

// INFODIENST //



G3

TV-L Materialiensammlung

Stand: Jan. 2022

TV-L Materialiensammlung

Hilfen für schulische ÖPRE in Rheinland-Pfalz

■ Texte aus dem TV-L sind schwarz eingefärbt

■ Weitere Ergänzungen/Erläuterungen/Maßgaben durch TV EntgO-L sind lila gefärbt.

TV-L Materialiensammlung

Hilfen für schulische ÖPR in Rheinland-Pfalz

Stand: Januar 2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

durch die Übertragung der Zuständigkeit bei befristeten Einstellungen auf die einzelnen Schulen im Rahmen von PES und GTS erhält der Tarifvertrag der Länder, TV-L in Verbindung mit der Tarifvertrag-Entgeltordnung für Lehrkräfte, TV-EntgO-L, eine immer größere Bedeutung. Schulleitungen und insbesondere die ÖPR müssen/sollten sich damit vertraut machen, denn gerade bei befristeten Einstellungen über PES und GTS können nur die Schulleitungen die Anerkennung von förderlichen Zeiten bei der Eingruppierung veranlassen. Die Anerkennung der einschlägigen Berufserfahrung obliegt hingegen dem PES- und GTS-Referat der ADD Trier.

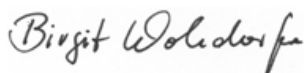
Die Vorgaben aus TV-L und TV-EntgO-L sind komplex. Die GEW hat deshalb eine verkürzte Zusammenstellung der wichtigsten Bausteine und Textauszüge des TV-L erarbeitet. Eingearbeitet wurden ebenfalls weitere Regelungen durch die TV-EntgO-L für den schulischen Bereich, denn § 1 der TV EntgO-L regelt klar:

„Dieser Tarifvertrag gilt für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, die unter den Geltungsbereich des § 44 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen.“

Ergänzt wird die Broschüre durch tabellarische Übersichten für die Eingruppierung von Lehrkräften.

Bei der Eingruppierung der Lehrkräfte bestimmt der ÖPR nach § 78 Absatz 2, Satz 1 mit. Die Anerkennung von förderlichen Zeiten bei Abschluss eines Arbeitsvertrages stellt derzeit noch keinen Mitbestimmungstatbestand dar. Allerdings obliegt dem ÖPR das Wächteramt über ein einheitliches Tarifgefüge innerhalb der Dienststelle und er muss informiert sein. Die Stufenvertretungen auf der Ebene der ADD erarbeiten derzeit konkrete Grundsätze für die Anerkennung förderlicher Zeiten in den einzelnen Schularten. Sobald diese mit der ADD abgestimmt sind, wird die vorliegende Broschüre ergänzt.

Zur besseren Übersichtlichkeit wurden in der vorliegenden Broschüre die Texte vereinfacht und gekürzt. Folglich ist immer der Originaltext des TV-L und seiner ergänzenden Tarifverträge bindend. Wir sind jedoch der Ansicht, dass diese Zusammenstellung und Zusammenfassung eine große Hilfe für Schulleitungen und Personalräte darstellt.



Birgit Wolsdorfer

Stellv. Landesvorsitzende
der GEW Rheinland-Pfalz



Bernd Adams

Vorsitzender GEW Kreis Ahrweiler

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Verbindung mit TV-EntgO-L

In der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr 11 vom 2. März 2019

§ 12 Eingruppierung

(1) ¹Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). ²Die/der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. ³Die/der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁴Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ⁵Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (zum Beispiel vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁶Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁷Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁸Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(2) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollerklärungen zu § 12 Absatz 1:

- ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (zum Beispiel unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, ... usw.). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
- Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

§ 3 Maßgaben zu § 12 TV-L

(1) ¹Die Eingruppierung der Lehrkraft richtet sich nach den Eingruppierungsregelungen der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L). ²Die Lehrkraft erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert ist. ³Die Lehrkraft ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich für die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit aus den Eingruppierungsregelungen ergibt.

(2) Die Entgeltgruppe der Lehrkraft ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. ³Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten beziehungsweise nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.

(2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-L, des TVÜ-Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

(3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) ¹Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

§ 6 Maßgaben zu § 16 TV-L - Stufen der Entgelttabelle -

(1) § 16 Absatz 1 Satz 2 TV-L und § 16 Absatz 3 Satz 2 TV-L gelten mit der Maßgabe, dass Entgeltordnung im Sinne der Vorschrift die Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) ist.

(2) § 16 Absätze 2 und 3 gelten mit folgenden Maßgaben:

1. Bei Anwendung des § 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L gilt:

¹Für ab 1. April 2011 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach Ziffer 4 Satz 1 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet. ²Die Nr. 3 der Protokollerklärungen zu § 16 Absatz TV-L bleibt unberührt.

2. - gestrichen -

3. Für ab 1. August 2015 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften im Sinne von Abschnitt 2 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) gilt § 16 Absatz 2 Satz 3 TV-L in folgender Fassung:

„Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens sieben Jahren – in Stufe 3.“

4. Bei Anwendung des § 16 Absatz 3 Satz 1 TV-L gilt:

¹Für ab 1. März 2009 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.

²Für ab 1. August 2015 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften im Sinne von Abschnitt 2 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) beträgt die Stufenlaufzeit in Stufe 1 zwei Jahre und in Stufe 2 fünf Jahre.

Protokollerklärungen zu § 6 Absatz 2 Nr 1 und Nr 4 Satz 1:

Die Tarifvertragsparteien sind sich über folgende Beispiele einig:

Beispiel 1: Eine Lehrkraft war im Anschluss an den festgesetzten Vorbereitungsdienst in folgenden befristeten Arbeitsverhältnissen beim selben Arbeitgeber beschäftigt:

Vom 01. September 2015 bis zum 30. Juni 2016 (zehn Monate)

Vom 01. August 2016 bis zum 31. Mai 2017 (zehn Monate)

Zum 01. September 2017 wird die Lehrkraft in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

In dem zum 01. September 2017 begründeten Arbeitsverhältnis werden zu den Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus den beiden Fristarbeitsverhältnissen (zehn Monate + zehn Monate = 20 Monate) einmalig sechs Monate des Vorbereitungsdienstes, die im ersten Arbeitsverhältnis nach § 6 Absatz 2 Nr 4 Satz 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet wurden, hinzugerechnet (20 Monate + 6 Monate = 26 Monate). Die Einstellung am 01. September 2017 erfolgt in Stufe 2.

Beispiel 2: Eine Lehrkraft war im Anschluss an den festgesetzten Vorbereitungsdienst in folgenden befristeten Arbeitsverhältnissen beim selben Arbeitgeber beschäftigt:

Vom 1. März 2015 bis zum 29. Februar 2016 (zwölf Monate),

Vom 1. März 2016 bis zum 31. Dezember 2016 (zehn Monate),

Vom 1. Februar 2017 bis zum 30. September 2017 (acht Monate).

Danach wird die Lehrkraft beim selben Arbeitgeber vom 1. März 2018 bis zum 31. Juli 2018 für fünf Monate befristet weiterbeschäftigt und ab 1. August 2018 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Für das am 1. März 2018 beginnende Arbeitsverhältnis werden gemäß § 6 Absatz 2 Nr. 1 für die Stufenfestsetzung zu den Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus den vorangegangenen drei Fristarbeitsverhältnissen (12 Monate + 10 Monate + 8 Monate = 30 Monate) einmalig sechs Monate des Vorbereitungsdienstes, die im ersten Arbeitsverhältnis nach § 6 Abs. 2 Nr. 4 Satz 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet wurden, hinzugerechnet (30 Monate + 6 Monate = 36 Monate). Die Einstellung am 1. März 2018 erfolgt in Stufe 3.

Ebenso erfolgt die Stufenfestsetzung für das zum 1. August 2018 beginnende Arbeitsverhältnis. Zu den Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus den vier Fristarbeitsverhältnissen (12 Monate + 10 Monate + 8 Monate + 5 Monate = 35 Monate) werden einmalig sechs Monate des Vorbereitungsdienstes, die im ersten Arbeitsverhältnis nach § 6 Absatz 2 Nr. 4 Satz 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet wurden, hinzugerechnet (35 Monate + 6 Monate = 41 Monate). Die Einstellung am 1. August 2018 erfolgt in Stufe 3.

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) ¹Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören.

⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:

Die Instrumente des § 17 Absatz 2 unterstützen die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 beziehungsweise weniger als 180 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 100 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8) beziehungsweise 180 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15); steht der/dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandsulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 TVÜ-Länder zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandsulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. ³Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag

gezahlt. ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

§ 7 Maßgaben zu § 17 TV-L

Die Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz TV-L gilt in folgender Fassung:

¹Für nachstehend aufgeführte Lehrkräfte im Sinne der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntGO-L) gelten folgende Höhergruppierungen nicht als „Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe“:

- Lehrkräfte nach Abschnitt 1 von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 2 Ziffer 1 von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 2 Ziffer 2 von der Entgeltgruppe 10 in die Entgeltgruppe 12,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 5 Ziffer 1 von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13

²Satz 1 findet keine Anwendung bei einer Höhergruppierung, die aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung Lehrkräfte auf Antrag gemäß § 29a Absatz 3 und 4 TVÜ-Länder in der Fassung des § 11 TV EntGO-L erfolgt. ³Hat die Lehrkraft nach der Überleitung in die Entgeltordnung Lehrkräfte einen Antrag nach § 29a Absatz 3 TVÜ-Länder in der Fassung des § 11 TV EntGO-L nicht gestellt, gilt im Falle einer späteren Höhergruppierung die bisherige Entgeltgruppe (Protokollerklärung zu § 29a Absatz 2 Satz 1 und 2 TVÜ-Länder in der Fassung des § 11 TV EntGO-L) als Entgeltgruppe nach Satz 1, von der aus die Höhergruppierung erfolgt.

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. ²Für Beschäftigte, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Besonderheiten in den Absätzen 2 bis 5; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

- von insgesamt mehr als sechs Monaten vier Wochen,
- von insgesamt mehr als einem Jahr sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats,
- von insgesamt mehr als zwei Jahren drei Monate,
- von insgesamt mehr als drei Jahren vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten

und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5, Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geändert hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsabschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 3 Satz 1 und 2)

- bis zu einem Jahr ein Monat zum Monatsabschluss,
- von mehr als einem Jahr 6 Wochen,
- von mindestens 5 Jahren 3 Monate,
- von mindestens 8 Jahren 4 Monate,
- von mindestens 10 Jahren 5 Monate,
- von mindestens 12 Jahren 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Oktober 2006 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

(3) ¹Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

§ 44 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

Zusammenfassung zur Eingruppierung

Einschlägige Berufserfahrung – § 16 (2) Satz 1-3

- Bei einschlägiger Berufserfahrung handelt es sich um Zeiten beruflicher Vorerfahrung, die vom Arbeitgeber anerkannt werden müssen. Folgende Regeln gelten bei der Anerkennung von einschlägiger Berufserfahrung:
 - Die vorherige Arbeit war gleichartig (lehrende Tätigkeit) und gleichwertig (in der Regel gleiche Bezahlung).
 - Die Pause zwischen der alten Tätigkeit und der neuen Tätigkeit beträgt maximal 6 Monate, bzw. drei Jahre (diese einschlägige Berufserfahrung wird anders behandelt).
 - Die vorherige Tätigkeit war nicht selbstständig (Honorarverträge werden nicht als einschlägige Berufserfahrung von der ADD anerkannt).
- Bei der einschlägigen Berufserfahrung werden sogenannte Restzeiten errechnet. Wenn eine Beschäftigte z.B. über eine einschlägige Berufserfahrung von 10 Monaten verfügt, so wird die Beschäftigte der Stufe 1 zugeordnet. Allerdings erhält sie bereits nach 2 Monaten die Stufe 2.
- Die Personalräte sind bei der einschlägigen Berufserfahrung in der Mitbestimmung.

Förderliche Zeiten – § 16 (2) Satz 4

- Die förderlichen Zeiten kann der Arbeitgeber anerkennen, um seinen Personalbedarf zu decken, wenn er also ansonsten nicht genügend (qualifiziertes) Personal werben kann.
- Bei dem derzeitigen Fachkräftemangel in einzelnen Schularten erkennt die ADD förderliche Zeiten an. Folgende Regeln sind bei den förderlichen Zeiten zu beachten:
 - Der Personalbedarf muss gegeben sein (legt die Dienststelle fest).
 - Die vorherige Tätigkeit darf auch selbstständig (Honorarverträge!) gewesen sein.
 - Die Bezahlung muss nicht gleich gewesen sein. So können z.B. Zeiten aus PES-Verträgen, die während des Studiums erarbeitet wurden, als förderlich anerkannt werden, auch wenn die Bezahlung niedriger war.
 - Eine „schädliche Unterbrechung“ – also die Pause von maximal drei Jahren zwischen den Arbeitsverträgen – gibt es hier nicht.
- Die Personalvertretung ist (noch) nicht in der Mitbestimmung, hat jedoch derzeit ein Informationsrecht, welche Zeiten warum anerkannt wurden und üben ein Wächteramt aus bzgl. eines gerechten Tarifgefüges innerhalb der Dienststelle/Schule. Die Verhandlungen der

BPre mit der ADD über den Abschluss einer Dienstvereinbarung „Regularien zur Anerkennung förderlicher Zeiten“ wurden aufgenommen, sind jedoch noch nicht abgeschlossen.

- Die Restzeiten verfallen. Liegen vor der Ersteinstellung lediglich förderliche Zeiten von 10 Monaten vor, so fallen diese weg. Die/der Beschäftigte verbleibt 12 Monate in der Stufe 1.
- Da die Anerkennung von förderlichen Zeiten freiwillig ist und nur erfolgt, um Personal zu finden, kann es hier nach Vertragsunterzeichnung keine „Nachverhandlungen“ geben. Würde ein Arbeitsvertrag unterschrieben, so können (weitere) förderliche Zeiten nicht mehr berücksichtigt werden.
- Die Anerkennung förderlicher Zeiten bei befristeten Verträgen nach PES und GTS veranlasst allein die Schulleitung – nicht die ADD (derzeit **Wächteramt und Informationsrecht des ÖPR** über einheitliches Tarifgefüge).
- Die Anerkennung förderlicher Zeiten bei befristeten und unbefristeten Verträgen in den einzelnen Schularten (außerhalb von PES und GTS) obliegt den Schulaufsichtsbeamt:innen der jeweiligen Schulart (**Wächteramt des jeweiligen BPR**).
- Erklärungsvordruck für Beschäftigungsvorzeiten ausfüllen (lassen), da förderliche Zeiten nur auf dieser Grundlage gewährt werden können. Alle Zeiten der Berufstätigkeit müssen nachgewiesen werden (z. B. Arbeitsvertrag, Zeugnis). Der Erklärungsvordruck ist auf der Homepage der ADD bei der Bewerberdatenbank für befristete Verträge im Schuldienst zu finden.

Übersicht Eingruppierungen nach Entgelt-L für GS, FOES, RS+/IGS, Gym/IGS/BBS

Abschnitt/ Prot. erkl.	Ausbildung	GS	FoS	RS+/IGS	Gym/ IGS/BBS
1	Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt sind				
1	ausgebildetes Grund- und Hauptschullehramt	E11+AZ	E11+AZ	E11+AZ	E11+AZ
1	ausgebildetes Förderschullehramt als in der Tätigkeit als Regelschullehrer:in	E11+AZ	E13	E13	E13
1	ausgebildetes Förderschullehramt in der Tätigkeit als Förderschullehrer:in (z.B. Schwerpunktschulen)	E13	E13	E13	E13
1	ausgebildetes Realschul- oder RS+-Lehramt	E11+AZ	E13	E13	E13
1	ausgebildetes Gymnasial- oder BBS-Lehramt	E11+AZ	E13	E13	E13

2 Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind, in der Tätigkeit von Lehrkräften mit abgeschlossenem Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule und mit abgeschlossenem Referendariat oder Vorbereitungsdienst

2.1	ausgebildetes Grund- und Hauptschullehramt – zwei Fächer, kein VD	E11/2+AZ	E11/2+AZ	E11/2+AZ	E11/2+AZ
2.1	ausgebildetes Förderschullehramt – zwei Fächer, kein VD in der Tätigkeit als Regelschullehrer:in	E11/2+AZ	E13/2	E13/2	E13/2
2.1	ausgebildetes Förderschullehramt – zwei Fächer, kein VD in der Tätigkeit als Förderschullehrer:in (z.B. Schwerpunktschulen)	E13/2	E13/2	E13/2	E13/2
2.1	ausgebildetes Realschul- oder RS+-Lehramt - zwei Fächer, kein VD	E11/2+AZ	E13/2	E13/2	E13/2
2.1	ausgebildetes Gymnasial- oder BBS-Lehramt – zwei Fächer, kein VD	E11/2+AZ	E13/2	E13/2	E13/2
2.2	abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium, ein Fach oder Abschluss Hochschule Kunst oder Musik mit Master ein Fach	E10+AZ	E12	E12	E12
2.3	abgeschlossenes Hochschulstudium oder Abschluss Hochschule Kunst oder Musik mit Bachelor, ein Fach	E10	E11	E11	E11
2.4	nicht mindestens 2.3 (also sogar ohne Ausbildung!)	EPbw	E10	E10	E10
Nr. 2	Lehramtsstudium muss mit Staatsprüfung, Diplomprüfung oder Masterprüfung enden.				
Nr. 4 + 10	Abschluss ausländische Hochschule muss von Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt sein.				
Nr. 7	Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung bedeutet Diplom, Staatsprüfung oder Master.				
Nr. 9	Abgeschlossene Hochschulbildung bedeutet Diplom (FH) oder Bachelor				
Nr. 11	Erziehungswissenschaftliches Studium gilt bei sonderpädagogischer Förderung als Lehrkraft, die aufgrund Studium ein Fach unterrichten darf (Eingruppierung wie 2.2).				

Abschnitt/ Prot.-erkl.	Ausbildung	Besoldungs- gruppe	Entgelt- gruppe
3.1	Lehrkräfte in der Tätigkeit von beamteten Fachlehrer:innen mit abgeschlossener Hochschulbildung		
3.1.1	Lehrkraft mit abgeschlossener Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums die fachlichen Voraussetzungen zum Unterrichten in mindestens einem Schulfach hat	A10 A11	E9b+AZ E10+AZ
3.1.2	Lehrkraft mit abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung	A10 A11	E9a+AZ E9b+AZ
3.1.3	Lehrkraft, die nicht mindestens die Voraussetzungen von Ziffer 2 Satz 1 erfüllt Protokollerklärungen wie unter 2	A10 A11	E8+AZ E9a+AZ
3.2	Lehrkräfte in der Tätigkeit von beamteten Fachlehrer:innen mit abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung und abgeschlossener Aufstiegsfortbildung		
3.2.1	Lehrkraft mit abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung und abgeschlossener Aufstiegsfortbildung	A9 A10 A11	A9a+AZ A9b+AZ A10+AZ
3.2.2	Lehrkraft mit abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung	A9 A10 A11	A8+AZ A9a+AZ A9b+AZ
3.2.3	Lehrkraft, die nicht mindestens die Voraussetzungen von Ziffer 2 Satz 1 erfüllt	A9 A10 A11	A7+AZ A8+AZ A9a+AZ
Nr. 2	Eine abgeschlossene Aufstiegsfortbildung liegt vor, wenn die Lehrkraft eine Meisterprüfung oder eine andere nach dem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 6. März 2009 vergleichbare berufliche Aufstiegsfortbildung abgeschlossen hat.		
3.3	Lehrkräfte in der Tätigkeit von sonstigen beamteten Fachlehrern		
	Dieser Unterabschnitt gilt für Lehrkräfte in der Tätigkeit von beamteten Fachlehrer:innen, die nicht unter die Unterabschnitte 1 oder 2 fallen.	A9 A10	E8+AZ E9a+AZ

Abschnitt/ Prot.erkl.	Ausbildung	Entgelt- gruppe
3.4	Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrern an allgemeinbildenden Schulen, für die in dem beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsrecht kein Amt ausgebracht ist	
	Fachlehrer:innen mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens zwei Fächer	E9b
	Lehrkräfte für Werken sowie Lehrkräfte für Gestaltendes Werken und Technik mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt- und höheren Schulen, wenn die Ausbildung den Abschluss einer Realschule und ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut voraussetzt.	E9a
	Lehrkräfte für Textverarbeitung und Informationstechnologie sowie Lehrkräfte für Textverarbeitung und Kurzschrift.	E9a
	Fachlehrer:in mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für ein Fach	E8
	Fachlehrer:innen (keine obige Bedingung erfüllt)	E7
3.5	Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrern an berufsbildenden Schulen, für die in dem beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsrecht kein Amt ausgebracht ist	
	Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums die fachlichen Voraussetzungen zum Unterrichten in mindestens einem Schulfach haben, in der Tätigkeit von Fachlehrer:innen.	E10
	Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung die aufgrund ihres Studiums die fachlichen Voraussetzungen zum Unterrichten in mindestens einem Schulfach haben, in der Tätigkeit von Fachlehrer:innen.	E9b
	Lehrkräfte mit abgeschlossener fachspezifischer Ausbildung und Aufstiegsfortbildung in der Tätigkeit von Fachlehrer:innen.	E9a
	Lehrkräfte mit abgeschlossener fachspezifischer, mind. dreijähriger Ausbildung in der Tätigkeit von Fachlehrer:innen (keine obige Bedingung erfüllt)	E8
4.1	Lehrkräfte, die herkunftssprachlichen Ergänzungsunterricht erteilen	
	abgeschlossenes (Lehramts-)Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule	E10
	abgeschlossene Hochschulbildung	E9b
	abgeschlossene, dreijährige fachspezifische Berufsausbildung	E8
	ohne Ausbildung	E7
Nr. 6	<i>Eine Lehrkraft, die eine mindestens dreijährige pädagogische Ausbildung abgeschlossen hat, gilt als Lehrkraft mit anderweitiger abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung.</i>	
	restliche Protokollerklärungen von Abschnitt 2 gelten entsprechend	

Abschnitt/ Prot.erkl.	Ausbildung	Entgelt- gruppe				
4.2	Pädagogische und heilpädagogische Unterrichtshilfen und sonderpädagogische Fachkräfte					
	Sozialarbeiter:innen, Sozialpädagog:innen	E10				
	Erzieher:innen, Freundschaftspionierleiter:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Hortner:innen, Kindergärtner:innen, Ergotherapeut:innen, Logopäd:innen, Physiotherapeut:innen mit sonder- oder heilpädagogischer Zusatzausbildung	E9b				
	Erzieher:innen, Freundschaftspionierleiter:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Hortner:innen, Kindergärtner:innen, Ergotherapeut:innen, Logopäd:innen, Physiotherapeut:innen	E9a				
	Beschäftigte (z.B. Diplom-Pädagog:innen, Heilpädagog:innen, aber auch ohne Ausbildung!)	E8				
4.3	Lehrkräfte in Schulkindergärten oder in Vorschulklassen für schulpflichtige Kinder					
	Leiter:in an Sonderschulen als Sozialarbeiter:in, Kindheitspädagog:in oder anderweitiger einschlägiger Hochschulausbildung	E10				
	Leiter:in als Sozialarbeiter:in, Kindheitspädagog:in oder anderweitiger einschlägiger Hochschulausbildung	E9b				
	Leiter:in als Erzieher:in, Freundschaftspionierleiter:in, Heilerziehungspfleger:in, Hortner:in, Kindergärtner:in, Ergotherapeut:in, Logopäd:in, Physiotherapeut:in und sonderpädagogischer Zusatzausbildung	E9b				
	Erzieher:innen, Freundschaftspionierleiter:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Hortner:innen, Kindergärtner:innen, Ergotherapeut:innen, Logopäd:innen, Physiotherapeut:innen	E9a				
Stufenlaufzeiten in Jahren						
Stufe	1	2	3	4	5	6
Regulär	1	2	3	4	5	Endstufe
Stufenlaufzeit kein VD (E1X/2)	2	5	3	4	5	Endstufe

Herausgeber:

GEW Rheinland-Pfalz

Layout:

Eva Funk | Grafik Design

kontakt@evafunk.com



www.gew-rlp.de

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Rheinland-Pfalz**

Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Tel.: 06131 28988-0 | Fax: 06131 28988-80
gew@gew-rlp.de