

# Personalrat Förderschulen und Klinikschulen bei der Bezirksregierung Münster

**Postanschrift:**  
Albrecht-Thaer-Str. 9  
48147 Münster  
Raum N 4030

**Telefon:**  
0251/411-4030 o. -4043  
**FAX:** 0251/41184030  
[PRfoerderschulen@brms.nrw.de](mailto:PRfoerderschulen@brms.nrw.de)

**Vorsitzender:**  
Claus Funke  
Tel. 02362/9997311 (priv.)  
[claus-funke@t-online.de](mailto:claus-funke@t-online.de)

## FAQ – Liste Tarifrecht

<u>Themenbereiche</u>		Frage
1.	Fragen rund um den Arbeitsplatz	1 - 9
2.	Knete, Kohle, Kies	10 - 18
3.	Erkrankung und die Folgen	19 - 27
4.	Rente	28 - 33

### Fragen rund um den Arbeitsplatz

#### 1. Darf ich als befristet beschäftigte Lehrkraft Mehrarbeit leisten?

Befristet Beschäftigte, die als Teilzeitkraft tätig sind, dürfen keine Mehrarbeit leisten, da dieses gegen ihren Arbeitsvertrag verstößt. In einem solchen Fall kann es zu einer Entfristung des Arbeitsvertrages kommen.

Eine in Vollzeit tätige Lehrkraft darf an Veranstaltungen (z.B. Klassenfahrten), die zu den regelmäßigen Tätigkeiten einer Lehrkraft gehören, teilnehmen. Das erfüllt nicht den Tatbestand einer unrechtmäßig ausgeübten Mehrarbeit.

#### 2. Was ist eine Kettenbefristung?

Eine Kettenbefristung liegt vor, wenn über einen langen Zeitraum eine größere Anzahl von Verträgen hintereinander folgen. Ob eine Kettenbefristung eine Entfristung zur Folge hat, obliegt der Einzelfallentscheidung durch die einstellende Bezirksregierung in Münster (siehe Frage Nr. 3). Spätestens nach einer Dauer von sieben Jahren kann nicht mehr von einem vorübergehenden Vertretungsbedarf gesprochen werden.

#### 3. Wann kann ich einen Antrag auf Entfristung stellen?

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 2012 ist die Bezirksregierung durch einen aus dem BAG-Urteil erfolgten Erlass des MSB vom 18.09.2014 angehalten, befristete Beschäftigungsverhältnisse, die in der Summe einen Zeitraum von ca. sieben Jahren umfassen, wohlwollend dahingehend zu entscheiden, dass diese entfristet werden. Unterbrechungszeiten zwischen zwei Verträgen sind als unschädlich anzusehen, wenn ein Unterbrechungszeitraum weniger als ein Jahr beträgt. Die Entfristung bezieht sich hinsichtlich Stundenzahl und Einsatzort auf den letzten Vertrag, der abgeschlossen worden ist. Der entsprechende Antrag muss *innerhalb* der Vertragslaufzeit gestellt werden.

Letztlich handelt es sich immer um Einzelfallentscheidungen, weshalb es keine absolute Klarheit geben kann, wann ein Vertrag entfristet wird. Allerdings ist es auch möglich, eine Entfristung bereits nach einer kürzeren Gesamtbeschäftigungszeit (z.B. nach 6 Jahren) erfolgreich zu beantragen. Hilfreich für die Beantragung sind wohlwollende Beurteilungen der entsprechenden Schulleitungen.

#### 4. Kann die Bezirksregierung mich nach einer Entfristung abordnen oder versetzen?

Grundsätzlich sind Abordnungen und Versetzungen in Einzelfällen innerhalb der Bezirksregierung Münster möglich. Eine entfristete Lehrkraft wird auf den Vertrag entfristet, den sie zuletzt innehatte. Dieser enthält die Stundenzahl und als Dienort die Schule, wo die befristete Tätigkeit ausgeübt worden ist. Die Dienststelle ist jedoch nicht an den im Vertrag genannten Dienort gebunden.

## 5. Kann ich nach einer Entfristung eine Stundenaufstockung / Versetzung beantragen?

Eine **Versetzung** auf Antrag über OLIVER NRW ist bei entfristeten Lehrkräften möglich.

Für eine **Stundenaufstockung** bedarf es eines formlosen Antrages über den Dienstweg. Nach Einzelfallprüfung durch die Bezirksregierung ist für diese Personengruppe eine Stundenaufstockung nicht grundsätzlich ausgeschlossen:

1. Die Schulleitung erklärt sich einverstanden, dass sie diese Person auch langfristig einsetzen kann und dass diese Person qualifizierte Arbeit macht.
2. Bezogen auf die grundsätzliche Unterrichtsversorgung (hierfür zuständig ist die Bezirksregierung) muss ebenfalls ein langfristiger Bedarf bestehen.
3. Der schulfachliche Dezernent für Förderschulen ist einverstanden.

## 6. Wofür erhalte ich Sonderurlaub?

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Dem dürfen keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Entscheidung ist vom Arbeitgeber zu treffen, da es sich hier um eine „Kann-Regelung“ handelt.

Beispiele für „wichtige Gründe“:

- Familiäre Gründe (z.B. Betreuung von minderjährigen Kindern, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen)
- Berufsbildung (z.B. Fortführung eines Fach- oder Hochschulstudiums, Promotion, Besuch von Fortbildungsveranstaltungen, Teilnahme an Umschulungsmaßnahmen, wenn eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit in der derzeitigen Tätigkeit besteht)
- Übernahme eines kommunalen Amtes

## 7. Wann bekomme ich eine Arbeitsbefreiung?

Eine Arbeitsbefreiung kann in bestimmtem Ausmaß unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden.

Jede Lehrkraft hat ein Recht auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke, sowie aus persönlichen Anlässen, jeweils nach Vorlage geeigneter Nachweise.

Bis zu 5 Arbeitstage können von der Schulleitung gewährt werden, darüber hinaus ist die Bezirksregierung einzuschalten.

Folgende Anlässe sind im § 29 TV-L geregelt:

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| - Niederkunft der Ehefrau / Lebenspartnerin   | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| - Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners eines Kindes /eines Elternteils | 2 Arbeitstage                |
| - Umzug aus dienstlichen / betrieblichen Gründen an einen anderen Ort                                     | 1 Arbeitstag                 |
| - 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum   | 1 Arbeitstag                 |
| - Schwere Erkrankung:   |                              |
| o einer/eines Angehörigen im selben Haushalt  | 1 Arbeitstag                 |

- eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat bis zu 4 Arbeitstage
- 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 bis zu 4 Arbeitstage

Bei der Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten besteht grundsätzlich Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

## 8. Welche Kündigungsmöglichkeiten gibt es?

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach den §§ 33, 34 TV-L. Es sind hierbei verschiedene Fallgestaltungen möglich. Zu den Fallgestaltungen der Kündigung zählen:

- Kündigung während der Probezeit beziehungsweise ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit (§ 34 TV-L)
- außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB)
- Unkündbarkeit (nach § 34 Abs. 2 TV-L)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen (§ 33 Abs. 1 Buchstabe a TV-L in Verbindung mit Nr. 4 des § 44 TV-L)
- verminderte Erwerbsfähigkeit (§ 33 Abs. 2 TV-L)
- Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 Buchstabe b TV-L)

Nach § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz, das erst nach sechsmonatiger Beschäftigungszeit angewendet werden kann, kann nur „ordentlich“ (fristgerecht) gekündigt werden, wenn entweder ein betrieblicher (zum Beispiel Wegfall des Arbeitsplatzes), verhaltensbedingter (Fehlverhalten) oder personenbedingter (zum Beispiel langandauernde Krankheit mit negativer Zukunftsprognose) Grund hierfür vorliegt.

Soll das Arbeitsverhältnis einer/eines Tarifbeschäftigten beendet werden, greifen unterschiedliche Regelungen:

1. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden.
2. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf gemäß § 623 BGB immer der Schriftform.
3. Bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind die Kündigungsfristen (siehe unten) gemäß § 34 TV-L zu beachten. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt (§ 30 (5) Satz 1 TV-L).
4. Bei einer ordentlichen Kündigung ist die Beteiligung des Personalrates erforderlich (§ 74 Abs. 2, 3 LPVG).
5. Bei einer Abmahnung, einer Kündigung in der Probezeit und bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung hat der Personalrat ein Anhörungsrecht (§ 74 Abs. 2 LPVG).

Bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind die Kündigungsfristen gemäß § 34 TV-L zu beachten: Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist:

- bis zu einem Jahr: ein Monat zum Monatsende
- nach einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr: sechs Wochen
- von mindestens fünf Jahren: drei Monate
- von mindestens acht Jahren: vier Monate
- von mindestens zehn Jahren: fünf Monate
- von mindestens zwölf Jahren: sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres (§ 34 Abs. 1 TV-L).

Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Tarifbeschäftigte unkündbar (§ 34 Abs. 2 TV-L). Eine außerordentliche Kündigung bleibt aber möglich (§ 626 BGB).

**9. Benötige ich einen Auflösungsvertrag, wenn mein Tarifbeschäftigten – Verhältnis in ein Beamtenverhältnis umgewandelt wird?**

Nein. Nach § 16 (4) LBG wird ein befristetes Beschäftigungsverhältnis automatisch umgewandelt. Mit Erhalt der Urkunde zur Verbeamtung wird das Tarifbeschäftigtenverhältnis aufgehoben.

## Knete, Kohle, Kies

**10. Werden meine Sommerferien durchbezahlt, wenn der Vertrag vorher endet?**

s. Personalratsinfo auf der Homepage „Befristete Einstellung - Bezahlung der Sommerferien“.

Zu den bestehenden Regelungen gibt es seit Februar 2018 eine Ergänzung des Erlasses, der zum einen vorsieht, Sommerferien auch dann einzubeziehen, wenn sich erst während der Sommerferien eine Weiterbeschäftigung nach den Ferien ergibt. Zum anderen werden bei der Bezahlung der Sommerferien auch die Beschäftigungsverhältnisse von Pensionären berücksichtigt.

**11. Was ist der Unterschied zwischen förderlicher Zeit und einschlägiger Berufserfahrung?**

*Einschlägige Berufserfahrung* ist „eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.“ (Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2, TV-L). Dieses sind Tätigkeiten als Lehrkraft mit gleichrangiger Bezahlung im öffentlichen Schuldienst oder im Ersatzschuldienst innerhalb von NRW.

Der Begriff „berufliche Vorerfahrungen“ oder „förderliche Zeit“ wird nach § 16 TV-L nicht genau definiert. Inhaltlich kommen als förderliche Zeiten in erster Linie gleichartige und gleichwertige Tätigkeiten in Frage, die eine Affinität zur ausgeschriebenen Stelle haben. Ein Anspruch auf Anerkennung förderlicher Zeiten besteht nicht, es bleibt im Ermessen der jeweils einstellenden Dienststelle.

**12. Was bringt die Anrechnung "förderlicher Zeiten"?**

Bei der Einstellung in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis bestimmen die Entgeltgruppe und die zugeordnete Stufe maßgeblich die Höhe des Einkommens. Die Festsetzung der Stufe geschah in den letzten Jahren ausschließlich durch Anrechnung „einschlägiger Berufserfahrung“ (Tätigkeiten als Lehrkraft).

Seit dem **3. November 2021 können** für **neu** und - nach Vertragsende - **erneut** eingestellte Tarifbeschäftigte die Bezirksregierungen als einstellende Behörde bei einem Personalgewinnungs- und bindungsinteresse vorherige Tätigkeiten, die eine Affinität zur jetzt in der Schule ausgeübten Tätigkeit haben, als „förderliche Zeiten“ anerkennen und so eine höhere Stufe ermöglichen. Es handelt sich um Einzelfallentscheidungen durch die Bezirksregierung, ein Rechtsanspruch besteht nicht.

Wir als Personalrat sind bei der Eingruppierung und Stufenfestsetzung jedoch in der Mitbestimmung, das heißt wir prüfen die Entgeltgruppe und die zugeordnete Stufe.

Reichen Sie deshalb unbedingt alle entsprechenden (neben-)beruflichen Nachweise ein! Der Stundenumfang und der Zeitpunkt, wann die Tätigkeit ausgeübt wurde, sind nicht entscheidend.

Bereits **vor November 2021** eingestellte Beschäftigte können die Anerkennung förderlicher Zeiten **nicht** geltend machen.

### **13. Wird die BASOF Ausbildung selbst als förderliche Zeit / einschlägige Berufserfahrung anerkannt?**

Nein! Die BASOF-Ausbildung selbst wird weder auf die Probezeit noch auf die Stufenzuordnung angerechnet.

### **14. Wann bekomme ich eine Jubiläumszuwendung?**

Tarifbeschäftigte erhalten 1 freien Arbeitstag plus

- 350 Euro bei einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren und

- 500 Euro bei einer Beschäftigungszeit von 40 Jahren.

(vgl. §§ 23 (2) und 29 Abs.1 Satz 1 TV-L)

Anrechenbare Beschäftigungszeiten für Tarifbeschäftigte sind § 34 (3) TV-L zu entnehmen:

*(3) 1 Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. 2 Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. 3 Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. 4 Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.*

**Achtung:** Unter §39 Abs.1 BAT wurde die Zeit des Vorbereitungsdienstes auf Antrag als Dienstzeit anerkannt und für die Berechnung der Zeit für die Zahlung des Jubiläumsgeldes mitberechnet. Dieser Anspruch ist für übergeleitete Tarifbeschäftigte unter §14 TVÜ-Länder abgesichert.

Diese Regelung gilt nicht mehr für die Beschäftigten, die nach der Umstellung des Tarifrechts vom BAT auf den TV-L eingestellt wurden, also ab dem 1. November 2006.

Grundsätzlich gilt für alle Lehrkräfte: Zeiten von Teilzeitbeschäftigungen (auch unterhäftiger Teilzeit während Beurlaubung aus familiären Gründen) werden voll berücksichtigt. In der Regel informiert die Dienststelle (hier: Bezirksregierung) die Kolleg\*innen über den Zeitpunkt des Beschäftigungsjubiläums. Das Jubiläumsgeld wird automatisch gezahlt.

**Achtung:** Aber man sollte seine Beschäftigungszeit im Auge behalten und bei Bedarf bei der Dienststelle nachfragen bzw. sich frühzeitig um eine Berechnung der Beschäftigungszeit kümmern (formloser Antrag bei der Bezirksregierung). Denn: Sollten Fristen überschritten werden (Tarifbeschäftigte: 6 Monate), verfällt die Jubiläumszuwendung.

### **15. Was ist eine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)?**

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beschreibt die Summe der Gesamteinkünfte eines Beschäftigten in einem Kalenderjahr (Bruttogehalt plus Sonderzahlungen). Die Entgeltgrenze verändert sich, da sie jährlich angepasst wird (für 2019: 60750,00 €)

#### **16. Wann bekomme ich vom LBV Verzugszinsen?**

Nach § 24 TV-L (Tarifvertrag Länder) erfolgt die Zahlung des Gehaltes am letzten Tag des Monats (= Zahltag) für den laufenden Kalendermonat.

Der erste Anspruch auf ein Entgelt besteht mit dem ersten Zahltag.

Sowohl technische Abläufe beim LBV (Landesamt für Besoldung und Versorgung) als auch eine verspätete Meldung der Dienststelle können der Grund für Verzögerungen sein. Sobald dem LBV eine Meldung vorliegt, erfolgt in der Regel eine Abschlagszahlung. Doch das klappt nicht immer rechtzeitig. Entgeltverzögerungen nach dem Zahltag muss man nicht hinnehmen. Auf (schriftlichen) Antrag zahlt das LBV in diesem Fall eine Verzinsung. Die Ansprüche können nach § 37 (1) TV-L nur ein halbes Jahr rückwirkend nach Entstehung geltend gemacht werden, danach verfristen die Ansprüche.

#### **17. Wer bekommt die Angleichungszulage?**

Mit dem Tarifabschluss 2015 wurde eine Angleichungszulage in Höhe von 30 Euro brutto für tarifbeschäftigte Lehrkräfte mit einer Eingruppierung bis einschließlich EG 11 eingeführt (siehe Tabelle). Diese Angleichungszulage gilt seit dem 1. August 2016 und konnte noch bis zum **31. Juli 2017** bei der zuständigen Bezirksregierung / dem zuständigen Schulamt beantragt werden. Lehrkräfte, die erst zum 1. August 2015 oder später eingestellt wurden, brauchten keinen Antrag zu stellen (TV EntgO-L Anhang 1).

Mit dem Tarifabschluss vom 2. März 2019 wurde diese Zulage auf 105 Euro brutto monatlich erhöht.

Der Arbeitgeberverband des Landes (AdL) lehnte eine Fristverlängerung ab. Auch in den Tarifverhandlungen der Länder konnte bisher keine Verlängerung vereinbart werden. Zurzeit werden Musterklageverfahren geführt, um eine spätere Beantragung zu ermöglichen.

Sollten die Musterklageverfahren Erfolg haben und eine spätere Beantragung der Angleichungszulage möglich werden, so ist es erforderlich, vorher schriftlich einen Antrag auf die Zulage bei der Bezirksregierung / beim Schulamt zu stellen.

## Erkrankung und die Folgen

#### **18. Welche Auswirkungen hat die Jahresarbeitsentgeltgrenze auf meine Krankenversicherung?**

Wenn jemand die JAEG überschreitet, besteht die Möglichkeit, freiwillig in die private Krankenversicherung zu wechseln.

Es ist jedoch sehr genau zu prüfen, ob dieser Schritt sinnvoll ist.

Dazu ist eine Beratung bei der eigenen Krankenversicherung dringend geboten!

Es können z.B. Umstände eintreten, die dazu führen, dass die JAEG wieder unterschritten wird (Anpassung der JAEG nach oben/ Teilzeitbeschäftigung). Ggf. ist die Rückkehr in die GKV nicht mehr möglich, was im Alter zu deutlich erhöhten Kosten führen kann.

#### **19. Wann benötige ich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?**

Tarifbeschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber (hier: der Schulleitung) die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag (also spätestens am vierten Kalendertag) vorzulegen (vgl. § 15(2) ADO).

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Wenn diese ärztliche Bescheinigung nicht vorgelegt wird, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz). Das ärztliche Attest geht an die Schule **und** an die Krankenkasse.

## **20. Darf ich während der Unterrichtszeit einen Arzt aufsuchen?**

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts wird Beschäftigten u.a. für die ärztliche Behandlung gewährt, auch wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. Hierfür bedarf es eines Nachweises über die erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung (Arbeitsbefreiung, §29 Abs. 1 Buchstabe f, TV-L).

## **21. Gilt ein Tag als Krankheitstag, wenn ich morgens unterrichte und mich im Verlauf des Arbeitstages krankmelde?**

Nein.

## **22. Wie werde ich bezahlt, wenn ich erkrankt bin?**

Im Falle einer langwierigen Erkrankung haben alle Beschäftigten zunächst einen Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung in Höhe des bisherigen Tabellenentgelts. Danach erhalten sie Krankengeld bis zu einer Höchstdauer von 72 Wochen.

Es muss zwischen zwei Gruppen von Tarifbeschäftigten unterschieden werden:

Diejenigen, die vor dem 01.07.1994 eingestellt und diejenigen, die nach diesem Stichtag eingestellt worden sind.

### **Berechnung für „Neubeschäftigte“ (nach dem 01.07.1994 eingestellte Lehrkräfte):**

Im Zuge der Umstellung auf den TV-L wurde die Entgeltfortzahlung auf 6 Wochen begrenzt. Das Krankengeld beträgt 70 % des Bruttoeinkommens. Ein Krankengeldzuschuss von insgesamt 33 Wochen wird allerdings gewährt, so dass zusammen eine Absicherung von 39 Wochen besteht. Der Krankengeldzuschuss kann beim Arbeitgeber (Dienststelle) beantragt werden. Dadurch erreicht man ca. 90 % des letzten Netto-Gehaltes.

### **Berechnung für „Altbeschäftigte“, die vor dem 01.07.1994 eingestellt wurden:**

Nach dem alten BAT konnte in Abhängigkeit von der Dienstzeit (§ 20 BAT) die volle Lohnfortzahlung bis zu 26 Wochen greifen. Als Krankengeldzuschuss wird ihnen die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Nettokrankengeld gezahlt, dies entspricht **100 % des Nettoentgelts**.

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge *derselben* Krankheit innerhalb eines Kalenderjahres gezahlt.

### **23. Wer zahlt für privatversicherte Tarifbeschäftigte das Krankengeld?**

Die private Krankenversicherung zahlt. Allerdings muss dieses im versicherten Tarif vereinbart worden sein. Ggf. muss es extra mitversichert werden!

### **24. Freistellung bei Erkrankung eines Kindes – welche Möglichkeiten gibt es?**

Für Tarifbeschäftigte, bei denen das betreuende Elternteil **und** das Kind (unter 12 Jahren) in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) pflicht- oder freiwillig versichert sind, gilt:

- Anzahl der Betreuungstage nach § 45 SGB V  
10 Arbeitstage für jedes Kind, Alleinerziehende max. 20 Tage  
25 Arbeitstage bei mehreren Kindern, Alleinerziehende max. 50 Tage

In der GKV versicherte Tarifbeschäftigte erhalten während dieser Freistellung durch die Krankenkasse „Kinder“krankengeld (siehe Frage 26)

Für Tarifbeschäftigte, die nicht in der GKV versichert sind, wird während dieser Freistellung das Gehalt weitergezahlt. Es gilt:

- Anzahl der Betreuungstage nach §29 TV-L  
4 Arbeitstage für jedes Kind, max. 12 Arbeitstage

### **25. Wie funktioniert Kinderkrankengeld?**

Ab dem 1. Tag der Krankmeldung wird Kinderkrankengeld (Pflegeunterstützungsgeld, SGB 11, § 44a) gezahlt. Die Erkrankung muss per Attest nachgewiesen werden.

Das Krankengeld beträgt ca. 63% der Bezüge.

Eine Zulage wie beim Krankengeld gibt es beim Kinderkrankengeld nicht!

Der Arbeitgeber erhält die Krankmeldung (Ärztliches Attest) und gibt diese Information an das LBV weiter. Gleichzeitig erhält die Krankenkasse die Krankmeldung.

Das LBV veranlasst eine Meldung an die Krankenkasse, in der Brutto- und Nettogehalt angegeben werden. Daraufhin berechnet die Krankenkasse die Bezüge (Kinderkrankengeld), die ausgezahlt werden.

### **26. Wer zahlt das Kinderkrankengeld bei privatversicherten Tarifbeschäftigten?**

Niemand. Es lässt sich nicht versichern. In einem solchen Fall gilt: Man erhält Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L. (siehe auch Information auf unserer Homepage: „Betreuung eines erkrankten Kindes“)

## Rente

### **27. Was muss ich beachten, wenn ich Rente und Zusatzversorgung beantragen möchte?**

Beispiel: Rentenbeginn für eine tarifbeschäftigte Kollegin ist der 1. Februar. Was ist zu tun?

- **Wichtig:** Der Rentenantrag muss mindestens 3 Monate vor Rentenbeginn bei der Rentenversicherung beantragt werden.
- Nach Antragstellung händigt die Rentenversicherung der Antragstellerin eine formelle Antragsbestätigung aus. Damit ist der Antrag rechtlich gestellt. Diese Antragsbestätigung reicht man über den Dienstweg als vorläufigen Ersatznachweis für den „Rentenbescheid“ beim Dienstherrn (Bezirksregierung) ein.
- Für die Antragstellung bei der Rentenversicherung benötigt man eine Vielzahl von Unterlagen, z. B. Personalausweis oder Reisepass, Schwerbehindertenausweis



(falls vorhanden), Krankenversicherungskarte, Steuer-Identifikationsnummer vom Finanzamt, Versicherungsnummer der eigenen Rente etc.

- **Ratsam:** ein frühzeitiger, persönlicher **Beratungstermin bei der Rentenversicherung**
- Erstinformationen erhält man unter der kostenfreien Servicenummer: **0800 10004800, Mo - Do 7.30 bis 19.30, Fr. von 7.30 bis 15.30**
- Vordrucke / Infobroschüren kann man einsehen / herunterladen unter: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

#### **Zusatzversorgung:**

- Die Zusatzversorgung muss ebenfalls beantragt werden.
- Für die Beantragung wird der Rentenbescheid benötigt (der vorläufige Ersatznachweis über die Beantragung der Rente ist **nicht** ausreichend).

### **28. Wann erreiche ich als Tarifbeschäftigter meine Regelaltersgrenze?**

Die Regelaltersgrenze ab Geburtsjahrgang 1947 wird derzeit stufenweise auf 67 Jahre angehoben.

Die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt für alle ab 1964 Geborenen.

Im Grundsatz gelten die Regelungen für gesetzlich rentenversicherte Arbeitnehmer. Dies betrifft die 60 – monatige Wartezeit und die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für ab 01.01.1992 geborene Kinder.

### **29. Wann können Tarifbeschäftigte in Rente gehen?**

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gibt es zwei Regelaltersgrenzen:

- die gesetzliche Regelaltersgrenze (Ende des Monats nach Vollendung des 65. Lebensjahres plus die Anzahl der Monate ab Jahrgang 1947).  
Auf Antrag erhält der Tarifbeschäftigte die abschlagfreie Rente z.B. zum 01.03.2019.
- die tarifvertragliche Regelaltersgrenze (zum 31. Januar bzw. 31. Juli eines Jahres).  
Gemäß TV-L §44 (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte) endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem die Lehrkraft die Regelaltersgrenze erreicht. Wer lediglich seine Rente beantragt, muss bis zu diesem TV-L Termin arbeiten.

Es gibt nun verschiedene Möglichkeiten:

1. Die tarifbeschäftigte Lehrkraft will zum *gesetzlichen* Termin aufhören (Beispiel 01.03.2019), dann sollten folgende Schritte beachtet werden:
  - Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist (siehe Frage 8, §34 TV-L) oder
  - 6 Monate vor Rentenbeginn Mitteilung an die Dienststelle mit der Bitte um einen Aufhebungsvertrag zum 01.03.2019
  - 3 Monate vor Rentenbeginn Beantragung der Rente bei der Deutschen Rentenversicherung
2. Die Lehrkraft will erst zum *tarifvertraglichen* Termin (z.B. 31.07.2019) aufhören, dann bestehen die Möglichkeiten
  - a) Beantragung der Rente ab gesetzlicher Altersgrenze (01.03.2019)
    - Mitteilung an die Dienststelle, dass man die tarifliche Altersgrenze wählt.
    - 3 Monate vorher die Rente zum gesetzlichen Rentenbeginn (01.03.2019) beantragen.  
→ Es gibt ab der gesetzlichen Altersgrenze (01.03.2019) keine Hinzuverdienstgrenze. Die Lehrkraft erhält also gleichzeitig Rente (ab 01.03.2019) und Gehalt (bis zum 31.07.2019) ohne Abzüge für Renten- und Arbeitslosenversicherung, jedoch für Kranken- und Pflegeversicherung.
  - b) Rente erst ab der tariflichen Altersgrenze (also ab 01.08.2019)
    - Mitteilung an die Dienststelle, dass man die tarifliche Altersgrenze wählt.

- Beantragung der Rente zum 01.08.2019
  - Hierdurch erhöht sich die Rente dann um jeden Monat der nicht in Anspruch genommenen Altersrente um 0,5%, hier also um 2,5% für 5 Monate.

### **30. Ab wann kann ich auf Antrag *vorzeitig* ausscheiden?**

Hier kommen die Regelungen für langjährig Versicherte zum Tragen. Nach 35 Versicherungsjahren kann man eine Rente bereits mit 63 beziehen. Die stufenweise Anhebung der Altersgrenze kommt auch hier zum Tragen. Der Rentenbezug ist mit einem Rentenabschlag von 0,3 % für jeden Monat verbunden, der an der **Regelaltersgrenze** fehlt. Der Abschlag kann somit bis zu 14,4 % betragen.

### **31. Wie wird die Altersgrenze für Schwerbehinderte (GdB 50) gehandhabt?**

Auch hier muss eine Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein. Auch bei Schwerbehinderten wirkt sich die Anhebung der Antragsaltersgrenze aus. Die Altersgrenze, ab der Schwerbehinderte abschlagsfrei in Rente gehen können, wird stufenweise von 63 auf 65 angehoben. So können bspw. Schwerbehinderte des Jahrgangs 1958 mit 61 mit Abschlägen (max. 10,8 %) in Rente gehen, abschlagsfrei mit 64 Jahren.

### **32. Wird die Rente besteuert?**

Seit 2005 gilt die **nachgelagerte** Rentenbesteuerung. Das bedeutet: Es hängt vom Jahr des Rentenbeginns ab, welcher Anteil der Rente besteuert wird.

Wer **2019** in Rente geht, muss **78 %** seiner Rente versteuern.

Wer **2020** in den Ruhestand startet, muss **80 %** versteuern und das auf Dauer.

Ab **2040** sind alle Rentenzahlungen **voll** steuerpflichtig.

Auch Sozialabgaben sind für Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten.

Stand: Oktober 2019