

BLV

SONDERSCHRIFT

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V.



Informationen für Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis



[instagram.com/blv_bw](https://www.instagram.com/blv_bw)



[facebook.com/Berufsschullehrerverband](https://www.facebook.com/Berufsschullehrerverband)



twitter.com/BLVBW

www.blv-bw.de

3	Vorwort
4	Aktivitäten des BLV-Referates Lehrkräfte i. A.
5 - 9	Einführung in den Tarifvertrag der Länder (TV-L)
10	Lehrkräfte an Beruflichen Schulen - Wir sind es wert!
11	Entgelttabellen
12	Entgeltordnung
13	Höhergruppierung oder Beförderung
14	§ 20 TV-L Jahressonderzahlung
15	§ 11 TV-L Teilzeitbeschäftigung
16 - 17	Freistellungsjahr (Sabbatjahr) für Lehrkräfte i. A.
18 - 19	Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TV-L
20	Beurlaubungsmöglichkeit bei Krankheit von Kindern
21	Arbeitsbefreiung zur Pflege erkrankter naher Angehöriger
22	Zuständigkeit für Freistellung und Pflicht bei Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit im Bereich der Schulen
23 - 24	Verhalten im Krankheitsfall
25 - 27	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach TV-L § 22 und TVÜ-L
28 - 29	Gewährung der Altersermäßigung
30	Mehrarbeitsunterricht - MAU - ein Thema auch für Lehrkräfte i. A.
31	Vergütung bei Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften i. A.
32	Vergütung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte i. A. bei Klassenfahrten
33	Tarifvertrag zur Altersteilzeit für schwerbehindert Beschäftigte
34 - 41	Vergleich Beamtenverhältnis - Tarifbeschäftigungsverhältnis für Lehrkräfte i. A.
42	Übergang von Lehrkräften i. A. in die Rente
43	Rententabelle nach dem RV-Altersanpassungsgesetz (v. 20.04.2007)
44 - 49	Die Gesamtversorgung der Lehrkräfte i. A.
50 - 52	Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten
53 - 54	Wissenswertes zur Kündigung
55	Dienstliche Beurteilung
56 - 57	Die Arbeitnehmervertretung
58 - 61	Mitgliedschaft, Versicherungsbausteine und Nachschlagewerk
62 - 63	Anmeldeformular und Beitrittserklärung

Stand: 19.03.2024

Herausgeber: Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg (Berufsschullehrerverband), Schwabstraße 59, 70197 Stuttgart, 3. Auflage

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im BLV-Referat Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis (L. i. A.) wurde nun die dritte Auflage (03/2024) des Informationsheftes für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis (Tarifbeschäftigte) erarbeitet. Es ist uns ein großes Anliegen, die seinerzeit von Ottmar Wiedemer begonnene Arbeit zur Unterstützung und Begleitung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte fortzuführen und Ihnen hiermit eine aktualisierte und wichtige Informationsschrift an die Hand zu geben. Seit 2008 werden die Interessen für diejenigen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht oder nicht mehr in das Beamtenverhältnis übernommen werden konnten, die Tarifbeschäftigten, im Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg (BLV) über das Referat L. i. A. wahrgenommen. Auch wenn sich im Laufe der Zeit durch gesetzliche und tarifvertragliche Änderungen für die Lehrkräfte i. A. eine Annäherung an die bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen ergeben haben, wie z. B. die Bezahlung von befristet Beschäftigten über die Sommerferien und ein höheres Eingangsentgelt für Technische Lehrkräfte (EG 10), so bleiben entscheidende Ziele, wie die Einführung der Paralleltabelle oder auch die stufengleiche Höhergruppierung, nach wie vor unerfüllt. Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis brauchen daher weiterhin eine engagierte und kompetente Interessensvertretung, um auch diesen großen Zielen für die Tarifbeschäftigten im Schuldienst entscheidend näher zu kommen.

Sabine Reitzig, Dr. Christian Barteleit, Ute Bürger-Junger und Andrea Bauer vertreten Ihre Interessen als jeweils stv. Vorsitzende in den Bezirkspersonalratsgremien; Sabine Reitzig und Dr. Christian Barteleit haben zudem einen Sitz im Hauptpersonalrat; Sabine Reitzig als stellvertretende Vorsitzende.

Die Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis (Tarifbeschäftigte) sind im Verhältnis zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten im Schuldienst die kleinere Gruppe. Direkteinsteiger/-innen und befristet Beschäftigte haben in der Vergangenheit zunächst zu einer größeren Anzahl der Tarifbeschäftigten geführt. In jüngster Zeit wird aber durch den bestehenden Wettbewerb um die Fachkräfte und durch den demographischen Wandel die Lücke an Lehrkräften deutlich spürbar. Dennoch sind an

den Beruflichen Schulen in Baden-Württemberg 14 % aller unterrichtenden Lehrkräfte tarifbeschäftigt, die es zu vertreten gilt.

Das Tarif- und Arbeitsrecht ist keine einfache Materie. Fragen zur richtigen Eingruppierung, zur Höhergruppierung, zur Teilzeitbeschäftigung, zur Betreuung von Kindern oder kranken Angehörigen und Fragen zum Rentenrecht sowie zur Zusatzversorgung stehen beispielhaft für eine Vielzahl von Themen, in denen wir als Arbeitnehmervertreter/-innen beraten und versuchen weiterzuhelfen.

Der Einsatz des BLV für die Lehrkräfte und das Ringen um individuell tragbare Lösungen für die Erreichung der vorgenannten Ziele, bestimmen unsere Arbeit. Hierbei bringen wir unser Wissen und unsere Netzwerke ein. Dabei setzen wir uns stets mit Umsicht und mit großer Erfahrung für die gesamte Gruppe der Tarifbeschäftigten ein.

Weitere Informationen bietet der BLV über sein Verbandsmagazin (viermal jährlich), über verschiedene Ausgaben von „BLV-Spezial“, zu Themen wie „Befristete Beschäftigung“, „Freistellungsjahr“ u. a. und weitere Sonderschriften zum Direkteinstieg und für Technische Lehrkräfte. All diese Informationen finden Sie auf der BLV-Homepage (www.blv-bw.de) unter dem Reiter Publikationen.

Der BLV ist Mitglied im BBW (Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg) und somit in die tarifliche Grundarbeit mit eingebunden und steht dadurch in regelmäßigem Austausch mit den Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aller Verbände im BBW Tarifunion. Über unseren Bundesverband BvLB (Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung) ist Sabine Reitzig seit 2023 in der Bundestarifkommission als Ersatzmitglied benannt. Über die aufgezeigten Wege gestalten wir Tarifarbeit mit und setzen berechnigte Ansprüche unserer Mitglieder durch. Viele von Ihnen schätzen bereits unsere Arbeit und nehmen unsere Beratung gerne in Anspruch.

Sabine Reitzig, Leiterin BLV-Referat Lehrkräfte i. A.



■ **Personalräteschulungen**

- ÖPR in seiner Arbeit stärken, denn
- informierte Arbeitnehmervertreter/-innen im ÖPR sind kompetente Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen

Dies geschieht u. a. durch

- spezifische Kenntnisvermittlung aus dem LPVG für Arbeitnehmer/-innen
- Fallbeispiele aus der täglichen Personalratsarbeit
- Bearbeitung von Fragen zu Eingruppierung, Höhergruppierung, TV-L, Jahressonderzahlung, Mehrarbeit, Kündigung, Rente, VBL etc.



(Eindrücke von den Personalräteschulungen 2023)

■ **Telefon-Hotline im Frühsommer und im Herbst**



(Eindrücke von der Telefonhotline für Lehrkräfte i. A. 2023)

■ **Sonderschriften**

- Informationen für Lehrkräfte i. Arbeitnehmerverhältnis
- Direkteinsteiger
- Technische Lehrkräfte

■ **Flyer zu aktuellen Vorgängen/Themen**

■ **aktuelle Infos auf der BLV-Homepage www.blv-bw.de, siehe unter „Wir über uns, Referat Tarifbeschäftigte“**

■ **persönliche Beratung**

■ **Vertretung der Interessen der Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis im Berufsschullehrerverband BLV e. V.**

■ **Vertretung der Interessen der Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis im jeweiligen Bezirks- und Hauptpersonalrat (BPR BS sowie HPR BS)**

Inhaltsverzeichnis:

Allg. Überblick (6 Abschnitte + Sonderregelungen, v. a. § 44)

wichtige Paragraphen:

A: Allgemeiner Teil

- § 2 Arbeitsvertrag, Probezeit
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit, *aber Sonderregelung Lehrkräfte § 44*
- § 7 Sonderformen der Arbeit (Mehrarbeit, Überstunden), *aber Sonderregelung Lehrkräfte § 44*
- § 11 Teilzeitbeschäftigung
- § 12 Eingruppierung
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allg. Regelungen zu den Stufen
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung
- § 26 Erholungsurlaub, *aber Sonderregelung Lehrkräfte § 44*
- § 28 Sonderurlaub, *aber Sonderregelung Lehrkräfte § 44*
- § 29 Arbeitsbefreiung
- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, *aber Sonderregelung Lehrkräfte § 44*
- § 37 Ausschlussfrist

B: Sonderregelungen:

- § 44 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

Beachte auch:

- Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung
- Entgeltfortzahlungsgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Pflegezeitgesetz/Familienpflegezeitgesetz

Welche Rechtsgrundlagen regeln die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte i. A.?

Die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes sind nach den Gruppen Arbeitnehmer und Beamte gegliedert. Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmersverhältnis schließen, im Unterschied zu den Beamten, einen Arbeitsvertrag mit dem Regierungspräsidium ab, stehen also in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum Land Baden-Württemberg. In diesem Vertrag wird die Geltung des Tarifvertrags TV-L vereinbart.

Für die Beschäftigten der Länder haben die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes mit den öffentlichen Arbeitgebern einen Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gilt für alle Arbeitnehmer/-innen, sofern ihr Verdienst oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze (zz. 538 €/ Monat) liegt.

In der Regel werden Lehrkräfte als Beamte beschäftigt. In Ausnahmefällen – Mangel in speziellen Fächern, für Fächer, für die es keine Lehrerausbildung gibt, sowie als Krankheits- und Elternzeitvertretung – werden Tarifbeschäftigte eingestellt. Oft wird der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, also unbefristet. Im beruflichen Schulwesen werden aber auch befristete Verträge abgeschlossen, wenn sich ein Bedarf für kurze Zeit ergibt, keine ausgebildeten Lehrkräfte zur Verfügung stehen oder für einen speziell berufsbezogenen Unterricht, der in keiner Lehrerausbildung vorkommt. Daraus ergibt sich, dass im Schulbereich einige Paragraphen des TV-L nicht gelten (siehe Sonderregelungen im § 44) und dafür die beamtenrechtlichen Bestimmungen angewendet werden.

Für die Eingruppierung der Lehrkräfte im Arbeitnehmersverhältnis gelten die Regelungen des „Tarifvertrags über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L)“ vom 28. März 2015.

Grundzüge des TV-L – wichtige Paragraphen für tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Im Folgenden werden die wesentlichen Bestimmungen des Tarifvertrages dargestellt.

Nach wie vor gibt es Sonderregelungen für Lehrkräfte (§ 44 TV-L), so dass einige Paragraphen nicht gelten; sie werden ersetzt durch Bestimmungen, die für vergleichbare Beamte gelten (s. u.),

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Für Direkteinsteiger und in speziellen Fällen wird seit einiger Zeit ein Probearbeitsverhältnis von einem Schuljahr vereinbart, um die Eignung der Lehrkraft besser beurteilen zu können. In der Regel schließt sich dann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an.

Eine Nichteignung muss festgestellt werden. Das geschieht durch die Schulleiterbeurteilung.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen.

Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Lehrkräfte der Schulleitung rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Die Schulleitung kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen. Im Schulbereich heißt das, dass ca. 5 Stunden/Woche bei Vollzeitbeschäftigung nicht überschritten werden sollen (1/5-Vermutung). Es gilt außerdem die Nebentätigkeitsverordnung.

Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. Nach TV-L müssen sich Arbeitgeber und Krankenkasse darüber einigen, ob und wann ein Amtsarzt eingeschaltet wird. Derzeit gilt: Es kommt nur eine Untersuchung durch den medizinischen Dienst der Krankenkasse infrage. Der Antrag muss vom RP gestellt werden.

Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen.

Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 4 Versetzung, Abordnung

Beschäftigte können aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll die Versetzung nach außerhalb des bisherigen Arbeitsortes oder die Abordnung voraussichtlich länger als drei Monate dauern, so sind sie vorher zu hören.

§ 5 Qualifizierung

Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung. Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

Mit Beschäftigten kann auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden (z. B. bei Kindern unter 18 Jahre, pflegebedürftiger Angehöriger), soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen per-

sönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

Ist mit früher Vollzeitbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 15 Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, -18 Regelungen zu den Stufen

Die Entgelttabelle unterscheidet in Entgeltgruppen (E 1 – E 15) und Erfahrungsstufen (1 bis max. 6). Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe richtet sich nach der Qualifikation der Lehrkraft und die Erfahrungsstufe nach einschlägiger Berufserfahrung. Nach vorgeschriebener erfolgreicher Tätigkeit in der jeweiligen Stufe erreicht die Lehrkraft die nächste Stufe. Die Dauer des Verbleibs in einer Stufe richtet sich nach der betreffenden Stufe (Stufe 1 für 1 Jahr, Stufe 2 für 2 Jahre, Stufe 3 für 3 Jahre, Stufe 4 für 4 Jahre und Stufe 5 für 5 Jahre).

Der Arbeitgeber kann bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Wissenschaftliche und technische Lehrkräfte, welche die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen, werden wie vergleichbare Beamte höhergruppiert. Ein Bewährungsaufstieg für Nichterfüller/-innen, wie ehemals im BAT, ist nicht mehr vorgesehen. Die sog. Nichterfüller/-innen verbleiben für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses in derselben Entgeltgruppe.

Es gibt keine weiteren Gehaltsbestandteile (ausgenommen kinderbezogene Zuschläge als Besitzstand bei Übergeleiteten aus dem BAT in den TV-L).

§ 20 Jahressonderzahlung

Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Höhe dieser Zahlung richtet sich nach der Entgeltgruppe:

	zurzeit	ursprünglich
E 5 bis E 8	88,14	95 v. H.
E 9 bis E 11	74,35	80 v. H.
E 12 bis E 13	46,47	50 v. H.
E 14 bis E 15	32,53	35 v. H.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

Bei Arbeitsunfähigkeit, die länger als drei Tage dauert, muss spätestens am darauffolgenden Tag ein ärztliches Attest vorliegen (siehe Artikel Seite 25 ff).

Bei Erkrankungen, die länger als 6 Wochen (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) dauern, wird Krankengeldzuschuss gewährt, der von der Dauer der Beschäftigungszeit abhängt:

- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche.

Für übergeleitete Lehrkräfte, für die zuvor § 71 BAT den Krankengeldzuschuss regelte, gelten abweichende Regelungen.

§ 23 Besondere Zahlungen

Vermögenswirksame Leistungen: Vollbeschäftigte erhalten für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro.

Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von

- a) 25 Jahren: 350 Euro,
- b) 40 Jahren: 500 Euro.

Sterbegeld beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, für Ehegattin/Ehegatte (der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich!) oder Kinder für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen.

§ 25 Betriebliche Altersversorgung

Es besteht Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. Einzelheiten bestimmt der Tarifvertrag

Altersversorgung. Vorschriften zur Durchführung ergeben sich aus der Satzung der VBL, welche für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes zuständig ist.

§ 29 Arbeitsbefreiung

Unter ganz bestimmten Voraussetzungen kann unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freigestellt werden:

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin	ein Arbeitstag,
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage,
c) Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag,
d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag,
e) schwere Erkrankung - eines Angehörigen soweit er/sie im selben Haushalt lebt - eines Kindes unter 12 Jahren, soweit kein Anspruch nach § 45 SGB V bestand	ein Arbeitstag max. vier Arbeitstage,
f) ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlichen Wegzeiten.

Der Schulleiter/die Schulleiterin kann in sonstigen dringenden Fällen eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes bis zu 3 Arbeitstagen gewähren.

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften

über die Befristung von Arbeitsverträgen. Die Dauer und die Gründe der Befristung müssen im Arbeitsvertrag genannt werden. Diese Beschäftigten sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen 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.

§ 33 i. V. mit § 44 TV-L für Lehrkräfte: Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Unkündbarkeit, Beschäftigungszeit

Kündigung: Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen gelten Kündigungsfristen, die abhängig sind von der Dauer der Beschäftigungszeit.

In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

Die Kündigungsfrist beträgt im Übrigen bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen
von mindestens 5 Jahren	3 Monate
von mindestens 8 Jahren	4 Monate
von mindestens 10 Jahren	5 Monate
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Die Kündigungsfristen gelten sowohl für den Arbeitgeber, als auch den Arbeitnehmer.

Unkündbarkeit: Arbeitsverhältnisse von Be-

schäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Das gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

§ 37 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

§ 44 Sonderregelungen für Lehrkräfte

Abweichende Regelungen insbesondere:

- Arbeitszeit orientiert sich an den Regelungen für Beamte
- Urlaub ist in den Ferien zu nehmen
- Krankmeldung auch in den Ferien
- Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Schulhalbjahres nach Erreichen der Regelaltersgrenze



Die Vergütung der tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer, nach Abzug der Sozialbeiträge, muss dauerhaft der Besoldung vergleichbarer verbeamteter Lehrkräfte entsprechen. Die Aufstiegsmöglichkeiten müssen ebenfalls denen von Beamten entsprechen.

Die derzeitige Eingruppierungs- und Vergütungspraxis von Lehrerinnen und Lehrern im Arbeitnehmerverhältnis an beruflichen Schulen ist nicht zeitgemäß. Sie wird den aktuellen Anforderungen nicht gerecht.

Lehrerinnen und Lehrer, die aus Bedarfsgründen eingestellt wurden und die aus persönlichen oder gesundheitlichen Gründen nicht verbeamtet werden können, müssen diesen dann aber besoldungs- und dienstrechtlich gleichgestellt sein. So sollte z. B. A 11 der Entgeltgruppe E 11 entsprechen.

Der BLV fordert deshalb:

Die Vergütung von „Erfüllern“ soll der von vergleichbaren verbeamteten Lehrern entsprechen (sog. Paralleltabelle).

Die Vergütung von Lehrkräften als „Nichterfüller“ soll nicht mehr als eine Entgeltgruppe unter den „Erfüllern“ liegen; diese Lehrkräfte sollen unmittelbar nach Einstellung in den Schuldienst die Möglichkeit zur Nachqualifizierung und damit zur Erlangung der

Laufbahnvoraussetzungen bekommen. Unmittelbar nach erfolgreichem Abschluss der Nachqualifizierung sollen sie wie „Erfüller“ vergütet werden.

Die Einführung der stufengleichen Höhergruppierung und die Anrechnung bereits zurückgelegter Stufenlaufzeiten bei Höhergruppierung in der Entgelttabelle. Eine deutliche Erhöhung der Angleichungszulage mit dem Ziel der raschen Einführung der sog. Paralleltabelle.

Die Anpassung der Stufenbeträge an das Niveau der Entgelttabellen von Bund und Kommunen.

Für langjährig Beschäftigte und sehr gute Nichterfüller/-innen Möglichkeiten schaffen, um auf eine unbefristete Stelle zu gelangen. (Entfristung)

Lehrkräfte, die als „Nichterfüller“ in die Entgeltgruppen E 9 und E 12 eingruppiert sind, sollen berufsbegleitend für das entsprechende Lehramt nachqualifiziert und bei erfolgreichem Abschluss in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert werden. Erfolgt die Nachqualifizierung nicht, sollen diese Lehrkräfte nach ununterbrochener und erfolgreicher 5-jähriger Tätigkeit an einer beruflichen Schule ebenfalls in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert werden.



Gültig ab 1. November 2024

- Entgeltanhebung um einen Sockelbetrag von 200,00 EUR -

Entgeltgruppe (EG)	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	für 1 Jahre	für 2 Jahre	für 3 Jahre	für 4 Jahre	für 5 Jahre	
15	5.217,31	5.594,35	5.793,59	6.501,27	7.037,15	7.242,26
14	4.742,64	5.085,93	5.367,63	5.793,59	6.446,27	6.633,67
13	4.388,38	4.708,07	4.948,54	5.415,72	6.061,53	6.237,38
12	3.974,86	4.240,88	4.804,26	5.298,93	5.937,87	6.110,00
11	3.852,64	4.098,08	4.378,29	4.804,26	5.422,60	5.579,28
10	3.723,62	3.964,77	4.240,88	4.522,55	5.058,48	5.204,24
9b	3.336,59	3.569,08	3.720,54	4.139,07	4.495,09	4.623,96
9a	3.336,59	3.569,08	3.619,58	3.720,54	4.139,07	4.255,96
8	3.146,46	3.373,48	3.499,66	3.619,58	3.752,10	3.834,13
7	2.972,35	3.194,05	3.360,84	3.487,05	3.588,03	3.676,36
6	2.925,66	3.145,10	3.267,49	3.392,41	3.474,43	3.562,77

Beträge ohne Gewähr

Gültig ab 1. Februar 2025

- Entgeltanhebung um 5,5 % -

Entgeltgruppe (EG)	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	für 1 Jahre	für 2 Jahre	für 3 Jahre	für 4 Jahre	für 5 Jahre	
15	5.504,26	5.902,04	6.112,24	6.858,84	7.424,19	7.640,58
14	5.003,49	5.365,66	5.662,85	6.112,24	6.800,81	6.998,52
13	4.629,74	4.967,01	5.220,71	5.713,58	6.394,91	6.580,44
12	4.193,48	4.474,13	5.068,49	5.590,37	6.264,45	6.446,05
11	4.064,54	4.323,79	4.619,10	5.068,49	5.720,84	5.886,14
10	3.928,42	4.182,83	4.436,13	4.771,29	5.336,70	5.490,47
9b	3.520,10	3.765,38	3.925,17	4.366,72	4.742,32	4.878,28
9a	3.520,10	3.765,38	3.818,66	3.925,17	4.366,72	4.490,04
8	3.319,52	3.559,02	3.692,14	3.818,66	3.958,47	4.045,01
7	3.135,83	3.369,72	3.545,69	3.678,84	3.785,37	3.878,56
6	3.086,57	3.318,08	3.447,20	3.578,99	3.665,52	3.758,72

Beträge ohne Gewähr

Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung – Der Einstieg ist geschafft

In der Tarifrunde 2015 ist es der DBB Tarifunion, der Dachorganisation des BLV auf Bundesebene, gelungen, mit der TdL (Tarifgemeinschaft der Länder) eine Entgeltordnung für Lehrkräfte abzuschließen. In der Tarifrunde 2017 hat sich die GEW diesem Tarifwerk angeschlossen. Durch die Entgeltordnung gibt es nun eine tarifvertragliche Absicherung für die ca. 200.000 Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis in Deutschland.

Bisher galten für uns Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis zwar auch der TV-L und damit die Gehaltstabelle des Öffentlichen Dienstes; wir hat-

ten jedoch als einzige Berufsgruppe keinen Tarifvertrag, der regelte, bei welcher Qualifikation und Tätigkeit welche Gehaltsgruppe gilt. Das legten bisher die Länder, sprich die Finanzministerien, vielmehr in eigener Hoheit fest. Die Entgeltordnung regelt nun für alle Schularten und auch alle Bundesländer (außer Hessen) die Eingruppierung der Lehrkräfte.

Eine große Gruppe von Lehrkräften konnte damals durch eine Höhergruppierung deutlich profitieren. Für andere Gruppen ist zumindest der Einstieg in die sogenannte „Paralleltabelle“ geschafft, indem hier eine Angleichungszulage gewährt wird. Das Ziel künftiger Tarifverhandlungen ist die komplette Paralleltabelle für alle Lehrkräfte, zumindest aber eine deutliche Anhebung der bisherigen Angleichungszulage, so dass z. B. Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis, die vergleichbar einem TL (A 11) eingesetzt sind, in der EG 11 und nicht mehr in der EG 10 vergütet werden.



Mahnwache vor dem Finanzministerium in Stuttgart, November 2023



Immer wieder fragen Kolleginnen und Kollegen im Arbeitnehmerverhältnis, wann sie „befördert“ werden oder warum sie noch nicht „befördert“ wurden. Im Folgenden erläutern wir die Begrifflichkeiten „Beförderung“ bzw. „Höhergruppierung“:

Beförderung

Beförderung ist ein Begriff aus dem Dienstrecht und betrifft daher Beamte. Er bezeichnet den Übergang von einer Besoldungsgruppe in die nächst höhere. Im Schulbereich ist dies z. B. von A 13 nach A 14 (StR → OStR).

Derzeit bestehen stets zwei Beförderungstermine (Frühjahr und Spätjahr). Die Beförderungsauswahl erfolgt aufgrund der zur Verfügung gestellten Stellenzahl pro Beförderungsjahrgang, der vorgeschriebenen Note der dienstlichen Beurteilung und der Auswahl durch das Regierungspräsidium unter Beteiligung des Bezirkspersonalrats (BPR).

Höhergruppierung

Diesem Verfahren unterliegen angeglichen die Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte), die durch Vorbereitungsdienst, Direkteinstieg und/oder pädagogische Schulung die Voraussetzungen erworben haben, in das Beamtenverhältnis übernommen zu werden (sog. Erfüller), jedoch nicht ins Beamtenverhältnis gekommen sind, sei es aufgrund des Alters, sei es aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen. Sie erhalten in Analogie zur Beamtin/zum Beamten einen „fiktiven Beförderungsjahrgang“ und werden dann höhergruppiert, wenn die vergleichbare Beamtin/der vergleichbare Beamte befördert wird (von E 13 nach E 14).

Durch den abgeschlossenen Tarifvertrag zur Entgeltordnung für Lehrkräfte gilt dies nun auch für die so-

genannten „Besten Nichterfüller“, also Lehrkräfte mit abgeschlossenem Lehramtsstudium, aber ohne Vorbereitungsdienst.

Die Bekanntmachung der o. g. Beförderungsmöglichkeiten erfolgt jährlich im HPR-BS durch den Beförderungserlass des Kultusministeriums. Der Hauptpersonalrat informiert dazu im HPR-Info, das i. d. R. vom ÖPR in der Schule ausgehängt wird bzw. beim ÖPR einzusehen ist. Der fiktive Beförderungsjahrgang kann beim zuständigen Regierungspräsidium erfragt werden.

Auch auf ausgeschriebene Stellen in A 12 und A 14 können sich die entsprechenden Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis, wie oben dargelegt, bewerben.

Situation der Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte):

Es gibt Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis, die schon lange im Schulbereich arbeiten und nicht die Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis haben (sog. Nichterfüller), da sie als Ein-Fach-Lehrkraft, als Spezialisten oder als Aushilfslehrkraft nicht die Möglichkeit hatten, an den genannten Maßnahmen zum Erwerb der beamtenrechtlichen Voraussetzungen teilzunehmen.

Bedingt durch die Umstellung vom Tarifvertrag BAT auf den Tarifvertrag TV-L im Jahr 2006 gibt es für Nichterfüller, mit Ausnahme der sog. „Besten Nichterfüller“, keine Möglichkeit mehr in die nächsthöhere Entgeltgruppe höhergruppiert zu werden. Wer z. B. in E 9 eingestellt wurde, bleibt als Nichterfüller/-in in dieser Entgeltgruppe und kann nicht nach E 10 gelangen.

Häufig ergeben sich für diesen Personenkreis Fragen, ob und ggf. wie durch besondere Leistungen, Projekte usw. eine Höhergruppierung doch erreicht werden könne. Hier gilt:

Kein noch so großer Aufwand führt zur Höhergruppierung, außer ein adäquates Studium mit anschließendem Referendariat oder eine pädagogische Nachqualifizierung.
Wir empfehlen jedoch: Erkundigen Sie sich vorab.

In der Jahressonderzahlung (JSZ) werden das ehemalige Weihnachts- und das Urlaubsgeld zusammengefasst und dynamisiert.

Gem. § 20 TV-L erhalten eine Jahressonderzahlung: Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen (Lehrkräfte)

Entgeltgruppen	zurzeit	ursprünglich
E 5 bis E 8	88,14	95 v. H.
E 9 bis E 11	74,35	80 v. H.
E 12 bis E 13	46,47	50 v. H.
E 14 bis E 15	32,53	35 v. H.

Bemessungsgrundlage ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August, September durchschnittlich bezahlt wird. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages.

Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den kein Entgeltanspruch besteht.

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Entgelt für den Monat November ausgezahlt.

Erläuterungen:

Das Stichtagsprinzip besagt, dass der Beschäftigte am 1. Dezember eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis steht. Es kommt auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses an und nicht auf das Entgelt. Daher sind unschädlich für den Anspruch, d. h. berühren den rechtlichen Stand nicht, Sonderurlaub ohne Bezüge, Elternzeit sowie das Beschäftigungsverbot vor und nach der Geburt eines Kindes. Ein Ausscheiden nach dem 1. Dezember oder zu Beginn des neuen Jahres ist ebenfalls unschädlich. Endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. November, entfällt der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung vollständig. Das BAG hat in einem Urteil im Jahr 2012 festgestellt, dass diese Regelung nicht altersdiskriminierend ist.

Den Fall, dass das Arbeitsverhältnis am 01.12. eines

Jahres nicht mehr besteht bzw. z. B. kurz zuvor in ein Beamtenverhältnis umgewandelt wurde, betrifft insbesondere die Lehrkräfte als Direkteinsteiger oder Technische Lehrkräfte (TL). Erfolgt im Laufe des Monats Oktober oder November die Übernahme in ein Beamtenverhältnis beim selben Arbeitgeber, entfällt die Jahressonderzahlung vollständig, es besteht auch kein Teilanspruch.

Zwölfteilung:

Der Anspruch vermindert sich grundsätzlich für jeden Kalendermonat, in dem für keinen Tag Anspruch auf Entgelt besteht.

Bsp.: Eine Lehrkraft wird zum 20.09. eingestellt. Hier besteht noch für zehn Tage Anspruch auf Entgelt für September, deshalb wird die JSZ für 4 von 12 Monaten gezahlt.

Was bedeutet dies für Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen?

Für die Höhe des Anspruchs auf eine Jahressonderzahlung im Öffentlichen Dienst müssen alle Arbeitsverhältnisse berücksichtigt werden, die im Kalenderjahr mit demselben Arbeitgeber bestanden haben. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil vom 12. Dezember 2012 (AZ 10 AZR 922/11) entschieden.

Berechnung bei Elternzeit:

In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraumes eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit. Dies gilt nur für das Jahr der Geburt.

Ausnahmen von der Verminderung (Zwölfteilung):

Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz.

Inanspruchnahme der Elternzeit (nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bzw. dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

Nach Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

- 1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- 2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- 3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Durchführungshinweise des Finanzministeriums (FM) zu § 11 TV-L Teilzeitbeschäftigung:

„§ 11 entspricht inhaltlich dem § 15 b BAT. Sofern

weitergehende gesetzliche Ansprüche bestehen, sind diese maßgebend. In Betracht kommt zum Beispiel der Rechtsanspruch auf unbefristete Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (bei mindestens 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb); auf § 30 des Chancengleichheitsgesetzes vom 23. Februar 2016 (GBl. S. 108) wird hingewiesen.“

Die Regelung des § 11 TV-L stellt nicht die alleinige Grundlage für einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dar. Insbesondere das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält in § 8 Abs.1 einen allgemeinen Anspruch auf Teilzeitarbeit, der über die tariflichen Ansprüche hinausgeht.

Antragstellung:

Antragstermin für stellenwirksame Änderungen ist der erste Tag nach den Weihnachtsferien. Spätestens zu diesem Zeitpunkt müssen Sie den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung gestellt haben.

Den Antrag stellen Sie über das Portal STEWI-Online: www.lehrer-online-bw.de.

STEWI Online ist ein Verwaltungsportal, über das stellenwirksame Änderungswünsche online abgewickelt werden. Die Identifikation erfolgt über Eingabe von: Vorname, Name, Geburtsdatum, Personalnummer; andere erforderliche Daten werden dann verschlüsselt zugespielt (SSL-Verschlüsselung). Der Zugang ist von jedem internetfähigen PC möglich. Am Ende muss der Antrag ausgedruckt, unterschrieben und der Schulleitung vorgelegt werden.



Eine interessante Sache für alle Arbeitnehmer/-innen, die ihre Arbeitszeit flexibel gestalten wollen:

Das seit April 1998 gültige Gesetz zur sozialen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen hat die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen geschaffen, um das Freistellungsjahr, auch Sabbatjahr genannt, auch für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis einführen zu können. Mit dem novellierten Gesetz besteht der Sozialversicherungsschutz auch in der Zeit der Freistellung, wenn die Arbeitsleistung vorgearbeitet wurde und während der Freistellung angemessenes Entgelt gezahlt wird.

Das Freistellungsjahr ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, die es ermöglicht, am Ende des Bewilligungszeitraumes für ein Jahr vom Dienst völlig freigestellt zu werden.

Die entfallende Arbeitszeit muss vorgearbeitet werden.

Das Jahr der vollen Freistellung kann auch unmittelbar vor dem Eintritt in die Rente gelegt werden und als eine Art „Vor-Rente“ eingesetzt werden.

Mit dem Schuljahr 2024/25 gelten neue Regelungen:

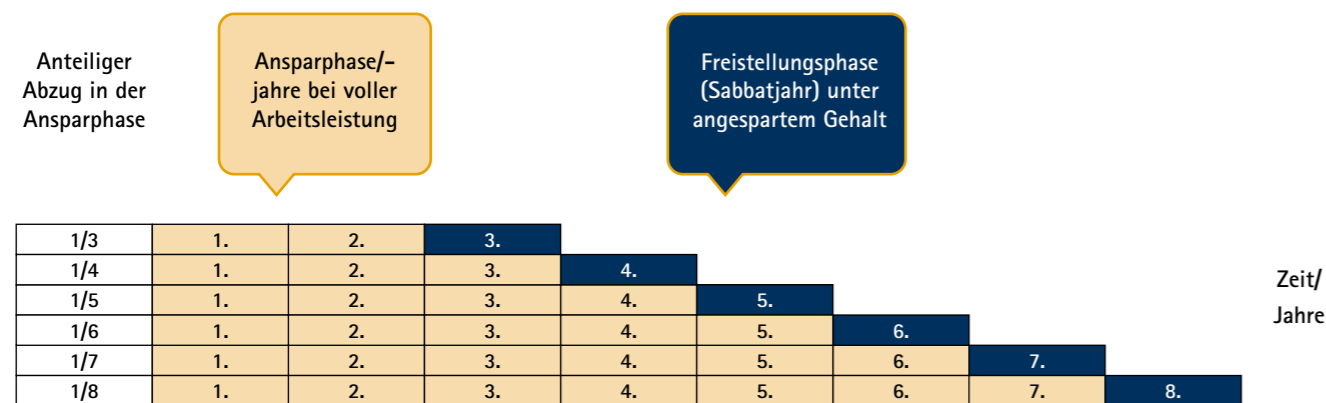
1. Ein Antrag auf ein Freistellungsjahr kann frühestens 5 Jahre nach Einstellung gestellt werden.
2. Eine Kumulation mehrerer Freistellungsjahre ist nicht mehr möglich.
3. Die Beantragung eines weiteren Freistellungsjahres kann frühestens 5 Jahre nach erfolgter Freistellungsphase erfolgen.

Für Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte i. A. gelten die Regelungen sinngemäß.

Für Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis gilt die Regelung, dass im Durchschnitt die Hälfte des Deputats nicht unterschritten werden darf, nicht! Folglich können im Gegensatz zu Beamtinnen und Beamten die Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte), auch wenn sie nur mit 50 % oder weniger beschäftigt sind, Freistellungsjahre beantragen.

Ob und inwieweit sich die Neuregelung zur Teilzeit „aus sonstigen Gründen“ auf die Gestaltung und zu wählenden Modelle auswirkt, ist aus rechtlicher Sicht zurzeit noch offen.

Mögliche Aufteilungen (Bewilligungszeitraum)



Beispiel: Teilzeitantrag für 4 Jahre (Wissenschaftliche Lehrkraft)	
<p>Vollbeschäftigung mit 25/25 Deputat Gehalt 4 Jahre lang = 3/4 der vollen Bezüge 1. - 3. Jahr 25 Wochenstunden Unterricht 4. Jahr Freistellung</p>	<p>Teilzeitbeschäftigung mit 17/25 Deputat Gehalt 4 Jahre lang = 3/4 von 17/25 Bezüge (12,75) 1. - 3. Jahr 17 Wochenstunden Unterricht 4. Jahr Freistellung</p>

Arbeitszeit: Die Stundenzahl, die man arbeiten möchte, muss vor Beginn festgelegt werden. Diese kann

grundsätzlich während der Laufzeit nicht verändert werden.

Wie wird beantragt?

Antragstermin: erster Tag nach den Weihnachtsferien; der Antrag muss bis spätestens zu diesem Zeitpunkt über das Portal STEWI-Online: www.lehrer-online-bw.de beantragt und bei der Schulleitung abgegeben werden.

Beginn sowohl der Anspar- als auch der Freistellungsphase, ist der erste Unterrichtstag nach den Sommerferien. Das Ende ist grundsätzlich auf den Tag vor dem Unterrichtsbeginn nach den Sommerferien terminiert.

Freistellungsphase

Diese erfolgt grundsätzlich direkt nach der Ansparphase: auf Antrag Bewilligung auch zu einem späteren Zeitpunkt möglich, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Funktionsstelleninhaber (E 15) haben grundsätzlich keinen Anspruch auf ein Freistellungsjahr, außer unmittelbar vor Renteneintritt.

Vorsicht Stolperstein! Treten Störfälle während der Ansparphase auf (z. B. Elternzeit oder Bewerbung auf eine Funktionsstelle), verschiebt sich das Freistellungsjahr bzw. wird vom RP auf Rückabwicklung der vertraglichen Vereinbarung gedrungen.

Auswirkungen

- **Entgelt** – ist für den gesamten Zeitraum anteilig verringert (je nach gewähltem Teilzeitmodell)
- **Jahressonderzahlung** – entsprechend der Teilzeitbeschäftigung
- **Alters- und Schwerbehindertenermäßigung** – entsprechend einer Teilzeitbeschäftigung. Für den Zeitraum der Vollbeschäftigung gelten die Ermäßigungen für vollbeschäftigte Lehrkräfte.
- **Rente** – Minderung der Höhe der späteren Rente und Zusatzversorgung (VBL) aufgrund geringerer Beiträge zur Rentenversicherung aufgrund geringeren Entgelts
- **Nebentätigkeiten** – es gelten die nebensüßigkeitsrechtlichen Bestimmungen.
- **Beginn/Entgeltänderung** – erster Tag nach den Sommerferien / Ende: letzter Ferientag der Sommerferien (taggenaue Abrechnung); ist die Freistellung direkt vor der Rente, dann i. d. R. Ende: 31.07. (taggenaue Abrechnung)



(1) Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

a)	Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
b)	Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c)	Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d)	25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag
e)	schwere Erkrankung	1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
	aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
	bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
	cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen. Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 3 Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten (Protokollerklärung hierzu: Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht [zum Beispiel Umzug aus

persönlichen Gründen]).

(4) Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu 8 Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließen-

den Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.



Bezüglich der Pflege erkrankter Kinder ist zunächst zu beachten, dass - bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen - vorrangig ein Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V besteht:

Regelung für pflichtversicherte Lehrkräfte i. A.:

Sie haben Anspruch auf Krankengeld längstens für 15 Arbeitstage, Alleinerziehende längstens für 30 Arbeitstage, für jedes erkrankte Kind**, sofern:

- das Kind noch nicht 12 Jahre alt ist,
- keine andere Person im Haushalt lebt, welche das Kind betreuen kann, und
- das Kind in der Gesetzlichen Krankenversicherung als Familienmitglied mitversichert ist.

Höchstgrenze bei mehreren Kindern: 35 Arbeitstage pro Kalenderjahr bzw. 70 Arbeitstage für Alleinerziehende.

Krankengeld = ca. 70 % des Bruttogehalts (max. 90 % Nettogehalt)

Antrag auf Freistellung ist auf dem Dienstweg zu stellen (ärztliches Zeugnis beifügen!).

Die Zahlung des Krankengelds ist bei der Krankenkasse zu beantragen.

Eine andere Möglichkeit besteht auf der Basis des § 29 TV-L: bis zu 4 Kalendertage Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts.

Voraussetzung dafür ist, dass im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. Die Vorschrift kann daher i. d. R. nur bei solchen Lehrkräften i. A. in Betracht kommen, die entweder selbst nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert sind oder deren Kind aufgrund des Ausschlusses von der Familienversicherung nicht in der GKV versichert ist. Freiwillig in der privaten Krankenversicherung Versicherte haben demnach ausschließlich Anspruch auf 4 Arbeitstage.

Max. Zahl der Freistellungstage im Kalenderjahr					
	Kinderzahl	Alleinerziehende	Beide berufstätig Mutter oder Vater/ zusammen	Ein Elternteil nicht berufstätig	Rechtsquelle
KV-pflichtige Tarifbeschäftigte *	1	30	15 15 max. 15	0	§ 45 SGB V
	2	60	30 30 max. 30	0	§ 45 SGB V
	3	70	35 35 max. 35	0	§ 45 SGB V
Nicht KV-pflichtige Tarifbeschäftigte	1	4	4 4 8	0	§ 29 TV-L
	2	4	4 4 8	0	§ 29 TV-L
	3	4	4 4 8	0	§ 29 TV-L
Beamte	1	4	4 4 8	0	§ 29 TV-L
	2	4	4 4 8	0	§ 29 TV-L
	3	4	4 4 8	0	§ 29 TV-L

* Ist das Kind nicht in der Gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert, besteht nur Anspruch nach § 29 TV-L.

** §45 SGB V, letzte Änderung vom 27.3.2024, gilt für das Kalenderjahr 2024/25

Seit Mai 2008 ist das Pflegezeitgesetz in Kraft, zuletzt wurde es am 21.12.2015 geändert.

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Es besteht weitestgehend Kündigungsschutz.

Nahe Angehörige sind laut § 7 Abs. 3 PflegeZG

Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern

Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner.

Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder*

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:

- bis 10 Tage, um in akut aufgetretenen Pflegesituationen die Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.
- Die voraussichtliche Dauer ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- Auf Verlangen ist eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit vorzulegen.
- Eine Vergütung erfolgt nur, soweit sich eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers aus anderen gesetzlichen Vorschriften (z. B. SGB) oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt.
- Betroffene können ein auf bis zu 10 Tage begrenztes Pflegeunterstützungsgeld erhalten.
- Der Versicherungsschutz bleibt i. d. R. bestehen.
- Bezüglich der Arbeitsbefreiung gilt, auch die Regelungen des § 29 TV-L zu beachten.

§ 3 Pflegezeit:

- bei eigener häuslicher Pflege bis max. 6 Monate,
- gilt in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten;
- Beginn und voraussichtliche Dauer sind dem Arbeitgeber 10 Tage vor Beginn der Maßnahme mitzuteilen.
- Der Nachweis des Pflegefalls ist durch Bescheinigung des medizinischen Dienstes oder der Pflegekasse vorzunehmen.
- Eine teilweise Freistellung ist ebenso möglich wie vollständige Freistellung.
- Bei Inanspruchnahme als Teilzeit muss die Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.
- Es werden keine Bezüge erstattet.

Sozialversicherung:

Die Pflegeversicherung übernimmt i. d. R. die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung (pauschal: für durchschnittliches Einkommen bzw. von Pflegestufe abhängig).

Kranken- und Pflegeversicherung muss, wenn keine Familienversicherung besteht, freiwillig erfolgen. Auf Antrag kann die Pflegekasse bei Vorliegen der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen Zuschüsse zahlen.

Es empfiehlt sich, vor Antritt der Pflegezeit mit den jeweiligen Sozialversicherungsträgern Kontakt aufzunehmen und alle anstehenden Fragen zu besprechen.

*https://blv-bw.de/wp-content/uploads/2023/01/BLV_Spezial_Elternteilzeit_Ausdruck_A4-4.pdf

Für Beamte und Tarifbeschäftigte im Schulbereich gelten unterschiedliche gesetzliche Vorschriften über die Dauer und Art der Freistellungen sowie über die Meldevorschriften bei Dienst- und Arbeitsunfähigkeit. Nachfolgend sind die Regelungen bei Arbeitsunfähigkeit von Tarifbeschäftigten, die sich für die Lehrkraft und die Schule ergeben, dargestellt.

Alle Vorschriften gelten aufgrund der tariflichen Regelungen auch für die Zeiten der Schulferien.

1. Anzeigepflicht: Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und deren voraussichtliche Dauer sind unverzüglich der Schulleitung mitzuteilen. Dies gilt auch für Zeiten während der Schulferien (siehe TV-L § 44). Befindet sich der/die Beschäftigte im Ausland, ist außerdem die Adresse am Aufenthaltsort auf die schnellstmögliche Art der Übermittlung mitzuteilen; die dabei entstehenden Kosten trägt das Land. Kehrt die arbeitsunfähige Lehrkraft in das Inland zurück, ist sie verpflichtet, der Schulleitung die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.
2. Einholen einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer:
 - stets bei Arbeitsunfähigkeit, die länger als drei Kalendertage dauert.
 - Die ärztliche Bescheinigung muss bis spätestens zum 4. Arbeitstag vorliegen (ggf. eAU). Dies gilt auch für Zeiten während der Schulferien.
 - Der Schulleiter/die Schulleiterin ist berechtigt, im Einzelfall die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

- Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, ist eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

3. Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation:

Der Schulleitung ist der Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen durch

- Vorlage einer Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger (Renten- oder Krankenkasse) oder
- einer ärztlichen Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme, wenn der/die Betroffene nicht Mitglied in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung ist.

4. Meldung an das Regierungspräsidium durch den Schulleiter, wenn:

- die Vertretung der Lehrkraft nicht anders geregelt werden kann,
- die Arbeitsunfähigkeit durch Unfall oder Dritte (mit-)verursacht wurde (gilt auch während der Ferien),
- die Arbeitsunfähigkeit häufiger oder länger als 6 Wochen andauert. Hierfür ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingerichtet.

5. Meldung an das LBV durch den Schulleiter:

- Jede Arbeitsunfähigkeit (Anfang und Ende) ist durch die Schule an das LBV zu melden (gilt auch für Zeiten während der Schulferien).

Unverzügliche Information der Dienststelle:

Wenn Sie erkrankt sind und nicht zur Arbeit kommen können, müssen Sie der Dienststelle Ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Dazu genügt zunächst ein Anruf. Rechtsgrundlage für die Unterrichtspflicht ist für Beschäftigte § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG).

Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen:

Dauert die Krankheit an, muss der Dienststelle eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden. Die Fristen sind für Tarifbeschäftigte und Beamte unterschiedlich geregelt:

- Tarifbeschäftigte sind nach § 5 EntgFG zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verpflichtet, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert. Am vierten Krankheitstag muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Dienststelle (Schule) zugegangen sein.
- Beamte müssen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen, sobald die Krankheit die Dauer von einer Woche überschreitet.

Für die Berechnung sind die Kalendertage, nicht die Arbeitstage entscheidend.

Für Tarifbeschäftigte wie für Beamte gilt: Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung schon früher zu verlangen (§ 5 EntgFG, § 91 LBG). Von dieser Möglichkeit wird beispielsweise bei häufigen kurzen oder regelmäßigen Erkrankungen im Einzelfall Gebrauch gemacht.

Die erste vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung soll inhaltlich die gesamte bisherige Dauer der Krankheit umfassen und eine Aussage über die voraussichtliche Dauer enthalten. Sofern die Erkrankung länger dauert, sind entsprechende Folgebescheinigungen vorzulegen.

Erkrankung im Urlaub:

Wer im Urlaub krank wird, muss unverzüglich die Erkrankung der Dienststelle melden. Das können Sie zum Beispiel umgehend telefonisch, durch einen Eilbrief oder ein Fax tun. Die Arbeitsunfähigkeit muss durch Vorlage eines ärztlichen Attests belegt werden. Auch das Attest muss der Dienststelle auf dem schnellst-

möglichen Wege zugehen. Es genügt nicht, wenn Sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an Ihrem ersten Arbeitstag nach dem Urlaub einreichen.

Sofern Sie im Ausland erkranken, müssen Sie der Dienststelle auch die Adresse Ihres Aufenthaltsorts mitteilen.

Arztbesuche, Erkrankung während der Arbeitszeit:

Arztbesuche sind wie andere private Termine eine Unterbrechung der Arbeitszeit. Wenn Sie dagegen am Morgen anfangen zu arbeiten, im Verlauf eines Arbeitstages aber krank werden und deswegen von der Arbeit nach Hause oder zum Arzt gehen, gilt der gesamte Tag als Krankheitstag.

Unfälle:

Sofern Ihre Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit auf einem Unfall beruht, ist dies bei der Krankmeldung mitzuteilen.

Kuren:

Sofern Sie eine Kur antreten oder eine sonstige medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme in Anspruch nehmen wollen, müssen Sie zunächst die Erforderlichkeit der Maßnahme und die Kostenübernahme mit dem jeweiligen Kostenträger abklären.

Tarifbeschäftigte haben bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 9 EntgFG.

Betriebliches Eingliederungsmanagement:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sehr lange oder sehr oft krank sind, bietet die Dienststelle ein betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) gem. § 84 SGB IX an. Sie können ein solches BEM auch von sich aus anstoßen. Beim BEM wird gemeinsam geprüft, ob die Dienststelle Ihnen individuelle Hilfestellungen für Ihre Gesundheit bzw. Ihre Gesunderhaltung geben kann.

Dauernde Arbeits- oder Dienstunfähigkeit:

Bei länger andauernder Krankheit haben Tarifbeschäftigte bis zur Dauer von 6 Wochen einen Anspruch auf

Entgeltfortzahlung gem. § 3 EntFG bzw. §§ 21 und 22 TV-L. Im Anschluss daran erhalten sie längstens bis zur 39. Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit vom Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankengeld gem. § 22 Abs.2 - 4 TV-L.

Wenn medizinische und betriebliche Maßnahmen nicht helfen und die Erkrankung fortbesteht, muss ärztlich, bei Tarifbeschäftigten in der Regel durch den medizinischen Dienst der Krankenkassen, überprüft werden, ob eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit besteht oder mit einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gerechnet werden kann. Den Anstoß zu dieser ärztlichen Überprüfung können Sie selbst, Ihre Krankenkasse oder auch der Arbeitgeber geben. Sofern eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit bestätigt wird, kann bei Tarifbeschäftigten der Bezug einer Erwerbsminderungsrente bei gleichzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Folge sein.

Wie viel Krankengeld erhalte ich bei längerer Arbeitsunfähigkeit?

Mitglieder, die mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind, erhalten diese Leistung im Falle der Ar-

beitsunfähigkeit. Die Krankengeldhöhe ist vom Gesetzgeber festgelegt. Die Gesetzliche Krankenversicherung leistet nach Ablauf der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von üblicherweise sechs Wochen ein Krankengeld. Es beträgt 70 % des letzten Bruttoeinkommens, maximal jedoch von der Beitragsbemessungsgrenze und maximal 90 % des letzten Nettoeinkommens. Vom Krankengeld hat der Versicherte 50 % der Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zu bezahlen.

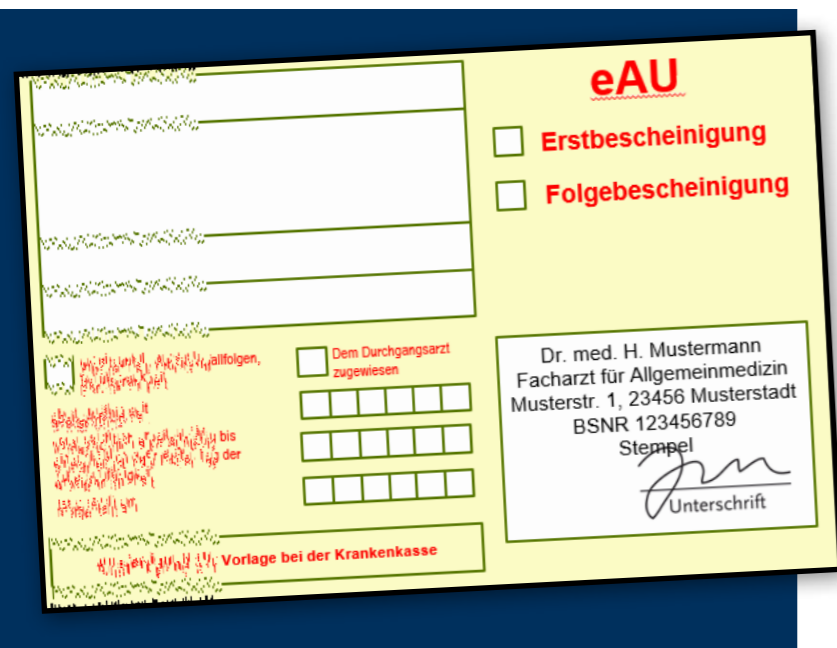
Unterschiedliche Formulare bei Krankschreibungen werden abgeschafft

Seit dem 01.01.2016 gibt es für eine Krankschreibung nur noch ein Formular: die bisherige AU-Bescheinigung und der bisherige Auswahlschein wurden hierin zusammengefasst. Dies führt zu einer erheblichen Erleichterung im gesamten Verfahren bei Krankengeldfällen.

In der ersten Stufe, seit 01.10.2021, wird die AU auf elektronischem Weg von den Arztpraxen direkt an die Krankenkassen übermittelt.

In der zweiten Stufe, seit 01.01.2023, entfällt der Papierausdruck an die Versicherten für die Arbeitgeber. Die Arbeitgeber rufen die AU auf elektronischem Wege direkt bei den Krankenkassen ihrer Mitarbeiter/-innen ab, sobald diese sich krankgemeldet haben.

Aber, da noch nicht alle Arbeitgeber den elektronischen Abruf unterstützen, bleibt der Anspruch der Versicherten auf einen Ausdruck der eAU für den Arbeitgeber und für sich bestehen.



Der Begriff Entgeltfortzahlung umfasst als Oberbegriff die Entgeltfortzahlung und den Krankengeldzuschuss.

Im TV-L § 22 haben die Tarifparteien die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt. In einigen Bereichen wurde dabei auf eigene Regelungen verzichtet und auf die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG vom 26. Mai 1994, zuletzt geändert am 22.11.2019) verwiesen. Bis zur Einführung des TV-L war die Entgeltfortzahlung im BAT § 37 und § 71 geregelt. Die Übergangsregelung des § 71 BAT, für Beschäftigte, die vor dem 1. Juli 1994 eingestellt und seitdem dauerhaft beschäftigt sind, ist im § 13 TVÜ-L geregelt.

Regelungen für Pflichtversicherte

1. Entgeltfortzahlung

Anspruch:

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung tritt im TV-L im Gegensatz zum EFZG (hier erst nach vier Wochen) mit Begründung des Arbeitsverhältnisses ein. Nach dem TV-L erhalten Beschäftigte bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit bis zur Dauer von sechs Wochen Entgelt. Auch Maßnahmen der Vorsorge und Rehabilitation, die ein Träger einer Sozialversicherung bewilligt hat, fallen unter die Regel.

Bemessungsgrundlage:

Die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist im § 21 TV-L festgeschrieben.

Diese sind:

- das Tabellenentgelt, bei Teilzeit anteilig dem Teilzeitanteil,
- in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile (Zulagen nach TVÜ-L, z. B. Strukturausgleich) und
- nicht in Monatsbeträgen gerechnete Bestandteile, zum Beispiel Überstunden, als Durchschnittsberechnung der letzten drei Monate.

Übertarifliche Entgeltbestandteile, die in Monatsbe-

trägen gezahlt werden, bleiben bei der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt.

Beispiel: Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen bleiben bei der Bemessung des Entgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Die Zulage für Lehrkräfte im Metall- und Elektrobereich wird in die Berechnung nicht einbezogen, sondern als Zuschlag weiterbezahlt.

Anzeigepflicht:

Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Bei einer Dauer von länger als drei Kalendertagen muss eine ärztliche AU-Bescheinigung sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorgelegt werden. Eine AU muss der Krankenkasse innerhalb einer Frist von einer Woche gemeldet werden, ansonsten ruht der Anspruch auf Krankengeld bis zur Meldung der Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die AU-Bescheinigung im Einzelfall bereits für den ersten Krankheitstag einzufordern.

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

Arbeitsunfähigkeit im Ausland:

Bei einer Erkrankung im Ausland ist man verpflichtet, dem Arbeitgeber (AG) die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort schnellstmöglich mitzuteilen. Auch der gesetzlichen Krankenkasse muss die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitgeteilt werden. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin in das Inland zurück, ist er/sie verpflichtet, dem AG und der Krankenkasse die Rückkehr unverzüglich mitzuteilen.

Wiederholungserkrankung:

Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gelten die gesetzlichen Regelungen des EFZG. Der erneute Anspruch auf Entgeltfortzahlung

für sechs Wochen geht nicht verloren, wenn

- die erneute Arbeitsunfähigkeit erst nach 6 Monaten nach Beendigung der ersten Arbeitsunfähigkeit eintritt oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.
- Erkrankt ein Beschäftigter/eine Beschäftigte erneut innerhalb der genannten Frist, so wird nur die restliche Dauer der Entgeltfortzahlung gewährt.

Beispiel: Vier Wochen arbeitsunfähig, danach drei Monate gesund, danach erneute Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit für 3 Wochen:

Entgeltfortzahlung:

- 1. AU: 4 Wochen
- 2. AU: 2 Wochen

Ab der dritten Woche der 2. AU beginnt der Zeitraum des Krankengeldes.

Krankengeld und Krankengeldzuschuss:

Krankengeld wird nach den Regelungen des SGB V § 44 - 51 gewährt, sofern im Versicherungsbeitrag der Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld eingeschlossen ist. Krankengeldzuschuss ist im TV-L § 22 Abs. 2 nach den Vorschriften des EFZG geregelt.

2. Krankengeld

Krankengeld wird bezahlt vom Tag nach der Beendigung der Entgeltfortzahlung. Das LBV teilt der Krankenkasse das Ende der Entgeltfortzahlung mit, somit erhält man am Ende der Entgeltfortzahlung die Mitteilung der Krankenkasse über die Höhe des Krankengeldes.

Höhe des Krankengeldes:

Das Krankengeld entspricht 70 % des regelmäßigen Bruttoentgelts, darf jedoch 90 % des Nettoentgelts nicht überschreiten. Dieser Betrag wird als tatsächliche Leistung des Sozialversicherungsträgers (= Bruttokrankengeld) bezeichnet.

Beispiel*:
E12 Stufe 6, Steuerklasse 3 (Stand: 30.09.2023)

Bruttoentgelt:
5.910,00 €, davon 70 % = 4.137,00 €

Nettoentgelt (Berechnung monats-scharf):
3.928,61 € = 130,95 €/Tag (30 Tage)

Tatsächliche Leistung Bruttokrankengeld:
3.928,61 €: (30x90%) = 117,86 € ohne Deckelung

Achtung: Das Bruttokrankengeld ist im Jahr 2023 bei 116,38 € gedeckelt.

Vom kalendertäglichen Bruttokrankengeld werden noch Sozialversicherungsbeiträge abgezogen.

Vier Wochen (Netto)Krankengeld

max. Bruttokrankengeld minus Eigenanteil RV, AV, PflV: 116,38 € -15,11 €/Tag = 101,27 €/Tag
Der Betrag von 3.038,10 € (101,27 €x30) entsprechen dem Nettokrankengeld für vier Wochen.

Es wird nach Kalendermonaten zu 30 Tagen (für alle Monate) in Tagessätzen errechnet und bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit bezahlt.

Der Krankenkassenbeitrag ruht während des Bezuges von Krankengeld.

Dauer:

Krankengeld wird längstens 78 Wochen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge der gleichen Krankheit innerhalb von drei Jahren bezahlt. Nach der dreijährigen Frist entsteht ein neuer Anspruch. Das Krankengeld wird rückwirkend, jeweils nach Einreichung eines Auszahlungsscheins in Folge der fortdauernden AU bei der Krankenkasse, bezahlt.

3. Krankengeldzuschuss

Im Anschluss an die sechswöchige Entgeltfortzahlung (EFZ) erhält man für die Zeit des Krankengeldanspruchs zur Zahlung des Krankengeldes (gesetzlich) zusätzlich vom Arbeitgeber einen Krankengeldzuschuss (tariflich). Die Entgeltfortzahlung wird auf den Zeitraum angerechnet.

Dauer:

Die Dauer ist abhängig von der Beschäftigungszeit. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit von

- a) mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- b) mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

Das heißt im Fall a) sechs Wochen EFZ, sieben Wochen Krankengeld + Krankengeldzuschuss und im Fall b) sechs Wochen EFZ und 33 Wochen Krankengeld + Krankengeldzuschuss.

Danach wird jeweils nur noch Krankengeld bezahlt (s. o.).

Bei einer Beschäftigungszeit unter einem Jahr wird kein Krankengeldzuschuss gewährt.

Höhe des Krankengeldzuschusses:

Der Krankengeldzuschuss entspricht der Differenz zwischen der tatsächlichen Leistung des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoentgelt, berechnet in monatlichen Tagessätzen, je Monat 30 Tage.

Beispiel:
E 12, Stufe 6, Steuerklasse 3 (Stand: 30.09.2023)

Nettoentgelt
3.928,61 € : 30 =130,95 €/Tag

Tatsächliche Leistung Krankenkasse (s. o.)
116,38 €/Tag

Differenz: 14,57 €/Tag

Der o. g. Differenzbetrag ergibt den Krankengeldzuschuss.

Krankengeldzuschuss wird tagesscharf vom LBV bezahlt bis zum Ende der AU, längstens bis zu den tariflichen Regelungen und ist steuerpflichtiger Arbeitslohn, jedoch weder sozialversicherungspflichtig noch zusatzversorgungspflichtig. Man erhält eine Mitteilung.

Krankengeldzuschuss für Beschäftigte nach § 71 BAT, § 13 TVÜ-L:

Beschäftigte, die vor dem 1. Juli 1994 und danach ununterbrochen beschäftigt sind, erhalten einen höheren Krankengeldzuschuss. Die Berechnung geht vom Nettokrankengeld aus. Der Arbeitgeber bezahlt also die Sozialversicherungsbeiträge, die vom Krankengeld zu entrichten sind, und die Differenz als Zuschuss.

Besonderheiten:

- a) Krankengeld bei Betreuung von Kindern: Regelungen in SGB V § 45
- b) Nicht gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte

Krankengeld:

Zur Berechnung des Krankengeldzuschusses werden diejenigen Leistungen zugrunde gelegt, die Ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung nach Ihrem Entgelt zustünden, bis zum gesetzlich möglichen täglichen Höchstkrankengeld, das jährlich festgelegt wird (2023: 116,38 €).

Nettoentgeltberechnung:

Bei freiwillig Krankenversicherten wird an Stelle der Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich der AG-Zuschüsse berücksichtigt.

Privat Krankenversicherte werden in der Regelung nicht erfasst. Daher werden als Sozialversicherungsbeiträge nur die Arbeitnehmerbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung erfasst.

Entgeltzahlungen und Zahlungen des Krankengeldzuschusses durch den Arbeitgeber enden mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auch mit Beginn der Rente.

Regelungen beim Zusammentreffen von Krankengeld und Renten sind in diesem Artikel nicht berücksichtigt.

*Die Berechnung beruht auf persönlichen Zahlen und soll das Verfahren aufzeigen.

Die Gewährung der Altersermäßigung sowohl bei den Lehrkräften im Beamtenverhältnis als auch bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte) wurde zum 01.08.2014 neu geregelt und findet sich in § 4 der „Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg (Lehrkräfte-Arbeitszeit-VO)“:

- (1) Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der vollbeschäftigten Lehrkräfte aller Schularten ermäßigt sich zu Beginn des Schuljahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, um eine Woche, das 62. Lebensjahr vollenden, um zwei Wochenstunden.
- (2) Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ermäßigt sich die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung nach Absatz 1 entsprechend deren Beschäftigungsumfang.

Damit beginnt die erste Stufe der Altersermäßigung (1 Woche bei Vollbeschäftigung) mit Beginn des Schuljahres, in dem die Lehrkraft das 60. Lebensjahr vollendet, die zweite Stufe der Altersermäßigung (2 Wochenstunden bei Vollbeschäftigung) mit Beginn des Schuljahres, in welchem die Lehrkraft das 62. Lebensjahr vollendet.

Stundenbruchteile – Abgeltung in Zeit:

Die Abgeltung von Stundenbruchteilen, die über halbe Wochenstunden hinausgehen, erfolgt nicht mehr wie bis zum Jahr 2014 finanziell.

Besteht z. B. bei einer mit 25/28 teilzeitbeschäftigten 60-jährigen Lehrkraft ein Anspruch auf 0,8929 Wochenstunden (Beschäftigungsumfang: 89,29 %),

werden 0,5 Wochenstunden durch die Schulleitung in Zeit gewährt. Die verbleibende Differenz von 0,3929 Wochenstunden wird in ASD-BW hinterlegt. Im Folgeschuljahr hat der betreffende Kollege/Kollegin bei gleichem Deputatumfang erneut einen Anspruch auf 0,8929 Wochenstunden Altersermäßigung, in der Summe wären dies dann 0,8929 + Differenz aus dem Vorjahr 0,3929 = 1,2858 Wochenstunden. Die Schulleitung gewährt hiervon 1 Woche, der Rest in Höhe von 0,2858 wird in ASD-BW fürs Folgeschuljahr hinterlegt. Es wird auf die vierte Stelle hinter dem Komma aufgerundet. Die Schulleitung kann auf Anforderung der Lehrkraft den Kontostand ausdrucken.

Da eine Abgeltung der Altersermäßigung ausschließlich über Zeit, nicht hingegen finanziell möglich ist, müssen die Schulleitungen unbedingt darauf achten, dass das Konto einer Lehrkraft rechtzeitig vor dem letzten Unterrichtstag „geleert“ ist, das heißt, dass der Anspruch auf Zeitausgleich rechtzeitig vor dem letzten Unterrichtstag abgegolten ist.

Dies ist unproblematisch im Falle eines vorhersehbaren Ausscheidens. Steht z. B. die gesetzliche Rente bevor, ist in der Regel rechtzeitig absehbar, wann eine Lehrkraft ihr letztes Schuljahr antritt. Die Schulleitung hat im letzten Unterrichtsjahr einer Lehrkraft durch eine schulinterne Lösung auch Stundenbruchteile unter einer halben Woche zu gewähren.

Tarifbeschäftigte erhalten aufgrund des BAG-Urteils vom 30.09.1998, 5 AZR 18/98, Stundenbruchteile anteilig vergütet. Dies gilt jedoch ausschließlich für die Fälle des unvorhersehbaren Ausscheidens, da nur hier faktisch keine Möglichkeit verbleibt, die Stundenbruchteile in Zeit abzugelten.

Beispiele der Gewährung der Altersermäßigung (AE)

Beispiel 1:

Eine 60-jährige wissenschaftliche Lehrkraft, geb. am 17.01.1965, unterrichtet volles Deputat (25/25 Wochenstunden).
Anspruch auf 1 Woche (W-Std.) AE ab Beginn Schuljahr (SJ) 2024/25; 2 W-Std. AE ab Beginn SJ 2026/27

Beispiel 2:

Eine wissenschaftliche Lehrkraft, geb. am 17.01.1965, unterrichtet 17 von 25 Pflichtstunden.
Anspruch auf 1 W-Std. AE von 17/25 W-Std. = 0,68 W-Std. AE ab Beginn SJ 2024/25: 0,5 W-Std. werden im SJ 2024/25 gewährt, der Bruchteil von 0,18 W-Std. wird fürs nächste SJ gutgeschrieben.
Alternativ könnte auch der Gesamtanspruch in Höhe von 0,68 W-Std. fürs nächste SJ 2025/2026 gutgeschrieben werden, in welchem gleichfalls Anspruch auf 0,68 W-Std. AE besteht, in der Summe wären dies dann im SJ 2025/26 in diesem Fall 2 x 0,68 W-Std. = 1,36 W-Std.
Ab Beginn SJ 2026/27 Anspruch auf 2 x 0,68 W-Std. = 1,36 W-Std. AE: 1 W-Std. wird im SJ

Beispiel 3:

Ein technischer Lehrer Gewerbe, geb. am 13.03.1966, unterrichtet arbeitsvertraglich vereinbart volles Deputat, d. h. 28 von 28 Pflichtstunden.
Anspruch auf 1 W-Std. AE ab Beginn SJ 2025/26. Anspruch auf 2 W-Std. AE ab Beginn SJ 2027/28.

Beispiel 4:

Eine technische Lehrerin Hauswirtschaft, geb. am 29.07.1966, unterrichtet arbeitsvertraglich vereinbart 18 von 27 Pflichtstunden.
Anspruch auf 1 W-Std. AE von 18/27 W-Std. = 0,6666 W-Std. AE seit Beginn SJ 2025/26: 0,5 W-Std. wurden im SJ 2025/26 gewährt, der Bruchteil von 0,1666 W-Std. wurde fürs nächste SJ gutgeschrieben.
Ab Beginn SJ 2027/28 Anspruch auf 2 x 0,6666 W-Std. = 1,3332 W-Std. AE: 1 W-Std. wird im SJ 2025/26 gewährt, der Bruchteil von 0,3332 W-Std. (+ ggf. Rest aus 26/27) wird fürs nächste SJ gutgeschrieben.

Was muss ich tun, damit ich die Altersermäßigung (AE) erhalte?

Bezüglich des Anspruchs auf Altersermäßigung und deren Gewährung empfehlen wir die zutreffende Re-

gelung rechtzeitig bei der Schulleitung anzusprechen. Grundsätzlich erfolgt die Anrechnung der Altersermäßigung automatisch und bei Teilzeitlehrkräften entsprechend anteilig.

Die angespannte Lehrersituation in Baden-Württemberg führte seit Jahren dazu, dass immer mehr Unterrichtsstunden als Mehrarbeitsunterricht (MAU) erteilt werden mussten.

In jüngster Zeit hat das Defizit an den beruflichen Schulen erneut spürbar zugenommen, so daß Kolleginnen und Kollegen verstärkt Mehrarbeit übernehmen müssen, sei es, weil ein Kollege/eine Kollegin kurzfristig ausfällt, sei es, weil der fachspezifische Lehrbedarf anderweitig nicht gedeckt werden konnte.

Für die wichtigsten Gruppen der Lehrkräfte i. A. gilt: MAU für Vollzeit-Lehrkräfte i. A.:

- Vollzeit-Lehrkräfte i. A. unterliegen derselben Regelung wie Beamte.
- Bezahlung erfolgt ab der 4. Stunde pro Monat nach den MAU-Stundensätzen.
- Freizeitausgleich, auch durch wegfallenden Unterricht, hat Vorrang vor MAU-Vergütung.
- Ein Ausgleich erfolgt erst am Ende des Schuljahres, wenn ausgefallene bzw. nicht zu haltende Unterrichtsstunden mit den Mehrarbeitsunterrichtsstunden verrechnet wurden.
- MAU-Stunden sollten immer schriftlich angewiesen werden. Hier sollte vor allem deutlich werden:
 - Dauer
 - zwingende dienstliche Gründe
 - Zeitpunkt des Ausgleichs

MAU für Teilzeit-Lehrkräfte i. A.:

- MAU darf nur dem vereinbarten Stundenumfang entsprechend angewiesen werden.
- Jede geleistete Überstunde wird nach TV-L-Satz be-

Sind Minusstunden möglich?

Grundsätzlich gibt es keine Minusstunden. Kann die Lehrkraft ihr Deputat im Schuljahr nicht voll erfüllen, stellt sie gegenüber der Schulleitung ausdrücklich ihre Arbeitsbereitschaft zur Verfügung. Die Schulleitung hat dann die Aufgabe für eine adäquate Beschäftigung der Lehrkraft Sorge zu tragen. Wir empfehlen

MAU ist in § 67 Landesbeamtengesetz (LBG) geregelt und gilt auch für Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis. Die Anordnung von MAU setzt gemäß Abs. 3 das Vorliegen „zwingender dienstlicher Verhältnisse“ voraus. Im Gesetz sind außerdem ausdrücklich der Ausnahme-Charakter und die Kurzfristigkeit von MAU betont.

Die Pflicht zum Ableisten von Mehrarbeitsunterricht betrifft sowohl Beamte als auch - mit abweichenden Regelungen - Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis.

zahlt, es sei denn, es kann Freizeitausgleich gewährt werden (eine Verrechnung gegen ausfallende Stunden ist rechtlich möglich). Bei Teilnahme an ganztägigen Schülerexkursionen, Klassenfahrten oder Landschulheimaufenthalten wird Vollzeitvergütung für diesen Tag bzw. diese Tage gewährt.

- MAU über das Regelstundenmaß hinaus ist abzulehnen, da dann die MAU-Verordnung für Vollzeit-Lehrkräfte i. A. angewandt wird. Die bessere Alternative für ständig anfallende MAU-Stunden ist die Aufstockung des Deputats (auch befristet möglich).
- Sichern Sie sich damit auch eine höhere Zusatzversorgung VBL!
- Befristet beschäftigte Lehrkräfte dürfen keinen Mehrarbeitsunterricht leisten.

Beachten Sie stets § TV-L, damit Ansprüche nicht verfallen.

- MAU ist nicht der Lückenfüller im Pflichtunterrichtsangebot!

Lehrkräften dringend keine Einverständniserklärung gegenüber der Schulleitung abzugeben, das nicht gehaltene Deputatsstunden im Folgeschuljahr nachgeholt werden. Kommt es dennoch zu einem Einverständnis, ist ein Ausgleich nur unmittelbar im Folgeschuljahr möglich. Danach entfällt dieser Ausgleichsanspruch.

In seinem Urteil vom 21. April 1999 (5 AZR 200/98) hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die geringere Vergütung teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer für die gleiche Stundenzahl der vollzeitbeschäftigten Lehrer einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung darstellt.

Demnach haben teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im

Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte), die zur Erteilung von Mehrarbeitsunterrichtsstunden herangezogen werden, gemäß ehemals § 34 Abs.1, Unterabsatz 1 Satz 3 BAT, neu § 7 TV-L i.V.m. § 44 Nr.2 TV-L, für jede dieser Stunden - bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung - Anspruch auf die anteilige Vergütung einer entsprechenden vollbeschäftigten Lehrkraft im Arbeitnehmerverhältnis.

Beispiel 1:

Die Lehrkraft unterrichtet im Monat März bei 16/27 Deputat + 2 Mehrarbeitsunterrichtsstunden pro Woche:
Es besteht Anspruch auf 18/27 TV-L-Vergütung im Monat März.

Es besteht Anspruch auf 25/25 TV-L-Vergütung im Monat Februar; die restlichen 4 Mehrarbeitsunterrichtsstunden werden bis zum Schuljahresende mit den weiter anfallenden Mehrarbeitsunterrichtsstunden, welche über das volle Deputat hinausgehen, aufaddiert und danach mit den ausgefallenen Unterrichtsstunden im gesamten Schuljahr verrechnet; der danach verbleibende Rest kann nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vergütet werden.

Empfehlungen:

- Machen Sie immer unverzüglich schriftlich die anteilige TV-L-Vergütung unter Hinweis auf die BAG-Entscheidung geltend, wenn Sie Mehrar-

Beispiel 2:

Die Lehrkraft unterrichtet im Monat Februar (4 Schulwochen) bei 23/25 Deputat + 3 Mehrarbeitsunterrichtsstunden pro Woche:

beitsunterrichtsstunden geleistet haben. Beachten Sie dabei die Ausschlussfrist von 6 Monaten gem. § 37 TV-L.

- Fertigen Sie für jeden Monat eine gesonderte Aufstellung der Mehrarbeitsunterrichtsstunden.
- Lassen Sie sich stets eine schriftliche Bestätigung jeder Überstundenanordnung durch die Schulleitung geben. Mit Urteil vom 22. August 2001 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte i. A. für die Dauer der Teilnahme an einer mindestens ganztägigen Klassenfahrt wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte zu vergüten sind.



Von einer ganztägigen Klassenfahrt ist bei einer Dauer von mindestens 8 Zeitstunden auszugehen. Eine Gegenrechnung mit ausfallenden Unterrichtsstunden ist nicht vorzunehmen.

Eine solche ganztägige Klassenfahrt ist auf dem Dienstweg dem RP mitzuteilen und der finanzielle Mehraufwand einzufordern.

- Es wird anteilige TV-L-Vergütung und nicht die Mehrarbeitsvergütung bezahlt!

- Klassenfahrten sind außerunterrichtliche Veranstaltungen, die außerhalb des Schulgeländes stattfinden, also mit einem Ortswechsel verbunden sind!

Beispiel: Eine Lehrkraft unterrichtet 13/25 bei einer fünftägigen Klassenfahrt erhält sie für diese Tage eine Vergütung für ein Deputat von 25/25 Wochenstunden (einschließlich darin eventuell enthaltener Wochenendtage).

Beispielsberechnung Vergütung von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften i. A. bei Klassenfahrten (Lehrkraft Musterfrau, 13/25, EG 13 Stufe 5, Entgelttabelle gültig ab 01.12.2022)			
	Teilzeitvergütung	Vollzeitvergütung	Vergütung bei Klassenfahrt
Entgelt	3.048,00 Euro	5.861,53 Euro	
Anzahl der Tage im Monat (30 oder 31)			
Entgelt/ 30 Tage	101,60 Euro	195,38 Euro	
Anzahl der Klassenfahrtstage	5		
Anzahl der Tage der Teilzeitbeschäftigung (TZ)	25		
Teilzeitvergütung – Anzahl der Tage in TZ-Beschäftigung (25 * TZ-Tagesentgelt)	2.540,00 Euro		2.540,00 Euro
Anzahl der Tage in Vollbeschäftigung	5		
Vergütung der Tage in Vollbeschäftigung (5*Vollzeittagesentgelt)		976,90 Euro	976,90 Euro
Gesamtvergütung			3.516,90 Euro
Zum Vergleich			
Vergütung bei 30 Tagen TZ-Beschäftigung	3.048,00 Euro		
Vergütung bei 25 Tagen TZ und 5 Tagen Vollzeit	3.516,90 Euro		
Unterschied (Mehrvergütung)	468,90 Euro		

Der dbb tarifunion, die Dachorganisation des BLV für die tariflichen Angelegenheiten auf Bundesebene, hat mit dem Arbeitgeberverband des Öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg (AVdöD Land BW) einen Tarifvertrag über Altersteilzeit (ATZ) für schwerbehinderte Beschäftigte im Land Baden-Württemberg (TV ATZ BW) abgeschlossen. Damit können schwerbehinderte Beschäftigte, also auch Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte), ab einem Lebensalter von 55 Jahren grundsätzlich ihre Arbeitszeit auf 50 Prozent reduzieren und erhalten weiterhin ein Entgelt in Höhe von 83 Prozent ihres bisherigen Nettoentgelts.

Seit Oktober 2012 galt in Baden-Württemberg dieser Tarifvertrag über Altersteilzeit für schwerbehinderte Beschäftigte im Landesdienst (TV ATZ BW), dessen Laufzeit am 30. Juni 2020 verlängert wurde. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss vor dem 1. Januar 2026 beginnen. Im Zuge der Einigung haben sich beide Seiten darauf verständigt, dass ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis für Tarifbeschäftigte nur dann vereinbart werden kann, sofern die entsprechenden Regelungen für vergleichbare Beamte gelten, so dass eine Gleichbehandlung beider Statusgruppen gegeben ist.

Die wichtigsten Regelungen:

- Vom Geltungsbereich umfasst sind alle Beschäftigten, bei denen die Schwerbehinderteneigenschaft i. S. d. § 2 Abs.2 SGB IX festgestellt ist,
- Kann-Bestimmung für Beschäftigte, die mindestens 55 Jahre alt sind,
- Anspruch für schwerbehinderte Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen,
- Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während der ATZ auf die Hälfte entweder durch dauerhafte Teilzeit (Teilzeitmodell) oder

durch volle Arbeitsleistung in der ersten Hälfte der ATZ und Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge in der zweiten Hälfte der ATZ (Blockmodell),

- Aufstockung des Entgelts auf 83 Prozent des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts.
- Das ATZ-Verhältnis muss vor dem 1. Januar 2026 beginnen.

Hinweise:

Wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin über die Entgeltfortzahlungsfristen im engeren Sinne (also ohne die Zeit, in der er/sie noch einen Krankengeldzuschuss erhält) hinaus erkrankt ist, verschiebt sich beim Blockmodell das Ende der Arbeitsphase um die Hälfte dieses Zeitraums nach hinten. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Der Arbeitgeber entrichtet zusätzlich einen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Der zusätzliche Aufstockungsbeitrag ist auf 80 v. H. des zustehenden Arbeitsentgelts für die Altersteilzeit zu entrichten, der Arbeitgeber trägt den Betrag allein. Auch auf die Zusatzversorgung VBL ergeben sich Auswirkungen: Die Beschäftigten werden so gestellt, als ob sie mit 90 % ihrer bisherigen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten; dazu wird das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt auf das 1,8fache erhöht; dieses erhöhte Entgelt ist damit die Bemessungsgrundlage für die Umlagen und die vom Arbeitnehmer zu tragende Umlagebeiträge.

Der BLV setzt sich für eine Verlängerung dieses Tarifvertrages ein!

Vereinfachte Gegenüberstellung ohne Anspruch auf Vollständigkeit, als Entscheidungshilfe gedacht.

	Beamte	Tarifbeschäftigte (Lehrkräfte i. A.)
1. Vertragsrecht	Öffentlich-rechtliches Dienst- u. Treueverhältnis; Regelung durch Landesbeamtengesetz (LBG).	Privatrechtliches Arbeitsverhältnis; Inhalt auf der Basis des Tarifvertrags TV-L verknüpft mit Regelungen des Beamtenrechts.
2. Begründung des Arbeitsverhältnisses	Ernennung Beamtenverhältnis: ■ auf Widerruf ■ zur Probe ■ auf Lebenszeit	Unterschrift des Arbeitsvertrags durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. (in der Regel TV-L-Arbeitsvertrag)
3. Dauer des Arbeitsverhältnisses	In der Regel auf Lebenszeit	In der Regel auf unbestimmte Zeit (Ausnahme: befristete Arbeitsverträge)
4. Teilzeitbeschäftigung (TZ)	LBG § 69: TZ mit mind. 50 % in der Regel beantragbar, wenn dienstl. Belange nicht entgegenstehen*; TZ mit mind. 30 % möglich zur Betreuung und Pflege von Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftigem Angehörigen, max. für 15 Jahre (einschließlich Beurlaubung). Während der Elternzeit TZ mit weniger als 50 %, mindestens aber ¼ möglich.	Regelung in § 11 TV-L und im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) entsprechend den Beamtenregelungen; Laufzeit in der Regel bis 5 Jahre, Aufstockung nicht automatisch möglich, muss eigens beantragt werden; MAU-Vergütung bis zum vollen Deputat = TV-L-anteiliges Entgelt.
5. Beurlaubung	LBG § 72: wenn Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreut werden und wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Aus anderen Gründen: bis zu 6 Jahren bzw. nach Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Beginn des Ruhestandes möglich, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Regelung in § 28 TV-L: Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.
6. Freistellungsjahr (Sabbatjahr)	LBG § 69, Abs. 5: auf Antrag: Beamte gehen in Vorleistung, Besoldung ganze Zeit entsprechend geringer. Kumulierung aktuell nicht möglich, jedoch das Verschieben der Freistellungsphase. (in Absprache mit dem RP)	Entsprechend den Beamtenregelungen mit einem Unterschied: Auch Teilzeitbeschäftigte mit einem geringeren Deputat als 50 % im Durchschnitt der Gesamtlaufzeit können davon Gebrauch machen.
7. Altersteilzeit	In Baden-Württemberg nur für schwerbehinderte Beamte möglich.	Seit 1.10.2012 für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte möglich.
8. Entlassung / Kündigung	- über disziplinarische Maßnahme - wer Eigenschaft als Deutscher verliert bzw. Staatsbürger außerhalb der EU wird	Eine Kündigung ist gem. § 34 TV-L, ein Auflösungsvertrag gem. § 33 TV-L möglich. Ab 15 Jahre Beschäftigungszeit und

* Bei TZ „aus sonstigen Gründen“ ist ab dem SJ 2024/25 der TZ-Umfang auf mind. 75 % festgelegt worden. L. i. A. in unbefristeten AV sind hiervon nur bei neuen vertraglichen Vereinbarung betroffen.

	- auf eigenen Antrag - bei Nichtbestehen der Probezeit	Vollendung des 40. Lebensjahres kann der AG nur aus einem wichtigen Grund kündigen.
9. Probezeit (PZ)	LBG § 19: In allen Laufbahnen einheitlich 3 Jahre, kann auf max. 5 Jahre verlängert werden. Verkürzung der Probezeit möglich: ■ wenn Laufbahnbefähigung mind. 1,4: 1 Jahr Verkürzung PZ möglich; ■ wenn Probezeit-DB mind. 1,5: ebenfalls 1 Jahr Verkürzung möglich; ■ Das Bewährungsjahr (= drittes Jahr im Direkteinstieg) kann ebenfalls angerechnet werden. Jedoch Mindestprobezeit von 1 Jahr.	6 Monate lt. § 2 TV-L. Sonderregelungen bei Direkteinstiegern: einjähriger Probearbeitsvertrag mit Nebenabrede.
10. Versetzung und Abordnung	Möglich gem. § 24 und § 25 LBG Möglich gem. § 4 TV-L (keine Mitbestimmung der Personalvertretung)	Möglich gem. § 4 TV-L (keine Mitbestimmung durch die PV)
11. Eintritt in den Ruhestand / Rente	a) auf Antrag zum Ende des Schuljahres, in dem das 63. Lebensjahr vollendet ist (Versorgungsabschlag beachten!) b) gesetzlicher Ruhestand bisher zum Ende des Schuljahres, in welchem das 64. Lebensjahr vollendet wird; zukünftig zum Ende des Schuljahres, in dem das 66. Lebensjahr vollendet ist; Übergangsregelungen für Geburtsjahrgänge 1947 bis 1964 c) bei Dienstunfähigkeit d) aufgrund Schwerbehinderung Pflichtbeiträge	Schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters! a) Abschlagsfreie Altersrente: § 33 i. V. m. § 44 TV-L (Ende des Schulhalbjahres, in welchem Rentenalter ohne Abschläge erreicht wird) b) Rente wegen Erwerbsminderung § 33 TV-L; vollerwerbsgemindert = weniger als 3 Std. arbeitsfähig pro Tag c) Rente für besonders langjährig Versicherte (65 J.), wenn 45 Jahre d) Rente für langjährig Versicherte (63 J.) bei 35 Jahren sozialversicherungspflichtiger Zeit - mit Abschlägen e) Altersrente für Schwerbehinderte mit 63 J. bzw. 65 J.; ab 60 J. möglich mit Abschlägen.
12. Streikrecht	Nein	Ja (Friedenspflicht muss beachtet werden.)
13. Bezüge / Vergütung (siehe Beispiele nachfolgend)	Regelungen in Landesbesoldungsgesetz	Tarifvertrag TV-L + TVÜ-L sowie Entgeltordnung für Lehrerinnen und Lehrer i. A.
14. Krankenbezüge	Volle Bezüge bis zur Feststellung der Dienstunfähigkeit. „Rekonvaleszenzregelung“ max. 1 Jahr (= gestufte Wiederaufnahme des Dienstes); Teildienstfähigkeit (begrenzte	§ 22 TV-L: bis 6. Woche Entgeltfortzahlung; 7. bis max. 39. Woche Krankengeld von der Krankenkasse + Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber (abhängig

	Dienstfähigkeit): der Beamte/die Beamtin kann die Dienstpflichten noch während mind. der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen; Feststellung erfolgt durch Amtsarzt; (Besoldung bemisst sich entsprechend dem Deputatsanteil, mind. jedoch erreichter Pensionsanspruch).	v. Beschäftigungszeit); danach bis max. 78. Woche Krankengeld von der Krankenkasse (ca. 70 % des regelmäßigen Bruttoentgelts, maximal jedoch 90 % des letzten Nettoeinkommens). keine Rekonvaleszenzregelung für Lehrkräfte i. A.!
15. Beihilfe für Beamte, welche nach dem 31.12.2012 zur Beamtin/zum Beamten ernannt wurden, folglich nach dem 31.12.2012 beihilfeberechtigt geworden	Beihilfeberechtigter Beamter/Beamtin mit oder ohne berücksichtigungsfähiges Kind: 50 % Mit mindestens zwei berücksichtigungsfähigen Kindern 70 % Berücksichtigungsfähiger Ehegatte/Ehegattin bzw. Lebenspartner/in nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz: 70 % Berücksichtigungsfähiges Kind: 80 % Empfänger von Versorgungsbezügen: 70 % (siehe Beihilfeverordnung) Kostendämpfungspauschale: A 10 bis A 11: 115 Euro A 12: 150 Euro A 13 bis A 14: 180 Euro	1. Arbeitsvertrag vor 30.09.1997 mit KV-AG-Zuschuss und pflichtversichert bzw. freiwillig versichert: keine bzw. geringe Beihilfe (z. B. Zahnersatz). 2. Arbeitsvertrag vor 30.09.1997 ohne KV-AG-Zuschuss und freiwillig versichert: werden wie Beamte behandelt. 3. Arbeitsvertrag ab 30.09.1997 mit KV-AG-Zuschuss und pflichtversichert oder freiwillig versichert: keine Beihilfe mehr. (Beihilfetarifverträge sind einseitig v. AG gekündigt.) 4. Rentner erhalten keine Beihilfe.
Pauschale Beihilfe	Einmalige Wahlmöglichkeit. Anstatt fallbezogener Beihilfezahlungen erhält man eine monatliche Pauschale und muss sich und seine Familie zu 100 % selbst krankenversichern. Bei Vorliegen der Voraussetzungen z. B. in der GKV	
16. Krankenkasse	In der Regel in privater Krankenversicherung (PKV). Beitrag personen-, alters- und gesundheitsbezogen. Keine Pflichtversicherung, jedoch ist der Nachweis einer Krankenversicherung Pflicht. In der PKV müssen Beiträge auch während der Krankheit bezahlt werden. Beitragsrückerstattung bei Nichtinanspruchnahme von Leistungen. In PKV keine Kostenübernahme bei Kuren (Zusatzvertrag erforderlich).	In der Regel in gesetzlicher Krankenversicherung (GKV). Pflichtversicherung bis Versicherungspflichtgrenze Familienmitglieder sind mitversichert. Beitragssatz: 14,6 % plus einem kassenabhängigen Zusatzbeitrag (Ø 1,6 %), davon trägt der AN die Hälfte (der AG die andere Hälfte). Beitrag richtet sich nach dem Bruttoentgelt, bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze (4.987,50 €). Keine Beiträge während des Bezuges von Kranken-, Mutterschafts- und Elterngeld. Keine Leistung für Heilpraktiker in der GKV. Mehrbettzimmer bei Krankenhausaufenthalt. Krankengeld bei Erkrankung von mitversicherten Kindern (10 Tage pro

		Kind, max. 25 Tage) gem. § 45 SGB V, sofern Kind keine 12 Jahre alt und in der GKV mitversichert ist oder selbst pflichtversichert ist.
17. Pflegeversicherung	Wie bei Krankenversicherung ist eine private Pflegeversicherung abzuschließen.	Beitragshöhe: 1,7 % von max. 4.987,50 €, bei Kinderlosen erhöht sich der Beitrag um 0,6 %. Abschläge ab 2 Kindern. S. gesonderte Übersicht
18. Beförderung / Höhergruppierung	Abhängig von ■ Stellenzahl ■ Beförderungsjahrgang ■ Leistung Alternativ: Aufgabenbezogene A 14 Aufgabenaus-schreibung (im Bereich Höherer Dienst) an der jeweiligen Schule	Höhergruppierung erfolgt: 1. wenn beamtenrechtliche Voraussetzungen erfüllt sind: gem. den Richtlinien der Entgeltordnung für Lehrkräfte (EntgO-L). 2. für Nichterfüller nur noch z. T. möglich; Einzelfallprüfung erforderlich.
19. Versorgung / Rente	Höchstversorgungssatz: 71,75 %.	Gesamtversorgung besteht aus: 1. Gesetzliche Rente; Beitrag beträgt zz. 18,6 % / 2 von max. 7.300,00 €. 2. Zusatzversorgung VBL: Beitrag zz. 8,26 % vom gesamten Bruttoentgelt, davon trägt der AN lediglich 1,81 % seit 01.07.2017.
Versorgungsfähige Zeit	Ausbildungszeiten werden nur noch z. T. angerechnet.	Seit 1.1.2002 Versorgungspunktemodell als Betriebsrente (VBL) (=Zusatzrente) eingeführt.
Steuerrechtlich	Bis 2005 gab es Versorgungsfreibetrag von 40 % der Versorgungsbezüge, max. 3.072 € pro Jahr (mtl. 256 €), seit 2005 auf 3.000 € festgesetzt; wird im Laufe von 35 Jahren abgeschmolzen.	Seit 2005 wird 50 % der Rente versteuert, mit jährlicher Steigerung von 2 % (ab 2020: 1 %). Änderung Besteuerungsanteil 2023: 83 %. Mit dem Wachstumschancengesetz (27.03.2024) ist erst ab 2058 100% der Rente zu versteuern.
Dienstunfähigkeit / Erwerbsminderung	Nach 5 Jahren Mindestversorgung 35 % oder 61,4 % der Endstufe von A 5. Bei Dienstunfall mindestens 66,6 %. Bei langer Freistellung nur Anspruch auf das erdiente Ruhegehalt.	Zurechnungszeit (Z.): Vom Eintritt der Erwerbsminderung bis zum vollendeten 62. Lebensjahr des Versicherten wird den bereits zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten die Z. hinzugerechnet, d. h. er/sie wird so gestellt, als habe er/sie Beiträge entrichtet.
Pension- / Rentenwachstum	1,79375 % (bei Vollzeitdeputat); Höchstsatz der Beamtenversorgung: 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge	Entgeltpunkte im Verhältnis zum Durchschnittsverdienst aller AN und Beitragsjahren steigt der Rentenanspruch. VBL-Rente: entsprechend Punktemodell; Zeiten außerhalb des Öffentlichen Dienstes werden seit 2002 nicht mehr anerkannt.

Diese Pflegebeiträge gelten ab dem 01.07.2023

Beitragssatz	Ohne Kinder	1 Kind, bzw. Kinder ü. 25 Jahren	2 Kinder*	3 Kinder*	4 Kinder*	5 Kinder* oder mehr
bisher	3,4 %	3,05 %	3,05 %	3,05 %	3,05 %	3,05 %
Ab 01.07.2023	4,0 %	3,4 %	3,15 %	2,9 %	2,65 %	2,4 %
AN-Anteil ab 01.07.2023	2,30 %	1,70 %	1,45 %	1,2 %	0,95 %	0,70 %
AG-Anteil	1,7 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %

* Nur Kinder unter 25 Jahren, ansonsten zählen sie wie ein Kind.

Nettovergleich Beamter – Tarifbeschäftigter (L. i. A.) Stand: 01.08.2023

Am Beispiel eines **Technischen Lehrers**, geb. 01.08.1988, verheiratet, Ehegattin nicht berufstätig, 2 Kinder, 7 Jahre Meistertätigkeit, Voraussetzungen für Übernahme in das Beamtenverhältnis liegen vor. Im Jahr der Ausbildung erfolgt die Vergütung in EG 10 nach TV-L.

Als Arbeitnehmer verdient er: EG 9 Stufe 4:		Als Beamter verdient er nach Übernahme ins Beamtenverhältnis:	
EG 10, Stufe 4	3.560,20 €	A 11, Stufe 3 Grundgehalt	3.897,31 €
		Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	158,80 €
		kinderbezogene Teile des Familienzuschlags (2*125,07 €)	549,62 €
		Strukturzulage § 46 LBesGBW	104,37 €
Bruttobezüge	3.560,20 €	Bruttobezüge	4.710,10 €
Steuerpfl. Brutto:	3.567,80 €	Steuer LStKI-III/2	599,16 €
soz.vers. Brutto:	3.715,29 €	Soli	0,00 €
Steuer LStKI-III/2	290,33 €	Kirchensteuer	47,93 €
Soli	0,00 €	private Krankenversicherung mit Wahlleistungen (50 % Beihilfe)	ca. 400,00 €
Kirchensteuer	1,20 €	Pflegeversicherung ca.	50,00 €
Rentenversicherung	345,52 €		
Arbeitslosenversicherung	46,44 €		
Krankenversicherung	289,80 €		
Pflegeversicherung	56,66 €		
Eigenanteil VBL-Zusatzversorgung	67,24 €		
Nettobezüge	2.463,01 €	Nettobezüge	3.613,01 €
+ Jahressonderzahlung 80 %			

Am Beispiel eines **Technischen Lehrers**, geb. 01.08.1992, nicht verheiratet, 3,5 Jahre Meistertätigkeit, Voraussetzungen für das Beamtenverhältnis liegen vor. Im Jahr der Ausbildung erfolgt Vergütung in EG 10 nach TV-L.

Als Arbeitnehmer verdient er: EG 9 Stufe 3:		Als Beamter verdient er nach Übernahme ins Beamtenverhältnis:	
EG 9, Stufe 3	3.172,55 €		
A 11, Stufe 2 Grundgehalt	3.742,07 €		
Strukturzulage § 46 LBesGBW	104,37 €		
Bruttobezüge	3.172,55 €	Bruttobezüge	3.846,44 €
Steuerpfl. Brutto:	3.172,55 €	Steuer LStKI-I/0	737,41 €
soz.vers. Brutto:	3.302,64 €	Soli	0,00 €
Steuer LStKI-I/0	460,58 €	Kirchensteuer	58,99 €
Soli	25,33 €	private Krankenversicherung mit Wahlleistungen (50 % Beihilfe)	ca. 320,00 €
Kirchensteuer	36,84 €	Pflegeversicherung ca.	40,00 €
Rentenversicherung	307,15 €		
Arbeitslosenversicherung	41,28 €		
Krankenversicherung	257,60 €		
Pflegeversicherung	58,62 €		
Eigenanteil VBL-Zusatzversorgung	59,77 €		
Nettobezüge	1.925,38 €	Nettobezüge	2.690,04 €
+ Jahressonderzahlung 80 %			

Am Beispiel eines **Direkteinsteigers, FH-Absolvent (Bachelor-Abschluss)**, nicht Mangelbereich Elektro- bzw. Metalltechnik, 2023 bei der Einstellung 35 Jahre alt, 8 Jahre förderliche Zeiten, verheiratet, Ehegatte nicht berufstätig, 2 Kinder, Steuerklasse III/2; Übernahme als Beamter 3 Jahre später mit 38 Jahren.

Als Arbeitnehmer verdient er von September 2023 bis September 2026: EG 11 Entwicklungsstufe 4:		Als Beamter verdient er dann 3 Jahre nach der Einstellung:	
EG 11, Stufe 4	4.604,26 €	A 13, Stufe 5 Grundgehalt	4.991,43 €
Zulage	300,00 €	Ehebezogener Teil des Familienzuschlags und kinderbezogene Teile des Familienzuschlags	+ 158,80 €
		Strukturzulage gem. § 46 LBesGBW	+ 104,37 €
Bruttobezüge	4.904,26 €	Bruttobezüge	5.721,88 €
Steuerpfl. Brutto:	4.904,26 €	Steuer LStKI-III/2	893,16 €
soz.vers. Brutto:	5.105,74 €	Soli	0,00 €
Steuer LStKI-III/2	471,00 €	Kirchensteuer	38,39 €
Soli	0,00 €	private Krankenversicherung mit Wahlleistungen (50 % Beihilfe)	ca. 450,00 €
Kirchensteuer	8,77 €	Pflegeversicherung ca.	70,00 €
Rentenversicherung	474,83 €		
Arbeitslosenversicherung	66,38 €		
Krankenversicherung	403,99 €		
Pflegeversicherung	76,03 €		
Eigenanteil VBL-Zusatzversorgung	88,77 €		
Nettobezüge	3.314,47 €	Nettobezüge ca.	4.270,33 €
+ Jahressonderzahlung			

VERGLEICH BEAMTENVERHÄLTNIS – TARIFBESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS FÜR LEHRKRÄFTE i. A.

VERGLEICH BEAMTENVERHÄLTNIS – TARIFBESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS FÜR LEHRKRÄFTE i. A.

Am Beispiel eines **Direkteinsteigers, Uni-Absolvent (Master)**, nicht Mangelbereich Elektro- bzw. Metalltechnik, 2023 bei der Einstellung 35 Jahre alt, 8 Jahre förderliche Zeiten, verheiratet, Ehegatte nicht berufstätig, 2 Kinder, Steuerklasse III/2; Übernahme als Beamter 3 Jahre später mit 38 Jahren.

Als Arbeitnehmer verdient er ab September 2023 bis September 2026: EG 12, Entwicklungsstufe 4		Als Beamter verdient er dann 3 Jahre nach der Einstellung:	
EG 12, Stufe 4	5.098,93 €	A 13, Stufe 5 Grundgehalt	4.991,43 €
Zulage	150,00 €	Ehebezogener Teil des Familienzuschlags und kinderbezogene Teile des Familienzuschlags	+ 158,80 €
		Strukturzulage gem. § 46 LBesGBW	+ 104,37 €
Bruttobezüge	5.248,93 €	Bruttobezüge	5.721,88 €
Steuerpfl. Brutto:	5.248,93 €	Steuer LStKI-III/2	893,16 €
soz.vers. Brutto:	5.467,34 €	Soli	0,00 €
Steuer LStKI-III/2	553,66 €	Kirchensteuer	38,39 €
Soli	0,00 €	private Krankenversicherung mit Wahlleistungen (50 % Beihilfe)	ca. 450,00 €
Kirchensteuer	14,39 €	Pflegeversicherung ca.	70,00 €
Rentenversicherung	508,65 €		
Arbeitslosenversicherung	71,10 €		
Krankenversicherung	403,99 €		
Pflegeversicherung	76,06 €		
Eigenanteil VBL-Zusatzversorgung	95,01 €		
Nettobezüge	3.526,08 €	Nettobezüge ca.	4.270,33 €
+ Jahressonderzahlung			

Am Beispiel eines **Direkteinsteigers, FH-Absolvent (Bachelor)**, Mangelbereich Elektro- bzw. Metalltechnik, 2023 bei der Einstellung 35 Jahre alt, 8 Jahre förderliche Zeiten, verheiratet, Ehegatte nicht berufstätig, 2 Kinder, Steuerklasse III/2; Übernahme als Beamter 3 Jahre später mit 38 Jahren.

Als Arbeitnehmer verdient er von September 2023 bis September 2026: EG 11 Entwicklungsstufe 4:		Als Beamter verdient er dann 3 Jahre nach der Einstellung:	
EG 11, Stufe 4	4.604,26 €	A 13, Stufe 5 Grundgehalt	4.991,43 €
Zulage	700,00 €	Ehebezogener Teil des Familienzuschlags und kinderbezogene Teile des Familienzuschlags	+ 158,80 €
		Strukturzulage gem. § 46 LBesGBW	+ 104,37 €
Bruttobezüge	5.304,26 €	Bruttobezüge	5.721,88 €

Bruttobezüge 5.304,26 €		Bruttobezüge 5.721,88 €	
Steuerpfl. Brutto:	5.304,26 €	Steuer LStKI-III/2	893,16 €
soz.vers. Brutto:	5.527,70 €	Soli	0,00 €
Steuer LStKI-III/2	567,50 €	Kirchensteuer	38,39 €
Soli	0,00 €	private Krankenversicherung mit Wahlleistungen (50 % Beihilfe)	ca. 450,00 €
Kirchensteuer	15,36 €	Pflegeversicherung ca.	70,00 €
Rentenversicherung	514,08 €		
Arbeitslosenversicherung	71,86 €		
Krankenversicherung	403,99 €		
Pflegeversicherung	76,06 €		
Eigenanteil VBL-Zusatzversorgung	96,01 €		
Nettobezüge	3.559,41 €	Nettobezüge ca.	4.270,33 €
+ Jahressonderzahlung			

Am Beispiel eines **Direkteinsteigers, Uni-Absolvent (Master)**, Mangelbereich Elektro- bzw. Metalltechnik, 2023 bei der Einstellung 35 Jahre alt, 8 Jahre förderliche Zeiten, verheiratet, Ehegatte nicht berufstätig, 2 Kinder, Steuerklasse III/2; Übernahme als Beamter 3 Jahre später mit 38 Jahren.

Als Arbeitnehmer verdient er ab September 2023 bis September 2026: EG 12, Entwicklungsstufe 4		Als Beamter verdient er dann 3 Jahre nach der Einstellung:	
EG 12, Stufe 4	5.098,93 €	A 13, Stufe 5 Grundgehalt	4.991,43 €
Zulage	600,00 €	Ehebezogener Teil des Familienzuschlags und kinderbezogene Teile des Familienzuschlags	+ 158,80 €
		Strukturzulage gem. § 46 LBesGBW	+ 104,37 €
Bruttobezüge	5.698,93 €	Bruttobezüge	5.721,88 €
Steuerpfl. Brutto:	5.700,77 €	Steuer LStKI-III/2	893,16 €
soz.vers. Brutto:	5.944,04 €	Soli	0,00 €
Steuer LStKI-III/2	668,33 €	Kirchensteuer	38,39 €
Soli	0,00 €	private Krankenversicherung mit Wahlleistungen (50 % Beihilfe)	ca. 450,00 €
Kirchensteuer	22,45 €	Pflegeversicherung ca.	70,00 €
Rentenversicherung	552,80 €		
Arbeitslosenversicherung	77,27 €		
Krankenversicherung	403,99 €		
Pflegeversicherung	76,06 €		
Eigenanteil VBL-Zusatzversorgung	103,15 €		
Nettobezüge	3.794,88 €	Nettobezüge ca.	4.270,33 €
+ Jahressonderzahlung			

Alle Berechnungen ohne Gewähr

Wichtig:

- Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte) gehen nicht zum Ende des Schuljahres, in welchem Sie das 65. Lebensjahr vollenden, in die abschlagsfreie Rente!
- Für Arbeitnehmer/innen gelten nicht die Regelungen des Beamtenrechts! Es gelten die Regelungen des Rentenrechts!

Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der Altersgrenze:

- Männer und Frauen können z. T. vorzeitig in Rente gehen → Rentenabschläge!
- Außerdem kann nach § 33 TV-L das Arbeitsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden. Dabei ist ein Auflösungsvertrag erforderlich.

§ 33 TV-L:

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

Was muss ich tun?

Grundsätzlich:

Rechtzeitig Rentenanspruch bei DRV (ehemals BfA) und VBL (ca. 3 - 4 Monate vorher) stellen. Damit wird festgelegt, wann ich gehen will (mit oder ohne Abschlag). Zuvor sollte man bei der DRV den Rentenanspruch berechnen lassen und parallel bei der VBL in Karlsruhe eine Rentenauskunft einholen.

Bei Regelaltersrente und Erwerbsminderungsrente:

Vorlage des Rentenbescheids und Ende der Beschäftigung dem RP mitteilen.

Ansonsten:

Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem RP durch Auflösungsvertrag vereinbaren. Teilen Sie dem RP schriftlich auf dem Dienstweg unter Beilegen des Renteninformationsbescheids mit, zu welchem Zeitpunkt Sie in Rente gehen.

Aber Sonderregelung für Lehrkräfte § 44 TV-L beachten:

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

Erhöhung des Renteneintrittsalters siehe Tabelle

Geburts-jahr/ Monat	Regelalters-grenze		Altersrente für langjährig Versicherte		Altersrente für schwerbehinderte Menschen		Altersrente für besonders langjährig Versicherte	
	Anhebung um Monate	auf Alter/Jahr/Monat	Abschlagsfrei ab Alter	Vorzeitige Inanspruchnahme ab Alter möglich	Abschlagsfrei ab Alter	Vorzeitige Inanspruchnahme ab Alter möglich	Abschlagsfrei ab Alter	Vorzeitige Inanspruchnahme ab Alter möglich
1957	11	65+11	11	63	11	63+11	60+11	63+11
1958	12	66	12	63	12	64	61	64
1959	14	66+2	14	63	14	64+2	61+2	64+2
1960	16	66+4	16	63	16	64+4	61+4	64+4
1961	18	66+6	18	63	18	64+6	61+6	64+6
1962	20	66+8	20	63	20	64+8	61+8	64+8
1963	22	66+10	22	63	22	64+10	61+10	64+10
ab 1964	24	67	24	63	24	65	62	65

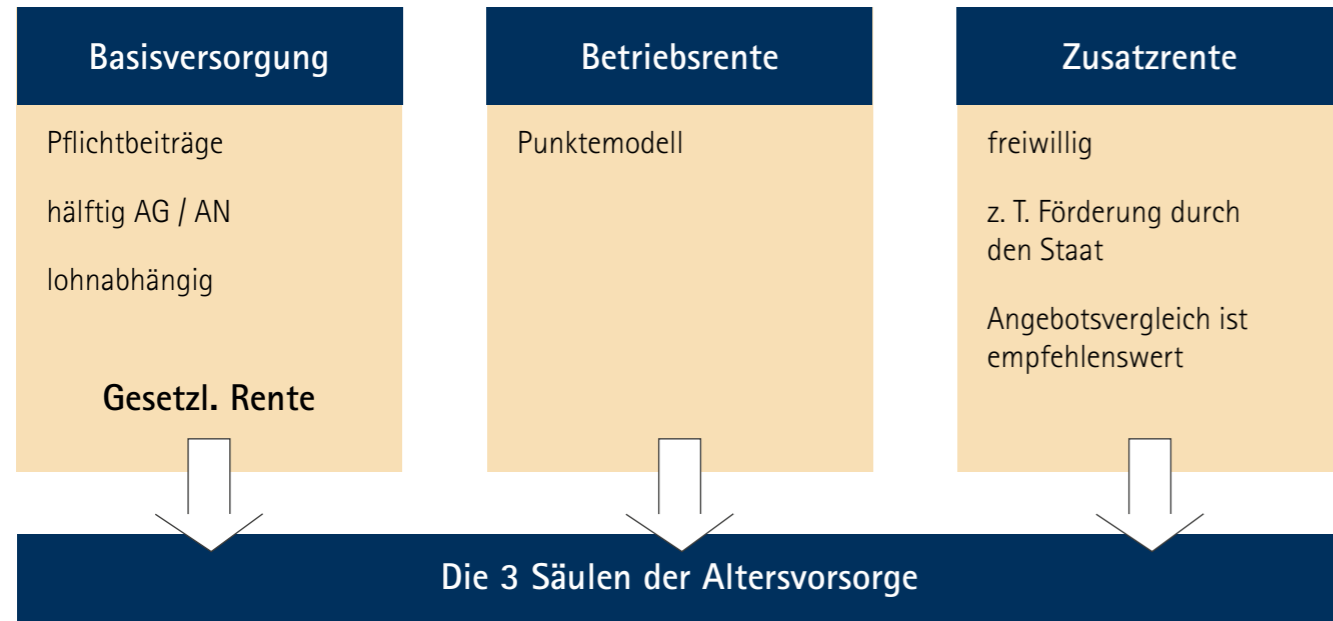
Welche (Warte-) Zeiten zählen für welche Altersrente?

1. Regelaltersrente - Wartezeit von 5 Jahren (Beitragsjahren) (§ 35 SGB VI, Übergangsregelung § 235 SGB VI)
2. Altersrente für langjährig Versicherte - Wartezeit von 35 Jahren (alle rentenrechtlichen Zeiten, § 54 SGB VI) (§ 36 SGB VI - Übergangsregelung § 236 SGB VI)
3. Altersrente für schwerbehinderte Menschen - Wartezeit von 35 Jahren (alle rentenrechtlichen Zeiten, § 54 SGB VI) und Anerkennung als Schwerbehinderte/r mit GdB50 (§ 2 Abs.2 SGB IX) (§ 37 SGB VI, Übergangsregelung § 236a SGB VI)
4. Altersrente für besonders langjährig Versicherte - Wartezeit von 45 Jahren (§§ 38, 236 b, 51 Abs. 3 SGB VI) ohne Gewähr

Mit den Bestimmungen der so genannten Riester-Rente ergaben sich 2001 gravierende Änderungen in der Altersvorsorge für Arbeitnehmer/-innen im Öffentlichen Dienst:

- Schließung der VBL als Umlagesystem
- Umwandlung der VBL in ein Punktesystem nach dem Betriebsrentenmodell

- Überführung bisheriger Ansprüche in ein Punktekonto
- Erhalt der erreichten Ansprüche bei Verlassen des Öffentlichen Dienstes vor Erreichen des Rentenalters



Rentenarten

■ Regelaltersrente

(wird stufenweise auf das 67. Lebensjahr angehoben)
Möchten Sie ohne Abschläge in Rente gehen, ist eine bestimmte Altersgrenze Voraussetzung. Diese steigt seit 2012 stufenweise von 65 auf 67 Jahre an.

■ Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Für besonders langjährig beschäftigte Arbeitnehmer hat der Gesetzgeber zum 1. Juli 2014 die Möglichkeit geschaffen, auch schon mit **63 Jahren in Rente zu gehen**, ohne dass die Rente reduziert wird. Die Voraussetzung für die „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“, wie die Rente mit 63 offiziell heißt: Arbeitnehmer müssen **mindestens 45 Jahre lang** in die Rentenversicherung eingezahlt haben.

Ab dem Jahrgang 1959 erfolgt eine schrittweise Anhebung der Altersgrenze um jeweils zwei Monate:

Wer 1958 geboren ist, kann erst mit 64 Jahren in Rente gehen, ohne Abschläge in Kauf zu nehmen.

Ab dem Jahrgang 1965 liegt das Eintrittsalter für die

„Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ dann bei 65 Jahren.

■ Altersrente für langjährig Versicherte

Wer 35 Versicherungsjahre zusammenbekommt, kann meist mit 63 in Rente gehen, auch wenn das teuer ist, da dies mit erheblichen Abschlägen verbunden ist. Wurden Sie zwischen 1949 und 1963 geboren, gilt eine Altersgrenze, die stufenweise steigt. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 liegt sie bei 67. Sie können die Altersrente jedoch auch ab 63 vorzeitig in Anspruch nehmen, allerdings mit einem Abschlag von bis zu 14,4 Prozent.

Die Renten wegen Erwerbsminderung

■ Zweistufige Erwerbsminderungsrente:

Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält, wer weniger als 3 Stunden täglich arbeiten kann.

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erhält, wer zwischen 3 Stunden und unter 6 Stunden täglich arbeiten kann.

Bei der Erwerbsminderungsrente ist jede mögliche Beschäftigung zu berücksichtigen, nicht nur die Beschäftigung im angestammten Beruf.

Die Berufsunfähigkeitsrente (BU-Rente) wurde abgeschafft. Wer im Jahr 2001 mindestens 40 Jahre alt war, genießt Vertrauensschutz und erhält auch künftig eine teilweise Erwerbsminderungsrente. Alle anderen müssen sich privat absichern.

■ Altersrente bei Schwerbehinderung

Bisher war die Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei möglich. Die vorzeitige Inanspruchnahme konnte von Versicherten bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres gewählt werden, wenn Rentenabschläge (0,3 Prozent je Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme) in Kauf genommen wurden.

Durch das RV-Altersgrenzanpassungsgesetz wird für Versicherte des Geburtsjahrganges 1952 und später die Altersgrenze für die Inanspruchnahme der Rente schrittweise vom 63. Lebensjahr auf das 65. Lebensjahr angehoben. Parallel wird die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme vom 60. Lebensjahr auf das 62. Lebensjahr angehoben.

Mit dieser Regelung verbleibt es bei den maximalen Rentenabschlägen von 10,8 Prozent bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen (GdB von 50 oder höher). Voraussetzung sind 35 Beitragsjahre.

Höhe der Rente

Berechnungsgrundlage:

Grundlage ist der Generationenvertrag. Renten orientieren sich am Nettoverdienst der aktiv Beschäftigten. Die monatliche Rente wird folgendermaßen ermittelt:

Rentenformel:

$$PEP \times RAF \times AR = \text{Monatsrente}$$

PEP Persönliche Entgeltpunkte, jährliche Berechnung anhand des Einkommens.

Insgesamt erreichte Entgeltpunkte multipliziert mit einem Zugangsfaktor.

RAF Rentenartfaktor für die verschiedenen Rentenarten:

Rente wegen Alters	=	1
Rente wegen voller Erwerbsminderung	=	1
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	=	0,5

AR aktueller Rentenwert, ist ein Faktor, über den die allgemeine Entwicklung der Arbeitsentgelte auf die Renten übertragen wird. Dieser wird durch die Bundesregierung bestimmt. Er beträgt seit 01.07.2023: **37,60 €**

Für den sogenannten Eckrentner mit 45 Jahren Beitrag und dem Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer folgt für den aktuellen Rentenwert mit 37,60 € (**ab 01.07.2024 mit 39,32 €**):

$$45 \text{ persönliche Entgeltpunkte} \times 39,32 \text{ €} = 1.769,40 \text{ € Bruttorente}$$

davon werden noch die Beiträge zur KVdR (Krankenversicherung der Rentner) und die Pflegeversicherung abgezogen. Beachten Sie, dass zudem ein Teil der Bruttorente noch der Steuer unterliegt.

Der Beiträge zur Pflegeversicherung müssen Sie als Rentner/Rentnerin in voller Höhe allein tragen. Auch als freiwillig oder privat krankenversicherter Rentner/Rentnerin müssen Sie die Beiträge zur Pflegeversicherung selbst einzahlen.

Checkliste für die Kontrolle der Renteninformation bzw. des Rentenbescheides:

- Alle Zeiten und Entgelte kontrollieren.
- Fehlende Zeiten oder falsche Zeiten reklamieren.
- Nachweise wie Lohnbescheinigungen, Schulzeugnisse oder ähnliches kopieren und
- an die DRV (ehemals BfA) schicken.

VBL-Rente: Umwandlung in eine Betriebsrente

Mit der Vereinbarung des Altersvorsorgeplans vom 13.11.2001 und der Unterzeichnung des Tarifvertrags Altersversorgung ATV am 01.03.2002 haben sich die Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes auf eine grundlegende Reform der Zusatzversorgung VBL verständigt. Dieser Schritt war notwendig, um die Versorgungsansprüche der Beschäftigten zukunftssicher

zu gestalten. An die Stelle der Gesamtversorgung trat eine an den Beschäftigungszeiten orientierte Betriebsrente. Für alle Beschäftigten gilt die Überleitung der bereits erworbenen Besitzstände in das sogenannte Punktemodell, das seither für die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung maßgeblich ist.

Nach der Neuregelung trat somit neben die gesetzliche Rente eine nach dem Punktemodell ermittelte Zusatzversorgung, die sich ausschließlich an den Beschäftigungszeiten im Öffentlichen Dienst und der Höhe des im jeweiligen Kalenderjahr bezogenen Einkommens orientiert.

Das Leistungsrecht

Die Höhe der Rente ist nicht mehr von einem bestimmten Versorgungsprozentsatz abhängig, sondern von der gesamten Erwerbsbiographie im Öffentli-

Altersfaktortabelle:

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
17	3,1	26	2,3	40 - 41	je 1,5
18	3,0	27 - 28	je 2,2	42 - 43	je 1,4
19	2,9	29	2,1	44 - 46	je 1,3
20	2,8	30 - 31	je 2,0	47 - 49	je 1,2
21	2,7	32 - 33	je 1,9	50 - 52	je 1,1
22	2,6	34	1,8	53 - 56	je 1,0
23	2,5	35 - 36	je 1,7	57 - 61	je 0,9
24 - 25	je 2,4	37 - 39	je 1,6	ab 62	je 0,8

Der in seiner Höhe gestaffelte Altersfaktor berücksichtigt, dass in jungen Jahren geleistete Beiträge dem System länger zur Verfügung stehen und nicht zur Leistungsgewährung benötigt werden. In die Tabelle ist deshalb für die Zeit der aktiven Beschäftigung eine Verzinsung von 3,25 % und in der Rentenzeit für die noch nicht ausgezahlten Beiträge von 5,5 % eingebaut.

Das Referenzentgelt (RE) ist eine Rechengröße, die aus der Konstruktion des Betriebsrenten-Modells kommt, ein nach Versicherungsangaben definierter Betrag: = 1.000 € / monatlich = 12.000 € / jährlich.

Der Messbetrag dient der Festsetzung des Wertes der Versorgungspunkte. Es gilt folgender versicherungs-

chen Dienst. In diesem neuen Betriebsrentensystem bestimmt sich die Leistungshöhe nach der Anzahl der erworbenen Versorgungspunkte, die durch Beitragszahlungen auf der Grundlage des jeweiligen Arbeitsentgeltes erworben werden. Für jedes Dienstjahr erfolgt eine Gutschrift von Rentenbausteinen in Abhängigkeit von Alter und Beitragsleistung auf ein Versorgungskonto. Diese Rentenbausteine werden jährlich dynamisiert.

Bei Renteneintritt ergibt sich die Rente nach der Formel:

$$\text{Rente} = \text{Summe aller Versorgungspunkte} \times \text{Messbetrag}$$

$$\text{VP} = \frac{\text{Individuelles Entgelt} \times \text{Altersfaktor}}{\text{Referenzentgelt}}$$

mathematischer Zusammenhang: Messbetrag = 0,4 % des (monatlichen) Referenzentgelts.

Beispiel: RE pro Jahr 12.000 €; Messbetrag: 12.000 € / 12 x 0,4 % = 4 €

Beispielrechnung:

Berechnung des Rentenbausteins für das Jahr t:

Lebensalter im Jahr t: 48 Jahre

Jahresentgelt im Jahr t: 36.000 €

RE: 12.000 €; Messbetrag: 4 €

Rentenbaustein = VP x Messbetrag

VP = Individuelles Entgelt (36.000 €) / RE (12.000 €) x Altersfaktor (1,2) = 4,32

Rentenbaustein für das Jahr t:

VP (4,32) x Messbetrag (4 €) = 17,28 € monatlich

Auf diese Weise wird für jedes Jahr der Pflichtversicherung ein Rentenbaustein ermittelt und im Rentenfall addiert.

Jeweils nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. bei Beendigung der Pflichtversicherung erhalten Pflichtversicherte einen Nachweis (Kontoauszug) über ihre bisher insgesamt erworbene Anwartschaft auf Betriebsrente wegen Alters. Dabei werden auch die Zahl der Versorgungspunkte und der Messbetrag angegeben. Neu ist, dass bei Ausscheiden aus dem Öffentlichen Dienst die bis zu diesem Zeitpunkt nach dem Punktemodell erworbene Anwartschaft erhalten bleibt, wenn die Wartezeit von 60 Kalendermonaten (= Mindestversicherungszeit) erfüllt ist.

Auf freiwilliger Basis können Sie sich einen zusätzlichen Renten-Baustein erarbeiten, indem Sie die dritte Säule, eine private Zusatzrente, ansparen.

Flexibilisierung des Renteneintritts – Teilrente

Um den Übergang vom Arbeitsleben in die Rente weniger abrupt zu gestalten, hat der Gesetzgeber unterschiedliche Möglichkeiten eröffnet. So gibt es den vorgezogenen Rentenbezug unter Inkaufnahme von Abschlägen (0,3 % pro Monat) für diejenigen, die nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können oder wollen. Wer hingegen über die Regelaltersgrenze hinweg arbeitet und die Inanspruchnahme der Altersrente hinausschiebt, bekommt einen Zuschlag (0,5 % pro Monat).

Es besteht auch die Möglichkeit zunächst nur eine Teilrente zu beantragen. Diese muss zwischen 10 % und 99,99 % der Rentenansprüche umfassen. Bei vorgezogener Rente werden die (lebenslangen) Abschläge nur auf den Anteil der Teilrente berechnet. Der später, nach Erreichen der Regelaltersgrenze, in Anspruch genommene Rest unterliegt dann keinen Abschlägen. Wird während des Teilrentenbezugs weiter sozialversicherungspflichtig gearbeitet, erhöhen sich die Rentenansprüche. Wenn gleichzeitig eine Reduzierung des Arbeitsumfangs möglich ist, ist der Effekt der einer selbstfinanzierten Altersteilzeit. Aktuell gibt es keine Hinzuverdienstgrenzen, gegebenenfalls können neben die Teilrente auch andere Sozialleistungen, wie z. B. Krankengeld treten. Da die Auswirkungen sehr vielschichtig sind, auch steuerrechtlicher Art, emp-

fehlt sich eine umfassende Beratung, die als ersten Schritt die Voraussetzungen und Möglichkeiten durch die DRV (Deutsche Rentenversicherung) klärt.

Allerdings ist der Bezug der VBL-Rente nur möglich, wenn eine Vollrente der DRV bezogen wird.

Dritte Säule

In der dritten Säule sind privatwirtschaftliche Angebote für die Altersvorsorge das Mittel der Wahl. Diese Angebote sind freiwillig, einige werden durch staatliche Hilfen attraktiv gestaltet (Riester-Rente). Eine weitere Möglichkeit ist die Entgeltumwandlung.

Entgeltumwandlung

Grundlagen:

Am 25.05.2011 hat die Bundesrepublik Deutschland und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Gewerkschaften den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) vereinbart, der am 01.08.2011 in Kraft getreten ist und den bisherigen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L) ablöst.

Die Entgeltumwandlung ist eine Form der betrieblichen Altersversorgung. Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der/die Beschäftigte (= Versicherte) auf einen Teil seiner/ihrer künftigen Entgeltansprüche. Der Arbeitgeber (= Versicherungsnehmer) ist verpflichtet, mit diesem Verzicht eine wertgleiche Anwartschaft auf die Leistung der betrieblichen Altersversorgung zu begründen. Der Arbeitgeber bezahlt in Höhe des Lohnverzichts Beiträge an einen Versorgungsträger. Der/die Beschäftigte schließt mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung, in der die Rahmenbedingungen geklärt werden. Der Arbeitgeber schließt mit dem Versorgungsträger eine Rahmenvereinbarung zur Durchführung der Entgeltumwandlung.

Anspruch:

Anspruch auf Entgeltumwandlung nach dem Tarifvertrag haben

- Beschäftigte, die unter die Regelungen des TV-L fallen,
- Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung beschäftigt sind,

- auch Beschäftigte, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind aufgrund des Tarifvertrags.

Mit welcher Versicherung kann umgewandelt werden?

Der Durchführungsweg und Versicherer sind vom TV-L vorgegeben. Die Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder kann nur mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) vorgenommen werden für

- Pflichtversicherte bei der VBL
- Freiwillig Versicherte bei der VBL

Nicht an die VBL gebundene Beschäftigte können ausschließlich mit einem Direktversicherer umwandeln.

Was kann umgewandelt werden?

Nach dem Gesetz können nur künftige Entgelte umgewandelt werden, für die der/die Beschäftigte noch keine Leistung erbracht hat.

Nicht umgewandelt werden können vermögenswirksame Leistungen.

Welcher Betrag kann umgewandelt werden?

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist begrenzt auf

- maximal jährlich 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung
- und muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße (§ 14 Abs.1 SGB IV) betragen.
- zuzüglich weitere 4 v. H., diese jedoch nur steuerfrei.

Beispiel:	
Beitragsbemessungsgrenze 2024:	90.600 €
Max. Umwandlungsbetrag (Höchstgrenze) 4 % =	3.624 € steuer- und sozialversicherungsfrei
+	
Jährlich weitere 4 %	3.624 € nur steuerfrei
Gesamtbetrag jährlich	7.248 €
Max Umwandlung mtl. =	604 €
Min. Umwandlungsbetrag von jährlich 265,13 € (2024) =	22,10 € / mtl.

Die Beiträge müssen in gleichen monatlichen Beträgen abgeführt werden, da aus Gründen der Wirtschaftlichkeit, d. h. der steuerlichen und sozialversicherungspflichtigen Auswirkungen, eine kurzfristige Änderung nicht möglich ist. Die Mindestlaufzeit der Entgeltumwandlung beträgt ein Jahr.

- Sozialversicherung: Der monatliche Betrag vom Höchstbetrag ist nach dem Betriebsrentengesetz sozialversicherungsfrei.

Aber: Der zusätzliche Beitrag (zz. 3.624 €) ist sozialversicherungspflichtig, wird also beim sozialversicherungspflichtigen Einkommen nicht abgezogen.

Zusatzversorgung: Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt wird fiktiv nicht verringert, d. h. die Zusatzversorgung wird aus dem unveränderten Brutto ermittelt.

Zuschuss des Arbeitgebers: Wird die Beitragsbemessungsgrenze nicht überschritten, zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe der für ihn ersparten Sozialversicherungsbeiträge.

Welchen Vorteil kann die Entgeltumwandlung haben?

Steuerlicher Vorteil

- Der monatliche Betrag aus der Höchstgrenze ist steuerfrei.
- Der eventuelle zusätzliche Betrag (zz. 3.624 €) ist steuerfrei.
- Die genaue Steuerersparnis hängt von der individuellen Situation ab.

Gibt es auch Nachteile?

Durch den verminderten Beitrag zur Rentenversicherung vermindern sich auch Rentenanwartschaften und Sozialleistungen, die von der Höhe des Entgelts abhängig sind wie

- Arbeitslosengeld
- Mutterschaftsgeld
- Krankengeldzuschuss geringfügig.

Die genauen Verminderungen sind bei den entsprechenden Trägern nachzufragen.

Durch die Verringerung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts kann u. U. die Versicherungspflichtgrenze wieder unterschritten werden.

Die Rentenleistungen unterliegen der Steuerpflicht, zudem müssen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abgeführt werden. Unter Umständen gibt es auch Auswirkungen auf die steuerliche Behandlung der VBL-Rente.

Vorgehensweise

Information und Entscheidung für das Vorsorgeprodukt (VBLextra);

Antragsformular bei der VBL besorgen (über VBL-Homepage) und ausfüllen;

Unterschriebenes VBL-Formular an die Personalverwaltende Dienststelle im RP schicken (über die Schulleitung möglich);

RP leitet als Versicherungsnehmer das Formular an das LBV weiter.

Der Antrag muss zwei Monate vor dem gewünschten Beginn der Entgeltumwandlung gestellt werden.

Sonderfragen:

Können während der Elternzeit die Beiträge weiterbezahlt werden?

Da in diesem Fall bei bestehendem Arbeitsverhältnis keine Entgeltfortzahlung erfolgt, ruht die Vereinbarung. Bei der VBL kann die Versicherung aber auch mit eigenen Beiträgen weitergeführt werden. Ausnahme: Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Hier kann eine Entgeltumwandlung vereinbart werden.

Was geschieht bei einem möglichen Wechsel des Arbeitgebers (Bund, Kommune) mit den Anwartschaften?

Unter bestimmten Voraussetzungen können die erworbenen Anwartschaften auf den neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger übertragen werden. Fragen Sie bei der VBL nach. Beim Wechsel zu einem privaten Arbeitgeber kann man vom ehemaligen Arbeitgeber verlangen, die unverfallbaren Anwartschaften (§ 4 Betriebsrentengesetz) auf den neuen AG oder dessen Versorger zu übertragen.

Es gibt auch die Möglichkeit die Versicherung durch eigene Beiträge fortzuführen oder sie beitragsfrei stellen zu lassen.

Das Nebentätigkeitsrecht ist in § 3 Abs. 4 TV-L geregelt. Der Inhalt orientiert sich an arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur Nebentätigkeit.

§ 3 TV-L

(...)

(4) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Für Nebentätigkeiten im Öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.

(...)

Was ist eine Nebentätigkeit?

Jede Tätigkeit, die nicht zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten gehört, ist eine Nebentätigkeit. Unterschieden wird in der Ausübung eines Nebenamtes und in der einer Nebenbeschäftigung. Die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter gilt nicht als Nebentätigkeit.

Anders als bei den Lehrkräften im Beamtenverhältnis ist eine Genehmigung der Nebentätigkeit durch den Arbeitgeber nicht vorgesehen.

§ 3 TV-L in der Anwendung

Nebentätigkeiten, die ohne Gegenleistung ausgeübt werden, sind von der Regelung nicht erfasst, z. B. öffentliche Ehrenämter, ehrenamtliche Tätigkeiten ohne Aufwandsentschädigung, Vormundschaft, Pflegschaft. Es werden nur Nebentätigkeiten erfasst, die vergütet werden (gegen Geld, geldwerte Vorteile, Sachleistungen).

Wenn eine Nebentätigkeit entgeltlich ausgeübt wird, beschränkt sich die Pflicht des Tarifbeschäftigten auf eine Anzeige der Nebentätigkeit bei der Schulleitung. Die Nebentätigkeit ist zwingend vor der Aufnahme anzuzeigen. Die tarifliche Regelung schreibt hier die Schriftform ausdrücklich vor.

Nach der Anzeige der Nebenbeschäftigung kann die Nebentätigkeit ohne weitere Rückmeldung ausgeübt werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers für die

Ausübung der Nebentätigkeit ist nicht erforderlich. Die Nebentätigkeit kann untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn sie die arbeitsvertraglichen Pflichten des Tarifbeschäftigten (z. B. wenn die Lehrkraft durch Arbeitsbelastung überfordert ist) oder ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers beeinträchtigen.

Zeitlicher Umfang einer Nebenbeschäftigung

Nach § 3 Arbeitszeitgesetz dürfen die Arbeitszeiten weder einzeln noch zusammengenommen die zulässige Höchstarbeitszeit, das sind werktäglich 8 Stunden, nicht überschreiten.

Die Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Das volle Deputat einer Lehrkraft entspricht 41 Zeitstunden/Woche. Bei 6 Arbeitstagen in einer Woche sind dies 48 Stunden. Ohne Ausgleich in den folgenden Monaten kann eine Nebentätigkeit im Umfang von 7 Stunden /Woche ausgeübt werden. Wenn innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen ein Ausgleich stattfindet, so kann die Arbeitszeit bis zu 10 Stunden verlängert werden.

Diese Regelung gilt aber nur für die Tätigkeit aufgrund eines Arbeitsvertrages, also z. B. nicht für die „selbstständige Tätigkeit“ als Autor eines Lehrbuches.

Nebentätigkeiten von teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte können eine Nebentätigkeit ausüben, wenn der zeitliche Umfang von Teilzeitbeschäftigung und Nebentätigkeit zusammen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft nicht überschreitet und keine sonstigen Versagungsgründe vorliegen. Die Anzeige der Nebentätigkeit gegenüber dem Arbeitgeber reicht aus.

Der § 3 Abs.4 TV-L hat einen zusätzlichen dritten Satz, der Nebentätigkeiten im Öffentlichen Dienst zum Gegenstand hat (so genannte dienstlich veranlasste Nebentätigkeiten). Diese Nebentätigkeiten können mit der Auflage versehen werden, dass daraus erzielte Einkünfte abzuführen sind. Die Ablieferungspflicht gilt nur im Rahmen der im Land bestehenden Vor-

schriften, die sich an die jeweiligen Landesregelungen für Nebentätigkeiten von Beamten orientieren. Das Formular zur Ablieferungspflicht ist der Lehrkraft vom Schulleiter auszuhändigen.

Lehrkräfte haben jede Änderung einer anzeigepflichtigen Nebentätigkeit (auch eine Abweichung von noch vorläufigen, ungefähren Angaben) unverzüglich un- aufgefördert schriftlich der Schulleitung anzuzeigen. Für alle nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten gilt, dass die Schulleitung aus begründetem Anlass jederzeit nähere Auskünfte und ggf. entsprechende Nachweise über die Nebentätigkeit verlangen kann.

Die Schulleitung hat die Lehrkräfte jährlich aufzufordern, jeweils bis spätestens 1. Juli eines Jahres eine schriftliche Aufstellung von Nebentätigkeiten vorzulegen, die sich ggf. aus folgenden drei Teilen zusammensetzt:

- der Erklärung über alle im Vorjahr ausgeübten genehmigungs- und anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten (Angabe über Art, zeitliche Inanspruchnahme sowie Dauer der Nebentätigkeit, über die Person des Auftrag- oder Arbeitgebers und die Höhe der Vergütung),
- der Mitteilung von bei den genehmigungsfreien, aber anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten nach § 60 ff LBG eingetretenen Änderungen sowie der Abrechnung von ablieferungspflichtigen Nebentätigkeitsvergütungen i. S. v. § 5 Abs. 3 LNTVO (z. B. im Öffentlichen oder diesem gleichstehenden Dienst ausgeübte oder auf Verlangen des Dienstvorgesetzten übernommene Nebentätigkeiten), wenn die Vergütungen hierfür insgesamt 1.200 € im Jahr übersteigen und keine Ausnahme von der Ablieferungspflicht nach § 6 LNTVO besteht (z. B. Ausübung von Lehr- und Vortragstätigkeit, Prüfungstätigkeiten).

Die Erklärung wird in die Teilakte der Lehrkraft, welche sich an der Schule befindet, aufgenommen. Die Vorlage an die Schulaufsichtsbehörde ist im Regelfall nicht erforderlich. Der Schulleiter/die Schulleiterin hat aufgrund der von der Lehrkraft ausgefüllten Erklärung zu prüfen, ob Ablieferungspflicht besteht.

Ablieferungspflicht besteht bei Vergütungen für

- im Öffentlichen oder diesem gleichgestellten Dienst ausgeübte oder
- auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstherrn übernommene oder
- der Lehrkraft mit Rücksicht auf seine dienstliche Stellung übertragene Nebentätigkeit, sofern die Vergütungen für die in einem Kalenderjahr ausgeübten Nebentätigkeiten bei Beamten entsprechend den Besoldungsgruppen folgende Bruttobeträge übersteigen:

Diese Angaben gelten entsprechend für Tarifbeschäftigte.

Besoldungsgruppe	Euro (Bruttobeträge)
A 1 bis A 8	3.700,00 €
A 9 bis A 12	4.300,00 €
A 13 bis A 16	4.900,00 €

Ablieferungspflicht besteht nicht bei den folgenden Tätigkeiten:

- Lehr- und Vortragstätigkeiten,
- Prüfungstätigkeiten,
- Tätigkeiten auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung,
- schriftstellerische Tätigkeiten und diese vergleichbare Tätigkeit mit Mitteln des Films und Fernsehens,
- künstlerische Tätigkeiten einschließlich künstlerische Darbietungen,
- Tätigkeiten als gerichtlicher oder staatsanwalt-schaftlicher Sachverständiger,
- Tätigkeiten als Gutachter für juristische Personen des öffentlichen Rechts,
- Tätigkeiten, die während eines unter Fortfall der Dienstbezüge gewährten Urlaubs ausgeübt werden.

Sofern Ablieferungspflicht besteht, hat der Schulleiter/die Schulleiterin die von der Lehrkraft ausgefüllte Erklärung („Erklärung und Abrechnung nach § 8 LNTVO für das Jahr ...“) an das Landesamt für Besoldung und Versorgung in Fellbach (LBV) zur Abrechnung zu senden.

Arbeitsunfähigkeit erfasst auch die Nebentätigkeit

Während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sollten auch Nebentätigkeiten keinesfalls weiter ausgeübt werden. Denn dies stellt nach der Rechtsprechung eine grobe Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten dar, da sich daraus letztlich nur zwei lebensnahe Schlussfolgerungen ergäben: Entweder verstößt der Arbeitnehmer gegen die Pflicht, so schnell wie möglich wieder gesund zu werden, oder aber er gibt nur vor, krank zu sein, was unter Umständen sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann.

Minijobs als Nebentätigkeit

Minijobs sind auch für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst interessant, die noch eine Nebentätigkeit ausüben möchten. Denn grundsätzlich kann neben der Hauptbeschäftigung nebenberuflich ein Minijob sozialversicherungsfrei ausgeübt werden. Allerdings ergibt sich aus dem sozialversicherungsrechtlichen Status der Beschäftigten eine sozialrechtliche Unterscheidung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten:

Für Tarifbeschäftigte gilt, dass neben der sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung im Öffentlichen Dienst ein 538-Euro-Minijob sozialversicherungsfrei ausgeübt werden kann. Bei mehreren, gleichzeitig ausgeübten Minijobs bleibt nur der zuerst aufgenommene Minijob sozialversicherungsfrei. Alle weiteren Minijobs sind sozialversicherungspflichtig und werden mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet.

Ein Minijob liegt vor,

- wenn entweder der regelmäßige Monatsverdienst die Höchstgrenze von 538 Euro nicht überschreitet (so genannte Entgeltgeringfügigkeit oder auch 538-Euro-Minijob) oder
- wenn in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis die Dauer der Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres drei Monate oder 70 Arbeitstage nicht überschreitet (so genannte Zeitgeringfügigkeit).



Das Land Baden-Württemberg als Arbeitgeber und die Lehrkraft als Arbeitnehmer schließen einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag, der die Arbeitsaufgabe, den Arbeitsumfang und die Vergütung, die geltenden Rechtsvorschriften (z. B. TV-L) sowie weitere Vereinbarungen wie Arbeitsort, Urlaub usw. enthält. Für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte i. A. (Angestellten) im Schuldienst gelten in erster Linie die Bestimmungen des TV-L und des BGB. Nur in einigen Bereichen unterliegen sie den Bestimmungen, die für Beamte gelten (z. B. Arbeitszeit, MAU).

Das Arbeitsverhältnis endet nach vereinbarter Frist, durch einverständliche Auflösung, Eintritt in die Rente, Tod oder auch durch Kündigung. Man unterscheidet neben anderen Formen die ordentliche (fristgerechte) und die außerordentliche (fristlose) Kündigung.

Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die das Arbeitsverhältnis sofort oder nach Ablauf einer Kündigungsfrist beendet, ohne dass der Kündigungsempfänger daran mitwirken muss. Sie muss in Schriftform erfolgen. Die Lehrkraft i. A. ist in seiner Berechtigung, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, grundsätzlich nicht eingeschränkt.

Der § 34 TV-L sieht für die ordentliche Kündigung Fristen vor, die von der jeweiligen Dauer der Beschäftigungszeit abhängen (z. B. nach einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren: 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres). Für alle Lehrkräfte, auch die befristeten und nebenberuflichen, gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, es ist etwas anderes arbeitsvertraglich vereinbart, z. B. ein einjähriger Probearbeitsvertrag. Innerhalb dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Eine außerordentliche Kündigung bedeutet die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses und kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Bei der Frage, ob ein wichtiger Grund vorliegt, müssen alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden, so

- das Verschulden,
- die Zeitdauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses,
- frühere Verfehlungen,
- Leistung bzw. Führung der Lehrkraft und
- Wiederholungsgefahr.

U. a. können folgende wichtige Gründe zur Kündigung einer Lehrkraft durch das Land führen:

- ungenügende Leistung,
- außerdienstliches Verhalten,
- Mobbing, Bestechung, Krankheit, Schulden, sittliche Verfehlungen, Straftaten, Alkoholsucht, Vorstrafen.

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch ordentliche Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, wobei vor Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber die Personalvertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat.

Besteht ein Beschäftigungsverhältnis länger als 6 Monate, so ist eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht möglich, bei der die Rechtmäßigkeit der Kündigung vom sachlichen und sozialen Aspekt aus bewertet wird. Neben der Überprüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung nach dem KSchG kann der Arbeitnehmer auch andere Unwirksamkeitsgründe, z. B. Unwirksamkeit der Kündigung aufgrund Mutterschutz oder Schwerbehindertenschutz oder fehlende oder nicht ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung geltend machen.

Ein Grundprinzip des Kündigungsrechts ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit: Er bedeutet, dass die Kündigung nur als letztes Mittel (ultima-ratio-Prinzip) in Betracht kommt (BAG-Urteil vom 30.05.1978). Der Arbeitgeber muss jeweils prüfen, ob eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an einem anderen, freien Arbeitsplatz, evtl. auch zu schlechteren Bedingungen, möglich ist (Änderungskündigung).

Das heißt, dass bei Kündigung einer Lehrkraft wegen fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an der als Arbeitsort vereinbarten Schule das RP als Personal verwaltende Stelle den Einsatz der Lehrkraft an einer anderen Schule oder in einem anderen Unterrichtsfach prüfen muss.

Möchte eine Lehrkraft i. A. das Arbeitsverhältnis zum Land kündigen, so gilt es einige Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

1. Die Kündigungsfrist.
2. Bisher erreichte Beschäftigungszeiten im Öffentlichen Dienst bei nachfolgendem Arbeitsverhältnis im Öffentlichen Dienst: Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt. Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Die Beschäftigungszeit ist maßgebend für Kündigungsfristen und für die Unkündbarkeit (§ 34 TV-L), für die Dauer des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 TV-L) sowie für die Fälligkeit und Höhe des Jubiläumsgelds (§ 23 TV-L).

3. Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht für Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen (§ 20).
4. Bei Rücknahme der Kündigung durch die Lehrkraft i. A. im Kündigungszeitraum gilt der alte Arbeitsvertrag nicht einfach weiter, vielmehr muss eine Übereinkunft des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer getroffen werden. Stellt der Arbeitgeber einen neuen Arbeitsvertrag aus, können kinderbezogene Leistungen, Jahressonderzahlung sowie Krankengeldansprüche gefährdet sein.
5. Der Anspruch auf Rente aus der Zusatzversorgung VBL besteht nur dann bei einem Ausscheiden aus dem Öffentlichen Dienst weiter, wenn mindestens für 60 Monate Beiträge eingezahlt worden sind.
6. Durch die Überleitung vom BAT in den TV-L erhielten die am 31.10.2006 beim Land BW beschäftigten Lehrkräfte i. A. als Besitzstand die kinderbezogenen Leistungen weiter zum TV-L-Entgelt. Bei Kündigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Begründung eines neuen bei einem Arbeitgeber im Tarifbereich des TV-L oder TVöD gehen diese verloren.
7. Bei Wechsel zu einem Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes ist außerdem nicht gesichert, dass die bisherige Erfahrungsstufe durch den neuen Arbeitgeber übernommen wird. Das gilt sowohl beim Übertritt zu einem Arbeitgeber im TVöD als auch beim Übertritt in den Schuldienst eines anderen Bundeslandes oder bei einem Wechsel nach Baden-Württemberg.



Was ich schon immer wissen wollte:

Regelungen zur Dienstlichen Beurteilung

Die Verwaltungsvorschrift „Beratungsgespräch und dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ vom 13.01.1995, (K.u.U. S.32), zuletzt geändert am 10.08.2009, regelt das Beratungsgespräch sowie die Dienstliche Beurteilung:

Seit dem 01.11.2005 werden Beurteilungen grundsätzlich nur noch einstufig durchgeführt. Das heißt, es gibt i. d. R. nur noch eine dienstliche Beurteilung durch den Schulleiter/die Schulleiterin. Ob zusätzlich ein Fachberater/eine Fachberaterin beratend hinzugezogen wird, entscheidet der Schulleiter/die Schulleiterin in Absprache mit dem Regierungspräsidium. Der Unterrichtsbesuch im Rahmen der dienstlichen Beurteilung kann auch von einem anderen Mitglied der Schulleitung, das die fachliche Kompetenz hat, durchgeführt werden. Gespräche über die Beurteilung sollten in zeitlicher Nähe zum Unterrichtsbesuch liegen.

Ob ein Unterrichtsbesuch unangekündigt oder angekündigt durchgeführt wird, regelt die Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums vom 23.04.1998. Demzufolge werden Unterrichtsbesuche angekündigt. Ausgenommen sind Unterrichtsbesuche, die der Feststellung der Bewährung in der Probezeit dienen sowie Unterrichtsbesuche, die mit Maßnahmen der Schulaufsicht (z. B. in Beschwerdefällen) in Zusammenhang stehen. Bei der Ankündigung von beratenden Besuchen ist ein Termin zu vereinbaren; im Übrigen ist ein Besuchszeitraum mitzuteilen, der drei Wochen nicht überschreiten darf.

Über jeden Unterrichtsbesuch ist ein Gespräch mit dem besuchten Lehrer zu führen.

Ob Unterrichtsbesuche durchgeführt und in welcher Weise sie angekündigt werden, sollte an der Schule einheitlich geregelt sein.

Die dienstliche Beurteilung ist der Lehrkraft durch den Schulleiter bekannt zu geben und auf Verlangen mit

ihr zu besprechen. Die Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilung erfolgt regelmäßig durch Aushändigung einer Abschrift. Bekanntgabe und Besprechung sind zu vermerken.

Gültigkeitsdauer von Beurteilungen

Zum 24.12.2014 ist eine neue Beurteilungsverordnung in Kraft getreten; weite Teile davon sind für Lehrer nicht relevant. Demzufolge beträgt die Gültigkeit der Beurteilungen 3 Jahre. Neu ist, dass eine Vergleichbarkeit der Anlassbeurteilungen gegeben sein muss. Deshalb gilt: Wenn das Enddatum der zu vergleichenden Beurteilungen mehr als ein Jahr auseinanderfällt, ist trotz Vorliegens einer (noch) gültigen Beurteilung eine neue Beurteilung notwendig.

Dienstbericht

Folgende Vorgaben sind für den Dienstbericht geregelt:

- Er wird alle 5 Jahre durch Schulleiter/in erstellt.
- Es darf keine Note ausgewiesen werden.
- Lehrerinnen und Lehrer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sind vom Dienstbericht ausgenommen.
- Weitere Formvorschriften sind nicht gegeben.

Was muss ich tun, wenn ich mit einer Dienstlichen Beurteilung nicht einverstanden bin?

Zunächst empfiehlt sich das Gespräch mit der Schulleitung; wenn hierdurch keine Änderung herbeigeführt werden kann und trotzdem Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Beurteilung bestehen, muss ich innerhalb einer Frist von 4 Wochen eine Stellungnahme zur Dienstlichen Beurteilung abgeben und unter Beilegung der Begründung die Abänderung beantragen. Wenn dies nicht zum Erfolg führt, bleibt mir als Lehrerin/Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis nur der Weg der Klage vor dem Arbeitsgericht.

Die Arbeitnehmer/-innen werden in ihren Interessen maßgeblich von der Gruppe der Arbeitnehmer/-innen in den Örtlichen Personalräten (ÖPR), in den Bezirkspersonalräten (BPR) oder im Hauptpersonalrat (HPR) vertreten. Die Wahl der Personalräte in die Gremien der Stufenvertretung erfolgt alle fünf Jahre neu. In der Regel sind die Arbeitnehmervertreter/-innen die stellvertretenden Vorsitzenden. Dies bedeutet, dass sofern der/die für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten gewählte Vorsitzende die Geschäftsführung zeitweise nicht ausüben kann, der/die stellvertretende Vorsitzende den Vorsitz einnimmt.

Der Arbeitnehmervertretung obliegt in ihrer Funktion die Überwachung und Einhaltung der für die Tätigkeit der Arbeitnehmer/-innen geltenden rechtlichen Bestimmungen. Hierfür besteht die besondere Anforderung darin, dass die vertretenen Personen den Bestimmungen des allgemeinen Arbeits- und Tarifrechts sowie des Sozialgesetzes unterliegen, für die aber auch spezielle Richtlinien des Landes Baden-Württemberg und manchmal auch Beamtenregelungen gelten. Diese sind beispielsweise der Tarifvertrag der Länder (TV-L), das Sozialgesetzbuch, das Rentenrecht, das Schulgesetz, die Entgeltordnung (TV EntgO-L) und Teile des Beamtenrechts. Gerade deshalb müssen die Arbeitnehmervertreter/-innen möglichst umfassend und qualifiziert informiert sein. Nur so können sie das notwendige Wissen in den ÖPR, BPR und HPR einbringen.

Die Arbeitnehmervertreter/-innen wachen insbesondere über die Wahrung der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer/-innen bei der Einstellung, Höhergruppierung sowie Berücksichtigung bei Lehrerfortbildungsmaßnahmen. Wenn in den Angelegenheiten der Arbeitnehmer/-innen über das Informationsrecht hinaus Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte bestehen, sind die Arbeitnehmervertreter/-innen zur Stellungnahme oder zur Zustimmung bzw. Ablehnung der beabsichtigten Maßnahme verpflichtet. Dies gilt beispielsweise für die Einstellung und Eingruppierung von Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis, für Veränderungen im Deputat, für Kündigungen, für die Grundsätze der Personalplanung und für vieles andere mehr.

In erster Linie betreuen und beraten die

Arbeitnehmervertreter/-innen die vertretenen Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis (Tarifbeschäftigten) bei ihren Anliegen, bei auftretenden Problemen oder speziell individuellen Fragen, wie beispielsweise zur Altersteilzeit, zur Teilzeitbeschäftigung, zur Unterstützung bei Urlaubswünschen oder bei Fragen zur Erkrankung auch von Kindern und deren Auswirkungen.

Da die vertretenen Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis in der Regel nur bei besonderem Bedarf oder als Spezialisten und teilweise nur stundenweise oder vorübergehend eingestellt werden, ergeben sich gerade bei ihnen im Zusammenhang mit Mehrarbeitsunterricht (MAU) und für den Einsatz in bestimmten Unterrichtsfächern spezielle Anforderungen und besondere Probleme. Aber auch in Fragen zum Entgelt bei Erkrankung sowie zur Jahressonderzahlung stehen die Arbeitnehmervertreter/-innen beratend zur Seite.

Die Beantwortung von Fragen und die Betreuung bei Problemen in den geschilderten Bereichen erfordern eine permanente Beschäftigung mit den relevanten Regelungen sowie den gesetzlichen Bestimmungen unter Berücksichtigung der einschlägigen und aktuellen Kommentierungen. Außerdem ist der ständige Kontakt mit den zuständigen Referenten und Sachbearbeitern der Abteilung 7 an den Regierungspräsidien bzw. am Kultusministerium sowie mit dem Landesamt für Besoldung (LBV) unerlässlich, um bei auftretenden Problemen qualifiziert und effizient eine Lösung herbeiführen zu können.

Es ist auch die Aufgabe der Arbeitnehmervertreter/-innen, die vertretenen Lehrkräfte über aktuelle Themen, wie sie sich aus dem Schulalltag oder aus gesetzlichen Neuerungen ergeben, zu informieren. Hierzu erfolgen Informationen über die modernen digitalen Medien wie die BLV-Homepage, Facebook, Instagram sowie das BLV-Magazin und Sonderschriften. Außerdem werden regelmäßig im Sommer und Spätherbst Telefonaktionen durchgeführt, an denen die vertretenen Arbeitnehmer/-innen sich aktuell informieren und eigene Fragen an die Spezialisten stellen können. Sehr bekannt und höchst anerkannt sind zudem die ÖPR-Schulungen für die Arbeitnehmervertreter/-innen an Beruflichen Schulen. Diese werden immer wieder digital und in Präsenz angeboten.



v. l. n. r.: Ralf Horwath, Ute Bürger-Junger, Sabine Reitzig, Dr. Christian Barteleit

**Arbeitnehmer/-innen sind wichtige
Lehrkräfte an den beruflichen Schulen**

**Gehaltsunterschiede zwischen Beamten und Arbeitnehmer/-innen
sind zu verringern**

Höhergruppierungsmöglichkeiten für Nicht-Erfüller

BLV – Festeinstellung statt prekärer Zeitverträge

Altersteilzeit für alle

**BLV – ein starkes Team für die
Arbeitnehmervertretung**

Kompetente Arbeitnehmervertretung – BLV wählen!

Mitgliedsbeitrag BLV**Direkteinsteiger = 11,00 – 15,00 EUR / Monat**

unter 19 Deputats-Stunden: 11 EUR | ab 19 Deputats-Stunden: 15 EUR

Die Höhe des Mitgliedsbeitrags ist abhängig vom Deputat und die Abbuchung erfolgt vierteljährlich.

**Dafür erhalten Sie:**

- Diensthaftpflichtversicherung inkl. Schlüsselversicherung
- kostenlose Freizeit-Unfallversicherung
- schnelle Beratung (Beihilfe, Tarifrecht ...)
- Rechtsberatung durch Juristen des DBB
- Rechtsschutz, Vertretung vor Gericht
- Aktuelle Informationen: Fachzeitschriften ...
- Vergünstigte Schulungsangebote, Seminare ...
- Vergünstigungen dbb-vorteilswelt.de
- Günstige Reiseangebote: Kulturreisen ...



dbb-vorteilswelt.de

WAS bringt Ihnen eine Mitgliedschaft?**Acht Vorteile auf einen Streich****1. Beratung – schnell und persönlich**

- in beamtenrechtlichen Angelegenheiten, im Tarifrecht der Angestellten
- in Fragen der Beihilfe, Krankenversicherung, Pension, Rente in beruflichen bzw. schulischen Fragen

2. Publikationen – umfassend und berufsbezogen

- „BLV-Magazin“ - Zeitschrift des Landesverbandes - 4 x jährlich
- Zeitschriften der jeweiligen Bundesverbände
- „BLV-Standpunkt“ - Aktuelles des Berufsschullehrerverbandes
- „BBW-Magazin“ - Zeitschrift für den Öffentlichen Dienst des Beamtenbundes Baden-Württemberg
- „Schul- und Beamtenrecht“ - digitales Nachschlagewerk auf USB-Stick

3. Versicherungen – leistungstark und wertvoll

- kostenlose Diensthaftpflichtversicherung mit Schlüsselversicherung
- kostenlose Freizeitunfallversicherung incl. Krankenhaustage- und Genesungsgeld
- kostengünstige Gruppenversicherungen (z. B. Freizeit- und Dienstunfälle)
- umfangreiche Versicherungsmöglichkeiten über das dbb-Vorsorgewerk

4. Sonderkonditionen – günstig und qualitätsbewusst

- viele Rabatte über www.dbb-vorteilswelt.de
- extra günstige Konditionen beim Bausparen

5. Rechtsberatung/ Rechtsschutz – unentbehrlich

- rechtliche Formulierungshilfen - Beistand bei dienstlichen Gesprächen
- Rechtsberatung durch Juristen des Beamtenbundes
- Kostenübernahme oder Zuschuss bei Rechtsstreitigkeiten
- Vertretung in gerichtlichen Verfahren

6. Veranstaltungen – informativ und vielfältig

- Vorträge und Diskussionsveranstaltungen zu aktuellen Themen
- berufsbezogene Fachtagungen und Fachseminare
- regelmäßige Veranstaltungen in den BLV-Regionalgruppen
- Personalräteschulungen für örtliche Personalräte
- Freizeitangebote z. B. kulturelle Reisen, Wanderungen ...

7. Interessenvertretung – berufsspezifisch und zielgenau

- Anhebung der Bezüge für neu eingestellte Lehrkräfte an beruflichen Schulen
- bedarfsgerechte Erhöhung der Lehrerstellen im beruflichen Bereich
- unterbrechungsfreie Beschäftigung nach dem erfolgreichen Referendariat
- attraktive Fort- und Weiterbildungsangebote
- Verkürzung überlanger Wartezeiten bei Beförderungen
- Durchsetzung der Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften

8. Datensichere digitale Werkzeuge für den modernen Unterricht Edkimo:

- Umfragen, Feedback und Abstimmungen - auch geheim (per TAN)
- Visualisierung der Ergebnisse
- erprobte Fragebogen-Vorlagen zu verschiedenen Bereichen
- einfache Teilnahme über Feedback-Code, QR-Code oder Link
- kostenlose mobile App für Android und iOS-Endgeräte
- datenschutzkonforme Verarbeitung der Daten in einem Rechenzentrum in Bayern

Taskcards

- Erstellung von Pinnwänden mit Texten, Bildern, Links, Dateianhängen, Audiospuren u. Videosequenzen
- Möglichkeit, die ganze Pinnwand oder auch nur einzelne Elemente für die private Nutzung zu belassen oder für ausgewählte Personen(gruppen) zum Einsehen und / oder Bearbeiten oder öffentlich für alle freizugeben
- verfügbare Formate: Pinnwand, Tafel, Weltkarte, Zeitstrahl und Blog
- einfacher Zugang Pinnwand über Link oder QR-Code
- übersichtliches Management der eigenen Pinwände mit Hilfe von Ordnern etc.



**Darum werden Sie BLV Mitglied
Gemeinsam sind wir stärker!**



Die Versicherungsbausteine des BLV sicher, vertrauensvoll, individuell

Diensthauptpflichtversicherung

- gesetzliche Haftpflicht aus bestimmten dienstlichen Verrichtungen
- schützt alle Mitglieder im aktiven Dienst
- Im Versicherungsfalle gelten folgende Schadenssummen:
 - Personen- und Sachschäden pauschal 10.000.000 EUR je Schadensereignis
 - Schlüsselversicherung 50.000 EUR je Schadensereignis
 - Schäden am Eigentum der Schule 5.000 EUR je Schadensereignis

Freizeit-Unfallversicherung

Die Versicherung umfasst folgende Leistungen:

- 1.100 EUR bei Todesfall
- 3.100 EUR Invaliditätsfall
- 4 EUR Unfall-Krankenhaustagegeld

Neben Krankenhaustagegeld wird ein Genesungsgeld gestaffelt ausbezahlt.



Rechtsberatung und Rechtsschutz

- Schritt:** Erfahrene ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen helfen bei Problemen weiter, z. B. Beistand bei dienstlichen Gesprächen
- Schritt:** Professionelle Unterstützung (Rechtsberatung und -schutz) durch spezialisierte Juristen des beamtenbundes Baden-Württemberg (bbw) bzw. des Dienstleistungszentrums des Deutschen Beamtenbundes (dbb)

Gruppenunfallversicherung (Freizeit und Dienstupfälle)

zur Absicherung von finanziellen Folgen eines Unfalls in der **Standard-** (26,00 EUR) oder **Top-Variante** (52,00 EUR) als zusätzliches Versicherungsangebot für alle Mitglieder zu Vorzugskonditionen

Bei den Versicherungen für Mitglieder wenden Sie sich im Schadensfall bitte an die Geschäftsstelle: www.blv-bw.de

BLV-USB-Stick – das Nachschlagewerk

... DAS Must-have für das Referendariat und darüber hinaus

Besoldung
Mitteilung der Bezüge (lesen, verstehen)

Gesetzestexte
Vorschriften und zentrale Normen aus dem Beamten- und Personalvertretungsrecht

Starter-Kit
Das erste Mal – 1x1 der Klassenlehrerschaft
Die erste Stunde – Kennenlernspiele
Der erste Tag – Kooperationsspiele



Lehrereinstellung
Gesamtnote berechnen – Leistungszahl
Excel-Rechner – Leistungszahl (BSPOII)
Endlich fertig – Lehrereinstellung

Gesund bleiben
Nicht in ein „falsches“ Muster verfallen!

WGV-Gruppen-Unfallversicherung
Exklusiv für Mitglieder – zum günstigen Tarif!

Unfälle geschehen bei der Arbeit, in der Freizeit, beim Sport, im Urlaub, zu Hause oder im Straßenverkehr. Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, wie Sie im Falle eines Unfalls abgesichert sind? Eine private Unfallversicherung kann Sie zwar nicht vor Unfällen schützen, wohl aber die finanziellen Folgen absichern – zu jeder Zeit, an jedem Ort. Der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V. (BLV) hat daher für seine Mitglieder einen Gruppenvertrag mit der Württembergischen Gemeinde-Versicherung a. G. (WGV) abgeschlossen.

Versicherte Personen

Sämtliche Mitglieder des Berufsschullehrerverbands Baden-Württemberg sowie deren Familienangehörige können dieser Gruppen-Unfallversicherung beitreten, sofern die zu versichernde Person zum Eintrittszeitpunkt das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Eine Gesundheitsprüfung ist nicht erforderlich.

Versicherungsdauer

Sie können zum 01.01. des kommenden Jahres in die Versicherung eintreten, sofern Ihre **Anmeldung am 15.11.** der Geschäftsstelle vorliegt.

Die Laufzeit der Versicherung verlängert sich darüber hinaus jeweils um ein weiteres Jahr, sofern nicht eine schriftliche Kündigung bis 15.09. des laufenden Jahres in der Geschäftsstelle eingeht. Sofern die Mitgliedschaft während eines Kalenderjahres gekündigt wird, bleibt der Versicherungsvertrag bis zum Jahresende bestehen.

Der Versicherungsschutz des einzelnen versicherten

Sonderregelungen bei Dienstupfähigkeit

Wird ein Mitglied aufgrund eines Unfalls dienstunfähig und aus dem Schuldienst entlassen, gewährt der Versicherer (WGV) eine Mindestleistung im Invaliditätsfall je nach vereinbarter Alternative von 60.000 € beim Standard-Angebot und 120.000 € beim TOP-Angebot, ohne Berücksichtigung der progressiven Invaliditätsstaffel.

Diese Sonderregelung gilt ausdrücklich nur für versicherte Mitglieder in Dienst- bzw. Arbeitsverhältnissen und nicht für mitversicherte Familienangehörige oder bereits aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Mitglieder.

Versicherungsbedingungen

Es gelten folgende Bedingungen:

- Allgemeine Unfallversicherungs-Bedingungen (AUB 2001)
- Besondere Bedingungen für die Versicherung von Serviceleistungen in der Unfallversicherung (BB Unfallservice 2001)

Sie können zwischen zwei Varianten wählen:

Versicherungsleistungen	Standard	TOP
Invaliditätsfall (Progression 300 %)	60.000 €	120.000 €
Todesfall	5.000 €	10.000 €
Serviceleistungen bis (früher Bergungskosten)	10.000 €	10.000 €
Kosten für kosmetische Operationen bis	5.000 €	5.000 €
Kurkostenbeihilfe bis	1.500 €	1.500 €
Versicherungsbeitrag/Jahr (einschl. gesetzliche Versicherungssteuer)	26,- €	52,- €

Mitglied endet automatisch zum 31.12. des Kalenderjahres, in dem es das 75. Lebensjahr vollendet hat. Angemeldete Familienangehörige der Mitglieder bleiben nach dem Tode des Mitgliedes oder nach Vollendung des eigenen 75. Lebensjahres oder des 75. Lebensjahres des Mitgliedes noch bis zum 31.12. des Jahres, in dem der Tod des Mitgliedes eingetreten ist bzw. in dem das Mitglied oder, der Familienangehörige das 75. Lebensjahr vollendet hat, mitversichert.

Versicherungsumfang

Versicherungsschutz besteht weltweit bei Unfällen außerhalb und innerhalb des Berufes (24 h-Deckung). Die Leistungen bei Invalidität sind abhängig von dem Grad der unfallbedingten Invalidität. Die progressive Invaliditätsstaffel von 300 % bedeutet beispielsweise:

Unfallbedingter Invaliditätsgrad = 40 % =60 % 100 %
 Leistungssumme aus der =70 % =140 % 300 %
 Versicherungssumme
 d. h. beim TOP-Angebot =84.000 € =168.000 € 360.000 €

- Besondere Bedingungen für die Versicherung der Kosten für kosmetische Operationen in der Unfallversicherung (BB Kosm OP 2001)
- Besondere Bedingungen für die Versicherung einer Kurbeihilfe in der Unfallversicherung (BB Kurbeihilfe 2001)
- Besondere Bedingungen für die Unfallversicherung mit progressiver Invaliditätsstaffel (BB Progression 2001 - 300 %)
- Besondere Bedingungen für den Einschluss von Bewusstseinsstörungen in der Unfallversicherung
- Besondere Bedingungen bei Infektionen durch Zeckenbiss 2004

Sollten Sie Interesse an einem Beitritt zu dieser Versicherung haben, senden wir Ihnen diese Versicherungsbedingungen gerne zu. Eine Faxvorlage für eine Anmeldung befindet sich auf der nächsten Seite sowie auf unserer Homepage: <http://www.blv-bw.de>
 Es grüßt Sie das Team der BLV-Geschäftsstelle

An

Name, Vorname, Tel.

BLV Geschäftsstelle
Schwabstr. 59
70197 Stuttgart
Fax: 0711 / 489837-19

Straße

Wohnort

ANMELDEFORMULAR
für individuelle Versicherung

1. Antrag auf Abschluss einer Gruppenunfallversicherung (WGV)

Ich beauftrage die Geschäftsstelle des BLV, für mich eine Gruppenunfallversicherung

zum 01.01.2024 abzuschließen.

Table with 3 columns: Leistungen (Invalidität, Todesfall, Serviceleistungen bis, Kosten f. kosmetische Operationen bis, Kurkostenbeihilfe bis), Standard, TOP. Values range from 60.000 € to 120.000 €.

Prämie pro Jahr und Person (einschl. Versicherungssteuer) 26,-- € 52,-- €

Ein Vertrag soll abgeschlossen werden für:

Table with 5 columns: Name, Vorname, Geburtsdatum, Standard, TOP. Rows for 1. Mitglied, 2. Ehe-/Lebensp., 3. Kinder.

Die Jahresprämie beträgt für die zu versichernden Personen insges. Euro

Abgabetermin 15.11. des laufenden Jahres.

2. Abbuchungsermächtigung Der Betrag wird jeweils vom Konto abgebucht:

IBAN D E

BIC

Datum

Unterschrift des Mitgliedes

Beitrittserklärung und SEPA-Lastschriftmandat

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e.V. (BLV)
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE07ZZZ00000252237 Bitte in Druckschrift ausfüllen



Form fields for personal data: Name, Vorname, Geburtsdatum, Geburtsort, Adresse, Beruf, etc.

Membership category selection: Technik und Gewerbe (TuG), Kaufmännische Bildung (KB), Hauswirtschaft, Pflege, Sozialpädagogik, Landwirtschaft (HPSL).

Table for membership details: Wissenschaftliche Lehrer/in, Technische Lehrer/in, Student/in, Referendar/in, Anwärter/in. Includes fields for hours and monthly fee.

IBAN and BIC fields with a note: Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen.

Signature and date fields: Ort, Datum, Unterschrift, Ich wurde geworben!, Newsletter? (allgemein, Senioren-Newsletter, Newsletter Südbaden).

Beitrittserklärung bitte einsenden an: BLV-Geschäftsstelle Schwabstraße 59 70197 Stuttgart Fax 0711 489837-19

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V. (Berufsschullehrerverband) Schwabstraße 59 70197 Stuttgart Tel. 0711 489837-0 Fax 489837-19 E-Mail: info@blv-bw.de Internet: www.blv-bw.de

Informationspflicht gemäß Art. 12, 13 und 14 der DSGVO Datenerhebung zur Verwaltung der Mitgliedschaft

Five columns of text explaining data processing: 1. Weitergabe an Dritte, 2. Übermittlung an Dritte, 3. Rechte des Betroffenen, 4. Beschwerderecht, 5. Zweck und Rechtsgrundlage der Verarbeitung.

Five columns of text explaining data processing: 1. Verantwortlicher für die Verarbeitung der Daten, 2. Kategorien der verarbeiteten Daten, 3. Zweck und Rechtsgrundlage der Verarbeitung, 4. Weitergabe der personenbezogenen Daten, 5. Kontaktinformationen.

Referat Lehrkräfte i. A. des BLV - Das Team für Sie -

**Sabine Reitzig**

Leiterin im Referat Lehrkräfte i. A.
Stellv. HPR BS Vorsitzende am KM Stuttgart
Stellv. BPR BS Vorsitzende Freiburg
ÖPR-Mitglied
Max-Weber-Schule Freiburg

Tel: 0170 1010012
s.reitzig@blv-bw.de

**Dr. Christian Barteleit**

Stellv. Leiter im Referat Lehrkräfte i. A.
Stellv. Vorsitzender BPR BS Karlsruhe
Mitglied im HPR BS am KM Stuttgart
ÖPR-Mitglied
Friedrich-Liste-Schule Karlsruhe

Tel: 07224 916993
c.barteleit@blv-bw.de

**Ute Bürger-Junger**

Mitglied im Referat Lehrkräfte i. A.
Stellv. Vorsitzende BLV LB Tübingen
Stellv. BPR BS Vorsitzende Tübingen
Stellv. ÖPR-Vorsitzende
Wilhelm-Schickard-Schule Tübingen

Tel: 0157 36988531
u.buerger-junger@blv-bw.de

**Ralf Horwath**

Mitglied im Referat TOL i. A.
BLV-Verbandsbeauftragter
ÖPR-Mitglied
Gewerbliche Schule für Farbe und
Gestaltung Stuttgart

Tel: 0157 54799233
r.horwath@blv-bw.de

**Andrea Bauer**

Mitglied im Referat Lehrkräfte i. A.
Stellv. Vorsitzende im BPR Stuttgart
BLV-Verbandsbeauftragte
Gottlieb-Daimler-Schule 2 Sindelfingen

Tel: 07031 273461
a.bauer@blv-bw.de

**Ihre Stimme für unsere kontinuierliche Arbeit!
Personalratswahlen vom 6. – 8. Mai 2024**