



Informationen und Tipps für Tarifbeschäftigte an Schulen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die GEW führte seit Jahren einen Kampf mit den öffentlichen Arbeitgebern, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), um einen Tarifvertrag zur Eingruppierung für angestellte Lehrkräfte durchzusetzen.

In der Tarifrunde 2017 hat die GEW einen Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) abgeschlossen. Dieser Eingruppierungstarifvertrag ist ein erster Schritt, aber an vielen Stellen nicht zufriedenstellend und muss unbedingt weiterentwickelt und verbessert werden. Dafür setzt die GEW sich ein. In der Tarifrunde 2017 konnte bereits durchgesetzt werden, dass nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen die Gespräche zu strukturellen Fragen der Entgeltordnung mit der TdL fortgesetzt werden. Die GEW forderte seit Jahren neben einem Eingruppierungstarifvertrag auch die Einführung einer Erfahrungsstufe 6 für alle Beschäftigten. Bei dem bisherigen Tarifvertrag war eine Stufe 6 nur bis einschließlich Entgeltgruppe (EG) 8 vorgesehen. Ab EG 9 bis EG 15 konnte als letzte Erfahrungsstufe nur die Stufe 5 erreicht werden.

Die GEW hat diesen Zustand immer wieder kritisiert und sich die Einführung der Stufe 6 als Forderung auf ihre Fahnen geschrieben.

Endlich ist es der GEW in der Tarifrunde 2017 gelungen, die öffentlichen Arbeitgeber zum Einlenken zu zwingen und eine Erfahrungsstufe 6 auch für die Entgeltgruppen 9 bis 15 in die TV-L-Tabelle einzuarbeiten. Davon profitieren alle angestellten Lehrkräfte, alle Fachkräfte in der Schulsozialarbeit, alle Beschäftigten an Hochschulen im Laufe ihrer Dienstzeit.

Mehr zu dem Ergebnis der Tarifrunde 2017 finden Sie auf den folgenden Seiten. Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Website unter www.gew-nrw.de.

Diese Broschüre soll als Informationsquelle für Tarifbeschäftigte genutzt werden – Stichpunkte aus dem Arbeitsalltag werden kurz und präzise erläutert.

Nur wer seine Rechte kennt, kann sich auch für sie einsetzen. Deswegen fördert die GEW den gemeinsamen Einsatz der tarifbeschäftigten Lehrkräfte für ihre Rechte, um Verbesserungen erreichen zu können! An dieser Stelle ein herzlicher Dank an alle, die sich bereits für Verbesserungen der Situation einsetzen!

Essen, im September 2017

Dorothea Schäfer
Landesvorsitzende der GEW NRW

Cetin Mogultay
Ausschuss für Tarifpolitik der GEW NRW

Der Tarifvertrag über die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) muss weiterentwickelt werden

Mit dem Tarifabschluss vom 17.02.2017 ist es der GEW erfolgreich gelungen, Verbesserungen in dem 2006 abgeschlossenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) durchzusetzen und damit echte Gehaltsverbesserungen für die Beschäftigten zu erkämpfen. Mit dem Abschluss des TV EntgO-L ist ein erster Einstieg in eine tarifliche Regelung geschaffen worden, allerdings müssen für die GEW und ihre Mitglieder zwingend weitere Schritte in Richtung der Optimierung des Tarifvertrages folgen. Die Altbeschäftigten, die vor dem 01.08.2015 in einem Dienstverhältnis standen, müssen nicht befürchten, dass sich ihre Eingruppierung mit der Einführung des TV EntgO-L verschlechtern wird. Sie genießen einen Bestandsschutz. Nur bei Neueinstellungen seit dem 01.08.2015 treten bei einigen Beschäftigtengruppen niedrigere Eingruppierungen als zuvor ein. Die GEW wird sich bei den anstehenden Gesprächen und Verhandlungen mit den Arbeitgebern dafür einsetzen, dass die Verschlechterungen zurückgenommen und Verbesserungen erreicht werden.

Tarifergebnis 2017: Die wichtigsten Infos

Am 17.02.2017 hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Gewerkschaften (ver.di und GEW) und dem Deutschen Beamtenbund (dbb) eine Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder erzielt. Die für die Lehrkräfte relevanten Teile haben wir hier zusammengefasst:

Entgeltverbesserungen

- Die Entgelte werden rückwirkend ab dem 01.01.2017 um 2,0% oder um 75 € monatlich als soziale Komponente für Tabellenentgelte unterhalb von 3.200 € erhöht.
- Ab 01.01.2018 folgt eine weitere Entgelterhöhung um 2,35%.
- Die Einführung einer neuen Erfahrungsstufe 6 in den Entgelttabellen für die Entgeltgruppen 9 bis 15 erfolgt in zwei Schritten:
 - ab 1. Januar 2018 um 1,5% gegenüber der Stufe 5,
 - ab 1. Oktober 2018 um weitere 1,5%.

Für Auszubildende, Praktikant*innen

- Erhöhung der monatlichen Entgelte für die o.g. Personen ab 1. Januar 2017 um einen Festbetrag in Höhe von 35 € und
- ab 1. Januar 2018 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 35€.
- Erhöhung der Urlaubstage für die o.g. Personen von bisher 28 auf 29 Tage,
- Übernahmegarantie für Auszubildende bis 31. Dezember 2018 verlängert.

Entgeltordnung für Lehrkräfte

Die Gewerkschaften GEW und ver.di schlossen mit der TdL den Tarifvertrag und die Entgeltordnung zur Eingruppierung der Lehrkräfte (TV EntgO-L) ab.

Die Tarifvertragsparteien werden die Gespräche zu strukturellen Fragen der Entgeltordnung noch vor der nächsten Tarifrunde 2019 fortsetzen.

Erfahrungsstufe 6 ab 2018

Für die Stufe 6 muss kein Antrag gestellt werden, Beschäftigte erhalten sie automatisch nach mindestens fünf Jahren in der Stufe 5. Die Übertragung erfolgt in zwei Schritten: zum 01.01. und zum 01.10.2018. Sollte die Übertragung in Einzelfällen nicht automatisch erfolgen, so ist darauf zu achten, dass Ansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist von sechs Monaten (§ 37 TV-L) schriftlich geltend gemacht werden, damit die Ansprüche noch rückwirkend gezahlt werden können.

Um den „Gewinn“ aus der Stufe 6 für Beschäftigte mit einer individuellen Endstufe (5+) ablesen zu können, müssen zunächst die Tarifierhöhungen (2 Prozent zum 01.01.2017 und 2,35 Prozent zum 01.01.2018) auf das Gehalt berechnet werden, um davon ausgehend dann den Differenzbetrag zur Stufe 6 bilden zu können. Dieser bildet dann den „Gewinn“ aus der Stufe 6. Beschäftigte, deren individuelle Endstufe über dem Betrag der Stufe 6 liegt, werden zwar in die Stufe 6 höhergestuft, behalten aber ihr bisheriges Entgelt inkl. der prozentualen Steigerungen für 2017 und 2018, somit verdient niemand weniger als bisher.

Die aktuellen Entgelttabellen finden Sie auf der Homepage der GEW NRW: www.gew-nrw.de.

Verbesserung für Lehrkräfte in der „kleinen“ EG 9

Bei Beschäftigten der kleinen Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Laufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 und neun Jahren in Stufe 3 erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 4 auch um insgesamt 3 Prozent:

- ab 1. Januar 2018 um 53,41 Euro,
- ab 1. Oktober 2018 um weitere 53,40 Euro.

Die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 4 oder der individuellen Endstufe (Stufe 4+) verbrachte Zeit wird berücksichtigt.

Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung zum TV-L

- Es sollen unverzüglich nach Abschluss der Tarifrunde 2017 Tarifverhandlungen über eine Weiterentwicklung der allgemeinen Entgeltordnung der Länder aufgenommen werden. Ziel ist, diese Verhandlungen im Jahr 2018 abzuschließen, damit darüber in der Tarifrunde 2019 endgültig entschieden werden kann.
- Verbesserungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sollen erreicht werden.

Informationen und Tipps von A - Z

Für angestellte Lehrer*innen des Landes NRW gilt seit dem 1. November 2006 der Tarifvertrag der Länder (TV-L). Für alle Kolleg*innen, die bereits vor dem 1. November 2006 unter dem alten Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) beschäftigt waren, existiert außerdem ein sogenannter Überleitungstarifvertrag (TVÜ-L), in dem vor allem eine Besitzstandswahrung geregelt ist. Für die Eingruppierung gilt der TV EntgO-L, den die GEW in der Tarifrunde 2017 abgeschlossen hat.

Abordnung und Versetzung

Tarifbeschäftigte können – wie Beamt*innen auch – aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen abgeordnet oder versetzt werden. In der Probezeit ist die Zustimmung der Beschäftigten erforderlich, bei einer Abordnung von mehr als drei Monaten und bei dauerhafter Versetzung müssen sie vorher angehört werden. Abordnungen, die über die Grenze eines Schulhalbjahres hinausgehen, unterliegen der Mitbestimmung durch den Personalrat.

(Dienstliche) Abordnungen oder Versetzungen können aus fürsorglichen Gründen im Sinne der Beschäftigten erfolgen.

Am Versetzungsverfahren auf eigenen Wunsch können Tarifbeschäftigte genau wie Beamt*innen teilnehmen. Dies geschieht online unter www.oliver.nrw.de unter Anwendung des jeweils gültigen Versetzungserlasses.

Wo steht das? § 4 Abs. 1 und 2 TV-L, § 91 Abs. 1–4 LPVG und aktueller Einstellungserlass

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Unter § 3 „Allgemeine Arbeitsbedingungen“ sind die die Arbeitsbedingungen betreffenden Rechte und Pflichten der Beschäftigten geregelt, wie die Erfüllung der Arbeitspflicht, die politische Treuepflicht der Beschäftigten, das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung, die Verschwiegenheitspflicht, das Verbot der Annahme von Vergünstigungen, die Möglichkeit der Aufnahme von Nebentätigkeiten, die Möglichkeit einer vom Arbeitgeber veranlassten ärztlichen Untersuchung, das Recht der Beschäftigten auf die Einsicht in die Personalakte sowie die Schadenhaftung der Beschäftigten.

Wo steht das? § 3 Abs. 1–7 TV-L und Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO)

Altersermäßigung

Lehrkräfte erhalten vom Beginn des Schuljahres an, das auf die Vollendung des 55. Lebensjahres bzw. des 60. Lebensjahres folgt, nachstehende Pflichtstundenermäßigungen:

- 1 Stunde nach Vollendung des 55. Lebensjahres,
- 3 Stunden nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten eine reduzierte Pflichtstundenermäßigung:

0,5 Stunden nach Vollendung des 55. Lebensjahres bei einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 % der Regelpflichtstunden,

2,0 Stunden nach Vollendung des 60. Lebensjahres und mindestens 75 % Beschäftigungsumfang,

1,5 Stunden nach Vollendung des 60. Lebensjahres und mindestens 50 % Beschäftigungsumfang.

Gegen den Protest der GEW gilt ab dem Schuljahr 2016/17 folgende Verschlechterung:

Eine Reduzierung der Pflichtstunden bei Teilzeitbeschäftigung um bis zu zwei Stunden wurde bisher wie Vollbeschäftigung gewertet und führte nicht zu einer anteiligen Kürzung der Ermäßigungsstunden. Ab dem Schuljahr 2016/17 erfolgte eine Verschlechterung, so dass die Reduzierung von mehr als einer Stunde schon zu einer Kürzung führt.

Wo steht das? BASS 11-11 Nr. 1, § 2 Abs. 8

Altersversorgung

Alle Tarifbeschäftigten beim Land NRW erwerben durch ihren Pflichtbeitrag zur Zusatzversorgung einen Anspruch auf eine Betriebsrente über die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder).

Mit der Zustimmung zur geringfügigen Anhebung des Arbeitnehmer*innen-Eigenbeitrags in den Tarifverhandlungen vom 28.03.2015 konnten die Betriebsrente der Beschäftigten im öffentlichen Dienst (VBL) und alle daraus resultierenden Ansprüche der tarifbeschäftigten Lehrkräfte gesichert werden.

Das Leistungsrecht der Zusatzversorgung bleibt unverändert. Dies konnten die Gewerkschaften entgegen dem Vorhaben der Arbeitgeber mit eindrucksvollen Streiks der Beschäftigten im Frühjahr 2015 erreichen. Die Landesbeschäftigten, die bei der VBL versichert sind – das sind alle angestellten Lehrkräfte –, zahlen ab dem 01.07.2015 einen zusätzlichen Beitrag von zunächst 0,2 %. Dieser zusätzliche Beitrag steigt zum 01.07.2016 auf 0,3 % und ab dem 01.07.2017 auf insgesamt 0,4 %.

Die GEW hat bei den Verhandlungen mit den öffentlichen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes am 08. Juni 2017 die Neuberechnung der sogenannten Startgutschriften für rentenferne Versicherte erreicht.

Bei den Startgutschriften handelt es sich um Rentenanwartschaften, die 2002 im Zuge der Umstellung des Systems der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst auf Grundlage einer Neuberechnung entstanden waren. Die Aus- und Neugestaltung dieser Startgutschriften für rentenferne Jahrgänge war vom Bundesgerichtshof (BGH) mehrfach – zuletzt mit Urteil vom 09. März 2016 – beanstandet worden, insbesondere wegen der Ungleichbehandlung von Pflichtversicherten mit langen Ausbildungszeiten wie Akademiker*innen.

Daraufhin hatten sich die Tarifvertragsparteien auf Neuverhandlungen verständigt. Die Einigung sieht nun vor, dass der bisherige Berechnungsfaktor von 2,25 Prozent pro Jahr abhängig vom Beginn der Pflichtversicherung auf maximal 2,5 Prozent verändert bzw. erhöht wird. Erhöhte Startgutschriften führen bei bereits laufenden Rentenzahlungen zu einer rück-

wirkenden Erhöhung der Rentenleistungen. Die Erhöhungsbeträge werden unaufgefordert nachgezahlt. Ein gesonderter Antrag durch die Versicherten muss nicht gestellt werden.

Wo steht das? Altersvorsorgetarifvertrag (ATV) und Änderungstarifverträge und www.vbl.de

Angleichungszulage

Die Angleichungszulage gilt seit dem 1. August 2016. Sie konnte noch bis zum 31. Juli 2017 bei der zuständigen Bezirksregierung bzw. dem zuständigen Schulamt beantragt und rückwirkend geltend gemacht werden. Die Anträge wirkten auf den 1. August 2016 zurück. Bei der Zulage handelt es sich nicht um eine Höhergruppierung, sie hat also keine Auswirkung auf den Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-L. Beschäftigte, die einen Antrag stellen, erhalten allerdings einen neuen Arbeitsvertrag, in welchem fortan die Geltung des TV EntgO-L für sie festgeschrieben wird. Die meisten Lehrkräfte unterhalb der Eingruppierung EG 12 konnten den Antrag auf die Angleichungszulage stellen. Laut Tarifvertrag erfolgt erst am Ende der Angleichungsphase mit dem Wirksamwerden der „Paralleltabelle“ (EG 8 wird zu EG 9, EG 9 wird zu EG 10, EG 10 wird zu EG 11, EG 11 wird zu EG 12) die Höhergruppierung und somit ggf. Verrechnungen der Höhergruppierung mit der individuellen Endstufe.

Wenn das Arbeitsverhältnis am 1. August 2016 ruhte, konnte der Antrag bis zu einem Jahr nach der Wiederaufnahme der Tätigkeit gestellt werden. Lehrkräfte, deren Beschäftigungsverhältnis am 1. August 2015 oder später begann, brauchten keinen Antrag zu stellen. Gleiches gilt für Lehrkräfte, bei denen sich die auszuübende Tätigkeit nach dem 31. Juli 2015 geändert hat. Sie erhalten die Zulage automatisch.

Wo steht das? TV EntgO-L Anhang 1

Arbeitsbefreiung

In Verbindung mit § 616 BGB wird in § 29 TV-L ein Katalog von Anlässen aufgestellt, bei deren Eintritt den Beschäftigten Arbeitsbefreiung in einem bestimmten Ausmaß unter Fortzahlung des Entgelts gewährt wird. Ziel ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich für die unter § 29 TV-L aufgeführten Anlässe für einen kurzen Zeitraum von der Arbeit freustellen zu lassen und den Arbeitsplatz dabei nicht zu gefährden.

Für die Arbeitsbefreiung muss einer der Anlässe des § 29 TV-L vorliegen:

- Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin: *1 Arbeitstag im Kalenderjahr*
- Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Kindes/eines Elternteils: *2 Arbeitstage*
- Umzug aus dienstlichem/betrieblichem Grund an einen anderen Ort: *1 Arbeitstag*
- 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum: *1 Arbeitstag*

schwere Erkrankung

- einer/eines Angehörigen im selben Haushalt
1 Arbeitstag im Kalenderjahr
- eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat:
bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
- einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen: *4 Arbeitstage im Kalenderjahr*
- ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss:
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten besteht grundsätzlich Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

Wo steht das? § 29 TV-L

Arbeitsvertrag, Nebenabreden

Die im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmer*innen stehen in einem ausschließlich privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Es gelten deshalb für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechts. Der Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform. Dies trägt dem Interesse der eindeutigen Vereinbarung der für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Bedingungen und ihres Nachweises (z.B. bei Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten) Rechnung. Nebenabreden sind nur gültig, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Fehlt die Schriftform, sind sie gemäß § 125 Satz 2 BGB nichtig. Die Schriftform des Arbeitsvertrages muss auch bei späteren Änderungen eingehalten werden.

Bei der Einstellung von Beschäftigten und bei weiteren Vertragsänderungen sind die Mitbestimmungsrechte der Personalräte zu beachten.

Wo steht das? § 2 TV-L, § 72 LPVG NRW

Arbeitszeit

Die §§ 6 bis 10 des TV-L, in denen die wöchentliche Arbeitszeit für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Ländern geregelt ist, finden derzeit für Lehrkräfte an allgemein- und berufsbildenden Schulen keine Anwendung. Laut der Sonderregelung in § 44 TV-L wird auf die entsprechenden Bestimmungen für Beamt*innen in der jeweils geltenden Fassung verwiesen.

In NRW bedeutet dies für Lehrkräfte eine Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche. Für Schulsozialarbeiter*innen gilt eine tariflich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden 50 Minuten.

Wo steht das? § 44 TV-L, § 6 Abs. 1 TV-L und Änderungsarbeitsvertrag Nr. 4 vom 02. Januar 2012, § 60 Abs. 1 LBG

Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden (§ 37 TV-L). Die Ausschlussfrist gilt grundsätzlich für Ansprüche der Beschäftigten und des Arbeitgebers. Sie erfasst grundsätzlich jeden Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, der mit dem Arbeitsverhältnis einen sachlichen Zusammenhang hat. Sie beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs (z.B. das Gehalt wird zum Ende des Monats fällig und ausgezahlt). Auf die rechtliche Kenntnis der Anspruchsberechtigten kommt es grundsätzlich nicht an. Die Frist läuft trotz Unkenntnis.

Wo steht das? § 37 TV-L

Beförderung und Höhergruppierung

Lehrer*innen im Angestelltenverhältnis, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für beamtete Lehrkräfte erfüllen (sog. „Erfüller*innen“), sind bei Beförderungen und Bewerbungen auf Funktionsstellen den Beamt*innen gleichgestellt. Ebenso gilt dies für die sogenannten „besten Nichterfüller*innen“ (Lehrkräfte mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium, aber ohne Referendariat).

Wo steht das? § 17 TV-L, BASS 21-01 Nr. 11 und TV EntgO-L Maßgaben zum TV-L § 14

Im Falle einer Höhergruppierung werden Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, deren Tabellenentgelt mindestens dem bisherigen Tabellenentgelt entspricht, mindestens aber der Stufe 2. Bei Höhergruppierung wird den Beschäftigten ein „Mindest-Beförderungsgewinn“ (Garantiebetrag) von 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15) garantiert. Unterschreitet der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen und dem künftigen Tabellenentgelt diese Grenzen, so erhalten Beschäftigte neben ihrem bisherigen Entgelt anstelle des Unterschiedsbetrages den Garantiebetrag.

Die Garantiebeträge nehmen an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil und betragen somit seit 01.01.2017 für die

EG 1–8 31,34 Euro (32,08 Euro ab 01.01.2018) und für die

EG 9–15 62,66 Euro (64,13 Euro ab 01.01.2018).

Viele Tarifbeschäftigte, die aus dem BAT in den TV-L übergeleitet wurden, haben als Besitzstand einen Erhöhungsbetrag zur individuellen Endstufe. Dieser wird bei einer Höhergruppierung mit dem Beförderungsgewinn „verrechnet“. Das Gleiche gilt in den Fällen, in denen ein Strukturausgleich gezahlt wurde. Bei Herabgruppierungen oder vorübergehenden Zulagen für eine höherwertige Tätigkeit bleibt der Strukturausgleich erhalten – ein GEW-Erfolg.

Wo steht das? § 17 Abs. 4 TV-L

Befristete Arbeitsverhältnisse

§ 30 TV-L enthält Regelungen über befristete Arbeitsverhältnisse. Die Möglichkeiten und Grenzen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind weitgehend durch das Gesetz über Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverträge – Teilzeit- und Befristungsgesetz – vorgegeben.

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Lehrer*innen erhalten Angebote, zu Vertretungszwecken befristet an Schulen zu arbeiten, an denen Lehrkräfte durch Krankheit, Erziehungsurlaub usw. längerfristig ausfallen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Fall einer Grundschullehrerin, die seit 6 1/2 Jahren insgesamt in 13 Arbeitsverträgen immer wieder befristet beschäftigt war, dem Land NRW Rechtsmissbrauch vorgeworfen und den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln zurückverwiesen. Im Leitsatz des BAG heißt es: „Das Land NRW missbraucht seinen Gestaltungsspielraum bei der Befristung der Arbeitsverträge eines Arbeitsverhältnisses einer Lehrerin von 6 1/2 Jahren und 13 Arbeitsverträgen ...“. Das LAG Köln hat in seinem Beschluss vom 05.09.2013 (AZ: 13 Sa 659/10) dem Land NRW auferlegt, das bisher befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln und sie weiter zu beschäftigen.

Nach diesem Urteil hat das Schulministerium die Bezirksregierungen mit dem Erlass vom 18.09.2014 darauf hingewiesen, dass Anträge auf Entfristung auf Rechtsmissbrauch geprüft werden und einer Entfristung wohlwollend stattzugeben ist.

Daher empfehlen wir allen Kolleg*innen, die seit Jahren in Kettenarbeitsverträgen beschäftigt sind, spätestens nach 6 Jahren bei der Dienststelle einen Antrag auf Entfristung ihres Arbeitsvertrages zu stellen und den zuständigen Personalrat darüber zu informieren.

Wo steht das? Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), BASS 21-05 Nr. 4, § 30 TV-L, Urteil des LAG Köln vom 05.09.2013 (AZ: 13 Sa 659/10) und Erlass des MSW vom 18.09.2014

Nach § 1 TVÜ-L sind Unterbrechungen zwischen befristeten Arbeitsverhältnissen von bis zu einem Monat und bei Lehrkräften für die Dauer der Sommerferien unschädlich. Die GEW hat es mit dem Tarifabschluss durchgesetzt, dass diese zunächst befristete Regelung unbefristet gilt. So wird dafür Sorge getragen, dass Lehrkräfte ihre Überleitungsansprüche nicht verlieren, wenn ihr befristetes Arbeitsverhältnis zum Schuljahresende ausläuft und sie nach den Sommerferien befristet oder unbefristet wieder eingestellt werden.

Wo steht das? § 1 TVÜ-L

Die GEW hat auch erreicht, dass insbesondere Befristungen auf Grund von Elternzeit oder längerer Krankheit nicht durch die Ferien unterbrochen werden (Erlass vom 12.06.2007 – AZ: 214-1.14.07-1318).

Aussparung der Schulferien bei befristeten Verträgen

Nach langjährigen Forderungen der GEW, die unsägliche Handlungsweise gegenüber befristet Beschäftigten – die Ferienaussparung – zu beenden, wurde endlich auch gehandelt. Der Erlass vom 12.06.2007 – AZ: 214-1.14.07-1318 – regelt, dass befristet beschäftigte Lehrkräfte über die Sommerferien grundsätzlich ihre Vergütung erhalten, wenn sie nach den Sommerferien weiterbeschäftigt werden. Mit dem Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung (MSW, heute: MSB, Ministerium für Schule und Bildung) vom 22.05.2009 – AZ: 214-1.1.14.07-1318 – hat das MSW, nach der Kritik der GEW und ihrer Personalräte, die bisherige Erlasssituation für die befristet beschäftigten Lehrkräfte noch einmal verbessert. Bei einer befristeten Beschäftigung, die spätestens zum 01.02. des jeweiligen Jahres beginnt, gilt auch für den Fall, dass noch kein Anschlussvertrag vorliegt: Die Sommerferien werden bezahlt.

Berechnung und Auszahlung des Entgelts nach § 24 TV-L

Der Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt sowie für die sonstigen Entgeltbestandteile ist grundsätzlich der Kalendermonat, soweit nicht tarifvertraglich etwas Abweichendes bestimmt ist. Zahltag ist grundsätzlich der letzte Tag des Monats. Wenn der Zahltag auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt, wird er auf den davor liegenden Werktag vorverlegt.

Die Teilzeitbeschäftigten erhalten das Tabellenentgelt und die übrigen Entgeltbestandteile grundsätzlich nur anteilig, d.h. in dem Verhältnis ihrer individuellen, vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten.

Wo steht das? § 24 TV-L

Eingruppierung der Lehrkräfte (TV EntgO-L)

Die GEW hat in der Tarifrunde 2017 den Tarifvertrag Entgeltordnung für Lehrkräfte (TV EntgO-L) abgeschlossen. Das Land NRW wendet den Tarifvertrag auf alle Beschäftigten an.

Bestand ein Beschäftigungsverhältnis als Lehrkraft über den 31. Juli 2015 hinaus fort, wird die Lehrkraft in die Entgeltordnung für Lehrkräfte für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe – unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe – ohne weitere Überprüfung der Eingruppierung in den TV EntgO-L übergeleitet. Das Tabellenentgelt wird entsprechend der jeweils aktuellen Fassung des TV-L in unveränderter Höhe weitergezahlt.

Dies gilt grundsätzlich auch für Beschäftigte mit mehreren, sich aneinanderreihenden befristeten Beschäftigungen bei unverändert auszuübender Tätigkeit. Ändert sich die auszuübende Tätigkeit nach dem 31. Juli 2015, richtet sich die Eingruppierung nach der Entgeltordnung Lehrkräfte.

Mit dem Abschluss des TV EntgO-L wurde auch eine Angleichungszulage für einige Beschäftigtengruppen vereinbart (siehe unter „Angleichungszulage“).

Wo steht das? § 11 TV EntgO-L (Maßgabe zu § 29a TVÜ-Länder)

Einsicht in die Personalakte

Beschäftigte haben ein Recht zur Einsichtnahme in ihre vollständige Personalakte. Dieses Recht schließt auch die Einsichtnahme in die Bei-, Hilfs- oder Nebenakten ein.

Ein besonderer Anlass für den Wunsch zur Akteneinsicht muss nicht angegeben werden, Beschäftigte haben jederzeit ein Recht auf Akteneinsicht. Sie können das Recht auf Akteneinsicht auch von einem schriftlich Bevollmächtigten, z.B. durch ein Mitglied des zuständigen Personalrates, ausüben lassen.

Wo steht das? § 3 Abs. 6 TV-L

Entgeltumwandlung

Über die Pflichtversicherung hinaus gibt es auch Angebote der betrieblichen Altersversorgung auf freiwilliger Basis. Bei der Entgeltumwandlung wird ein Teil des Bruttoeinkommens in einen Beitrag für eine Rentenanwartschaft umgewandelt.

Ab dem Jahr 2017 beträgt der jährliche Höchstbetrag, der steuer- und sozialversicherungsfrei umgewandelt werden kann, 3048 Euro (monatlich 254 Euro). Dieser Höchstbetrag ergibt sich aus 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

Wo steht das? Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und unter www.vbl.de

Wir empfehlen den Kolleg*innen, die kurz vor ihrer Rente stehen, sich rechtzeitig vor dem Abschluss eines Vertrages zur Entgeltumwandlung bei den GEW-Personalräten beraten zu lassen, da sich der Abschluss eines solchen Vertrages aufgrund der kurzen Zeit bis zum Renteneintritt nicht rentenerhöhend auswirkt und die Entgeltumwandlung während der Altersteilzeit wegen der Verminderung der Berechnungsgrößen für eine Aufstockung und damit für die spätere Rente nicht empfehlenswert ist.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle einer langwierigen Erkrankung haben alle Beschäftigten zunächst einen Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung in Höhe des bisherigen Tabellenentgelts.

Nach Ablauf dieser Zeit muss zwischen zwei Gruppen von Tarifbeschäftigten unterschieden werden: Diejenigen, die vor dem 01.07.1994 eingestellt, und diejenigen, die nach diesem Stichtag eingestellt worden sind. Die Grundlage hierfür bilden § 71 BAT für die „Altbeschäftigten“ bzw. § 13 TVÜ-L und § 37 BAT für die „Neubeschäftigten“ bzw. § 22 TV-L.

Mit der Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst ist auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Wirkung zum 1. November 2006

vereinheitlicht worden. Die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist nunmehr in § 21 TV-L und das Entgelt im Krankheitsfall in § 22 TV-L geregelt. Die Überleitung aus dem bisherigen Tarifrecht (z. B. BAT § 71) erfolgt durch die Tarifverträge Überleitung (TVÜ-L) und hier durch den § 13 TVÜ-L.

Berechnung des Krankengeldzuschusses für Beschäftigte nach TV-L § 22

Im Zuge der Umstellung auf den TV-L wurde die Entgeltfortzahlung auf 6 Wochen begrenzt. Ein Krankengeldzuschuss von insgesamt 33 Wochen wird allerdings gewährt, sodass zusammen eine Absicherung von 39 Wochen besteht und damit eine Verlängerung des Gesamtschutzes. Für alle Beschäftigten, die nicht unter die Regelung des § 71 BAT fielen, wird als Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld gezahlt, dies entspricht 90 % des Nettoentgelts.

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
 - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit innerhalb eines Kalenderjahres gezahlt.

Bei jeder neuen Erkrankung besteht aber mindestens Anspruch auf die sechswöchige Entgeltfortzahlung.

Für „Altbeschäftigte“, die vor dem 01.07.94 eingestellt wurden und unter die Übergangsregelung des § 71 BAT / § 13 TVÜ-L fallen, gilt:

Nach dem alten BAT konnte in Abhängigkeit von der Dienstzeit (§ 20 BAT) die volle Lohnfortzahlung bis zu 26 Wochen betragen. Als Krankengeldzuschuss wird ihnen die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Nettokrankengeld gezahlt, dies entspricht 100 % des Nettoentgelts.

Wo steht das? § 22 TV-L und § 13 TVÜ-L

Jahressonderzahlung

Im TV-L gibt es kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld mehr. Dafür gibt es eine Jahressonderzahlung, die nach einer Übergangszeit wieder mit den Gehaltserhöhungen mitwächst. Die Höhe der Jahressonderzahlung ist als Prozentsatz der „Bemessungsgrundlage“ (das monatliche Entgelt, welches den Beschäftigten von Juli bis September durchschnittlich ausgezahlt wurde) definiert und nach Entgeltgruppen gestaffelt:

Entgeltgruppe	Jahressonderzahlung
1 bis 8	95 Prozent,
9 bis 11	80 Prozent,
12 und 13	50 Prozent,
14 und 15	35 Prozent.

Die Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben. Die Kürzung kommt nur in Betracht, wenn für den vollen Monat kein Entgelt gezahlt wird.

Wo steht das? § 20 TV-L

Jubiläumsgeld

Tarifbeschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Zusätzlich erhalten sie einen Tag dienstfrei.

Wo steht das? §§ 23 und 29 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe d) TV-L

Achtung:

Bei den Tarifbeschäftigten, die vor dem 01.11.2006 eingestellt wurden, zählt die Zeit des Referendariats mit zur Beschäftigungszeit, für die danach Eingestellten nicht. Daher sollten sich die Tarifbeschäftigten ein paar Monate vor ihrem Dienstjubiläum bei der Bezirksregierung vergewissern, dass die Dienststelle das Jubiläum „registriert“ hat und die Anweisung der Zuwendung durch das LbV veranlasst wird. Auch hier gilt die Ausschlussfrist von sechs Monaten (siehe § 37 TV-L).

Krankmeldung

Im Krankheitsfall haben Beschäftigte dem Arbeitgeber (hier: der Schulleitung) unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Ab dem dritten Kalendertag ist eine ärztliche Bescheinigung (spätestens am vierten Tag) vorzulegen. Diese Bescheinigung kann in Einzelfällen früher verlangt werden. Wenn diese ärztliche Bescheinigung nicht vorgelegt wird, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Wo steht das? § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)

Krankenversicherung (KV) – privat oder gesetzlich?

Wenn Tarifbeschäftigte gesetzlich versichert (GKV) sind, ist die Familie normalerweise mitversichert. Der Versicherungsbeitrag wurde bisher fast hälftig vom Arbeitgeber übernommen. Erhöhungen der KV-Beiträge gehen ab 2015 ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer*innen. Bei Rentenbezug sind die KV-Beiträge einkommensabhängig, wofür es Zuschüsse seitens des Rentenversicherungsträgers gibt, welche beim Rentenbezug beantragt werden müssen und die mit der Rente zusammen gezahlt werden.

Die private Krankenversicherung (PKV) kommt für diejenigen in Frage, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdienen. Diese wird regelmäßig angepasst. Anders als in der GKV sind die Beiträge alters- und leistungsabhängig. Aktuell liegt die Beitragsbemessungsgrenze bei einem Bruttojahreseinkommen von 57.600 Euro.

Im Alter muss man je nach PKV-Tarif und Lebenssituation auch unter der Berücksichtigung eventueller Altersrückstellungen mit eher höheren Beiträgen als in der GKV rechnen. Alle Arbeitnehmer*innen sollten daher überlegen, ob die teils hohen PKV-Beiträge zu schultern sind. Auch für Privatversicherte gibt es seitens des Rentenversicherungsträgers Zuschüsse,

die sich ähnlich berechnen wie bei den GKV-Mitgliedern, aber dann nicht unbedingt 50 % Zuschuss erreichen müssen und teilweise deutlich geringer ausfallen, je nach PKV-Tarif und Lebenssituation (z. B. Vorerkrankung oder Familienmitglieder, die mitversichert werden müssen).

Ein Wechsel von der PKV zur GKV ist möglich, wenn dieser vor dem 55. Lebensjahr erfolgt. Hierzu muss der Verdienst (z. B. durch Teilzeit) unter die Beitragsbemessungsgrenze sinken. Privatversicherte müssen sich überlegen, ob sich ein Wechsel in die GKV positiv auf die Einkommenssituation im Alter auswirkt. Gewerkschaftlichen Rat im Einzelfall einzuholen, schützt vor negativen Überraschungen.

Wo steht das? § 5 SGB V

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Durch eine Kündigung wird das Arbeitsverhältnis beendet. Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber bei einer Beschäftigungszeit

von insgesamt bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	3 Monate,
von mindestens acht Jahren	4 Monate,
von mindestens zehn Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Ein besonderer tariflicher Kündigungsschutz besteht für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die mindestens 15 Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren und mindestens 40 Jahre alt sind (Kündigung nur aus einem wichtigen Grund). Beschäftigte, die vor dem 31.10.2006 beschäftigt und nach den damaligen Regelungen „unkündbar“ waren, bleiben weiterhin unkündbar.

Wo steht das? § 34 TV-L

Mehrarbeit

Das Landesbeamtengesetz verpflichtet Lehrkräfte, über die normale Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit zu leisten (LBG § 61), „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse“ es erfordern. Diese Regelung gilt analog für tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

Für Vollzeitbeschäftigte gilt: die geleistete Mehrarbeit (z.B. Vertretungsunterricht, Aufsicht bei Klassenarbeiten) kann ab der vierten Stunde im Kalendermonat abgerechnet werden. Abrechnungszeitraum ist immer der Kalendermonat. Die Übertragung in Folgemonate oder ins nächste Schuljahr ist nicht zulässig. Ausfallende Stunden durch Betriebspraktika oder Prüfungsphasen dürfen nicht vorgearbeitet werden (Erlass des MSW vom 6.11.2012).

Geleistete Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeitausgleich abzugelten. Dieses ist jedoch im Schuldienst aus organisatorischen Gründen nicht möglich. Geleistete Mehrarbeit kann aber mit ausfallendem Unterricht verrechnet werden.

Beispiel: Eine Lehrkraft hat fünf Stunden Mehrarbeit geleistet, zwei Stunden fallen wegen der Abwesenheit der Klasse durch ein Betriebspraktikum aus. Es können in dem Monat drei Stunden abgerechnet werden. Verrechnungszeitraum ist der Kalendermonat, d.h. es kann kein Ausfall im März mit Mehrarbeit im April verrechnet werden.

Wo steht das? TV-L § 44 Abs. 2, BASS 21-22 Nr. 21 2.1, Erlass des MSW vom 6.11.2012

Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben bei geleisteter Mehrarbeit den Anspruch auf anteilige Vergütung ab der ersten Stunde (BAG-Urteil: 5 AZR 200/98 vom 21.4.1999, OVG NRW vom 16.10.2008). Sie darf nicht mit dem ausfallenden Unterricht verrechnet werden.

Wo steht das? BASS 14 -12 Nr. 2

GEW-Erfolg für Angestellte:

Klassenfahrt – volle Vergütung für Teilzeitbeschäftigte

Mit mehreren Musterprozessen vor Arbeitsgerichten konnte die GEW erreichen, dass für angestellte Teilzeitkräfte während einer Klassenfahrt Anspruch auf die Vergütung einer Vollzeitkraft besteht. Diese vom Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte Rechtsauffassung wird inzwischen vom Schulministerium anerkannt.

Wo steht das? BAG-Urteil AZ: 5 AZR 566/04

Mehrarbeit muss grundsätzlich vermieden werden. Die GEW fordert deshalb eine ausreichende Vertretungsreserve.

Nebentätigkeit

Die Beschäftigten haben Nebentätigkeiten gegen Entgelt ihrem Arbeitgeber vor der Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Unentgeltliche Nebentätigkeiten (z.B. Übernahme von Ehrenämtern) sind dagegen anzeigefrei. Die Nebentätigkeit kann durch den Arbeitgeber untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn die Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden.

Wo steht das? § 3 Abs. 4 TV-L

Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, ohne dass eine besondere Vereinbarung dazu erforderlich ist. Durch eine

Nebenabrede können auch kürzere Probezeiten vereinbart werden. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. Das Kündigungsschutzgesetz gilt während der ersten sechs Monate nicht.

Probezeiten, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis abgeleitet wurden, sind bei der anschließenden unbefristeten Einstellung anzurechnen (s. auch BAG-Urteil vom 10.05.1984).

Lehrkräfte, die den öffentlich-rechtlichen Vorbereitungsdienst nach der Ordnung des berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OBAS) vom 27.02.2003 (zuletzt geändert durch Verordnung vom 25. April 2016) innerhalb eines befristeten Arbeitsverhältnisses verbracht haben, sind gem. § 2 Abs. 4 Satz 2 TV-L als Auszubildende anzuerkennen, sodass gemäß dieser Vorschrift die Probezeit entfällt.

Wo steht das? § 2 Abs. 4 TV-L, Runderlass des MSW v. 15.10.07

Riester-Rente

Eine weitere, in Teilen umstrittene Möglichkeit zur Altersvorsorge ist die Riester-Rente. Grundsätzlich ist der Abschluss eines Riester-Vertrages immer freiwillig. Die Förderung der Riester-Rente können alle nutzen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Die Riester-Förderung bietet neben Grund- und Kinderzulagen auch die Möglichkeit zur Steuerersparnis über einen zusätzlichen Sonderausgabenabzug. Der Mindesteigenbeitrag beträgt 4% des rentenversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommens, höchstens aber 2.100 Euro (mit Zulagen) im Jahr. Wer weniger als den Mindesteigenbeitrag leistet, erhält entsprechend gekürzte Zulagen. Die Kinderzulage je Kind wird einmal pro Familie gezahlt. Die Auszahlung der Riester-Rente beginnt mit Eintritt in das Rentenalter. Die Rentenzahlung unterliegt der vollen Besteuerung.

Nähere Informationen: www.vbl.de

Seiteneinstieg in den Schuldienst

Seiteneinsteiger*innen in den Schuldienst des Landes NRW, die ein Dauerbeschäftigungsverhältnis anstreben, stehen grundsätzlich zwei Wege offen:

1. Berufsbegleitende Ausbildung von Seiteneinsteiger*innen (OBAS)

Die „Berufsbegleitende Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern“ (OBAS) richtet sich an Hochschulabsolvent*innen, die einen regulären Studienabschluss besitzen, der aber nicht den Zugang zur regulären Lehrer*innenausbildung öffnen darf. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens können die Schulen Planstellen für OBAS-Bewerber*innen öffnen. Am Ende der zweijährigen OBAS-Ausbildung erwerben die Absolvent*innen eine vollwertige Lehrbefähigung. Die Ausbildung in der OBAS erfolgt im Tarifbeschäftigungsverhältnis. Die Bezahlung entspricht der ausgebildeter Lehrer*innen. Sofern die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind, werden die Beschäftigten im Anschluss an die OBAS-Ausbildung im Beamtenverhältnis beschäftigt.

2. Pädagogische Einführung in den Schuldienst (PE)

Die „Pädagogische Einführung in den Schuldienst“ richtet sich an diejenigen, die die Voraussetzungen der OBAS nicht erfüllen oder an dieser nicht teilnehmen wollen. Sie können sich ebenfalls im Rahmen des Einstellungsverfahrens für eine entsprechende Einstellung in den Schuldienst bewerben. Die Verantwortung für die einjährige Ausbildung hat im Wesentlichen die Schule. Die pädagogische Einführung endet mit einem Gutachten der Schulleitung, in dem diese die Eignung feststellt. Kolleg*innen, die die pädagogische Einführung absolviert haben, werden weiterhin im Tarifverhältnis beschäftigt. Ihr Entgelt liegt unter dem der regulär ausgebildeten Lehrer*innen. Berufliche Aufstiege sind ihnen nur eingeschränkt möglich.

Seiteneinsteiger*innen werden immer nachrangig zu regulär ausgebildeten Lehrer*innen eingestellt. Die Teilnahme bereits beschäftigter Lehrer*innen an diesen Programmen ist möglich. Für langfristig in befristeten Arbeitsverhältnissen arbeitende Lehrer*innen besteht darüber hinaus auch die Möglichkeit der Entfristung.

Wo steht das? RdErl. des MSW v. 19.12.2011, BASS 20-11 Nr. 5

Nähere Informationen: Bildungsportal des Landes NRW

Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Für die Gewährung eines Sonderurlaubs dürfen keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. Für die Gewährung eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts muss ein wichtiger Grund vorliegen. Die Entscheidung ist vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu treffen, da es sich hier um eine „Kann-Regelung“ handelt.

Als wichtige Gründe, die grundsätzlich im Interessenbereich des Beschäftigten liegen, können beispielsweise anerkannt werden:

- Familiäre Gründe (z.B. die Betreuung von minderjährigen Kindern, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen)
- Berufsbildung (z.B.: Fortführung eines Fach- oder Hochschulstudiums, Promotion, Besuch von Fortbildungsveranstaltungen, Teilnahme an Umschulungsmaßnahmen, wenn eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit in der derzeitigen Tätigkeit besteht)
- Übernahme eines kommunalen Amtes

Wo steht das? § 28 TV-L

Sozialpädagogische Fachkräfte für Schulsozialarbeit

Sozialpädagogische Fachkräfte für Schulsozialarbeit werden nach der allgemeinen Entgeltordnung für Beschäftigte in den Ländern (EGO) in die EG 10 eingruppiert.

Hinweise zum Einsatz, zu arbeitsrechtlichen Bedingungen, Fortbildungen etc. finden sich im Erlass in der BASS Nr. 21-13 Nr. 6 vom 23.01.2008. Die

Arbeitszeit wird durch den TV-L geregelt. Eine regelmäßige Erhöhung der tariflich festgelegten Wochenarbeitszeit von 39 Stunden 50 Minuten, die im Arbeitsvertrag geregelt ist, ist arbeitsrechtlich nicht zulässig.

Hinweise zu den 2017 geschaffenen Stellen für Schulsozialarbeit „Soziale Arbeit an Schulen zur Integration durch Bildung für neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler“ (Multiprofessionelle Teams) regelt der Erlass in der BASS 21-13 Nr. 9 vom 28.03.2017. Beschäftigte in diesem Bereich arbeiten höchstens an drei Schulen und sind mit mind. 50% an ihrer Stammschule tätig.

Darüber hinaus gibt es von kommunalen und freien Trägern finanzierte Schulsozialarbeiter*innen, die nicht im Landesdienst tätig sind.

Wo steht das? BASS Nr. 21-13 Nr. 6 vom 23.01.2008, BASS 21-13 Nr. 9 vom 28.03.2017

Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase

Die sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase, welche nach dem 01.08.2015 eingestellt wurden, werden wie die Lehrkräfte nach dem TV EntgO-L eingruppiert. Sie erhalten die Entgeltgruppe 10, wenn sie vor Inkrafttreten des TV EntgO-L am 01.08.2015 bereits beschäftigt waren. Nach Inkrafttreten des TV EntgO-L erhalten die Beschäftigten zwar auch die EG 10, aber nur wenn sie in inklusiven Lerngruppen der Schuleingangsphase eingesetzt sind. In NRW sollen aber weiterhin auch alle Neubeschäftigten in die EG 10 eingruppiert werden.

Sozialpädagogische Fachkräfte gelten als vollwertige Mitglieder der Lehrerkonferenz und können in jedes Mitbestimmungsgremium gewählt werden.

Wo steht das? Abschnitt 4, Unterabschnitt 4.3 TV EntgO-L, Erlass vom 30.06.2016 (Eingruppierung), Handlungsrahmen zu § 4 AO-GS

Stufenzuweisung und Stufenaufstieg

Wie erfolgt die Zuordnung zu einer Stufe?

Die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe (EG) bestimmt maßgeblich die Höhe des Entgelts.

Grundsätzlich erfolgt die Einstufung bei Einstellung in Stufe 1. Das Referendariat wird mit sechs Monaten auf die Laufzeit der Stufe 1 angerechnet, so dass der Stufenaufstieg in Stufe 2 bereits nach sechs Monaten erfolgt. Berufliche Vorerfahrungen können die Stufenzuordnung verbessern.

Die Stufenlaufzeit wird folgendermaßen berechnet:

Stufe 2 wird erreicht nach einem Jahr in Stufe 1*

Stufe 3 wird erreicht nach zwei Jahren in Stufe 2*

Stufe 4 wird erreicht nach drei Jahren in Stufe 3*

Stufe 5 wird erreicht nach vier Jahren in Stufe 4

Stufe 6 wird erreicht nach fünf Jahren in Stufe 5 (sie wird stufenweise ab 01.01. und 01.10.2018 eingeführt)

*Längere Laufzeit in den Stufen möglich, abhängig von der Ausbildung.

Für die „kleine“ EG 9 gelten abweichend längere Stufenlaufzeiten (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2 und Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6, dafür zwei Zulagen, siehe unter Tarifergebnis 2017, Seite 4). Dies gilt für die Beschäftigten der ehemaligen Vergütungsgruppe V b BAT ohne Aufstieg in die Vergütungsgruppe IV b BAT.

Lehrkräfte mit dem ersten Staatsexamen in einem Lehramt (ohne Referendariat) erreichen bei einem neuen Arbeitsverhältnis ab 01.08.2015 die Stufe 2 nach 2 Jahren in Stufe 1, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2.

Bestimmte Tatbestände, wie bspw. Mutterschutz, Krankheit, bezahlter Urlaub, unterbrechen die Stufenlaufzeit nicht. Diese Zeiten zählen bei den Zeiten des Stufenaufstiegs im vollen Umfang mit.

Andere, wie z.B. Elternzeit, halten die Laufzeit an. Unterbrechungen (z.B. Beurlaubung) von mehr als drei Jahren können auch zu einer Rückstufung führen.

Wo steht das? §§ 16, 17 TV-L und TV EntgO-L

Einschlägige Berufserfahrung – welche Berufserfahrung kommt in Frage?

Was unter einschlägiger Berufserfahrung zu verstehen ist, haben die Tarifvertragsparteien in einer Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 festgehalten. Danach ist einschlägige Berufserfahrung eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Maßgeblich ist, ob das in der früheren Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind.

Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber

Anerkannt wird eine einschlägige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber, also eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit.

Beträgt die Unterbrechungszeit nicht mehr als sechs Monate zum vorherigen Beschäftigungsverhältnis, wird die erreichte Stufe übernommen und die Laufzeit fortgeführt.

Ist die Unterbrechungszeit länger, werden maximal drei Jahre der Berufserfahrung anerkannt, so dass höchstens die Stufe 3 erreicht werden kann.

Wo steht das? § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L

Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern

Die Anrechnung der einschlägigen Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber ist nach § 16 Abs. 2 TV-L gedeckelt.

Danach werden maximal drei Jahre anerkannt, so dass höchstens die Stufe 3 erreicht werden kann.

Nun hat der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 05.12.2013 entschieden, dass bei der Anerkennung von Berufserfahrung nicht mehr zwischen demselben und anderen Arbeitgebern unterschieden werden

darf, so dass möglicherweise auch eine höhere Stufe bei der Einstellung gewährt werden muss, wenn die Unterbrechungszeit zum vorherigen Arbeitsverhältnis nicht mehr als sechs Monate beträgt.

Wo steht das? § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L

Bei den Einstellungen in die „kleine“ EG 9 (EG 9 mit längeren Stufenlaufzeiten in den Stufen 3 und 4, keine Stufe 5) gelten bei der Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern besondere Regelungen:

Nach TV EntgO-L erfolgt die Einstellung

- beim Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in die Stufe 2,
- beim Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren in die Stufe 3.

Bei den Lehrkräften mit dem ersten Staatsexamen in einem Lehramt ohne Referendariat erfolgt die Einstellung

- beim Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren bei einem anderen Arbeitgeber in die Stufe 2,
- beim Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung von mindestens sieben Jahren in die Stufe 3.

Der Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung (MSW) vom 25.08.2014 schränkt die Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung ein:

Danach liegt eine einschlägige Berufserfahrung bei einer gleichen oder gleichartigen Tätigkeit vor, vorausgesetzt sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Frühere Tätigkeiten, die nur eine niedrigere Eingruppierung als die in Rede stehende gerechtfertigt hätten, können keinesfalls das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung erfüllen. Das hat zur Folge, dass die im Bereich der Sek. I erworbene einschlägige Berufserfahrung (EG 11) bei einer späteren Einstellung im Bereich der Sek. II (EG 13) nicht berücksichtigt wird.

Nach Rechtsauffassung der GEW und ihrer Personalräte hängt die Beurteilung der Einschlägigkeit bisheriger Berufserfahrung allein davon ab, ob die bisherige Tätigkeit ein Wissen und Können erfordert, welches auch für die neue Tätigkeit einzusetzen ist. Dies ist bei den Lehrkräften mit dem Unterrichten der Fall. Die Praxis des MSW, die Berücksichtigung allein von der Eingruppierung abhängig zu machen, haben die GEW-Personalräte vor dem Verwaltungsgericht Düsseldorf angefochten, eine rechtliche Klärung ist beim OVG Münster anhängig.

Berücksichtigung förderlicher Zeiten

Der Arbeitgeber kann als freiwillige Leistung zusätzlich förderliche Zeiten für die Einstufung anerkennen. Im Lehrkräftebereich wurden diese Zeiten seit 2008 großzügig gewertet. Doch mit Erlass vom 28.3.2014 hat das

Schulministerium die Berücksichtigung förderlicher Zeiten, gegen den Widerstand der GEW und ihrer Personalräte, zukünftig auf folgende Fallgruppen beschränkt:

- bei Einstellung von Tarifbeschäftigten, die an OBAS, VOBASOF oder Pädagogischer Einführung teilnehmen
- bei Einstellung von Tarifbeschäftigten mit Fachhochschulabschluss, die sich zum Erwerb des Lehramtes am Berufskolleg verpflichten
- bei Einstellung von Tarifbeschäftigten nach zunächst erfolgloser Ausschreibung (befristet oder unbefristet)

Als förderliche Zeiten können bei diesen Beschäftigten alle beruflichen Vorerfahrungen anerkannt werden, die für den angestrebten Lehrer*innenberuf dienlich sind und schriftlich belegt werden können.

Wo steht das? § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L

Einstufung nicht korrekt?

Sollten Sie feststellen, dass Ihre Einstufung nicht korrekt ist, müssen Sie einen Antrag auf Überprüfung bei ihrer zuständigen Dienststelle stellen. Dieser Antrag gilt sechs Monate rückwirkend.

Da der zuständige Personalrat bei der Einstufung ein Mitbestimmungsrecht hat, sollte er über entsprechende Anträge immer informiert werden.

Wer Beratung benötigt, findet sie im offenen Beratungsangebot der GEW-Personalräte.

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt, abgeordnet oder zugewiesen werden. Sollen sie an eine Dienststelle außerhalb ihres bisherigen Arbeitsortes versetzt oder für voraussichtlich mehr als drei Monate abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören. Nach 6 Monaten einer Abordnung, Zuweisung oder Gestellung haben sie ein Wahlrecht zum dortigen Personalrat.

Wo steht das? § 4 TV-L

Zeugnis

Beschäftigte haben einen Anspruch darauf, von ihrem Arbeitgeber

- a) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endzeugnis,
- b) aus wichtigen Gründen ein Zwischenzeugnis,
- c) bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein vorläufiges Zeugnis

zu verlangen. Das Zeugnis ist vom Arbeitgeber unverzüglich auszustellen. Das Zeugnis muss die Schriftform haben, die Ausstellung in elektronischer Form ist nicht zulässig.

Wo steht das? § 35 TV-L

Weitere Informationen:

Internet

GEW NRW:

gew-nrw.de

(siehe: Themen & Wissen, Arbeit, Schullexikon)

GEW-Mitglieder erhalten detailliertere Informationen.

Mitglied werden geht ganz einfach hier: gew-nrw.de

GEW:

www.gew.de

Bildungsportal des Landes NRW:

www.schulministerium.nrw.de

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL):

vbl.de

Kontakt

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW

Nünningstr. 11

45141 Essen

E-Mail: info@gew-nrw.de

Tel.: 0201/ 2 94 03-01

Telefax: 0201/294 03-51

GEW-Personalräte

gew-nrw.de/nc/wir-in-nrw/kontakt-beratung.html

