



LAND BRANDENBURG

Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport | Heinrich-Mann-Allee 107 | 14473 Potsdam

per e-mail
An die Staatlichen Schulämter
des Landes Brandenburg,

Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam

Bearb.: Maik Rettig
Gesch-Z.: 15.2
Hausruf: (0331) 866-3652
Fax: (0331) 27548-4884
Internet: www.mbjs.brandenburg.de
maik.rettig@mbjs.brandenburg.de

Bus / Tram / Zug / S-Bahn
(Haltestelle Hauptbahnhof)

Potsdam, 23.07.2010

Mitteilung 17/10

3. Änderungsstarifvertrag zum Sozialtarifvertrag Brandenburg Lehrkräfte (3. ÄTV Soz-TV-BB Lehrkräfte)

Als Anlage übersende ich Ihnen den 3. ÄTV Soz-TV-BB Lehrkräfte nebst Durchführungshinweisen mit der Bitte um Kenntnisnahme und Beachtung.

Im Auftrag

Maik Rettig

K O P I E

**3. Tarifvertrag
zur Änderung
des
Tarifvertrages zur Umsetzung
des Tarifvertrages
zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen
für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg**

Zwischen

dem Land Brandenburg,
vertreten durch den Minister des Innern

einerseits

und

der dbb tarifunion

andererseits

wird vereinbart:

Der Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg vom 3. Februar 2004 (ABl. S. 127) in der Fassung des 2. Tarifvertrages zur Änderung des Tarifvertrages zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg vom 25. Mai 2009 wird geändert und wie folgt neu gefasst:

Präambel

Bezugnehmend auf § 4 des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in der Landesverwaltung Brandenburg vom 3. Februar 2004 – Sozial-TV-BB besteht zwischen der Landesregierung und den vertragschließenden Gewerkschaften Einvernehmen darüber, den ergänzenden Tarifvertrag für angestellte Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen des Landes Brandenburg vom 3. Februar 2004 in der Fassung des 2. Tarifvertrages zur Änderung des Tarifvertrages zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg vom 25. Mai 2009 fortzuschreiben und wie folgt neu zu fassen.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Lehrkräfte und für Lehrkräfte, die Schulleitungsaufgaben gemäß § 69 Brandenburgisches Schulgesetz wahrnehmen; § 1 Absatz 3 Sozial-TV-BB gilt entsprechend.

§ 2

Besondere regelmäßige Arbeitszeit

(1) Ab dem 1. August 2010 bis zum Ablauf des 31. Juli 2011 wird die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte auf 75 vom Hundert der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten abgesenkt.

(2) Im Schuljahr 2010/2011 sind Lehrkräfte, die Schulleitungsaufgaben gemäß § 69 Absatz 1 Brandenburgisches Schulgesetz wahrnehmen, von der Absenkung der Arbeitszeit gemäß Absatz 1 ausgenommen.

(3) Im Schuljahr 2010/2011 steht landesweit ein Volumen in Höhe von bis zu 150 VZE zur Deckung eines dringenden regionalen oder Fachbedarfes sowie zur Vermeidung von Unterrichtsausfall zur Verfügung. Die staatlichen Schulämter können bei den zur Bedarfsdeckung nach Satz 1 eingesetzten Lehr-

kräfte ganz oder teilweise von der Absenkung der Arbeitszeit nach Absatz 1 absehen und eine höhere Arbeitszeit festlegen (bedarfsbedingte regelmäßige Arbeitszeit). Die nach Satz 2 festgelegte höhere Arbeitszeit gilt für diese Lehrkräfte als besondere regelmäßige Arbeitszeit.

Protokollnotiz zu § 2 Absatz 3 Satz 1:

Ein Fachbedarf besteht insbesondere für Lehrbefähigungen für einzelne berufliche und sonderpädagogische Fachrichtungen sowie Fremdsprachen und Musik.

Niederschriftserklärung zu § 2 Absatz 3 Satz 2:

Eine ganze oder teilweise Herausnahme von der Absenkung der Arbeitszeit nach Absatz 1 ist nur für volle Kalendermonate statthaft.

(4) Die Ermittlung der Bedarfe erfolgt schulbezogen durch die Staatlichen Schulämter. Das Staatliche Schulamt hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten. Die Einzelheiten des Verfahrens sind in einer Dienstvereinbarung zwischen dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport und dem Hauptpersonalrat zu regeln, sofern der Hauptpersonalrat dies verlangt.

(5) Die zusätzliche bedarfsbedingte Arbeitszeit und der Zeitraum, für den sie gelten soll, wird nach Anhörung der betroffenen Lehrkräfte im Rahmen des billigen Ermessens (§ 315 BGB) durch schriftliche Erklärung des Staatlichen Schulamtes festgelegt.

(6) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bleiben unberührt..

§ 3

Entgeltregelungen

(1) Die dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterliegenden Lehrkräfte erhalten von der Summe des Entgelts (§§ 15 ff. TV-L) einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten tariflichen und außertariflichen Zulagen, den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die für sie geltende besondere regelmäßige Arbeitszeit zu der Arbeitszeit steht, die für sie ohne Anwendung dieses Tarifvertrages gelten würde.

(2) Für die Dauer der Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 75 vom Hundert einer Vollbeschäftigung wird ein Teillohnausgleich in Höhe von acht vom Hundert der einer vollbeschäftigten Lehrkraft gemäß Absatz 1 zustehenden Leistungen gewährt. Bei einer Absenkung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf einen Prozentsatz zwischen 75 und 90 vom Hundert wird ein Teillohnausgleich in Höhe von 50 vom Hundert der Differenz zu dem Entgelt gezahlt, das bei einer Beschäftigung im Umfang von 90 vom Hundert einer vollbeschäftigten Lehrkraft zu zahlen wäre. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten den Teillohnausgleich in der Höhe, die dem Verhältnis der Absenkung ihrer Arbeitszeit zur Absenkung der Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft entspricht.

(3) Vermögenswirksame Leistungen und Einmalzahlungen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit tariflichen Anpassungen entstehen, werden in der Höhe gezahlt, auf die die Lehrkräfte ohne Anwendung dieses Tarifvertrages Anspruch hätten.

(4) Leistet eine Lehrkraft über die besondere regelmäßige Arbeitszeit hinaus auf Anordnung kurzzeitig zusätzliche Unterrichtsstunden bis zu der Arbeitszeit, die ohne Anwendung dieses Tarifvertrages gelten würde, werden diese anteilig vergütet; im Übrigen bleibt § 44 Nr. 2 TV-L unberührt. Das monatliche Entgelt darf das Entgelt einer Lehrkraft, für die die besondere regelmäßige Arbeitszeit der Lehrkraft nach Satz 1 zuzüglich der zusätzlich geleisteten Unterrichtsstunden als besondere regelmäßige Arbeitszeit gelten würde, nicht übersteigen, soweit nach Ablauf des Abrechnungszeitraums mehr als drei Stunden zu vergüten sind. Als Entgeltbestandteile zu berücksichtigen sind dabei das Tabellenentgelt, der Teillohnausgleich und die anteilige Vergütung nach Satz 1. Sind nicht mehr als drei Stunden zu vergüten, bleibt Satz 2 außer Betracht.

§ 4

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Lehrkräfte sind betriebsbedingte Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Juli 2013 ausgeschlossen. Dies gilt auch für Lehrkräfte, die während der Laufzeit des Tarifvertrages eine geringere als die besondere regelmäßige Arbeitszeit oder ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis arbeitsvertraglich vereinbart haben.

§ 5

In-Kraft-Treten, Laufzeit, Regelung zur Nachwirkung, Erklärungsfrist

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. August 2010 in Kraft und mit Ablauf des 31. Juli 2011 mit Ausnahme des § 4 außer Kraft.

(2) Die Nachwirkung i. S. d. § 4 Absatz 5 TVG wird ausgeschlossen.

Potsdam, den 31. Mai 2010

Für die
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Brandenburg
vertreten durch den
Landesvorsitzenden


Günther Fuchs

Für das
Land Brandenburg
Der Minister des Innern


Rainer Speer

**Durchführungshinweise des Ministeriums des Innern
zum 3. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages zur Umsetzung des Tarifvertra-
ges zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des
Landes Brandenburg (Sozial - TV Lehrkräfte BB)**

**A.
Allgemeines**

Die Regierung des Landes Brandenburg hat sich mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Landesverband Brandenburg sowie der dbb tarifunion für die angestellten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen des Landes Brandenburg auf den 3. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg (Sozial- TV Lehrkräfte BB) geeinigt. Der Tarifvertrag wurde mit der GEW am 31. Mai 2010 und mit der dbb tarifunion am 30. Juni 2010 unterzeichnet. Er löst den 2. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg vom 25. Mai 2009 ab.

**B.
Hinweise zum Sozial- TV Lehrkräfte BB**

- I. Einführung
- II. Die Vorschriften des Sozial- TV Lehrkräfte BB im Einzelnen
 - 1. Zu § 1 Sozial -TV Lehrkräfte BB – Geltungsbereich
 - 2. Zu § 2 Besondere regelmäßige Arbeitszeit
 - 2.1. Zu § 2 Abs. 1 Absenkung der Arbeitszeit – besondere regelmäßige Arbeitszeit
 - 2.2. Zu § 2 Abs. 2 Herausnahme aus der Absenkung
 - 2.3. Zu § 2 Abs. 3 Verzicht auf Absenkung bei Bedarf
 - 2.4. Zu § 2 Abs. 4 Ermittlung der Bedarfe
 - 2.5. Zu § 2 Abs. 5 Zuweisung der bedarfsbedingten Arbeitszeit
 - 2.6. Zu § 2 Abs. 6 Beteiligung der Personalvertretung
 - 3. Zu § 3 Entgeltregelungen
 - 3.1 Zu § 3 Abs. 1 - Grundlagen der Entgeltzusammensetzung
 - 3.2.1 Zu § 3 Abs. 2 S. 1 - Teillohnausgleich
 - 3.2.2. Zu § 3 Abs. 2 S. 2 - Teillohnausgleich bei Arbeitszeitabsenkung zwischen 75 und 90 v. H.
 - 3.2.3. Zu § 3 Abs. 2 S. 3 - Teillohnausgleich für Teilzeitbeschäftigte
 - 3.3 Zu § 3 Abs. 3 – Sonstige Leistungen
 - 3.4.1 Zu § 3 Abs. 4 S. 1 - Zahlung von Mehrarbeitsvergütung
 - 3.4.2 Zu § 3 Abs. 4 S. 2, S. 3 -- Kappungsgrenze
 - 3.4.4 Zu § 3 Abs. Abs. 4 S. 4 – Ausnahme von der Kappung bei Geringfügigkeit
 - 4. Zu § 4 - Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen
 - 5. Zu § 5 - Laufzeit, Nachwirkung

I. Einführung

Der Sozial-TV Lehrkräfte BB regelt den besonderen Kündigungsschutz der angestellten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen des Landes Brandenburg ab dem 1. August 2010 sowie die hiermit korrespondierende Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 75 v. H. einer vollbeschäftigten Lehrkraft bei gleichzeitiger Zahlung eines Teillohnausgleichs i. H. v. 8 v. H. Daneben enthält der Tarifvertrag Regelungen zur Gewährleistung einer bedarfsgerechten Unterrichtsversorgung.

II. Die Vorschriften des Sozial-TV Lehrkräfte BB im Einzelnen

1. Zu § 1 - Sozial-TV Lehrkräfte BB – Geltungsbereich

Nach § 5 Abs. 1 tritt dieser Tarifvertrag am 1. August 2010 in Kraft. Er gilt daher sowohl für die bereits am 1. August 2010 beschäftigten Lehrkräfte, als auch für die ab dem 1. August 2010 neu unbefristet eingestellten Lehrkräfte (zeitlicher Geltungsbereich).

Räumlich gilt der Sozial-TV für das gesamte Gebiet (räumlicher Geltungsbereich), betrieblich für alle öffentlichen Schulen des Landes Brandenburg (betrieblicher Geltungsbereich).

Persönlich gilt der Sozial-TV unmittelbar und zwingend für die tarifgebundenen Lehrkräfte des Landes Brandenburg. Tarifgebunden sind die Mitglieder der GEW und der dbb tarifunion. Für die nicht direkt tarifgebundenen Lehrkräfte gilt der Sozial-TV über die einzelarbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf den TV-L und den diesen ergänzenden Tarifverträge (Gleichstellungsabrede). Mit Einverständnis der nicht tarifgebundenen Lehrkräfte kann von den Normen des Sozial-TV zu Ungunsten dieser Lehrkräfte abgewichen werden, während originär tarifgebundene Lehrkräfte einzelvertraglich nicht zu ihren Ungunsten von den Tarifvertragsnormen abweichen können.

Angestellte Lehrkräfte sind diejenigen Lehrkräfte, die aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages ihre Arbeitsleistung erbringen. Erfasst sind angestellte Lehrkräfte, die dauerhaft (unbefristet) in einem Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg stehen. Nicht erfasst von der Arbeitszeitabsenkung sind Lehrkräfte in befristeten Arbeitsverhältnissen sowie verbeamtete Lehrkräfte.

2. Zu § 2 - Besondere regelmäßige Arbeitszeit

2.1 Zu Abs. 1 - Absenkung der Arbeitszeit – besondere regelmäßige Arbeitszeit

Ab dem 1. August 2010 bis zum Ablauf des 31. Juli 2011 wird die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte auf 75 vom Hundert der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten abgesenkt.

Beispiel:

Beträgt die durchschnittliche wöchentliche Unterrichtsstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft 28 Wochenstunden, so erfolgt zum 1. August 2010 eine Absenkung auf 21 Unterrichtswochenstunden.

Beispiel:

Beträgt die durchschnittliche wöchentliche Unterrichtsstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft 26 Wochenstunden, so erfolgt zum 1. August 2010 eine Absenkung auf 19,5 Unterrichtswochenstunden.

Beispiel:

Eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft arbeitet auf Grund arbeitsvertraglicher Vereinbarung 23 Wochenstunden; bei einer Vollbeschäftigung hätte diese Lehrkraft 28 Wochenstunden zu erbringen. Ab dem 1. August 2010 reduziert sich die Wochenstundenzahl der Lehrkraft um 2 Stunden auf 21 Wochenstunden.

Von der Arbeitszeitabsenkung auf 75 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten sind Beschäftigte ausgenommen - § 1 Abs. 2 S. 2 Sozial-TV-BB vom 3. Februar 2004 -

- die zum Zeitpunkt der Anwendung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit eine geringere individuelle Arbeitszeit als 75 v. H. arbeitsvertraglich vereinbart haben oder
- die in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder
- in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis stehen.

Beispiel:

Eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft arbeitet auf Grund arbeitsvertraglicher Vereinbarung 20 Wochenstunden; bei einer Vollbeschäftigung hätte diese Lehrkraft 28 Wochenstunden zu erbringen, so dass der Beschäftigungsumfang dieser Lehrkraft 71,4 v. H. beträgt. Die Wochenstundenzahl dieser Lehrkraft reduziert sich nicht ab dem 1. August 2010, da sie bereits den Umfang von 75 v. H. unterschreitet.

2.2 Zu Abs. 2 - Ausnahme von der Absenkung

Von der Arbeitszeitabsenkung vollständig ausgenommen sind angestellte Lehrkräfte, die Schulleitungsaufgaben gemäß § 69 Absatz 1 Brandenburgisches Schulgesetz wahrnehmen (Schulleiterin/Schulleiter und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter; an Oberstufenzentren ferner die Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, an allgemein bildenden Schulen die Primarstufenleiterinnen/Primarstufenleiter oder die Oberstufenkoordinatorinnen/Oberstufenkoordinatoren). Für diese Lehrkräfte verbleibt es auch nach dem 1. August 2010 bei der Vollbeschäftigung bzw. der individuell ggf. nach § 11 TV-L vereinbarten Teilzeit.

2.3. Zu Abs. 3 – Bedarfsbedingte regelmäßige Arbeitszeit

Auch im Schuljahr 2010/2011 besteht die Möglichkeit aus dringenden Bedarfsgründen von der Absenkung der Arbeitszeit abzusehen, Das landesweite Volumen hierfür beträgt bis zu 150 VZE.

Zu den Bedarfsgründen zählen sowohl

- regionale oder Fachbedarfe als auch
- längerfristige Vertretungsbedarfe zur Vermeidung von Unterrichtsausfall.

Dringender Bedarf liegt vor, wenn die ordnungsgemäße Bedarfsdeckung/Absicherung des Unterrichts durch die im Schulamtsbezirk hierfür an den einzelnen Schulen zur Verfügung stehenden Lehrkräfte nicht mehr gewährleistet ist.

Beispiel:

Die Arbeitszeit der in E. beschäftigten einzigen Lehrkraft für das Fach Latein wäre nach § 2 Abs. 1 auf 75 v. H. abzusenken; tatsächlich besteht ein Unterrichtsbedarf von 26 Wochenstunden, der ohne Einsatz der Lehrkraft nicht gedeckt werden kann. Aufgrund des dringenden regionalen bzw. Fachbedarfs kann von der Absenkung der Arbeitszeit der Lehrkraft abgesehen werden.

Die nach Satz 2 festgelegte höhere Arbeitszeit gilt für diese Lehrkräfte als besondere regelmäßige Arbeitszeit. Die dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unterliegenden angestellten Lehrkräfte, die vor der Arbeitszeitabsenkung mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft beschäftigt waren, gelten statusrechtlich weiterhin als vollbeschäftigt. Die Reduzierung der Arbeitszeit schafft lediglich eine neue, wenngleich herabgesenkte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die jedoch auch eine entsprechende zeitanteilige Entgeltzahlung zur Konsequenz hat. Bei Mehrarbeit sind aber Arbeitsstunden, die über die abgesenkte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden, grundsätzlich vergütungspflichtig (hierzu unten 3.5.).

Zur Protokollnotiz:

Die hier aufgeführten Fachrichtungen/Lehrfächer sind beispielhaft und stellen keinen abschließenden Katalog dar. Auch in nicht aufgeführten Fächern kann daher nach den jeweils schulbezogen festgestellten Mehrbedarfen von der Absenkung der Arbeitszeit im Umfang des zur Verfügung stehenden vereinbarten Kontingents abgesehen werden.

Zur Niederschriftserklärung:

Eine Herausnahme von der Absenkung der Arbeitszeit ist **nur für volle Kalendermonate** zulässig.

Im Übrigen bleibt es bei der bisherigen Verfahrensweise, dass eine teilweise oder gesamte Herausnahme aus der Absenkung der Arbeitszeit sowie die damit verbundene Festlegung der bedarfsbedingten Arbeitszeit nur in Betracht kommt, wenn der Bedarf für einen Zeitraum von mindestens zwei zusammenhängenden vollen Kalendermonaten besteht. Kürzere Zeiträume sind weiterhin im Rahmen der Anordnung von Mehrarbeit abzusichern.

Beispiele:

- a) *Lehrkraft A meldet sich ab 25.11.2010 krank. Zu diesem Zeitpunkt ist bereits absehbar, dass sie zum 10. Januar 2011 zurückkehrt. Der Unterrichtsausfall ist für den gesamten Zeitraum durch die Anordnung von Mehrarbeit abzudecken, da der Bedarf nicht für zwei volle Kalendermonate besteht.*

Wird entgegen der ursprünglichen Erwartung Mehrarbeit über zwei volle zusammenhängende Kalendermonate geleistet, weil die vertretene Lehrkraft länger arbeitsunfähig ist, wird die zunächst angeordnete Mehrarbeit in eine (ggf. teilweise) Nichtabsenkung umgewandelt.

- b) *Lehrkraft A meldet sich ab 25.11.2010 krank. Es ist bereits abzusehen, dass sie frühestens zum 1. Februar 2011 zurückkehrt.
In diesem Fall kann eine Herausnahme aus der Absenkung ab 1. Dezember 2010 in Betracht gezogen werden, da der Vertretungsbedarf mindestens zwei zusammenhängende volle Kalendermonate besteht. Die unterrichtsfreie Zeit zum Jahreswechsel bleibt außer Betracht.*

2.4. Zu Abs. 4 - Verfahren zur Ermittlung der bedarfsbedingten Arbeitszeit

Die Ermittlung der bedarfsbedingten regelmäßigen Arbeitszeit als von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeitvariante erfolgt schulbezogen durch die staatlichen Schulämter. Die staatlichen Schulämter ermitteln für ihren Bereich den schuljahresbezogenen Lehrkräftebedarf sowie die gegebenenfalls hieraus sich ergebenden bedarfsbedingten Arbeitszeiten.

Die zuständige Personalvertretung ist rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten. Nähere Einzelheiten zum Verfahren sind auf Verlangen des HPR in einer Dienstvereinbarung mit dem MBS zu regeln.

2.5. Zu Abs. 5 - Zuweisung der bedarfsbedingten Arbeitszeit

Durch § 2 Abs. 5 wurde ein möglichst unkompliziertes und ohne großen Verwaltungsaufwand durch aufwändige Vertragsgestaltungen zu realisierendes Verfahren geschaffen, das durch das vorgeschlagene dienststellenpartnerschaftliche Zuweisungsmodell gerade bei den unmittelbar Beteiligten auf gute Akzeptanz stoßen dürfte.

Die Zuweisung der bedarfsbedingten Arbeitszeit erfolgt durch Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts mit einseitiger schriftlicher Erklärung des jeweiligen staatlichen Schulamtes gegenüber der Lehrkraft, deren Arbeitszeit zur Bedarfsdeckung erhöht wird. Die Mitteilung hat den Umfang der zusätzlichen bedarfsbedingten Arbeitszeit sowie den Zeitraum, für den sie gelten soll, zu enthalten.

Vor der Zuweisung der bedarfsbedingten Arbeitszeit ist die betroffene Lehrkraft zu hören. Mit der Anhörung soll sichergestellt werden, dass eventuell der Arbeitszeiterhöhung der beschäftigten Lehrkraft entgegenstehende aner kennenswerte Tatsachen erkannt und im Rahmen des billigen Ermessens gem. § 315 BGB gegen das Interesse an einer ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung der staatlichen Schulversorgung abgewogen werden können.

Beispiel:

Die Lehrkraft betreut einen pflegebedürftigen Angehörigen, durch eine Erhöhung der Arbeitszeit könnte die Lehrkraft die Betreuung nicht weiter durchführen, der Angehörige müsste in ein Pflegeheim verbracht werden. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, für das Arbeitszeitvolumen, um das sich die Arbeitszeit der Lehrkraft erhöhen soll, eine geeignete Ersatzkraft zu finden. Hier liegen Tatsachen vor, die einer Erhöhung der Arbeitszeit entgegenstehen.

2.6 Zu Abs. 6 - Beteiligung der Personalvertretung

Wie bereits unter 2.4 ausgeführt ist die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen Maßnahmen zu unterrichten.

Die Interessen der beschäftigten Lehrkräfte an einer schulbezogenen gerechten Verteilung der bedarfsbedingten Arbeitszeit und einem transparenten Zuweisungsverfahren sind durch eine weitgehende Einbindung der Personalvertretungen ausreichend gewichtet.

3. Zu § 3 - Entgeltregelungen

§ 3 enthält die Regelungen zur Entgeltzahlung; Abs. 1 enthält den Grundsatz der pro-rata-temporis-Vergütung, Abs. 2 die Zahlungsmodalitäten des Teillohnausgleichs bei voller und teilweiser Absenkung einer angestellten Lehrkraft sowie bei zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages bereits bestehender Teilzeitvereinbarung. Abs. 4 behandelt die Zahlung der Mehrarbeitsvergütung.

3.1. Zu Abs. 1 - Grundlagen der Entgeltzusammensetzung

§ 3 Abs. 1 bestimmt, dass Lehrkräfte, deren Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 abgesenkt wurde, das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer abgesenkten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, erhalten, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. (Pro-rata-temporis). Da, wo die Dauer der Arbeitszeit Bemessungsgrundlage für das Entgelt ist, ist dieses zu kürzen. Hierzu gehören:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 22 Abs. 1 S. 1 TV-L
- Urlaubsentgelt bei Erholungsurlaub/Zusatzurlaub, §§ 26 Abs. 1 S. 1, TV-L
- Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts, § 29 Abs. 1 TV-L
- Jahressonderzahlung, § 20 TV-L

Nach diesen Grundsätzen nicht zu kürzen ist das Jubiläumsgeld, § 23 Abs. 2 S. 2 TV-L, da für diese Leistung des Arbeitgebers die Dauer der Arbeitszeit ohne Bedeutung ist.

Ausgenommen von der anteiligen Kürzung sind auch vermögenswirksame Leistungen und Einmalzahlungen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit tariflichen Anpassungen entstehen.

3.2. Zu Abs. 2 S. 1 - Teillohnausgleich

Für die Dauer der Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 75 v. H. einer Vollbeschäftigung wird ein Teillohnausgleich in Höhe von 8 v. H. der einer vollbeschäftigten Lehrkraft gemäß Absatz 1 zustehenden Leistungen gewährt.

Beispiel:

Die vollzeitbeschäftigte Lehrkraft erhält eine Vergütung i. H. v. 3.000,00 €/Monat. Ihre Arbeitszeit wird auf 75 v. H. abgesenkt, so dass ihr pro-rata-temporis 2.250,00 €/Monat zu zahlen sind. Als Teillohnausgleich erhält sie weitere 240,00 € (8 v. H.), so dass sie eine monatliche Vergütung i. H. v. 2.490,00 € erhält.

3.3. Zu Abs. 2 S. 2 - Teillohnausgleich bei Arbeitszeitabsenkung zwischen 75 und 90 v. H.

Bei einer Absenkung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf einen Prozentsatz zwischen 75 und 90 v. H. wird ein Teillohnausgleich in Höhe von 50 v. H. der Differenz zu dem Entgelt gezahlt, das bei einer Beschäftigung im Umfang von 90 v. H. einer vollbeschäftigten Lehrkraft zu zahlen wäre.

Beispiel:

Die vollzeitbeschäftigte Lehrkraft erhält eine Vergütung i. H. v. 3.000,00 €/Monat. Ihre Arbeitszeit wird auf 80 v. H. abgesenkt, so dass ihr pro-rata-temporis 2.400,00 €/Monat zu zahlen sind. Eine auf 90 v. H. abgesenkte Lehrkraft erhielte eine Vergütung i. H. v. 2.700,00 €. Die Lehrkraft erhält als Teillohnausgleich 50 v. H. der Differenz zwischen 2.400,00 € und 2.700,00 € ($300:2 = 150,00$ €), mithin eine Gesamtvergütung i. H. v. 2.550,00 €/Monat.

3.4. Zu Abs. 2 S. 3 - Teillohnausgleich für Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten den Teillohnausgleich in der Höhe, die dem Verhältnis der Absenkung ihrer Arbeitszeit zur Absenkung der Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft entspricht.

Beispiel:

Die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft mit einer individuell vereinbarten Arbeitszeit in Höhe von 80 v. H. erhält eine Vergütung i. H. v. 2.400,00 €/Monat. Ihre Arbeitszeit wird nun auf 75 v. H. abgesenkt, so dass ihr pro-rata-temporis 2.250,00 €/Monat zu zahlen sind. Der Teillohnausgleich errechnet sich wie folgt:

Arbeitszeitabsenkung 25 % zu Teillohnausgleich 8 % =
individuelle Arbeitszeitabsenkung zu x

$$25:8 = 5:x$$

$$8 \cdot 5 / 25 = x \quad x = 1,6$$

$$1,6 \% \times 3.000,00 \text{ €} = \mathbf{48,00 \text{ €}}$$

Die Lehrkraft erhält daher eine monatliche Gesamtvergütung i. H. v. 2.298,00 €.

3.5. Zu Abs. 4 S. 1 - Zahlung von Mehrarbeitsvergütung

Durch die Vorschrift wird klargestellt, dass vergütungspflichtige Mehrarbeit vorliegt, wenn eine nach § 2 Abs. 1 in der Arbeitszeit abgesenkte Lehrkraft über die für sie geltende besondere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft Arbeit leistet. Die niedrigeren Vergütungssätze der MVerGV finden deshalb keine Anwendung. Die in diesem Fall zu zahlende Stundenvergütung ist nach der Formel des § 24 Abs. 3 S. 3 TV-L zu berechnen:

$$\text{Monatsentgelt} : (4,348 \times \text{regelmäßige Wochenstunden})$$

Nach S. 2 ist wegen der tariflichen Verweisung in § 44 TV-L auch in Fällen der Mehrarbeit von nach § 2 Abs. 1 in der Arbeitszeit abgesenkten Lehrkräften im übrigen das Beamtenrecht des Landes Brandenburg zu beachten (Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen vom 05. Juli 2004, Az.: 45.6 – 2008-48-02). Nach Tz. 4.3 der Hinweise kann eine Mehrarbeitsvergütung wegen des vorrangig zu prüfenden und zu gewährenden Freizeitausgleichs grundsätzlich erst nach Ablauf der Jahresfrist nach § 38 Landesbeamten-gesetz zur Zahlung angewiesen werden. Wenn allerdings bereits zu einem früheren Zeitpunkt feststeht, dass die Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden kann, ist eine Zahlung ausnahmsweise schon vor Ablauf der Frist möglich. Eine Mindestwartezeit für die Feststellung derartiger besonderer Umstände besteht nicht. Das Nähere regelt das MBS.

Da es sich aber bei der vergütungspflichtigen Mehrarbeit um Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, handelt, sind diese Entgeltbestandteile erst am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung erfolgt, fällig, § 24 Abs. 1 S. 4 TV-L. Ist ein Zahlungsanspruch auf Mehrarbeitsvergütung im Mai entstanden, ist er am 31. Juli fällig, so dass selbst bei festgestellter fehlender Möglichkeit des Freizeitausgleichs vor Ablauf der 2-Monats-Frist des § 24 Abs. 1 S. 4 eine Auszahlung nicht statthaft ist.

3.6. Zu Abs. 4 S. 2, 3 - Kappungsgrenze

Der Teillohnausgleich ist bei der Bemessung der entgeltpflichtigen Mehrarbeit zu berücksichtigen. Als Ausfluss des Gleichbehandlungsgrundsatzes enthält § 3 Abs. 4 S. 2 allerdings eine Kappungsgrenze, mit der sichergestellt wird, dass die Zahlung der Mehrarbeitsvergütung nicht dazu führt, dass für das gleiche geleistete Arbeitszeitvolumen Entgelt in unterschiedlicher Höhe gezahlt wird. Das zu zahlende Entgelt ist

durch Vergleich mit dem Entgelt eines Beschäftigten, für den der Arbeitszeitumfang einschließlich der Überstunden als besondere regelmäßige Arbeitszeit (ggf. mit Teillohnausgleich) gelten würde, zu ermitteln und darf diese nicht übersteigen (Kappungsgrenze), soweit im Abrechnungszeitraum mehr als drei Mehrarbeitsstunden geleistet wurden. Als Entgeltbestandteile zu berücksichtigen sind dabei das Tabellenentgelt, der Teillohnausgleich und das anteilige Mehrarbeitsentgelt nach Satz 1.

Beispiel:

Angestellte Lehrkraft einer Oberschule, Entgeltgruppe 11, Stufe 5

Entgelt bei Vollbeschäftigung: 3.404,06 EUR;

anteiliges Entgelt/Std., berechnet gem. § 24 Abs. 3 S. 3 TV-L: 30,11 €

Arbeitszeit auf 75 v. H. abgesenkt, Entgelt 2.553,05 €/Monat zuzüglich eines Teillohnausgleichs i. H. v. 8 v. H. (272,32 €), insgesamt **2.825,37 €**

Auf Grund eines Vertretungsfalles leistet die Lehrkraft im abrechnungsrelevanten Monat 16 Mehrarbeitsstunden, die ihr nach § 3 Abs. 4 zu vergüten sind (16 X 30,11 € = 481,76 €).

Berechnung der Monatsstunden:

$$\begin{aligned} 26 & \times 4,348 = 113,048 \text{ Stunden} \\ 19,5 & \times 4,348 = 84,786 \text{ Stunden (75 v. H.)} \\ 84,786 + 16 & \text{ Stunden Mehrarbeit} = 100,786 \text{ Stunden} \end{aligned}$$

Dies entspricht einem Beschäftigungsumfang von 89,15 v. H.

Entgelt bei 89,15 v. H. = 3.034,72 €

Entgelt bei 90,0 v. H. = 3.063,65 €

Differenz: 28,93 € dividiert durch 2 = 14,47 €

Berechnung des fiktiven monatlichen Entgelts bei Absenkung auf 89,15 v. H.

Entgelt: 3.034,72 €

Teillohnausgleich: 14,47 €

Gesamt: 3.049,19 €

Vergleich des Entgelts:

- bei Absenkung auf 89,15 v. H.			3.049,19 €
- bei Absenkung auf 75 v. H.	2.825,37 + 481,76 €	=	<u>3.307,13 €</u>
Differenz			257,94 €

Da das Entgelt der zur Vertretung eingesetzten Lehrkraft das Entgelt der zum Vergleich heranzuziehenden Lehrkraft um 257,94 EUR übersteigt, ist der ihr zu zahlende Teillohnausgleich um 257,94 € (272,32 – 257,94) auf 14,38 € zu kürzen, so dass die zu zahlende Gesamtvergütung für den abrechnungsrelevanten Monat **3.049,19 €** (2.553,05 + 14,38 + 481,76) beträgt.

3.7. Zu Abs. 4 S. 4 – Ausnahme von der Kappung bei Geringfügigkeit

Wurden im Abrechnungszeitraum nicht mehr als drei Mehrarbeitsstunden geleistet, so erfolgt in Abweichung von § 3 Abs. 4 S. 3 wegen Geringfügigkeit keine Kappung des Teillohnausgleichs.

Beispiel:

Eine angestellte Lehrkraft, die in Entgeltgruppe 11, Stufe 5 eingereicht ist (Entgelt bei Vollbeschäftigung: 3.404,06 EUR; anteiliges Entgelt/Std., berechnet gem. § 24 Abs. 3 S. 3 TV-L: 30,11 €) wird mit ihrer Arbeitszeit auf 75 v. H. abgesenkt, so dass ihr pro-rata-temporis 2.553,05 €/Monat zuzüglich eines Teillohnausgleichs i. H. v. 8 v. H. (272,32 €), insgesamt 2825,37 € zu zahlen sind.

*Auf Grund eines Vertretungsfalles leistet die Lehrkraft im abrechnungsrelevanten Monat 3 Mehrarbeitsstunden, die ihr nach § 3 Abs. 4 zu vergüten sind (3 X 30.11 €=90,33 €). Im abrechnungsrelevanten Monat beträgt die an sich zu zahlende Gesamtvergütung **2,915,70 €**. Eine Vergleichsberechnung und eventuelle Kappung des Teillohnausgleichs findet nicht statt, da die Lehrkraft nicht mehr als drei Stunden Mehrarbeit geleistet hat.*

4. Zu § 4 - Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Lehrkräfte sind betriebsbedingte Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Juli 2013 ausgeschlossen.

Erfasst sind die bereits am 1. August 2010 und zuvor beschäftigten Lehrkräfte, als auch die ab dem 1. August 2010 neu eingestellten Lehrkräfte, angestellte Lehrkräfte, die Schulleitungsaufgaben gemäß § 69 Absatz 1 Brandenburgisches Schulgesetz wahrnehmen sowie Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung endet bzw. die ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit einem Umfang von weniger als 75 v. H. einer vollbeschäftigten Lehrkraft vereinbart haben.

Der Kündigungsschutz erstreckt sich auf den Schutz vor Beendigungskündigungen („mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“). Personen- bzw. verhaltensbedingte Kündigungen und Änderungskündigungen im Geltungsbereich des Sozial-TV sind weiterhin zulässig.

5. Zu § 5 - Laufzeit, Nachwirkung

Die Herabsetzung der Arbeitszeit erfolgt nach diesem Tarifvertrag vom 1. August 2010 bis zum 31. Juli 2011. Der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen besteht bis zum 31. Juli 2013. Die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ist nicht vereinbart. Die Vorschriften der §§ 1-3, 5 des Tarifvertrages treten mit Ablauf des 31. Juli 2011 ohne Nachwirkung außer Kraft, die in § 4 enthaltene Kündigungsschutzregelung zum Ablauf des 31. Juli 2013.