



Foto: AdobeStock

Als Vertretungskraft im Schuldienst?

**Tipps und Informationen
zu arbeitsrechtlichen Fragen**

gew-nrw.de

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

Wir setzen uns seit Jahren dafür ein, das ausufernde Befristungswesen im Bildungsbereich einzudämmen.

Diese Broschüre ist vor allem Informationsquelle für befristet beschäftigte Lehrkräfte. Solltest du als pädagogische Fachkraft (MPT-Kraft oder Sozialpädagog*in) tätig sein, nimm bitte Kontakt zu uns auf, damit wir dich individuell beraten können.

Nur wer seine Rechte kennt, kann sich auch für sie einsetzen. Das geht am besten, wenn auch du Mitglied in der GEW wirst.

Deine Bildungsgewerkschaft

GEW NRW

Tel. 0201 2940301

www.gew-nrw.de

info@gew-nrw.de

Stand: Mai 2023

Redaktion: Helga Krüger, Elisa Knitsch

Inhaltsverzeichnis

Befristete Arbeitsverträge – Das solltest du wissen	4
Gesetzliche Regelungen bei Befristungen	4
Vertragsdauer	4
Bezahlung der Sommerferien	5
Auszahlung des Urlaubsanspruchs	5
Diskriminierungsverbot	6
Recht auf Fortbildung	6
Kündigungsmöglichkeiten	6
Möglichkeiten der Entfristung	7
Rund um die Bezahlung	11
Bezahlung	11
Eingruppierung	11
Einstufung	14
Auszug aus arbeitsrechtlichen Regelungen	16
Ausschlussfrist	16
Arbeitsbefreiung	16
Arbeitsbefreiung bei Erkrankung eines Kindes	17
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	17
Krankmeldung	18
Haftung	18
Jahressonderzahlung „Weihnachtsgeld“	19
Mehrarbeit	19
Probezeit	20
Teilzeitbeschäftigung	20
Altersermäßigung	20
Ermäßigung wegen Schwerbehinderung	21
Sonderregelung für angestellte Lehrkräfte, die weniger als die Hälfte der Pflichtstunden arbeiten	21

Befristete Arbeitsverträge – Das solltest du wissen

Gesetzliche Regelungen bei Befristungen

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz finden sich wichtige Regelungen zur Befristung von Verträgen, die von jedem Arbeitgeber eingehalten werden müssen. 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) oder tritt ein anderer Grund auf, 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.

Vertragsdauer

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 zu einer sofortigen Kontaktaufnahme mit dem zuständigen GEW-Personalratsmitglied. Der Personalrat hat mitzubestimmen, wann die Befristung endet.

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:

1. 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).
2. Die befristete Beschäftigung beginnt nach dem 1.2. eines Jahres und ist bis zum letzten Tag der Sommerferien terminiert (Ferien werden eingeschlossen).
3. 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 den Fallkonstellationen 2 und 3 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 18.10.2022).

Auszahlung 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, Schulfertentage müssen abgezogen werden.



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

Diskriminierungsverbot

Befristet Beschäftigte dürfen wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als 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 grundsätzlich nicht unterschiedlich. 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 das zuständige Personalratsmitglied der GEW geben.

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.

Die Regelungen zur Kündigung findest du im TVL § 34.

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 Monatsschluss 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 als Lehrkraft ist das unproblematisch.

Möglichkeiten der Entfristung

Neue Regelung des Schulministeriums zur Entfristung

Mit Erlass vom 2. Februar 2023 (AZ 213-71.02.09.02-000013- 2022-0005451) hat das Schulministerium festgelegt, unter bestimmten Voraussetzungen eine Entfristung bereits nach drei Jahren zu ermöglichen. Der Erlass gilt nur für Lehrkräfte an Grund- und Förderschulen und an der Sekundarstufe I bis zum 30.4.2025. Demnach kannst du beantragen, in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis an deiner derzeitigen Einsatzschule übernommen zu werden, wenn

- du mindestens über einen Bachelorabschluss einer Hochschule verfügst,
- du in Summe mindestens drei Jahre im Umfang von mindestens einer halben Stelle innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren tätig warst,
- du für die Übernahme in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis geeignet bist und
- wenn der Personalbedarf nicht anders gedeckt werden kann.

Der Antrag ist auf dem Dienstweg, also über die Schulleitung an die Bezirksregierung (GS: Schulamt) zu richten. Dort wird unter Einbindung der Schulleitung geprüft, ob die Person für die Übernahme geeignet ist. Eine Erhöhung der bisherigen Stundenzahl ist möglich, wenn Bedarf besteht. Auch eine Versetzung an eine andere Schule aus persönlichen Gründen ist grundsätzlich möglich.

Es besteht weder ein Anspruch auf Übernahme noch ein Anspruch auf Erhöhung der Stundenzahl. Eine Entfristung von Bewerberinnen und Bewerbern, die eine Staatsprüfung nicht bestanden haben, ist nicht möglich.

Wenn diese soeben dargestellten Regelungen nicht zutreffen bzw. nicht erfolversprechend sind, sollte man nachfolgende Hinweise gründlich für sich überprüfen.

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, 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 Kolleg*innen 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.

Du hast du vor allem Chancen, wenn du langjährig beschäftigt bist, häufig an der gleichen Schule eingesetzt warst und viele

verschiedene Einzelverträge vorweisen kannst – egal, ob mit Lehramt oder als Seiteneinsteiger*in .

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.

Danach sollte ein Antrag auf Entfristung des Arbeitsvertrages an die Bezirksregierung gestellt werden. Kolleg*innen im Grundschulbereich richten den Antrag an das zuständige Schulamt. Hilfreich ist, die Schulleitung um Unterstützung zu bitten.

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

Bezahlung

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 TVL 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 11/2022 bis 09/2023 - aktuelle Tabellen immer auf www.lbv.nrw.de).

EG	Entgeltstufen						Beträge in €
	1	2	3	4	5	6	
E 13	4188.38	4508.07	4748.54	5215.72	5861.53	6037.38	
E 12	3774.86	4040.88	4604.26	5098.93	5737.87	5910.00	
E 11	3652.64	3898.38	4178.29	4604.26	5222.60	5379.28	
E 10	3523.62	3764.77	4040.88	4322.55	4858.48	5004.24	
E 9b	3136.59	3369.08	3520.54	3939.07	4295.09	4423.96	

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*innen“ und „Nichterfüller*innen“. „Erfüller*innen“ verfügen über die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen (Befähigung für ein Lehramt) für die Übernahme in das Beamt*innenverhältnis, werden aber z. B. wegen Überschreitung der Höchstaltersgrenze oder wegen einer befristeten Beschäftigung nicht in das Beamt*innenverhältnis übernommen. „Nichterfüller*innen“ 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 Beamt*innenbesoldung her. Achte auch darauf, ob du die dir zustehenden Zulagen erhältst (siehe Tabellen).

Eingruppierung der Lehrkräfte mit Lehramt und entsprechender Verwendung

Befähigung für das Lehramt	Beamt*innen	Angestellte
an Grundschulen, an Haupt- und Real-, Sekundar- und Gesamtschulen (SEK I)	A 12*	EG 11* **
für sonderpädagogische Förderung an Gymnasien und Gesamtschulen (SEK II)	A 13	EG 13
an Berufskollegs	A 13 Z	EG 13

* Anspruch auf aufsteigende Zahlung bis zum Erreichen von A13 bzw. EG 13: 11/2022: 115€ | 08/2023: 230€ | 08/2024: 345€ | 08/2025: 460€

**Anspruch auf Angleichungszulage von zurzeit 105€

Vertretungslehrkräfte mit Lehramt der SEK II, die an der Grundschule bzw. der SEK I als Angestellte zur Vertretung tätig sind, werden in EG 11 eingruppiert.

GEW erfolgreich für Grundschule und SEK I: Anhebung der Besoldung kommt

Die GEW hat erfolgreich erkämpft, dass die Lehrämter für die Grundschule und die Sekundarstufe angehoben werden auf A13/EG13.

Das erfolgt für die Lehrkräfte, die in Entgeltgruppe 11 eingruppiert sind, in einem Stufenplan von 11/22 bis 08/26 mit einer ansteigenden Zulage von zurzeit 115€, die jedes Jahr um 115€ erhöht wird, bis am 1.8.2026 dann die Anhebung auf A13/EG13 erfolgt.



Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Anhebung ohne Zwischenschritte sofort erfolgt. Sie fordert nachdrücklich die bessere Bezahlung aller Tarifbeschäftigten im Schuldienst.

Eingruppierung der Lehrkräfte ohne Lehramt

Schulform	Nichterfüller*innen nach Ausbildung			
	Lehramts- bezogene Hochschul- bildung ohne Referendariat	abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Master oder vergleichbar), Bezug zu einem Unterrichtsfach	abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor oder vergleichbar) Bezug zu einem Unterrichtsfach	Andere Qualifikationen und Studierende
Grund-, Haupt-, Real-, Sekundarschule und SEK I der Gesamtschule	EG 11* ** ***	EG 10 **	EG 10	EG 9b
Gesamtschule/ Sekundarschule SEK II / Gymnasium/ Berufskolleg	EG 13*	EG 12	EG 11	EG 10
Förderschule	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 von zurzeit 105€

*** Anspruch auf aufsteigende Zahlung: 11/22:115€ | 08/23: 230€ 08/24: 345€ | 08/25: 460€

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.

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 Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 festgehalten. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird, die Tätigkeit muss gleich oder gleichartig sein und in der Eingruppierung der gleichen Wertigkeit entsprechen, d. h. es kommen nur vorherige Tätigkeiten als Lehrkraft in Betracht.

Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung: Stufe 3 kann erreicht werden

Maximal kann bei Einstellung die Stufe 3 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, kann die vorher erreichte Stufe übernommen und die Laufzeit fortgeführt werden.

Berücksichtigung förderlicher Zeiten

Weil nach diesem engen Maßstab nur bei wenigen Bewerber*innen Vorerfahrungen anerkannt werden, hat sich die GEW dafür eingesetzt, auch förderliche Zeiten nach §16 Abs. 2 Satz 4 TV-L anzuerkennen. Dieser Satz regelt den Fall eines bestehenden Personalmangels. Wegen des großen Lehrkräftemangels hat das

Schulministerium 2021 die Möglichkeit eröffnet, im Hinblick auf jede ausgeschriebene Stelle zu prüfen, ob für diese konkrete Ausschreibung ein Personalmangel besteht. Ist dies der Fall, so können auch berufliche Tätigkeiten anerkannt werden, die für die neue Aufgabe „förderlich“ sind. Förderliche Zeiten können insbesondere vorliegen, wenn die frühere Tätigkeit für die Tätigkeit als Lehrkraft offenkundig von Nutzen ist.

Hilfreich ist es, wenn Schulleitungen der Einstellungsbehörde mitteilen, wenn sie eine Lehrkraft mit einer bestimmten Qualifikation und Erfahrung benötigen und einstellen wollen.

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 schriftlicher Antrag auf Berücksichtigung von Berufserfahrung zu stellen. Dabei schalte unbedingt auch den Personalrat mit ein, denn dieser hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstufung. Denke immer daran: Alle Forderungen gelten nur 6 Monate rückwirkend (siehe Ausschlussfrist TVL nächste Seite).

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 befristet Beschäftigte relevant:

- Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin:
 - 1 Arbeitstag
- 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 gelten 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 zwölften Lebensjahres. Für Kinder mit einer Behinderung gilt keine Altersgrenze.

1) 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

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

- 4 Arbeitstage

Im Jahr 2023 gilt noch die Regelung aus Corona-Zeiten mit erweiterten „Kinderkrankentagen“: 30 pro Kind, höchstens 65 Tage; Alleinerziehende 65 Tage pro Kind, höchstens 130 Tage.

Erkrankung der Betreuungsperson

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: vier 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 vier 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

(ADO § 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.

- EG 9 bis EG 11: 74,35 Prozent
- EG 12 und EG 13: 46,47 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 Anfang Februar bis Ende Juni; erneuter Fristvertrag ab November bis Februar – Anspruch auf Jahressonderzahlung für sieben Monate.

Mehrarbeit

Befristet Beschäftigte dürfen keine Mehrarbeit leisten, sondern nur die im Arbeitsvertrag vereinbarten Unterrichtsstunden. Darauf weisen die Schulbehörden immer wieder hin, weil sich ansonsten ein Grund für eine Entfristung bietet; ggf. sollte man die Schulleitung darauf hinweisen. Hier z. B. der Auszug aus der Verfügung der Bezirksregierung Düsseldorf vom 13.10.2017: „*Ich weise darauf hin, dass Vertretungslehrkräfte ausschließlich im Rahmen ihres vertraglich vereinbarten Stundenumfangs beschäftigt werden dürfen. ... Bitte beachten Sie, dass Vertretungslehrkräfte nicht über den mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Umfang Mehrarbeit leisten oder gar zusätzliche Vertretungsstunden für ausgefallene Lehrkräfte geben dürfen.*“

Probezeit

(TV-L § 34)

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. Das Kündigungsschutzgesetz gilt während der ersten sechs Monate nicht. Bei mehreren aneinandergereihten Verträgen fällt keine neue Probezeit an.

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. Wenn keine familienpolitischen Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung vorliegen, kommt es auf dein Verhandlungsgeschick an, wenn die Stelle in Vollzeit ausgeschrieben wurde. 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.

*BASS = *Bereinigte amtliche Sammlung der Schulvorschriften*

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.

Komm ins Team der GEW NRW!

**Die GEW NRW –
das sind rund 50.000 Kolleg*innen,
deren täglicher Job die Bildung ist.**

Sie arbeiten in allen Schulformen,
Kindertagesstätten, Hochschulen, in
der Erwachsenenbildung und anderen
pädagogischen Einrichtungen.

Gemeinsam machen sie sich für ihre
Interessen als Beschäftigte stark und
kämpfen für eine gerechte Bildungspolitik
in NRW.

Die GEW hat viel zu bieten für ihre
Mitglieder:

- Beruflichen Rechtsschutz
und Haftpflicht,
- fundierte Beratung,
- Fortbildungsangebote,
- gemeinsame Aktionen für bessere
Arbeitsbedingungen.



Mitglied werden

Dabei sein! → Mitglied werden

**Wir sind deine starke
Interessenvertretung.**

**Rechte kennen und
durchsetzen mit der GEW.**

gew-nrw.de/mitglied-werden

Noch kein Mitglied?

**Ganz einfach online Formular
ausfüllen und profitieren.**

