

# **Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an öffentlichen Schulen**

Rd.Erl. d. MK v. 01. 07. 2019 - 14.2.1– 03 210/1 ( 1)

## **-VORIS 22410-**

### **1. Regelungsgehalt**

Mit diesem Runderlass werden die Voraussetzungen und die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Fachkräfte an öffentlichen Schulen geregelt.

### **2. Tätigkeitsbereiche und Aufgaben der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen und ergänzen die Erziehungs- und Unterrichtsarbeit an den öffentlichen Schulen im Rahmen des Bildungsauftrages. Sie können als Fachkräfte für eine Vielzahl verschiedenartiger Tätigkeiten eingesetzt werden, erteilen aber keinen eigenverantwortlichen Unterricht. In Orientierung an ihren tatsächlichen Aufgaben und Tätigkeitsfeldern umfassen sie drei Gruppen von Beschäftigten.

2.1 Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fachkräfte für unterrichtsbegleitende Tätigkeiten und außerunterrichtliche Angebote können zum Beispiel für folgende Aufgaben und Tätigkeitsfelder eingesetzt werden:

- a) Betreuung und Unterstützung der Schülerinnen und Schüler in den Lern- und Übungszeiten,
- b) Beaufsichtigung der Schülerinnen und Schüler während der Schulöffnungszeiten,
- c) Beaufsichtigung/Betreuung von Schülerinnen und Schülern bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrkräften
- d) Unterstützung einer Lehrkraft im Unterricht
- e) Mitwirkung bei der Qualitätsentwicklung der Schule
- f) zur Planung, Durchführung und Nachbereitung außerunterrichtlicher Angebote,
- g) für Organisations- und Koordinationsaufgaben in der Ganztagschule
- h) Mitwirkung bei Schulveranstaltungen
- i) Besprechung und Austausch mit Lehrkräften und Eltern

Die Tätigkeiten Buchstabe a) bis Buchstabe i) können je nach Qualifikation miteinander kombiniert werden. Aus tarifrechtlicher Sicht ist darauf zu achten, dass diese pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zum überwiegenden Teil Tätigkeiten nach Buchstabe g) wahrnehmen.

2.2 Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fachkräfte für therapeutische Unterstützung üben Tätigkeiten entsprechend ihrer fachlichen Ausbildung aus. Ihr Einsatz erfolgt insbesondere in der sonderpädagogischen Förderung an allen Lernorten, in denen Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf unterrichtet werden. Sie werden in allen Schulformen eingesetzt und wirken an der Erfüllung des schulischen Unterrichts- und des Bildungsauftrages mit.

2.3 Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als sozialpädagogische Fachkräfte in der sozialen Arbeit in schulischer Verantwortung (Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter) tragen mit ihren Angeboten zur Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler bei. Sie ermöglichen mit ihrer Tätigkeit Schülerinnen und Schülern eine erfolgreiche Teilnahme am Unterricht und am Schulleben.

### **3. Qualifikation**

Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sollen über eine abgeschlossene Ausbildung aus dem Sozial- und Erziehungsdienst oder über die für die jeweilige Aufgabenwahrnehmung notwendige Qualifikation verfügen. Bei gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen ist im Wege einer Einzelfallprüfung festzustellen, dass entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden können.

Bestehen Zweifel, ob gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen vorliegen, ist vor der Einstellung dem MK zu berichten.

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Qualifikationen können bei nachgewiesenem Bedarf für entsprechende Tätigkeiten eingesetzt werden.

### **4. Arbeitsverträge**

Arbeitsverträge mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an öffentlichen Schulen sind nach den geltenden Bestimmungen für Beschäftigte des Landes unter

Berücksichtigung der jeweils gültigen haushaltsrechtlichen Vorgaben und der dienstrechtlichen Befugnisse, zu schließen. Alle Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

## **5. Eingruppierung**

Für die Eingruppierung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, soweit es sich nicht um Beschäftigte in Gesundheitsberufen handelt (für diese Beschäftigte gelten andere Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung), die Tätigkeitsmerkmale des Teils II Abschnitt 20.6 (Erzieherinnen/Kinderpflegerinnen) der Entgeltordnung zum Tarifvertrag der öffentlichen Länder (TV-L) unmittelbar bzw. analog heranzuziehen (BAG 1. Juli 2009,- 4 AZR 234/08).

Nach § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-L kommt es für die Eingruppierung darauf an, ob in der den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragenen Tätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die die Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe gemäß Teil II Abschnitt 20.6 erfüllen.

In der Regel kann bei pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tarifrechtlich von einem Arbeitsvorgang ausgegangen werden, weil das Arbeitsergebnis immer die Betreuung von Schülerinnen und Schülern ist und dieses Ergebnis der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern entspricht. Ausnahmen sind bei den Beschäftigten nach Teil II Abschnitt 20.4 (Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen, Bewährungshelfer, Heilpädagogen) oder 10.5 und 10.6 (Ergotherapeuten und Logopäden) der Entgeltordnung zum TV-L möglich.

Die Bewertung eines Arbeitsplatzes erfolgt auf der Grundlage einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung und den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen sowie den dazugehörigen Protokollerklärungen.

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. Die Entscheidung über die Bewertung der Tätigkeit obliegt der Niedersächsischen Landesschulbehörde (NLSchB). Dabei ist bis zu einer endgültigen Entscheidung im Einzelfall vorerst die Entgeltgruppe festzulegen, deren Tätigkeitsmerkmale zweifelsfrei vorliegen.

## **6. Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt sich nach § 6 Abs. 1 Buchstabe a TV-L. Sie beträgt in Niedersachsen 39,8 Stunden und bei einer 5-Tage Woche 7,96 Stunden pro Tag.

Für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend davon nach § 6 Abs. 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe dd TV-L 38,5 Stunden und bei einer 5-Tage Woche 7,7 Stunden pro Tag.

Der Umfang der arbeitsvertraglich zu vereinbarenden wöchentlichen Arbeitszeit soll mindestens 5 Stunden betragen.

Beim Einsatz von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Durchführung außerunterrichtlicher Angebote oder im Rahmen eines Vertretungskonzeptes an verlässlichen Grundschulen ist eine Stunde für ein außerunterrichtliches Angebot (45 Minuten) wegen der Vor- und Nachbereitung wie eine Zeitstunde (60 Minuten) zu rechnen.

Bei den sonstigen Einsätzen gilt die vereinbarte feste Arbeitszeit oder die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme als Arbeitszeit.

Hinsichtlich der Besonderheiten im Rahmen der inklusiven Beschulung ist der Erlass des Referates 14 vom 10.01.2014 8 Az.: 14.2 – 03 201/10 (34) (Anlage 1) zu beachten.

#### 6.1 Stunden für weitere Tätigkeiten

Bei den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens fünf Stunden wird für sog. „weitere Tätigkeiten“ ein Fünftel ihrer wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet, wenn sie überwiegend außerunterrichtliche Angebote durchführen oder überwiegend unterrichtsbegleitend zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern mit festgestelltem sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf eingesetzt werden.

Zu den weiteren Tätigkeiten gehören unter anderem

- die Entwicklung und Fortschreibung pädagogischer Konzeptionen
- die systematische Beobachtung und Dokumentation der Entwicklungsprozesse der Schülerinnen und Schüler
- das Erstellen individueller Förderpläne
- die Mitwirkung bei der Erstellung von Gutachten, Berichten und Zeugnissen
- die Beratung bei baulichen Veränderungen, Ausstattung der Schulräume etc.
- die Kooperation und Zusammenarbeit mit Familien und Erziehungsberechtigten
- die Zusammenarbeit mit außerschulischen Institutionen (Vereine, Krankenkassen, Ärzten etc.)
- die Mitarbeit in Schulgremien
- der Teilnahme an Klassenfahrten, Elternsprechtagen, Dienstbesprechungen, sonstige schulische Veranstaltungen, Konferenzen etc.

#### 6.2 Ferienzeitregelungen

Da der Schulbetrieb in den Ferien ruht, ist eine berufsspezifische Beschäftigung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Zeit nur eingeschränkt möglich.

Die dadurch bedingte Freistellung ist daher, soweit sie über den individuellen Erholungsanspruch, einen ggf. zusätzlich zu gewährenden Zusatzurlaub (§ 125 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)) und festgelegter Arbeitstage in den Ferien hinausgeht, während der Unterrichtszeit durch eine erhöhte individuelle wöchentliche Arbeitszeit auszugleichen.

Für die Berechnung der arbeitsvertraglich zu vereinbarenden wöchentlichen Arbeitszeit bzw. der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit während der Unterrichtszeit ist eine auf Vorschlag des Landesrechnungshofes und in Ausführung eines entsprechenden Beschlusses des Niedersächsischen Landtags vom 08.11.2006 (Annahme der Beschlussempfehlung 15/3283) und einer abschließenden Ergänzung der Landesregierung vom 16.03.2007 entwickelte Berechnungsformel (Anlage 2) zu Grunde zulegen.

Bei einer Änderung der bestehenden Arbeitsverträge sind die getroffenen arbeitszeitlichen Vereinbarungen entsprechend zu ändern.

## **7. Gestaltung der Arbeitsverhältnisse**

Mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können je nach Bedarf Arbeitsverträge zum regelmäßigen Einsatz oder zum stundenweisen Einsatz (= Zeitstunde) auf Abruf (Stundenrahmenvertrag) abgeschlossen werden.

Möglich ist auch der Abschluss eines Arbeitsvertrages, der sowohl einen regelmäßigen Einsatz als auch einen flexiblen Einsatz vorsieht (sog. „kombinierte Verträge“).

Rechtsgrundlage für den Stundenrahmenvertrag ist § 12 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge; Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

In der Vereinbarung über Arbeit auf Abruf muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zwanzig Stunden als vereinbart und 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.

Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nur dann verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

Nicht abgeforderte Stunden verfallen bei einem Stundenrahmenvertrag zu Lasten des Arbeitgebers, der Schule. Stundenrahmenverträge sollten deswegen nicht von vornherein in vollem Umfang des der Schule zur Verfügung gestellten Budgets abgeschlossen werden.

## **8. Erholungsurlaub**

Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Landes zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Der Erholungsurlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Bei einer Erkrankung von mehr als 45 (= 75 Ferientage-30 Urlaubstage) Tagen in den Schulferien kann Erholungsurlaub auch in der Schulzeit gewährt werden. Gleiches gilt für durch Attest nachgewiesene Krankheitstage, die als Urlaubstage auf der Urlaubskarte in der unterrichtsfreien Zeit eingetragen sind.

## **9. Rentenversicherung**

Aufgrund der vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Rentenversicherungspflicht sind die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Einstellung auf das Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung hinzuweisen.

## **10. Schlussbestimmungen**

Dieser Rd.Erl. tritt mit Wirkung vom 01.11.2019 in Kraft und mit Wirkung vom 31.12.2024 außer Kraft.

Anlage 1



**Niedersächsisches  
Kultusministerium**

Niedersächsisches Kultusministerium, Postfach 1 61, 30001 Hannover  
Niedersächsische Landesschulbehörde

Regionalabteilung Braunschweig

Postfach 30 51

38020 Braunschweig

Nachrichtlich: Regionalabteilungen Hannover, Lüneburg und Osnabrück

Bearbeitet von  
\*\*\*

e-mail: \*\*\*

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)  
14.2 – 03 201/10 (34)

Durchwahl (0511) 120-

Hannover  
10.01.14

**Arbeitszeitrecht für Beschäftigte gem. § 6 TV-L,  
Arbeitszeit von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und  
Betreuungskräften im Rahmen der inklusiven Beschulung,  
hier: durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 1 TV-L,  
Anrechnung von Fahrtzeiten gem. § 6 Abs.11 TV-L.**

Im Rahmen der Vorschläge für die Dienstbesprechung zu grundsätzlichen dienstrechtlichen Fragen der Lehrpersonalien am 28.11.2013 wurden u. a. die o. g. Punkte angemeldet. Die geschilderten Probleme wurden unter Beteiligung des Niedersächsischen Finanzministeriums gelöst:

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Betreuungskräfte, die an Förderschulen mit schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern eingesetzt werden, haben gem. § 6 Abs. 1 Buchstabe b) Unterbuchstabe dd.) TV-L eine regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden.

Wenn diese pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Betreuungskräfte im Rahmen der Inklusion überwiegend an Schulen eingesetzt werden, an denen sich mehrheitlich keine schwerbehinderten Schülerinnen und Schüler befinden, dann entfällt die o. g. Regelung und es würde für diese die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39,8 Stunden gelten.

Auf den Antrag, in diesem Fall eine Ausnahme zuzulassen, teilte das Niedersächsische Finanzministerium mit, dass bis zu einer anderen Entscheidung oder einer abweichenden tarifvertraglichen Regelung keine Bedenken bestehen, dass für pädagogische Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter sowie Betreuungskräfte, die bisher an Schulen für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler tätig waren (§ 6 Abs.1 Buchst. b dd.) TV-L) und die bei unveränderter Wahrnehmung ihrer Aufgaben mit diesen Schülerinnen und Schülern im Rahmen der inklusiven Beschulung nunmehr an Regelschulen eingesetzt sind, weiterhin eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden gilt.

Ein weiteres im Rahmen der inklusiven Beschulung aufgetretenes Problem ist die Anrechnung von Fahrtzeiten als Arbeitszeit. Innerhalb des täglichen Einsatzes von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Betreuungskräften im Rahmen der inklusiven Beschulung müssen diese zur Betreuung der schwerbehinderten Schülerinnen und Schüler an einem Tag ggf. mehrfach an einer anderen Schule ihre Aufgaben wahrnehmen. Dies geschieht in der Regel im Rahmen einer Teilabordnung. Als Arbeitszeit zählt gem. § 6 Abs. 11 TV-L nur die Zeit der Tätigkeit an der Dienststelle, soweit nicht die Sonderregelungen des § 6 Abs. 11 Satz 2 und Satz 3 TV-L angewendet werden könnten. Dies würde bedeuten, dass ggf. Fahrtzeiten nicht als Arbeitszeit gewertet werden können.

Das Niedersächsische Finanzministerium teilte auf Nachfrage mit, dass, wenn auf Veranlassung des Arbeitgebers für die Wahrnehmung der Tätigkeiten von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Betreuungskräften im Rahmen der inklusiven Beschulung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern der Einsatz an mehreren Schulen erforderlich und damit ein Ortswechsel verbunden ist, die jeweiligen Schulstandorte als Arbeitsorte für diese Beschäftigten gelten. Die Fahrtzeit ist somit als Arbeitszeit anzusehen und bei der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Im Auftrage

\*\*\*



## Anlage 2

### Berechnungsformel für die Berechnung der individuellen Arbeitszeit

$$\text{Individuelle AZ} = \frac{\text{Arbeitsvertragliche AZ} \times (\text{Arbeitstage/Jahr} - \text{Urlaub} - \text{Zusatzurlaub} - \text{ggf. festgelegte Arbeitstage in den Ferien})}{190 \text{ Schultage}} - \text{ggf. Stunden für weitere Tätigkeiten}$$

Individuelle Arbeitszeit= Die individuelle Arbeitszeitverpflichtung ist die höchstmögliche Stundenzahl, die mit der oder dem Beschäftigten während der Unterrichtszeit vereinbart werden kann. Unter Anwendung der Berechnungsformel wird die individuelle wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig auf die Kalendermonate verteilt.

190 Schultage= Unter Zugrundlegung von 38 Schulwochen im Jahr ergeben sich 190 Schultage.

Arbeitstage/Jahr= In der Regel ist bei der Berechnung von 251 Arbeitstagen pro Jahr auszugehen. Hiervon sind der jeweilige Jahresurlaub und ein ggf. zustehender Zusatzurlaub sowie festgelegte Arbeitstage in den Schulferien abzuziehen.

arbeitsvertragliche= Tariflich festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit  
Arbeitszeit gemäß § 6 TV-L.

Der Umfang der zusätzlichen Arbeitszeitverpflichtung während der Unterrichtszeit, die als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren ist, wird in einem zweiten Schritt wie folgt errechnet:

Zusätzl. Arbeitszeitverpfl. = Individuelle AZ – arbeitsvertragliche AZ (+ ggf. Std. für weit. Tätigkeiten)

Soweit an einzelnen Schulen der Unterricht abweichend von der Fünftageweche an 6 Tagen stattfindet, ist die Berechnungsformel entsprechend anzupassen.