



Als Vertretungskraft im Schuldienst?

Tipps und Informationen der GEW
zu arbeitsrechtlichen Fragen

wuppertal@gew-nrw.de

www.gew-wuppertal.de

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

du arbeitest als Vertretungskraft mit einem befristeten Vertrag an der Schule und wir hoffen, du hattest einen guten Start.

Die GEW möchte dir auf den folgenden Seiten einige Hinweise zu diesem Arbeitsverhältnis geben, das ja u.a. durch etliche Unsicherheiten geprägt ist, vor allem, weil du nicht weißt, wie es am Ende der Befristung für dich weitergeht.

Die GEW führt seit Jahren einen Kampf mit den öffentlichen Arbeitgebern, vor allem um die Bezahlung der angestellten Lehrkräfte zu verbessern. Auch setzen wir uns dafür ein, das ausufernde Befristungsunwesen im Bildungsbereich einzudämmen.

Diese Broschüre soll als Informationsquelle vor allem für befristete Vertretungskräfte in den Schulen dienen. Gerne kannst du auch persönlich Kontakt mit uns aufnehmen und dich beraten lassen.

Nur wer seine Rechte kennt, kann sich auch für sie einsetzen. Deswegen fördert die GEW den Einsatz der tarifbeschäftigten Lehrkräfte für ihre Rechte, um Verbesserungen erreichen zu können!

Das geht am besten, wenn auch du Mitglied in der GEW wirst.

GEW Wuppertal

Paradestr. 21, 42107 Wuppertal

Tel. 0202-440261

www.gew-wuppertal.de

wuppertal@gew-nrw.de

„Guter Rat“

Offene Sprechstunde

der GEW -Personalräte

immer montags* 16 - 17 Uhr

***außer in Schulferien**

Redaktion: Helga Krüger

Inhalt

Befristete Arbeitsverträge - das sollte man wissen

Gesetzliche Regelungen bei Befristung	4
Ist die Vertragsdauer korrekt?	4
Bezahlung der Sommerferien	5
Auszahlung des Urlaubsanspruchs	5
Diskriminierungsverbot	6
Recht auf Fortbildung	6
Kündigungsmöglichkeiten	6
Hinweise zur Unwirksamkeit von Befristungen	7
Durchsetzung einer Entfristung	9

Die Bezahlung

Die Entgelttabelle	10
Die Eingruppierung	11
Die Einstufung	13

Auszug aus arbeitsrechtlichen Regelungen

Ausschlussfrist	14
Arbeitsbefreiung	15
Arbeitsbefreiung bei Erkrankung von Kindern	15
Entgeltfortzahlung bei Krankheit	16
Krankmeldung	16
Haftung	17
Sonderzahlung „Weihnachtsgeld“	17
Teilzeitbeschäftigung	18
Altersermäßigung	18
Ermäßigung wegen Schwerbehinderung	19

Befristete Arbeitsverträge - das sollte man wissen



Die gesetzlichen Regelungen bei Befristungen

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz finden sich wichtige Regelungen zur Befristung von Verträgen. Dieses Gesetz kennt Verträge mit sachlichem Grund und Verträge ohne sachlichen Grund.

Die Mehrzahl der befristeten Verträge im Schulbereich wird mit sachlichem Grund geschlossen. Sachliche Gründe für eine Befristung sind in der Regel längerfristige Erkrankung, Mutterschutz oder Elternzeit. Der Name der zu vertretenden Person, der Stundenumfang und die zeitliche Dauer des Vertrages sind exakt im Vertrag angegeben. Besteht der sachliche Grund länger, als im Vertrag angegeben (z.B. bei Verlängerung einer Elternzeit oder weiterer Krankschreibung), so kann ein weiterer befristeter Vertrag mit neuer Laufzeit geschlossen werden.

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann auch dann vereinbart werden, wenn kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Dann ist die Befristung jedoch nur bei einer Neueinstellung zulässig, also nicht, wenn bereits mit demselben Arbeitgeber schon einmal ein unbefristetes oder ein befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt bis zu zwei Jahre. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich. Solche Verträge werden z.B. mit Lehrkräften der SEK II, die an Grundschulen eingestellt werden, auf deren Wunsch hin geschlossen, weil sie sich dann auch weiterhin auf Stellen der SEK II bewerben können.

Stimmt die Vertragsdauer überein mit dem Ausfall der Person, die du vertrittst?

Schulbehörden befristen Verträge mit Sachgrund schon mal gerne bis zum letzten Schultag vor den Schulferien, obwohl möglicherweise schon abzusehen ist, dass der Ausfall auch nach den Ferien besteht. Solltest du das merken, dann raten wir dir eine sofortige Kontaktauf-

nahme mit dem zuständigen GEW-Personalratsmitglied. Der Personalrat hat mitzubestimmen, wann die Befristung endet.

Die Bezahlung der Sommerferien

Jahrelang haben die Schulbehörden die Vertretungskräfte regelmäßig ohne Bezahlung in die Sommerferien geschickt, eine unsägliche Praxis. Durch Einsatz der GEW konnte erreicht werden, dass die Bezahlung in den Sommerferien nun besser klappt. Sie müssen bei folgenden Fällen in die Bezahlung **mit einbezogen** werden:

- Die befristete Beschäftigung beginnt spätestens am 1.2. eines Jahres bzw. am Arbeitstag danach und ist bis zum letzten Tag vor den Sommerferien terminiert (Ferien werden angehängt).
- Die befristete Beschäftigung beginnt nach dem 1.2. eines Jahres und ist bis zum letzten Tag der Sommerferien terminiert (Ferien werden eingeschlossen):*
- Die befristete Beschäftigung beginnt nach dem 1.2. eines Jahres, ist bis zum letzten Tag vor den Sommerferien terminiert, und es ergibt sich erst im Laufe der Ferien eine Anschlussverwendung (Ferien werden angehängt bzw. eingeschlossen).*

*Bei diesen Fallkonstellationen ist als Voraussetzung zu berücksichtigen, dass während der Gesamtdauer der Beschäftigung (ggf. über den 31.12. eines Jahres hinaus) die Unterrichtszeit zur Ferienzeit in einem Verhältnis von mindestens 2,5 : 1 steht. (Erlass MSB vom 8.12.2017)

Der finanzielle Ausgleich des Urlaubsanspruchs

Wenn keine Bezahlung von Ferien erfolgt und der Vertrag ausgelaufen ist, sollte auf jeden Fall die finanzielle Abgeltung des Urlaubsanspruches beantragt werden. Das erfolgt formlos bei der Bezirksregierung bzw. beim Schulamt (Grundschule). Bei einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Kalenderjahr ergibt sich pro Monat ein Anspruch von 2,5 Tagen. Halbe Tage werden bei der konkreten Berechnung aufgerundet, geringere Bruchteile entfallen, Schulferientage müssen abgezogen werden.



Bei Vertragsbeginn z.B. nach den Osterferien ergibt sich bis zu den Sommerferien ein Urlaubsanspruch von ca. 6-8 Tagen, je nach Lage der Ferien, der entsprechend finanziell abgegolten werden muss, wenn z.B. keine Weiterbeschäftigung erfolgt.

Das Diskriminierungsverbot

Eine befristet beschäftigte Lehrkraft darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als eine vergleichbare unbefristet beschäftigte, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. So sieht es jedenfalls das Teilzeit- und Befristungsgesetz in § 4 vor.

Was bedeutet das?

Du unterliegst genauso wie alle angestellten Lehrkräfte den Bestimmungen des Tarifvertrages der Länder - TV-L. Du hast grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Kolleg*innen in deiner Schule.

Es gibt keinen Unterschied z.B. in der Bezahlung, den Regelungen für Krankheit oder bei Urlaubsansprüchen. Auch die Aufgaben im Schulalltag sind für dich nicht anders. Hier führen höchstens pädagogische Gründe dazu, dich anders einzusetzen als eine festangestellte Lehrkraft.

Recht auf Fortbildung

„Die Freistellung für die Fortbildung kann ich nicht genehmigen, Sie sind ja schließlich zur Vertretung eingestellt!“ Wenn dir das passiert, solltest du das nicht einfach hinnehmen, denn auch befristet Beschäftigte haben das Recht an Fortbildungen teilzunehmen. So steht es im § 19 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Hilfestellung kann dir der Lehrerrat deiner Schule oder der zuständige Personalrat der GEW geben.

Die Kündigungsmöglichkeiten

Im Verhältnis zu einem normalen Arbeitsvertrag ist man bei einer Befristung in vielfacher Hinsicht schlechter gestellt. Da das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist oder mit Erreichen des Zwecks automatisch endet, ohne dass der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen muss, finden die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften keine Anwendung.

Das führt z.B. dazu, dass ein Fristvertrag auch dann endet, wenn du als Vertretungskraft schwanger bist, denn das Kündigungsverbot für Schwangere wird bei Befristung ausgehebelt.

Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen, bei Verträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.

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 aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Ein Auflösungsvertrag kann in beiderseitigem Einvernehmen jederzeit geschlossen werden. Bei Antritt einer festen Stelle ist das unproblematisch.

Eine Befristung kann auch unwirksam sein ...

Eine unwirksame Befristung kommt dann zustande, wenn gesetzliche Regelungen nicht eingehalten wurden. Unwirksam heißt in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitsvertrag nicht befristet, sondern unbefristet besteht. Nachfolgend Hinweise, wann solch eine Unwirksamkeit eintreten kann.

Die fehlende Schriftform

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ausdrücklich geregelt, dass jede Befristung nur wirksam ist, wenn „die Schriftform“ eingehalten ist. Die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform ist dann eingehalten, wenn sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber dieselbe Befristungsvereinbarung eigenhändig unterschreiben.

Verstoß gegen die Formvorschrift

Vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber lediglich mündlich, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag schließen wollen, ist die Befristungsregelung unwirksam. Das heißt, alle Vereinbarungen außer der Befristung sind wirksam. Es ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit den besprochenen Inhalten zustande gekommen.



Sollte es dazu kommen, dass du ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ohne schriftlichen Vertrag begonnen hast, kannst du dich als GEW Mitglied unmittelbar mit deinem GEW-Rechtsschutz in Verbindung setzen, um weitere Schritte zu beraten.

Probleme mit dem Sachgrund

Voraussetzung für diesen Sachgrund ist, dass im Moment der Befristung mit der Rückkehr der vertretenen Lehrkraft zu rechnen ist. Steht von vornherein fest, dass die Kollegin nicht mehr zurückkehrt, weil sie z.B. bei Rückkehr versetzt werden soll, ist eine Befristung zu ihrer Vertretung nicht zulässig und man hat einen Anlass, auf dem Rechtsweg die unbefristete Beschäftigung durchzusetzen.

Nicht erforderlich ist dagegen, dass man genau die Fächer unterrichtet wie die zu vertretende Person. Möglich wäre also ein Fall der so genannten mittelbaren Vertretung. Wenn etwa Frau Schneider in Elternzeit ist und Englisch unterrichtet hat, so kann die Vertretungskraft durchaus auch für Sport eingestellt werden, wenn der Bedarf in Englisch durch andere Kollegen gedeckt werden und dadurch der Sportunterricht besser verteilt werden kann.

Dauer und Anzahl von Befristungen

Es gibt immer mehr Gerichtsurteile, die die Befristungspraxis der Schulbehörden als Missbrauch des bestehenden Rechts ansehen. Wichtigster Punkt sind die Anzahl der Jahre und die Anzahl der Verträge, die in befristeten Beschäftigungsverhältnissen an öffentlichen Schulen in NRW geleistet worden sind. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 26.10.2016 eine Zusammenfassung dazu geliefert. Demnach ist z.B. bei Vertretungsverträgen von einer Dauer von mehr als

sechs Jahren und ca. 10 Verlängerungen in dieser Zeit der Verdacht des Missbrauchs der Befristung gegeben.

Natürlich kann auch bei kürzerer Vertragsdauer der Missbrauch vorliegen, wenn besondere Umstände des Einzelfalles hinzukommen. Die haben wir ja auch schon geschildert (keine Schriftform, Probleme mit dem Sachgrund etc.).

Die Durchsetzung einer Entfristung

Durch Gerichtsurteile hat die ausufernde Praxis der Schulbehörden, mit Fristverträgen zu agieren, zumindest einen Dämpfer bekommen. Auch wenn die Gerichte immer nur über Einzelfälle entscheiden, hat das natürlich Auswirkungen auf andere Beschäftigte in vergleichbarer Situation.

Aufgrund der Rechtsprechung haben vor allem Vertretungskräfte eine Chance, die langjährig beschäftigt sind, häufig an der gleichen Schule eingesetzt waren und viele verschiedene Einzelverträge vorweisen können - unabhängig davon, ob sie vollausgebildete Lehrkräfte sind oder nicht.

Wie vorgehen bei angestrebter Entfristung?

Spätestens nach sechs Jahren Befristung sollte man handeln: Verträge mit Stundenzahl/Zeitraum/Schule auflisten und für eine Vorprüfung des Falls Kontakt zur GEW (Personalrat oder Rechtsschutz) aufnehmen. Hilfreich ist, die Schulleitung um Unterstützung zu bitten.

Danach sollte ein Antrag auf Entfristung des Arbeitsvertrages an die Bezirksregierung gestellt werden. Kolleg*innen im Grundschulbereich richten den Antrag an das zuständige Schulamt. Zu beachten ist, dass bei einer erfolgreichen Entfristung Einsatzschule und Stundenumfang des letzten Vertrages festgeschrieben werden und erst später eventuell z.B. eine Aufstockung der Stunden möglich ist. Hunderte von Kolleg*innen haben auf diese Weise bereits erfolgreich ihre Entfristung durchgesetzt.

Antrag abgelehnt?

Wenn die Schulbehörde den Antrag ablehnt, bleiben nur der Gang zum Arbeitsgericht und die Erhebung einer Entfristungsklage.

Achtung: Dreiwochenfrist beachten

Die Klage kann nur innerhalb von drei Wochen nach Auslaufen eines Vertrages eingereicht werden.



GEW-Mitglieder sollten dafür natürlich einen Antrag auf Rechtsschutz bei ihrer Gewerkschaft stellen, damit sie kompetent vertreten werden und ihnen keine Kosten entstehen.

Rund um die Bezahlung



Ist meine Bezahlung eigentlich korrekt?

Immer wieder werden Beschäftigte nicht richtig bezahlt. Deshalb raten wir dazu, die Gehaltsabrechnung stets daraufhin zu überprüfen, ob alles korrekt gelaufen ist. Ansprechpartner*innen dafür sind natürlich die GEW und ihre Personalräte. Nachfolgend dazu einige Hinweise.

Grundlage ist der Tarifvertrag TV-L und die dazugehörige Lehrerentgeltordnung (TVEngO-L).

Entscheidend für die Höhe der Bezahlung ist die Zuweisung zu einer **Entgeltgruppe** (Ausbildung, Tätigkeit) und die Zuweisung zu einer **Entgeltstufe** (Berufserfahrung) in dieser Entgeltgruppe. Das ergibt erhebliche Unterschiede, wie der Auszug aus der Tabelle zeigt (gültig von 1/2019)- 12/2019 - aktuelle Tabellen immer auf www.lbv.nrw.de).

EG	Entgeltstufen					
€	1	2	3	4	5	6
E 13	3837.26	4198.44	4422.39	4857.49	5458.94	5622.71
E 12	3458.40	3763.34	4288.02	4748.72	5343.77	5504.08
E 11	3346.42	3628.98	3891.31	4288.02	4863.90	5009.81
E 10	3228.23	3502.94	3763.34	4025.67	4524.79	4660.53
E 9b	2873.64	3129.67	3272.55	3667.36	4000.09	4120.10

Die Eingruppierung

Das Regelwerk für die Eingruppierung ist sehr komplex und sprengt den Rahmen dieser Zusammenstellung, deshalb hier nur die wichtigsten Eckpunkte zur Eingruppierung der Lehrkräfte.

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 Lehrerberuf mit anderen Ausbildungen eingestellt werden, die nicht zur Verbeamtung führen können.

Der Tarifvertrag stellt immer einen Bezug zur Beamteneingruppierung her.

Eingruppierung der Lehrkräfte mit Lehramt und entsprechender Verwendung

Befähigung für das Lehramt	Beamt*innen	Angestellte
an Grund-, Haupt- und Real-, Sekundarschulen und SEK I der Gesamtschulen	A 12	EG 11**
für Sonderpädagogik	A 13	EG 13
an Gymnasien und Gesamtschulen (Sekundarstufe II)	A 13 Z	EG 13
an Berufskollegs	A 13 Z	EG 13

**Anspruch auf Angleichungszulage

Lehrkräfte der SEK II, die an der Grundschule bzw. der SEK I als Angestellte tätig sind, werden in EG 11** eingruppiert.

Die GEW setzt sich übrigens dafür ein, dass alle Lehrämter nach A 13/EG 13 bezahlt werden, denn es gibt keinen sachlichen Grund für die unterschiedliche Bezahlung, zumal mittlerweile die Ausbildung für alle gleich ist.

Eingruppierung der Lehrkräfte ohne Lehramt

Schulform	Nichterfüller nach Ausbildung			
	Lehramts- bezogene Hoch- schulbildung ohne Referen- dariat	abge- schlossene wissen- schaftliche Hochschul- bildung (Master oder ver- gleichbar), Bezug zu einem Unter- richtsfach	abge- schlossene Hochschul- bildung (Bachelor oder ver- gleichbar) Bezug zu einem Unter- richtsfach	Andere Qualifika- tionen und Stu- dierende
Grund-, Haupt-, Real-, Sekundar- schule und SEK I Gesamt- schule	EG 11* **	EG 10 **	EG 10	EG 9b
Gesamt- schule/ Sekundar- schule SEK II/GY/ BK	EG 13*	EG 12	EG 11	EG 10
Förder- schule	EG 13*	EG 12	EG 11	EG 10

*längere Stufenlaufzeit bei Einstellung ab dem 1.8.2015:
in Stufe 1 zwei Jahre; in Stufe 2 fünf Jahre

** Anspruch auf Angleichungszulage

Die hier dargestellten Eingruppierungsrichtlinien betreffen nicht alle möglichen Ausbildungen und Fallgestaltungen. An den Berufskollegs gibt es z.B. Werkstatt- oder technische Lehrkräfte, an den Förderschulen Fachlehrer*innen mit eigenen Eingruppierungsregeln. Solltest du dich diesen Tabellen nicht zuordnen können, nimm doch bitte persönlich Kontakt mit uns auf.

Die Angleichungszulage

Die Angleichungszulage soll der schrittweisen Einführung der Paralleltabelle zur Beamtenbesoldung dienen. Wer darauf einen Anspruch hat, kann den Tabellen entnommen werden. Seit dem 1.1.2019 beträgt sie 105 €.



Die GEW setzt sich vehement für die sofortige Einführung der Paralleltabelle ohne Zwischenschritte ein.

aktuelle Eingruppierung	geforderte Paralleltabelle
A 12 – EG 11	A 12 – EG 12
A 11 – EG 10	A 11 – EG 11
A 10 – EG 09	A 10 – EG 10

Die Einstufung

Die normale Stufenlaufzeit wird so 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 vier nach Jahren in Stufe 4

Stufe 6 wird erreicht nach fünf Jahren in Stufe 5

Grundsätzlich erfolgt die Zuordnung in Stufe 1, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Das **Referendariat** wird mit **sechs Monaten** als Berufserfahrung angerechnet.

Was ist einschlägige Berufserfahrung?

Was unter einschlägiger Berufserfahrung zu verstehen ist, haben die Tarifvertragsparteien in einer Protokoll-erklärung zu § 16 Abs. 2 festgehalten. Danach ist einschlägige Berufserfahrung eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogene 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, d.h. es kommen nur vorherige Tätigkeiten als Lehrkraft in Betracht.

Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung: Stufe drei kann erreicht werden

Maximal kann bei Einstellung die Stufe drei erreicht werden, wenn Zeiten von einschlägiger Berufserfahrung vorhanden sind. War man allerdings beim gleichen Arbeitgeber mit gleicher Tätigkeit beschäftigt und beträgt die Unterbrechungszeit nicht mehr als sechs Monate zum vorherigen Beschäftigungsverhältnis, wird die vorher erreichte Stufe übernommen und die Laufzeit fortgeführt.

Probleme bei der Anerkennung der Berufserfahrung

Die Schulbehörden bewerten diese höchst unterschiedlich, so dass du Hilfestellung bei der GEW oder beim Personalrat einholen solltest.

Es ist wichtig, alle Unterlagen über vorherige Beschäftigungsverhältnisse bei der Schulbehörde einzureichen und die Stufenzuordnung zu überprüfen. Sollte diese nicht schlüssig sein, ist ein schriftlichen Antrag auf Berücksichtigung von Berufserfahrung zu stellen. Dabei schalte unbedingt auch den Personalrat mit ein, denn dieser hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstufung

Auszug aus arbeitsrechtlichen Regelungen



Ausschlussfrist (§ 37 TV-L)

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist gilt für Ansprüche der Beschäftigten und des Arbeitgebers. Sie erfasst grundsätzlich jeden Anspruch, der mit dem Arbeitsverhältnis einen sachlichen Zusammenhang hat. Auf die rechtliche Kenntnis der Anspruchsberechtigten kommt es grundsätzlich nicht an. Die Frist läuft trotz Unkenntnis. Wer also erst nach einem Jahr merkt, dass er falsch eingruppiert wurde, kann einen Ausgleich nur sechs Monate rückwirkend ab Antragstellung erhalten.

Arbeitsbefreiung (§ 29 TV-L)

Der Tarifvertrag listet im § 29 Anlässe auf, bei denen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt wird, folgende sind auch für Befristete relevant:

Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin:

1 Arbeitstag im Kalenderjahr

Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Kindes/eines Elternteils:

2 Arbeitstage

Schwere Erkrankung von Angehörigen im selben Haushalt:

1 Arbeitstag im Kalenderjahr

ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss:

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

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 (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Arbeitsbefreiung bei Erkrankung eines Kindes

Hier die Möglichkeiten zur Freistellung bei Erkrankung eines Kindes, das nach ärztlichem Attest der Pflege bedarf und für das keine andere im Haushalt lebende Person für die Betreuung zur Verfügung steht. Sie gelten pro Kalenderjahr für Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres. Für Kinder mit einer Behinderung gilt keine Altersgrenze.

a) Angestellte, Mitglied in der GKV (gesetzliche Krankenversicherung) nach SGB V § 45

- | | | |
|----|----------------------------------|---------------------|
| a) | für jedes Kind versichert in GKV | 10 Arbeitstage |
| | bei mehreren Kindern max. | 25 Arbeitstage |
| b) | wie a) aber Alleinerziehende/r | 20 Arbeitstage |
| | bei mehreren Kindern | max. 50 Arbeitstage |
| c) | Kind nicht in GKV versichert | 4 Arbeitstage |

b) Angestellte, nicht in der GKV versichert (TV-L § 29)

4 Arbeitstage

Bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson und Übernahme der Betreuung des Kindes, welches das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist: 4 Arbeitstage
(Freistellungen immer bezogen auf das Kalenderjahr)

Bezahlung während der Freistellung (SGB 5 §45, TV-L § 29)

Angestellte, die gemeinsam mit dem Kind in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, erhalten während der Freistellung „Kinder“krankengeld (= 70% der Bruttobezüge, höchstens 90% des Nettoentgeltes). Angestellte, die nur einen Anspruch auf die 4 Arbeitstage haben, bekommen das Gehalt in dieser Zeit weitergezahlt.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (TV-L § 22)

Im Falle einer langwierigen Erkrankung haben alle Beschäftigten zunächst einen Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung.

Ab einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr wird ein Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers längstens bis zum Ende der 13. Woche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

Dieser Zuschuss errechnet sich aus der Differenz zwischen dem vorherigen Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld. Dies entspricht ca. 90 % des Nettoentgelts.

Krankmeldung (Allgemeine Dienstordnung § 15 Abs. 2)

Im Krankheitsfall haben Beschäftigte der Schulleitung unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage an, ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Das gilt auch dann, wenn der vierte Tag an

einem Wochenende oder in den Ferien liegt. Wenn die Krankschreibung in den Schulferien endet, ist unbedingt die Dienstfähigkeit (z.B. per Mail) zu melden.

Beispiel: Wer am Donnerstag und Freitag erkrankt, muss entweder spätestens Sonntag seine Dienstfähigkeit melden (z.B. per Mail) oder ein Attest vorlegen (kann natürlich nachgereicht werden). Wenn die ärztliche Bescheinigung im dargelegten Fall nicht vorgelegt wird, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Haftung (Grundgesetz § 34)

Wenn Angehörige des öffentlichen Dienstes eine Amtspflicht verletzen und dadurch Schaden verursachen, tritt der Dienstherr für den Schaden ein. Nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz kann die Bezirksregierung die Lehrkraft in Regress nehmen. Schulträger z.B. sind nicht befugt, Forderungen an Lehrkräfte zu stellen.

Für GEW-Mitglieder tritt in diesem Fall die GEW-Berufshaftpflicht- und Rechtsschutzversicherung ein, die mit der Mitgliedschaft automatisch vorhanden ist, um den Vorwurf der groben Fahrlässigkeit oder des Vorsatzes abzuwehren. Sollte das nicht möglich sein, zahlt die Berufshaftpflichtversicherung den Schaden.

Jahressonderzahlung „Weihnachtsgeld“ (§ 22 TV-L)

Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf Jahressonderzahlung. Die Höhe der Jahressonderzahlung ist als Prozentsatz der „Bemessungsgrundlage“ (das monatliche Entgelt, welches den Beschäftigten von in der Regel von Juli bis September durchschnittlich ausgezahlt wurde) definiert und nach Entgeltgruppen gestaffelt. Von 2019 -2022 ist die Jahressonderzahlung eingefroren auf das Niveau der Gehaltstabelle von 2018.

EG 9 bis EG 11	80 Prozent
EG 12 und EG 13	50 Prozent

Befristet Beschäftigte haben Anspruch auf diese Zahlung für alle Monate, die sie im laufenden Kalenderjahr gearbeitet haben, auch wenn sich mehrere befristete

Verträge mit Unterbrechungen aneinanderreihen.

Beispiel: Fristvertrag von Februar bis Juni; erneuter Fristvertrag ab November bis Februar – Anspruch auf Jahressonderzahlung für sieben Monate.

Teilzeitbeschäftigung (TV-L § 11)

Auch befristet Beschäftigte können eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren. Selbst wenn eine Stelle als Vollzeitstelle ausgeschrieben wird, kann diese grundsätzlich im Wege der Teilzeitbeschäftigung mit reduzierter Stundenzahl wahrgenommen werden. Dabei ist auch eine Reduzierung auf wenige Wochenstunden möglich. So steht es ausdrücklich im Vertretungsportal des Schulministeriums. Nach Vertragsschließung ist eine Teilzeitbeschäftigung im laufenden Schulhalbjahr allerdings nur dann kurzfristig möglich, wenn gravierende familiäre Gründe (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) unvorhersehbar entstanden sind.

Altersermäßigung (BASS* 11-11, Nr. 1 § 2)

Lehrkräfte erhalten vom Beginn des Schuljahres (1.8.) 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.

Ermäßigung wegen Schwerbehinderung (BASS* 11-11, Nr. 15)

Bei anerkannter Schwerbehinderung wird die Zahl der regelmäßigen wöchentlichen Pflichtstunden wie folgt ermäßigt:

Bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % bei Vollbeschäftigung um 2 Stunden,

bei Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens 50 % um 1 Stunde,

bei einem Grad der Behinderung von mindestens 70 % bei Vollbeschäftigung 3 Stunden,

bei Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens 75 % um 2 Stunden,

bei Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens 50 % um 1,5 Stunden,

bei einem Grad der Behinderung von mindestens 90 % bei Vollbeschäftigung um 4 Stunden,

bei Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens 75 % um 3 Stunden,

bei Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens 50 % um 2 Stunden.

Sonderregelung für angestellte Lehrkräfte, die weniger als die Hälfte der Pflichtstunden arbeiten (BASS* 21-5 Nr. 15)

Sie erhalten Alters- bzw. Schwerbehindertenermäßigung anteilig im Umfang des Verhältnisses der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von Stunden werden auf die nächsten durch 0,25 teilbaren Stundenbruchteile aufgerundet.

Beispiel:

Eine 61-jährige nicht schwerbehinderte Lehrkraft erteilt 6 von 24,5 Pflichtstunden. Die Ermäßigung beträgt $6/24,5$ von 3 Stunden (Altersermäßigung). Das Ergebnis (0,73) ist auf 0,75 Stunden anteilige Ermäßigung aufzurunden.

Eine Reduzierung der Pflichtstunden bei Teilzeitbeschäftigung von **einer Stunde** wird wie Vollbeschäftigung gewertet und führt nicht zu einer anteiligen Kürzung der Ermäßigungsstunden.

*BASS = Bereinigte amtliche Sammlung der Schulvorschriften

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Stadtverband
Wuppertal



Mitglied werden in der GEW.

Wir sind deine starke
Interessenvertretung.

Lerne mit uns deine Rechte
kennen und durchsetzen.



Titelfoto: Pixabay