

*Tarifvertrag
der Länder*



Das kleine ABC des TV-L

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**



Das kleine ABC des TV-L

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**



Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
mit dieser Broschüre wollen wir – wie schon im
vergangenen Jahr beim TVöD – kurz und ver-
ständlich die wichtigsten Begriffe des TV-L und
der Überleitung der Beschäftigten erläutern.

Dass es – mit einjähriger Verspätung – doch noch zu
einem neuen Tarifvertrag mit den Ländern gekom-
men ist, verdanken wir vor allem den Kolleginnen
und Kollegen, die in der Tarifaueinandersetzung in
den ersten Monaten dieses Jahres auf die Straße ge-
gangen sind. Gleichwohl bleibt noch genug zu tun:

- Zum Ersten fehlt wie dem TVöD auch dem TV-L
noch das Herzstück des Tarifvertrags, die Entgelt-
ordnung. Eine Entgeltordnung, die den Wert
pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit
angemessen widerspiegelt, entsteht nicht am grü-
nen Tisch. Die Forderungen müssen innerhalb
der GEW sorgfältig diskutiert, dann aber notfalls
auch aktiv erkämpft werden.

- Zum Zweiten müssen landesbezirkliche Regelungen mit Leben gefüllt werden. Bei den Landestarifverträgen zum Leistungsentgelt sind unsere Spielräume größer als bei den Kommunen, denn bei den Ländern kann das zur Verfügung stehende Geld auch gleichmäßig an alle ausgeschüttet werden. Es ist an uns zu erreichen, dass die Regelungen den Besonderheiten pädagogischer Arbeit genauso gerecht werden wie der an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.
- Zum Dritten ist es eine große Herausforderung für die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, die beiden Länder Hessen und Berlin, die nicht mehr Mitglied der TdL sind, zur Unterzeichnung des TV-L zu zwingen. Auch das werden wir nicht geschenkt bekommen.

Weitere Informationen werden wir im Internet unter www.gew.de zur Verfügung stellen.

Ilse Schaad

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen, die der
••••• TV-L regelt, gehören

- die Verpflichtung zur gewissenhaften und ordnungsgemäßen Ausführung der geschuldeten Leistung;
- das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes;
- Regelungen zur Geheimhaltung, zum Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen von Dritten;
- zur ärztlichen Untersuchung sowie zum Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte,
- zur ••••• Nebentätigkeit und zur ••••• Haftung.

Für Beschäftigte an ••••• Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind weitergehende Regelungen getroffen worden, um die Besonderheiten wissenschaftlichen Arbeitens zu berücksichtigen (••••• Wissenschaft).

Allgemeine Zulage

Angestellte im allgemeinen Verwaltungsdienst bekommen nach \rightarrow BAT eine allgemeine Zulage in Höhe von derzeit 114,60 Euro im Monat. Studienräte bekommen eine „Studienratszulage“, die in ihrer Höhe der allgemeinen Zulage entspricht. Angestellte Lehrkräfte (außer Studienräten) erhalten eine um 72 Euro niedrigere allgemeine Zulage. Im \rightarrow TVÜ-L wurde vereinbart, dass diese Gehaltsdifferenz stufenweise mit den nächsten zehn Gehaltsanpassungen abgeschmolzen wird. Bis dahin gibt es eine eigenständige \rightarrow Entgelttabelle für Lehrkräfte.

Altersgrenze (Lehrkräfte)

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.

Arbeitgeberwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel hängt die Zuordnung zu den \rightarrow Entgeltstufen von der Anerkennung früherer Berufserfahrung ab. (\rightarrow Neueinstellung) Diese erfolgt nach \rightarrow TV-L nicht automatisch in voller Höhe. Vielmehr wird bis zum 31.01.2010 höchstens ein Jahr \rightarrow Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber zwingend anerkannt (Einstellung in Stufe 2), ab Februar 2010 höchstens drei Jahre (Einstellung in Stufe 3). Ob weitere Berufserfahrung anerkannt wird, ist Ermessenssache des Arbeitgebers bzw. dem Verhandlungsgeschick des einzelnen Beschäftigten überlassen. Lediglich für den Bereich \rightarrow Hochschulen und Forschungseinrichtungen konnten bessere Regeln zur Anerkennung früherer Berufserfahrung erreicht werden.

Arbeitsvertrag

Wie der \rightarrow BAT sieht auch der \rightarrow TV-L vor, dass der Arbeitsvertrag der Schriftform bedarf. Dies setzt allerdings die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) nicht außer Kraft, wonach ein Vertrag auch dann zustande gekommen ist, wenn beide Seiten durch übereinstimmendes Handeln die Existenz eines Vertragsverhältnisses bestätigen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer die geforderte Arbeitsleistung erbringt, der Arbeitgeber sie annimmt und die dafür vorgesehene Vergütung zahlt. Anders ist dies bei Nebenabreden (z.B. Befristung, Teilzeit ...). Hier bedarf es in jedem Fall der Schriftform, damit diese wirksam werden.

Arbeitszeit

Die Höhe der Wochenarbeitszeit wird aus der tatsächlichen Arbeitszeit vor Abschluss des \rightarrow TV-L errechnet, deshalb unterscheidet sie sich von Land zu Land. Nach den Berechnungen ergibt sich für

Baden-Württemberg	39 Stunden, 30 Minuten
Bayern	40 Stunden, 6 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

Bestimmte Berufsgruppen, darunter Beschäftigte in Heimen und sonderpädagogischen Einrichtungen, sind von der Arbeitszeiterhöhung ausgenommen, für sie gilt zukünftig wieder die 38,5-Stunden-Woche. Die \rightarrow Lehrerarbeitszeit wird weiterhin durch \rightarrow beamtenrechtliche Verweisung geregelt.

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) wurde 1961 abgeschlossen und galt bis September 2005 mit kleinen Unterschieden für Bund, Länder und Kommunen in Ost und West. Nachdem die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit Bund und Kommunen den \rightarrow TVöD abgeschlossen haben, galt der BAT nur noch in den Ländern. Mit Inkrafttreten des \rightarrow TV-L wird der BAT durch diesen abgelöst. Bestimmte Vorschriften des BAT bleiben allerdings für eine Übergangszeit weiter in Kraft (\rightarrow Eingruppierung).

In den Ländern \rightarrow Berlin und \rightarrow Hessen, die nicht mehr der \rightarrow TdL angehören, gilt der BAT nur noch in der \rightarrow Nachwirkung für die vor dem 1.11.2006 eingestellten Beschäftigten.

Beamtenrechtliche Verweisung

Bei einer beamtenrechtlichen Verweisung steht im Tarifvertrag, dass in bestimmten Fragen die Bestimmungen für vergleichbare Beamtinnen/Beamten gelten. Im BAT waren v.a. Arbeitszeit, Urlaub und Eingruppierung von Lehrkräften und Polizistinnen und Polizisten so festgelegt.

Im \rightarrow TV-L bleiben Arbeitszeit und Urlaub der angestellten Lehrkräfte weiterhin mit Verweis auf das Beamtenrecht geregelt. Die \rightarrow Lehrerrichtlinien der TdL, mit denen bislang die \rightarrow Eingruppierung der Lehrkräfte geregelt wird, sollen hingegen im Rahmen der neuen \rightarrow Entgeltordnung durch eine tarifliche Regelung ersetzt werden.

Befristung

\rightarrow Fristverträge

Beispiel Überleitung (allgemein)

(Beschäftigte, die keine Lehrkräfte sind)

Erzieherin in einem Schulkindergarten BAT V c (Ost) mit Vergütungsgruppenzulage, Lebensaltersstufe 41, verheiratet, Ehemann außerhalb des öffentlichen Dienstes, zwei Kinder: Überleitung nach \rightarrow Zuordnungstabelle (Anlage 2 Teil A TVÜ-L) in EG 8.

Gehalt von November 2006 bis Dezember 2007:

- | | |
|----------------------|----------------------|
| • Grundvergütung: | 1.749,82 Euro |
| • OZ Stufe II: | 531,90 Euro |
| • allg. Zulage : | 99,38 Euro |
| • Vergleichsentgelt: | 2.381,10 Euro |

Das Vergleichsentgelt liegt außerhalb der Stufe 6 der EG 8, daher Überleitung in die individuelle Endstufe „6+“.

Am 1. Januar 2008 wird es an das entsprechende Westentgelt (=2.574,16 Euro) angeglichen und

zum 1. Mai 2008 unter Aufrundung auf volle fünf Eurobeträge um 2,9 Prozent (+ 74,65 Euro) auf 2.650 Euro erhöht (-----> Gehaltserhöhung). Die Vergütungsgruppenzulage (= 74,75 Euro) wird als Besitzstandszulage fortgezahlt, zum 1. Januar 2008 an das entsprechende Westentgelt (= 80,81 Euro) angeglichen und zum 1. Mai 2008 um 2,9 Prozent auf 83,15 Euro erhöht. Die kinderbezogenen Ortszuschlagsanteile (= insgesamt 167,56 Euro) werden als Besitzstandszulage fortgezahlt, zum 1. Januar 2008 an das entsprechende Westentgelt (= 181,14 Euro) angeglichen und zum 1. Mai 2008 um 2,9 Prozent auf 186,40 Euro erhöht.

Beispiel Überleitung (Lehrkräfte)

Lehrerin Grundschule, BAT III (West), Lebensaltersstufe 35, ledig, keine Kinder: Überleitung nach \rightsquigarrow Zuordnungstabelle (Lehrkräfte) in EG 11.

Gehalt von November 2006 bis Dezember 2007:

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| • Grundvergütung: | 2.612,68 Euro |
| • OZ Stufe I: | 502,36 Euro |
| • allg. Zulage Lehrkräfte: | 42,98 Euro |
| • individuelles Vergleichsentgelt: | 3.158,02 Euro |

Das Vergleichsentgelt liegt zwischen Stufe 4 und Stufe 5 der Entgeltgruppe (EG) 11, daher Überleitung in die \rightsquigarrow individuelle Zwischenstufe „4+“. Am 1. Januar 2008 (Ost: 1. Mai 2008) werden alle Entgelte um 2,9 Prozent erhöht (\rightsquigarrow Gehaltserhöhung) und anschließend auf volle 5 Euro aufgerundet: dies bedeutet im Beispiel: **3.250 Euro**. Am 1. November 2008 rücken alle Beschäftigten in die nächsthöhere Stufe ihrer Entgeltgruppe. In

diesem Beispiel: EG 11 Stufe 5 (in \rightarrow allgemeiner Tabelle: 3.745 Euro), für \rightarrow Lehrkräfte gemindert um 64,80 Euro (\rightarrow allgemeine Zulage): **3.680,20 Euro.**

Berlin

Das Land Berlin ist seit 1993 nicht mehr Mitglied der \rightarrow TdL, seit es gegen den Willen der TdL eine vorzeitige Ost-West-Angleichung (auf niedrigerem Niveau) durchgeführt hatte. Seither werden die Änderungen in den Tarifverträgen, u.a. Gehaltserhöhungen, erst nach Abschluss von Anwendungstarifverträgen für die Berliner Beschäftigten gültig. Über einen Anwendungstarifvertrag zur Einführung des \rightarrow TV-L und des \rightarrow TVÜ-L in Berlin wird derzeit noch verhandelt.

Berufserfahrung

Nicht jede Berufserfahrung bei einem früheren Arbeitgeber wird automatisch anerkannt. Einschlägige Berufserfahrung in einem früheren Arbeitsverhältnis zum *selben* Arbeitgeber wird für die Stufenzuordnung berücksichtigt. Bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens einem Jahr erfolgt zwingend eine Zuordnung zur Stufe 2 (.....→ Grundstufe).

Die Berücksichtigung von *förderlichen* Zeiten der Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung ist bei Erfordernissen zur Deckung des Personalbedarfs *zulässig*, aber nicht *zwingend*. Daneben kann zur Deckung des Personalbedarfs, zur Personalbindung oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten eine gänzliche oder teilweise *Vorweggewährung* von bis zu zwei Stufen erfolgen.

An→ Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden bei Beschäftigten in Entgeltgruppe 13 bis 15 alle Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung

für die Stufenzuordnung berücksichtigt. Gleiches gilt in Entgeltgruppe 9 bis 12, wenn die Beschäftigten wissenschaftlich tätig sind (d.h. sie bei Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten).

Besitzstandsregelungen

Im \rightarrow BAT war für bestimmte Tätigkeiten nach einer gewissen Anzahl von Jahren ein Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe vorgesehen (Bewährungsaufstieg, Fallgruppenaufstieg). Solche Beförderungen ohne Änderung der Tätigkeit gibt es im \rightarrow TV-L nicht mehr. Für „Altfälle“ wurde die *„Fünfzig-Prozent-Regel“* vereinbart: Nur wer bis zum 1. November 2006 mindestens die *Hälfte der erforderlichen (Bewährungs-)Zeit* zurückgelegt hat, bekommt eine \rightarrow Höhergruppierung zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach BAT gekommen wäre. An die Stelle der Stufenaufstiege/Lebensaltersstufen im BAT treten \rightarrow Entgeltstufen. Falls im November 2006

nach altem Recht ein Stufenaufstieg erfolgt wäre, so wird das \rightarrow Vergleichsentgelt berechnet, als sei dieser Stufenaufstieg schon im September erfolgt.

Besitzstandszulage

Bestimmte Zulagen nach \rightarrow BAT werden nicht in das \rightarrow Vergleichsentgelt eingerechnet, sondern zusätzlich als Besitzstandszulage weiter gezahlt.

Dazu zählen:

- \rightarrow Kinderzulagen,
- \rightarrow Vergütungsgruppenzulagen,
- Techniker-, Meister- und Programmierierzulagen (bis zum Abschluss der \rightarrow Eingruppierung),
- Zulagen bei vorübergehender Ausübung einer \rightarrow höherwertigen Tätigkeit,
- \rightarrow Funktionszulagen, die nicht in das Vergleichsentgelt einfließen.

Die Besitzstandszulage ist dynamisch, d.h. sie wächst bei zukünftigen prozentualen Entgeltsteigerungen mit. In der Regel bleibt sie auch bei einer \rightarrow Höhergruppierung erhalten.

D **Bewährungsaufstieg**

→ Höhergruppierung

DDR-Lehrbefähigung

Nach der Wiedervereinigung wurde die Anerkennung der DDR-Lehrbefähigung im BRD-Recht geregelt. Danach sind bestimmte Bewährungsaufstiege zu durchlaufen, bevor die Eingruppierung der im Westen in etwa entspricht.

In den Verhandlungen zum → TV-L konnte die GEW erreichen, dass Lehrbefähigungen der DDR mit westlichen Abschlüssen gleichgestellt sind. Im Sinne der → Lehrerrichtlinien der TdL gelten sie als → Erfüller, d.h. sie werden genauso eingruppiert wie diejenigen mit westdeutschen Abschlüssen.

Eingruppierung

Die Eingruppierungsvorschriften eines Tarifvertrags regeln, welche Tätigkeiten welcher Vergütungs- oder Entgeltgruppe zugeordnet werden. Die Tarifvertragsparteien hatten sich im Januar 2003 darauf verständigt, einheitliche Eingruppierungsvorschriften für Arbeiter und Angestellte zu verhandeln, die dann auch die komplizierten Vorschriften des BAT ersetzen. Mit Bund und Kommunen laufen diese Verhandlungen schon seit Abschluss des TVöD, mit der TdL werden sie separat geführt. Im Rahmen der Verhandlungen mit der TdL wird die GEW auch die Eingruppierung von Lehrkräften verhandeln (beamtenrechtliche Verweisung).

E **Einmalzahlungen**

Statt einer tabellenwirksamen Gehaltserhöhung wurden für die Jahre 2006 und 2007 Einmalzahlungen vereinbart, deren Höhe eine ausgeprägte soziale Staffelung aufweist:

EG	2006	Januar 2007	Sept. 2007
1 bis 8	150 Euro	310 Euro	450 Euro
9 bis 12	100 Euro	210 Euro	300 Euro
13 bis 15	50 Euro	60 Euro	100 Euro

Die Bundesländer *können* die Zahlung für Januar 2007 auf den Dezember 2006 vorziehen.

Endstufe, individuelle

Das \rightarrow Vergleichsentgelt kann u. U. höher liegen als die höchste \rightarrow Entwicklungsstufe (Endstufe) der maßgeblichen \rightarrow Entgeltgruppe. Dann wird das Vergleichsentgelt als *individuelle Endstufe* weitergezahlt. Dieses Gehalt wächst mit zukünftigen allgemeinen Tarifsteigerungen. Weitere „automatische“ Gehaltserhöhungen (Stufenaufstiege, Lebensaltersstufen) gibt es nicht mehr. Liegt die individuelle Endstufe auch nach einer \rightarrow Höhergruppierung oberhalb der Endstufe der Tabelle, so bleibt es bei der alten individuellen Endstufe. Als teilweiser Ausgleich für die durch die Umstellung „verlorenen“ Gehaltssteigerungen wird für bestimmte Personengruppen ein \rightarrow Strukturausgleich gezahlt. Angestellte aus BAT I werden in die Entgeltgruppe 15Ü übergeleitet. Sie sind zukünftig außertariflich (siehe auch \rightarrow Geltungsbereich TV-L).

E **Entgeltgruppe**

Nach dem \rightarrow TV-L gibt es 15 Entgeltgruppen (\rightarrow Entgelttabelle). Zukünftig (wenn die \rightarrow Eingruppierung fertig verhandelt ist) sollen diese bestimmten Tätigkeitsniveaus zugeordnet werden. Bislang ist nur die \rightarrow Überleitung der alten Vergütungsgruppen nach \rightarrow BAT in die Entgeltgruppen festgelegt. Dabei zählt nicht allein die aktuelle Vergütungsgruppe, sondern die Eingruppierung nach BAT inkl. Bewährungsaufstiege etc. (\rightarrow Zuordnungstabellen). Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege gibt es im neuen System nicht mehr (siehe aber \rightarrow Besitzstandsregelungen). So lange jemand die selbe Tätigkeit ausübt (z. B. Erzieherin), bleibt er/sie in derselben Entgeltgruppe. Innerhalb der Entgeltgruppe werden \rightarrow Entgeltstufen durchlaufen.

Die Entgeltgruppe 1 ist für ungelernete Beschäftigte und Beschäftigte, die von Outsourcing bedroht sind. Speziell für übergeleitete Beschäftigte gibt es die besonderen Entgeltgruppen 15Ü und 13Ü (\rightarrow Überleitung).

Entgeltordnung

.....> Eingruppierung

Entgeltstufen

Jede> Entgeltgruppe ist in zwei> Grundstufen und drei bis vier> Entwicklungsstufen unterteilt. Diese werden durchlaufen und sollen die wachsende Berufserfahrung abbilden (Einschränkungen siehe> Arbeitgeberwechsel). Die Abstände *zwischen* den Stufenaufstiegen sind gestaffelt (siehe auch Entgelttabelle): In Stufe 1 bleibt man im Regelfall ein Jahr, in Stufe 2 zwei Jahre, in Stufe 3 drei Jahre, in Stufe 4 vier Jahre, in Stufe 5 fünf Jahre. Stufe 6 gibt es nur in den Entgeltgruppen 1 bis 8. In der jeweils letzten Stufe bleibt man dann. Die Zeiträume zwischen den Stufenaufstiegen können im Rahmen der> Leistungsbezahlung verkürzt oder verlängert werden. Für bestimmte Beschäftigte gibt es ein erhöhtes Tabellenentgelt in der Stufe 5 in den Entgeltgruppen 13 und 13Ü (.....> Überleitung).

Entgelttabelle TVL-West¹⁾

Gültig für die Zeit vom 1. November 2006
bis 31. Dezember 2007²

Entgelt- gruppe	Grundentgelt	
	Stufe 1	Stufe 2
15Ü	4.275	4.750
15	3.384	3.760
14	3.060	3.400
13Ü	3.130	3.300
13	2.817	3.130
12	2.520	2.800
11	2.430	2.700
10	2.340	2.600
9	2.061	2.290
8	1.926	2.140
7	1.800	2.000
6	1.764	1.960
5	1.688	1.875
4	1.602	1.780
3	1.575	1.750
2	1.449	1.610
1	Je vier Jahre	1.286

¹ Die Werte für das Tarifgebiet Ost betragen bis Ende 2007 bzw. 2009 92,5 Prozent der Tabellenwerte West (..... Ostangleichung)

Entwicklungsstufen			
Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
5.200	5.500	5.570	
3.900	4.400	4.780	
3.600	3.900	4.360	
3.600	3.900	4.360	
3.300	3.630	4.090	
3.200	3.550	4.000	
2.900	3.200	3.635	
2.800	3.000	3.380	
2.410	2.730	2.980	
2.240	2.330	2.430	2.493
2.130	2.230	2.305	2.375
2.060	2.155	2.220	2.285
1.970	2.065	2.135	2.185
1.900	1.970	2.040	2.081
1.800	1.880	1.940	1.995
1.660	1.710	1.820	1.935
1.310	1.340	1.368	1.440

² Am 1. Januar 2008 (West) bzw. 1. Mai 2008 (Ost) gibt es eine
 ⤵ Entgelterhöhung

E Entgelttabelle Lehrer

Durch die verminderte \rightarrow allgemeine Zulage für Lehrer (außer Studienräte) lässt sich aus der allgemeinen Entgelttabelle eine eigene „Lehertabelle“

Tabelle Lehrkräfte TV-L Tarifbereich West¹

gültig vom 1. November 2006 bis 31. Dezember 2007²

Entgeltgruppe	Grundentgelt	
	Stufe 1	Stufe 2
15	3.384,00	3.760,00
14	3.060,00	3.400,00
13	2.745,00	3.058,00
12	2.448,00	2.728,00
11	2.358,00	2.628,00
10	2.268,00	2.528,00
9	1.989,00	2.218,00
8	1.862,00	2.076,00
7	1.736,00	1.936,00
6	1.700,00	1.896,00
5	1.624,00	1.811,00

¹ Die Werte für das Tarifgebiet Ost betragen bis Ende 2007 bzw. 2009 92,5 Prozent der Tabellenwerte West (\rightarrow Ostangleichung)

errechnen, die sowohl für die Überleitung als auch für ab dem 1. November 2006 neu eingestellte Lehrerinnen und Lehrer maßgeblich ist.

Entwicklungsstufen			
Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.900,00	4.400,00	4.780,00	
3.600,00	3.900,00	4.360,00	
3.228,00	3.558,00	4.018,00	
3.228,00	3.478,00	3.928,00	
2.828,00	3.128,00	3.563,00	
2.728,00	2.928,00	3.308,00	
2.338,00	2.658,00	2.908,00	
2.176,00	2.266,00	2.366,00	2.429,00
2.066,00	2.166,00	2.241,00	2.311,00
1.996,00	2.091,00	2.156,00	2.221,00
1.906,00	2.001,00	2.071,00	2.121,00

² Am 1. Januar 2008 (West) bzw. 1. Mai 2008 (Ost) gibt es eine
> Entgelterhöhung

Erfüller

Angestellte, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen, nennt man „Erfüller“. Diejenigen, die sie nicht erfüllen (z.B. sog. Seiteneinsteiger oder Kollegen, die einen ausländischen Abschluss, aber kein deutsches Staatsexamen haben), nennt man „Nicht-Erfüller“. Da die Eingruppierung der Lehrkräfte sich bislang am Beamtenrecht orientiert (→ beamtenrechtliche Verweisung), spielt diese Unterscheidung auch bei der Überleitung eine Rolle.

Erzieherin

→ Sozialpädagogische Berufe

Expektanzverluste

→ Strukturausgleich

Fallgruppen(aufstieg)

→ Höhergruppierung

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Der TVöD sieht mehrere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung vor:

- Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird von 26 Wochen auf bis zu einem Jahr erhöht. Ein längerer Ausgleichszeitraum ist bei Sabbatjahrmodellen sowie bei Schicht- und Wechselschichtarbeit möglich.
- Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung können Arbeitszeitkonten eingeführt werden, auf denen auch langfristig Zeitguthaben und -schulden verbucht werden können.
- Die Betriebsparteien können einen Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden/Woche und eine Rahmenzeit von zwölf Stunden in der Zeit von

6 bis 20 Uhr einführen. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt.

Im Bereich der \rightarrow Hochschulen und Forschungseinrichtungen

- beträgt der Ausgleichszeitraum immer ein Jahr,
- kann der Arbeitszeitkorridor bis zu 48 Stunden/Woche betragen,
- können die Betriebsparteien für Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen eine selbstverantwortliche Festlegung der Verteilung der Arbeitszeit vereinbaren.

Die Möglichkeit von Gleitzeitarbeit bleibt unverändert. Im Falle der Gleitzeitarbeit können die Betriebsparteien auf die Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors verzichten.

Forschung

\rightarrow Wissenschaft, \rightarrow Hochschule

Fristverträge

Bei Fristverträgen gelten im Osten die gesetzlichen Bestimmungen.

Im Westen konnten Regelungen des \rightarrow BAT im Wesentlichen erhalten werden:

- Fristverträge *mit* sachlichem Grund im Tarifgebiet West (für Beschäftigte, für die bisher die Sonderregelung SR 2 y BAT gegolten hat oder gelten würde) dürfen fünf Jahre – an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sieben Jahre – nicht überschreiten, die Beschäftigten sind bei Vergabe von unbefristeten Stellen zu bevorzugen;
- Fristverträge *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 über die Befristung von Arbeitsverhältnissen aus dem Hochschulrahmengesetz.

Problematisch für Inhaber von Fristverträgen ist, dass sie bei \rightarrow Neueinstellung nach \rightarrow Unterbrechung oder \rightarrow Arbeitgeberwechsel den Besitzstandsschutz des \rightarrow TVÜ-L verlieren.

Fünfzig-Prozent-Regel

\rightarrow Besitzstandsregelung

Funktionszulagen

Funktionszulagen wurden nach BAT gewährt, wenn besondere Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung vorliegen, die über die \rightarrow Eingruppierung nicht genügend erfasst werden können. Die Ansprüche ergeben sich aus gesonderten tariflichen Regelungen (z. B. Heimzulage, Technikerzulage). In wie weit es Funktionszulagen künftig noch geben wird, entscheidet sich daher erst, wenn die Verhandlungen über die zukünftige Eingruppierung abgeschlossen sind. Bis dahin werden die

meisten Funktionszulagen als \rightarrow Besitzstandszulage weitergezahlt, einige fließen in das \rightarrow Vergleichsentgelt ein.

Garantiebetrag

\rightarrow Höhergruppierung

Gehalt im November 2006

Für die Ermittlung des Gehalts im November 2006 wird entsprechend den Tarifverträgen zur \rightarrow Überleitung aus dem Gehalt vom September 2005 ein \rightarrow Vergleichsentgelt ermittelt. Dieses wird als individuelle \rightarrow Zwischenstufe oder \rightarrow Endstufe weitergezahlt (\rightarrow Beispiele Überleitung). Hinzu kommen ggf. \rightarrow Besitzstandszulagen und \rightarrow Strukturausgleich. Mindestens bekommt man aber das \rightarrow Grundentgelt der Stufe 2 seiner neuen \rightarrow Entgeltgruppe. Es bekommt daher im Oktober niemand weniger als im September, manche (v.a. Jüngere) bekommen mehr. Besondere \rightarrow Besitzstandsrege-

lungen gelten für diejenigen, denen nach altem Recht zukünftig noch Bewährungs-, Fallgruppenaufstiege oder Vergütungsgruppenzulagen zustehen würden.

Gehaltserhöhung

Für die Jahre 2006 und 2007 sind keine Gehaltserhöhungen vereinbart worden, sondern lediglich → Einmalzahlungen. Zum 1. Januar 2008 (Tarifgebiet West) bzw. 1. Mai 2008 (Tarifgebiet Ost) werden die Werte der → Entgelttabelle um 2,9 Prozent angehoben und anschließend auf volle fünf Euro aufgerundet. Die Erhöhung gilt auch für die Zahlungsbeträge der individuellen → Zwischenstufen und → Endstufen.

Für → Lehrkräfte kommt noch eine Erhöhung um 7,20 Euro aus der Abschmelzung der Entgeltdifferenz hinzu, die Folge der niedrigeren → allgemeinen Zulage ist.

Im Osten wird zudem am 1. Januar 2008 (in Entgeltgruppe 1 bis 8) bzw. am 1. Januar 2010 (in Entgeltgruppe 9 bis 15) das Monatsgehalt auf 100 Prozent West angehoben (→ Ostangleichung).

Geltungsbereich TV-L

Der durch den → BAT definierte Geltungsbereich wird fast ohne Änderung im TV-L übernommen. Vom Geltungsbereich ausgenommen bleiben Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen.

Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten/Oberassistenten/Oberingenieure und Lektoren werden künftig vom Geltungsbereich des TV-L erfasst, ebenso entsprechende Personalkategorien nach den Landeshochschulgesetzen. Allerdings gilt

dies nur für neue Arbeitsverhältnisse, für laufende Arbeitsverhältnisse dieser Beschäftigtengruppen bleibt es bei der Ausnahme vom Geltungsbereich des TV-L.

Für Beschäftigte in BAT I gilt der TV-L ebenfalls nicht (die Entgeltgruppe 15 entspricht BAT Ia). Diese Personen sind zukünftig außertariflich beschäftigt, d. h. Gehalt und Arbeitsbedingungen sind Verhandlungssache. Nur wenn sie in den TV-L übergeleitet worden sind, gilt für sie der TV-L.

Für Personen, die nach BAT bezahlt werden, aber nicht bei Bund, Ländern oder Kommunen angestellt sind, siehe \rightarrow Inbezugnahme.

Geltungsbereich TVÜ-L

Der \rightarrow TVÜ-L gilt für Beschäftigte der Länder (außer \rightarrow Hessen und \rightarrow Berlin), die am 31. Oktober 2006 beschäftigt waren und es am 1. November 2006 noch sind. Eine \rightarrow Überleitung in den \rightarrow TV-L nach den Vorschriften des TVÜ-L erfolgt nur bei einem *ununterbrochenen Arbeitsverhältnis*.

Ohne Auswirkung bleiben eine/mehrere Unterbrechung/en von bis zu einem Monat, bei Lehrkräften Unterbrechungen während der Dauer der Sommerferien (zu Krankheit und Beurlaubung siehe \rightarrow Unterbrechung). Grundsätzlich gelten Tarifverträge nur für diejenigen Beschäftigten, die Mitglied einer vertragsschließenden Gewerkschaft sind und für Arbeitgeber, die Mitglied in dem vertragsschließenden Arbeitgeberverband sind.

(\rightarrow Mitgliedsantrag auf der letzten Seite)

Grundstufen

Die neue \rightarrow Entgelttabelle unterscheidet 15 tätigkeitsbezogene \rightarrow Entgeltgruppen und innerhalb der Entgeltgruppen zwei Grundstufen und vier \rightarrow Entwicklungsstufen. Grundstufen sind Einstiegsgehälter, wobei die Stufe 1 gegenüber der Stufe 2 um zehn Prozent abgesenkt ist. Berufsanfänger starten mit Stufe 1 und erreichen nach einem Jahr Stufe 2. Personen mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung (\rightarrow Neueinstellungen, \rightarrow Arbeitgeberwechsel) starten unmittelbar mit Stufe 2 und erreichen nach zwei Jahren die erste Entwicklungsstufe (Stufe 3). Zur Berufserfahrung zählt auch ein Berufspraktikum (z.B. Anerkennungsjahr bei Erziehern/innen). Das Referendariat hingegen wird – entgegen den Forderungen der GEW – nicht als Berufserfahrung gerechnet, so dass Lehrkräfte nach dem Referendariat in Stufe 1 beginnen.

Haftung

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

Herabgruppierung

Die aus dem \rightarrow BAT übergeleiteten Beschäftigten, die vor dem 1. November 2008 herabgruppiert werden, werden in der niedrigeren \rightarrow Entgeltgruppe derjenigen Stufe/individuellen Zwischenstufe/Endstufe zugeordnet, die sich ergeben hätte, wenn das \rightarrow Vergleichsentgelt aufgrund der Herabgruppierungsgruppe ermittelt worden wäre.

Die neu eingestellten Beschäftigten werden „stufengleich“ in die entsprechend niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert.

Das Land Hessen ist 2004 aus der \rightarrow TdL ausgetreten. Daher gilt der \rightarrow TV-L nicht für die Beschäftigten des Landes Hessen. Da der BAT nicht beendet, sondern durch den TV-L nur für Mitglieder der TdL ersetzt wird, gilt er in Hessen weiter. Beendete Tarifvorschriften (wie zum Beispiel die Dauer der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Zuwendungs- und Urlaubsgeldtarifverträge) befinden sich in der \rightarrow Nachwirkung. Neueingestellte in Hessen genießen in diesen Fragen keinen tarifvertraglichen Schutz mehr, ihnen kann der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen diktieren. Für Beschäftigte bei hessischen Kommunen gilt der \rightarrow TVöD.

Für Beschäftigte an Hochschulen und (tarifgebundenen) Forschungseinrichtungen – soweit die Beschäftigten vom \rightarrow Geltungsbereich des TV-L erfasst werden – gelten die Sonderregelungen Wissenschaft des TV-L. Sie enthalten:

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

Ferner wollen die Tarifvertragsparteien prüfen, ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsanforderungen bei wissenschaftlich Beschäftigten eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härte-

fallregelung gezahlt werden kann, wenn im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt.

Höhergruppierung

Höhergruppierungen (Aufstieg in die nächsthöhere \rightarrow Entgeltgruppe) gibt es, wenn eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt wird oder im Rahmen der \rightarrow Besitzstandsregelungen. Ob eine höherwertige Tätigkeit vorliegt, entscheidet sich bis zum Vorliegen der neuen \rightarrow Entgeltordnung nach dem \rightarrow BAT.

Nach einer Höhergruppierung wird das Entgelt aus der nächsthöheren regulären Stufe der Höhergruppierungsgruppe gezahlt, deren Betrag das bisherige Entgelt übersteigt. Ist die Differenz („Höhergruppierungsgewinn“) geringer als **25,- Euro** (in Entgeltgruppe 9 bis 15 50,- Euro), so wird dieser Betrag als „**Garantiebetrag**“ gezahlt. Diesen bekommt man auch bei einer Höhergruppierung

aus einer individuellen Zwischen- bzw. individuellen Endstufe.

Ausnahme: Bei Beschäftigten in Entgeltgruppen 9 bis 15, die zwischen dem 1.12.2006 und 31.10.2008 im Rahmen der \rightsquigarrow Besitzstandsregelungen höhergruppiert werden, wird zum Zeitpunkt der Höhergruppierung ein neues \rightsquigarrow Vergleichsentgelt aus der höheren \rightsquigarrow BAT-Vergütungsgruppe berechnet. \rightsquigarrow Strukturausgleiche fallen dann weg.

Inbezugnahme BAT

Von der Inbezugnahme eines Tarifvertrags spricht man, wenn der Tarifvertrag durch arbeitsvertragliche Vereinbarung teilweise oder vollständig angewendet wird, obwohl der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist. Die Anwendung des \rightsquigarrow BAT vereinbaren beispielsweise private Träger von Einrichtungen, die nicht unmittelbar dem öffentlichen Dienst zugeordnet werden können. Im Arbeitsvertrag stehen dann Formulierungen wie

etwa: „ ... kommt der jeweils geltende BAT zur Anwendung“ oder „ ...gilt der BAT in der Fassung vom ... mit Ausnahme der §§...“.

Es ist unter Fachleuten umstritten, in welchen Fällen die Ersetzung des BAT durch den TVöD bzw. den TV-L Auswirkungen auf diese Arbeitsverhältnisse hat. Hierüber sollte man mit Betriebsrat und Arbeitgeber sprechen und ggf. den Rat der zuständigen Gewerkschaft einholen.

Jahressonderzahlung

Im TV-L gibt es kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld mehr. Dafür gibt es eine Jahressonderzahlung, die nach einer Übergangszeit wieder mit den Gehaltserhöhungen mitwächst. Die Höhe der Jahressonderzahlung ist als Prozentsatz der „Bemessungsgrundlage“ (Septembergehalt) definiert und stark sozial gestaffelt.

EG	West	Ost
1 bis 8	95 Prozent	71,5 Prozent
9 bis 11	80 Prozent	60 Prozent
12 und 13	50 Prozent	45 Prozent
14 und 15	35 Prozent	30 Prozent

Beschäftigte, die nach dem 31.6.2003 eingestellt wurden und bisher keine oder nur eine verminderte Sonderzahlung (z.B. in Höhe vergleichbarer Beamter) erhalten haben, bekommen 2006 einen Betrag, der in der Mitte zwischen dem tariflich zustehenden und dem bislang bezogenen Betrag liegt.

Jubiläumsgeld

Beschäftigte erhalten nach einer Beschäftigungszeit

von 25 Jahren	350,- Euro
von 40 Jahren	500,- Euro

Jubiläumsgeld.

Kinderzulage

Im neuen Tarifrecht wird es keine Kinderzulagen mehr geben. Alle *übergeleiteten Beschäftigten* (→ Überleitung, → Geltungsbereich TVÜ-L) erhalten den kinderbezogenen Teil des Ortszuschlags jedoch als → Besitzstandszulage weiter, solange sie ununterbrochen *Anspruch auf Kindergeld* für diese Kinder haben. Das Gleiche gilt für Kinder von übergeleiteten Beschäftigten und bis 31. Dezember 2006 übernommenen Azubis, die bis einschließlich 31. Dezember 2006 geboren werden. Unterbrechungen des Kindergeldanspruchs wegen Grundwehrdienst oder Zivildienst führen nicht zum Verlust der Kinderzulage.

Für in den TV-L übergeleitete Beschäftigte, deren Ehepartner im öffentlichen Dienst (angestellt oder verbeamtet) in Teilzeit arbeiten, kann es günstiger sein, die Kindergeldberechtigung vor dem 31. Dezember 2006 vom Teilzeit arbeitenden Partner auf den Vollzeit arbeitenden Partner zu übertra-

gen. Ob sich das lohnt, können die Personalstellen/ Bezügestellen ermitteln.

Krankenbezüge

Krankenbezüge werden längstens bis Ende der 39. Krankheitswoche gezahlt. In den ersten 6 Wochen wird das Entgelt fortgezahlt, in der restlichen Zeit wird ein Zuschuss zum Krankengeld in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen *Nettoentgelt* und dem *Bruttokrankengeld* gezahlt.

Beschäftigte, die schon seit 1994 ununterbrochen nach BAT West beschäftigt sind *und*

- privat oder freiwillig gesetzlich krankenversichert sind, erhalten das Entgelt bis höchstens zur 26. Woche fortgezahlt.
- Pflichtversichert sind, 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, danach sechs Wochen, ab dem fünften Jahr drei Monate, ab dem zehnten Jahr fünf Monate und ab dem zwölften Jahr sechs Monate.

Beim Kündigungsschutz gibt es aber weiterhin ein West-Ost-Gefälle:

- West-Beschäftigte, die schon unkündbar sind, bleiben es. Es entfällt lediglich der Schutz vor Herabgruppierungen.
- Für die übrigen West-Beschäftigten bleibt es dabei, dass sie nach 15 Jahren und einem Mindestalter von 40 unkündbar werden.

Bei Befristungen von weniger als zwölf Monaten sind Kündigungen unzulässig. Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

Landesbezirkliche Regelung



-----> Landestarifverträge

Landestarifverträge

Der -----> TV-L überlässt einige Regelungen landesbezirklichen Tarifverträgen, so z.B. die Umsetzung der -----> Leistungsbezahlung. Weitere Regelungsbereiche sind zurzeit noch für alle Länder einheitlich geregelt, können aber landesbezirklich gekündigt und durch landesbezirkliche Tarifverträge ersetzt werden. Dies betrifft z.B. die -----> Jahressonderzahlung (nach Angleichung aller Beschäftigten an das neue Niveau), die Dauer der Arbeitszeit (nach dem 31. 12. 2007) oder das -----> Jubiläumsgeld.

L **Lehrerarbeitszeit**

Die langjährige Forderung der GEW, die Lehrerarbeitszeit tarifvertraglich zu regeln, konnte leider in den Verhandlungen zum TV-L nicht durchgesetzt werden. Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer wird weiterhin durch \rightsquigarrow beamtenrechtliche Verweisung geregelt. In der Regel ist sie über die jeweiligen Pflichtstundenregelungen der Länder festgelegt. Es bleibt weiterhin Aufgabe der GEW, in späteren Tarifverhandlungen die Arbeitszeit der Lehrkräfte der Willkür einseitiger Arbeitgeberentscheidungen zu entziehen.

Lehrerrichtlinien

Nach welcher Vergütungsgruppe \rightsquigarrow Lehrkräfte vergütet werden, ergibt sich bislang nicht aus dem Tarifvertrag.

Im **Westen** muss die Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Um ein weitgehend ein-

heitliches Handeln der Arbeitgeber zu gewährleisten, hat die \rightarrow TdL *Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte* (Lehrerichtlinien) erarbeitet, auf deren Grundlage die Arbeitsverträge abgeschlossen werden. In den Arbeitsverträgen werden die Richtlinien vielfach „dynamisch“ in Bezug genommen, d.h. Änderungen der Lehrerichtlinien werden unmittelbar für die einzelnen Lehrkräfte wirksam. Auch im **Osten** gibt es Richtlinien zur Eingruppierung. Sie ergänzen aber nur die gesetzlichen Regelungen (\rightarrow DDR-Lehrbefähigung). In den Verhandlungen zum TV-L hat die GEW durchsetzen können, Verhandlungen mit der TdL über eine tarifliche \rightarrow Eingruppierung der Lehrkräfte aufzunehmen.

L Lehrkräfte

Für Lehrkräfte wurden gesonderte Regeln zur
→ Überleitung vereinbart. Dies liegt u.a. an der
bislang niedrigeren → allgemeinen Zulage für
Lehrkräfte (→ Entgelttabelle Lehrkräfte) und der
Unterscheidung in → Erfüller und Nichterfüller
(→ Zuordnungstabelle Lehrkräfte). Hinzu kommt,
dass die Musterberechnungen für die → Struktur-
ausgleiche für den Lehrerbereich realitätsfremd
sind, so dass auch hier gesonderte Tabellen existie-
ren. Weitere Besonderheiten betreffen Kolleginnen
und Kollegen mit → DDR-Lehrbefähigung.
Auch im TV-L sind besondere Regelungen für
Lehrkräfte enthalten, darunter zu → Urlaub und
→ Altersgrenze.
Für Lehrkräfte, die bei Kommunen oder beim Bund
beschäftigt sind, gelten die Regeln des → TVöD.

Leistungsbezahlung

Der ----- TV-L sieht zukünftig die Einführung von Leistungselementen vor. Sie sollen zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. 2007 wird dafür vom Arbeitgeber erstmals Geld in Höhe von einem Prozent aller Gehälter („ständigen Monatsentgelte“) zur Verfügung gestellt, das auch ausgeschüttet werden muss. Für die Konkretisierung des Leistungsentgelts (wer bekommt wann wie viel) müssen jeweils in den Ländern landesbezirkliche Tarifverträge ausgehandelt geregelt werden (----- Landestarifverträge). Der TV-L setzt nur einen Rahmen. Kommt es zu keinem landesbezirklichen Tarifvertrag, sind zwölf Prozent des Septemberentgelts des jeweiligen Jahres gleichmäßig an alle Beschäftigten jeweils im Dezember auszuschütten.

Für den Bereich der ----- Hochschulen und Forschungseinrichtungen können Beschäftigte zusätzlich zum „normalen“ Leistungsentgelt (das aufgrund der landesbezirklichen Tarifverträge gezahlt wird)

im Drittmittelbereich ein „zusätzliches Leistungs-entgelt“ als Sonderzahlung erhalten. Ebenfalls erlaubt sind Leistungsprämien und Leistungszulagen zusätzlich zum „normalen“ Leistungsentgelt.

Meistbegünstigungsklausel

Im Rahmen des Potsdamer Tarifabschlusses vom Februar 2005 zum → TVöD haben sich die Gewerkschaften – auf Druck der Arbeitgeberseite – auf die sogenannte „Meistbegünstigungsklausel“ einlassen müssen. Diese sieht vor, dass bei einem für die Arbeitgeberseite günstigeren Tarifergebnis bei → Arbeitszeit, Entlohnung und Zuwendung/ → Jahressonderzahlung mit der → TdL oder einzelnen Bundesländern dieses Verhandlungsergebnis einem Tarifangebot der Gewerkschaften an Bund und Kommunen gleichkommt. Würden auf Länderebene schlechtere (d.h. für die Arbeitgeber billigere) Vergütungs- oder Arbeitszeitregelungen vereinbart, müssten diese dann auch mit Bund und Kommunen abgeschlossen werden. Die Meist-

begünstigungsklausel ist bis zum 31. Dezember 2007 nicht kündbar.

Nachwirkung

Die *Nachwirkung* im Arbeitsrecht meint die Fortgeltung von kollektivvertraglichen Regelungen (z.B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) nach deren Kündigung bzw. nach Ablauf der Geltungsdauer. Die Nachwirkung eines Tarifvertrages bedeutet, dass der Tarifvertrag so lange weiter gilt, bis er durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt wird. Die Nachwirkung tritt für tarifgebundene Arbeitgeber und deren tarifgebundene Arbeitnehmer ein (also formal nur für Gewerkschaftsmitglieder, siehe \rightarrow Geltungsbereich TVÜ-L). Sie gilt jedoch nur für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der \rightarrow Kündigung bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Tarifvertrages bereits bestanden. Daher spielt die Nachwirkung eine große Rolle für die Beschäftigten der Länder \rightarrow Hessen und \rightarrow Berlin.

N **Nebentätigkeit**

Nebentätigkeiten gegen Entgelt – bei Beschäftigten an \rightarrow Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch unentgeltliche Nebentätigkeiten – sind dem Arbeitgeber 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. Für die im öffentlichen Dienst geleisteten Nebentätigkeiten bei anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes kann eine Ablieferungspflicht entsprechend den beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen zur Auflage gemacht werden.

Neueinstellung

Für ab dem 1. November 2006 Neueingestellte gilt der \rightarrow TV-L, nicht aber der TVÜ-L (\rightarrow Geltungsbereich TVÜ-L). Um Neueinstellungen handelt es sich nicht nur bei Berufsanfängern, sondern auch dann, wenn nach \rightarrow Arbeitgeberwechsel oder \rightarrow Unterbrechung ein neuer \rightarrow Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.

Neueingestellte im Geltungsbereich des TV-L werden bis zum Abschluss der Verhandlungen über die \rightarrow Eingruppierung nach dem alten \rightarrow BAT und den Vorschriften des \rightarrow TVÜ-L einer \rightarrow Entgeltgruppe zugeordnet (\rightarrow Zuordnungstabellen). \rightarrow Stukturausgleiche und \rightarrow Besitzstandszulagen erhalten sie nicht.

Die \rightarrow Berufserfahrung bei einem früheren Arbeitgeber wird nicht automatisch anerkannt. Bessere Regelungen zur zwingenden Anerkennung von Berufserfahrung gibt es lediglich an \rightarrow Hochschulen und Forschungseinrichtungen.



Ortszuschlag

Einen „Verheiratetenzuschlag“ gibt es im \rightarrow TV-L nicht mehr. Zum kinderbezogenen Teil des Ortszuschlags siehe \rightarrow Kinderzulage.

Für übergeleitete Beschäftigte (\rightarrow Geltungsbereich TVÜ-L) fließt der Ortszuschlag bis einschließlich Stufe 2 in das \rightarrow Vergleichsentgelt ein, i.d.R. entspricht dieser dem ausgezahlten Betrag vom Oktober 2006. *Ausnahme:* Wenn der andere (Ehe-) Partner weiterhin nach \rightarrow BAT oder *Beamtenrecht zuschlagsberechtigt* ist, wird im Vergleichsentgelt nur der Ortszuschlag Stufe 1 (für Ledige) berücksichtigt. Durch die Überleitung des einen Partners in den TV-L bekommt der andere Partner Anspruch auf den vollen Zuschlag (*Mitteilung an die Personalstelle!*).

Eine Besonderheit gilt, wenn der ebenfalls orts- bzw. familienzuschlagsberechtigte Ehepartner teilzeitbeschäftigt ist. Weil sich ggf. dessen Orts- oder Familienzuschlagsanteil entsprechend der Teilzeit-



beschäftigung mindert, wird das Vergleichsentgelt des in den TV-L übergeleiteten Ehepartners entsprechend erhöht.

Ostangleichung

Zur Angleichung der Gehälter im Osten an die Gehälter im Westen konnten im \rightarrow TV-L keine vorgezogenen Anpassungsschritte vereinbart werden. Es gelten aber die bereits früher geschlossenen Tarifverträge weiter. Das bedeutet: Die Werte der \rightarrow Entgelttabelle im Osten betragen jeweils 92,5 Prozent der West-Werte. Am 1. Januar 2008 werden die \rightarrow Entgeltgruppen 1 bis 8 auf 100 Prozent West angehoben, am 1. Januar 2010 diejenigen der Entgeltgruppen 9 bis 15. Für die \rightarrow Jahressonderzahlung gelten für die ostdeutschen Beschäftigten zukünftig weiterhin andere Sätze als für die westdeutschen, denn diese waren von der früheren Vereinbarung zur Ostangleichung nicht erfasst.

→ Jahressonderzahlung

Sozialpädagogische Berufe

Ob jemand an Schulen als sozialpädagogische Fachkraft oder als Lehrkraft beschäftigt ist, wird anhand der schulrechtlichen Regelungen des jeweiligen Landes beurteilt. Für erstere gelten die allgemeinen Regelungen des → TV-L sowie des → TVÜ-L, für letztere die Sonderregelungen für → Lehrkräfte. Die GEW wird in den kommenden Verhandlungen zur → Eingruppierung darauf hinarbeiten, die Tätigkeiten sozialpädagogischer Berufe entsprechend den gestiegenen Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung zu bewerten und Diskriminierung typischer „Frauenberufe“ zu überwinden.

Strukturausgleich

Vergleicht man für die heute Beschäftigten einen fiktiven Lebenslauf vom 1. November 2006 bis zum Renteneintritt nach dem \rightarrow BAT und nach dem neuen \rightarrow TV-L, so ergeben sich u.U. Verluste (sog. *Expektanzverluste* von lat. expectare = erwarten). Diese fallen je nach Alter, Familienstand und Eingruppierung im BAT unterschiedlich aus. Deshalb haben die Tarifvertragsparteien eine lange Tabelle mit *Strukturausgleichen* (siehe www.gew.de) verhandelt.

Beispiel: Lehrerin, BAT III ohne Aufstieg, Lebensaltersstufe 37, Ortszuschlag Stufe 2, bekommt nach vier Jahren (d.h. ab November 2012) dauerhaft 80,- Euro monatlich.

S Studienratszulage

→ Allgemeine Zulage

Stufenaufstieg

→ Entgeltstufen

Stufenzuordnung

→ Zwischenstufe, → Endstufe, → Entgeltstufen

Tabellenentgelt

→ Entgelttabelle, → Entgelttabelle für Lehrkräfte

TdL

Die *Tarifgemeinschaft deutscher Länder* (TdL), in der alle Bundesländer außer → Berlin und → Hessen Mitglieder sind, ist der Arbeitgeberverband 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 den Vertrag kündigen. Einzelne Regelungen des TV-L können von einzelnen Mitgliedern gekündigt werden, wenn dies im Tarifvertrag ausdrücklich vorgesehen ist (→ Landestarifverträge).

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigungen haben in den letzten 20 Jahren kontinuierlich zugenommen. Dies gilt besonders im Bereich pädagogischer und wissenschaftlicher Berufe.

Nicht immer beruht die Teilzeitbeschäftigung auf der Entscheidung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Lehrkräfte in den östlichen Ländern sind zur Sicherung der Beschäftigung auf Grundlage von Vereinbarungen oder Tarifverträgen mit der GEW nahezu flächendeckend in Teilzeit.

Bei der \rightarrow Überleitung von Teilzeitbeschäftigten wird das \rightarrow Vergleichsentgelt zunächst berechnet, als wären sie Vollzeit beschäftigt, und anschließend wieder entsprechend der vereinbarten Teilzeitquote geteilt. Entsprechend wird auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld (künftig \rightarrow Jahressonderzahlung) anteilig gezahlt. Bei der Zuordnung zu und beim Aufstieg in den \rightarrow Entgeltstufen werden Teilzeitphasen voll gewertet.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) basiert in weiten Teilen auf dem Text des \rightsquigarrow TVöD. Er unterscheidet sich aber in vielen Details, v.a. enthält er spezifische Regelungen für \rightsquigarrow Lehrkräfte und \rightsquigarrow Wissenschaft.

TVöD

Der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) wurde am 13. September 2005 mit dem Bund und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) unterzeichnet. Die \rightsquigarrow TdL hatte sich 2004 aus dem Reformprozess verabschiedet und wollte nicht unterzeichnen. 2006 wurde mit der TdL der \rightsquigarrow TV-L vereinbart.

Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder), Überleitung

Überleitung

Im TVÜ-L wird festgelegt, welche Ansprüche aus dem BAT von im Oktober 2006 bei den Länder Beschäftigten (Geltungsbereich TVÜ-L) zu welchen Ansprüchen nach dem TV-L führen:

- Wie wird das Gehalt im November 2006 berechnet?
- Welche BAT-Vergütungsgruppe wird welcher Entgeltgruppe zugeordnet?
- Was passiert mit Aufstiegen, Beförderungen etc. nach altem Recht (Besitzstandsregelungen)?
- Besteht Anspruch auf Strukturausgleich?

Noch nicht abschließend geregelt ist die zukünftige Eingruppierung bestimmter Tätigkeiten.

Außerdem gibt es „Überleitungs-Entgeltgruppen“:

- 13Ü für Beschäftigte in BAT IIa mit 11- bzw. 15-jährigem Bewährungsaufstieg nach BAT Ib. Unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. WiMis nach § 53 HRG) erhalten sie nach 5 Jahren in Stufe 5 eine Zulage von 200 Euro monatlich.
- 15Ü für ehemalige BAT I-Beschäftigte (-----> Geltungsbereich TV-L).

Überstunden

-----> Zeitzuschläge

Universitäten

-----> Hochschulen, -----> Wissenschaft

U **Unkündbarkeit**

→ Kündigung

Unterbrechung

Im TV-L kommt es für die Zuordnung zu den Stufen der → Entgelttabelle auf die Zeit an, für die in der jeweiligen Stufe eine ununterbrochene Tätigkeit bei einem Arbeitgeber ausgeübt worden ist (siehe auch → Arbeitgeberwechsel). Folgende Unterbrechungen der Tätigkeit sind unschädlich:

- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen;
- Zeiten eines bezahlten Urlaubs;
- Zeiten eines Sonderurlaubs im betrieblichen oder dienstlichen Interesse;
- Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat in einem Kalenderjahr;
- Zeiten einer vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Diese Zeiten werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Unschädlich sind zudem sonstige Unterbrechungszeiten bis zur Dauer von jeweils drei Jahren und die Inanspruchnahme einer Elternzeit. Diese Zeiten werden jedoch nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Eine schädliche Unterbrechung von mehr als drei Jahren führt zur Zuordnung in die Stufe der Entgelttabelle, die der bisher erreichten Stufe vorangeht, jedoch in keine niedrigere Stufe als die Stufe, die bei Neueinstellung maßgeblich wäre.

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

Der Erholungsurlaub beträgt

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage;
- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage;
- nach Vollendung des 40. Lebensjahres 30 Arbeitstage.

Zudem gibt es Zusatzurlaub, z.B. für Schicht- und Wechselschichtarbeit.

Der Urlaub kann in Ausnahmefällen auf das Folgejahr übertragen werden. Antrittszeitpunkt muss spätestens der 31. März, bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen/betrieblichen Gründen der 31. Mai des Folgejahres sein. Vorjahresurlaub, der bis dahin nicht genommen worden ist, verfällt. An \rightarrow 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. Allerdings sind die beim jeweiligen Land für entsprechende Lehrkräfte geltenden beamtenrechtlichen Vorschriften anzuwenden, um das Entstehen eines Ferienüberhangs zu verhindern. Lehrkräfte sind – wie bisher – verpflichtet, den Erholungsurlaub in den Schulferien zu nehmen.

Urlaubsgeld

→ Jahressonderzahlung

V Vergleichsentgelt

Das Vergleichsentgelt ist wesentlicher Teil des
→ Gehalts im November 2006. In dieses fließen
von den Gehaltsbestandteilen vom Oktober 2006
ein:

- Grundvergütung,
- → Allgemeine Zulage,
- → Ortszuschlag bis zur Stufe 2,
- → Funktionszulagen, die im → TV-L wegfallen.

Aus dem Vergleichsentgelt wird die individuelle
→ Zwischenstufe oder → Endstufe gebildet. Bei
→ Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt
aus einer fiktiven Vollzeitbeschäftigung im Oktober
errechnet und dann wieder geteilt. Weitere Gehalts-
bestandteile werden ggf. als → Besitzstandszulage
weitergezahlt. Falls nach altem Recht im Novem-
ber 2006 eine Höherstufung (Lebensaltersstufe)
oder → Höhergruppierung erfolgt wäre, so wird
das Vergleichsentgelt berechnet, als sei diese schon
im Oktober erfolgt.

Vergütungsgruppenzulage

Nach \rightarrow BAT bekommt man für bestimmte Tätigkeiten nach einigen Jahren eine *Vergütungsgruppenzulage*. Wer diese bereits bekommt, erhält ab November 2006 eine \rightarrow Besitzstandszulage in gleicher Höhe. Für die, die sie erst später bekommen hätten, gilt die „50-Prozent-Regel“: Nur wer am 1. November 2006 wenigstens *die Hälfte der Zeit*, die für das Erreichen der Vergütungsgruppenzulage notwendig ist, schon hinter sich hat, bekommt ab dem Monat die Besitzstandszulage, ab dem er sonst die Vergütungsgruppenzulage bekommen hätte. Ihre Höhe entspricht der vom Oktober 2006. Wer zunächst einen Fallgruppenaufstieg vor sich hätte (\rightarrow Aufstiege), steigt dann in die nächste Entgeltgruppe, bekommt aber später *keine* \rightarrow Besitzstandszulage.

→ Jahressonderzahlung

Wissenschaft

Für Beschäftigte an → Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind zusätzlich zu den → allgemeinen Arbeitsbedingungen weitergehende Regelungen getroffen worden, 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 entsprechenden Konfliktfällen wird eine Schlichtungskommission oder Ombudsperson durch die Betriebsparteien bestimmt;

- befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter an \rightsquigarrow Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben einen tarifliche 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 und Überstunden werden *Zeitzuschläge* (in Prozent des auf eine Stunde entfallenden Entgelts) gezahlt.

Diese betragen für Überstunden:

- in Entgeltgruppe 1 bis 9: 30 Prozent,
- in Entgeltgruppe 10 bis 15: 15 Prozent.

Überstunden sind auf Anordnung geleistete Stunden, die über die regelmäßige \rightarrow Arbeitszeit hinausgehen und nicht bis zum Ende der nächsten Woche ausgeglichen werden.

Weitere Zeitzuschläge:

- Nachtarbeit (21:00 bis 6:00 Uhr): 20 Prozent,
- Sonntagsarbeit: 25 Prozent,
- Feiertagsarbeit (inkl. 24. Dezember und 31. Dezember): 35 Prozent,
- Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich: 135 Prozent.

Bei mehreren Tatbeständen wird nur die höchste Zulage gezahlt.

Die *Wechselschichtzulage* beträgt 105 Euro/Monat, die *Schichtzulage* 40 Euro/Monat bzw. bei nicht

ständiger Schichtarbeit 0,24 Euro/Stunde.

Die Zuschläge gelten nicht für \rightarrow Lehrkräfte, da die \rightarrow Lehrerarbeitszeit durch \rightarrow beamtenrechtliche Verweisung geregelt ist.

Zuordnungstabelle (allgemein)

Siehe Tabelle Seite 78/79

Zuordnungstabelle (Lehrkräfte)

Aufgrund von einigen Besonderheiten bei \rightarrow Lehrkräften, insbesondere der Unterscheidung zwischen \rightarrow „Erfüllern“ und „Nicht-Erfüllern“, wurde für Lehrkräfte eine gesonderte Zuordnungstabelle verhandelt.

Siehe Tabelle Seite 80/81

Z Zuordnungstabelle (allgemein)

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe BAT	Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe BAT
15 Ü	I	11	III IVa / III IVa / III
15	Ia Ib/IIa Ib / Ia		10
14	Ib IIa / Ib IIa / Ib nach 5/ 6 Jahren	9	
13 Ü	IIa / Ib nach 11 / 15 Jahren		
13	IIa ohne Aufstieg nach Ib		
12	III / IIa III / IIa		

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für übergeleitete Beschäftigte der Länder¹

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe BAT	Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe BAT
8	Vc / Vb Vc VIb / Vc	2 Ü	(nur Arbeiter)
7	(nur für Arbeiter)	2	IXa IXb / VIII IXb / IXa X / IXb ; X (keine Stufe 6)
6	VIb / Vc VIb VII / VIb	1	nur Neubeschäftigte
5	VII / VIb VII VIII / VII		
4	(nur Arbeiter)		
3	VIII / VII VIII IXb / VIII		

¹ gilt nicht für Lehrkräfte sowie für Ärztinnen und Ärzte; die Zuordnung von neu Eingestellten weist leichte Abweichungen auf

Z Zuordnungstabelle (Lehrkräfte)

Entgelt- gruppe	„Erfüller“ BAT Vergütungsgruppe	„Nichterfüller“ BAT Vergütungsgruppe
15 Ü	I	Keine
15	Ia	Keine
14	Ib	Ib / IIa
13	IIa	IIa IIa / Ib
12	keine	IIa nach Aufstieg aus III IIa nach Aufstieg aus IIb III mit ausstehendem Auf- stieg nach IIa IIb mit ausstehendem Auf- stieg nach IIa
11	III	IIb III III / IVa IVa / III

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für übergeleitete Lehrkräfte¹

Entgeltgruppe	„Erfüller“ BAT Vergütungsgruppe	„Nichterfüller“ BAT Vergütungsgruppe
10	IVa	IV a IVb / IV a IV b / IVa
9	IVb Vb (abweichende Stufendauer)	IVb Vb / IVb Vb / IVb Vb (abweichende Stufendauer)
8	Vc	Vc VIb / Vc Vc / Vb
7	keine	keine
6	keine	VIb VIb / Vc VIb / Vb

¹ die Zuordnung von neu Eingestellten weist leichte Abweichungen auf

Z Zwischenstufe, individuelle

Über die Berechnung des \rightarrow Vergleichsentgelts wird bei der \rightarrow Überleitung das \rightarrow Gehalt im November 2006 bestimmt. Im Regelfall wird dieses zwischen zwei \rightarrow Entgeltstufen innerhalb der maßgeblichen \rightarrow Entgeltgruppe der neuen \rightarrow Entgelttabelle liegen. Da aber keiner durch die Systemumstellung weniger verdienen soll, wird dieses Gehalt als *individuelle Zwischenstufe* im Regelfall bis Oktober 2008 weiter gezahlt.

Im November 2008 steigt man dann in die *nächsthöhere* Entwicklungsstufe der Entgelttabelle auf. Liegt das Vergleichsentgelt höher als der höchste Tabellenwert der Entgeltgruppe, so wird es zur \rightarrow individuellen Endstufe.

Unsere Anschriften

GEW-Mitglieder erhalten Beratung und Rechtsschutz durch ihren Landesverband.

GEW

Baden-Württemberg

Silcherstraße 7

70176 Stuttgart

Telefon 0711/21030-0

Fax 0711/21030-45/55

www.gew-bw.de

info@gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthaler Straße 64

80336 München

Telefon 089/544081-0

Fax 089/5389487

www.bayern.gew.de

info@bayern.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5

10787 Berlin

Telefon 030/219993-0

Fax 030/219993-50

www.gew-berlin.de

info@gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a

14469 Potsdam

Tel. 0331/27184-0

Fax 0331/27184-30

www.gew-brandenburg.de

info@gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Löningstraße 35
28195 Bremen
Telefon 04 21/3 37 64-0
Fax 04 21/3 37 64-30
www.gew-hb.de
info@gew-hb.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon 0 40/41 46 33-0
Fax 0 40/44 08 77
www.gew-hamburg.de
info@gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon 0 69/97 12 93-0
Fax 0 69/97 12 93-93

www.gew-hessen.de
info@hessen.gew.de

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon 03 85/4 85 27-0
Fax 03 85/4 85 27-24
www.gew-mv.de
landesverband@mvp.gew.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon 05 11/3 38 04-0
Fax 05 11/3 38 04-46
www.gew-nds.de
E-Mail@gew-nds.de

GEW

Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11

45141 Essen

Telefon 02 01/2 94 03 01

Fax 02 01/2 94 03 51

www.gew-nrw.de

info@gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8

55116 Mainz

Telefon 061 31/2 89 88-0

Fax 061 31/2 89 88-80

www.gew-rheinland-pfalz.de

gew@gew-rheinland-pfalz.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84

66121 Saarbrücken

Telefon 06 81/6 68 30-0

Fax 06 81/6 68 30-17

www.gew-saarland.de

info@gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58

04229 Leipzig

Telefon 03 41/49 47-4 04

Fax 03 41/49 47-4 06

www.gew-sachsen.de

gew-sachsen@t-online.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6

39114 Magdeburg

Telefon 03 91/73 554-0

Fax 03 91/73 1 34 05

www.gew-lsa.de

info@gew-lsa.de



GEW

Schleswig-Holstein

Legienstraße 22–24

24103 Kiel

Telefon 04 31/55 42 20

Fax 04 31/55 49 48

www.gew-sh.de

info@gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22

99096 Erfurt

Telefon 03 61/5 90 95-0

Fax 03 61/5 90 95-60

www.gew-thueringen.de

info@gew-thueringen.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21

60489 Frankfurt

Telefon 0 69/7 89 73-0

Fax 0 69/7 89 73-1 02

www.gew.de

info@gew.de

GEW-Hauptvorstand

Parlamentarisches

Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65

10179 Berlin

Telefon 030/2350 14 11-15

Fax 030/2350 14 11-10

info@buero-berlin.gew.de

Ich mache mit!

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Name

Straße/Nr.

Land (D für Deutschland), Postleitzahl/Ort

E-Mail-Adresse

Geburtsdatum

Nationalität

Telefon

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name/Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Berufsbezeichnung/-ziel

beschäftigt seit

Fachgruppe

Entgelt-/Besoldungsgruppe Stufe Bruttoeinkommen € monatlich

Betrieb/Dienststelle

Träger

Straße/Nr. des Betriebs/der Dienststelle Postleitzahl/Ort

Beschäftigungsverhältnis

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche |
| <input type="checkbox"/> in Rente | <input type="checkbox"/> im Studium |
| <input type="checkbox"/> pensioniert | <input type="checkbox"/> ABM |
| <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> arbeitslos | <input type="checkbox"/> befristet bis |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> Sonstiges |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband oder an den:

GEW-Hauptvorstand, Postfach 90 04 09, 60444 Frankfurt am Main

Vielen Dank! Ihre GEW

Impressum

GEW-Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt

Tel.: 069/78973-0

Fax: 069/78973-102

E-Mail: info@gew.de

Verantwortlich:

Beamten- und Angestelltenpolitik, Ilse Schaad

Redaktion: Gesa Bruno-Latocha, Stefanie Eßwein,
Gabi Herzog, Veronika Jäger, Peter Jonas, Gabi Rotsch,
Ilse Schaad

