

Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Grundschule

RdErl. d. MK v. 18.05.2004 - 301/104 - 81 020/5 / 03 211/8 - VORIS 22410

1. Vorbemerkungen

Mit Beginn des Schuljahres 2004/2005 tritt der neue Erlass „Die Arbeit in der Grundschule“ vom 3.2.2004 in Kraft. Danach haben alle Grundschulen in Niedersachsen ein täglich mindestens fünf Zeitstunden umfassendes Schulangebot zu gewährleisten (ausgenommen die Vollen Halbtagschulen, denen auf Antrag im 1. und 2. Schuljahrgang ein vier- bzw. viereinhalbstündiges Schulangebot genehmigt wurde). Neben den Lehrerstunden, die den Grundschulen gemäß Erlass zur „Klassenbildung und Unterrichtsversorgung an allgemein bildenden Schulen“ vom 9.2.2004 zugewiesen werden, erhalten die Grundschulen (ausgenommen die Vollen Halbtagschulen) ein Budget zur Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welches sich an der Anzahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule orientiert. Die Schulen entscheiden in eigener Verantwortung, welche Personen sie mit welchem Stundenumfang beschäftigen und wie sie diese Personen einsetzen, um das täglich mindestens fünf Zeitstunden umfassende Schulangebot sicherzustellen. Hierfür erstellen sie in Zusammenarbeit mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Erziehungsberechtigten ein Konzept für die unterrichtsergänzenden Angebote sowie für die Vertretung bei kurzfristigen Ausfällen.

Die unterrichtsergänzenden Aufgaben der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können aber auch von Personal außerschulischer Träger übernommen werden. In diesem Fall schließt die Schule mit den außerschulischen Trägern Kooperationsverträge über die Bereitstellung von Personal ab.

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).

Das Ergebnis ist auf eine Dezimale zu runden.

Stichtag für die Berechnung des Budgets ist der jeweilige amtliche Termin der Schulstatistik zum Schuljahresbeginn. Das berechnete Budget gilt für das **gesamte** Schuljahr.

2.2 Antrag auf Erhöhung des Budgets

Schulen können bei der Schulbehörde die Erhöhung des Budgets beantragen

- zur Einrichtung einer zusätzlichen Gruppe im Rahmen 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 (s. *Anlage 1*).

2.3 Bewirtschaftung des Budgets

Die Schulen bewirtschaften das ihnen zur Verfügung stehende 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 gewährleistet ist. Dazu sollen die Schulen Beschäftigungsverhältnisse mit festen regelmäßigen oder flexiblen Einsatzzeiten, aber auch kombinierte Beschäftigungsverhältnisse mit festen **und** flexiblen Einsatzzeiten, abschließen können.

Unbefristete Dauerbeschäftigungsverhältnisse dürfen in der Regel höchstens im Umfang von 75 % des der Schule zustehenden Budgets eingegangen werden.

Benachbarte Grundschulen prüfen, ob sie ihre Budgets gemeinsam bewirtschaften und auch gemeinsam pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen können.

Über die von den Schulen eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse und über die mit anderen Trägern abgeschlossenen Kooperationsverträge haben die Schulen einen schriftlichen Nach-

weis in Form einer einfachen Aufstellung nebst Abrechnung zu führen (s. *Muster, Anlage 2*).

Der Nachweis muss folgende Angaben enthalten:

- Umfang des wöchentlichen und jährlichen Gesamtbudgets der Schule,
- Namen der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Art der Beschäftigungsverhältnisse,
- Zeitraum der einzelnen Beschäftigungen,
- Stundenumfang der einzelnen Beschäftigungen.

Beim Einsatz von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der unterrichts-ergänzenden Angebote sind Zeitstunden zugrunde zu legen, beim Einsatz während der Unterrichtszeit in einer Klasse ist eine Unterrichtsstunde wie eine Zeitstunde zu rechnen.

3. Einsatz der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Einsatz der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist so zu planen, dass das täglich mindestens fünf Zeitstunden umfassende Schulangebot für alle Schülerinnen und Schüler sichergestellt ist. Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in folgenden Bereichen eingesetzt werden:

- unterrichtsergänzende Angebote laut Stundentafel im 1. und 2. Schuljahrgang,
- unterrichtsergänzende Angebote parallel zum evangelischen und katholischen Religionsunterricht,
- zweite Begleitkraft beim Schwimmunterricht,
- Beaufsichtigung/Betreuung von Klassen bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrkräften (*hierzu muss die Schule ein Vertretungskonzept erarbeiten*),
- Unterstützung einer Lehrkraft im Unterricht.

Für die unterrichtsergänzenden Angebote im 1. und 2. Schuljahrgang können klassenbezogene, klassenübergreifende oder jahrgangsübergreifende Gruppen eingerichtet werden. Über die Anzahl der Gruppen entscheidet die Schulleiterin bzw. der Schulleiter im Rahmen des vorhandenen Budgets und auf der Grundlage des hierzu erarbeiteten Konzepts in eigener Verantwortung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere die Vertretung bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrkräften gewährleistet ist.

4. Beschäftigungsverhältnisse der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Schulen können im Rahmen des ihnen zur Verfügung stehenden Budgets Beschäftigungsverhältnisse mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingehen. Für die Beschäftigungsverhältnisse gelten grundsätzlich der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und die den BAT ergänzenden Tarifverträge.

Als pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können für die Tätigkeit an den Grundschulen je nach ihrer Qualifikation Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher eingestellt werden. Ausgebildete Lehrkräfte können diese Aufgaben ebenfalls übernehmen, soweit sie bereit sind, entsprechende Tätigkeiten auszuüben. Darüber hinaus dürfen auch weitere Personen mit einer anderen pädagogischen Ausbildung oder umfänglichen Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen eingesetzt werden.

Bei der Auswahl von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die pädagogische Eignung, die Fähigkeit und Bereitschaft zur Kooperation mit der Schulleitung, dem Lehrerkollegium und den Eltern sowie eine positive Grundeinstellung und ein Interesse an der Arbeit mit Kindern als wichtigste Voraussetzungen zu nennen.

4.1 Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das den Schulen zur Verfügung stehende Budget soll zur Sicherstellung des fünf Zeitstunden umfassenden Schulvormittags möglichst flexibel für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesetzt werden.

Mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen je nach schulischem Bedarf **Arbeitsverträge zum regelmäßigen Einsatz** für schulspezifische unterrichtsergänzende Angebote und **zum stundenweisen Einsatz auf Abruf** im Rahmen des Vertretungskonzeptes (**Stundenrahmenverträge**) abgeschlossen werden können. Sollen pädagogische Kräfte für beide Einsatzbereiche tätig werden, so können mit den Beschäftigten auch **kombinierte Verträge** über regelmäßige **und** flexible Einsatzanteile vereinbart werden. Darüber hinaus können die Schulen bei kurzzeitigem Vertretungsbedarf auch **kurzfristige Verträge** eingehen. Für **den Abschluss von Arbeitsverträgen** sind die Muster der *Anlagen 3 und 4* und für **Änderungsverträge** das Muster der *Anlage 5* zu verwenden.

Da die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der den tarifvertraglichen Erholungsurlaub übersteigenden Schulferienzeit von der Erbringung einer Arbeitsleistung befreit sind, trotzdem aber eine regelmäßige Vergütung erhalten sollen, wird die Vergütung lediglich für 94/100 der in der Schulzeit zu erteilenden Stunden gewährt. In diesem Faktor sind bereits Zeiten für die **erforderliche** Teilnahme an Dienstbesprechungen und Konferenzen sowie für Vor- und Nacharbeit eingearbeitet.

Für den Einsatz von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des Vertretungskonzepts der Schule bietet sich das Modell eines **Teilzeitarbeitsvertrages mit flexibler Arbeitszeit (Stundenrahmenvertrag)** an. Bei dieser Vertragsvariante sind die Beschäftigten zur Erbringung einer stundenmäßig festgelegten Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum verpflichtet, ohne eine festgeschriebene wöchentliche Arbeitszeit zu haben. Der von der Schule geplante Einsatz wird mehr oder weniger kurzfristig mitgeteilt. Im Gegensatz zu den herkömmlichen Arbeitszeitregelungen bestimmt der Arbeitgeber bei der variablen Arbeitszeit allein, wann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihrer oder seiner Arbeitspflicht nachzukommen hat. Zu Beginn der Vertragsbeziehung wird ein Rahmenvertrag geschlossen. Das Stundendeputat wird vom Arbeitgeber auf ein Schuljahr oder einen kürzeren Zeitraum (volle Monate) bezogen festgelegt und nach Bedarf abgerufen („Arbeit auf Abruf“). Gesetzliche Grundlage eines solchen Arbeitsverhältnisses ist das *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)* vom 21.12.2000, das auch die Mindestvorgaben (Arbeitsvolumen, Ankündigungsfrist, Mindesteinsatzdauer) regelt. Nach diesem Gesetz ist zu beachten, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nur dann verpflichtet ist, die Arbeit an einem bestimmten Tag aufzunehmen, wenn der Arbeitseinsatz vier Tage vor Arbeitsanfall abgerufen oder angekündigt wird. Dies kann bei einem sofortigen Vertretungsbedarf zu Schwierigkeiten führen, ist aber dann unproblematisch, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer freiwillig einem sofortigen Einsatz zustimmt. Daher empfiehlt es sich, beispielsweise einen Pool von Beschäftigten zur Verfügung zu haben oder für Vertretung die Möglichkeiten von kurzfristigen Verträgen und Stundenrahmenverträgen parallel zu nutzen, damit bei Ablehnung kurzfristiger Arbeitsaufnahmen einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andere dem Abruf nachkommen können. Da nicht abgeforderte Stunden bei einem Stundenrahmenvertrag zulasten des Arbeitgebers, der Schule, verfallen, bleibt der erforderliche Stundenumfang sorgfältig abzuschätzen. Auch Stundenrahmenverträge sollten deswegen nicht von vornherein in vollem Umfang des der Schule zur Verfügung gestellten Budgets abgeschlossen werden. Ein solches Vertragsverhältnis bietet sich daher in Kombination mit kurzfristigen Verträgen oder als kombiniertes Vertragsverhältnis mit regelmäßigen und flexiblen Arbeitszeitanteilen an. Es besteht auch die Möglichkeit, dass mehrere Schulen einen Verbund bilden und sich pädagogische Kräfte mit einem Stundenrahmenvertrag teilen. In einem solchen

Fall können die Schulen in der Weise kooperieren, dass sie vorab einen gemeinsamen Stundenumfang für den Vertretungsbedarf festlegen. Der Abruf und die Abrechnung der Vertretungsstunden erfolgen durch die jeweils beteiligte Schule nach konkretem Bedarf. Die pädagogische Mitarbeiterin oder der pädagogische Mitarbeiter ist einer Stammschule zuzuordnen und auch von dieser einzustellen.

4.2 Vergütung

Die Tätigkeiten der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als Aufgaben von Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie von Erzieherinnen und Erziehern anzusehen. Entsprechend der Qualifikation ist dieser Personenkreis wie folgt einzugruppiert:

- Verg.Gr. V b (g. D.) BAT Sozialpädagoginnen und -pädagogen mit staatlicher Anerkennung **sowie** sonstige Angestellte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen
*(hiernach können für **diese** Tätigkeit auch Lehrkräfte mit Erster Staatsprüfung für ein Lehramt in die Verg.Gr. V b BAT eingruppiert werden)*

- Verg.Gr. VI b BAT Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung **sowie** sonstige Angestellte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen
(z. B. auch Kindergärtnerinnen und Kindergärtner)

- Verg.Gr. VII BAT Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern
(wenn keine gleichwertige Qualifikation vorliegt, z. B. Kinderpflegerinnen und -pfleger, Spielkreisleiterinnen und -leiter, Lehramtsstudentinnen und -studenten u. a.)

Für die Feststellung der Eingruppierung haben die zu beschäftigenden pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beglaubigte Zeugnisse über die Vor- und Ausbildung und die abgelegten Prüfungen (*ggf. mit deutscher Übersetzung*) vorzulegen. In Zweifelsfällen ist die Entscheidung der Schulbehörde einzuholen. Dabei ist bis zu einer endgültigen Entscheidung im Einzelfall vorerst die niedrigere Vergütungsgruppe festzulegen.

4.3 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

4.3.1 Befristung von Arbeitsverhältnissen

Mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können die Schulen befristete Arbeitsverhältnisse als **kurzfristige Arbeitsverträge** abschließen.

Kurzfristige Arbeitsverträge sind immer mit einem **sachlichen Befristungsgrund** zu vereinbaren, der im Arbeitsvertrag aufzuführen ist. Als die wichtigsten Befristungsgründe sind zu nennen:

kurzfristige Aushilfe, Vertretung für zeitweilig ausfallende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vertretung erkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aufgabenbezogene Aushilfe.

Der Befristungsgrund ist im Arbeitsvertrag immer, z. B. unter Angabe des Namens der oder des zu Vertretenden, konkret zu benennen.

Darüber hinaus sind alle Beschäftigungsverhältnisse bei **Neueinstellungen** (*erstmaliger Beschäftigung im Landesdienst!*) bis zu einer Dauer von zwei Jahren generell zu befristen.

Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen ist bei **Neueinstellungen** auf der Grundlage des bereits erwähnten TzBfG vorzunehmen. Nach dem TzBfG ist es zulässig, Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes bei einer Neueinstellung bis zur Dauer von zwei Jahren zu befristen und einen zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrag innerhalb der zweijährigen Höchstbefristungsdauer höchstens dreimal zu verlängern. Darüber hinausgehende Befristungen bedürfen eines sachlichen Grundes.

Alle anderen Beschäftigungsverhältnisse sind ohne Befristung zu vereinbaren, soweit nicht die Beschäftigten eine Befristung ausdrücklich wünschen.

4.3.2 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen

Im Rahmen von BAT-Arbeitsverhältnissen beschäftigte pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Eine Besonderheit ergibt sich, wenn es sich bei einem Arbeitsverhältnis um ein **geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis** handelt. Seit dem 1.4.2003 liegt ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis dann vor, wenn das regelmäßige sozialversicherungspflichtige Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro im Monat nicht überschreitet. Im Rahmen eines solchen Beschäftigungsverhältnisses besteht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Sozialversicherung. Bei der Ermittlung des zustehenden monatlichen Entgelts sind auch regelmäßig zustehende Einmalzahlungen - insbesondere Zuwendungen - anteilig zu berücksichtigen.

Bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro sind mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zusammen zu rechnen. Wenn das regelmäßige monatliche Gesamtentgelt die Grenze von 400 Euro überschreitet, liegt in diesen Fällen für alle Beschäftigungsverhältnisse Sozialversicherungspflicht vor.

Daneben besteht für die erste oder einzige geringfügig entlohnte **Nebenbeschäftigung**, die neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, genauso wie für eine geringfügig entlohnte Alleinbeschäftigung Sozialversicherungsfreiheit (keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung).

Die geringfügig entlohnten Beschäftigten haben grundsätzlich einen Steuerabzug ihrer geringfügigen Einkünfte unter Vorlage der Lohnsteuerkarte hinzunehmen. Demgegenüber besteht aber nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) die Möglichkeit, den Arbeitslohn durch den Arbeitgeber mit 2 % pauschal versteuern zu lassen. Durch die individuelle Versteuerung nach Lohnsteuerkarte können diesen Beschäftigten unter gewissen Umständen im Verhältnis zu ihren Einkünften dann unverhältnismäßige zusätzliche Belastungen entstehen, wenn sie eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse V vorlegen. Hier kommt die volle Versteuerung nach der Lohnsteuertabelle zum Tragen, insbesondere, wenn beispielsweise eine Gesamtveranlagung des Einkommens von Ehepartnern stattfindet, sodass die Pauschalversteuerung günstiger ist. Den geringfügig Beschäftigten wird daher ermöglicht, von der Pauschalversteuermöglichkeit Gebrauch machen zu können. Die Pauschalsteuer von 2 % wird aber durch eine arbeitsvertragliche Nebenabrede auf die Beschäftigten abgewälzt, um dem Land keine zusätzlichen haushaltsmäßigen Auswirkungen entstehen zu lassen.

Hinsichtlich der Entgeltgrenze von 400 Euro ist auch darauf hinzuweisen, dass zusätzlich zu der Entgeltgrenze bei geringfügigen Beschäftigungen der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG - der sog. Übungsleiterfreibetrag - hinzugerechnet werden kann. Dieser Steuerfreibetrag gewährleistet die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit von Einnahmen aus nebenberuflicher Tätig-

keit bis zu 1.848 Euro jährlich. Er wird auch gewährt, wenn keine Haupttätigkeit ausgeübt wird (z. B. Studierende, Hausfrauen). Durch die Inanspruchnahme dieses Steuerfreibetrages beispielsweise monatlich in Höhe von maximal 154 Euro erhöht sich faktisch die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro um diesen Betrag und somit auf 554 Euro. Die Geringfügigkeit der Beschäftigung bleibt auch dann noch gewährleistet. Die Inanspruchnahme des Steuerfreibetrages kann jedoch nur einmalig erfolgen und für diese Tätigkeit nicht mehr in Anspruch genommen werden, wenn der Freibetrag bereits für eine andere Tätigkeit geltend gemacht wurde. Das Land als Arbeitgeber hat für diese weiterhin geringfügigen Beschäftigungen grundsätzlich pauschale Sozialversicherungsbeiträge an die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung abzuführen. Diese Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung trägt das Land als Arbeitgeber allein.

An dem Vergütungsanspruch der Beschäftigten ändert sich durch die sozialversicherungsrechtliche Behandlung als geringfügig Beschäftigte grundsätzlich nichts, da die Beschäftigten nach der Einbeziehung dieser Beschäftigungsverhältnisse in den Geltungsbereich des BAT seit dem 1.1.2002 nicht anders zu behandeln sind als alle übrigen Beschäftigten.

4.3.3 Zusatzversorgung

Für alle Beschäftigungsverhältnisse der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht grundsätzlich eine Pflicht zur Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Eine Ausnahme besteht nur für kurzfristig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV), die grundsätzlich nicht VBL-pflichtig sind.

4.3.4 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall; Berechnung von Mutterschutzfristen; Elternzeit

Im Krankheitsfall haben Angestellte nach § 37 BAT einen Anspruch auf Krankenbezüge (Lohnfortzahlung) bis zu einer Dauer von sechs Wochen.

Dem Niedersächsischen Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV) ist rechtzeitig mitzuteilen, wenn im Krankheitsfall einer oder eines Beschäftigten der Anspruch auf Lohnfortzahlung, der längstens für die Dauer von sechs Wochen besteht, endet und die Zahlung der Vergütung einzustellen ist. Hierfür ist das Formblatt zur Berechnung der Krankenbezugsfristen (*Anlage 6*) zu verwenden.

Bei einem **Stundenrahmenvertrag** mit flexibler Arbeitszeit gelten bei eintretender Krankheit die vereinbarten durchschnittlichen Wochenstunden erst dann als erteilt, wenn der Krankheitsfall während eines Einsatzes eintritt oder zumindest ein Einsatz von der Schule angefordert worden ist. Die Stunden werden dann für den im Krankheitszeitraum angeforderten Umfang abgegolten. Bei längerfristigen Erkrankungen (*über sechs Wochen hinaus*) bleibt im Einzelfall über die Berechnung der Fristen für die Krankenbezüge zu entscheiden. Hierzu ist die Schulbehörde einzuschalten. Die Rechtslage ist nach § 37 BAT dann so zu beurteilen, dass die Fristen mit dem Datum der im ärztlichen Attest bescheinigten Arbeitsunfähigkeit zu laufen beginnen.

Die Berechnung von **Mutterschutzfristen** bei pädagogischen Mitarbeiterinnen, die einen Stundenrahmenvertrag erhalten haben, hat - wie bei allen anderen Beschäftigungsverhältnissen von Arbeitnehmerinnen auch - entsprechend den Regelungen des *Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (MuSchG)* zu erfolgen. Gleiches gilt für die Gewährung von Mutterschaftsgeld für die Zeiten der Beschäftigungsverbote für werdende Mütter. Das bedeutet, dass die bei Stundenrahmenverträgen vereinbarten durchschnittlichen Wochenstunden während der Zeiten der Beschäftigungsverbote auch für Beschäftigte mit flexibler Arbeitszeit als erteilt gelten. Für die Berechnung der Fristen ist die Schulbehörde zu beteiligen.

Die Schulbehörde ist ebenfalls bei der Beantragung von **Elternzeit** zu beteiligen.

4.3.5 Vermögenswirksame Leistungen

Für die Beschäftigten können auf Wunsch Teile der Vergütung vermögenswirksam angelegt werden. Ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen besteht nur zu den Anlagen im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes. Ein entsprechender Antrag kann beim NLBV gestellt werden.

4.3.6 Nebentätigkeitsgenehmigung

Werden Arbeitsverhältnisse mit beurlaubten Landesbediensteten oder anderen im öffentlichen Dienst Beschäftigten eingegangen, bleiben die Vorschriften des Nebentätigkeitsrechts zu beachten. Jedes Arbeitsverhältnis stellt für diesen Personenkreis grundsätzlich eine genehmigungsbedürftige Nebentätigkeit dar, für die es einer Genehmigung der jeweils zuständigen Dienststelle bedarf (s. *Anlage 7*).

4.3.7 Kündigung der Sonderzuwendungs- und Urlaubsgeldtarifverträge und der Arbeitszeitvorschriften

Mit der Kündigung der Sonderzuwendungstarifverträge (*betr. Weihnachtsgeld*) zum 30.6.2003, der Urlaubsgeldtarifverträge zum 31.7.2003 und der Arbeitszeitvorschriften zum 30.4.2004 durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung beabsichtigt, die entsprechenden Regelungen für das Tarifpersonal an die für den Beamtenbereich geltenden Regelungen anzupassen. Das bedeutet im Einzelnen, das damit eine Kürzung der Sonderzuwendung auf derzeit 50,04 % der Bezüge, eine Streichung des Urlaubsgeldes (aber Gewährung eines arbeitszeitanteiligen Erhöhungsbetrages von max. 120 Euro im Monat Juli bis Vergütungsgruppe V c BAT) und eine Anpassung der Arbeitszeit an die derzeit für Beamtinnen und Beamte geltende Regelung von zurzeit 40 Wochenstunden verbunden ist. Das Land Niedersachsen hat als Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder diese Maßnahmen umgesetzt. Die Maßnahmen werden durch arbeitsvertragliche Regelungen vereinbart.

4.4 Arbeitsabläufe im Zusammenhang mit der Personaleinstellung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses

Von den zu beschäftigenden pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind bei deren Einstellung ein kurzer Lebenslauf mit Lichtbild, Personenstandsunterlagen, ein Ausbildungsnachweis durch Vorlage des Prüfungszeugnisses und ein Führungszeugnis vorzulegen. Alle diese Unterlagen werden von der Schule in einer Personalakte erfasst.

Außerdem ist die Vorlage einer Lohnsteuerkarte sowie des Sozialversicherungsausweises erforderlich.

Ferner sind die Erklärung über wirtschaftliche Verhältnisse und Straffreiheit und die Niederschrift über das Gelöbnis nach § 6 BAT sowie die Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz abzugeben.

Nach § 6 BAT hat die oder der Angestellte dem Arbeitgeber die gewissenhafte Diensterrfüllung und die Wahrung der Gesetze zu geloben.

Darüber hinaus ist das Protokoll über die Belehrung für die Beschäftigten in Schulen und sonstigen Gemeinschaftseinrichtungen nach § 35 Infektionsschutzgesetz (IfSG) vorzulegen.

Nach § 35 IfSG sind Personen, die u. a. in Schulen Lehr-, Erziehungs-, Pflege-, Aufsichts- oder sonstige regelmäßige Tätigkeiten ausüben und Kontakt mit den dort Betreuten haben, vor erstmaliger Aufnahme ihrer Tätigkeit und im Weiteren mindestens im Abstand von zwei Jahren von

ihrem Arbeitgeber über die gesundheitlichen Anforderungen und Mitwirkungspflichten zu belehren. Über die Belehrung ist ein Protokoll zu erstellen, das beim Arbeitgeber für die Dauer von drei Jahren aufzubewahren ist.

Von ärztlichen Einstellungsuntersuchungen wird grundsätzlich abgesehen. Von der Möglichkeit der Einstellungsuntersuchung ist nur dann Gebrauch zu machen, wenn Umstände im Einzelfall eine Untersuchung geboten erscheinen lassen.

Für die Abgabe der Erklärungen sind die landeseinheitlich vorgesehenen Vordruckmuster zu verwenden, die über die jeweilige Schulbehörde erhältlich sind.

Für die Schulen empfiehlt es sich, bereits vor Beginn eines Schuljahres die Personalauswahl durchzuführen und die zu Beschäftigenden rechtzeitig auf die erforderlichen Einstellungsunterlagen hinzuweisen, damit beispielsweise in einem akuten Vertretungsfall die Unterlagen ohne großen Aufwand schnell vorgelegt werden können.

Weitere Informationen sind dem Informationsblatt (*Anlage 8*) zu entnehmen.

4.5 Wohin mit den Beschäftigungsunterlagen?

Für jede eingestellte Person hat die Schule eine *Personalakte* (Hauptakte) zu führen. In die Personalakte sind insbesondere aufzunehmen:

- weiterzuführender Personalbogen
- Lebenslauf, Lichtbild
- Personenstandsurkunden
- Nachweise über Vor-, Aus- und Fortbildung einschließlich Prüfungszeugnisse und andere Befähigungsnachweise
- Führungszeugnisse
- Erklärung nach § 35 IfSG, ggf. Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft
- Arbeitsvertrag, Gelöbnis, Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz
- Anträge in persönlichen Angelegenheiten
- Unterlagen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfordert, dass der Arbeitgeber jederzeit die vertrauliche Behandlung der Personalakte aktiv sicherstellt. Die mit der Bearbeitung und Verwahrung beauftragten Bediensteten sind auf ihre Verschwiegenheitspflicht besonders hinzuweisen. Die Akten sind so aufzubewahren, dass kein Unbefugter Einblick erlangen kann.

Die allgemeine Aufbewahrungspflicht für Personalakten beträgt fünf Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die ausgeschiedenen Beschäftigten das 65. Lebensjahr vollendet haben oder der Arbeitgeber Gewissheit über den Tod erlangt hat.

Dem NLBV sind zur Abwicklung der Vergütung nach Vertragsabschluss die erforderlichen Einstellungsunterlagen und eine Vertragskopie *sofort* direkt zuzuleiten, eine Dienstantrittsmeldung ist ggf. später nachzureichen. Jegliche Vertragsänderungen sowie Änderungen hinsichtlich der

bestehenden Beschäftigungssituation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers (beispielsweise weitere Beschäftigungsverhältnisse) sind dem NLBV unverzüglich zu melden.

Bei kurzfristigem Ausscheiden von Beschäftigten ist das NLBV vorab umgehend telefonisch, per Fax oder per E-Mail zu informieren.

In einer Übersicht (*Anlage 9*) wird eine Hilfestellung für den Umgang mit den Beschäftigungunterlagen gegeben.

4.6 Personalvertretungsrechtliche Einordnung

Beim Abschluss von Beschäftigungsverhältnissen mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist grundsätzlich der Schulpersonalrat von der Schulleiterin oder dem Schulleiter im Rahmen der Mitbestimmung zu beteiligen (*s. Muster Anlage 10*). Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Beschäftigte im Sinne des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG).

Kurzfristig eingestellte pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind allerdings nur dann Beschäftigte im Sinne des NPersVG (§ 4 Abs. 3 i. V. m. § 92 Abs. 3), wenn sie diese Tätigkeit nicht nebenberuflich oder nebenamtlich ausüben sowie innerhalb eines Jahres mehr als zwei Monate beschäftigt werden. Das heißt, der Vertrag, mit dem die Zweimonatsfrist überschritten wird, ist beteiligungspflichtig.

Eine nebenberufliche Tätigkeit setzt voraus, dass daneben noch eine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wird; bei nichtselbständiger Tätigkeit ist dies der Fall, wenn die Arbeitszeit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten ausmacht und bei selbständiger Erwerbstätigkeit, wenn diese einen entsprechenden Umfang hat. Eine nebenamtliche Tätigkeit erfordert eine andere hauptamtliche Tätigkeit als Beamtin oder Beamter.

Der Abschluss von Kooperationsverträgen ist hinsichtlich der Bereitstellung von Personal gem. § 66 Abs. 1 Nr. 14 NPersVG mitbestimmungspflichtig. Die Eingliederung des Personals in die Dienststelle Schule im Rahmen dieser Kooperationsverträge ist als Einstellung gem. § 65 Abs. 2 Nr. 1 NPersVG ebenfalls mitbestimmungspflichtig, wenn diese Tätigkeit nicht nebenberuflich oder nebenamtlich ausgeübt wird.

Die in einem Verbund von Schulen beschäftigten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Stundenrahmenvertrag sind einer Stammschule zuzuordnen. Die gegebenenfalls notwendigen personalvertretungsrechtlichen Beteiligungen sind von dort aus vorzunehmen.

Neben diesen personalvertretungsrechtlichen Aspekten sind auch die Belange der Schulfrauenbeauftragten und, soweit davon betroffen, auch die der Schwerbehindertenvertretung sowie deren Beteiligung zu berücksichtigen.

4.7 Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Die **befristeten** Arbeitsverhältnisse enden regelmäßig mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist.

Die Beendigung von **unbefristeten** Arbeitsverhältnissen und die **vorzeitige** Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse sollte in der Regel einvernehmlich durch **Auflösungsvertrag** (*Anlage 11*) vorgenommen werden. Dabei wird bei vorzeitiger Beendigung von Stundenrahmenverträgen die Vergütung auf der Grundlage der tatsächlich erteilten Stunden abgerechnet. Dem NLBV ist mit dem Auflösungsvertrag eine Abrechnung über die tatsächlich erteilten Stunden vorzulegen.

Kommt es zu einer **Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite, ist die Schulbehörde als die dafür zuständige Stelle frühzeitig einzuschalten.

5. Kooperationsverträge mit außerschulischen Trägern

Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können der Schule auch durch Kooperationsvereinbarungen von kommunalen Trägern (Schulträger) oder von privaten Trägern (Fördervereine, freie und öffentliche Träger der Jugendhilfe, Beschäftigungsgesellschaften) zur Verfügung gestellt werden. In diesen Fällen ist mit dem jeweiligen Träger, der das Personal zur Verfügung stellt, ein Kooperationsvertrag (*Anlage 12*) abzuschließen. In dem Kooperationsvertrag sind die Dauer des Einsatzes der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beschreibung der unterrichtsergänzenden Aufgaben sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die im öffentlichen Schuldienst gelten (z. B. Pflicht zur Verschwiegenheit, Datenschutz, Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz), zu vereinbaren.

Der Kooperationspartner verpflichtet sich, das erforderliche Personal bereitzustellen. Dafür erstattet das Land, vertreten durch die jeweilige Schule, dem Träger pauschal die landesüblich zu zahlenden Personalkosten, jedoch nicht mehr, als der Träger selbst aufwendet. Für die Personalkostenerstattung kann tarifgebundenen Kooperationspartnern, die selbst verpflichtet sind, den BAT anzuwenden, derzeit ein Betrag von 21,50 Euro, nicht tarifgebundenen Kooperationspartnern ein Betrag von 17,84 Euro pro Stunde gewährt werden.

Die Zahlung der pauschalierten Personalkostenerstattung wird durch die jeweils zuständige Schulbehörde veranlasst. Hierzu leitet die Schule der Schulbehörde (*nicht dem NLBV!*) unverzüglich eine Kopie des Kooperationsvertrages zu. Die Schule teilt der Schulbehörde ebenfalls jede Änderung der Kooperationsvereinbarung mit.

6. Schlussbestimmungen

Dieser Erlass tritt zum 1.8.2004 in Kraft.