

Personalrats-Info

Arbeitnehmer:innen (Tarifbeschäftigte)

Juli 2023

Krankmeldung

Tarifbeschäftigte müssen sich sofort am 1. Tag beim Arbeitgeber krankmelden. Spätestens am 4. Tag muss eine ärztliche Bescheinigung bei ihm vorliegen. Auch während der unterrichtsfreien Zeit muss die Krank- und ggf. Gesundheitsmeldung auf Grund der Lohnfortzahlung und evtl. der Beantragung von Krankengeld abgegeben werden. Sollten Sie niemanden in der Schule erreichen, geben Sie die Atteste im Schulamt ab.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – Krankengeldzuschuss

Nach 6 Wochen Lohnfortzahlung erhält man bis zur 78. Woche Krankengeld. Dies sind max. 90 % des letzten Nettolohns. Je nach Beschäftigungsdauer erhalten Angestellte im ÖD einen Zuschuss zum Krankengeld. Wer mehr als 1 Jahr gearbeitet hat, erhält bis zum Ende der 13. Woche den Zuschuss, wer mehr als 3 Jahre gearbeitet hat, bis zum Ende der 39. Woche der Krankschreibung. Die Höhe des Krankengelds bemisst sich danach, ob jemand pflichtversichert oder freiwillig versichert ist.

Rekonvaleszenz/ Betriebliche Wiedereingliederung

Nach langer und schwerer Krankheit können sich Angestellte mit der Zustimmung des Arbeitgebers **und** der Zustimmung der Krankenkasse wieder in den Arbeitsprozess eingliedern. Die Dauer der Arbeitszeit wird dabei stufenweise angehoben, z. B. von wenigen Stunden wöchentlich bis zum vollen Deputat. Angestellte erhalten in der Wiedereingliederungszeit Krankengeld (KK) bzw. Übergangsgeld (DRV). Bitte lassen Sie sich bei unseren Fachleuten, den Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung, beraten!

Sonderurlaub: Arbeitsbefreiung mit Lohnfortzahlung

Sie erhalten 1 - 4 Tage mit Lohnfortzahlung je nach Anlass unterschiedlich: bei Geburt, Ausübung staatsbürgerlicher Pflichten, schwerer Erkrankung und Tod eines nahen Angehörigen etc., s. TV-L §29

Urlaubsanspruch bei befristeten Verträgen, Krankheitsvertretungen

Befristete Verträge sollen so abgeschlossen werden, dass die erworbenen Urlaubstage (i. d. R. 2,5 Tage/Monat) durch Ferien abgegolten werden. Geht dies nicht, werden die Urlaubstage finanziell abgegolten. Dies betrifft insbesondere die Krankheitsvertretungen

Sommerferienbezahlung

Befristet beschäftigte Lehrkräfte bekommen die Sommerferien bezahlt, wenn ihre befristete Beschäftigung spätestens am 31. Dezember beginnt und sie bis unmittelbar vor dem Beginn der Sommerferien beschäftigt sind. Ab dem Schuljahr 2023/24 werden auch befristet beschäftigte Lehrkräfte ab dem Freitag vor dem Schuljahresbeginn eingestellt.

Mehrarbeit MAU

Vollzeitbeschäftigte (mit vollem Deputat) werden wie Beamte behandelt: Sie erhalten erst mit der 4. Mehrarbeitsstunde eine Vergütung. Teilzeitbeschäftigte Angestellte werden für jede Überstunde bezahlt. Sie erhalten auch für die Dauer von außerunterrichtlichen Veranstaltungen mit mind. 8 Arbeitsstunden täglich wie z.B. Klassenfahrten eine Vergütung von 100 % für diesen Tag. Krankheitsvertretungen dürfen keine MAU-Stunden verrichten.

Pädagogische Assistent*innen

Sämtliche Tätigkeiten werden in Zeitstunden berechnet. Wer vor dem 11.01.2013 eingestellt wurde, erhält 30 Tage Urlaub, bei einer Einstellung nach diesem Zeitpunkt sind es nur noch 26 Arbeitstage pro Jahr. Für jedes Jahr gibt es

einen besonderen Zeitarbeitsplan, um die freien Tage in den Schulferien vorzuarbeiten. Päd. Assistent*innen können an Außenstellen von Schulen abgeordnet werden. Krankheit im Urlaub wird durch Freizeit ausgeglichen. Krank- und Gesundheitsmeldung im Urlaub nicht vergessen, ggf. dem SSA zusenden, wenn niemand in der Schule zu erreichen ist!

Das Ende eines Arbeitsverhältnisses

Wer einen Arbeitsvertrag beenden will, muss kündigen. Unbefristete und befristete Arbeitsverhältnisse haben unterschiedliche Kündigungsfristen. Falls diese nicht eingehalten werden können, kann ein Auflösungsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber/Regierungspräsidium, Ref. 7 dies für jeden Zeitpunkt ermöglichen.

Sie möchten in Rente gehen?

Angestellte sollten sich mindestens ein halbes Jahr zuvor informieren und beraten lassen. Denn Rente und Arbeitsverhältnis sind formal und zeitlich getrennt. Angestellte müssen a) sich selbst um die Beendigung des Arbeitsvertrages beim Arbeitgeber kümmern und das bedeutet entweder Kündigung oder Auflösungsvertrag, und b) selbst die Auszahlung der Rente der DRV und die Auszahlung der VBL-Betriebsrente beantragen.

Zuvor sollten Sie bei der Deutschen Rentenversicherung DRV einen vorläufigen Rentenbescheid beantragen und sich damit bei den Fachleuten der DRV beraten lassen: Denn welche Rentenart Ihnen zusteht, in welcher Höhe, wann Sie in Rente gehen können und welche Optionen Ihnen offenstehen, ist individuell unterschiedlich. Erst nach der Beratung sollten Sie den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand auswählen. Denken Sie an die Flexi-Rente: Seit dem 01.07.2017 ist der Nebenverdienst im vorzeitigen Ruhestand zu Gunsten der Teilrentenbezieher neu geregelt worden. Ebenfalls neu: Ab dem 50. Lebensjahr können Sie in hohem Maß freiwillige Leistungen in die Rentenversicherung einzahlen und damit eine zusätzliche Altersvorsorge betreiben.

Rente bei Ende des Arbeitsverhältnisses vor dem Erreichen der Altersgrenze

Möchten Sie vor dem Erreichen der Altersgrenze aus dem Dienst ausscheiden, wird die Rente pro Monat um 0,3 % gekürzt. Bei 3 Jahren sind dies 10,8 % Minderung.

Rente bei Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis im Schuldienst endet erst NACH dem Erreichen der Altersgrenze, im darauffolgenden Halbjahr, also zum 1.2. oder zum 1.8. eines Jahres.

Rente bei Ende des Arbeitsverhältnisses nach dem Erreichen der Altersgrenze

Möchten Sie noch weiterarbeiten, erhöht sich die Rente pro Monat um 0,5 %, das sind im Jahr 6 % mehr Rente. Voraussetzung ist, dass die Weiterarbeit im dienstlichen Interesse des Arbeitgebers liegt.

Kranke Kinder unter 8 (Sonderfall) und unter 12 Jahren

Mit einem Attest des Kinderarztes muss der Arbeitgeber einer Betreuungsperson Dienstbefreiung geben.

Bei einer schweren Erkrankung eines Angehörigen im Haushalt steht Ihnen ein Arbeitstag mit Lohnfortzahlung zu. Bei längerer Erkrankung gilt bei gesetzlich Versicherten und Kindern unter 12 Jahren: Über die Dauer der Freistellung und das entsprechende Entgelt (für die Zeit der Krankenpflege erhalten Sie kein Gehalt, sondern Krankengeld) entscheidet das Alter des Kindes und wie Sie und das Kind versichert sind.

Sind **beide** Elternteile/Betreuungspersonen **und** das Kind in der **gesetzlichen Krankenkasse**, stehen jedem Elternteil 10 Tage pro Kind zu. Bei mehr als 2 Kindern beträgt die Höchstgrenze 25 Tage im Jahr. Alleinerziehenden stehen analog 2 x 10 Tage im Jahr pro Kind zu, bei mehr als 2 Kindern 50 Tage. In dieser Zeit erhält die gesetzlich versicherte Betreuungsperson kein Gehalt. Sie muss Krankengeld beantragen und dies dem Arbeitgeber mitteilen.

Sollte bei einem Kind unter 8 Jahren dessen Pflegeperson wegen eigener schwerer Erkrankung ausfallen und Sie müssen einspringen, gibt es zusätzlich 4 Tage Freistellung im Jahr.

Sonderregelungen gelten, wenn Kinder und Eltern **unterschiedlich versichert PKV/gKK** sind. Erkundigen Sie sich bitte bei Ihren Krankenkassen.

Freistellung von Tarifbeschäftigten mit kranken Kindern unter 12 Jahren und Sonderfall unter 8 Jahren *= Bezug von Krankengeld			
Versicherung des max. 12 Jahre alten Kindes und der ET	Versicherung Elternteil A und Anlass	Versicherung Elternteil B Und Anlass	Rechtsgrundlage
	<i>Je 1 Tag Sonderurlaub wg. akuter schwerer Erkrankung eines Familienangehörigen mit Lohnfortzahlung</i>		<i>TV-L §29 Abs.1 Buchst. e Unterb. aa</i>
<i>Gesetzlich</i>	<i>Je ET 10 Tage, max.25 Tage bei mehr als 2 Kindern, Alleinerziehende 2x10 Tage im Jahr, max. 50 Tage bei mehr als 2 Kindern im Jahr *</i>		<i>§ 45 SGB V</i>
<i>Gesetzlich</i>	<i>Gesetzlich 10 Tage*</i>	<i>Privat 10 Tage</i>	
<i>Privat</i>	<i>Gesetzlich 0 Tage</i>	<i>Privat /verdient mehr als ET A: 0 Tage</i>	
<i>Privat</i>	<i>Gesetzlich 0 Tage</i>	<i>Privat/verdient weniger als ET A: 10 Tage</i>	
<i>Privat</i>	<i>Privat 10 Tage</i>	<i>Privat 10 Tage</i>	<i>TV-L §29Abs.1Buchst.e Unterbuchst. bb</i>
<i>Kind unter 8 Jahren; betreuungs- oder pflegebedürftig</i>	<i>bis zu 4 Tage je Kind, wenn Pflegeperson wegen eigener schwerer Erkrankung ausfällt</i>	<i>bis zu 4 Tage je Kind, wenn Pflegeperson wegen eigener schwerer Erkrankung ausfällt</i>	<i>TV-L §29 Abs.1Buchst. e Unterbuchst. cc</i>

Freistellung für Pflege bei Angehörigen (Pflegezeitgesetz)

Wichtig: Es geht nicht um kranke, sondern um zu pflegende Personen. Die gesetzlichen Regelungen haben sich seit dem 1.1.2015 entscheidend verändert:

- Der Begriff „nahe Angehörige“ ist erweitert worden auf Großeltern, Eltern, Stiefeltern, Kinder, Ehegatten, Lebenspartnerschaften, Schwager, Schwägerin.
- Bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Sie das Recht auf freie Arbeitstage, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren und/oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit selbst zu übernehmen. Eine ärztliche Bescheinigung muss auf Verlangen des Arbeitgebers vorgelegt werden. Weiteres entnehmen Sie bitte der Tabelle unten.

Wie bisher :

Sonderurlaub 1 Tag mit Lohnfortzahlung (TV-L § 29 Abs. 1 Buchst. e Unterbuchst. aa)
Sonderurlaub ohne Bezüge bis 15 Jahre für die Pflege eines Angehörigen oder eines Kindes

Die Regelungen ab 1.1.2017 entnehmen Sie bitte nachfolgender Tabelle

Rechtsanspruch nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) für erwachsene Angehörige und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) für Kinder		
Gilt für Großeltern, Eltern, Stiefeltern, Kinder, Ehegatten, Lebenspartnerschaften, Schwager, Schwägerin		
Akuter Pflegefall	Bis zu 6 Monaten Pflegezeit	Mehr als 6 Monate Pflegezeit
Sofort Auszeit bis zu 10 Tage mit Attest	- Vollständige oder teilweise Freistellung - für die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen oder minderjährigen Angehörigen - Bis zu 3 Monaten für die Begleitung der letzten Lebensphase	- vollständige oder teilweise Freistellung - für die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen oder minderjährigen Angehörigen - max. bis zu 24 Monaten
§ 2 PflegeZG	§ 3 PflegeZG	§§ 2 und 3 FPfZG
Pflegeunterstützungsgeld 90% Lohnersatzleistung	Evtl. Pflegegeld für die Pflege von der Pflegekasse	Evtl. Pflegegeld für die Pflege von der Pflegekasse Zinsloses Darlehen
Ohne Ankündigungsfrist Keine Genehmigungspflicht aber Anzeigepflicht!	Ankündigungsfrist 10 Tage	Ankündigungsfrist 8 Wochen
Unabhängig von der Be- triebsgröße	i. d. R. mehr als 15 Beschäftigte	i. d. R. mehr als 15 Beschäftigte
Kündigungsschutz		
Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz		

Bitte informieren Sie sich bei ...

- Ihrer Krankenkasse und bei der Pflegekasse
- unter <http://www.bmfsj.de>, dort finden Sie auch die Regelungen für Ausnahmen, für die Beiträge der pflegenden Person für Krankenkasse, Pflegegeld, Arbeitslosengeld, Rentenversicherung, sowie die Broschüre Familienpflegezeit – Zeit für Pflege und Beruf
- www.bmas.de (Betriebl. gesetzl. Unfallversicherung)

Wichtig: Dieses Personalrats-Info dient der ersten Orientierung und kann eine profunde Rechtsberatung in Ihrem Einzelfall nicht ersetzen. Bei individuellen Anliegen zum Thema können Sie sich gerne an den Personalrat wenden!

Für den Personalrat

Peter Fels
Vorsitzender
Bearbeitung

Erdmuth Röhrlé
Bearbeitung