

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



// TARIFVERTRAG DER LÄNDER //



Das kleine ABC des TV-L

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft




Das kleine ABC des TV-L

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

diese Broschüre soll kurz und verständlich die wichtigsten Begriffe, die Besonderheiten und die Systematik des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erläutern. In handlichem Format kann man nur einen kurzen Überblick verschaffen, einzelne Begriffe erklären und beim Grundverständnis des TV-L helfen, aber natürlich nicht alle auftretenden Fragen beantworten. Hier helfen die zuständigen Landesverbände und der GEW Rechtsschutz weiter. Der TV-L gilt für alle Bundesländer mit Ausnahme von Hessen. Dort gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H), der sich eng an den TV-L anlehnt. Das Land Berlin ist seit 2012 wieder Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). In diese Auflage haben wir die Änderungen durch den Tarifabschluss vom 2. März



2019 eingearbeitet. Die wichtigste Verbesserung ist die Einführung einer eigenen Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst (S-Tabelle), die der S-Tabelle im TVöD entspricht.

Die GEW wird sich weiter für bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen einsetzen. Das geht nur, wenn sie viele Mitglieder hat, die sich ebenfalls hierfür engagieren. Das kleine ABC ist gut geeignet, noch nicht Organisierte auf eine Mitgliedschaft anzusprechen. Ein Beitrittsformular findet sich am Ende dieser Broschüre.

Mit kollegialen Grüßen

Daniel Merbitz

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der GEW
Leiter des Vorstandsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik

Aus der ABC-Reihe

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



**Das kleine
Streik-ABC**

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



**Das kleine ABC
für den Sozial- und
Erziehungsdienst**

A Abmahnung

Eine Abmahnung kann sowohl mündlich als auch schriftlich ausgesprochen werden. Sie ist nicht an Fristen gebunden. Ob sie verwirkt ist, hängt vom Einzelfall ab. Vor Abmahnungen und anderen Beschwerden oder Behauptungen, die für den Beschäftigten nachteilig sind oder werden können, sieht der → TV-L vor Aufnahme in die Personalakte ein Anhörungsrecht vor. Auch eine Anhörung kann sowohl schriftlich als auch mündlich erfolgen. In einigen Bundesländern bestehen auch Anhörungs- oder Mitwirkungsrechte der Personalvertretungen. Eine Verletzung der Anhörungsrechte führt zu einem Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte. Der TV-L sieht auch ausdrücklich das Recht auf Gegenäußerung vor. Bei Fragen berät hier der zuständige Landesverband der GEW.

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die in § 3 TV-L geregelten allgemeinen Arbeitsbedingungen enthalten grundsätzliche gegenseitige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien des öffentlichen Dienstes wie die Verpflichtung zur gewissenhaften und ordnungsgemäßen Ausführung der geschuldeten Leistung, das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes, Regelungen zur Geheimhaltung, zu Nebentätigkeiten und Haftung, zum Verbot der Annahme von Geschenken u.ä. von Dritten, die Verpflichtung zur ärztlichen Untersuchung oder das Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte. Für Beschäftigte an → Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind weitergehende Regelungen getroffen worden, um die Besonderheiten wissenschaftlichen Arbeitens zu berücksichtigen (→ Wissenschaft).

A Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Altersrente vollendet hat.

Eine abweichende Regelung gilt für → Lehrkräfte: Ihr Arbeitsverhältnis endet erst mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem sie die Altersgrenze erreichen. Für jeden Monat, den sie über ihren 65. Geburtstag hinaus arbeiten, gibt es einen Rentenzuschlag in Höhe von 0,5 Prozent der gesamten Rente.

Arbeitgeberwechsel

Nach einem Arbeitgeberwechsel wird nicht jede → Berufserfahrung anerkannt: Bei → einschlägiger Berufserfahrung von mindestens einem und weniger als drei Jahren erfolgt die Einstellung zwingend in Stufe 2, bei Berufserfahrung ab drei Jahren in Stufe 3 der jeweiligen → Entgeltgruppe, sofern das Arbeitsverhältnis nicht mehr als sechs Monate zurückliegt. Auch einschlägige Berufserfahrungen aus Arbeitsverhältnissen unter einem Jahr sind grundsätzlich berücksichtigungsfähig. Bei Neueinstellungen zu Deckung des Personalbedarfs können → förderliche Zeiten berücksichtigt werden.

Lediglich für den Bereich → Hochschulen und Forschungseinrichtungen gelten bessere Regelungen.

Der dbb hat mit der → TdL für Lehrkräfte im → TV EntgO-L vom TV-L abweichende Regelungen zur Anerkennung von Berufserfahrung vereinbart.

A Arbeitsvertrag

Der → TV-L sieht vor, dass der Arbeitsvertrag der Schriftform bedarf. Dies ist allerdings keine Wirksamkeitsvoraussetzung, d.h. sowohl der Abschluss als auch Änderungen des Arbeitsvertrages sind auch durch mündliche Vereinbarung möglich. Dies gilt aber nur, soweit nicht gesetzliche Regelungen Schriftform verlangen, z. B. bei befristeten Arbeitsverträgen. Anders verhält es sich mit Nebenabreden, z. B. der Gewährung von Zuschlägen, Fahrgeld o.ä. Diese sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Arbeitszeit

A

Die Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit wird im Tarifgebiet West aus der tatsächlichen Arbeitszeit vor Abschluss des → TV-L errechnet, deshalb unterscheidet sie sich von Land zu Land. Nach den Berechnungen ergibt sich für die Mitgliedsländer West der TdL folgendes:

Baden-Württemberg	39 Stunden 30 Minuten
Bayern	40 Stunden 6 Minuten
Berlin	39 Stunden (ab 1.12.2017: 39 Stunden 24 Minuten)
Bremen	39 Stunden 12 Minuten
Hamburg	39 Stunden
Niedersachsen	39 Stunden 48 Minuten
Nordrhein-Westfalen	39 Stunden 50 Minuten
Rheinland-Pfalz	39 Stunden
Saarland	39 Stunden 30 Minuten
Schleswig-Holstein	38 Stunden 42 Minuten

weiter auf Seite 12 →

A

Bestimmte Berufsgruppen, darunter Beschäftigte in Heimen und sonderpädagogischen Einrichtungen, sind von der Arbeitszeiterhöhung ausgenommen, für sie gilt die 38,5 Stunden-Woche. Im Tarifgebiet Ost beträgt die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit 40 Stunden. Die → Lehrerarbeitszeit wird weiterhin durch → beamtenrechtliche Verweisung geregelt und ist daher ebenfalls von Land zu Land unterschiedlich.

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die während oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen, müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Davon umfasst sind z. B. Ansprüche auf Arbeitsentgelt, → Urlaubsgeld (nicht aber Erfüllung des Urlaubsanspruchs), Zeugniserteilung oder → Krankengeld. Nicht von der Ausschlussfrist umfasst sind Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung. In Einzelfällen beraten die Landesverbände der GEW.

B BAT

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) wurde 1961 (im Osten 1990) abgeschlossen und galt bis September 2005 mit kleinen Unterschieden für Bund, Länder und Kommunen. Mit Inkrafttreten des → TV-L wurde der BAT/BAT O durch diesen abgelöst.

Beamtenrechtliche Verweisung

Wenn ein Tarifvertrag regelt, dass in bestimmten Fragen die Bestimmungen für vergleichbare Beamtinnen/Beamte gelten, handelt es sich um eine beamtenrechtliche Verweisung. Der → TV-L verweist z. B. bzgl. Arbeitszeit und Urlaub der angestellten Lehrkräfte auf das Beamtenrecht. Auch der → TV EntgO-L, der die Eingruppierung der → Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen regelt, nimmt direkt Bezug auf das jeweils geltende Beamtenrecht. Die beamtenrechtlichen Verweisungen haben zur Folge, dass Änderungen im Beamtenrecht unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis durchschlagen.

B Befristung

Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten im Osten die gesetzlichen Bestimmungen.

Im Westen konnten die besseren Regelungen des → BAT im Wesentlichen erhalten werden:

- Befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund dürfen fünf Jahre – an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sieben Jahre – nicht überschreiten. Die Beschäftigten sind bei Vergabe von unbefristeten Stellen zu bevorzugen.
- Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sollen i.d.R. mindestens zwölf Monate laufen. Verträge unter sechs Monaten sind unzulässig. Der Arbeitgeber muss eine Weiterbeschäftigung prüfen.

Für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen gelten die gesetzlichen Vorschriften aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Befristet Beschäftigte verlieren bei → Neueinstellung nach schädlicher → Unterbrechung und/oder → Arbeitgeberwechsel den Besitzstandsschutz des → TVÜ-L.

B Berlin

Das Land Berlin war von 1993 bis 2012 nicht mehr Mitglied der → TdL, da es seinerzeit gegen den Willen der TdL eine vorzeitige Ost-West-Angleichung durchgeführt hatte. Nachdem der Einkommensrückstand gegenüber dem TdL Bereich zuletzt rd. 10 Prozent betrug, wurde 2012 ein Tarifvertrag abgeschlossen, der die Wiederaufnahme Berlins regelt. Seit dem 1.1.2013 gilt auch in Berlin der TV-L mit den Sonderregelungen des Wiederaufnahmetarifvertrages, der eine Angleichung bis spätestens 2017 vorsieht.

Berufserfahrung, einschlägige

Bei neubegründeten Arbeitsverhältnissen wird in der Regel nur eine einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung angerechnet. Diese liegt auf jeden Fall vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Aber auch eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit kann einschlägig sein, wenn sie der Wertigkeit der Entgeltgruppe entspricht. Maßgeblich ist, ob das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen. Tätigkeiten in einer niedrigen Entgeltgruppe erfüllen diese Voraussetzungen nicht, Tätigkeiten in einer höheren Entgeltgruppe können jedoch einschlägig sein.

B Berufserfahrung

Bei der Zuordnung der Stufen im Rahmen der Einstellung wird nur → einschlägige Berufserfahrung anerkannt, aber auch diese nicht immer und in vollem Umfang. Bei der Stufenzuordnung wird die einschlägige Berufserfahrung aus einem früheren befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber berücksichtigt. Auch die nicht verbrauchte Zeit innerhalb einer Stufe aus einem früheren befristeten Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber (Restlaufzeit) ist auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens einem Jahr bei einem anderen Arbeitgeber erfolgt zwingend eine Zuordnung zur Stufe 2 bzw. bei mindestens drei Jahren in Stufe 3.

Der Arbeitgeber kann weitere Berufserfahrung und in Ausnahmefällen auch → förderliche Zeiten berücksichtigen.

Bei Neueinstellungen von → Lehrkräften werden Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zzgl. einer einmaligen Berücksichtigung von sechs Monaten Referendariat/Vorbereitungsdienst zusammengerechnet.

Der → TV EntgO-L enthält abweichende Regelungen für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Bei Neueinstellungen, die der besonderen Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 unterfallen (außer „beste“ → Nichterfüller), wird einschlägige Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber von mind. einem Jahr angerechnet und in Stufe 2 eingestuft.

Einschlägige Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber von mind. sechs Jahren wird mit Einstufung in Stufe 3 angerechnet. Bei sogenannten

„besten“ Nichterfüllern wird bei einschlägiger Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber von mind. zwei Jahren in Stufe 2, bei mind. sieben Jahren in Stufe 3 eingestuft.

Bei wissenschaftlichen Beschäftigten an → Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden alle Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung für die Stufenzuordnung berücksichtigt.

Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Die Beschäftigungszeit spielt bei der Berechnung der Kündigungsfristen (→ Kündigung), beim Krankengeldzuschuss (→ Krankenbezüge) und beim → Jubiläumsgeld eine Rolle. Bei Jubiläumsgeld und Krankengeldzuschuss werden auch Beschäftigungszeiten bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern und Arbeitgebern, die vom → Geltungsbereich des TV-L erfasst werden, anerkannt.

B Besitzstandszulage

Bestimmte Zulagen nach → BAT, die es im → TV-L nicht mehr gibt, werden an übergeleitete Beschäftigte als Besitzstandszulage weitergezahlt. Dazu zählen:

- Kinderzulagen, die als Bestandteil des Ortszuschlags gezahlt wurden,
- Vergütungsgruppenzulagen (→ Entgeltgruppenzulagen).

Die Besitzstandszulagen nehmen an Tariferhöhungen teil.

Betriebliche Altersversorgung

Beschäftigte im → Geltungsbereich des TV-L haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach den Regelungen des Tarifvertrags Altersversorgung (ATV), in Hamburg nach den dortigen gesetzlichen Regelungen. Sie werden bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder pflichtversichert. Auch die Arbeitnehmer sind an der Finanzierung der Zusatzversorgung beteiligt.

B Bezugnahmeklausel

→ Inbezugnahme

E Eingruppierung

Die Eingruppierung erfolgt entsprechend den
→ Tätigkeitsmerkmalen in den → Entgeltgruppen der → Entgeltordnung.

Einmalzahlungen

Unter Einmalzahlungen versteht man einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Sie werden auch in Tarifabschlüssen an Stelle oder zusätzlich zu prozentualen Lohnerhöhungen vereinbart.

Endstufe, individuelle

E

Bei der Überleitung vom → BAT auf den → TV-L zum 1. November 2006 wurde ein → Vergleichsentgelt ermittelt, um Schlechterstellungen zu vermeiden. Dieses Vergleichsentgelt konnte u. U. höher liegen als die höchste → Erfahrungsstufe (Endstufe) der maßgeblichen → Entgeltgruppe. Das Vergleichsentgelt wird als individuelle Endstufe weitergezahlt und wächst mit den allgemeinen Tarifsteigerungen.

E Entgeltgruppe

In der → Entgelttabelle des → TV-L gibt es 15 Entgeltgruppen. So lange jemand dieselbe Tätigkeit ausübt (z. B. Erzieherin), bleibt er/sie in derselben Entgeltgruppe. Innerhalb der Entgeltgruppe werden → Entgeltstufen durchlaufen.

Entgeltgruppenzulage

E

Nach → BAT bekam man für bestimmte Tätigkeiten eine Vergütungsgruppenzulage. Im Organisationsbereich der GEW betrifft dies ausschließlich bestimmte Beschäftigtengruppen im Sozial- und Erziehungsdienst. Seit dem 1. Januar 2012 wird die Vergütungsgruppenzulage in Form einer Entgeltgruppenzulage gezahlt. Die Entgeltgruppenzulage wird – anders als die Vergütungsgruppenzulage – bereits ab Beginn der Tätigkeit gezahlt.

E Entgeltordnung

Die Entgeltordnung regelt über die → Tätigkeitsmerkmale, welche Tätigkeiten welcher → Entgeltgruppe zugeordnet werden. Seit dem 1. Januar 2012 gibt es im Bereich der → TdL eine Entgeltordnung. Diese gilt im Organisationsbereich der GEW nur für die vom → Geltungsbereich des TV-L erfassten Beschäftigten an Hochschulen und für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich der Länder, deren Eingruppierung auch früher schon in der Anlage 1a (Vergütungsordnung) zum BAT/BAT O geregelt war.

Die Eingruppierung der → Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen ist in einem eigenen Eingruppierungstarifvertrag geregelt, dem → TV EntgO-L. Dieser verweist auf das Beamtenrecht (→ beamtenrechtliche Verweisung).

Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den → Hochschulen sind auch von diesem Tarifvertrag ausgenommen.

Entgeltstufen

E

→ Stufenlaufzeiten

E Entgelttabelle TV-L

ab 1. Januar 2020

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.794,35	5.180,59	5.371,94	6.051,57	6.566,22	6.763,20
14	4.340,78	4.692,32	4.962,86	5.371,94	5.998,76	6.178,72
13	4.002,26	4.329,43	4.560,37	5.009,04	5.629,26	5.798,14
12	3.607,11	3.880,76	4.421,81	4.896,88	5.510,50	5.675,81
11	3.490,32	3.742,20	4.012,72	4.421,81	5.015,65	5.166,12
10	3.367,04	3.612,23	3.880,76	4.151,27	4.665,96	4.805,94
9b	2.997,21	3.227,32	3.374,65	3.781,78	4.124,89	4.248,65
9a	2.997,21	3.227,32	3.276,44	3.374,65	3.781,78	3.895,24
8	2.815,53	3.037,04	3.159,79	3.276,44	3.405,35	3.485,15
7	2.646,84	2.862,50	3.024,75	3.147,52	3.245,75	3.331,67
6	2.601,42	2.814,88	2.933,94	3.055,46	3.135,24	3.221,18
5	2.497,60	2.707,73	2.826,79	2.939,89	3.030,89	3.092,28
4	2.382,59	2.594,64	2.743,45	2.826,79	2.910,14	2.963,70
3	2.351,55	2.558,91	2.618,44	2.713,68	2.791,07	2.856,55
2	2.190,12	2.386,27	2.445,81	2.505,33	2.642,24	2.785,13
1	Je 4 Jahre	1.987,44	2.017,18	2.052,90	2.088,63	2.177,92

ab 1. Januar 2021

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.880,65	5.247,42	5.441,24	6.129,64	6.650,92	6.850,45
14	4.418,91	4.752,85	5.026,88	5.441,24	6.076,14	6.258,43
13	4.074,30	4.385,28	4.619,20	5.073,66	5.701,88	5.872,94
12	3.672,04	3.930,82	4.478,85	4.960,05	5.581,59	5.749,03
11	3.553,15	3.792,20	4.064,48	4.478,85	5.080,35	5.232,76
10	3.427,65	3.662,23	3.930,82	4.204,82	4.726,15	4.867,94
9b	3.051,16	3.277,32	3.424,65	3.831,78	4.178,10	4.303,46
9a	3.051,16	3.277,32	3.326,44	3.424,65	3.831,78	3.945,49
8	2.866,21	3.087,04	3.209,79	3.326,44	3.455,35	3.535,15
7	2.696,84	2.912,50	3.074,75	3.197,52	3.295,75	3.381,67
6	2.651,42	2.864,88	2.983,94	3.105,46	3.185,24	3.271,18
5	2.547,60	2.757,73	2.876,79	2.989,89	3.080,89	3.142,28
4	2.432,59	2.644,64	2.793,45	2.876,79	2.960,14	3.013,70
3	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55
2	2.240,12	2.436,27	2.495,81	2.555,33	2.692,24	2.835,13
1	Je 4 Jahre	2.037,44	2.067,18	2.102,90	2.138,63	2.227,92

E Entgelttabelle für Beschäftigte im

ab 1. Januar 2020

S	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
18	3.966,13	4.086,71	4.614,06	5.009,53	5.602,77	5.965,29
17	3.602,62	3.921,93	4.350,36	4.614,06	5.141,35	5.451,16
16	3.517,35	3.836,26	4.126,26	4.482,20	4.877,70	5.114,99
15	3.386,17	3.691,21	3.954,91	4.258,11	4.745,87	4.956,78
14	3.368,38	3.653,36	3.946,38	4.244,45	4.574,04	4.804,73
13	3.311,32	3.561,52	3.888,97	4.152,61	4.482,20	4.646,98
12	3.265,85	3.551,43	3.865,40	4.142,24	4.485,01	4.630,03
11b	3.181,18	3.500,92	3.668,37	4.090,22	4.419,81	4.617,55
11a	3.115,82	3.433,54	3.599,91	4.020,81	4.350,36	4.548,12
9	2.893,45	3.168,29	3.420,82	3.788,16	4.132,54	4.396,57
8b	2.893,45	3.168,29	3.420,82	3.788,16	4.132,54	4.396,57
8a	2.852,26	3.099,41	3.317,51	3.524,15	3.725,02	3.934,52
7	2.783,77	3.017,57	3.222,37	3.427,12	3.580,73	3.809,88
4	2.635,59	2.883,17	3.062,38	3.183,96	3.299,16	3.478,61
3	2.465,51	2.712,95	2.885,09	3.043,16	3.115,48	3.201,88
2	2.351,55	2.558,91	2.618,44	2.713,68	2.791,07	2.856,55

Sozial- und Erziehungsdienst



ab 1. Januar 2021

S	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
18	4.017,29	4.139,43	4.673,58	5.074,15	5.675,05	6.042,24
17	3.649,09	3.972,52	4.406,48	4.673,58	5.207,67	5.521,48
16	3.562,72	3.885,75	4.179,49	4.540,02	4.940,62	5.180,97
15	3.429,85	3.738,83	4.005,93	4.313,04	4.807,09	5.020,72
14	3.411,83	3.700,49	3.997,29	4.299,20	4.633,05	4.866,71
13	3.354,04	3.607,46	3.939,14	4.206,18	4.540,02	4.706,93
12	3.307,98	3.597,24	3.915,26	4.195,67	4.542,87	4.689,76
11b	3.222,22	3.546,08	3.715,69	4.142,98	4.476,83	4.677,12
11a	3.156,01	3.477,83	3.646,35	4.072,68	4.406,48	4.606,79
9	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
8b	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
8a	2.889,05	3.139,39	3.360,31	3.569,61	3.773,07	3.985,28
7	2.819,68	3.056,50	3.263,94	3.471,33	3.626,92	3.859,03
4	2.669,59	2.920,36	3.101,88	3.225,03	3.341,72	3.523,48
3	2.497,32	2.747,95	2.922,31	3.082,42	3.155,67	3.243,18
2	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55

E Entgelttabelle Lehrkräfte

Die allgemeine Zulage nach → BAT wurde mit Inkrafttreten des → TV-L abgeschafft und in die Entgelttabellen überführt. Da die Zulage für Lehrkräfte niedriger war als die allgemeine Zulage, gibt es in den Entgeltgruppen 5 bis 13 eine eigenständige → Entgelttabelle Lehrkräfte mit abgesenkten Beträgen.

Im → TVÜ-L wurde vereinbart, dass diese Gehaltsdifferenz stufenweise mit den nächsten zehn Gehaltsanpassungen abgeschmolzen wird. Seit der Tabellenerhöhung zum 1. Januar 2017 gibt es daher keine eigenständige Lehrkräfte-tabelle mit abgesenkten Beträgen mehr.

Erfüller

E

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen, nennt man „Erfüller“. Darunter fallen auch Lehrkräfte mit DDR-Lehrbefähigung. Diejenigen, die sie nicht erfüllen (z. B. sog. Seiteneinsteiger oder Kolleginnen und Kollegen mit unvollständigem Abschluss), nennt man → „Nicht-Erfüller“.

E Erzieher/in

→ Sozialpädagogische Berufe

Exspektanzverluste

E

Hier Einbußen bei der individuellen Entgeltentwicklung im Vergleich zu der Vergütungserwartung bei Fortbestand des BAT: Vergleicht man für die heute Beschäftigten einen fiktiven Lebensinkommensverlauf vom 1. November 2006 bis zum Renteneintritt nach dem → BAT und einen Einkommensverlauf nach dem neuen → TV-L, so können sich Verluste ergeben. Um diese Verluste auszugleichen, haben die → Tarifvertragsparteien die Zahlung von → Strukturausgleichen vereinbart.

F Flexibilisierung der Arbeitszeit

Der → TV-L sieht zur Arbeitszeitflexibilisierung vor:

- Arbeitszeitenkonten, auf denen auch langfristig Zeitguthaben und -schulden verbucht werden können;
- einen Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von einem Jahr, der bei Sabbatjahrmodellen sowie bei Schicht- und Wechselschichtarbeit verlängert werden kann;
- einen Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden/Woche und eine Rahmenzeit von zwölf Stunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr. Die zusätzlichen Stunden können ebenfalls innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt.

Im Bereich der → Hochschulen und Forschungseinrichtungen kann

- ein Arbeitszeitkorridor bis zu 48 Stunden/Woche vereinbart werden,
- die selbstverantwortliche Festlegung der Verteilung der Arbeitszeit vereinbart werden.

F Förderliche Zeiten

Förderliche Zeiten sind Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber, die bei der Einstellung im Rahmen der Einstufung berücksichtigt werden können. Die förderlichen Zeiten können bei jedem Arbeitgeber zurückgelegt worden sein. Sie sind also nicht auf → Beschäftigungszeiten bei einem Arbeitgeber im öffentlichen Dienst begrenzt. Eine Unterbrechung zwischen vorherigem und neuem Arbeitsverhältnis ist für die Anrechnung förderlicher Zeiten unschädlich. An förderliche Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit sind geringere Anforderungen zu stellen als an → einschlägige Berufserfahrung.

Forschung

F

→ Wissenschaft, → Hochschule

Fristverträge

→ Befristungen

G Garantiebetrag

Die Garantiebeträge wurden in der Tarifeinigung 2019 deutlich erhöht.

Ist bei einer Höhergruppierung die Differenz zum alten Gehalt geringer als 100 Euro (vorher 32,03 Euro) bzw. in Entgeltgruppe 9a bis 15 geringer als 180 Euro (vorher 63,50 Euro), so wird dieser Betrag als Garantiebetrag gezahlt. Diesen erhält man auch bei einer → Höhergruppierung aus einer individuellen → Endstufe. → Struktur-
ausgleiche werden auf den Gewinn aus Höhergruppierungen, z. B. bei einer Anwendung des → TV EntgO-L, angerechnet.

Gehaltserhöhung

Über die Erhöhung des Tabellenentgelts verhandeln die Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden (→ TdL). Mit dem Tarifabschluss vom 2. März 2019 wurden folgende Entgelterhöhungen vereinbart:

Zum 1. Januar 2019 sind die Tabellenwerte um 3,2 Prozent, mindestens aber 100 Euro gestiegen. Zum 1. Januar 2020 erfolgte eine weitere Erhöhung um 3,2 Prozent, mindestens 90 Euro. Zum 1. Januar 2021 wird dann um 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro erhöht.

Für → Lehrkräfte (→ Entgelttabelle Lehrkräfte) gibt es keine gesonderte Entgelttabelle mehr, da der Abschmelzungsprozess mit der Tarifrunde 2017 abgeschlossen ist.

G Geltungsbereich TV EntgO-L

Der → TV EntgO-L regelt die Eingruppierung von → Lehrkräften an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen.



www.gew.de/tventgol

Geltungsbereich TV-L

Der → TV-L gilt grundsätzlich für alle Tarifbeschäftigten der Bundesländer, die Mitglied der → TdL sind. Ausgenommen sind Hochschullehrer/innen, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst und Musikhochschulen.

Grundsätzlich gelten Tarifverträge nur für die Beschäftigten, die Mitglied einer vertragsschließenden Gewerkschaft (→ Mitgliedsantrag auf der letzten Seite) sind und für Arbeitgeber, die Mitglied in dem vertragsschließenden Arbeitgeberverband sind. Im öffentlichen Dienst der Länder ist dies die → TdL.

Für nicht organisierte Beschäftigte sowie Beschäftigte, die nicht bei den Ländern angestellt sind, siehe → Inbezugnahme.

G Geltungsbereich TVÜ-L

Der → TVÜ-L gilt für Beschäftigte der Länder (außer → Hessen und für → Berlin mit den Sonderregelungen des Wiederaufnahmetarifvertrages), die am 31. Oktober 2006 und darüber hinaus beschäftigt waren und regelt die → Überleitung in den → TV-L für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses. Die Geltung des TVÜ-L endet vorzeitig, wenn das zunächst vom TVÜ-L erfasste Arbeitsverhältnis erhebliche Zeit unterbrochen wird.

Ohne Auswirkung bleiben → Unterbrechungen von bis zu einem Monat, bei Lehrkräften Unterbrechungen während der Dauer der Sommerferien (zu Krankheit und Beurlaubung siehe Unterbrechung).

Haftung



Im → TV-L gelten die Haftungsregelungen, die auch für die Beamtinnen und Beamten des jeweiligen Landes gelten. Das bedeutet im Kern, dass die Beschäftigten nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit haften.

H Herabgruppierung

Eine Herabgruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe kann bei einer Veränderung der → Tätigkeit bzw. des → Tätigkeitsmerkmals erfolgen. Die Beschäftigten werden dann „stufengleich“ in die entsprechend niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert. Beispiel: Die Durchschnittsbelegung eines Erziehungsheimes fällt unter die für die Entgeltgruppe 12 erforderlichen 90 Plätze. Die Herabgruppierung erfolgt dann z. B. von Entgeltgruppe 12 Stufe 3 nach Entgeltgruppe 11 Stufe 3.

Hessen



Da das Land Hessen 2004 aus der → TdL ausgetreten ist, gilt der → TV-L nicht für die Beschäftigten des Landes Hessen.

2009 wurde mit dem Land Hessen ein eigener Tarifvertrag abgeschlossen, der TV-H. Dieser ist zum 1. Januar 2010 in Kraft getreten und orientiert sich in weiten Teilen am TV-L, weist aber eine Reihe von Abweichungen, z. B. die Zahlung einer Kinderzulage und eine andere Staffelung bei der Höhe der Jahressonderzahlung auf.

H Hochschulen

Für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gelten – soweit die Beschäftigten vom → Geltungsbereich des TV-L erfasst werden – Sonderregelungen. Sie enthalten:

- Besondere allgemeine Arbeitsbedingungen (→ Wissenschaft);
- besondere Regelungen zu → Urlaub, → Flexibilisierung der Arbeitszeit und → Nebentätigkeiten;
- die Möglichkeit zur Zahlung eines zusätzlichen → Leistungsentgelts;
- eine längere Höchstdauer von → befristeten Arbeitsverträgen;
- bessere Anerkennung der → Berufserfahrung bei → Neueinstellung.

Höhergruppierung

Höhergruppierungen erfolgen, wenn eine höherwertige Tätigkeit dauerhaft auszuüben ist oder sich Eingruppierungsregelungen ändern. Dies richtet sich nach der → Entgeltordnung.

Nach einer Höhergruppierung wird das Entgelt aus der nächsthöheren regulären Stufe der höheren → Entgeltgruppe gezahlt, deren Betrag das bisherige Entgelt übersteigt, mindestens der → Garantiebetrag. Wird bei der Höhergruppierung eine Entgeltgruppe übersprungen, ist die Stufe zunächst aus der übersprungenen Entgeltgruppe zu ermitteln und dann die Stufe der Entgeltgruppe, in die die Höhergruppierung erfolgt. Bei Lehrkräften wird bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 11 nach 13 die Stufe ohne Umweg über Entgeltgruppe 12 ermittelt. Im → TV EntgO-L wurde dies auch für weitere Entgeltgruppen im Bereich der → Nichterfüller vereinbart.

I Inbezugnahme

Mit Arbeitsvertragsklauseln wie „Für das Arbeitsverhältnis gelten der TV-L (...) sowie die Tarifverträge, die den TV-L und (...) ergänzen, ändern oder ersetzen in der jeweils geltenden Fassung“ wird der in Bezug genommene Tarifvertrag Gegenstand des Arbeitsvertrages unabhängig von der Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien. Auch Gewerkschaftsmitglieder, auf die ein Tarifvertrag aufgrund ihrer Tarifgebundenheit direkt anzuwenden ist, erhalten mit einer solchen Bezugnahme Klausel einen zusätzlichen individualrechtlichen Anspruch. Bei konkurrierenden Ansprüchen entscheidet das Günstigkeitsprinzip. Bei Unklarheiten beraten die Geschäftsstellen der zuständigen GEW Landesverbände.

Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber, z. B. private Träger, wenden auf diesem Weg Tarifverträge an.

Jahressonderzahlung

In der Tarifeinigung 2019 wurde – als Kompensation für die in dieser Runde erfolgten Verbesserungen in der Eingruppierung – vereinbart, die Jahressonderzahlung für vier Jahre auf dem Niveau des Jahres 2018 einzufrieren. Die Jahressonderzahlung Ost wird auf den Betrag von West aus dem Jahr 2018 angehoben und dann eingefroren.

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

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

der Bemessungsgrundlage nach § 20 Absatz 3 TV-L.

J Jubiläumsgeld

Beschäftigte erhalten nach einer →
Beschäftigungszeit

von 25 Jahren 350 Euro

von 40 Jahren 500 Euro

Jubiläumsgeld.

Kinderzulage

K

Kinderzulagen wurden im → TV-L abgeschafft.

Der kinderbezogene Teil des Ortszuschlags wird übergeleiteten Beschäftigten als → Besitzstandszulage weitergezahlt, solange ununterbrochen Anspruch auf Kindergeld besteht.

→ Unterbrechungen sind nur in Ausnahmefällen unschädlich. Hier beraten die zuständigen Landesverbände der GEW. Beim Tod des übergeleiteten Kindergeldberechtigten, der bis zu seinem Ableben Anspruch auf die Kinderzulage hatte, wird diese auf schriftlichen Antrag an den überlebenden Kindergeldberechtigten gezahlt.

K Krankenbezüge

In den ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit wird das Entgelt fortgezahlt. Danach wird bei gesetzlich Versicherten ab einer → Beschäftigungszeit von einem bis drei Jahren bis zum Ende der 13. Woche ein Krankengeldzuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld, von dem der Arbeitnehmeranteil zu Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abgezogen wird, gezahlt. Für Beschäftigte, die bereits am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis standen und bis zum 31. Oktober 2006 dem → BAT unterlegen haben, konnten im Rahmen der → Besitzstandswahrung die besseren Bedingungen beibehalten werden: Sie erhalten einen Krankengeldzuschuss in Höhe der Differenz zwischen Nettoentgelt und Nettokrankengeld bis längstens zum Ende der 39. Krankheitswoche.

Kündigung

Es gelten folgende Kündigungsfristen:

- Im ersten Jahr ein Monat zum Monatsende,
- nach einem Jahr sechs Wochen,
- nach fünf Jahren drei Monate,
- nach acht Jahren vier Monate,
- nach zehn Jahren fünf Monate und
- nach zwölf Jahren sechs Monate

jeweils zum Ende des Quartals.

Bei → Befristungen von weniger als zwölf Monaten sind Kündigungen nach Ablauf der → Probezeit unzulässig. Bei Befristungen ab zwölf Monaten gelten besondere Kündigungsfristen abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

L Lehrerarbeitszeit

Die langjährige Forderung der GEW, die Lehrerarbeitszeit tarifvertraglich zu regeln, konnte in den Verhandlungen zum TV-L nicht durchgesetzt werden. Die Arbeitszeit der → Lehrkräfte wird weiterhin durch → beamtenrechtliche Verweisung geregelt. In der Regel ist sie über die jeweiligen Pflichtstundenregelungen der Länder festgelegt (siehe auch → Mehrarbeit).

Lehrerrichtlinien



Mit dem Inkrafttreten des → TV EntgO-L hat die TdL die Lehrerrichtlinien außer Kraft gesetzt, in denen bisher die Eingruppierung von Lehrkräften einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt wurde. In Arbeitsverträgen, die ab dem 1. August 2015 abgeschlossen wurden, wird auf den TV EntgO-L Bezug genommen (→ Inbezugnahme). Über die Rechtsfolgen beraten die zuständigen Landesverbände der GEW.

L Lehrkräfte

Für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen gelten im → TV-L Sonderregelungen bzgl. → Arbeitszeit, → Urlaub und Eintritt in das Rentenalter (→ Altersgrenze Lehrkräfte).

Die → Eingruppierung regelt der → TV EntgO-L. Für Lehrkräfte, die bei Kommunen oder beim Bund beschäftigt sind, gelten die Regeln des → TVöD.

Leistungsbezahlung



Die 2006 im → TV-L vereinbarte Leistungsbezahlung wurde mit dem Tarifabschluss 2009 wieder gestrichen. Sie war nicht nur von den Beschäftigten, sondern auch von vielen Arbeitgebern abgelehnt worden. Die für Leistungsbezahlung vorgesehene Entgeltsumme von einem Prozent wurde in den Tarifverhandlungen 2009 in den → Sockelbetrag eingerechnet.

Für den Bereich der → Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es weiterhin Möglichkeiten zur Leistungsbezahlung. Hier können Beschäftigte im Drittmittelbereich eine Sonderzahlung erhalten. Ebenfalls erlaubt sind Leistungsprämien und Leistungszulagen.

M Mehrarbeit

Mehrarbeit sind nach → TV-L die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten. Diese Definition gilt für angestellte → Lehrkräfte nicht, da der → TV-L über die → beamtenrechtliche Verweisung auf die Arbeitszeitregelungen verweist, die für Beamtinnen und Beamte maßgeblich sind. Sofern das Beamtenrecht des jeweiligen Bundeslandes unentgeltliche Ableistung von Mehrarbeit vorsieht, gilt dies auch für die tarifbeschäftigte Lehrkraft.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten in jedem Fall bereits ab der ersten über die vereinbarte Arbeitszeit geleistete Stunde eine Bezahlung entsprechend ihrer üblichen Vergütung.

Bei Unklarheiten erhalten GEW-Mitglieder kostenlosen Rechtsschutz.

Mindestbetrag

Wenn in Tarifverhandlungen ein Mindestbetrag gefordert wird, soll die Tariferhöhung mindestens einen bestimmten Euro-Betrag erreichen. Der Mindestbetrag wird oft mit einer prozentualen Forderung kombiniert. In der Tarifrunde 2015 wurde z. B. ab dem 1. März 2016 eine → Gehaltserhöhung von 2,3 Prozent und ein Mindestbetrag von 75 Euro vereinbart. Der Mindestbetrag greift, solange er höher ist als die prozentuale Tariferhöhung.

Mit einem Mindestbetrag werden die unteren Entgeltgruppen begünstigt, da diese allein bei einer Erhöhung von beispielsweise 2,3 Prozent nicht den Betrag von beispielsweise 75 Euro erreichen würden.

N Nachwirkung

Nachwirkung bedeutet im Arbeitsrecht, dass kollektivvertragliche Regelungen (z. B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) nach deren Kündigung bzw. nach Ablauf der Geltungsdauer weiter gelten. Die Nachwirkung eines Tarifvertrages bedeutet, dass der Tarifvertrag so lange weiter gilt, bis er durch eine andere Vereinbarung ersetzt wird. Die Nachwirkung tritt für tarifgebundene Arbeitgeber und deren tarifgebundene Arbeitnehmer ein (also formal nur für Gewerkschaftsmitglieder, siehe → Geltungsbereich TV-L). Sie gilt jedoch nur für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigung bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Tarifvertrages bereits bestanden.

Nebentätigkeit

N

Nebentätigkeiten gegen Entgelt – bei Beschäftigten an → Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch unentgeltliche Nebentätigkeiten – sind dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann nur dann Nebentätigkeiten untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen könnten.

N Neueinstellung

Um Neueinstellungen handelt es sich nicht nur bei Berufsanfängern, sondern ggfs. auch dann, wenn nach einem → Arbeitgeberwechsel oder einer → Unterbrechung ein neuer → Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Neueingestellte werden der Entgeltstufe 1 zugeordnet, sofern keine → einschlägige Berufserfahrung vorliegt.

Die → Berufserfahrung bei einem früheren Arbeitgeber wird nicht automatisch in voller Höhe anerkannt. Bessere Regelungen zur zwingenden Anerkennung von Berufserfahrung gibt es an → Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Bei Neueinstellungen von → Lehrkräften werden Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zzgl. einer einmaligen Berücksichtigung von sechs Monaten Referendariat/Vorbereitungsdienst zusammengerechnet.

Nichterfüller

N

Als Nichterfüller werden → Lehrkräfte bezeichnet, die nicht die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme ins Beamtenverhältnis erfüllen bzw. für die es keine Lehrämter gibt oder im jeweiligen Landesrecht keine Lehrämter vorgesehen sind. Die → Eingruppierung der Lehrkräfte orientiert sich auch nach Inkrafttreten des → TV EntgO-L am Beamtenrecht (→ beamtenrechtliche Verweisung). Die Unterscheidung zwischen Nichterfüller und → Erfüller spielt bei der Eingruppierung eine Rolle. „Beste“ Nichterfüller sind Lehrkräfte, die ein Lehramtsstudium abgeschlossen haben, nicht aber das Referendariat/ den Vorbereitungsdienst.

O Ortszuschlag

Der Ortszuschlag des → BAT ist im → TV-L nicht mehr vorgesehen. Zum kinderbezogenen Teil des Ortszuschlags siehe → Kinderzulage.

Ostangleichung

0

Die bei Inkrafttreten des → TV-L noch bestehenden Unterschiede zwischen den Tarifgebieten Ost und West, z. B. die unterschiedlichen Gehaltstabellen, wurden 2010 angeglichen. Mit dem Tarifabschluss 2015 wurde auch die Angleichung der weiterhin unterschiedlichen → Jahressonderzahlungen bis 2019 vereinbart.

P Probezeit

Der → TV-L sieht unterschiedliche Probezeiten vor. Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt die Probezeit sechs Monate, eine kürzere Probezeit kann aber einzelvertraglich vereinbart werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen als Probezeit, bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit Sachgrund die ersten sechs Monate.

Sockelbetrag

S

Ein fester Betrag, um den alle Tabellenentgelte angehoben werden. Teilweise wird der Sockelbetrag mit einer prozentualen Tarifierhöhung kombiniert. Dann wird in der Regel zunächst der Sockelbetrag auf die Tabelle gerechnet und die prozentuale Tarifierhöhung auf dem Sockelbetrag aufbauend berechnet. Da die Erhöhung für untere Entgeltgruppen damit insgesamt in Prozent gerechnet höher ausfällt als für die oberen Entgeltgruppen, wird er auch als „soziale Komponente“ bezeichnet. Der Sockelbetrag ist nicht mit dem → Mindestbetrag zu verwechseln.

S Sozialpädagogische Berufe

Die Eingruppierung der sozialpädagogisch Beschäftigten im Landesdienst richtet sich nach der → Entgeltordnung zum → TV-L, sofern sie keine → Lehrkräfte sind. Wenn es sich nach den schulrechtlichen Bestimmungen der Länder um Lehrkräfte handelt, gelten die Sonderregelungen für Lehrkräfte. Für die Beschäftigten in sozialpädagogischen Berufen gibt es „Das kleine ABC des Sozial- und Erziehungsdienst“, das über den GEW-Shop bestellt werden kann.

Strukturausgleich

Zum Ausgleich von → Exspektanzverlusten, die je nach Alter, Familienstand und → Eingruppierung im → BAT unterschiedlich ausfallen können, haben die → Tarifvertragsparteien in der Anlage 3 zum → TVÜ-L eine lange Tabelle mit Strukturausgleichen verhandelt. Auf → Höhergruppierungen wird der Strukturausgleich angerechnet.

Stufenaufstieg

→ Entgeltstufen

S Stufenlaufzeiten

Grundlage für die Einstufungen aller Beschäftigten ist die ununterbrochene Beschäftigungszeit beim selben Arbeitgeber und in derselben Entgeltgruppe, d.h., in der Entgeltgruppe, in welche der Beschäftigte fortdauernd eingruppiert ist. Die Entgeltstufen sollen die wachsende → Berufserfahrung abbilden (→ Arbeitgeberwechsel). Die Stufenlaufzeit gibt die Anzahl der Jahre an, die in einer Entgeltstufe verbracht werden müssen, um die nächste Stufe zu erreichen. Sie beträgt:

- in Stufe 1 ein Jahr
- in Stufe 2 zwei Jahre
- in Stufe 3 drei Jahre
- in Stufe 4 vier Jahre
- in Stufe 5 fünf Jahre

Die Laufzeit in der Stufe 1 verringert sich für Lehrkräfte nach Ableistung des Vorbereitungsdienstes/Referendariats auf sechs Monate.

In der Tarifrunde 2017 haben die Tarifvertragsparteien ab 1. Januar 2018 auch für die Entgeltgruppen 9 bis 15 eine Entgeltstufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 vereinbart.

Stufenzuordnung

→ Stufenlaufzeit

Tabellenentgelt

→ Entgelttabelle, → Entgelttabelle für Lehrkräfte

T Tarifautomatik

Tarifautomatik bedeutet, dass der Beschäftigte in der → Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren → Tätigkeitmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden → Tätigkeit entsprechen. Die → Eingruppierung ist eine zwingende Rechtsfolge, die sich aus dem Tarifvertrag ergibt, ohne dass es dazu eines formellen Eingruppierungsaktes des Arbeitgebers bedarf.

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)

T

Die TdL, in der alle Bundesländer außer
→ Hessen Mitglieder sind, ist der Arbeitgeber-
verband der Länder und vertritt diese in den
Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften des
öffentlichen Dienstes. Die TdL – und nicht ein
einzelnes Bundesland – ist → Tarifvertragspartei
des → TV-L, nur die TdL kann dementsprechend
auf Arbeitgeberseite den Tarifvertrag kündigen.

T Tarifvertragsparteien

Tarifvertragsparteien können auf Arbeitnehmerseite nur Gewerkschaften bzw. ein gewerkschaftlicher Dachverband sein, sofern er satzungsgemäß dazu berechtigt ist. Auf der Arbeitgeberseite können sowohl einzelne Arbeitgeber als auch Arbeitgeberverbände Tarifverträge abschließen. Im öffentlichen Dienst der Länder werden die Tarifverhandlungen (außer → Hessen) auf Arbeitgeberseite von der → TdL geführt, auf Seite der Arbeitnehmer von den für den öffentlichen Dienst der Länder zuständigen Gewerkschaften. Dies sind neben der GEW ver.di, GdP und IG BAU sowie der dbb als Dachverband verschiedener Lehrerverbände. Die Tarifvertragsparteien verhandeln die Tarifverträge für ihre Mitglieder, auf die sie direkt angewendet werden. Tarifverträge können auch auf andere Arbeitsverhältnisse angewendet werden (→ Inbezugnahme).

Tätigkeitsmerkmale

Die Tätigkeitsmerkmale enthalten die objektiven und subjektiven Anforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, um in einer → Entgeltgruppe eingruppiert zu sein (→ Tarifautomatik).

Die Entgeltgruppe 9 enthält z. B. als Tätigkeitsmerkmal „Leiter von Kindertagestätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen“.

Die Tätigkeitsmerkmale sind in der → Entgeltordnung zum → TV-L geregelt.

T Tätigkeit, auszuübende

Ansatzpunkt für die → Eingruppierung ist die auszuübende Tätigkeit, also die Tätigkeit, die dem Beschäftigten vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen ist oder mit dessen Wissen und Duldung ausgeübt wird. Diese kann im → Arbeitsvertrag festgehalten werden, eine Pflicht dazu besteht aber nicht. Festgehalten ist in aller Regel die → Entgeltgruppe, so dass der Arbeitgeber berechtigt ist, im Rahmen des Direktionsrechts eine andere Tätigkeit innerhalb der Entgeltgruppe zuzuweisen.

Teilzeitbeschäftigung

T

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige wöchentliche → Arbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Arbeitnehmer/innen dürfen aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden. Entgelt und → Jahressonderzahlung werden entsprechend der vereinbarten Teilzeitquote anteilig gezahlt, → Urlaub anteilig berechnet. Besonderheiten gibt es bei der → Mehrarbeit. Bei der Zuordnung zu und beim Aufstieg in den → Entgeltstufen werden Teilzeitphasen voll gewertet.

T TV EntgO-L

Der „Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder“ (TV EntgO-L) regelt die Eingruppierung der bei den Ländern angestellten → Lehrkräfte. Die Beschäftigtengruppen, für die dieser Tarifvertrag Verbesserungen mit sich bringt, konnten bis zum 31. Mai 2017 → Höhergruppierungen oder Entgeltgruppenzulagen oder bis zum 31. August 2017 eine Angleichungszulage beantragen. Bei ruhenden Arbeitsverhältnissen hat sich die Frist verlängert. Die Angleichungszulage wurde in der Tarifrunde 2019 deutlich von höchstens 30 Euro auf höchstens 105 Euro erhöht. Zu Verschlechterungen kann es ohne Antragsstellung nicht kommen, solange die → Tätigkeit unverändert ausgeübt wird.

Höhergruppierungen werden auf den
→ Strukturausgleich angerechnet. Bei Fragen
zur Anwendbarkeit des TV EntgO-L berät der
zuständige Landesverband der GEW.



www.gew.de/tventgol

TV-H

→ Hessen

T TV-L

Der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L) basiert in weiten Teilen auf dem Text des → TVöD. Er unterscheidet sich aber in vielen Details, v.a. enthält er spezifische Regelungen für → Lehrkräfte und → Wissenschaft (siehe auch → Geltungsbereich des TV-L). Er gilt seit 1. November 2006 und löst den → BAT ab. → Tarifvertragsparteien sind → TdL sowie die für den öffentlichen Dienst zuständigen Gewerkschaften.



www.gew.de/tv-l

TVöD

Der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) wurde am 13. September 2005 mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) erstmals unterzeichnet und ersetzt den → BAT im Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes und der Kommunen.



www.gew.de/tvoed

T TVÜ-L

Der „Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts“ (→ TVÜ-L) regelt die Überleitung vom → BAT in den → TV-L und soll Nachteile vermeiden, die durch die unterschiedliche Struktur von BAT und TV-L entstanden sind. Geregelt wird, welche Vergütungsgruppe des BAT welcher → Entgeltgruppe des TV-L zugeordnet wird, → Besitzstandsregelungen bzgl. den nach BAT bestandenen Aufstiegen, Beförderungen etc. sowie die Ansprüche auf → Strukturgleichheit. Außerdem gibt es „Überleitungs-Entgeltgruppen“: 13Ü für Beschäftigte in BAT IIa mit 11- bzw. 15-jährigem Bewährungsaufstieg nach BAT Ib und 15Ü für ehemalige BAT I-Beschäftigte (→ Geltungsbereich TV-L).

Überstunden



Überstunden sind Arbeitsstunden, die auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet werden, über die regelmäßige → Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen, und die nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Für die Ableistung von Überstunden erhalten die Arbeitnehmer/innen → Zeitzuschläge. Für → Lehrkräfte gelten Sonderregelungen (siehe → Mehrarbeit und → Lehrerarbeitszeit).

Universitäten

→ Hochschulen, → Wissenschaft

U **Unkündbarkeit**

Beschäftigte des Tarifgebiets West, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, sind nach → TV-L ordentlich unkündbar. Beschäftigte, die bereits nach → BAT nicht mehr ordentlich kündbar waren, bleiben auch nach dem TV-L unkündbar. Außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund können auch bei Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden. In genau zu prüfenden Ausnahmefällen (z. B. Betriebsstillegung) kann eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit ausgesprochen werden. Die Anforderungen sind im Rahmen des Bestandsschutzes noch höher.

Unterbrechung

Folgende Unterbrechungen der Tätigkeit werden auf die → Stufenlaufzeit angerechnet (unschädliche Unterbrechungen):

- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen;
- bezahlter Urlaub;
- Sonderurlaub im betrieblichen oder dienstlichen Interesse;
- sonstige Unterbrechungen von weniger als einem Monat in einem Kalenderjahr, bei → Lehrkräften während der Dauer der Sommerferien;
- vorübergehende Übertragung einer höherwertigen → Tätigkeit.

Auch Unterbrechungen bis zu jeweils drei Jahren sowie die Inanspruchnahme von Elternzeit sind unschädlich, werden jedoch nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

U Urlaub

Der Erholungsurlaub beträgt bei einer Fünftage-woche 30 Arbeitstage. Zusatzurlaub gibt es z. B. für Schicht- und Wechselschichtarbeit.

Der Urlaub kann auf das Folgejahr übertragen werden und ist dann spätestens bis zum 31. März, bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen/betrieblichen Gründen bis zum 31. Mai anzutreten. Vorjahresurlaub, der bis dahin nicht genommen worden ist, verfällt.

An → Hochschulen gilt ein verlängerter Übertragungszeitraum bis zum 30. September des Folgejahres.

Für → Lehrkräfte gelten für die Dauer und Verteilung des Urlaubs ebenfalls die Regelungen des → TV-L mit der Maßgabe, dass der Urlaub in den Schulferien zu nehmen ist. Für die Inanspruchnahme von Urlaub außerhalb der Schulferien gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften der Länder(→ beamtenrechtliche Verweisung).

Eine (schädliche) Unterbrechung von mehr als drei Jahren führt zur Zuordnung in die Stufe der → Entgelttabelle, die der bisher erreichten Stufe vorangeht, mindestens die Stufe, die bei einer → Neueinstellung maßgeblich wäre.

Für den Fortbestand der → Besitzstandsregelungen des → TVÜ-L sind Unterbrechungen von weniger als einem Monat unschädlich, bei Lehrkräften Unterbrechungen während der Sommerferien; siehe auch → Geltungsbereich TVÜ-L.

U **Urlaubsabgeltung**

→ Urlaub wird grundsätzlich „in Natur“ gewährt. Eine finanzielle Urlaubsabgeltung ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn der Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt werden kann. Darüber hinaus ist ein „Abkaufen“ des Urlaubs während des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch automatisch in einen Abgeltungsanspruch um. Dieser unterliegt dann allerdings, im Gegensatz zum Urlaubsanspruch, der → Ausschlussfrist.

Vergleichsentgelt

Für die aus dem → BAT übergeleiteten Beschäftigten wurde ein Vergleichsgehalt gebildet, das auf der Grundlage der Bezüge aus Oktober 2006 errechnet wurde. Dies wurde zur Berechnung des Gehalts im November 2006 benötigt. Von den Gehaltsbestandteilen des BAT flossen die Grundvergütung, die allgemeine Zulage, der → Ortszuschlag bis zur Stufe 2 sowie Funktionszulagen ein, die im → TV-L weggefallen sind. Sofern das Vergleichsentgelt oberhalb der höchsten Stufe der → Entgelttabelle lag, wird es als individuelle → Endstufe weitergezahlt und nimmt an allgemeinen → Gehaltserhöhungen teil.

Vergütungsgruppenzulage

→ Entgeltgruppenzulage

W Wissenschaft

Für Beschäftigte an → Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es zu den → allgemeinen Arbeitsbedingungen weitergehende Regelungen, um die Spezifika wissenschaftlichen Arbeitens zu berücksichtigen:

- die geschuldete Arbeitsleistung ist in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen;
- der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung seines Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschafts-, Kunst- und Gewissensfreiheit zu beachten. Für die Lösung von Konfliktfällen wird eine Schlichtungskommission oder Ombudsperson durch die Betriebsparteien bestimmt;
- befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an → Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben einen tariflichen

Anspruch darauf, dass ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben wird, soweit ihnen Aufgaben übertragen sind, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind.

Z Zeitzuschläge

Zum Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten, z. B. Nacht-, Sonntags oder Feiertagsarbeit sowie für Überstunden werden Zeitzuschläge gezahlt, die je nach Entgeltgruppe und Lage der Arbeitszeit unterschiedlich hoch sind. Die Einzelheiten finden sich in § 8 TV-L. Bei Unklarheiten hilft der zuständige Landesverband der GEW weiter.

Die Zuschläge gelten nicht für → Lehrkräfte, da die → Lehrerarbeitszeit durch → beamtenrechtliche Verweisung geregelt ist, siehe auch → Mehrarbeit.

Zusatzversorgung

→ betriebliche Altersversorgung

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie eine unserer Prämien.

Neues Mitglied werben und Prämien ansehen unter:
www.gew.de/praemienwerbung

Keine Lust auf unser Online-Formular?
Fordern Sie den Prämienkatalog an!
Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de
Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden- Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de



GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Hamburg

Rothenbaum-
chaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de



GEW Nieder- sachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Rheinland- Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Nordrhein- Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de



GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Telefax: 0341/4947-406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Telefax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Str. 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de



GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Staatsangehörigkeit

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert beivon

bis (Monat / Jahr)

weiblich

männlich

divers

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / BesoldungsgruppeStufe seit

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule





Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe / Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungs-

gemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb / Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag (ab 01. Januar 2018)

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.

- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVÖD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoreuestandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Gewerkschaften werden stark, wenn sie viele Mitglieder haben, die mit ihnen etwas durchsetzen.

Deshalb: Jetzt Mitglied werden.

Es lohnt sich!

Impressum

GEW-Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Tel.: 069 78973-0
Fax: 069 78973-202
info@gew.de
www.gew.de

Verantwortlich: Daniel Merbitz

Redaktion: Dagmar Roselieb

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Erhältlich unter **www.gew-shop.de**



6., aktualisierte Auflage, Februar 2020



www.gew.de/tarif