

## Info für Angestellte

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

während der Tarifaueinandersetzung im Frühjahr 2009 haben wir gezeigt, dass wir als Gewerkschaft in der Lage sind, Druck zu machen. Sehr viele unserer Kolleginnen und Kollegen haben sich an den Streiks im Januar und Februar beteiligt. Dafür möchten wir uns bei allen bedanken. Es gab und gibt viel Diskussion um den Tarifaabschluss vom 30.3.2009. Neben den bekannten Daten (Einmalzahlung von 40 Euro, Anhebung der Tabellenwerte um 40 Euro und danach Erhöhung um 3%, weitere 1,2% ab 1.3.2010) enthält der Tarifaabschluss 25 weitere Einzelelemente, von denen freilich nicht jeder und jede profitiert, aber auch diese Einzelaspekte sind wichtig. Das wichtigste Ergebnis ist jedoch die Vereinbarung, dass ab Sommer 2009 Tarifverhandlungen über die Eingruppierung von Lehrkräften mit der Tarifgemeinschaft der Länder geführt werden. Seit Bestehen des BAT haben sich die Länder geweigert, die Eingruppierung der Lehrkräfte tariflich zu regeln. Bei der Entstehung des BAT in den 60er-Jahren glaubten sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber auf die tarifliche Eingruppierung von Lehrkräften verzichten zu können, da es nur sehr wenige angestellte Lehrkräfte gab. Man wies einfach den Beamten-Besoldungsgruppen bestimmte BAT-Vergütungen zu. Das war damals auch korrekt, denn das Netto-Niveau war gleich. Die Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen des Landes für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfüllen, werden in die Vergütungsgruppe des BAT eingruppiert, die nach Maßgabe folgender Übersicht der Besoldungsgruppe der vergleichbaren beamteten Lehrkraft entspricht. Es sind dies die so genannten Erfüller/innen.

Besoldungsgruppe	Vergütungsgruppe
A 9	V b
A 10	IV b
A 11	IV a
A 12	III
A 13	II a
A 14	I b
A 15	I a
A 16	I

Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit *n i c h t* erfüllen sind so genannte Nicht-Erfüller/innen. Deren Eingruppierung ist in den Nummern 3.1 bis 3.7 der Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte des Landes (ERL) geregelt.

Seither haben sich für Arbeitnehmer/innen aber die Sozialabgaben fast verdreifacht. Vor allem dadurch entstand die heutige hohe Nettodifferenz zu Lasten der Angestellten. Durch den Wegfall der Lebensalterstufen, der Familienzuschläge und der Bewährungsaufstiege im TV-L hat sich die Schlechterstellung der Angestellten gegenüber den Beamten noch verschärft. Nur durch eine tarifliche Eingruppierungsregelung kann es uns gelingen, das Gehaltsniveau der angestellten Lehrkräfte deutlich anzuheben. Leicht wird dies nicht werden. Ohne Streik wird es wohl nicht gehen. Die GEW wird sich dieser Aufgabe stellen. Mit Ihrer Unterstützung werden wir es schaffen!

Mit kollegialen Grüßen

Bärbel Etzel-Paulsen  
BPR GHRS beim RP Stuttgart

Traudel Kern  
HPR BS beim KM

Leitungsteam der GEW-Fachgruppe Angestellte

## **Tarifvertrag zur Altersteilzeit endet am 31.12.2009**

### **Altersteilzeitanträge jetzt stellen!**

Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit (ATZ-TV) im öffentlichen Dienst läuft am 31.12.2009 aus. Das Altersteilzeitverhältnis muss darum vor dem 1.1.2010 angetreten sein. Kolleginnen und Kollegen, die noch Altersteilzeit beantragen wollen, sollten ihren Antrag deshalb rechtzeitig, d.h. spätestens drei Monate vor Antritt der Altersteilzeit, gestellt haben. Besonders für im Dezember 1954 Geborene empfiehlt sich die rechtzeitige Antragsstellung, da es wegen des verpflichtenden Antrittsdatums evtl. zu einer ungewöhnlichen Verteilung der Altersteilzeit kommen könnte.

#### **Blockmodell - Teilzeitmodell**

Alle Angestellten, gleichgültig ob bisher vollbeschäftigt oder teilzeitbeschäftigt können – im Unterschied zu den schwer behinderten Beamten – frei wählen, ob sie Altersteilzeit im Blockmodell oder im Teilzeitmodell machen wollen. Während des Teilzeitmodells ist es auch möglich, die Arbeitszeit nach und nach zu reduzieren und sich auf diese Weise eine kurze Freistellungsphase am Ende der Altersteilzeit zu erarbeiten. Dabei ist zu beachten, dass die durchschnittliche Arbeitszeit während der gesamten Laufzeit der ATZ die Hälfte der Arbeitszeit betragen muss, die man im Durchschnitt der beiden Jahre vor Antritt der ATZ gearbeitet hat. Der Nettoverdienst ist in jedem der Modelle während der gesamten Laufzeit ca. 83 % des letzten Nettoverdienstes.

#### **Laufzeit der Altersteilzeit**

Ab dem 60. Lebensjahr besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Sie kann jedoch bereits ab dem 55. Lebensjahr beantragt werden und wird im Geschäftsbereich des KM auch

bewilligt. Das Kultusministerium hat bereits im April 2008 darauf hingewiesen, dass wegen der Anhebung des Rentenalters auch längere Laufzeiten der Altersteilzeit als 10 Jahre möglich sind. Altersteilzeit endet mit dem Rentenbeginn. Der Beginn der Altersteilzeit berechnet sich vom Rentenbeginn aus. Auskunft über den persönlichen Rentenbeginn erteilen die örtlichen Außenstellen der Deutschen Rentenversicherung; sie kann auch über die Hotline der DRV Tel. (0800) 1000 4800 eingeholt werden.

#### **Rentenabschläge werden abgemildert**

Wer nach Altersteilzeit einen Rentenbeginn mit Abschlag wählt, erhält pro 0,3% Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5% der Vergütung (und zwar auf der Basis der Arbeitszeit, die man in den 24 Monaten vor Beginn der ATZ hatte). Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

#### **Letzte Chance!**

Wir empfehlen vor allem den Beschäftigten des Jahrgangs 1954, die in diesem Jahr noch Altersteilzeitanträge stellen wollen, eine Kopie ihres Antrags an ihren BPR zu schicken, damit dieser den Antrag unterstützen kann. Auch wenn der Altersteilzeitantrag wider Erwarten abgelehnt werden sollte, sollte der BPR unbedingt eingeschaltet werden.

Gunter Krieger  
BPR Gymnasien RP Stuttgart

#### **Broschüren der GEW für Angestellte** (erhältlich in den GEW-Geschäftsstellen)

Entgelttabellen TV-L

Das kleine ABC des TV-L

Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis

Befristet beschäftigte Lehrkräfte

Die Probezeit – Eine Information für Lehrkräfte im Angestellten- und im Beamtenverhältnis

Teilzeit und Beurlaubung - Eine Information für Lehrkräfte im Angestellten- und im Beamtenverhältnis

#### **Nur für GEW-Mitglieder:**

Tarifvertrag Länder, vollständige Textfassung

Gesetzestexte für die Arbeitswelt

## Beispiele für mögliche Varianten der Altersteilzeit für Angestellte

### 1. Das Blockmodell

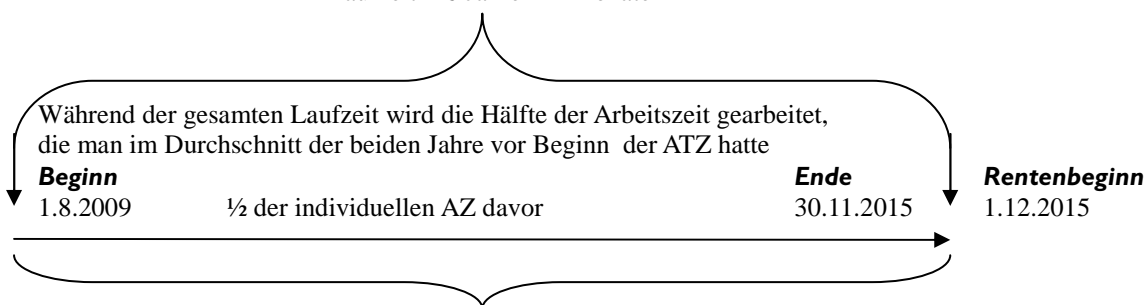
Laufzeit = 6 Jahre + 4 Monate



In der gesamten Zeit: Verdienst ca. 83% des Nettoverdienstes vor Beginn der ATZ (Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Beginn der ATZ), Pflichtbeiträge in die RV und VBL werden vom Arbeitgeber in Höhe 90% des Verdienstes vor Beginn der ATZ entrichtet.

### 2. Das Teilzeitmodell

Laufzeit = 6 Jahre + 4 Monate

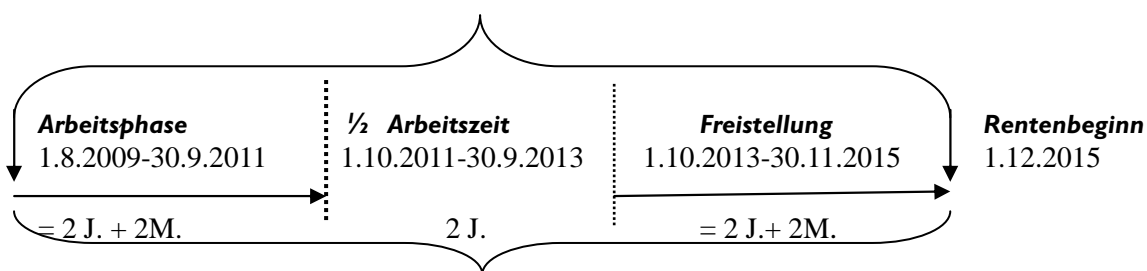


In der gesamten Zeit:

Verdienst ca. 83% des Nettoverdienstes vor Beginn der ATZ (Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Beginn der ATZ), Pflichtbeiträge in die Rentenversicherung und VBL werden vom Arbeitgeber in Höhe 90% des Verdienstes vor Beginn der ATZ entrichtet.

### 3. Kombi-Modell (nur wenn RP zustimmt!)

Laufzeit = 6 Jahre + 4 Monate



In der gesamten Zeit: Verdienst 83% des Nettoverdienstes vor Beginn der ATZ (Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Beginn der ATZ), Pflichtbeiträge in die Rentenversicherung und VBL werden vom Arbeitgeber in Höhe 90% des Verdienstes vor Beginn der ATZ entrichtet.

## **Achtung: Verlängerung der Besitzstandsregelung für Bewährungsaufstiege Frist bis zum 31.12.2010 verlängert - Antrag erforderlich**

Die Frist für Bewährungsaufstiege von Nicht-Erfüller/innen der Entgeltgruppen 9 bis 15 wurde mit der Tarifvereinbarung im März 2009 auf den 31.12.2010 verlängert.

**Zur Erinnerung:** Mit der Überleitung des Bundesangestelltentarifvertrages in den TV-L entfallen Fallgruppen-, Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege für Lehrkräfte ab dem 1.11.2006. Für übergeleitete Lehrkräfte der Entgeltgruppen 9 bis 15 war der „Aufstieg“ nur noch als Besitzstand möglich, wenn die erforderliche Bewährungszeit bis zum 1.11.2008 erfüllt war. Diese Frist wurde nun bis zum 31.12.2010 verlängert. Nicht-Erfüller/innen, deren Bewährungszeit bis zum Ablauf dieses Datums beendet ist, müssen nun jedoch einen **Antrag auf Vergleichsentgeltberechnung nach § 8 TVÜ-Länder stellen**, um den Ausgleich für den entgangenen Aufstieg zu erhalten. Das neue Vergleichsentgelt bestimmt sich nach der Vergütung, die sich auf Grund der Höhergruppierung in eine höhere BAT-Vergütungsgruppe (z.B. BAT II a oder I b) ergeben hätte. Der Höhergruppierungsgewinn führt zu einer neuen individuellen Erfahrungs- oder Endstufe in der bisherigen Entgeltgruppe. Dieser „Aufstieg“ ist also **keine echte Höhergruppierung** mehr im Sinne des Wechsels in eine höhere Entgeltgruppe.

Die Regierungspräsidien vertreten die Auffassung, dass Nicht-Erfüller/innen des höheren Dienstes (hD) erst dann die neue Vergleichsberechnung erhalten, wenn die vergleichbaren Studienräte und Erfüller/innen höher gruppiert bzw. befördert werden können, weil nach Auffassung des Finanzministeriums die Höhergruppierung von Angestellten „Stellen kostet“. Dies ist jedoch im Fall der Nicht-Erfüller/innen (hD) nicht richtig, weil sie in ihrer Entgeltgruppe verbleiben. Entscheidend für den Beginn der Zahlung des Vergleichsentgeltes ist, dass der entsprechende fiktive Beförderungsjahrgang,

dem auch Nicht-Erfüller/innen des höheren Dienstes zugeordnet werden, geöffnet ist und in der dienstlichen Beurteilung die erforderliche Note erreicht wurde.

**Beispiel (fiktiv) – Nichterfüller/in (hD)**  
Kollegin, Universitätsabschluss, Unterricht vergleichbar Studienräten in ein oder zwei wissenschaftlichen Fächern; Einstellung 1.10.1993; verh., zum Zeitpunkt der Überleitung am 1.11.2006 Vergütungsgruppe BAT II a, Vergütungslebensalter 45 Jahre • TV-L, E 13; Grundgehalt 4073,00 Euro, individuelle Endstufe 5 +; Ablauf der 15-jährigen Bewährungszeit 30.11.2008, also vor dem entscheidenden Stichtag 31.12.2010. Die „Höhergruppierung“ dieser Kollegin wäre demnach **sofort**, also ab 1.02.2009 möglich, wenn der Beförderungsjahrgang für vergleichbare Studienräte (mit dem Beförderungsjahrgang 1996) im Jahr 2009 bereits geöffnet wurde bzw. ist; dies ist z.B. im beruflichen Bereich der Fall. Das neue Vergleichsentgelt auf der Basis von BAT I b, Vergütungslebensalter 47 Jahre beträgt für die o.g. Kollegin ab 1.12.2008 4584,- Euro in EG 13, individuelle Endstufe 5+.

Die GEW fordert alle Nicht-Erfüller/innen (gehobener und höherer Dienst) auf, sich bei den Regierungspräsidien nach dem Datum des Ablaufs der Bewährungszeit zu erkundigen und ggf. die Neuberechnung des Vergleichsentgeltes zu beantragen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, den GEW-Vertreter/innen in den Bezirkspersonalräten eine Kopie des Antrags zukommen zu lassen.

Brigitte Wuttke,  
BPR Berufliche Schulen  
RP Stuttgart

**Runter vom Trittbrett - jetzt GEW-Mitglied werden!**

## **Pflege von Angehörigen – Verbesserungen für Angestellte seit 1.8.2008**

§ 29 TV-Länder regelt, wann wie viel Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung besteht:

1. **ein Arbeitstag** im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines im selben Haushalt lebenden Angehörigen,
2. **bis zu vier Arbeitstage** im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V („Kinderkrankengeld“ das von der gesetzlichen Krankenkasse geleistet wird) besteht oder bestanden hat,
3. **bis zu vier Arbeitstagen** im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss.

### **Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG)**

Ziel des Pflegegesetzes ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige im häuslichen Bereich zu pflegen und damit auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Diese Möglichkeit wird durch einen arbeitsrechtlichen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber realisiert und durch sozialrechtliche Vorschriften ergänzt. Die arbeitsrechtlichen Regelungen dieses Gesetzes gelten nicht für Beamte! Das Gesetz unterscheidet zudem zwischen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bis zu zehn Tagen und einer Freistellung von der Arbeit bis zu sechs Monaten. Wichtig ist dabei, dass es stets um die Pflege eines nahen Angehörigen im häuslichen Bereich geht und nicht um eine erwerbsmäßige Pflege.

Nah Angehörige im Sinne des Gesetzes sind: 1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, 2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, 3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegenerkinder und Enkelkinder

### **Kurzeitpflege § 2 Pflegezeitgesetz**

(1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Er-

forderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt.

Hinweis: In dieser Zeit gilt das Arbeitsverhältnis als fortbestehend, in die Rentenversicherung werden keine Beiträge entrichtet aber während der 10 Tage entsteht keine Lücke in RV weil der Beitragsmonat belegt ist. Pflichtmitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung zahlen keine Beiträge, der Krankenversicherungsschutz bleibt bestehen.

### **Langzeitpflege § 3 Pflegezeitgesetz**

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). (...)

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Hinweis: i.d.R. erfolgt Beitragszahlung in die Rentenversicherung durch die Pflegeversicherung, RV bleibt also meist bestehen, Entgeltpunkte werden gut geschrieben. Der/die pflegende Angehörige ist über die Familienversicherung in der Krankenversicherung abgesichert. Ist keine Familien-Mitversicherung möglich, muss man sich freiwillig in der GKV versichern. Der Versicherte entrichtet idR den Mindestbeitrag. Beschäftigte, die nach § 3 PflegeZG von der Arbeitsleistung ganz freigestellt werden, können zur sozialen Absicherung auf Antrag einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung nach § 44a Abs. 1 SGB XI erhalten. Das gilt auch, wenn aufgrund der teilweisen Freistellung ein Arbeitsentgelt erzielt wird, das die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro monatlich nicht übersteigt. Beschäftigte, die eine Pflegezeit gem. § 3 PflegeZG in Anspruch nehmen sind in der Arbeitslosenversicherung versichert. Die Beiträge werden von der Pflegekasse der zu pflegenden Person übernommen; ist die zu pflegende Person privat versichert von dem privaten Versicherungsunternehmen

Hannelore Schneider  
BPR GHRS RP Karlsruhe

## **Fachlehrer/innen**

### **Nach 15 Jahren endlich Beförderungen GEW-Aktionen zeigen Wirkung**

Jetzt kann wenigstens ein Teil der 2.700 Fach- und Technischen Lehrerinnen und Lehrer, die teilweise seit 15 Jahren auf Beförderungen warten, auf eine kleine Verbesserung ihres Gehalts hoffen. Der Finanzausschuss des Landtags hat die Beförderung von 300 Fachlehrer/innen in den nächsten beiden Jahren vorgeschlagen. Die GEW macht sich dafür stark, dass in einem weiteren Stufenplan pro Jahr 33 Prozent befördert werden, so dass in drei Jahren der Beförderungsstau abgebaut wäre. Die GEW hatte in den vergangenen Wochen landesweit auf Veranstaltungen fast 100 Landtagsabgeordnete über die Situation der Fach- und Technischen Lehrer/innen informiert.

Seit über 15 Jahren bringt das Land Baden-Württemberg im Staatshaushaltsplan kein Geld für neue Beförderungsstellen aus. Dies führt dazu, dass Fachlehrer/innen und Technische Lehrer/innen nur dann befördert werden, wenn Stellen frei werden. Der Beförderungsstau betrifft Lehrer/innen, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Beförderung erfüllen und trotzdem weiter nach A 9 oder A 10 bezahlt werden.

Im Südwesten gibt es 5.000 Fachlehrer/innen an allgemein bildenden Schulen. Obwohl sich im Alltag die Aufgaben der Pädagog/innen kaum unterscheiden, haben Fachlehrer/innen eine höhere Unterrichtsverpflichtung und erhalten weniger Geld als ihre Kolleg/innen. Beim Berufseinstieg verdient eine Fachlehrer/in etwa 1.900 Euro. Die Fachlehrer/innen und Technischen Lehrer/innen erhalten als Vergütung zwischen A 9 und A 12 und müssen zwischen 28 und 31 Unterrichtsstunden wöchentlich unterrichten.

*Margit Stolz-Vahle  
HPR GHRS*

### **Tarifergebnis bringt Anrechnung des Referendariats auf die Stufenlaufzeit**

Mit dem Tarifabschluss für die Beschäftigten der Länder im März 2009 wurde auf Druck der GEW eine wichtige Verbesserung bei der Berechnung der Stufenlaufzeiten vereinbart: Das Referendari-

at /der Vorbereitungsdienst werden bei Einstellungen ab dem 1.3.2009 mit einem halben Jahr berücksichtigt. D.h. jemand der direkt nach dem Referendariat eingestellt wird kommt zunächst in Stufe 1, erhält aber bereits nach 6 Monaten die Stufe 2.

*Christina Klages  
HPR Gymnasien*

### **Aufstiegslehrgang für Sozialpädagoginnen**

Nach langen Vorverhandlungen und Dank des unermüdlichen Einsatzes der GEW-Mitglieder im BPR hat die GEW erreicht, dass Sozialpädagoginnen im gehobenen Dienst mit zwei wissenschaftlichen Fächern entweder verbeamtet werden können und/oder dass sie nach einer Befähigungsfeststellung über den Aufstiegslehrgang oder den normalen Bewährungsaufstieg in den höheren Dienst gelangen können. Auch für Sozialpädagogen/innen mit Universitätsabschluss ist die Verbeamtung oder eine Befähigungsfeststellung für den höheren Dienst möglich, wenn sie die Lehrbefähigung für zwei wissenschaftliche Fächer haben.

### **Strukturausgleich**

Seit 1. November 2008 haben viele Tarifbeschäftigte der Länder Anspruch auf einen Strukturausgleich. Der Strukturausgleich ist eine monatliche Zahlung, die besondere Verluste aus der Umstellung auf den TV-Länder in pauschaler Form ausgleichen soll. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind sich aber in der Auslegung des Anspruchs uneinig. Die GEW hat alle GEW-Mitglieder per E-Mail angeschrieben und Unterstützung bei der Klärung der Frage, ob man Anspruch hat, angeboten. Damit keine Ansprüche verloren gehen, müssen Betroffene ihre Ansprüche fristgemäß geltend machen.

Wenn Sie Anspruch auf Strukturausgleich hätten, diesen jedoch nicht bekommen, müssen Sie diesen innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten geltend machen. Auch nach April 2009 ist dies noch möglich - allerdings rückwirkend nur für sechs Monate seit Antragstellung.

*Evi Jost  
BPR Gymnasien Freiburg*

## **Wichtige Unterschiede Angestellte - Beamte**

### **Altersermäßigung**

Beamte/innen und Angestellte erhalten ab Beginn des Schuljahres (1. August) in dem sie das 58. Lebensjahr vollenden bei Vollbeschäftigung (auch bei Reduzierung um max. 2 Stunden) eine Stunde Altersermäßigung, ab Vollendung des 60. Lebensjahres zwei Stunden. Teilzeitbeschäftigte Beamte/innen erhalten erst ab Vollendung des 60. Lebensjahres eine Stunde.

Teilzeitbeschäftigte Angestellte erhalten ab dem 58. Lebensjahr die entsprechende Ermäßigung anteilig. Bislang wurden ganze Stunden als Zeit gewährt, Bruchteile von Stunden in Form von Geld ausbezahlt. Auf Druck der GEW-Personalräte erhalten teilzeitbeschäftigte Angestellte ab Schuljahr 2009/10 ihre Altersermäßigung auch im Umfang von halben Wochenstunden. Sofern es Anteile gibt, die weniger als eine halbe Deputatsstunde betragen, werden diese in Geld ausgeglichen.

### **MAU**

Bei **vollbeschäftigten Beamtinnen und Beamten** gilt: Bis zu 3 Stunden im Monat bleiben unbezahlt, ab der 4. Stunde werden alle Stunden bezahlt. **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** werden wie die entsprechenden Beamtinnen und Beamte behandelt. **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** erhalten ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt. **Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte** wurde analog den vollbeschäftigten, eine so genannte Bagatellgrenze eingeführt. Die GEW hat den Verzicht auf eine derartige Bagatellgrenze gefordert und der GEW-Rechtsschutz führt diesbezüglich Musterverfahren durch.

**Teilen sie uns ihre E-Mail-Adresse mit!**  
**Wir informieren unsere Mitglieder immer zeitnah über wichtige Dinge.**  
**Sie sind noch nicht Mitglied?**  
**Mitglied werden ist online z.B. ganz einfach! [www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de)**

### **Außerunterrichtliche Veranstaltungen**

Auch teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte organisieren oft außerunterrichtliche Veranstaltungen. Für die Dauer von ganztägigen außerunterrichtlichen Veranstaltungen haben Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis einen Rechtsanspruch auf volle Vergütung. Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis in Altersteilzeitarbeit (Ausnahme: Arbeitsphase im Blockmodell und Vollzeit) dürfen grundsätzlich keine Mehrarbeit ausüben. Sie sind deshalb von ganztägigen außerunterrichtlichen Veranstaltungen ausgeschlossen - sofern die Schulleitung nicht einen Freizeitausgleich zusichern kann. Das gilt leider nicht für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis.

*Edmund Schnaitter  
BPR GHRS RP Tübingen*

*Bei Fragen zum Arbeitsvertrag, Bezahlung, Lehrauftrag, Rente, VBL.....*

*...können sich GEW-Mitglieder immer an ihre zuständige GEW-Geschäftsstelle wenden. Dort erfahren sie auch welche Personalräte für Sie zuständig sind.*

### **GEW-Bezirksgeschäftsstellen**

#### **Nordwürttemberg**

Silcherstrasse 7, 70176 **Stuttgart**,

☎ (0711) 21030-0      FAX: (0711) 21030-45

[bezirk.nw@gew-bw.de](mailto:bezirk.nw@gew-bw.de)

#### **Südwestwürttemberg**

Frauenstrasse 28, 89073 **Ulm**,

☎ (0731) 9213723      FAX: (0731) 9213724

[bezirk.sw@gew-bw.de](mailto:bezirk.sw@gew-bw.de)

#### **Nordbaden**

Ettlinger Strasse 3a, 76137 **Karlsruhe**,

☎ (0721) 32625      FAX: (0721) 359378

[bezirk.nb@gew-bw.de](mailto:bezirk.nb@gew-bw.de)

#### **Südbaden**

Wölflinstrasse 11, 79104 **Freiburg**,

☎ (0761) 33447      FAX: (0761) 26154

[bezirk.sb@gew-bw.de](mailto:bezirk.sb@gew-bw.de)

Herausgeber: GEW- Fachgruppe Angestellte  
Redaktion: Inge Goerlich, April 2009