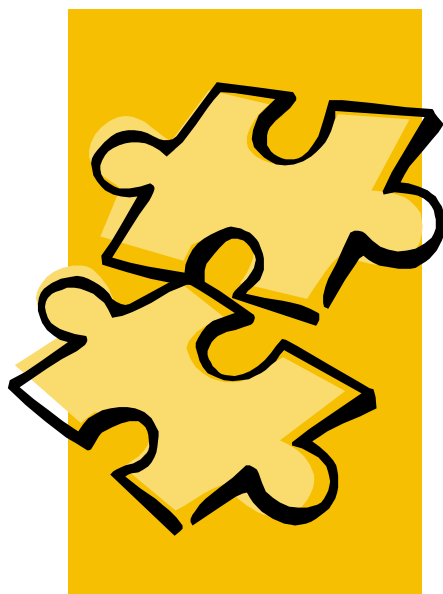

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Grundschulen



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Bezirksverband Weser-Ems



Inhaltsverzeichnis

1. Grundzüge
2. Wer kann pädagogische Mitarbeiterin oder pädagogischer Mitarbeiter werden?
3. Wer wählt die pädagogischen Mitarbeiter aus?
Verträge werden mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschlossen?
4. Welche Verträge werden mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschlossen?
5. Was ist beim Einsatz auf Abruf besonders zu beachten?
6. Was ist beim Einsatz auf Abruf besonders zu beachten?
7. Befristung von Arbeitsverhältnissen
8. Was verdient eine pädagogische Mitarbeiterin oder ein pädagogischer Mitarbeiter?
9. Nehmen pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Konferenzen teil?
10. Vertretungsunterricht
11. Teilnahme an Klassenfahrten
12. Erholungsurlaub
13. Krankheitsfall, Berechnung von Mutterschutzfristen, Elternzeit
14. Wohin mit den Beschäftigungsunterlagen?
15. Versetzungen
16. Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Abmahnungen und Kündigungen
17. Rechtsgrundlagen

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Grundschulen

Eine Information für pädagogische Mitarbeiterinnen und pädagogische Mitarbeiter, Personalrätinnen und Personalräte, Schulleiterinnen und Schulleiter

1. Grundzüge

Alle Grundschulen (nicht die „Vollen Halbtagschulen“) müssen seit Beginn des Schuljahres 2004/2005 ein mindestens 5 Stunden umfassendes Schulangebot täglich sicherstellen. Dafür arbeiten pädagogische Mitarbeiterinnen und päd. Mitarbeiter neben den Lehrkräften in den Grundschulen. Die Grundlagen dafür sind in Erlassen geregelt.

Wichtig in diesem Zusammenhang sind die Erlasse „Die Arbeit in den Grundschulen“ und „Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Grundschule“.

Die Verträge, die in den Schulen mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschlossen werden, basieren auf dem „Teilzeit und Befristungsgesetz“ (TzBfG) und dem „Bundesangestellten-tarifvertrag“ (BAT), der ab 01. 11. 2006 durch den „Tarifvertrag der Länder“ (TVL) abgelöst werden wird.

2. Wer kann pädagogische Mitarbeiterin oder pädagogischer Mitarbeiter werden?

Pädagogische Mitarbeiterin oder pädagogischer Mitarbeiter an Grundschulen können

- Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen,
- Erzieherinnen und Erzieher,
- Lehrkräfte und
- Personen mit anderen pädagogischen Ausbildungen oder umfanglichen Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern oder mit Jugendlichen

werden.



3. Wer wählt die pädagogischen Mitarbeiter aus?

Die Stellenausschreibung und die Bewerberinnen- und Bewerberauswahl erfolgt jeweils in der Grundschule. Auch pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Beschäftigte im Sinne des „Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes“ (NPersVG), darum ist der Schulpersonalrat im Rahmen der Mitbestimmung zu beteiligen.

4. Welche Verträge werden mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und päd. Mitarbeitern geschlossen?

Es sind unterschiedliche Verträge in den Grundschulen möglich. Je nach Bedarf können Verträge:

* zum **regelmäßigen Einsatz** (feste Wochenstundenzahl)

* zum **stundenweisen Einsatz** auf Abruf (Stundenrahmenvertrag für Vertretung oder bei kurzfristigen Ausfällen)

* als **kombinierte Verträge** mit regelmäßigen und flexiblen Einsatz auf Abruf

mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und pädagogischen Mitarbeitern geschlossen werden.

Die Verträge schließen die Schulen im Auftrag des Landes ab, so dass die Beschäftigten Landesbedienstete sind. Bei den in den Verträgen abgeschlossenen Stunden handelt es sich immer um Zeitstunden (60 Minuten). Auch bei der Aufsichtsführung in Unterrichtsstunden werden für 45 Minuten immer 60 Minuten abgerechnet!

5. Einsatz an mehreren Schulen

Benachbarte Grundschulen können einen Verbund bilden und pädagogische Mitarbeiterinnen und pädagogische Mitarbeiter in einem Stundenrahmenvertrag gemeinsam beschäftigen. Vorab sollte von den beteiligten Schulen der gemeinsame Stundenumfang festgelegt werden, der bei Bedarf dann abgerufen werden kann.

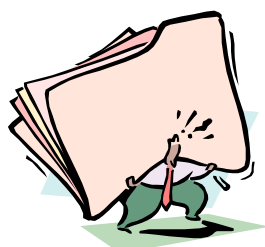
Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und pädagogischen Mitarbeiter sind einer Stammschule zuzuordnen und auch von dieser einzustellen.



6. Was ist beim Einsatz auf Abruf besonders zu beachten?

Die gesetzlichen Grundlagen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regeln, dass ein Einsatz in der Schule **4 Tage vorher** anzukündigen ist und ein Einsatz für jeweils mindestens drei aufeinander folgende Stunden zu erfolgen hat. Das bedeutet, dass z.B. bei einem einstündigen oder zweistündigen Einsatz **immer drei Stunden Arbeitszeit** angerechnet werden müssen.

Ausnahme: Die Anrechnung von drei Stunden gilt nicht, wenn bereits planmäßige Betreuungszeiten festgelegt sind (Kombivertrag)!



7. Befristung von Arbeitsverhältnissen

Die Verträge der pädagogischen Mitarbeiter werden auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geschlossen. Nach dem TzBfG dürfen Arbeitsverträge befristet werden. Wenn dafür ein Sachgrund vorliegt, so ist dieser Sachgrund im Arbeitsvertrag konkret zu benennen. Nach den Vorstellung des Kultusministeriums sollen alle Neueinstellungen (bei einer erstmaligen Beschäftigung im Landesdienst) grundsätzlich bis zu einer Dauer von zwei Jahren befristet werden.

Die GEW strebt unbefristete Verträge an!

Die Befristung eines Arbeitsvertrages darf höchstens dreimal verlängert werden und ist auch nur insgesamt bis zur Höchstdauer von zwei Jahren zulässig.

Danach besteht ein erhöhtes Interesse daran, dass bewährte und qualifizierte Kräfte in **unbefristeten Verträgen** an den Grundschulen weiterbeschäftigt werden und die Arbeit kontinuierlich fortgeführt werden kann!

8. Was verdient eine pädagogische Mitarbeiterin oder ein pädagogischer Mitarbeiter?

Die Eingruppierung erfolgt zur Zeit nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und wird im Erlass „Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Grundschule“ geregelt. Die Eingruppierung ist von der jeweiligen Qualifikation abhängig.

* Vergütungsgruppe **Vb BAT für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen** mit staatlicher Anerkennung, sowie sonstige Angestellte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen.

* Vergütungsgruppe **VIb BAT für Erzieherinnen und Erzieher** mit staatlicher Anerkennung, sowie sonstige

Angestellte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

* Vergütungsgruppe **VII BAT in der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erzieher** (z.B. für Kinderpflegerinnen und -pfleger, Spielkreisleiterinnen und -leiter, Lehramtsstudentinnen und -studenten)

Ab 01. 11. 2006 wird der BAT durch den „Tarifvertrag der Länder“ (TVL) abgelöst und die Vergütungsgruppe in neue Entgeltgruppen übergeleitet. Einzelheiten stehen zur Zeit noch nicht abschließend fest.

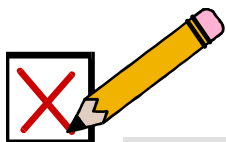
9. Nehmen pädagogische Mitarbeiterinnen und pädagogische Mitarbeiter an Konferenzen teil?

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **sind stimmberechtigte Mitglieder der Gesamtkonferenz** gemäß §36 NSchG, wenn Sie hauptamtlich oder hauptberuflich an der Schule tätig sind und müssen zu Konferenzen eingeladen werden und teilnehmen.

Hauptamtlich oder hauptberuflich bedeutet dabei, dass die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr umfangreichstes oder einziges Beschäftigungsverhältnis in der Grundschule haben.

10. Vertretungsunterricht

Pädagogische Mitarbeiterinnen und päd. Mitarbeiter dürfen keinen Unterricht erteilen. Die Verantwortung für den Unterricht liegt in der Hand der Lehrkräfte.



Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn die pädagogische Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine ausgebildete Lehrkraft ist!

11. Teilnahme an Klassenfahrten

Pädagogische Mitarbeiterinnen und pädagogische Mitarbeiter können an Klassenfahrten teilnehmen. Die Vergütung muss dann für die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit aus dem Budget der Grundschule bezahlt werden.

12. Erholungsurlaub

Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen in den Schulferienzeiten nicht arbeiten, erhalten aber trotzdem eine regelmäßige Vergütung. Da die individuellen Urlaubsansprüche erheblich geringer als die Schulferienzeiten sind, wird ihnen dafür die Vergütung anteilig auf 94/100 gekürzt. Erholungsurlaubstage können nur in den Schulferien genommen werden.

12. Krankheitsfall, Berechnung von Mutterschutzfristen, Elternzeit

Pädagogische Mitarbeiterinnen und pädagogischen Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis (befristet oder unbefristet) haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Erkrankungen bis zu einer Dauer von 6 Wochen. Bei einem Stundenrahmenvertrag mit Stunden auf Abruf gelten die vereinbarten durchschnittlichen Wochenstunden erst dann als erteilt, wenn der Krankheitsfall während des Dienstes eintritt oder zumindest ein Einsatz durch die Schule angefordert ist.

Pädagogische Mitarbeiterinnen, die einen Stundenrahmenvertrag erhalten haben, besitzen einen Anspruch auf die gesetzlichen Mutterschutzfristen, Mutterschaftsgeld und Elternzeit.

Die vereinbarten durchschnittlichen Wochenstunden während der Zeiten der Beschäftigungsverbote innerhalb der



Mutterschutzfristen gelten als erteilt und müssen nicht nachgearbeitet werden

14. Wohin mit den Beschäftigungsunterlagen?

Die Personalakte wird in der jeweiligen Grundschule geführt, bei der ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Dabei ist die Personalakte so aufzubewahren, dass kein Unbefugter Einsicht nehmen kann und der Vertrauensschutz gewährleistet ist. Auch nach dem Ausscheiden der pädagogischen Mitarbeiter oder des pädagogischen Mitarbeiters bleibt die Akte in der Grundschule und muss dort aufbewahrt werden.



15. Versetzungen

Wenn sich die Schülerzahlen an einer Grundschule dramatisch reduzieren und die unbefristete Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und pädagogischen Mitarbeitern dort im bisherigen Maße nicht mehr möglich ist, sind Versetzungen an benachbarte Grundschulen zu prüfen. In benachbarten Grundschulen könnte ein Personalbedarf für pädagogische Mitarbeiterinnen und pädagogische Mitarbeiter bestehen. **Hierzu sollte im Bedarfsfall Kontakt mit dem Schulbezirkspersonalrat und der Landesschulbehörde, Abteilung Osnabrück aufgenommen werden.**

Um Personalentscheidungen wegen Überschreitung der Budgetgrenzen zu vermeiden, besteht für Schulen die Möglichkeit in besonderen Fällen eine Erhöhung des Budgets bei der Landesschulbehörde zu beantragen.

16. Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Abmahnungen und Kündigungen

Befristete Verträge enden mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist. **Abmahnungen und Kündigungen dürfen nicht durch die Schulleitungen erfolgen.** Hierfür muss die Landesschulbehörde, Abteilung Osnabrück, eingeschaltet werden.

17. Rechtsgrundlagen

Rechtliche Vorgaben für die „Die Arbeit in der Grundschule“

Auszüge aus dem Erlass des Kultusministeriums vom 03. 02. 2004:

1. Stellung der Grundschule innerhalb des öffentlichen Schulwesens

1.2 Die Grundschule stellt für alle Schülerinnen und Schüler ein täglich mindestens fünf Zeitstunden umfassendes Schulangebot sicher (Verlässliche Grundschule).

2. Aufgaben und Ziele

2.6 Jede Grundschule legt in einem pädagogischen Konzept (Schulprogramm) auf der Grundlage des Bildungs- und Erziehungsauftrags, der Vorgaben für die Fächer und unter Berücksichtigung ihrer jeweils besonderen Bedingungen, Ziele und Schwerpunkte der pädagogischen Arbeit fest.

4. Stundentafel

4.1.9 Durch unterrichtsergänzende Angebote stellt die Schule für die Schülerinnen und Schüler im 1. und 2. Schuljahr ein täglich mindestens fünf Zeitstunden umfassendes Schulangebot sicher. Das Konzept für die unterrichtsergänzenden Angebote ist Teil des pädagogischen Konzepts der Schule. Für die unterrichtsergänzenden Angebote werden die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt, die im Rahmen eines Stundenbudgets von der Schule eingestellt worden sind.

4.1.10 Die Kinder aus dem Schulkindergarten können auch an unterrichtsergänzenden Angeboten teilnehmen.

4.1.11 Die Grundschule stellt in einem Vertretungskonzept dar, wie das mindestens täglich fünf Zeitstunden umfassende Schulangebot für alle Kinder sichergestellt werden soll. Dabei ist bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrkräften die Vertretung durch Lehrkräfte oder durch die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule vorzusehen.



Neben den Lehrerstunden erhalten die Grundschulen (ausgenommen sind auch hier die „Vollen Halbtagschulen“) ein Budget zur Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Rechtliche Vorgaben für die „Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Grundschule“

Auszüge aus dem Erlass des Kultusministeriums vom 18. 05. 2004:

2. Budget zur Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

2.1 Berechnung des Budgets

Das Stundenbudget berechnet sich wie folgt:

Anzahl der Schülerinnen / Schüler der Grundschule x 0,15 Stunden = Stunden pro Woche;

Stunden pro Woche x 40 Wochen = Stunden pro Schuljahr

(Beispiel: 100 Schülerinnen / Schüler x 0,15 = 15 Stunden/wöchentlich;

15 Stunden/wöchentlich x 40 = 600 Stunden pro Schuljahr).

(Auch die Schülerinnen und Schüler des Schulkindergartens werden mitgerechnet!)

2.2 Antrag auf Erhöhung des Budgets

Schulen können bei der Schulbehörde die Erhöhung des Budgets beantragen

- zur Einrichtung einer zusätzlichen Gruppe der unterrichtsergänzenden Angebote, wenn überdurchschnittlich viele Kinder angemeldet sind, d.h. wenn die Anzahl der Gruppen gleich der Anzahl der Klassen im 1. und 2. Schuljahrgang ist und dann mehr als 20 Kinder in einer Gruppe sind.
- bei nachgewiesenem erhöhten, von der Schule nicht vorhersehbarem Vertretungsbedarf

Die Erhöhung ist schriftlich zu beantragen.

2.3 Bewirtschaftung des Budgets

Die Schulen bewirtschaften das ihnen zur Verfügung gestellte Budget in eigener Verantwortung. Oberster Grundsatz ist der wirtschaftliche Umgang mit den zur Verfügung gestellten Mitteln. Die Beschäftigungsverhältnisse der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher so zu gestalten, dass der mindestens fünf Zeitstunden umfassende Schulvormittag für alle Kinder sichergestellt werden kann, also immer die Vertretung bei kurzfristigen Ausfällen sichergestellt ist. Dazu sollen die Schulen Beschäftigungsverhältnisse mit festen regelmäßigen oder flexiblen Einsatzzeiten, aber auch kombinierte Beschäftigungsverhältnisse mit festen und flexiblen Einsatzzeiten abschließen können. Unbefristete Dauerbeschäftigungszeiten dürfen in der Regel höchstens im Umfang von 75% des der Schule zustehenden Budgets eingegangen werden.

4. Beschäftigungsverhältnisse der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Schulen können im Rahmen des ihnen zur Verfügung stehenden Budgets

Beschäftigungsverhältnisse mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingehen. Für die Beschäftigungsverhältnisse gelten grundsätzlich der Bundesangestellten-tarifvertrag (BAT) und die den BAT ergänzenden Tarifverträge.

Auszüge aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

§1 Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. **Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.**

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, **wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.**

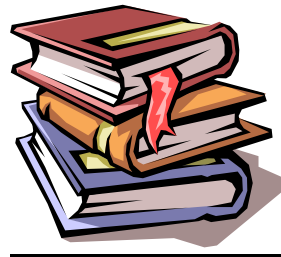
§ 14 Zulässigkeit der Befristung

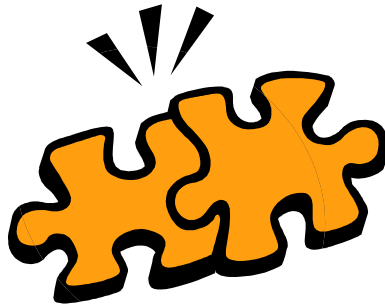
(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht ...

3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. ...

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes bestanden hat.





Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Bezirksverband Weser-Ems
Bahnhofplatz 8, 26009 Oldenburg
Tel.: 0441-24013

Verantwortlich: Enno Emken

Email: info@gewweserems.de

www.gew-weser-ems.de

September 2006

