

Infos / Tipps für Tarifbeschäftigte:

1. Abmahnung

Beschäftigte an Schulen im Tarifverhältnis können bei **Pflichtverletzungen des Arbeitsverhältnisses** abgemahnt werden. Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber **Vertragsverstöße** und/oder **Pflichtverletzungen** des Beschäftigten beanstandet und diesen darauf hinweist, dass im Falle der Wiederholung Inhalt und Bestand des Beschäftigungsverhältnisses gefährdet sind.

Eine Abmahnung hat keine Verjährungsfrist und **bleibt in der Regel dauerhaft in der Personalakte**.

Sie hat keine unmittelbare Auswirkung auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern stellt eine **Hinweis- bzw. Warnfunktion** dar. Grundsätzlich sollte eine **rechtliche Beratung (VBE)** in Anspruch genommen werden, da die Abmahnung regelmäßig der Vorbereitung einer Kündigung dient.

Eine Abmahnung kann nur von der **Schulaufsicht** ausgesprochen werden.

2. Abordnung

Tarifbeschäftigte können aus dienstlichen Gründen an eine andere Schule vorübergehend ganz oder teilweise abgeordnet werden (§ 4 Abs. 1 TV-L). Im Gegensatz zu einer Versetzung ist eine Abordnung nur vorübergehend, die Planstelle an der bisherigen Schule bleibt erhalten.

Tarifbeschäftigte sind vor der Abordnung anzuhören, wenn die Dauer drei Monate überschreitet.

Eine Mitbestimmungspflicht des Personalrats ist gegeben, wenn die Abordnung länger als bis zum Ende des laufenden Schuljahres andauert.

3. Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet erst mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem die Lehrkräfte ihre Altersgrenze erreichen.

Die Regelaltersgrenze wird derzeit ab dem Geburtsdatum 1947 von 65 Jahren stufenweise auf 67 Jahre angehoben.

Für alle ab 1964 Geborenen gilt die Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Wer seinen Rentenbeginn verschiebt und weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausübt, erhält für jeden Monat des späteren Rentenbeginns einen Zuschlag von 0,5 Prozent

auf seine Rente. Bei einem um ein Jahr verschobenen Rentenbeginn erhöht sich die Altersrente damit bereits um sechs Prozent.

→ neuer schriftlicher Arbeitsvertrag!

4. Angleichungszulage

Seit dem 1. Januar 2019 beträgt die Angleichungszulage **105 Euro**. Der **VBE** fordert schon lange deutliche Verbesserungen bei der Eingruppierung der Lehrkräfte und einen verbindlichen Zeitplan mit dem Ziel, schnellstmöglich für alle Bundesländer die **Paralleltabelle** zu erreichen.

5. Arbeitsunfall

Definition: Arbeitsunfall = plötzlich auftretendes Ereignis mit Körperschaden / Unfälle unmittelbar am Arbeitsplatz; Wegeunfälle (Versichert ist der direkte Weg zur oder von der Schule.) Grundsätzlich gelten innere Krankheitsvorgänge (u. a. Infektionskrankheiten, Herz- und Kreislaufkrankheiten, Erkrankungen der Atmungsorgane, Blutkrankheiten, Stoffwechselkrankheiten) nicht als Arbeitsunfall.

Was tun? 1. Unfallarzt oder Krankenhaus aufsuchen! 2. Schulleiter/-in unverzüglich informieren. Sie/Er meldet das Unfallereignis spätestens drei Tage nach dem Vorfall der Unfallkasse. 3. Schulamt / Bezirksregierung erhält eine Kopie der Unfallmeldung zur Information.

6. Ausschlussfrist

§ 37 Abs. 1 TV-L: Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit **schriftlich** geltend gemacht werden. Auf eine "rechtliche Unkenntnis" können sich Anspruchsberechtigte **nicht** berufen. Die Ausschlussfrist gilt grundsätzlich für Ansprüche der Beschäftigten und des Arbeitgebers.

7. BEM

Ist eine Lehrkraft innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, bietet die Bezirksregierung (das Schulamt bei Tarifbeschäftigten in Grundschulen) der Lehrkraft ein BEM-Gespräch an (§ 84 Abs. 2 SGB IX).

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) umfasst **alle Maßnahmen**, die dazu dienen, Lehrkräfte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen wieder dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz einzusetzen. Ziel ist es, die Möglichkeiten zu klären, wie die Dienstunfähigkeit möglichst überwunden, die Arbeitsfähigkeit der Lehrerin oder des Lehrers wieder vollständig hergestellt und einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann. Die Betroffenen können das Angebot eines BEM-Gesprächs ablehnen, was jedoch die Möglichkeit der Vereinbarung sinnvoller Maßnahmen verhindert und einen Wiedereinstieg ohne Erleichterungen bedeuten würde!

Wichtig: Die tarifbeschäftigte Lehrkraft gilt während der Wiedereingliederung weiter als arbeitsunfähig (AU). Sie bezieht in dieser Phase Krankengeld und der maximale Zeitraum für Krankengeld (78 Wo.) wird nicht verlängert.

Ein Antrag der Lehrkraft auf ein BEM-Verfahren (Präventionsgespräch) ist jederzeit möglich. Es ist empfehlenswert, ein Personalratsmitglied zum BEM-Gespräch mitzunehmen.

8. Eingruppierung

Die Zuordnung einer Lehrkraft zu einer Entgeltgruppe (Eingruppierung) erfolgt auf Grundlage des am 01.08.2015 in Kraft getretenen Tarifvertrags über die Eingruppierung und die Entgeltordnung der Länder (TV EntGO-L).

Die Lehrkraft erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert **ist**.

9. Entgeltfortzahlung

Arbeitnehmende, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, erhalten vom Arbeitgebenden das Arbeitsentgelt bis zur **Dauer von sechs Wochen** fortgezahlt, wenn sie an der Krankheit kein Verschulden trifft. Nach der Protokollerklärung zu § 22 Abs. 1 Satz 1 TV-L liegt ein Verschulden nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung wird der/dem arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten gemäß

§ 22 Abs. 2ff TV-L abhängig von der individuellen Beschäftigungszeit bis maximal zur 39.

Woche ab Arbeitsunfähigkeit eine Kombination von Krankengeld (durch die Krankenkasse) und Krankengeldzuschuss (muss beim Arbeitgebenden beantragt werden) in Höhe des Nettolohnes gezahlt.

Von dieser Regelung gibt es zwei Ausnahmen:

- die Gruppe der Beschäftigten, die bis zum Inkrafttreten des TV-L am 19.05.2006 unter den Anwendungsbereich des § 71 BAT gefallen sind und privat oder freiwillig gesetzlich versichert waren/ sind und erst ab der 27. Woche Anspruch auf Krankengeld hatten: Bei diesen gilt – anders als oben ausgeführt –, dass ihnen als Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Nettokrkrankengeld, also dem tatsächlich an den Beschäftigten ausgezahlten Betrag der Krankenkasse, zu zahlen sind. Zudem erhalten diese weiterhin 26 Wochen Entgeltfortzahlung, aber danach keinen Krankengeldzuschuss mehr.
- diejenigen, die vor dem 01.07.1994 eingestellt wurden: Für diese gilt eine Lohnfortzahlung bis zur 26. Woche. Als Krankengeldzuschuss wird Beschäftigten, die vor dem 01.07.1994 eingestellt wurden, die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Nettokrkrankengeld gezahlt. Dies entspricht 100 % des jeweiligen Nettoeinkommens.

10. Förderliche Zeiten

Förderliche Zeiten sind Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber, die bei der Einstellung im Rahmen der Einstufung berücksichtigt werden können.

Diese Beschäftigungszeiten sind nicht auf Arbeitszeiten bei einem Arbeitgeber im öffentlichen Dienst begrenzt.

Inhaltlich kommen als förderliche Zeiten in erster Linie **gleichartige und gleichwertige Tätigkeiten** in Betracht.

Eine Unterbrechung zwischen vorherigem und neuem Arbeitsverhältnis ist für die Anrechnung förderlicher Zeiten unschädlich.

Auch bei Vorliegen förderlicher Zeiten haben die Beschäftigten **keinen tarifvertraglichen Anspruch** darauf, dass diese Zeiten bei der Stufenzuordnung zu ihren Gunsten berücksichtigt werden.

Die Anerkennung ist vielmehr eine **einzelfallbezogene Entscheidung des Arbeitgebers** und **unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats**. Dies gilt auch für die Frage, ob förderliche Zeiten in vollem Umfang oder teilweise auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

11. Höhergruppierung / Beförderung

Bei einer Höhergruppierung nehmen Tarifbeschäftigte nicht zwingend die erreichte Entgeltstufe mit.

Sie fallen in der neuen Entgeltgruppe so weit zurück, dass das neue Gehalt mindestens dem alten entspricht, Zulagen werden dabei nicht beachtet. Eine Zuordnung erfolgt mindestens zur Stufe 2.

Liegt der Gehaltszuwachs in der neuen Stufe unter **180 Euro** (EG 9 bis EG 15), wird dieser Betrag als **Garantiebetrug** statt des Höhergruppierungsgewinns ausgezahlt.

Am gleichen Tag der Höhergruppierung beginnt die **Stufenlaufzeit** in der höheren Entgeltgruppe „von vorne“ (Stufe 3 – 3 Jahre, Stufe 4 – 4 Jahre, Stufe 5 – 5 Jahre).

Bitte lassen Sie sich bei einer Höhergruppierung vorher beraten! Der **VBE** setzt sich für eine **Stufengleiche Höhergruppierung unter Mitnahme der Stufenlaufzeit** ein!

12. Jahressonderzahlung

Beschäftigte, die am 1.12. eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Im Falle von fehlenden Beschäftigungszeiten (Achtung: Hier gibt es Ausnahmen!) wird die Jahressonderzahlung um 1/12 für jeden Monat ohne Gehalt gekürzt. Wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 1.12. beendet wurde, bekommen die Beschäftigten keine Jahressonderzahlung. Das gilt unabhängig davon, aus welchem Grund die Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (Ablauf eines befristeten Vertrags, Kündigung durch die Tarifbeschäftigten, Abschluss eines Aufhebungsvertrags und sogar bei Erreichen des Rentenalters).

Die **Auszahlung** der Jahressonderzahlung erfolgt mit dem November-Gehalt.

13. Jubiläumswendung

Tarifbeschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld nach 25 Jahren von 350 Euro und nach 40 Jahren von 500 Euro. Zusätzlich erhalten sie einen freien Arbeitstag. Zeiten von Teilzeitbeschäftigungen – auch unterhältige Teilzeit während Beurlaubung aus familiären Gründen – werden voll berücksichtigt.

Achtung: Nach sechs Monaten verfällt für Tarifbeschäftigte der Anspruch auf das Jubiläumsgeld.

Anrechenbare Beschäftigungszeiten für Tarifbeschäftigte sind im § 34 Abs. 3 TV-L zu finden. Die Dienststelle informiert die Beschäftigten über die Dienstjubiläen. Das Jubiläumsgeld wird automatisch gezahlt.

Bei Bedarf sollte man aber **rechtzeitig bei der Dienststelle nachfragen** wegen der **Ausschlussfrist**.

14. Krankmeldung

Tarifbeschäftigte, die arbeitsunfähig sind, sind dazu verpflichtet, der Schulleitung die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen.

Der oder die Beschäftigte ist weiterhin verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer zu unterrichten (Anzeigepflicht). Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage oder besteht eine Attestpflicht ab dem ersten Krankheitstag, ist die oder der Beschäftigte weiterhin verpflichtet, dies ärztlich feststellen zu lassen (Attestpflicht).

Über das krankheitsbedingte Versäumnis von Tarifbeschäftigten ist die Schulaufsichtsbehörde spätestens am Ende eines Kalendermonats zu unterrichten (§ 15 Abs. 4 ADO).

Wichtig: Eine Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit muss auch in den Ferien angezeigt werden. Ferien unterbrechen einen Krankheitszeitraum nicht.

15. Probezeit

Grundsätzlich beträgt die Probezeit der Beschäftigten gemäß § 2 Abs. 4 TV-L sechs Monate, soweit nicht (im Arbeitsvertrag) eine kürzere Zeit vereinbart ist.

Auf eine Probezeit (grundsätzlich sechs Monate bei Tarifbeschäftigten) kann verzichtet werden, sie kann auch verkürzt, jedoch **nicht verlängert** werden.

Bei **befristeten Arbeitsverträgen** ...

- ... ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen als Probezeit.
- ... mit sachlichem Grund gelten die ersten sechs Monate als Probezeit (§ 30 Abs. 4 TV-L).

Während der Probezeit ist eine Kündigung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss möglich. Ein Kündigungsgrund muss während der Probezeit nicht angegeben werden.

16. Stufenweise Wiedereingliederung

Die Stufenweise Wiedereingliederung in das Berufsleben von Tarifbeschäftigten, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse pflicht- oder freiwillig versichert sind, richtet sich nach dem in § 74 SGB V geregelten Verfahren.

Sie bedarf der Zustimmung durch die personalaktenführende Dienststelle (Grundschulen: Schulamt / weiterführende Schulen und Förderschulen: Bezirksregierung).

Es muss das Einverständnis aller Beteiligten (Arzt / Ärztin, Krankenkasse, Arbeitgeber, Tarifbeschäftigte/r) vorhanden sein und ein Wiedereingliederungsplan erstellt werden. Für Tarifbeschäftigte, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind, gilt Entsprechendes.

Achtung: Bei einer Stufenweisen Wiedereingliederung von Lehrkräften in das Berufsleben nach schwerer Krankheit wird bei tarifbeschäftigten und bei verbeamteten Lehrkräften unterschiedlich verfahren:

Bei Beamtinnen und Beamten erhalten während der Wiedereingliederung, unabhängig von der erteilten Stundenzahl, das bisherige Gehalt.

Tarifbeschäftigte gelten während der Wiedereingliederung als **arbeitsunfähig**, d. h., die Fristen für die Lohnfortzahlung bzw. das Krankengeld laufen ggf. weiter.

Anspruch auf Entgeltzahlung besteht nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht, weil die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht erbracht wird.