

PERSONALRAT

Gesamtschule * Sekundarschule * PRIMUS-Schule

bei der Bezirksregierung Düsseldorf



Am Bonneshof 35,
40474 Düsseldorf

Telefon: 0211-475-4003

Fax: 0211-8756 5103 1539

www.gesamtschul-pr.de

gabi.wegner@brd.nrw.de

Sprechzeiten:

Mo, Di, Do, Fr 09:00 – 12:00 Uhr

13:00 – 15:00 Uhr

Mi Sitzungstag

Vorsitzende: Gabi Wegner

September 2023

Kleines A B C

für Tarifbeschäftigte an Schulen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist der Auffassung, es sei allen Beschäftigten zuzumuten, sich selbst Kenntnisse der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften zu verschaffen, die sie zur Wahrung ihrer Belange im Arbeitsleben benötigen. Dabei wollen wir mit diesem Info helfen.

Während einige Regelungen über Jahrzehnte gleich bleiben, können sich andere recht kurzfristig ändern. Dieses PR-Info kann nur einen groben Überblick verschaffen. Es soll eine Art Wegweiser durch den Paragraphendschungel des Tarifvertrags der Länder (TV-L) sowie der Gesetze und Erlasse sein. Stichworte aus dem Arbeitsalltag werden kurz erläutert und die Fundstellen genannt. Um den Informationsbedarf rechtssicher zu decken, empfehlen wir immer die entsprechenden Regelungen auch im Original zu lesen.

Abmahnung

Die Abmahnung ist ein gesetzlich nicht geregeltes, aber ein durch die Rechtsprechung entwickeltes Verfahren, um 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 Abmahnungen

in die Personalakte sind die Beschäftigten zu den erhobenen Vorwürfen zu hören. Der Personalrat 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. Der Paragraph enthält z.B. die Verpflichtung zur gewissenhaften und ordnungsgemäßen Ausführung der geschuldeten Leistung, das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes oder Regelungen zur Geheimhaltung, zu Nebentätigkeiten und Haftung, zum Verbot der Annahme von Geschenken u.ä. von Dritten, die Verpflichtung zur ärztlichen Untersuchung oder das Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte oder die Pflicht sich über die maßgeblichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu informieren, (die durch die SL zur Verfügung zu stellen sind).

Genauere Erwartungen an die werden in der Allgemeinen Dienstordnung (ADO) formuliert [BASS 21-02 Nr. 4].

Angestellte haben den dienstlichen Anordnungen zu folgen. Dienstpflichtverletzungen können beispielsweise zu Abmahnungen (schriftliche Ermahnungen zu einem Fehlverhalten, die in der Personalakte festgehalten werden) oder in schwerwiegenden Fällen zu einer Kündigung führen.

Altersgrenzen für die Verbeamtung

Gemäß §14 Abs. 3 LBG NRW ist die grundsätzliche Einstellungsgrenze auf 42 Jahre festgesetzt. Des Weiteren sind in Abs. 5 einige Ausnahmetatbestände aufgenommen worden, die die Altersgrenze weiter erhöhen. Dazu gehören die Ableistung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a des Grundgesetzes (Wehrdienst usw.), die Teilnahme an Maß-

nahmen im Sinne des §34 Abs. 2 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (Bundesfreiwilligendienst), die tatsächliche Betreuung eines minderjährigen Kindes oder die tatsächliche Pflege pflegebedürftiger Angehöriger unter Nachweis der Pflegebedürftigkeit (§7 Abs.3 in Verbindung mit §3 Abs.2 des Pflegezeitgesetzes).

Bei Kindererziehung und Pflege erhöht sich die Höchstaltersgrenze um jeweils bis zu drei Jahre, bei mehreren Kindern oder Angehörigen um insgesamt bis zu sechs Jahre, sofern über einen dementsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit im Umfang von – in der Regel – mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde.

Altersteilzeit

Im Gegensatz zu Beamt*innen gib es zurzeit keine Altersteilzeitregelung für Lehrer*innen im Tarifverhältnis.

Arbeitsbefreiung

§ 29 TV-L regelt die Arbeitsbefreiung (bei Beamt*innen Sonderurlaub) und nennt Anlässe (z.B. Niederkunft der Ehefrau, Tod von nahen Angehörigen oder auch die ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit) und den Umfang ihrer Gewährung.

Arbeitsversäumnis

Gemäß ADO ist die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten und persönliche Angelegenheiten sind (unbeschadet § 29 TV-L Arbeitsbefrei-

ung) grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

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.

Siehe auch „Krankheit und Entgeltfortzahlung“.

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 Höhergruppierungsansprüche daraus abgeleitet werden sollen. [BASS 21-01 Nr.11]

Arbeitszeit

Für Tarifbeschäftigte z.B. die Sozialpädagog*innen an Schulen regelt der § 6 TV-L die Arbeitszeit, jedoch nicht für Lehrkräfte. Mit der Sonderregelung § 44 TV-L besteht die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung (an unseren Schulformen 25,5 Unterrichtsstunden) und die Ferienregelung analog der der beamteten Lehrer*innen. Damit gilt für alle Lehrkräfte in NRW grundsätzlich die Arbeitszeitregelung des § 60 Absatz 1 Landesbeamtengesetz (LBG). Danach darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Jahres-

durchschnitt 41 Stunden nicht überschreiten. Als Mehrarbeitsstunden gelten nur die über die wöchentlichen Pflichtstunden hinaus angeordneten Unterrichtsstunden.

Siehe auch „Mehrarbeitsvergütung“

Für Sozialpädagog*innen und MPT-Kräfte die vor dem 5. Mai 2021 eingestellt wurden 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 „Sozpäds – Fachkräfte für Schulsozialarbeit“ auf der PR-Homepage*

Auflösungsvertrag (§ 33 TV-L (1) b)

Wenn Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in sich einig sind, kann ein Auflösungsvertrag das Arbeitsverhältnis jederzeit beenden. Auch bei einem Auflösungsvertrag hat der*die Beschäftigte eine möglicherweise entstehende Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt. Damit droht eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, falls dies beantragt wird. Bei wichtigen Gründen kann von einer Sperrzeit abgesehen werden. Ein Grund kann z.B. darin liegen, dass zum gleichen Zeitpunkt auch eine Kündigung möglich gewesen wäre.

Ausschlussfrist

§ 37 TV-L bestimmt, dass Ansprüche von Beschäftigten und Arbeitgeber*innen (in der Regel 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. Informationen zur Befristung finden sich auch in den Hinweisen zur Beschäftigung der Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis [BASS 21-01 Nr. 11].

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 in der Regel „nicht schlechter behandelt werden dürfen“, als vergleichbare Vollbeschäftigte. Das TzBfG verweist in §19 ausdrücklich auf das Recht auf „Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität.“

Eine Entfristung kann über eine Klage beim Amtsgericht erreicht werden, 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 man überprüfen, ob 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 verspätete Meldung führt zur Kürzung des Arbeitslosengeldes. [SGB III § 141]

Beförderung

Tarifbeschäftigte, auch Teilzeitbeschäftigte, haben grundsätzlich keine Nachteile gegenüber beamteten Lehrer*innen. (§ 4T zBfG)

Sie können sich auch um Beförderungssämter bewerben [BASS 11-12 Nr. 1 5.1]

Seit Einführung des TV-L sollten Tarifbeschäftigte überprüfen, ob sich eine Beförderung finanziell auszahlt. Vergleiche §17 (4) TV-L.

Alle Sozialarbeiter*innen und MPT-Kräfte haben keine Aufstiegsmöglichkeiten an Schule!

Beihilfe

Grundsätzlich sind alle Tarifbeschäftigten, die nach dem 31.12.1999 eingestellt wurden, nicht beihilfeberechtigt.

Kolleg*innen, die bis zu diesem Termin eingestellt worden sind, erhalten in ganz weni-

gen Fällen Beihilfe.

Belohnungen und Geschenke

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

Beschäftigungszeit (§ 34 TV-L (3))

Als Beschäftigungszeit gilt die Zeit, die bei dem*derselben Arbeitgeber*in im öffentlichen Dienst abgeleistet worden ist.

Die Beschäftigungszeit wirkt sich aus auf die Dauer der Kündigungsfrist (§ 34 (1) TV-L), den Eintritt der Unkündbarkeit (§ 34 (2) TV-L) und auf die Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 (3) TV-L).

Unterbrechungen, die nicht den Beschäftigten zuzurechnen sind, sind unschädlich.

Bildungsurlaub

Bildungsurlaub ist die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Weiterbildung 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 bei dem*der Arbeitgeber*in beantragen. Man kann den Anspruch von zwei Kalenderjahren auch zusammenfassen.

Unter www.bildungsurlaub.de findet sich eine

Datenbank mit Anbietern von Bildungsurlaub in NRW.

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 Ordnungsgruppen¹ 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.

¹Die 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

Der Tarifvertrag und die Entgeltordnung für Lehrkräfte (TV EntgO-L) gilt für Lehrkräfte und auch für die sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase.

Das Land NRW unterteilt Lehrkräfte in „Erfüller“ und „Nichterfüller“. „Erfüller“ verfügen

über die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen (Befähigung für ein Lehramt) für die Übernahme in das Beamtenverhältnis, werden aber z.B. wegen Überschreitung der Höchstaltersgrenze oder wegen einer befristeten Beschäftigung nicht in das Beamtenverhältnis übernommen.

„Nichterfüller“ sind Seiteneinsteiger*innen, die in den Lehrer*innenberuf mit anderen Ausbildungen eingestellt werden, welche nicht zur Verbeamtung führen können. Der Tarifvertrag stellt immer einen Bezug zur Beamtenbesoldung her.

→ PR-Info „Eingruppierung tarifbeschäftigter Lehrkräfte“ auf der PR- Homepage

Sozialarbeiter*innen werden nach der TV-L S Tabelle in S15 eingruppiert. MPT-Kräfte mit sozialpädagogischem Studium werden nach TV-L in die allgemeine Tabelle in EG 10 eingruppiert.

MPT-Fachkräfte aus anderen Berufsgruppen/Handwerksmeister*innen werden entsprechend ihrer Qualifikation nach der allgemeinen TVL- Tabelle eingruppiert. Sie haben keine Aufstiegsmöglichkeiten.

Es gibt deutliche Unterschiede bei der Eingruppierung der verschiedenen Fachkräfte.

→ Info „Eingruppierung der sozialpädagogischen Fachkräfte/MPT gemäß TV-L bei der Einstellung in den Schuldienst“ auf der PR-Homepage

Einstufung TV-L §16/§17

Die Lebensaltersstufen des BAT sind durch das Grundentgelt (Stufe 1 und 2) und die Erfahrungsstufen (Stufe 3 bis 6) ersetzt worden. Grundsätzlich beginnen Neueingestellte in Stufe 1, es sei denn, sie können einschlägige Berufserfahrung nachweisen oder hätten förderliche Zeiten bei anderen Arbeitgebern*innen 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.

Entgeltumwandlung

Bei der Entgeltumwandlung handelt es sich um eine betriebliche Altersversorgung auf freiwilliger Basis. Hierbei wird ein Teil des **Bruttoeinkommens** in einen Betrag für eine Rentenanwartschaft umgewandelt. Auch wenn diese Rente später steuer- und sozialversicherungspflichtig ist, wird dies durch die Vorteile in der Beitragsphase mehr als wettgemacht.

Im Jahr 2020 betrug der jährliche Höchstbetrag, der steuer- und sozialversicherungsfrei umgewandelt werden konnte, 3312 Euro (monatlich 276 Euro). Dieser Höchstbetrag ergibt sich aus 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West)

Aufgrund des Betriebsrentenstärkungsgesetzes von 2022 sind die Arbeitgeber*innen

verpflichtet, einen Teil der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Lohnnebenkosten (15%) den Arbeitnehmer*innen zukommen zu lassen. Dies gilt seit 2019 für Neuverträge und seit dem 01.01.2022 auch für Altverträge.

→ *Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung unter www.vbl.de*

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 ist 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*innen, d.h. Tarifbeschäftigte sind nur bei Nachweis grober Fahrlässigkeit haftbar.

Jahressonderzahlung (ehemals Weihnachtsgeld)

Die Jahressonderzahlung umfasst das ehemalige „Urlaubs-“, und „Weihnachtsgeld“. Kolleginnen und Kollegen, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Ihre Höhe ist an tarifliche Verhandlungsergebnisse geknüpft und nach Entgeltgruppen gestaffelt. (siehe §20 TV-L).

Klassenfahrt

Mit dem Urteil vom 22. August 2001- 5AZR 108/00- hat das BAG das Diskriminierungsverbot für Teilzeitarbeit beachtet und seine Rechtsprechung geändert: Tarifbeschäftigte Teilzeitkräfte 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). Bei der Geltendmachung muss auch dargelegt werden, dass ein Zeitausgleich nicht stattfinden kann. Es ist ratsam, vor der Klassenfahrt abzuklären, ob ein Freizeitausgleich möglich ist oder nur eine finanzielle Kompensation in Frage kommt. Es ist zu empfehlen, durch die Lehrerkonferenz eine schulinterne Regelung für den Ausgleich zu beschließen.

Für die Erstattung der Reisekosten gilt: Die Schulkonferenzen legen ein Fahrtenprogramm im Rahmen der zur Deckung der Reisekostenvergütung der Lehrkräfte zur Verfügung stehenden Mittel für das gesamte kommende Schuljahr fest. Schulfahrten dürfen nur unter Beachtung des zur Verfügung stehenden Reisekostenbudgets vorgesehen werden.

Krankheit und Entgeltfortzahlung

In § 22 (1) TV-L i.V.m. § 3 EntgFG ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt. Werden Tarifbeschäftigte unverschuldet krank, dann haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Dauer der Zahlung ist auf 6 Wochen begrenzt, sofern es sich um dieselbe Erkrankung handelt.

Werden Beschäftigte infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verlieren sie ihren weiteren Anspruch auf 6 Wochen Lohnfortzahlung unter bestimmten Umständen nicht. Die Regelungen finden sich in § 3 EntgFG.

Die Regeln für Lohnfortzahlung gelten nach § 9 EntgFG auch für die Arbeitsverhinderung die infolge einer medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, ... bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird.

§ 22 (3) Nach der Zeit der Entgeltfortzahlung haben Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung in der Regel Anspruch auf

Krankengeld nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Empfänger*innen von Krankengeld erhalten einen Krankengeld-Zuschuss des*der Arbeitgeber*in. Die Höhe des Zuschusses und die Dauer der Zahlung richten sich nach individuellen Merkmalen Ihres Beschäftigungsverhältnisses.

Dieser Zuschuss wird z.B. frühestens nach einjährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses gezahlt, je nach Beschäftigungszeit bis zum Ende der 39. Woche.

Krankmeldung

Im Krankheitsfall haben Tarifbeschäftigte dem*der Arbeitgeber*in (hier: der Schulleitung/untere Schulaufsicht) unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Nach § 5 EntgFG 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. Die Folgen für ein fehlerhaftes Anzeigeverhalten tragen immer die Tarifbeschäftigten (z.B. Schadensersatzanspruch).

Bei häufigem Fehlen am 1. oder letzten Tag der Arbeitswoche oder häufigen Kurzerkrankungen oder bei begründeten Zweifeln kann der*die Arbeitgeber*in eine Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst oder Amtsarzt*ärztin veranlassen. (§ 275 (1) Satz 3 SGB V)

Kündigung

§ 34 TV-L: Beschäftigte und Arbeitgeber*in müssen je nach Dauer der Beschäftigungszeit folgende Kündigungsfristen einhalten:

Bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 6 Monaten: 2 Wochen zum Monatsende
≤ 1 Jahr: 1 Monat zum Monatsende
> 1 Jahr: 6 Wochen zum Quartalsende
≥ 5 Jahren: 3 Monate zum Quartalsende
≥ 8 Jahren: 4 Monate zum Quartalsende
≥ 10 Jahren: 5 Monate zum Quartalsende
≥ 12 Jahren: 6 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 können die Arbeitgeber*innen vornehmen, wenn „Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung 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 LPVG); vor Kündigungen in der Probezeit, bei außerordentlichen Kündigungen und bei Auflösungs-

verträgen 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 21-22 Nr. 21 5.1], sofern nicht Ausfallstunden gegengerechnet werden müssen.

Teilzeitbeschäftigte: Tarifbeschäftigte haben bereits ab der ersten Mehrarbeitsstunde (Zusatzstunde) einen Anspruch auf eine anteilige Vergütung, bis die volle Stundenzahl erreicht ist. Danach erfolgt die Vergütung wie bei Vollzeitkräften.

Die Vergütung von Mehrarbeit verfällt, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten schriftlich geltend gemacht wird. (§ 37 TV-L). Wenn bei der Abrechnung zusätzlicher Stunden nicht vermerkt wird, dass es sich um anteilige Vergütung handelt, erhalten Tarifbeschäftigte die geringere Mehrarbeitsvergütung.

➔ *PR-Info „Mehrarbeit und Vertretungsunterricht“ auf der PR-Homepage*

Für Tarifbeschäftigte, die keine Lehrer*innen sind gelten in der Regel abweichende Vorschriften.

So sind bei Sozialpädagog*innen über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgeleistete Stunden durch entsprechende Arbeitsbefreiung in den Schulferien auszugleichen [BASS 21 – 13 Nr. 6, 3.6]

Mutterschutz

Tarifbeschäftigte erhalten ab dem ersten Tag der Mutterschutzfrist anstelle des Gehaltes Mutterschaftsgeld von der Krankenversicherung (§ 19 MuSchG).

Die Arbeitgeber*innen stocken den Krankenkassenbeitrag bis zum Durchschnittsnettoverdienst der vergangenen drei Monate auf. (§ 20 MUSchG)

→ PR-Info „Mutterschutz und Stillzeiten“ auf der PR-Homepage

Nebentätigkeit TV-L § 3 (4)

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

Die Nebentätigkeit kann untersagt oder mit Auflagen verbunden werden, wenn nach Art und Umfang der Tätigkeit das Hauptamt, dienstrechtliche Pflichten oder sonstige berechnete Interessen des Dienstherrn beeinträchtigt werden. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten in der Woche ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet.

Nichterfüller

Lehrkräfte, die an der Schule ohne ein (zweites) Lehrerstaatsexamen arbeiten, werden als „Nichterfüller“ bezeichnet, weil sie die abschluss- bzw. ausbildungsbezogenen Kri-

terien für eine Verbeamtung nicht erfüllen. Sie werden nach dem Erlass vom Februar

→ PR-Info „Eingruppierung tarifbeschäftigter Lehrkräfte“ auf der PR-Homepage

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.

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

Es ist möglich einen befristeten Arbeitsvertrag speziell zum Zweck der Erprobung abzuschließen (§ 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.

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

Im Gegensatz zu Tarifbeschäftigten anderer Berufsgruppen 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.“

Das führt i.d.R dazu, dass der Anspruch auf Rentenzahlung schon besteht, während das Arbeitsverhältnis noch fortgesetzt wird. Um nicht weiterhin in die Rentenversicherung einzuzahlen und die Zusatzrente zu erhalten, muss der Rentenbescheid rechtzeitig bei der*dem Arbeitgeber*in eingereicht werden.

Das Arbeitsverhältnis kann auch im Gegenseitigen Einvernehmen durch Auflösungsvertrag (TV-L § 33 (1) b)) beendet werden.

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 Inte-

ressen vor Gerichten wahrzunehmen.

Seiteneinstieg

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

Hier bestehen zwei Optionen. Sofern **zwei** Studienfächer anerkannt werden, ist es möglich die zweijährige, berufsbegleitende **OBAS**-Ausbildung zu absolvieren. Nach erfolgreicher Beendigung ist eine Verbeamtung (unter üblichen Bedingungen wie nach einem Referendariat) möglich. [BASS 20-03 Nr. 17] Wird lediglich ein Studienfach anerkannt, so kann die einjährige berufsbegleitende Ausbildung, die sogenannte „pädagogischen Einführung“ durchlaufen werden. Nach dieser ist eine Verbeamtung oder Beförderung nicht möglich.

➔ *Weitere Informationen: www.lois.nrw.de*

Teilzeit §11 TV-L

Mit der Annahme eines Stellenangebots besteht die Möglichkeit eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen.

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. Durch einen weiteren Antrag, ist es möglich die Beschäftigung in Teilzeit zu verlängern.

Bei anderen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung zu wünschen, kann ein Gespräch mit dem*der Arbeitgeber*in verlangt werden, mit dem Ziel einer möglichen Teilzeitvereinbarung (§11 (2) TV-L).

→PR-Info „Teilzeitbeschäftigung“ auf der PR-Homepage

Teilzeit im Blockmodell (ehemals Sabbatjahr) TV-L §10

Teilzeit im Blockmodell ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung.

Die Beschäftigten sparen in einer ersten Phase Zeit an. In der darauf folgenden zweiten Phase des Bewilligungszeitraums verringert sich nun entsprechend die Arbeitszeit bzw. sind die Beschäftigten komplett freigestellt. Diese Phase wird auch Ermäßigungs- oder Freistellungsphase genannt.

Der Bewilligungszeitraum beträgt mindestens ein Schulhalbjahr und maximal 7 Jahre.

Bei einer Freistellung, die ein Jahr überschreitet ist nicht mehr gewährleistet, dass die Betroffenen nach ihrer Freistellungsphase an ihre ursprüngliche Schule zurückkehren können.

Für den gesamten Bewilligungszeitraum gilt eine einheitliche Teilzeitquote/Besoldung, d.h. die anfangs festgesetzte Stundenanzahl kann innerhalb der Ansparphase nicht verändert werden. Der Beschäftigungsumfang in der Ansparphase kann auch unterhalb der regelmäßigen Pflichtstundenanzahl liegen.

Versetzung und Abordnung § 4 TV-L

Tarifbeschäftigte (auch Seiteneinsteiger*innen und andere Berufsgruppen) können wie Beamt*innen auch abgeordnet oder versetzt werden. In der Probezeit kann dies nur mit Zustimmung der Beschäftigten geschehen. Bei einer Abordnung von mehr als 3 Monaten müssen die Beschäftigten angehört werden, ebenso wie bei dauerhaften Versetzungen.

Sollen Abordnungen oder Versetzungen ohne Einverständnis der Beschäftigten durchgeführt werden, so empfehlen wir eine frühestmögliche Kontaktaufnahme mit dem Personalrat.

→ mehr Information: www.oliver.nrw.de

Wiedereingliederungsmaßnahmen

Tarifbeschäftigte können nach längerer Krankheit eine betriebliche Wiedereingliederungsmaßnahme beantragen. Es kann z.B. vereinbart werden, mit langsam steigender Stundenzahl ihren Dienst wieder aufzunehmen.

→ „BEM-Flyer“ auf der PR-Homepage

→ PR-Info „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ auf der PR-Homepage

Zusatzversorgung § 25 TV-L

Ursprünglich sollte die Zusatzversorgung als Pflichtversicherung Differenzen zwischen Rente und vergleichbarer Pension ausglei-

chen. Die Tarifvertragsparteien haben sich im Frühjahr 2011 auf eine Neuregelung geeinigt.

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

→ *Aktuelle Informationen zur Zusatzversorgung: www.vbl.de*