

**Bildung ist
MehrWert!**

Tipps & Infos
der GEW
von A bis Z



Informationen für Tarifbeschäftigte

an allgemein- und berufsbildenden
Schulen des Landes NRW

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Tariflandschaft hat sich grundlegend verändert. Der einheitliche Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) wurde abgelöst. Statt eines Flächentarifvertrags für den gesamten öffentlichen Dienst haben wir es nunmehr mit zwei Tarifverträgen zu tun. Der eine regelt die Gehälter und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes (TVÖD), der andere für die Beschäftigten in den Ländern (TV_L). Letzterer gilt ab dem 1.11.2006. Dies ist das Ergebnis der Tarifauseinandersetzungen der vergangenen Jahre. Hessen und Berlin sind sogar völlig aus dem Tarifverbund ausgeschieden.

2008 finden Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen statt. Erst im Jahre 2009 steht die Tarifrunde auf der Länderebene an, die es schon jetzt gilt vorzubereiten. Dabei geht es zum einen um eine neue Entgeltordnung, die die einseitig vom Arbeitgeber festgelegte Eingruppierungs- und Vergütungsordnung ablöst. Die Zuordnung von Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften in die Entgeltgruppen muss dabei so gestaltet werden, dass der TV-L kompatibel für Akademikerberufe wird. Das bedeutet auch eine vom Nettolohnniveau her äquivalente Bezahlung zur Beamtenbesoldung.

Die Tarifrunde 2009 wird aber zum anderen auch eine Auseinandersetzung um eine spürbare Erhöhung der Tariflöhne sein. Nach Jahren der Zurückhaltung werden wir gerade angesichts wieder sprudelnder Steuereinnahmen „einen ordentlichen Schluck aus der Pulle“ verlangen. Die gewerkschaftliche Tarifforderung für den Bereich des TVöD in Höhe von 8 % ist dabei sicherlich eine realistische Hausnummer.

Unabhängig von diesen bundesweit einheitlichen Ländertarifverhandlungen werden zukünftig wichtige Elemente des TV-L auf der Ebene der einzelnen Bundesländer verhandelt. Dies sind: die wöchentliche Arbeitszeit, die Zuwendungszahlungen und das Leistungsentgelt.

Bei allem können wir nicht mehr auf die kampfkraftigen Müllwerker und Busfahrer rechnen, die in so mancher Tarifrunde wichtige Teile öffentlicher Infrastruktur lahmgelegt und für die erforderliche gewerkschaftliche Begleitmusik zu den Verhandlungen gesorgt haben. Die Konsequenz: Wir müssen uns umso stärker auf die eigene Kraft besinnen und versuchen, mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ein Optimum an Mobilisierung sicherzustellen.

Eine der Voraussetzungen für eine breite Mobilisierung ist eine frühzeitige und kontinuierliche Information der Beschäftigten. Diesem Zweck dient diese Broschüre. Neben den grundsätzlichen Forderungen der GEW zum TV-L soll sie einen leicht verständlichen Einblick in das neue Tarifsysteem geben.

Stichpunkte aus dem Arbeitsalltag werden kurz und präzise erläutert und die Fundstellen für weitere Informationen genannt.

Natürlich können Sie jederzeit mit der GEW und mit ihren Personalräten Kontakt aufnehmen, wenn Sie weitergehende Fragen zum TV-L, zu Ihrem Arbeitsvertrag oder Ihrem Entgelt haben, die in dieser Broschüre nicht beantwortet werden können. Ausführliche Informationen finden Sie auch unter:

[www.gew-nrw.de/unter der Rubrik Recht & Gesetz/
Stichworte Angestellte und/oder Tarifrecht](http://www.gew-nrw.de/unter%20der%20Rubrik%20Recht%20&%20Gesetz/Stichworte%20Angestellte%20und/oder%20Tarifrecht)

Norbert Müller, stellvertr. Landesvorsitzender GEW NRW

Cetin Mogultay, Landesangestelltenausschuss der GEW NRW

Inhalt

Vorwort	4
Tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer gleichstellen	5
Entgeltordnung	5
GEW-Grundsätze zur Eingruppierung	7
A-Z für Tarifbeschäftigte	7
Arbeitsvertrag, Nebenabreden	8
Arbeitszeit	8
Ausschlussfristen	8
Befristete Arbeitsverhältnisse	9
GEW-Erfolge für Angestellte	10
GEW-Erfolg für befristet Beschäftigte	10
Beförderung und Höhergruppierung	11
Einsicht in die Personalakte	11
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	12
Entgeltumwandlung	13
Jahressonderzahlung	14
Jubiläumsgeld	16
Krankmeldung	16
Leistungsorientierte Bezahlung	16
Die GEW meint zum Leistungsentgelt	17
Mehrarbeit	18
Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Angestellten	18
Nebentätigkeit	18
Probezeit	19
Weitere wichtige Erfolge der GEW	20
Nützliche Internetseiten	22
Kontakt	22

Tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer gleichstellen

Lehrerinnen und Lehrer als Tarifbeschäftigte engagieren sich für die Bildung von Kindern und Jugendlichen, dabei leisten sie gleiche Arbeit in gleicher Intensität und gleicher Qualität am gleichen Arbeitsplatz wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen, werden aber bei ihrer Vergütung als Lehrkräfte zweiter Klasse behandelt und verdienen Monat für Monat netto bis zu 500 Euro weniger als ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen in der vergleichbaren Gehaltsstufe.

Die GEW und ihre Personalräte setzen sich dafür ein, dass alle Lehrerinnen und Lehrer grundsätzlich im Beamtenverhältnis beschäftigt werden. Die Altersgrenze für die Verbeamtung, die unter den Bundesländern die niedrigste Regelaltersgrenze darstellt, muss wegfallen, und alle Lehrerinnen und Lehrer, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllen, müssen in das Beamtenverhältnis übernommen werden.

Die GEW setzt sich als tarifführende Gewerkschaft dafür ein, dass für die Lehrerinnen und Lehrer, die nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werden können, im Rahmen der Tarifverhandlungen die gleichen materiellen Bedingungen geschaffen werden, und fordert dazu alle tarifbeschäftigten Lehrkräfte auf, Mitglied bei der GEW zu werden, sollten sie es nicht schon sein, und mit der GEW diese Forderungen zur Gleichbehandlung nötigenfalls durch Streik durchzusetzen.

Entgeltordnung - Erstmals unter den tariflichen Schutz der Gewerkschaften gestellt

Der TV-L ist seit dem 01. November 2006 in Kraft getreten. Eine neue Entgeltordnung, die die einseitige Eingruppierung/Vergütungsordnung für Angestellte ablöst, soll zu einem späteren Zeitpunkt zwischen der TdL/Tarifgemein-



schaft der Länder und den Gewerkschaften, unter anderem der GEW, bis Ende 2009 vereinbart werden. Bis dahin werden die bisherigen Eingruppierungsbestimmungen (Erlasse zur Eingruppierung des Schulministeriums) in ihrem jeweiligen Geltungsbereich, auch für Neueinstellungen, weiter angewendet.

Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Überleitungstarifvertrag dafür gesorgt, dass die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis über den 31.10.2006 hinaus fortbesteht, ohne materiellen Verlust in das neue Tarifrecht übergeleitet wurden.

Im Rahmen des Tarifabschlusses zum TV-L hat die GEW erstmals erreicht, dass die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte in den öffentlichen Schulen mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) tarifvertraglich zu vereinbaren ist. Dies soll eine Abkopplung von den beamtenrechtlichen Besoldungsbestimmungen verhindern und die willkürliche Handhabung durch die Länder beenden.

Trotz bundeseinheitlicher Regelungen werden zukünftig einige wichtige Elemente des neuen Tarifvertrags, wie z.B. die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit, die Höhe der Zuwendungszahlungen und die Zahlung einer leistungsorientierten Vergütung in den Bundesländern, mit den Gewerkschaften tariflich geregelt. Dies erfordert vor allem eine mitgliederstarke GEW, die eine starke Solidarität aller Lehrerinnen und Lehrer und eine rege Beteiligung der Betroffenen am Tarifgeschehen voraussetzt.

GEW-Grundsätze zur zukünftigen Eingruppierung angestellter Lehrkräfte

Die GEW hat mit der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) vereinbart, die Eingruppierung der Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte im Rahmen einer Entgeltordnung zum TV-L zu verhandeln.

Diese neue Entgeltordnung muss aus Sicht der GEW NRW drei Aufgaben erfüllen:

Das neue Entgeltsystem soll

- transparent und diskriminierungsfrei sein
- übergeleitete als auch neu eingestellte Lehrkräfte unter Berücksichtigung bisher möglicher Aufstiege nicht schlechter stellen als nach der alten Eingruppierung
- neben der Ausbildung die ausgeübte Tätigkeit stärker in das Eingruppierungssystem einbauen.

Die GEW fordert für die neue Entgeltordnung, dass grundsätzlich alle als Lehrerinnen und Lehrer ausgebildeten Lehrkräfte unabhängig von der Schulform und -stufe, in der sie arbeiten, in die Entgeltgruppe 13 (BAT IIa) eingruppiert werden.



A-Z für Tarifbeschäftigte

Für angestellte Lehrerinnen und Lehrer des Landes NRW gilt seit dem 1. November 2006 als Tarifvertrag der TV-L. Für alle Kolleginnen und Kollegen, die bereits vor dem 01.11.06 unter dem alten BAT beschäftigt waren, existiert außerdem ein so genannter Überleitungstarifvertrag (TVÜ-L), in dem vor allem die Besitzstandswahrung geregelt ist.

Arbeitsvertrag, Nebenabreden

Der Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform; Nebenabreden sind nur gültig, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Fehlt die Schriftform, sind sie gemäß § 125 Satz 2 BGB nichtig. Die Schriftform des Arbeitsvertrages umfasst auch spätere Änderungen des Arbeitsvertrages. Gemäß § 22 Abs. 3 BAT ist die Vergütungsgruppe des Beschäftigten im Arbeitsvertrag anzugeben. Diese Vorschrift gilt gemäß § 17 Abs. 1 TVÜ-Länder bis zum Inkraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TV-L weiter.

Bei der Einstellung von Beschäftigten sind die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen zu beachten.

Arbeitszeit

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

Es ist eine der wichtigsten Prioritäten der GEW, die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten in den allgemein- und berufsbildenden Schulen tariflich und nicht durch Verweisung auf die Beamtenregelungen zu regeln.

Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist gilt grundsätzlich sowohl für Ansprüche des Beschäftigten als auch für die Ansprüche des Arbeitgebers. Von der Ausschlussfrist ist grundsätzlich jeder Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, der mit dem Arbeitsverhältnis einen sachlichen Zusammenhang hat, erfasst.

Die Ausschlussfrist beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs. Auf die Kenntnis des Anspruchsberechtigten kommt es grundsätzlich nicht an.

Wo steht das? § 37 TV-L

Befristete Arbeitsverhältnisse

In § 30 TV-L haben die Tarifvertragsparteien Regelungen über befristete Arbeitsverhältnisse getroffen. Die Möglichkeiten und Grenzen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind weitgehend durch das Gesetz über Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverträge - Teilzeit- und Befristungsgesetz - gesetzlich vorgegeben.

Lehrerinnen und Lehrer erhalten Angebote, zu Vertretungszwecken befristet an Schulen zu arbeiten, an denen Lehrkräfte durch Krankheit, Erziehungsurlaub usw. längerfristig ausfallen. Die Bedingungen hierfür regelt der Tarifvertrag in Verbindung mit entsprechenden Erlassen des Landes auf der Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Wo steht das? TV-L §30, Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG), BASS 21-05 Nr.4

GEW-Erfolge für Angestellte

Klassenfahrten – volle Vergütung für Teilzeitbeschäftigte

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

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

GEW-Erfolg für befristet Beschäftigte

Aussparung der Schulferien bei befristeten Verträgen

Nach langjährigen Forderungen der GEW beim Ministerium für Schule und Weiterbildung, die unsägliche Handlungsweise gegenüber befristet Beschäftigten - die Ferienaussparung - zu beenden, wurde nun endlich auch gehandelt.

Der Erlass vom 12.06.2007 - AZ: 214 - 1.14.07 – 1318 - an die Bezirksregierung regelt, dass befristet beschäftigte Lehrkräfte über die Sommerferien grundsätzlich ihre Vergütung erhalten, wenn sie nach den Sommerferien weiterbeschäftigt werden.

Nach der Protokollerklärung zum § 1 TVÜ-L sind in der Zeit bis zum 31. Oktober 2008 Unterbrechungen von bis zu einem Monat und bei Lehrkräften für die Dauer der Sommerferien unschädlich. Mit dieser Vorschrift 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

Beförderung und Höhergruppierung

In § 17 TV-L werden die Verfahrensregeln bei einem Stufenaufstieg, die Berücksichtigung bestimmter Zeiten bei der Stufenzuordnung und das Verfahren bei Höhergruppierung festgelegt. Der neue Tarifvertrag regelt den Stufenaufstieg nicht nur zeit-, sondern auch leistungsabhängig. Die Stufenzuweisung und der Stufenaufstieg der am 01. November 2007 übergeleiteten Beschäftigten sind im TVÜ-Länder in den §§ 6 und 7, die besondere Regelungen vorsehen, geregelt.

Lehrerinnen und Lehrer im Angestelltenverhältnis haben, wenn sie die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für beamtete Lehrkräfte erfüllen (sog. „Erfüller“), diesen gegenüber keine Nachteile. Laufbahnrechtliche Vorschriften gelten für die Angestellten so, als wären sie verbeamtet.

Wo steht das? § 17 TV-L und BASS 21-01 Nr. 11 und 24

Einsicht in die Personalakte

Der Beschäftigte hat ein Recht zur Einsichtnahme in seine vollständige Personalakte, dieses Recht schließt auch die Einsichtnahme in die Bei-, Hilfs- oder Nebenakten ein.

Ein besonderer Anlass für den Wunsch der Akteneinsicht muss nicht angegeben werden; der Beschäftigte hat jederzeit ein Recht auf Akteneinsicht. Er kann das Recht der Akteneinsicht auch von einem durch ihn schriftlich Bevollmächtigten, z.B. durch ein Mitglied seines Personalrates, ausüben lassen.

Wo steht das? § 3 Abs. 6 TV-L



Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle einer langwierigen Erkrankung haben alle Beschäftigten zunächst einen Anspruch auf eine sechswöchige Lohnfortzahlung in Höhe der Netturlaubsvergütung. Mit Netturlaubsvergütung ist nicht das Jahreseinkommen inkl. Sonderzahlungen und einmaligen Überstundenvergütungen o. ä. geteilt durch 12 gemeint, sondern der monatliche Bruttobetrag, der auch in den Urlaubsmonaten berechnet wird.

Nach Ablauf dieser Zeit muss man zwei Gruppen von Tarifbeschäftigten unterscheiden. Die einen sind vor dem 1. 7.1994 eingestellt worden und die anderen nach diesem Stichtag. Die Grundlage hierfür bilden § 71 BAT für die „Altbeschäftigten“ und § 37 BAT für die „Neubeschäftigten“.

Für „Altbeschäftigte“ (§ 71 BAT) – vor dem 01.07.94 eingestellt

Nach dem alten BAT konnte in Abhängigkeit von der Dienstzeit (§ 20 BAT) die volle Lohnfortzahlung bis 26 Wochen dauern. Im Zuge der Umstellung auf den TV-L ist diese auf 6 Wochen begrenzt. Stattdessen wird aber ein Krankengeldzuschuss für insgesamt 33 Wochen gewährt, sodass zusammen eine Absicherung von 39 Wochen besteht (also eine Verlängerung der Gesamtschutzes).

Dieser Krankengeldzuschuss soll die Lücke zwischen dem Krankengeld der Krankenkasse und dem bis dahin üblichen Nettolohn schließen. Der Arbeitgeber zahlt somit den Differenzbetrag zum Krankengeld.

Zur Berechnung werden die Leistungen der gesetzlichen Krankenkasse zugrunde gelegt. Dies trifft sowohl für gesetzlich als auch freiwillig und privat Versicherte zu.

Für privat Versicherte ist somit wichtig, dies in der Vertragsgestaltung mit der privaten Krankenkasse bezüglich des Krankengeldes zu berücksichtigen, damit im Ernstfall keine Nettoeinbußen entstehen. Man sollte in die Überlegungen mit einbeziehen, inwieweit die Sozialversicherungen in dieser Zeit bedient werden sollen. Für freiwillig und privat Versicherte gilt, dass die Berechnung des Krankengeldes maximal auf der Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (2008: 3600 Euro) festgelegt wird.

Im Zuge der Umstellung vom BAT auf den TV-L ergab sich das Problem, dass die privat Versicherten ihren Vertrag auf der Basis einer längeren Lohnfortzahlung abgeschlossen hatten. Die privaten Krankenkassen hatten sich bereit erklärt, die Verbesserung des Krankengeldes ohne Risikoüberprüfung zu ermöglichen.

Für „Neubeschäftigte“ (§ 37 BAT) – nach dem 01.07.1994 eingestellt

Auch für diese Personengruppe wird der Krankengeldzuschuss 33 Wochen gezahlt, aber hier wird ein für den Angestellten deutlich ungünstigerer Berechnungsmodus zugrunde gelegt.

Laut BAT § 37 Abs. 8 heißt es: „Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. ...“

Hieraus geht hervor, dass bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses weitere Barleistungen der Kranken-

kasse mindernd berücksichtigt werden. Diese sind die Arbeitgeberanteile für alle Sozialversicherungen und der Arbeitnehmeranteil für die Krankenkasse.

Für die Krankengeldberechnung der gesetzlichen Krankenkasse gilt, dass das Krankengeld 70% des Brutto-Entgelts beträgt, aber 90% des Netto-Entgelts nicht übersteigen darf. Hiervon werden dann die Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung noch abgezogen.

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

Entgeltumwandlung

Endlich auch für die Beschäftigten in den Ländern:
Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben mit der TdL/Tarifgemeinschaft der Länder einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung ausgehandelt, der am 1. November 2006 in Kraft getreten ist.

Damit können endlich auch die Beschäftigten der Länder von einer Vergünstigung profitieren, die für fast alle übrigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten schon seit 2002 besteht: Die Entgeltumwandlung ist für die meisten Beschäftigten ein attraktives Angebot, denn das Nettoeinkommen reduziert sich – je nach individueller Besteuerung – nur um rd. 40 bis 60 Prozent des für die Altersvorsorge aufgewandten Betrages.

Die Entgeltumwandlung ist nur im Voraus und nicht im Nachhinein möglich. Teile des Gehaltes (bis zu einer Obergrenze von derzeit gut 4.300 Euro im Jahr) können steuer- und bis zu gut 2.500 Euro auch sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden. Umgewandelt werden können sowohl Sonderzahlungen als auch das laufende Gehalt.

Wo steht das? Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

Nähere Informationen: www.vbl.de

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“ (Septembergehalt) 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 der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt, Urlaubsgeld oder Entgeltfortzahlung hat. Die Kürzung kommt nur in Betracht, wenn für den vollen Monat kein Entgelt gezahlt wird.

Wo steht das? § 20 TV-L



Jubiläumsgeld

Beschäftigte 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.

Tarifbeschäftigte sollten sich jedoch 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.

Wo steht das? §§ 23, 34 TV-L

Krankmeldung

Im Krankheitsfall hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber (hier: der Schulleitung) unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Ab dem 3. Kalendertag ist eine ärztliche Bescheinigung (spätestens am 4.Tag) vorzulegen. Diese Bescheinigung kann in Einzelfällen früher verlangt werden. Wenn diese ärztliche Bescheinigung nicht vorgelegt wird, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Leistungsorientierte Bezahlung

Mit dem TV-L wurde ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt.

Die Grundsätze für die leistungsorientierte Bezahlung sind unter § 18 TV-L geregelt.

Das Leistungsentgelt kann bis zu 8 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres betragen.

Nähere Regelungen sind noch in einem Tarifvertrag zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften, unter anderem mit der GEW, zu verhandeln.

Die GEW meint zum Leistungsentgelt

Die GEW lehnt grundsätzlich die Ausschüttung von leistungsbezogenen Elementen im Entgelt an Beschäftigte ab. Da aber die Regelung ein Ergebnis der Tarifverhandlung ist, wird sie in Kooperation mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Verhandlungen mit der Landesregierung ein im Interesse der Beschäftigten vertretbares Ergebnis zu erreichen versuchen .

Solange es noch keinen landesweiten Tarifvertrag zum Leistungsentgelt gibt, wird allen Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen auf der Grundlage des TV-L basieren, mit der Entgeltzahlung für Dezember ein gleichmäßig auf alle zu verteilendes Leistungsentgelt in Höhe von 12% des Tabellenentgelts gezahlt.

Das Tabellenentgelt bezieht sich auf die Zwischen- oder individuelle Endstufe, es wird also auf das durch den Besitzstand gesicherte Stufenentgelt plus individueller Zulage gezahlt.

Andere Entgeltbestandteile, wie z.B. vermögenswirksame Leistungen, Zulagen und Zeitzuschläge oder familienbezogene Besitzstandszulagen, werden nicht berücksichtigt. Allerdings ist auch das Leistungsentgelt zusatzversorgungspflichtig.

Auch neue Beschäftigte, die noch nicht von Anfang des Jahres an angestellt waren, erhalten das Leistungsentgelt ungekürzt. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt der für September maßgebliche Teilzeitquotient.

Mehrarbeit

Als Mehrarbeitsstunden gelten – wie bei den Beamten – nur die über die wöchentliche Pflichtstundenzahl hinaus angeordneten Unterrichtsstunden.

Vollzeitbeschäftigte: Die ersten 3 Mehrarbeitsstunden im Monat werden nicht vergütet; ab der 4. Stunde werden alle, also auch die ersten 3 Mehrarbeitsstunden bezahlt.

Angestellte können sich durch unmittelbare Klage bzw. einstweiligen Rechtsschutz vor dem Arbeitsgericht gegen die Anordnung von Mehrarbeit zur Wehr setzen. Es gibt ein Beteiligungsrecht des Personalrates.

Wo steht das? § 11 ADO

Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Angestellten

Bereits 1999 konnte die GEW-NRW mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes erreichen, dass teilzeitbeschäftigte Lehrer/-innen für die Unterrichtsstunden, die sie über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinaus erbringen, Anspruch auf anteilige Vergütung (von der 1. Stunde Mehrarbeit an) haben.

Wo steht das?

BAG-Urteil vom 21.04.1999 – 5 AZR 200/98

Nebentätigkeit

Die Beschäftigten haben Nebentätigkeiten gegen Entgelt ihrem Arbeitgeber vor der Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Unentgeltliche Nebentätigkeiten (z.B. Übernahme von Ehrenämtern) sind dagegen anzeigefrei.

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 unabhängig von der Probezeit zwei Wochen zum Monatschluss.

In bestimmten Fällen können Probezeiten, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis abgeleistet wurden, bei der anschließenden unbefristeten Einstellung angerechnet werden.

Lehrkräfte, die den öffentlich-rechtlichen Vorbereitungsdienst nach der Ordnung des berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OVP-B) vom 27.02.2003 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, MSW Runderlass v. 15.10.07



Weitere wichtige Erfolge der GEW für die Tarifbeschäftigten

- **Altersteilzeit für Angestellte – Pflichtstunden-
erhöhung**

Mit dem Rechtsschutz der GEW NRW hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit dem Urteil vom 11.04.2006 der Klage auf ungekürzte Vergütungszahlung zumindest teilweise stattgegeben.

- **Auslandsschuldienst – Berücksichtigung der
Angestellten**

Mit dem Urteil des LAG Hamm vom 06.07.2001 - 5 Sa 681/00 - wurde durchgesetzt, dass das Land NRW die Bewerbung eines Tarifbeschäftigten für den Auslandsschuldienst zu berücksichtigen hat.

- **Bandbreitenmodell**

Mit dem Rechtsschutz der GEW NRW wurde das Urteil des BAG vom 8.11.06 - 5 AZR 5/06 - herbeigeführt, wonach die sog. Bandbreitenregelung rechtswidrig ist (§ 3 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG).

- **Einstellungsverfahren – Ausschluss wegen
schlechter Beurteilung**

Nachdem eine Kollegin in einem Vorbeschäftigungsverhältnis im öffentlichen Schuldienst eine negative dienstliche Beurteilung erhalten hatte und sich erneut im Rahmen eines schulscharfen Ausschreibungsverfahrens um eine Stelle bewerben wollte, wurde sie wegen fehlender Eignung von dem Ausschreibungsverfahren durch die Bezirksregierung ausgeschlossen. Diesem rigorosen Ausschluss vom Einstellungsverfahren konnte das Arbeitsgericht nicht folgen und gab mit

dem Rechtsschutz der GEW NRW der Klage auf Zulassung der Bewerbung statt (ArbG Düsseldorf, Urteil vom 08.06.2007 - 12 Ca 7884/06 -).

- **Klassenfahrten – voller Reisekostenanspruch trotz einer Verzichtserklärung**

Aufgrund des mit dem Rechtsschutz der GEW-Sachsen herbeigeführten Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 11.09.03 - 6 AZR 323/02 - erhalten angestellte Lehrer/-innen die vollen Reisekosten, selbst wenn sie eine Verzichtserklärung abgegeben haben. Die Verzichtserklärung ist wegen des zwingenden Tarifrechts nicht wirksam.

- **Seiteneinsteiger – Anspruch auf Festanstellung durchgesetzt**

Mit dem Rechtsschutz der GEW NRW konnte für eine sog. Seiteneinsteigerin die Übernahme in das angestrebte Dauerbeschäftigungsverhältnis vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 16.11.2005 - 15 Ca 5868/05 - durchgesetzt werden.

Im Rahmen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses absolvierte die Kollegin den Vorbereitungsdienst nach der OVP – B und sollte nach Feststellung der Bewährung im Schuldienst in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis übernommen werden. Die Zweite Staatsprüfung absolvierte sie mit der Gesamtnote 2,4, wobei ihr in der Abschlussbeurteilung des Schulleiters die Note „ausreichend“ erteilt wurde. Dennoch lehnte die Bezirksregierung eine Übernahme ab, weil aus dem etwa einen Monat später erstellten Leistungsbericht des Schulleiters hervorgehe, dass sie sich während des Vorbereitungsdienstes im Schuldienst nicht bewährt habe. Diese widersprüchlichen Tatbestände vermochte das Arbeitsgericht nicht zu akzeptieren.

● **Vorgriffsstunde - Finanzieller Abgeltungsanspruch bei einem Störfall**

Auch in diesem Fall ist der Rechtsschutz der GEW-NRW der Wegbereiter für eine positive Entscheidung vor dem LAG Düsseldorf (Urteil vom 10.03.2004 - 12 Sa 1484/03). Denn die Vorbereitung für diese Entscheidung ist die mit dem Rechtsschutz der GEW-NRW herbeigeführte Entscheidung des OVG NRW vom 15.10.2003 - 6 A 4237/01 - , wonach die fehlende sog. Störfallregelung rechtswidrig ist. Das LAG Düsseldorf hat unter Bezugnahme auf diese OVG-Entscheidung einem Angestellten einen finanziellen Abgeltungsanspruch zugestanden. Auch das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 19.05.2004 - 5 AZR 418/03 - den Abgeltungsanspruch dem Grunde nach anerkannt, problematisiert aber die Frage der Fälligkeit (vgl. nds 5/2004 S. 33, 6/2004 S. 30, 7/2004 S. 30).

Nützliche Internetseiten:

www.gew-nrw.de

Kontakt:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Landesangestelltenausschuss, Nünningstr. 11
45141 Essen
E-Mail: info@gew-nrw.de
Tel.: 0201/ 2 94 03-01
Telefax: 0201/2 94 03-51

Beitrittserklärung

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Name, Vorname

Straße, Nr.

Land, Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum, Nationalität

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von/bis (Monat/Jahr)

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Beschäftigungsverhältnis

- Beamter/in
- Angestellte/r
- Honorarkraft
- Pensionär/in, Rentner/in
- Altersübergangsgeld
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- Teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche
- Lehramtsanwärter/in
- Studierende/r
- ABM befristet bis _____
- Sonstiges _____

Telefon

Fax

E-Mail

Berufsbezeichnung, -ziel

beschäftigt seit

Fachgruppe

Name/Ort der Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

Tarif-/Besoldungsgruppe

Bruttoeinkommen Euro monatlich

Betrieb/Dienststelle

Träger

Straße, Nr. des Betriebes/der Dienststelle

PLZ, Ort des Betriebes/der Dienststelle

Ort, Datum, Unterschrift

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Absender

Vorname, Name

Straße, Nr.

PLZ - Wohnort



An die

GEW NRW

Mitgliederverwaltung

Nünningstr. 11

45141 Essen