

Allgemeine Informationen für Tarifbeschäftigte

Für alle Tarifbeschäftigten des Landes NRW gilt seit dem 1. November 2006 der Tarifvertrag der Länder (TV-L). Für alle Kolleg*innen, die bereits vor dem 1. November 2006 unter dem alten Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) beschäftigt waren, existiert außerdem ein sogenannter Überleitungstarifvertrag (TVÜ-L), in dem vor allem eine Besitzstandswahrung geregelt ist. Für die Eingruppierung gilt für die Schulsozialarbeiter*innen und die Fachkräfte im multiprofessionellen Team (MPT-Kräfte) der TV-L und der Änderungstarifvertrag (ÄTV) NR. 11 zum TV-L, für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase gilt der Tarifvertrag und die Entgeltordnung der Lehrkräfte (TV EntgO-L).

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist gilt grundsätzlich für Ansprüche der Beschäftigten und des Arbeitgebers. Sie erfasst grundsätzlich jeden Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, der mit dem Arbeitsverhältnis einen sachlichen Zusammenhang hat. Sie beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs. I.d.R. wird es sich um Entgeltansprüche handeln, aber auch um Reisekosten, Mehrarbeitsvergütung, Jubiläumsgeld. Auf die rechtliche Kenntnis der Anspruchsberechtigten kommt es grundsätzlich nicht an. Die Frist läuft trotz Unkenntnis. (§37 TV-L)

Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Möglichkeiten und Grenzen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind weitgehend durch das Gesetz über Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverträge – Teilzeit- und Befristungsgesetz – gesetzlich vorgegeben. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Lehrer*innen erhalten Angebote, zu Vertretungszwecken befristet an Schulen zu arbeiten, an denen Lehrkräfte durch Krankheit, Mutterschutz, Erziehungsurlaub usw. längerfristig ausfallen.

Eine Entfristung kann erreicht werden über eine Klage beim Arbeitsgericht, sofern der Arbeitsvertrag formale Fehler enthält (die Dreiwochenfrist nach Vertragsende beachten!). Inzwischen ist auch bei häufig befristeten Verträgen über einen längeren Zeitraum („Kettenverträge“) eine Entfristungsklage möglich.

Daher empfehlen wir allen Kolleg*innen, die seit Jahren in Kettenarbeitsverträgen beschäftigt sind, spätestens nach 6 Jahren bei der Dienststelle einen Antrag auf

Entfristung ihres Arbeitsvertrages zu stellen und den zuständigen Personalrat darüber zu informieren. (Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), BASS 21-05 Nr. 4, § 30 TV-L)

Befristung und Sommerferien

Der Erlass vom 12.06.2007 – AZ: 214-1.14.07-1318 – regelt, dass befristet beschäftigte Lehrkräfte über die Sommerferien grundsätzlich ihre Vergütung erhalten, wenn sie nach den Sommerferien weiterbeschäftigt werden! Mit dem Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung (MSW) vom 22.05.2009 – AZ: 214-1.1.14.07-1318 – hat das MSW die bisherige Erlasssituation für die befristet beschäftigten Lehrkräfte noch einmal verbessert. Bei einer befristeten Beschäftigung, die spätestens zum 01.02. des jeweiligen Jahres beginnt, gilt auch für den Fall, dass noch kein Anschlussvertrag vorliegt: Die Sommerferien werden bezahlt. (§ 1 TVÜ-L)

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle einer langwierigen Erkrankung haben alle Beschäftigten zunächst einen Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung in Höhe des bisherigen Tabellenentgelts. Nach Ablauf dieser Zeit 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.

Mit der Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst ist auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Wirkung zum 1. November 2006 vereinheitlicht worden. Die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist nunmehr in § 21 TV-L und das Entgelt im Krankheitsfall in § 22 TV-L geregelt. Die Überleitung aus dem bisherigen Tarifrecht (z. B. BAT § 71) erfolgt durch die Tarifverträge Überleitung (TVÜ-L) und hier durch § 13 TVÜ-L.

Berechnung des Krankengeldzuschusses für Beschäftigte nach § 22 TV-L

Die Entgeltfortzahlung erfolgt sechs Wochen lang. Ein Krankengeldzuschuss von insgesamt 33 Wochen wird allerdings nach Ablauf der sechs Wochen gewährt, sodass zusammen eine Absicherung von 39 Wochen besteht, und damit eine Verlängerung des Gesamtschutzes. Für alle Beschäftigten, die nicht unter die Regelung des § 71 BAT fielen, wird als Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld gezahlt, dies entspricht 90 % 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 bezahlt.

Bei jeder neuen Erkrankung besteht aber mindestens Anspruch auf die sechswöchige Entgeltfortzahlung.

Für „Altbeschäftigte“, die vor dem 01.07.94 eingestellt wurden und unter die Übergangsregelung des § 71 BAT / § 13 TVÜ-L fallen gilt:

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

Achtung: Bei einer **stufenweisen Wiedereingliederung** von Lehrkräften in das Berufsleben nach schwerer Krankheit wird bei tarifbeschäftigten und bei verbeamteten Lehrkräften jeweils unterschiedlich verfahren:

- Tarifbeschäftigte Lehrkräfte benötigen (anders als verbeamtete Lehrkräfte) während der gesamten Wiedereingliederung eine **ärztliche Krankschreibung** und erhalten weiterhin **Krankengeld**, auch wenn sie ihrer vollen Unterrichts- oder Arbeitsverpflichtung nachkommen.

Hinweise zu den erweiterten **Freistellungsmöglichkeiten für die Betreuung von Kindern im Kalenderjahr 2021 (sog. „Kinderkrankentage“)**

Am 5. Januar 2021 hat die Bundeskanzlerin mit den Regierungschef*innen der Länder beschlossen: „Der Bund wird gesetzlich regeln, dass das Kinderkrankengeld im Jahr 2021 für 10 zusätzliche Tage pro Elternteil (20 zusätzliche Tage für Alleinerziehende) gewährt wird.“

Der Anspruch soll auch für die Fälle gelten, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil die Schule oder der Kindergarten bzw. die Klasse oder Gruppe pandemiebedingt geschlossen ist oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt bzw. der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wurde. Grund ist die andauernde COVID-19-Pandemie und die in diesem Zusammenhang erhöhten Betreuungserfordernisse zum einen durch kranke Kinder, aber auch weil Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen pandemiebedingt geschlossen werden oder der Zugang zum Betreuungsangebot eingeschränkt wurde. Nach dem daraufhin ergänzten Absatz 2a zu § 45 SGB V erhalten gesetzlich Versicherte für das Kalenderjahr 2021 mit Wirkung vom 05.01.2021 an jeweils 20 Arbeitstage Krankengeld pro versichertes Kind (maximal 45 Arbeitstage) und Alleinerziehende 40 Arbeitstage pro versichertes Kind (maximal 90 Arbeitstage). Das Krankengeld (s.u.) wird wie bisher zur Betreuung kranker Kinder und zusätzlich aus Gründen des Infektionsschutzes auch gewährt...

- bei der vorübergehenden Schließung von Schulen,
- bei der vorübergehenden Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen,
- bei einem Betretungsverbot der o.g. Einrichtungen und Schulen,
- bei der Anordnung oder Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien,
- bei der Aussetzung der Präsenzpflcht in der Schule,
- bei der Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot,
- sowie bei behördlicher Empfehlung, aufgrund derer ein Kind die Einrichtung nicht besuchen kann.

Krankengeld für Tarifbeschäftigte, deren Kind/er und sie selbst gesetzlich versichert sind:

Gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte

Gesetzlich versicherte und freiwillig pflichtversicherte Elternteile können pro Kind 20 (bisher 10 Tage) lang einen Anspruch auf Krankengeld geltend machen. Bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch von bisher 20 auf nunmehr 40 Tage. Bei mehreren Kindern besteht maximal ein Anspruch auf 45 Tage bzw. 90 Tage bei Alleinerziehenden. (s.o.)

Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel 90% des ausgefallenen monatlichen Nettolohns. Hat der Elternteil in den letzten zwölf Monaten vom Arbeitgeber einmalige Zahlungen bekommen, wie zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, beträgt das Kinderkrankengeld 100% Prozent **des ausgefallenen monatlichen Nettolohns.** Der Höchstbetrag des Kinderkrankengeldes beträgt im Jahr 2021 pro Tag 112,88 Euro. Vom Kinderkrankengeld werden noch Beiträge zur Arbeitslosen-, Pflege- und Rentenversicherung abgezogen. Das Kinderkrankengeld muss über die gesetzliche Krankenkasse, die auch das Antragsformular zur Verfügung stellt, beantragt werden.

Privat versicherte Tarifbeschäftigte

Privat versicherte Tarifbeschäftigte erhalten pro Kind bis zu 10 Tage lang eine Verdienstaufschlagsentschädigung (Alleinerziehende 20 Tage) nach Infektionsschutzgesetz. Der Tagessatz liegt aktuell bei pauschal 92 Euro. Die Verdienstaufschlagsentschädigung muss bei der Bezirksregierung beantragt werden.

Höhergruppierung/Beförderung tarifbeschäftigter Lehrkräfte

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte werden im Falle einer Höhergruppierung in der Stufenfestsetzung herabgestuft. Bei der Höhergruppierung nehmen Beschäftigte nicht die bereits erreichte Entgeltstufe mit, sondern sie fallen vielmehr in den Stufen der neuen Entgeltgruppe so weit zurück, dass das neue Gehalt gerade noch dem Alten entspricht. Liegt der Gehaltszuwachs dabei unter 180 € im Falle der Entgeltgruppen 9 bis 15, werden diese Beträge als **Garantiebetrag** an Stelle des Höhergruppierungsgewinns ausbezahlt.

Mit der neuen Eingruppierung beginnt nun die Wartezeit ("Erfahrungszeit") bis zur nächsten Stufe von vorne. Sobald mit dem nächsten Stufenaufstieg der Garantiebetrag überschritten wird, erlischt dieser. (TV-L § 17)

Verlust durch frühzeitige Höhergruppierung

Durch das beschriebene Verfahren der Einstufung nach Höhergruppierung treten Fälle auf, in denen bei angenommen gleichen Voraussetzungen eine frühzeitig höhergruppierte Lehrkraft schlechter gestellt wird als eine später höhergruppierte Lehrkraft.

Beispiel: Lehrkraft A und Lehrkraft B befinden sich beide seit 3 Jahren in Entgeltgruppe 11, Stufe 4.

Lehrkraft A wird nun nach E 12 höhergruppiert und landet in Stufe 3. Damit ist das Einkommen während eines Jahres um den Garantiebetrag höher als das Einkommen von Lehrkraft B. Nach Ablauf dieses Jahres rückt B in Stufe 5 auf.

Wird Lehrkraft B nun auch höhergruppiert, landet sie in Entgeltgruppe 12, Stufe 5 und erhält damit für 6 Jahre ein wesentlich höheres Einkommen als Lehrkraft A, die noch weitere 2 Jahre in Stufe 3 und weitere 4 Jahre in Stufe 4 "warten" muss, bis sie ebenfalls in Stufe 5 landet.

Reduzierung der **Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)**

Auf einer der zurückliegenden Tarifrunden haben sich die Gewerkschaften und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder darauf geeinigt, dass die Jahressonderzahlung auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 eingefroren wird.

Jahressonderzahlung TV-L

	2018	2019	2020	2021
E 14 bis E 15	35 %	33,98 %	32,95 %	32,53 %
E 12 bis E 13	50 %	48,54 %	47,07 %	46,47 %
E 9a bis E 11	80 %	77,66 %	75,31 %	74,35 %
E 5 bis E 8	95 %	92,19 %	89,40 %	88,14 %
E 1 bis E 4	95 %	91,69 %	88,91 %	87,43 %

Über die zukünftige Höhe der Jahressonderzahlung wird in der Tarifrunde 2021 verhandelt werden. Bis dahin gelten die in der Tabelle dargestellten abgesenkten Bemessungssätze.

Die Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Lehrkraft keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat. Die Kürzung kommt nur in Betracht, wenn für den vollen Monat kein Entgelt gezahlt wird.

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt, allerdings nur an die Beschäftigten, die am 1.12. im Arbeitsverhältnis stehen.

Den Lehrkräften, die z.B. am Schuljahresende (31.07.) aus dem Schuldienst ausscheiden, entgehen somit 7/12 der Jahressonderzahlung. (§ 20 TV-L)

Bei verbeamteten Lehrkräften wird die Sonderzahlung seit dem 1.1.2017 anteilig auf das Monatsgehalt und auch auf die Versorgungsbezüge umgerechnet und ausgezahlt.

Jubiläumzulage anlässlich des Dienstjubiläums

Tarifbeschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Zusätzlich erhalten sie einen Tag dienstfrei.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die vor dem 1.11.2006 eingestellt wurden, zählt die Zeit des Referendariats mit zur Beschäftigungszeit, für die danach eingestellten Lehrkräfte nicht. (§23 TV-L)

Daher sollten sich von der Regelung betroffene Lehrkräfte ein paar Monate vor ihrem Dienstjubiläum bei der Bezirksregierung vergewissern, dass die Dienststelle das Jubiläum „registriert“ hat und die Anweisung der Zuwendung durch das LBV veranlasst wird. Auch hier gilt die Ausschlussfrist von sechs Monaten (§ 37 TV-L).

Stufenzuweisung und Stufenaufstieg

Wie erfolgt die Zuordnung zu einer Stufe?

Die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe (EG) bestimmt maßgeblich die Höhe des Einkommens.

Grundsätzlich erfolgt die Einstufung bei Einstellung in Stufe 1. Das Referendariat wird mit sechs Monaten auf die Laufzeit der Stufe 1 angerechnet, sodass der Stufenaufstieg in Stufe 2 bereits nach sechs Monaten erfolgt.

Berufliche Vorerfahrungen können die Stufenzuordnung verbessern.

Die Stufenlaufzeit wird folgendermaßen berechnet:

Stufe 2 wird erreicht nach einem Jahr in Stufe 1*

Stufe 3 wird erreicht nach zwei Jahren in Stufe 2*

Stufe 4 wird erreicht nach drei Jahren in Stufe 3*

Stufe 5 wird erreicht nach vier Jahren in Stufe 4

Stufe 6 wird erreicht nach fünf Jahren in Stufe 5

*eine längere Laufzeit in den Stufen ist möglich, abhängig von der Ausbildung: Lehrkräfte mit dem ersten Staatsexamen in einem Lehramt (ohne Referendariat) erreichen die Stufe 2 nach 2 Jahren in Stufe 1, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2 (vgl. TV EntgO-L, Abschnitt 2, Ziffer 1).

Für Fachkräfte der Schulsozialarbeit und MPT-Kräfte, die ab dem 1.1.2020 in die S 15 eingruppiert werden / übergeleitet worden sind, gelten ebenfalls verlängerte Stufenlaufzeiten, allerdings in den Stufen 2 (drei Jahre bis zur Stufe 3) und 3 (vier Jahre bis zur Stufe 4).

Bestimmte Tatbestände, wie bspw. Mutterschutz, Krankheit, bezahlter Urlaub, unterbrechen die Stufenlaufzeit nicht. Diese Zeiten zählen bei den Zeiten des Stufenaufstiegs im vollen Umfang mit. Andere, wie z. B. Elternzeit, halten die Laufzeit an. Unterbrechungen (z. B. Beurlaubung) von mehr als drei Jahren können auch zu einer Rückstufung führen.

Einschlägige Berufserfahrung – welche Berufserfahrung kommt in Frage?

Was unter einschlägiger Berufserfahrung zu verstehen ist, haben die Tarifvertragsparteien in einer Protokollerklärung zum § 16 Abs. 2 TV-L festgehalten. Danach ist einschlägige Berufserfahrung eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Maßgeblich ist, ob das in der früheren Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind.

Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber

Anerkannt wird eine einschlägige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber, damit ist eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit gemeint.

Beträgt die Unterbrechungszeit nicht mehr als sechs Monate zum vorherigen Beschäftigungsverhältnis, wird die erreichte Stufe übernommen und die Laufzeit fortgeführt.

Ist die Unterbrechungszeit länger, werden maximal drei Jahre der Berufserfahrung anerkannt, sodass höchstens die Stufe 3 erreicht werden kann. (§ 16 Abs. 2 TV-L und § 17 TV-L, TV EntgO-L, Abschnitt 2, Ziffer 1)

Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern

Die Anrechnung der einschlägigen Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber ist nach § 16, Abs. 2 TV-L gedeckelt. Danach werden maximal drei Jahre anerkannt, sodass höchstens die Stufe 3 erreicht werden kann.

Nach TV EntgO-L erfolgt die Einstufung bei den Lehrkräften mit dem ersten Staatsexamen in einem Lehramt ohne Referendariat

- beim Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren bei einem anderen Arbeitgeber in die Stufe 2
- beim Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung von mindestens sieben Jahren in die Stufe 3.

Für die Schulsozialarbeiter*innen und MPT-Kräfte, die nach S 15 eingruppiert werden, gilt:

- beim Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in die Stufe 2
- beim Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens vier Jahren in die Stufe 3

(§ 6 Abs. 2 Ziffer 3 TV EntgO-L, ÄTV Nr. 11 zum § 52 TV-L Nr. 3)

Allgemein gilt zu MPT-Kräften Folgendes:

Bei der Einstellung werden Beschäftigte der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt (§16 Abs.2 TV-L).

Eine anrechenbare einschlägige Berufserfahrung liegt dann vor, wenn

1. es sich um eine berufliche Tätigkeit handelt (Ausbildungszeiten und Praktika erfüllen diese Voraussetzung nicht).
2. die frühere Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt wurde (Selbständige Tätigkeiten oder Honorartätigkeiten sind daher nicht anrechenbar).
3. Die frühere Tätigkeit mindestens ein Jahr dauerte (mehrere kürzere Vortätigkeiten können zusammengerechnet werden, wenn diese für sich betrachtet jeweils alle Voraussetzungen erfüllen).
4. Die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war (Die in früheren Tätigkeiten erworbene berufliche Erfahrung muss die Beschäftigte/den Beschäftigten in die Lage versetzen, aus dem Stand die Tätigkeit im neuen Arbeitsverhältnis voll auszufüllen. Davon ist nur auszugehen, wenn die Vorbeschäftigung qualitativ im Wesentlichen die gesamte inhaltliche Breite der aktuellen Beschäftigung abdeckt. BAG vom 27.03.2014 – 6 AZR 571/12.).
5. die frühere Tätigkeit gleichwertig war (die Berufserfahrung muss in einer Tätigkeit erlangt worden sein, die in ihrer eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit der aktuellen Tätigkeit entspricht. Ist die vorherige Tätigkeit der gleichen Entgeltgruppe wie die neue Tätigkeit zuzuordnen, indiziert dies die Gleichwertigkeit der beiden Tätigkeiten).

6. keine schädliche Unterbrechung zwischen der früheren und der aktuellen Tätigkeit liegt (Bei Vortätigkeiten bei dem gleichen Arbeitgeber ist eine Unterbrechung von mehr als 6 Monaten schädlich).

Mit der Bezahlung in der EG 10 und heute S 15 werden bestimmte Tätigkeiten in Verbindung gebracht, die sich durch eine besondere Schwierigkeit der Tätigkeit auszeichnen (sollten mind. 30% des Arbeitsvolumens betragen, Nachweis!).

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX (GdB 50) in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
- f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Der Erlass des MSW vom 25.08.2014 schränkt die Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung ein: Danach liegt eine einschlägige Berufserfahrung bei einer gleichen oder gleichartigen Tätigkeit vor, vorausgesetzt sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Frühere Tätigkeiten, die nur eine niedrigere Eingruppierung als die in Rede stehende gerechtfertigt hätten, können keinesfalls das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung erfüllen. Das hat zur Folge, dass die im Bereich der Sek. I erworbene einschlägige Berufserfahrung (EG 11) bei einer späteren Einstellung im Bereich der Sek. II (EG 13) nicht berücksichtigt wird!

Berücksichtigung förderlicher Zeiten

Der Arbeitgeber kann als freiwillige Leistung zusätzlich förderliche Zeiten für die Einstufung anerkennen. Im Lehrkräftebereich wurden diese Zeiten seit 2008 großzügig gewertet. Doch mit Erlass vom 28.3.2014 hat das Schulministerium die Berücksichtigung förderlicher Zeiten zukünftig auf folgende Fallgruppen beschränkt:

- bei Einstellung von Tarifbeschäftigten, die an OBAS, VOBASOF oder Pädagogischer Einführung teilnehmen
- bei Einstellung von Tarifbeschäftigten mit Fachhochschulabschluss, die sich zum Erwerb des Lehramtes am Berufskolleg verpflichten
- bei Einstellung von Tarifbeschäftigten nach zunächst erfolgloser Ausschreibung (befristet oder unbefristet).

Als förderliche Zeiten können bei diesen Beschäftigten alle beruflichen Vorerfahrungen anerkannt werden, die für den angestrebten Lehrerberuf dienlich sind und schriftlich belegt werden.