

**Tarifvertrag
für die Kant-Grundschule Grunewaldstraße
– TV Kant-GS –
vom 15. Juli 2008
in der Fassung des 3. Änderungsstarifvertrages
vom 12. Juli 2017**

Zwischen

**der Stiftung Private Kant-Schulen gGmbH
- vertreten durch den Schulleiter des Betriebes Kant-Grundschule
sowie den Geschäftsführenden Direktor des Schulträgers -**

und

**der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverband Berlin
(Berliner Verband der Lehrer und Erzieher)
- vertreten durch den Vorstand -**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die pädagogischen Angestellten der Kant-Grundschule Grunewaldstraße des Private Kant-Schule e.V. Pädagogische Angestellte sind die Lehrkräfte und weitere pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - nachfolgend Angestellte genannt - der Kant-Grundschule Grunewaldstraße.

Protokollerklärung:

Der Begriff "Kant-Grundschule Grunewaldstraße" kennzeichnet die schulische Organisationseinheit, nicht den Standort der Schule.

**§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem/der Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Schulhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) Arbeitsverhältnisse werden überwiegend auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Maßgeblich für die Bewertung ist die Anzahl der bestehenden Arbeitsverhältnisse.

§ 3 Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird.

§ 4 Personalakten und persönliche Daten

- (1) Der/Die Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine/ihre vollständige Personalakte. Das Recht auf Einsicht kann auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausgeübt werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (2) Der/Die Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine/Ihre schriftliche Gegenäußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (3) Das Recht auf Einsicht schließt das Recht der/des Angestellten ein, auf eigene Kosten Kopien aus der Personalakte zu fertigen.
- (4) Der/Die Angestellte kann verlangen, dass ihm/ihr Auskunft über die über ihn/sie elektronisch gespeicherten Daten erteilt wird.

§ 5 Haftung

Der/Die Angestellte hat dem Arbeitgeber einen aus seinem/ihrer Verhalten entstandenen Schaden nur bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung seiner Dienstpflichten zu ersetzen.

§ 6 Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben

- (1) Die durchschnittliche Dauer der Wochenarbeitszeit eines/einer vollzeitbeschäftigten Angestellten beträgt 38,5 Zeitstunden.
- (2) Während der Dauer der Arbeitszeit werden in der Regel folgende Arbeitsaufgaben erbracht:
 - A: Unterrichtstätigkeit, Förderunterricht, Förderreserve,
 - B: unterrichtsnahe Tätigkeiten (Schülerarbeitsstunden, Betreuungsreserve, pädagogische Assistenz),
 - C: außerunterrichtliche Tätigkeiten, z. B. die Aufsichtsführung, die Leitung von Arbeitsgemeinschaften, Bibliothekszeiten, Freizeitraumzeiten, Hausaufgabenzeiten, Schüler-Transport-Zeiten, Früh- und/oder Spätbetreuungszeiten

sowie

- D: sonstige Tätigkeiten, die auf Grund der Besonderheiten eines Schulbetriebes zu leisten sind und nicht (A), (B) und/oder (C) zuzuordnen sind, z. B. die Vorbereitung des Unterrichts und/oder unterrichtsnaher Tätigkeiten, die Organisation von und/oder Teilnahme an Veranstaltungen, Klassenfahrten, Fortbildungen, Elternarbeit (z. B. Elterngespräche, -abende etc.), Beratungs- bzw. Besprechungstätigkeit (z. B. Konferenzen und Dienstbesprechungen etc.).
- (3) Die Wochenarbeitszeit der Lehrkräfte (§ 8 Absatz 2 Nr. 1 und 2) wird durch die Erbringung von 23 Zeitstunden (1380 Minuten) mit den Tätigkeiten zu vorstehend A bis C (bei Vollzeit; im Übrigen zeitanteilig) erfüllt. Darüber hinaus umfasst die Wochenarbeitszeit Arbeitsaufgaben zu vorstehend D. Die Arbeitszeit nach Satz 1 kann im Einvernehmen von Schulleitung und Lehrkraft im Umfang von bis zu 120 Minuten überschritten werden.

Die Aufsichtsverpflichtung der Lehrkräfte beträgt bei Vollzeitbeschäftigung mindestens 120 Minuten, und höchstens 200 Minuten der Wochenarbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte erbringen den Anteil der Aufsichtsverpflichtung der ihrem Anteil der Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten entspricht.

- (4) Über die Wochenarbeitszeit gemäß den Absätzen 1 bis 3 hinaus sind Lehrkräfte in jedem Schuljahr im Umfang von einem weiteren Tag zur Teilnahme an Veranstaltungen und Beratungen verpflichtet, welche der weiteren inhaltlichen Ausgestaltung und Präsentation der Bildungseinrichtung, ihrer Qualitätsentwicklung und deren Evaluation sowie der innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung dienen

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:

Über die Lage des Einsatztages ist Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

- (5) Pädagogische Mitarbeiter verrichten ihre Arbeitsaufgaben nach Absatz (2) nur in den Bereichen (B), (C) und (D). Der Einsatz im Tätigkeitsbereich (B) umfasst ausschließlich die eigenverantwortliche pädagogische Anleitung der Schüler bei der Anfertigung von Hausaufgaben bzw. die pädagogische Assistenz einer Lehrkraft und ist auf maximal 50 % der Wochenarbeitszeit nach § 6 Absatz 1 beschränkt.

§ 7 Arbeitsversäumnis

- (1) Die Arbeitszeit ist einzuhalten.
- (2) Der/Die Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich seine/ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als zwei aufeinander folgende Arbeitstage, hat der/die Angestellte spätestens am vierten Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

- (3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Bescheinigung eines Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung. Etwaige Kosten für diese Bescheinigungen trägt der/die Angestellte.
- (4) Der/Die Angestellte soll am Tage des Ablaufs der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bzw. am letzten Tag der Arbeitsversäumnis bis 11 Uhr dem Arbeitgeber den voraussichtlichen Dienstantritt bzw. die Fortdauer der Arbeitsverhinderung am folgenden Arbeitstag anzeigen.

§ 8

Eingruppierung und Vergütung

- (1) Die Angestellten erhalten Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die sie eingruppiert sind.
- (2) Die Angestellten sind in folgende Vergütungsgruppen eingruppiert:
 1. Lehrkräfte mit 2. Staatsprüfung für ein Lehramt oder einer vergleichbaren Ausbildung:
Vergütungsgruppe I
 2. Lehrkräfte ohne Ausbildung/Abschluss nach Nr. 1:
Vergütungsgruppe II
 3. pädagogische Mitarbeiter:
Vergütungsgruppe III
- (3) Die monatliche Vergütung der vollzeitbeschäftigten Angestellten richtet sich nach Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag. Teilzeitbeschäftigte Angestellte mit individuell vereinbarter Wochenarbeitszeit erhalten den Anteil der Vergütung eines/einer vollbeschäftigten Angestellten, der dem Verhältnis seiner/ihrer Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines/einer vollzeitbeschäftigten Angestellten entspricht.
- (4) Bei Einstellung wird der/die Angestellte der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige bzw. für die Tätigkeit förderliche Berufserfahrung vorliegt. Zeiten derartiger Berufserfahrung sind als Anerkennungszeit mindestens zu 50 vom Hundert und höchstens zu 100 vom Hundert zu berücksichtigen. Nicht berücksichtigt werden Zeiten des Sonderurlaubs ohne Vergütung sowie der Elternzeit bei vollständiger Freistellung von der Tätigkeit.
- (5) Unter Anrechnung der Anerkennungszeiten erreicht der/die Angestellte die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten:
 - 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,
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Der/Die Angestellte erhält die Vergütung nach der nächsten Stufe von Beginn des Monats an, in dem die Stufe erreicht wird.

§ 9

Zahlung der Vergütung und der Zulagen

Die Vergütung und eventuelle Zulagen werden monatlich gezahlt. Die Vergütung sowie die weiteren Vergütungsbestandteile im Sinne dieses Tarifvertrages sind so rechtzeitig auf ein von dem/der Angestellten einzurichtendes Girokonto zu überweisen, dass sie bis zum Ersten des Folgemonats zur Verfügung stehen. Der/Die Angestellte erhält monatlich einen nachvollziehbaren schriftlichen Vergütungsnachweis.

§ 10

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz vom 24. Mai 1994 in der am 1. Januar 1999 geltenden Fassung.

§ 11

Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der Arbeitgeber gewährt allen Angestellten, deren Arbeitsverhältnis länger als zwei Jahre besteht, eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage in Höhe von bis zu 4,7 vom Hundert des Bruttogehaltes, beschränkt auf einen Jahresbeitrag von 1.800,00 €.
- (2) Alle Neuverträge ab dem 1. Januar 2004 werden durch den Arbeitgeber bei einer Pensionskasse abgeschlossen.
- (3) Angestellte, für die der Arbeitgeber bereits nach den vor dem 1. Januar 2004 geltenden Regelungen eine Kapitallebensversicherung abgeschlossen hat, können diese fortführen lassen. Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge wird hier auf die Beträge nach § 40b Absatz 2 Satz 1 und 2 begrenzt. Die auf die Beiträge zur Kapitallebensversicherung entfallende pauschale Lohnsteuer nach § 40b Absatz 1 EStG trägt der Arbeitgeber.
- (4) Abweichend von Absatz 3 können Angestellte, für die der Arbeitgeber bereits nach den vor dem 1. Januar 2004 geltenden Regelungen eine Kapitallebensversicherung abgeschlossen hat, zu den unter Absatz 1 genannten Bedingungen in die Pensionskasse aufgenommen werden. Die Aufnahme in die Pensionskasse setzt voraus, dass der/die Angestellte vorher sein/ihr Einverständnis erklärt, dass die Kapitallebensversicherung ruhend und beitragsfrei gestellt wird, oder dass er/sie - bei Zustimmung des Versicherers - die Zahlung der Beiträge zur Kapitallebensversicherung anstelle des Arbeitgebers übernimmt. Der Wunsch zur Aufnahme in die Pensionskasse ist dem Arbeitgeber von dem/der Angestellten mindestens drei Monate vor dem angestrebten Aufnahmetermin schriftlich anzuzeigen.

- (5) Abweichend von § 1b Absatz 1 Satz 1 BetrAVG werden Ansprüche aus der Versorgungszusage, die gemäß Absatz 1 und 2 nach mehr als zweijährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu gewähren waren, bereits dann unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 3 Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft).

§ 12 Entgeltumwandlung

- (1) Angestellte können vom Arbeitgeber verlangen, dass bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten, mindestens jedoch ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV durch Umwandlung künftiger Entgeltansprüche nach diesem Tarifvertrag gemäß § 1a BetrAVG für seine/ihre betriebliche Altersversorgung im Wege einer Kapitallebensversicherung verwendet werden.
- (2) Der Arbeitgeber kann verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge für die betriebliche Altersversorgung der/des Angestellten umgewandelt werden, soweit die Entgeltumwandlung nicht in Form von Jahresbeiträgen erfolgt.
- (3) Steuern und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, die auf die umgewandelten Entgeltbestandteile zu entrichten sind, trägt der/die Angestellte.
- (4) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Altersversorgung besteht, ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

§ 13 Sterbegeld

- (1) Beim Tode des/der Angestellten erhalten in folgender Rangfolge
- a) der überlebende Ehegatte oder der/die eingetragene Lebenspartner/in nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz,
 - b) der Lebensgefährte/die Lebensgefährtin, die leiblichen Kinder oder Adoptivkinder oder
 - c) die Eltern
- ein Sterbegeld. Ein vorrangiger Anspruch verdrängt die nachrangigen Ansprüche.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate die Vergütung (§ 8) des Verstorbenen gewährt. Mehrere gleichrangig Anspruchsberechtigte erhalten das Sterbegeld anteilig, sofern kein höherrangiger Anspruch besteht.
- (3) Das Sterbegeld wird in einer Summe an einen dem Grunde nach Anspruchsberechtigten des Verstorbenen nach Absatz 1 mit befreiender Wirkung gegenüber allen anderen Anspruchsberechtigten gezahlt. Die Auszahlung setzt voraus,

dass sich der Zahlungsempfänger/die Zahlungsempfängerin schriftlich verpflichtet, eventuell vorrangige Ansprüche durch Weiterleitung des Sterbegeldes bzw. eventuell gleichrangige Ansprüche anteilig im Verhältnis der gleichrangig Anspruchsberechtigten zu erfüllen.

§ 14

Aufwandsentschädigung bei Klassenfahrten

Bei Durchführung und Teilnahme an einer Klassenfahrt von mindestens fünf Tagen Dauer erhält der/die Angestellte einen Zuschuss von 125,00 € für jeweils fünf Tage der Durchführung und Teilnahme an einer Klassenfahrt. Der Zuschuss wird in dem Monat, in dem die Klassenfahrt endet, mit der Vergütung überwiesen.

§ 15

Erholungsurlaub

- (1) Der/Die Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.
- (2) Für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses erwirbt der/die Angestellte ein Zwölftel des Urlaubsanspruches nach Absatz 1 Satz 2.
- (3) Der Urlaub von Lehrkräften (Vergütungsgruppen I und II) gilt mit der Freistellung von der Unterrichtserteilung während der Schulferien der Berliner Schule als abgegolten, sofern nicht infolge von Arbeitsunfähigkeit, Inanspruchnahme der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, Erziehungsurlaub oder Sonderurlaub ohne Bezüge während der Schulferien der jährliche Urlaubsanspruch nach Absatz 1 bzw. Absatz 2 unterschritten werden würde.

Lehrkräfte sind während der Schulferien nicht zur Wahrnehmung erzieherischer oder anderer außerunterrichtlicher Tätigkeiten verpflichtet.

- (4) Abweichend von Absatz 3 Satz 2 sind Lehrkräfte verpflichtet, am letzten Ferientag der Sommerferien bzw. - wenn der letzte Ferientag auf einen Samstag oder Sonntag fällt - am letzten Freitag der Sommerferien, an einem in der Schule anberaumten Organisationstag teilzunehmen. An diesem Tag kann kein Urlaub in Anspruch genommen werden.

Darüber hinaus können Lehrkräfte mit ihrem Einverständnis während der Schulferien zur Absicherung der betriebsüblichen Betreuungsaufgaben der Kant-Grundschule eingesetzt werden. Sofern diese Betreuung nicht durch die weiteren pädagogischen Mitarbeiter/innen oder sich freiwillig für die Betreuung zur Verfügung stellende Lehrkräfte abgesichert werden kann, können Lehrkräfte innerhalb von drei Jahren bis zu insgesamt fünf Tagen zur Erfüllung von Betreuungsaufgaben in den Schulferien verpflichtet werden. Der Einsatzzeitraum ist der Lehrkraft grundsätzlich mindestens 6 Monate vorher mitzuteilen.

Werden Lehrkräfte innerhalb der Schulferien für Betreuungsaufgaben eingesetzt, so ist im Einvernehmen mit der Lehrkraft zusätzliche Vergütung entsprechend

den allgemeinen Vergütungsregelungen oder Freizeitausgleich außerhalb der Schulferien zu gewähren.

§ 16 Urlaubsgeld

- (1) Angestellte, die mindestens seit dem 2. Januar desselben Kalenderjahres ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zur Kant-Grundschule Grunewaldstraße stehen, erhalten mit den Bezügen im Monat Juni ein Urlaubsgeld. Das Urlaubsgeld beträgt 10 vom Hundert der vereinbarten Monatsvergütung des Monats Mai gemäß Anlage 1 Nr. 1.
- (2) Abweichend von Absatz 1 bemisst sich das Urlaubsgeld bei Inanspruchnahme von Elternzeit im Monat Mai und gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nach der vor Beginn der Elternzeit vereinbarten Arbeitszeit, sofern deren Umfang höher war als der Umfang der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.

Im Falle der Inanspruchnahme von Elternzeit und Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 3 Unterabsatz 2 oder 3 bemisst sich das Urlaubsgeld nach der vor Beginn der Elternzeit vereinbarten Arbeitszeit.

- (3) Der Anspruch auf das Urlaubsgeld ist ausgeschlossen, wenn der/die Angestellte im Monat Mai keinen Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz hat.

Hat der/die Angestellte nur wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wegen der Inanspruchnahme der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder von Elternzeit im Monat Mai keinen Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung, Entgeltfortzahlung, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nur wegen der Inanspruchnahme der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder der Inanspruchnahme von Elternzeit nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an die Mutterschutzfristen oder die Elternzeit im selben Kalenderjahr wieder aufgenommen wird. Das Urlaubsgeld wird im Monat der Arbeitsaufnahme nachgezahlt. Das Urlaubsgeld entfällt in vollen Kalenderjahren der Elternzeit, wenn während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgeübt wird.

§ 17 Sonderzahlung

- (1) Der Arbeitgeber gewährt allen Angestellten eine Sonderzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Kalenderjahres besteht. Die Zahlung erfolgt mit den Novemberbezügen eines jeden Jahres. Endet das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers oder aus von diesem zu vertretenden Gründen in der Zeit vom 1. September bis zum 30. November des Kalenderjahres wird die

Sonderzahlung gewährt. Endet das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters oder Erwerbsminderung in der Zeit vom 2. Januar bis zum 30. November des Kalenderjahres wird die Sonderzahlung gezahlt.

Endet das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des/der Angestellten oder aus von diesem/dieser zu vertretenden Gründen vor dem 1. Dezember des Jahres, entfällt der Anspruch auf Sonderzahlung. Endet das Arbeitsverhältnis des/der Angestellten auf eigenen Wunsch oder aus von ihm/ihr zu vertretenden Gründen bis zum 31. März des Folgejahres, ist er/sie zur Rückzahlung der Sonderzahlung verpflichtet.

- (2) Die Sonderzahlung beträgt 7,7 vom Hundert der in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres tatsächlich gezahlte Monatsvergütungen nach Anlage 1 Nr. 1.
Während der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz wird der/die Angestellte so behandelt, als bezöge sie ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Monatsvergütung.

Reduziert eine/ein Angestellte/r in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres seine Arbeitszeit wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit, wird sie/er bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes so behandelt, als ob sie/er weiter in dem vorher vertraglich vereinbarten Umfang weiter beschäftigt worden wäre und eine entsprechende Monatsvergütung erzielt hätte. Reduziert der/die Angestellte seine/ihre Arbeitszeit während der Inanspruchnahme von Elternzeit nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, wird der Sonderzahlung die in dieser Zeit tatsächlich erzielte Monatsvergütung zugrunde gelegt.

§ 18 Sonderurlaub

- (1) Der/Die Angestellte kann unter Verzicht auf die Vergütung Sonderurlaub bis zur Dauer von 12 Monaten erhalten, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen; die einvernehmliche Verlängerung ist zulässig. Nach Ablauf des Sonderurlaubs wird das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Arbeitszeit zu den gleichen Bedingungen wie zu Beginn des Sonderurlaubs fortgesetzt, es sei denn, die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren einvernehmlich eine abweichende Regelung. Ansonsten gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Wird für die Dauer eines schriftlich zu vereinbarenden Sonderurlaubs befristet eine Vertretungskraft eingestellt, ist eine vorzeitige Rückkehr aus dem angetretenen Sonderurlaub ausgeschlossen, es sei denn, die Vertretungskraft kann mit deren Einwilligung im Bereich der Kant-Grundschule bis zum Ende des Fristvertrages anderweitig beschäftigt werden.

§ 19 Schriftform der Kündigung

Kündigungen - auch außerordentliche - bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 20

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

Das Arbeitsverhältnis kann in beiderseitigem Einvernehmen jederzeit durch einen schriftlichen Auflösungsvertrag beendet werden.

§ 21

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die Angestellte das für das Erreichen der Regelaltersgrenze maßgebliche Lebensalter vollendet.

§ 22

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer der Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist auf Antrag des/der Angestellten umgehend durch ein endgültiges wohlwollendes Zeugnis zu ersetzen, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.
- (2) Auf Antrag des/der Angestellten ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung auszustellen.
- (3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem/der Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich die Arbeitspapiere (Sozialversicherungsheft, Lohnsteuerkarte, Nachweis über gewährten Urlaub) auszuhändigen.
- (4) Der/Die Angestellte ist berechtigt, ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu verlangen, jedoch nicht mehr als einmal im Kalenderjahr.

§ 23

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem/der Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 24

Besitzstand/Erhöhung/Beschäftigungssicherung

Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. August 2008 begründet wurden und über den

31. Juli 2008 hinaus fortbestehen, gilt Folgendes:

1. Jede/r Angestellte erhält mit der Vergütung für den Monat August 2008 eine Einmalzahlung in Höhe von 150,00 Euro. Ab dem 1. September 2008 wird die Monatsvergütung, auf das die/der Angestellte vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Anspruch gehabt hätte, um 4,04 vom Hundert erhöht.
2. Die Überleitung in die Vergütungsstufen gemäß § 8 Absatz 5 erfolgt am 1. September 2008 unter Anwendung der Anlage 2. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung erfolgt die Überleitung auf Basis einer fiktiven Vollzeitbeschäftigtenvergütung.
3. Für die im Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten erklärt der Arbeitgeber den Verzicht auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Juli 2010.

§ 25

Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung, schuldrechtliche Vereinbarung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. August 2008 in Kraft. Er ersetzt den Tarifvertrag vom 22. Dezember 2003 in der Fassung des 1. Änderungsstarifvertrages vom 23. Juni 2004.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann insgesamt oder in Teilen mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Schulhalbjahres von beiden Parteien schriftlich gekündigt werden. Eine Teilkündigung berührt die Wirksamkeit der anderen Vertragsbestimmungen nicht. Abweichend von Satz 1 können die Regelungen zur Höhe der monatlichen Vergütungen der Angestellten frühestens zum 30. September 2017 gekündigt werden.

Protokollerklärung zu § 25 Absatz 2 Satz 3:

Die Tarifvertragsparteien werden spätestens im Mai 2020 Verhandlungen über die Erhöhung der monatlichen Vergütungen der Angestellten ab dem 1. Oktober 2020 aufnehmen.“

- (3) -
- (4) Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Vergütungsregelungen dieses Tarifvertrages mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), mit dem Ziel der Richtlinie 2000/78/EG sowie mit dem auf allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts beruhendem Verbot der Altersdiskriminierung vereinbar sind. Für den Fall, dass ein Arbeitsgericht wider Erwarten rechtskräftig - auch im Rahmen einer Leistungsklage - Anderslautendes feststellen sollte, (dass Vergütungsregelungen dieses Tarifvertrages nicht AGG-konform seien,) verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über AGG-konforme Neuregelungen einzutreten. Sollte binnen einer Frist von zwei Monaten nach Aufnahme der Verhandlungen keine Einigung vorliegen, werden die Vergütungszahlungen nach Anlage 1, soweit Sie über die Beträge in Stufe 2 hinausgehen, unter den Vorbehalt der Neuregelung gestellt.

Zahlungsansprüche, die mit der Unvereinbarkeit der Anlage 1 mit dem AGG bzw.

LESEFASSUNG

mit dem auf den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts beruhenden Verbot der Altersdiskriminierung begründet werden, verfallen, abweichend von § 23, sofern Sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab oder erklärt er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wurde.

1. Monatsvergütung für Tätigkeit in Vollzeit (Beträge in Euro)*gültig ab 1. Oktober 2017*

Vergütungsgruppe	1 (1. Jahr)	2 (2. und 3. Jahr)	3 (4. bis 6. Jahr)	4 (7. bis 10. Jahr)	5 (11. bis 15. Jahr)	6 (ab dem 16. Jahr)
I	3.927,00	4.080,00	4.284,00	4.437,00	4.590,00	4.692,00
II	3.162,00	3.366,00	3.570,00	3.723,00	3.876,00	4.012,00
III	2.448,00	2.652,00	2.856,00	3.060,00	3.264,00	3.400,00

gültig ab 1. Mai 2018

Vergütungsgruppe	1 (1. Jahr)	2 (2. und 3. Jahr)	3 (4. bis 6. Jahr)	4 (7. bis 10. Jahr)	5 (11. bis 15. Jahr)	6 (ab dem 16. Jahr)
I	3.927,00	4.080,00	4.284,00	4.437,00	4.590,00	4.743,00
II	3.162,00	3.366,00	3.570,00	3.723,00	3.876,00	4.080,00
III	2.448,00	2.652,00	2.856,00	3.060,00	3.264,00	3.468,00

gültig ab 1. Oktober 2018

Vergütungsgruppe	1 (1. Jahr)	2 (2. und 3. Jahr)	3 (4. bis 6. Jahr)	4 (7. bis 10. Jahr)	5 (11. bis 15. Jahr)	6 (ab dem 16. Jahr)
I	4.019,28	4.175,88	4.384,67	4.541,27	4.697,87	4.854,46
II	3.236,31	3.445,10	3.653,90	3.810,49	3.967,09	4.175,88
III	2.505,53	2.714,32	2.923,12	3.131,91	3.340,70	3.549,50

gültig ab 1. Oktober 2019

Vergütungs- gruppe	1 (1. Jahr)	2 (2. und 3. Jahr)	3 (4. bis 6 Jahr)	4 (7. bis 10. Jahr)	5 (11. bis 15. Jahr)	6 (ab dem 16. Jahr)
I	4.099,67	4.259,40	4.472,36	4.632,10	4.791,83	4.951,55
II	3.301,04	3.514,00	3.726,98	3.886,70	4.046,43	4.259,40
III	2.555,64	2.768,61	2.981,58	3.194,55	3.407,51	3.620,49

Angestellte in Teilzeit erhalten eine entsprechend zeitanteilige Vergütung.

2. Vergütung bei Mehrarbeit

Zur Ermittlung der Vergütungshöhe bei Mehrarbeit ist die Monatsvergütung nach Nr. 1 zunächst durch 4,348 (Wochen je Monat) und dann durch 21 Stunden = 1260 Minuten (Wochenarbeitszeit 23 Zeitstunden = 1380 Minuten minus Grundaufsichtsverpflichtung von 120 Minuten) zu teilen.

3. Anrechnungszeiten

Zeiträume über vergleichbare Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern sind in einem Umfang von mindestens 50 % bis höchstens 100 % auf die Betriebszugehörigkeit bei der Kant-Grundschule anzurechnen.

**4. Änderungstarifvertrag
vom 12. Juli 2017**

**zum
Tarifvertrag für die Kant-Grundschule Grunewaldstraße
- TV Kant-GS -
vom 15. Juli 2008**

...

**§ 2
Übergangsregelung zu § 1 Nr. 1**

- (1) Die Angestellten werden mit Wirkung zum 1. Oktober 2017 der Stufe zugeordnet, die maßgeblich gewesen wäre, wenn Sie am 1. Oktober 2017 eingestellt worden wären. Zeiten, welche am 1. Oktober 2017 nicht stufenwirksam werden (Restzeiten), verkürzen die verbleibende Stufenlaufzeit bis zur nächsten Stufe, soweit nicht die Stufe 6 erreicht ist.

- (2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 werden Angestellte zum 1. Oktober 2017 keiner neuen Stufe zugeordnet, soweit am 1. Oktober 2017 aus der Anwendung des Absatzes 1 die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe folgen würde als aus der Anwendung des § 9 Absatz 5 TV Kant-GS in der bis zum 30. September 2017 geltenden Fassung. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.