

// Für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte //



ARBEITSRECHT AN HESSISCHEN SCHULEN

Impressum

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt

Redaktion GEW Hessen

Annette Loycke, Kathrin Kummer, Rüdiger Bröhling, Monika Frobel und Karola Stötzel

Telefon: 069–971293 -0

Fax: 069–971293 -93

E-Mail: info@gew-hessen.de | www.gew-hessen.de

Grafik & Satz: Elke Hoefl

Foto: Bert Butzke

Druck: gruendrucken.de

Auflage: 5000



Naturschutzgebiet Am Bergwerkswald 16-20
D-35392 Gießen
Telefon 0641.984960

 **Januar 2020**

Inhalt

1.	Einleitung	5
2.	Rechtsgrundlagen des Arbeitsverhältnisses zum Land Hessen	6
3.	Einstellung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis	6
4.	Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis	7
4.1	Grenzen der Befristung	7
4.2	Kettenbefristungen im Schulbereich	7
4.3	Exkurs: Mobile Vertretungsreserve	8
4.4	Bezahlung der Sommerferien	8
4.5	Urlaub	11
4.6	Arbeitslosengeld	11
5.	Entgelt	14
5.1	Grundentgelt	14
	5.1.1 Entgeltgruppe	14
	5.1.2 Entgeltstufe	16
5.2	Zuordnung zu einer „Entgeltstufe“	16
	5.2.1 Einschlägige Berufserfahrung	16
	5.2.2 Weitere Zeiten	17
	5.2.3 Stufenlaufzeit	18
5.3	Kinderzulage	19
5.4	Jahressonderzahlung	19
5.5	Ausschlussfrist	20
5.7	Betriebsrente	21
6.	Die Mitbestimmung der Personalräte bei Einstellung und Eingruppierung	22
6.1.	Welche Unterlagen müssen vorgelegt werden	22
6.2	Eingruppierung	23
6.3	Mitbestimmungsverfahren	24
7.	Arbeitszeit	25
7.1	Lehrkräfte	25
	7.1.1 Regelmäßige Arbeitszeit	25
	7.1.2 Mehrarbeit	25
	7.1.3 Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte	26
	7.1.4 Lebensarbeitszeitkonto (LAK)	28

7.2	Sozialpädagogische Fachkräfte	29
7.2.1	Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit Pflichtstunden	29
7.2.2	Sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und an Schulen mit Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung und an allgemeinen Schulen mit inklusiver Beschulung in diesen Förderschwerpunkten	29
7.2.3	USF Unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung	30
7.2.4	UBUS Sozialpädagogische Fachkräfte zur unterrichtsbegleitenden Unterstützung	31
7.3	Teilzeit und Beurlaubung	32
7.3.1	Teilzeit	32
7.3.2	Sonderurlaub (Beurlaubung)	33
7.3.3	Mitbestimmung	33
8.	Arbeitsbefreiung	34
9.	Urlaub	35
9.1	Urlaubsdauer	35
9.2	Inanspruchnahme	36
10.	Arbeitsunfähigkeit	37
11.	Probezeit	39
12.	Nebentätigkeit	40
13.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	41
13.1	Kündigung	41
13.1.1	Kündigungsfrist	41
13.1.2	Kündigungsgrund	42
13.2	Rente	44
14.	Arbeitszeugnis	45
15.	Prekarisierung der Beschäftigung auch an Schulen	47
15.1	Verlässliche Schule	47
15.2	„Lehrkräfte“, die bei einem Zeitarbeitsunternehmen ausgeliehen werden	48
15.3	Abbau regulärer Arbeitsverhältnisse in der „Selbstständigen Schule“	48
16.	Streikrecht	49
17.	Rechtsberatung und Rechtsschutz	51
17.1	Rechtsberatung	51
17.2	Rechtsschutz	51
17.3	Berufshaftpflichtversicherung	52
18.	Literaturhinweise	53
19.	Kontakte	54

1. Einleitung

Obwohl die Anzahl der angestellten Beschäftigten im Landesdienst in Hessen in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat, bewegen sich angestellte Landesbedienstete in einem vom Beamtenrecht stark geprägten Umfeld.

Einerseits unterscheiden sich die Rechtsgrundlagen für angestellte Beschäftigte in wesentlichen Teilen deutlich von denjenigen, die für ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen gelten. Andererseits reichen auch Teile des Beamtenrechts in die Dienstpflichten von angestellten Beschäftigten.

Die unterschiedlichen Regelungen und Rechte und Pflichten zu kennen, ist für angestellte Landesbeschäftigte wichtig, denn das Wissen darum, erleichtert den Umgang mit den Dienstvorgesetzten und der Schulbehörde.

Diese Broschüre soll angestellten Landesbeschäftigten helfen, sich im „Dschungel“ der Schulverwaltung zu Recht zu finden und im Zweifel mit Hilfe der GEW Hessen auch Recht zu bekommen.

2. Rechtsgrundlagen des Arbeitsverhältnisses zum Land Hessen

Die Rechte und Pflichten der beim Land Hessen im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte richten sich nach den allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsrechts (Bürgerliches Gesetzbuch, Arbeitszeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Mutterschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz ...).

Weiter richten sich viele Bestimmungen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H). Im Tarifvertrag sind die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsrechts nicht selten noch etwas konkreter geregelt und – durch den Einsatz der GEW Hessen in Kooperation mit den Schwestergewerkschaften – oft noch etwas günstiger für die Beschäftigten. Ein Beispiel sind die Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung in § 29 TV-H.

In den Arbeitsverträgen wird standardmäßig auf die Regelungen im Tarifvertrag Bezug genommen, sodass er für alle „Tarifbeschäftigten“ unmittelbar gilt. Die im Tarifvertrag enthaltenen Regelungen werden nicht alle nochmals im Arbeitsvertrag niedergeschrieben, sondern nur fragmentarisch eingesetzt. Aus diesem Grund finden sich in den meisten Verträgen zum Beispiel keine Regelungen zum Urlaub. Diese sind dann direkt im TV-H nachzulesen.

Eine gekürzte Fassung enthält unsere Broschüre zum TV-H, die über die Geschäftsstelle des Landesverbands bezogen werden kann.

Da das Land Hessen ein „öffentlicher Arbeitgeber“ ist, gibt es zudem einige Verweise auf Regelungen aus dem Beamtenrecht, das dann auch für die im Angestelltenverhältnis Beschäftigten gilt.

3. Einstellung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung werden (so sieht es das Hessische Schulgesetz vor) als Beamtinnen und Beamte eingestellt. Bewerberinnen und Bewerber für eine Tätigkeit als Lehrkraft, die über fünfzig Jahre alt sind, keine volle Lehramtsbefähigung haben, keinem Mitgliedsstaat der Europäischen Union angehören oder bei denen die gesundheitliche Eignung nicht festgestellt werden kann, werden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingestellt.

Sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden grundsätzlich im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eingestellt.

4. Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis

Eine Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis erfolgt in den meisten Fällen, wenn die Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung zwar auf der Rangliste stehen, über diese aber noch keine Stelle angeboten bekommen konnten, weil noch andere Bewerberinnen und Bewerber mit einem „besseren“ Ranglistenplatz vor ihnen stehen. Selbstverständlich ist es möglich, in befristeten Verträgen zu arbeiten und gleichzeitig (noch) auf der Rangliste zu stehen, um dann regulär in ein Beamtenverhältnis übernommen zu werden. Eine befristete Beschäftigung liegt nicht selten dann vor, wenn es um die Beschäftigung von Vertretungslehrkräften ohne Lehramtsbefähigung geht.

Bei einer Einstellung in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gibt es nach wie vor kein geregelteres Verfahren wie bei der Einstellung in das Beamtenverhältnis, so dass man hier fast von einer „Beschäftigungslotterie“ sprechen kann.

Das Land Hessen deckt einen erheblichen Teil des Vertretungsbedarfs, der durch Erkrankungen, Elternzeit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen entsteht, mit befristeten Verträgen ab.



Die GEW hat sich wiederholt dafür ausgesprochen, das erhebliche Volumen an Fristverträgen zu Gunsten fester Stellen für Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung zu reduzieren.

4.1 GRENZEN DER BEFRISTUNG

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nach derzeitiger Rechtslage nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zunächst bis zu zwei Jahre ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet beschäftigt werden (sachgrundlose Befristung). Danach muss der Arbeitgeber einen sachlichen Grund vorweisen, der die befristete Beschäftigung rechtfertigt. Dieser muss tatsächlich auch so wie angegeben, vorhanden sein. In Schulen wird als Sachgrund sehr häufig die Vertretung einer Stammllehrkraft verwendet.

4.2 KETTENBEFRISTUNGEN IM SCHULBEREICH

Nach den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätzen (BAG, Urteil vom 26. Oktober 2016, 7 AZR 135/15) ist die Befristung bei einer Beschäftigung von mehr als zehn Jahren **oder** mehr als fünfzehn Verträgen am Stück bezie-

ungsweise bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als acht Jahren **und** einer Vertragskette von zwölf Verlängerungsverträgen kaum mehr vom Arbeitgeber zu rechtfertigen. Sollte eine solche Konstellation vorliegen, kann das Land Hessen daher mit sehr guten Erfolgsaussichten auf Entfristung verklagt werden.

Ins Bild einer Ampel gesetzt, befindet sich der Arbeitgeber hier im „roten“ Bereich“. Im „gelben“ Bereich liegen Beschäftigungsverhältnisse mit einer Beschäftigungsdauer zwischen sechs Jahren und neun Vertragsverlängerungen und acht Jahren und zwölf Verlängerungen. Nach der Entscheidung vom selben Tag (BAG, Urteil vom 26. Oktober 2016, 7 AZR 140/15) bewegt sich der Arbeitgeber noch im „grünen“ Bereich, wenn er sich bei der befristeten Beschäftigung innerhalb einer Grenze von fünf Jahren und fünf Vertragsverlängerungen bewegt.

Wer befristet beschäftigt ist und die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen (Lehramtsbefähigung) erfüllt, kann sich jederzeit parallel auf eine schulbezogene Ausschreibung und um eine Einstellung im Ranglistenverfahren bewerben.

4.3 EXKURS: MOBILE VERTRETUNGSRESERVE

Sinnvolles Instrument, um die Ausfälle zu kompensieren ist die Mobile Vertretungsreserve (MVR). Die Einstellung erfolgt im Beamtenverhältnis auf Probe. In den ersten zwei Jahren sollen die Lehrkräfte Vertretung an maximal drei Schulen leisten. Ab dem dritten Jahr entfällt diese Verpflichtung. Die Lehrkraft nimmt dann ihre Unterrichtstätigkeit an einer festen Schule auf. Dies muss keine der bisherigen Schulen sein.

 Auch hier fordert die GEW Hessen vom Hessischen Kultusministerium in regelmäßigen Abständen ein, weitere feste Stellen zu schaffen.

4.4 BEZAHLUNG DER SOMMERFERIEN

Bei der Vergabe von Vertretungsverträgen hat das Land Hessen bis zum Frühjahr 2009 regelmäßig die zwischen den Schuljahren liegenden Sommerferien ausgespart. Dies hat die prekäre Lage befristeter Lehrkräfte deutlich verschärft und zu einer Spaltung der Lehrkräfte geführt.

Darüber hinaus hat sich eine nicht akzeptable Situation für die Lehrkräfte dargestellt: Sie standen entweder vor der Entscheidung, sich bei der Agentur für Arbeit zu melden und dann selbstverständlich für sechs Wochen lang „vermittelbar“ sein zu müssen oder eine Lücke in der Rentenversicherung in Kauf zu

nehmen, um ohne Bezahlung und oft ohne die Sicherheit, nach den Ferien wieder beschäftigt zu sein, in den Urlaub zu fahren.

Daher hatte die GEW hier massiv Druck gemacht, um diesen indiskutablen Zustand zu beenden. Im Jahr 2009 wurde der sogenannte Sommerferienerlass ausgehandelt, der die Beschäftigung der befristet beschäftigten Lehrkräfte über die Sommerferien hinweg sichern soll. Im Jahr 2018 wurde der Erlass maßgeblich auf den Druck der GEW-Fraktion im Hauptpersonalrat erneut nachgebessert.

Geregelt sind die folgenden Details: Sobald eine dieser Konstellationen vorliegt, muss das Arbeitsverhältnis die kommenden Sommerferien umfassen.



Konstellation 1

Die Konstellation unter Punkt 1 ist gegeben, wenn

- sich der Einsatz der Vertretungslehrkraft im Unterricht unmittelbar bis zum Beginn der Sommerferien erstrecken soll,
- die zu vertretende Lehrkraft nach der bei Vertragsschluss zu stellenden Prognose darüber hinaus auch während der gesamten Sommerferien ausfällt und
- die Gesamtdauer des Arbeitsvertrages einschließlich der Sommerferien mindestens 35 Kalenderwochen beträgt. Entscheidend ist dabei die Laufzeit des Arbeitsvertrages und nicht die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Vorherige Arbeitsverträge spielen daher keine Rolle.

Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, müssen befristete Arbeitsverträge die kommenden Sommerferien mit einschließen. Zu prüfen sind die Umstände zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, also im Sommer zuvor.



Konstellation 2

Die Konstellation unter Punkt 2 ist gegeben, wenn

- vor Vertragsabschluss feststeht, dass die Vertretungskraft über das laufende Schuljahr hinaus auch im nächsten Schuljahr eingesetzt werden soll und
- die Gesamtvertretungsdauer einschließlich der Sommerferien mindestens 35 Kalenderwochen beträgt.

Hier ist der im Sommer abgeschlossene Arbeitsvertrag so aufzusetzen, dass die folgenden Sommerferien mit eingeschlossen sind. Auch hier sind die Umstände in dem Sommer zu prüfen, der dem Sommer vorausgeht über den die Beschäftigung folgen soll.



Konstellation 3

Weiter muss das abgeschlossene befristete Arbeitsverhältnis die kommenden Sommerferien mit einbeziehen, wenn

- eine zu vertretende Lehrkraft genau vom 1. August bis zum 31. Juli des folgenden Kalenderjahres ausfällt, weil ihr eine Beurlaubung oder ein Sabbatjahr oder ähnliches genau für ein Schuljahr bewilligt worden ist.

Der befristete Arbeitsvertrag der Vertretungslehrkraft ist in dieser Konstellation „deckungsgleich“ für den Zeitraum vom 1. August bis zum 31. Juli abzuschließen. Da der 31. Juli oft mitten in den Ferien liegt, kann ersatzweise die Vertragslaufzeit vom ersten Unterrichtstag des Schuljahres bis zum Ende der folgenden Sommerferien abgeschlossen werden, wenn die unter der Konstellation 1 dargestellten Voraussetzungen vorliegen.



Konstellation 4

Die letzte Konstellation betrifft die Fälle, in denen Lehrkräfte den Vorbereitungsdienst beenden, zum 1. Februar befristet eingestellt werden und nach den Sommerferien unbefristet beschäftigt werden. Hier muss der Arbeitsvertrag gegebenenfalls nachträglich dann noch für die Vertragslaufzeit über die Sommerferien verlängert werden, sodass sich eine durchgehende Beschäftigungszeit ab dem 1. Februar des Jahres ergibt.

Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- Die Lehrkraft war bis zum 31. Januar eines Jahres als Lehrkraft im hessischen Vorbereitungsdienst eingestellt,
- diese Lehrkraft war vom 1. Februar bis zum Unterrichtsende des zugehörigen Schuljahres ununterbrochen befristet beschäftigt und
- die Lehrkraft wird nach den Sommerferien zum Unterrichtsbeginn des folgenden Schuljahres unbefristet eingestellt.



Neu ist am Sommerferienerlass neben dem Umstand, dass die Verträge über die Sommerferien nicht mehr nur abgeschlossen werden können, sondern müssen.

- Die Vertragslaufzeit als Voraussetzung für die Konstellation 1 und 2 muss nicht mehr 39 Kalenderwochen, sondern nur noch 35 Kalenderwochen betragen,
- die gesamte Konstellation 4 gibt es erst seit Inkrafttreten des Erlasses. Der vorherige Erlass hat diese Variante nicht enthalten.



Tipp: Die Vertragsdauer muss jeweils zu Beginn einer Beschäftigung „verhandelt werden“. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei Abschluss eines „neuen“ Arbeitsvertrages im Sommer prüfen muss, ob der Vertrag die folgenden Sommerferien umfasst. Beschäftigten und Personalräten empfehlen wir, unbedingt zu überprüfen, ob der Arbeitgeber den Sommerferienerlass auch einhält.

Beschäftigte, bei denen die Sommerferien ausgespart werden, sollten sich an ihren Schulpersonalrat wenden. Allerdings hat kaum eine Lehrkraft zu dem Zeitpunkt, zu dem sich befristet Beschäftigte arbeitssuchend melden müssen, bereits einen neuen Vertrag erhalten.

RECHTSGRUNDLAGEN



Sommerferienerlass „Weiterbeschäftigung befristet beschäftigter TV-H-Lehrkräfte während der Sommerferien“ vom 20. Juni 2018

4.5 URLAUB

Beschäftigte im Schuldienst, die keine Bezahlung der Sommerferien erhalten, können eine finanzielle Abgeltung für nicht in Anspruch genommenen Urlaub erhalten (Urlaubsabgeltungsanspruch).

Das ist der Fall, wenn die zur Verfügung stehenden Urlaubstage bei Ende der Beschäftigung weniger sind als die Zahl der zurückliegenden Ferientage ohne Arbeitsverpflichtungen. In der Dienstordnung ist geregelt, dass der zustehende Erholungsurlaub in den Ferien zu nehmen ist. Wenn jedoch in den Sommerferien kein Beschäftigungsverhältnis besteht, reicht die Ferienzeit nicht aus, um den zustehenden Urlaub im Volumen von dreißig Urlaubstagen zu nehmen.

Wir empfehlen, einen Antrag auf Auszahlung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs zu stellen. Dann ist abzuwarten, welche Berechnungen das Schulamt vornimmt. Für die Anzahl der Tage, für die Urlaubsabgeltung gezahlt wird, ruht allerdings die Zahlung des Arbeitslosengeldes I.

4.6 ARBEITSLOSENGELD

Wer nach einem Arbeitsverhältnis bzw. zwischen zwei Arbeitsverhältnissen arbeitslos wird, kann unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitslosengeld erhalten.

Einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I hat, wer arbeitslos ist, der Arbeitsver-

mittlung zur Verfügung steht, die Anwartschaftszeit erfüllt, sich persönlich arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld beantragt hat.

Die Anwartschaftszeit hat erfüllt, wer innerhalb einer Rahmenfrist von zwei Jahren mindestens 360 Kalendertage beitragspflichtig beschäftigt war, also Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt hat.

Während eines Beamtenverhältnisses, also auch während des Vorbereitungsdienstes, werden keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt. Diese Zeit ist also nicht anspruchsbegründend.

Einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I hat auch, wer in den letzten vier Jahren vor der (erneuten) Arbeitslosigkeit mindestens einen Tag Arbeitslosengeld bezogen hat, soweit dieser (alte) Anspruch noch nicht aufgebraucht ist.

Wer Arbeitslosengeld I beanspruchen will, sollte die Pflicht zur frühzeitigen Arbeitssuchendmeldung einhalten. Ansonsten droht eine Sperrzeit von einer Woche. Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, müssen sich danach spätestens drei Monate vor der Beendigung bei der Arbeitsagentur arbeitsuchend melden. Dies gilt auch dann, wenn man davon ausgeht, dass der Vertrag verlängert wird. Liegen zwischen Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und dem Ende der Beschäftigung weniger als drei Monate, so muss man sich innerhalb von drei Kalendertagen ab Kenntnis arbeitsuchend melden. Zur Wahrung der Fristen genügt zunächst eine telefonische Meldung, wenn ein Termin zur persönlichen Meldung vereinbart wird.



Über www.jobboerse.arbeitsagentur.de kann die Meldung auch online erfolgen. Dort muss eine Telefonnummer angegeben werden, da die Arbeitsagentur innerhalb von drei Arbeitstagen anruft, um einen persönlichen Beratungstermin zu vereinbaren.

Arbeitslosengeld erhält nur, wer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Nach der „Erreichbarkeitsanordnung“ haben Arbeitslose während der Arbeitslosigkeit aber Anspruch auf drei Wochen Urlaub pro Kalenderjahr. Dieser Urlaub darf in der Regel nicht gleich zu Beginn der Arbeitslosigkeit genommen werden. Mittlerweile dürfte aber allen Arbeitsagenturen bekannt sein, dass Beschäftigte an Schulen diesen Urlaub nur in den Sommerferien nehmen können.

Nach einem Erlass des HKM sollen außerdem diejenigen Beschäftigten, die zwar noch keinen neuen Vertrag haben, bei denen aber eine Weiterarbeit nach den Ferien wahrscheinlich erscheint, eine entsprechende Bescheinigung erhal-

ten, damit sie in den Ferien nicht mit einer Urlaubssperre oder Umschulungsmaßnahmen belegt werden.

Arbeitslosengeld II (kurz: ALG II; oft auch „Hartz IV“ genannt) erhält, wer mindestens 15 Jahre alt ist und die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hat, erwerbsfähig ist, hilfebedürftig ist und seinen gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland hat. Hilfebedürftig ist, wer seinen Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen sichern kann und die erforderliche Hilfe nicht von anderen, insbesondere von Angehörigen oder Trägern anderer Sozialleistungen erhält.

Die gesetzlichen Regelungen sind im Sozialgesetzbuch II zu finden.

Wer Arbeitslosengeld I bezieht, wird in der Regel Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Ausnahmen bestehen für Arbeitslose über 55 Jahren und Personen, die einen Antrag auf Versicherungsfreiheit stellen. Wer Arbeitslosengeld II bezieht und vorher Mitglied in der GKV war, wird dort beitragsfrei versichert. Wer bisher privat versichert war, erhält bei Arbeitslosengeld-II-Bezug einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung in Höhe des Beitrags, der an die GKV zu zahlen wäre. Dieser deckt die Kosten der Versicherung leider nicht ab.

Wer mit einer gesetzlich versicherten Person verheiratet/verpartnert ist, wird Mitglied der kostenfreien gesetzlichen Familienversicherung, wenn das eigene monatliche Gesamteinkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt (2019: 445 Euro) oder wer nur einem „Minijob“ nachgeht.

5. Entgelt

Wer „verdient“ wieviel? Die Antwort finden die Beschäftigten im TV-H und den dazugehörigen Entgelttabellen, die in einer Tarifrunde zwischen dem Land Hessen und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vereinbart werden.



In dem Flyer „Entgelttabellen“ der GEW-Hessen sind die jeweils gültigen Entgelttabellen abgedruckt.



Die Tabellen und den TV-Hessen haben wir unter www.gew-hessen.de/tarifbesoldung/tarif-land-hessen eingestellt.

Um kein Geld zu verschenken, ist es Beschäftigten, die einen neuen Vertrag unterzeichnen oder Zweifel an der Richtigkeit ihrer Eingruppierung haben, anzuraten, zusammen mit ihrem Personalrat zu prüfen, ob die Eingruppierung, das heißt die Zuordnung der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe, richtig vorgenommen wurde. Eine Korrektur ist jederzeit möglich. Wenn sich aber herausstellt, dass ein zu niedriges Entgelt gezahlt wurde, erfolgt die entsprechende Nachzahlung nach Maßgabe der Ausschlussfrist von sechs Monaten (siehe unten).

Im Arbeitsvertrag wird immer die Entgeltgruppe des TV-H aufgeführt. Außerdem sollte im Arbeitsvertrag stehen, nach welcher Entgeltstufe gezahlt wird. Aus zeitlichen Gründen wird die Angabe der Entgeltstufe allerdings oftmals offen gelassen und nach der Einstellung ergänzt.

Die nachfolgenden Erläuterungen richten sich vorwiegend an Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2010 eingestellt wurden. Für Beschäftigte, die vom Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in den TV-H übergeleitet wurden, gibt es Sonderregelungen.

5.1 GRUNDENTGELT

Das Grundentgelt ergibt sich aus der Eingruppierung. Diese ist damit entscheidend für die Höhe der Bezahlung. Die Eingruppierung setzt sich zusammen aus der Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und aus der Zuordnung zu einer Entgeltstufe. Sie wird durch das zuständige Schulamt vorgenommen.

5.1.1 Entgeltgruppe

Die Zuordnung zu den Entgeltgruppen erfolgt derzeit nach dem Eingruppierungserlass, den das Hessische Innenministerium gemeinsam mit dem Kultusministerium erlässt. Dort sind Fallgruppen aufgeführt, in denen die Beschäftigten je nach Schulform und Qualifikation den (alten) Vergütungsgruppen des

BAT zugeordnet sind. Dazu gibt es im Rahmen des „Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten in den TV-H (TVÜ-H)“ eine Tabelle, die die Vergütungsgruppen den Entgeltgruppen des TV-H zuordnet.

Dabei gilt:

Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung (Zweites Staatsexamen oder erfolgreich absolviertes Quereinstiegsprogramm)

- Lehramt für Grundschulen: EG 11
- Lehramt für Haupt- und Realschulen: EG 13
- bei Einsatz an Grundschule: EG 11
- Förderschulen: EG 13
- Gymnasien („Studienräte“): EG 13
- keine Regelung bei Einsatz an Grundschule, aber Erlass „Einstellung und Weiterbildung“ vom 31. Februar 2017: EG 11
- beruflichen Schulen „Studienräte“: EG 13

Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung

- werden mindestens eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als Lehrkräfte mit Lehramt.

Ausnahmen davon sind:

- Religionslehrkräfte
- Lehrkräfte an Gymnasien und Lehrkräfte an beruflichen Schulen (mit wissenschaftlicher Ausbildung in der Tätigkeit von Studienrätinnen oder Studienräten mit der Fähigkeit zum Unterricht in mindestens zwei Fächern und mit Unterricht überwiegend mindestens in einem ihrem Studium entsprechenden Fach).

Soweit im Eingruppierungserlass eine ausdrückliche Regelung für bestimmte Personengruppen zutrifft, ist diese unmittelbar anzuwenden. Soweit Personen einzugruppiert sind, die unmittelbar unter keine Eingruppierungsregelung des Erlasses „passen“, hat eine Eingruppierung zu erfolgen, die das Tarifgefüge des Erlasses berücksichtigt.

Das Land Hessen wendet den Eingruppierungserlass weiterhin sowohl für Lehrkräfte als auch für sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Dies gilt auch für nach dem 31. Dezember 2009 Eingestellte.



Eine „GEW-Fassung“ des Eingruppierungserlasses mit den jeweiligen Entgeltgruppen gibt es unter:

www.gew-hessen.de/recht/mitgliederbereich/entgelt

5.1.2 Entgeltstufe

Wenn die richtige Entgeltgruppe gefunden ist, wird die einzustellende Person einer „Entgeltstufe“ zugeordnet. Der TV-H sieht 6 Entgeltstufen vor. In den §§ 16 und 17 des TV-H ist geregelt, wer wann welcher Entgeltstufe zuzuordnen ist. Dies geschieht zum einen durch Ansammeln von Berufserfahrung innerhalb des Arbeitsverhältnisses, zum anderen kann man aber schon bei der Einstellung, wenn man entsprechende Vorerfahrungen aus anderen Beschäftigungsverhältnissen mitbringt, höher als in die erste Stufe eingestuft werden. Hier bestehen, besonders wenn man aus anderen Berufen kommt, Spielräume.

Die **erstmalige Zuordnung** in die Entgeltstufen richtet sich danach, welche Berufserfahrung (Erfahrungszeiten) vorliegt. Dabei ist zu unterscheiden, ob eine einschlägige oder eine förderliche Berufserfahrung vorliegt bzw. ob die oder der Beschäftigte von einem anderen Arbeitgeber zum Land Hessen wechselt oder ob sie oder er bereits vorher beim Land Hessen in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat.

5.2 ZUORDNUNG ZU EINER ENTGELTSTUFE

5.2.1 Einschlägige Berufserfahrung

Zunächst ist zu prüfen, ob eine einschlägige Berufserfahrung aus einem anderen Arbeitsverhältnis vorliegt (§ 16 Abs. 1 S. 1-3 TV-H). Dies ist eine berufliche Erfahrung **in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit**. Liegt keine einschlägige Berufserfahrung vor, so erfolgt die Zuordnung zur Stufe 1. Liegt eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber vor, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Berufserfahrung (siehe Stufenlaufzeit). Der Arbeitgeber hat hier keinen Ermessensspielraum.

Voraussetzung ist, dass zwischen dem jetzigen und dem vorherigen Arbeitsverhältnis keine Lücke von mehr als sechs Monaten liegt. Ist die Lücke größer, so soll nach den Durchführungshinweisen des Hessischen Innenministeriums, eine Berücksichtigung entsprechend der Regelungen für Vorzeiten bei anderen Arbeitgebern (siehe nachfolgend) erfolgen.

Der **Vorbereitungsdienst (Referendariat)** wird bei der Laufzeit der Stufe 1 mit sechs Monaten als Berufserfahrung angerechnet und führt daher bereits nach

einem halben Jahr zu einem Aufstieg in die Stufe 2 (vgl. „Stufenlaufzeit“).

Das **Anerkennungsjahr (Berufspraktikum) der sozialpädagogischen Fachkräfte** wird als einschlägige Berufserfahrung anerkannt. Dies betrifft allerdings nur ein Praktikum in dem konkreten Aufgabenbereich der neuen Tätigkeit (Durchführungshinweis 16.2.4. zu § 16 Abs. 2 TV-H).

Lagen mehrere befristete Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber vor, werden diese zusammengerechnet. Der Vorbereitungsdienst wird dabei einmalig berücksichtigt (§ 44 Nr. 2a TV-H).

Beispiel (siehe Niederschriftserklärung zu § 44 Nr. 2a)

Eine Lehrkraft war im Anschluss an den Vorbereitungsdienst vom 1. Januar bis 31. Juli 2020 (= 7 Monate) und vom 1. September 2020 bis 30. Juni 2021 (= 10 Monate) beschäftigt. Die Einstellung erfolgt am 1. September 2021. Es werden anerkannt: 7 + 10 + 6 Monate = 23 Monate.

Die einschlägige Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber kann maximal zu einer Zuordnung zur Stufe 3 führen.

Nach dem Wortlaut des Tarifvertrages muss die einschlägige Berufserfahrung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erworben worden sein. Eine Ausnahme dazu wurde für die Anrechnung von sechs Monaten Vorbereitungsdienst geschaffen. Nach dem Wortlaut des TV-H führt eine einschlägige Berufserfahrung im Rahmen eines **Beamtenverhältnisses** somit nicht dazu, dass diese Zeit nach den oben genannten Grundsätzen bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden muss. Allerdings soll es hier nach den Durchführungshinweisen des Hessischen Innenministeriums möglich sein, diese Zeiten im Rahmen einer „außertariflichen Maßnahme“ den Zeiten eines Arbeitsverhältnisses gleichzustellen. Darüber hinaus könnte die Zeit als „**förderliche Tätigkeit**“ (siehe nachfolgend) berücksichtigt werden.

5.2.2 Weitere Zeiten

Weiterhin ist zu prüfen, ob eine „**förderliche Tätigkeit**“ (§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-H) oder ein unmittelbarer **Wechsel aus einer vorherigen anderen Beschäftigung im öffentlichen Dienst** (§ 16 Abs. 2a TV-H) vorliegt. Denn auch dann kann der Arbeitgeber eine höhere Stufe zuordnen. Dies gilt ebenfalls, wenn er eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten aus besonderen Gründen für sich „gewinnen“ will. Hier besteht aber ein **Ermessen des Arbeitgebers**, ob er von diesen Regelungen überhaupt Gebrauch machen möchte. Auf die Anerkennung einer „**förderlichen Tätigkeit**“ besteht kein Rechtsanspruch. Das Schulamt ist (nur)

verpflichtet, allgemeine Rechtsgrundsätze wie den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Über die Stufenzuordnung muss in diesen Fällen verhandelt werden. Darüber hinaus können aus Gründen der Personalgewinnung nach § 16 Abs. 5 TV-H bis zu zwei Stufen bei der Einstellung vorweg gewährt werden.



Anders als früher nach dem BAT, ist es jetzt auch im öffentlichen Dienst erforderlich, vor Beginn des Arbeitsverhältnisses über die Höhe des Gehaltes zu sprechen.

5.2.3 Stufenlaufzeit

Der (weitere) Aufstieg in die Entgeltstufen richtet sich nach der **Stufenlaufzeit**. Darunter ist die Zeit einer ununterbrochenen oder unschädlich unterbrochenen Tätigkeit in der jeweiligen Entgeltgruppe gemeint.

Der Tarifvertrag definiert aber, welche „Ereignisse“ nicht als Unterbrechung gelten (§ 17 Abs. 3 TV-H). Dies sind z.B. der Mutterschutz, eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 39 Wochen, bezahlter Urlaub, Elternzeit bis zu sechs Monaten, Pflegezeit und eine sonstige Unterbrechung von weniger als einem Monat pro Kalenderjahr.

Andere Unterbrechungen bis zu einer Dauer von drei Jahren und die Elternzeit von mehr als sechs Monaten werden nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Sie sind aber „unschädlich“.

„Schädlich“ sind Unterbrechungen der Tätigkeit von mehr als drei Jahren, denn hier erfolgt bei Wiederaufnahme der Tätigkeit der Rückfall um eine Stufe.

Der Stufenaufstieg während des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt dann wie folgt:

Berufserfahrung	Stufe	Nach insgesamt x Jahren
unter einem Jahr	1	
nach 1 Jahren in Stufe 1	2	1
nach 2 Jahren in Stufe 2	3	3
nach 3 Jahren in Stufe 3	4	6
nach 4 Jahren in Stufe 4	5	10
nach 5 Jahren in Stufe 5	6	15
*Anerkennung des Vorbereitungsdienstes 6 Monate		

Für bestimmte Beschäftigtengruppen in der EG 9 gab es bis zum Tarifabschluss 2019 besondere Regelungen zum Stufenaufstieg („kleine EG 9“). Im August

2019 wurden stattdessen die Entgeltgruppen 9a und 9b mit gleichen Stufenlaufzeiten eingeführt.

5.3 KINDERZULAGE

Beschäftigte mit einem Anspruch auf Kindergeld erhalten eine Kinderzulage (§ 23a TV-H). Die Höhe der Kinderzulage wurde auf **100 Euro pro Kind** festgelegt und erhöht sich für **das dritte und jedes weitere Kind um 53,05 Euro**. Die Kinderzulage nimmt nicht an den allgemeinen Tariferhöhungen teil.

Die Kinderzulage wird an Beschäftigte gezahlt, die nach dem 31. Dezember 2009 eingestellt wurden oder an übergeleitete Beschäftigte, deren Kinder nach diesem Tag geboren wurden. Für früher geborene Kinder erhalten übergeleitete Beschäftigte die Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-H.

Die Kinderzulage wird auch gezahlt, wenn die oder der Beschäftigte den Anspruch auf Kindergeld hätte, aufgrund der Regelungen des Kindergeldrechtes jedoch eine andere Person das Kindergeld erhält.

Dies gilt allerdings nicht in sogenannten „**Konkurrenzfällen**“. Hat auch diese andere Person einen Anspruch auf eine Kinderzulage, auf die Besitzstandszulage (ehemals kindbezogener Ortszuschlag) oder den kindbezogenen Familienschlag für Beamtinnen und Beamte, wird die Kinderzulage nur an den Beschäftigten gezahlt, der tatsächlich das Kindergeld erhält. In diesen Konkurrenzfällen besteht auch die Besonderheit, dass die Zulage bei Teilzeitbeschäftigung nicht gekürzt wird, wenn einer der beiden Berechtigten vollzeitbeschäftigt ist oder wenn die Arbeitszeit beider Berechtigten zusammen mindestens den Beschäftigungsumfang einer Vollzeitbeschäftigung erreicht.

5.4 JAHRESSONDERZAHLUNG

Die Jahressonderzahlung ist seit 2019 bis 2022 „eingefroren“. Das heißt, sie steigt in dieser Zeit nicht, sondern wird jeweils in derselben Höhe wie 2018 ausbezahlt.

Bis 2018 betrug die Jahressonderzahlung in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8 90 Prozent eines Monatsentgelts,

E 9 bis E 15 60 Prozent eines Monatsentgelts.

Dadurch ergeben sich bei der Jahressonderzahlung (§ 20 TV-H) folgende Bemessungssätze:

	im Kalenderjahr	
	2020	2021
1 bis 4	83,95 v.H.	82,84 v.H.
5 bis 8	84,70 v.H.	83,62 v.H.
9a bis 15	56,50 v.H.	55,78 v.H.

Der Bemessungssatz für 2022 hängt dann von der in der nächsten Tarifrunde vereinbarten Entgelterhöhung ab.

Maßgeblich ist grundsätzlich das Septembergehalt. Hat das Arbeitsverhältnis nicht das gesamte Kalenderjahr bestanden oder wurden Freistellungen ohne Weiterzahlung des Entgelts in Anspruch genommen, erfolgt für jeden vollen Monat, in dem kein Entgelt gezahlt wurde, eine Kürzung um 1/12. Keine Kürzung erfolgt für die Zeit des Mutterschutzes sowie der Elternzeit bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren wurde.

5.5 AUSSCHLUSSFRIST

Um kein Geld zu verschenken, ist es Beschäftigten, die einen neuen Vertrag unterzeichnen, anzuraten, mit ihren Personalräten gemeinsam zu überprüfen, ob die Eingruppierung und die Einstufung richtig vorgenommen worden sind. Eine Korrektur ist jederzeit möglich. Wenn sich aber herausstellt, dass ein zu niedriges Entgelt gezahlt wurde, erfolgt die entsprechende Nachzahlung nur für maximal sechs Monate rückwirkend, denn nach § 37 TV-H verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Beispiel:



Entgelt für den Monat September 2019,
Fälligkeit am Montag, 30. September 2019,
Eingang schriftlicher Antrag bis spätestens Montag, 30. März 2020.

Eine falsche Eingruppierung ist gegenüber dem Schulamt geltend zu machen.

Bei anderen „Fehlern“, z.B. Nichtzahlung der Kinderzulage oder falsche Höhe der Jahressonderzahlung, ist die Hessische Bezügestelle (HBS) zuständig. Die Ausschlussfrist bezieht sich auch auf nicht materielle Ansprüche aus dem Ar-

beitsverhältnis, etwa auf die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

5.6 BETRIEBSRENTE

Tarifbeschäftigte im hessischen Schuldienst werden automatisch bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert. Sie erwerben dort nach einer Wartezeit von fünf Jahren einen Anspruch auf Betriebsrente. Mehrere Beschäftigungen werden zusammengerechnet.

Die Versicherung wird durch das Land Hessen durch Zahlung einer Umlage finanziert, an der sich die oder der Beschäftigte beteiligen muss. Der Umlagesatz beträgt derzeit 7,86 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Davon trägt die oder der Beschäftigte seit 1. Juli 2017 einen Eigenanteil von 1,81 Prozent. Der Arbeitgeberanteil der Umlage ist Bestandteil des sozialversicherungspflichtigen Entgelts.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit, besteht die Möglichkeit der Beitragsersatzung bis zum 69. Lebensjahr. Wird kein Antrag auf Beitragsersatzung durch den ausscheidenden Beschäftigten gestellt, wird dieser als „beitragsfrei Versicherter“ weitergeführt.

6. DIE MITBESTIMMUNG DER PERSONALRÄTE BEI EINSTELLUNG UND EINGRUPPIERUNG

Bei der befristeten oder unbefristeten Einstellung von tarifbeschäftigten Lehrkräften hat der Schulpersonalrat nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) zwei Mal mitzubestimmen, bei der Einstellung und bei der Eingruppierung. Einstellung und Eingruppierung sind zwei getrennte, mitbestimmungspflichtige Maßnahmen, die mit dem Personalrat rechtzeitig und eingehend zu erörtern sind.

Nach der Erörterung offener Fragen ist zunächst die Zustimmung des Personalrats zur Einstellung einzuholen (§ 69 Abs. 1 und 2 und § 77 Abs.1 Punkt 2a HPVG). Außerdem ist die Zustimmung zur Eingruppierung, das heißt die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und zu einer Entgeltstufe einzuholen.

Insbesondere bei Vertretungsverträgen drängt jedoch oft die Zeit. Deshalb empfiehlt das Hessische Kultusministerium den Schulämtern in einem Erlass vom 8. April 2011 ein zweistufiges Verfahren: Zunächst erteilt der Personalrat nur die Zustimmung zur Einstellung, der Entgeltgruppe und gegebenenfalls auch zur „vorläufigen Stufenzuordnung“. In einer zweiten Vorlage wird der Personalrat danach aufgefordert, der endgültigen Stufenzuordnung zuzustimmen (§ 77 Abs. 1 Punkt 2b HPVG). Dies sollte „zeitnah“ geschehen. Dieses Verfahren eröffnet die Möglichkeit, die Unterlagen zu prüfen und ggf. auch einen Rat einzuholen. Ergibt sich dabei der Anspruch auf eine bessere Einstufung, wird der Differenzbetrag nachgezahlt. Irritierend ist, dass die Vorgaben des Hessischen Kultusministeriums nach unserer Beobachtung nicht in den Schulämtern so praktiziert wird, darüber hinaus scheint es jedes Schulamt anders zu handhaben.

6.1 WELCHE UNTERLAGEN MÜSSEN VORGELEGT WERDEN?

Damit er sein Mitbestimmungsrecht ausüben kann, müssen dem Personalrat alle Bewerbungsunterlagen vorgelegt werden, die ihn in die Lage versetzen, die Richtigkeit der Eingruppierung überprüfen zu können. Dazu gehören Lebenslauf, Zeugnisse und Beschäftigungsnachweise. Diese Unterlagen stehen dem Schulpersonalrat gemäß § 62 Abs. 2 HPVG zu. Er muss sie sich nicht selbst beschaffen, sondern sie müssen ihm von der Schulleiterin oder dem Schulleiter, die oder der sie ggf. vom Schulamt anfordern muss, vorgelegt werden. Erst dann ist der Schulpersonalrat in der Lage, die Eingruppierung beurteilen zu können. Wenn nicht alle erforderlichen Unterlagen da sind, sollten sie umgehend vom Personalrat angemahnt werden. Erst danach wird die Zustimmungsfrist von zwei Wochen nach § 69 HPVG in Gang gesetzt.

6.2 EINGRUPPIERUNG

Eingruppierung bedeutet die Einordnung in die dem Beschäftigten zustehende Entgeltgruppe und die Zuordnung zur richtigen Entgeltstufe. Hier besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 77 Abs. 1 Nr. 2 b) HPVG.

Entgeltgruppe: In Hessen gibt es noch keinen Tarifvertrag, der die Eingruppierung der Beschäftigten im Schuldienst regelt. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) nimmt insoweit die „Lehrkräfte“ aus. Die Eingruppierung der „Tarifbeschäftigten“, d.h. der Lehrkräfte und der sozialpädagogischen Fachkräfte im hessischen Schuldienst, richtet sich nach einem Erlass, der im Amtsblatt 11/2008 veröffentlicht wurde. Für Mitglieder der GEW Hessen steht er auf unserer Homepage im Mitgliederbereich unter dem Stichwort Entgelt/Entgeltgruppen nach TV-H zur Verfügung. Dort haben wir auch eine Zuordnung zu den Entgeltgruppen nach TV-H vorgenommen, da sich der Erlass noch auf den alten BAT bezieht. Die Entgeltgruppe richtet sich nach der Schulform, der Wertigkeit des Ausbildungsabschlusses und der auszuübenden Tätigkeit. Soweit im Eingruppierungserlass eine ausdrückliche Regelung für bestimmte Personengruppen zutrifft, ist diese unmittelbar anzuwenden. Soweit Personen einzugruppieren sind, die unmittelbar unter keine Eingruppierungsregelung des Erlasses „passen“, hat eine Eingruppierung zu erfolgen, die das Tarifgefüge des Erlasses berücksichtigt.

Entgeltstufe: Der TV-H sieht bis zu sechs Entgeltstufen vor. In den §§ 16 und 17 des TV-H ist geregelt, wer wann welcher Entgeltstufe zuzuordnen ist. Dies geschieht durch zurückgelegte Erfahrungszeiten innerhalb des Arbeitsverhältnisses. Auch Vorerfahrungen aus anderen Beschäftigungsverhältnissen können bei der Einstellung zu einer höheren Entgeltstufe führen. Spielräume gibt es insbesondere bei der Anerkennung von „Zeiten der einschlägigen Berufserfahrungen“ bei einem anderen Arbeitgeber und von Tätigkeiten, die „für die vorgesehene Tätigkeit förderlich“ sind. Für die Interpretation dieser Spielräume gibt es keine hessenweiten oder schulamtsbezogenen Regelungen. Schulpersonalräte, die nur wenige Fälle kennen und kaum Vergleiche ziehen können, sollten deshalb in Zweifelsfällen ihren Gesamtpersonalrat ansprechen.



Im Mitgliederbereich der Homepage findet man unter dem Stichwort „Entgelt“ die Erläuterungen zu den Entgeltgruppen und Entgeltstufen. www.gew-hessen.de/recht/mitgliederbereich/entgelt/

GEW-Mitglieder können auch bei den Kreisrechtsberatungen, beim GEW-Tarifreferenten Rüdiger Bröhling (rbroehling@gew-hessen.de) oder bei der Landesrechtsstelle nachfragen.

6.3 MITBESTIMMUNGSVERFAHREN

Bei der Einstellung und Eingruppierung von Beschäftigten ist der Personalrat der Dienststelle, auch örtlicher Personalrat (öPR) genannt, zu beteiligen. In den Schulen also der Schulpersonalrat. Dessen „Gegenüber“ ist die Leiterin, der Leiter der Dienststelle, also die Schulleiterin, der Schulleiter. Dies gilt, obwohl die Entscheidung über die Eingruppierung durch das Schulamt getroffen wird.

Nach dem Personalvertretungsrecht muss die Schulleiterin oder der Schulleiter zunächst mit dem Schulpersonalrat eine Erörterung durchführen. Erst danach muss die Schulleiterin oder der Schulleiter den Schulpersonalrat zur Zustimmung zur Eingruppierung auffordern. Nach Zustimmungsaufforderung hat der Schulpersonalrat zwei Wochen Zeit, in einer internen Sitzung zu erörtern, ob er der Einstellung und der Eingruppierung zustimmt oder diese ablehnt. Er fasst einen Beschluss (schriftlich in einer Niederschrift festgehalten) und teilt der Schulleiterin oder dem Schulleiter den Beschluss mit (§69 Abs. 2 HPVG).

Ist der Personalrat der Auffassung, dass ihm keine ausreichenden Informationen für seine Entscheidung vorliegen bzw. die Maßnahme nicht eingehend erörtert wurde, muss er dies ebenfalls innerhalb von zwei Wochen mitteilen. Denn wenn keinerlei Reaktion innerhalb der zwei Wochen erfolgt, gibt kraft Gesetzes die Zustimmung als erteilt (§ 69 Abs. 2 S. 4 HPVG).

In dringenden Fällen kann die Frist zur Zustimmung durch die Schulleitung auf eine Woche verkürzt werden (§ 69 Abs. 2 S. 3 HPVG).

Will der Personalrat der Maßnahme nicht zustimmen, muss er dies innerhalb der Frist unter Angabe von Gründen der Schulleiterin oder dem Schulleiter schriftlich mitteilen. Dabei muss der Personalrat darauf achten, dass die Zustimmung nur dann als wirksam verweigert wird, wenn sie sich auf einen der im Gesetz genannten Zustimmungsverweigerungsgründe stützt. § 77 Abs. 4 HPVG enthält insoweit einen verbindlichen und abschließenden Katalog der Gründe, mit der eine Zustimmung der beabsichtigten Maßnahme verweigert werden kann.

Sollten Schulpersonalräte hier Unterstützung benötigen, sollten Sie sich an den Gesamtpersonalrat ihres Schulamts oder die GEW-Rechtsberatung vor Ort wenden.



Zum Mitbestimmungsverfahren haben wir eine Information aus der Landesrechtsstelle einschließlich einer Checkliste erstellt.

Siehe auf der Homepage in der rechten Spalte, Punkt 2:

www.gew-hessen.de/recht/mitgliederbereich/personalvertretungsrecht

7. ARBEITSZEIT

7.1 LEHRKRÄFTE

Nach § 44 Nr. 2 TV-H gelten für tarifbeschäftigte Lehrkräfte die Arbeitszeitregelungen der verbeamteten Lehrkräfte. Die Regelungen aus dem Tarifvertrag sind damit außer Kraft gesetzt.

7.1.1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die Anzahl der Unterrichtsstunden, zu deren Erteilung die einzelne Lehrkraft pro Woche verpflichtet ist, ist in Hessen in der Pflichtstundenverordnung geregelt. Zu den Unterrichtsstunden kommen hinzu: Unterrichtsvor- und Nachbereitung, Konferenzen und Sitzungen, Arbeitsgruppen und Ausschüsse, Aufsichten, Klassenleitung, Prüfungstätigkeit, Korrekturzeiten, Klassenfahrten, pädagogische Kommunikation, Elternsprechtage und Elternsprechstunden, Projekttag und Projektwochen, Mitwirkung bei der Lehrerausbildung, Mitwirkung an der Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung des Schulprogramms, Dokumentation, Arbeitsorganisation sowie Weiterbildung.

Wieviel unterrichtet werden muss, richtet sich zunächst nach der Schulform und der Schulstufe, an der die Lehrkraft den größten Teil ihrer Unterrichtsstunden erteilt. Die regelmäßige Pflichtstundenzahl richtet sich außerdem nach dem Lebensalter. Ab dem Schulhalbjahr nach dem 50. Geburtstag reduziert sich die regelmäßige Pflichtstundenzahl des Abs. 2 um eine halbe Stunde, ab dem Schulhalbjahr, das dem 60. Geburtstag folgt, um eine Stunde. Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung, also insbesondere ohne das zweite Staatsexamen, müssen eine Stunde pro Woche mehr unterrichten.

7.1.2 Mehrarbeit

Für ein Beschäftigungsverhältnis gilt grundsätzlich: Überstunden sind nur zu leisten, wenn das dem Dienst zugrunde liegende Regelwerk die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden vorsieht. Überstunden sind Arbeitszeit, die von den Beschäftigten auf Anordnung, Billigung oder Duldung des Dienstherrn oder Arbeitgebers über die regelmäßig geschuldete (Normal-)Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Im Schuldienst werden Überstunden aufgrund der beamtenrechtlichen Begrifflichkeit „Mehrarbeit“ genannt. Bei Lehrkräften im Beamtenverhältnis ist diese Regelung zur Mehrarbeit in § 61 HBG zu finden, bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis kommt § 61 HBG über den Verweis in § 44 TV-H ebenfalls zur Anwendung. Auch ist erforderlich, dass die Mehrarbeit schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde.

Es lässt sich also feststellen, dass Lehrkräfte grundsätzlich zu Mehrarbeit verpflichtet sind. Allerdings muss diese nur geleistet werden, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. Diese liegen nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes nur vor, wenn die Mehrarbeit für kurze Zeit zur Erledigung wichtiger, unaufschiebbarer Aufgaben unvermeidbar notwendig ist.



Fest steht, dass Mehrarbeit niemals strukturell in den Stundenplan eingearbeitet werden darf oder im Vertretungskonzept der Schule vorgesehen sein kann, sondern immer die Ausnahme bleiben muss!

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis müssen unentgeltlich bis zu drei zusätzlichen Unterrichtsstunden im Monat leisten.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis müssen ebenfalls Mehrarbeit leisten, jedoch nicht ohne Vergütung. Sie müssen also keine unentgeltliche Mehrarbeit leisten. Bereits die erste Stunde muss als Ausgleich nach § 61 HBG zunächst in Form von Dienstbefreiung erfolgen. Ein finanzieller Ausgleich kann nur dann erfolgen, wenn der Zeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist.



Wir empfehlen, jeweils zum Monatsende einen Antrag auf Ausgleich der Mehrarbeit zu stellen.

7.1.3 Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften wird die Unterrichtsverpflichtung entsprechend des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung reduziert. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben hier einen Anspruch, bei bestimmten Aufgaben nur proportional belastet zu werden. Gefestigte Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes ist, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte insgesamt nur auf dem Teilzeitniveau arbeiten müssen, für das sie bezahlt werden. Dies gilt erst recht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schuldienst. Das Hessische Kultusministerium ist hier im Zugzwang, weil es bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte die Vorgaben der Rechtsprechung noch nicht umgesetzt hat.

Unterschieden werden kann sinnvollerweise zwischen Dienstpflichten, die nur anteilig übernommen werden müssen und Dienstpflichten, die trotz Teilzeitbeschäftigung zunächst in vollem Umfang übernommen werden müssen und für die später eine Entlastung hierfür erfolgen muss.



Entlastungsmöglichkeiten sollten in beiden Fallgruppen verhandelt werden.

Zu den Dienstpflichten, die nur anteilig übernommen werden müssen, zählen unter anderem:

- Pausenaufsichten
- Mehrarbeit
- Betreuung von Betriebspraktika
- Projekttag und Projektwochen
- Elternsprechtag
- Klassenfahrten

Zu den Arbeitsbereichen, die sich bisher nicht anteilig wahrnehmen lassen, gehören:

- Teilnahme an Konferenzen
- Wahrnehmung von Prüfungsaufgaben
- Dienstgespräche

Die Schulleitung ist verpflichtet, die Dienstleistungspflicht der Lehrkraft, die in Teilzeit beschäftigt ist, so zu konkretisieren, dass das Volumen der gesamten geleisteten Dienstpflicht dem Volumen der beantragten Teilzeitbeschäftigung entspricht.

Stundenplan

Bei der Gestaltung eines Stundenplanes muss die Schulleitung eine Reihe von allgemeinen Grundsätzen berücksichtigen. Welche Grundsätze dies sind und mit welcher Priorität sie bei der Stundenplangestaltung zu berücksichtigen sind, unterliegt auch der Mitentscheidung der Lehrkräfte, denn nach den Vorgaben des Hessischen Schulgesetzes kann eine Gesamtkonferenz allgemeine Grundsätze der Unterrichtsverteilung beschließen. Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage, sollen die Bedürfnisse der Teilzeitkraft besonders berücksichtigt werden. Unterrichtsfreie Tage sollen ermöglicht werden. Teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, deren Arbeitszeit mindestens um ein Drittel ermäßigt ist, soll mindestens ein unterrichtsfreier Tag pro Woche ermöglicht werden.

Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden an einem Tag und ein Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages sollen vermieden werden. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn dies aus schulorganisatorischen Gründen unvermeidbar ist.

Im Blick auf Springstunden sollen teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte nur entsprechend ihrer reduzierten Stundenzahl belastet werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern empfehlen wir, wie es das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorsieht, bei der Antragstellung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Der Antrag kann unter dem Vorbehalt gestellt werden, dass die Teilzeit nur dann gewünscht ist, wenn die Verteilung der Arbeit in der beantragten Form genehmigt wird. Auszuhandeln wäre hier ganz konkret (je nach Volumen der Teilzeitbeschäftigung) mindestens ein freier Tag.

7.1.4 Lebensarbeitszeitkonto (LAK)

Lehrkräfte, ob tarifbeschäftigt oder verbeamtet, arbeiten zurzeit bis zum Ende des Halbjahres, in dem sie fünfzig Jahre alt werden, 42 Zeitstunden. Nach den Auseinandersetzungen über die Arbeitszeit hat die Landesregierung beschlossen, die 42. Stunde, die im Schulbereich einer halben Pflichtstunde entspricht, auf einem Lebensarbeitszeitkonto „gutzuschreiben“. Geregelt ist das Lebensarbeitszeitkonto (LAK) der Lehrkräfte in § 2 PflStdVO und den dazu erlassenen Richtlinien.

Grundsätzlich ist vorgesehen, diese vorgearbeiteten Stunden am Ende der Lebensarbeitszeit, also kurz vor der Pensionierung (falls man dieses Alter gesund und in Arbeit befindlich erreicht), „abzufeiern“. Auf Antrag soll dies aus persönlichen Gründen auch vorher möglich sein.



Näheres hierzu in unserer Broschüre „Arbeitsplatz Schule“.



Information der Rechtsstelle „Lebensarbeitszeitkonto für Lehrkräfte“
www.gew-hessen.de/recht/mitgliederbereich/arbeitszeit

Bei befristet Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis über die gesamte Unterrichtszeit eines Schuljahres dauert, hat nach den Richtlinien der Ausgleich in Zeit zu erfolgen, also durch eine Freistellung vor Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Freistellung kann durch eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit oder eine Freistellung „im Block“ erfolgen. Der Ausgleich ist durch die Schule zu organisieren. Bei befristet Beschäftigten, deren Vertrag für einen kürzeren Zeitraum geschlossen wurde, erfolgt ein finanzieller Ausgleich, also eine Auszahlung (Punkt IV.12. der Richtlinien).



Die Auszahlung muss aus unserer Sicht auch dann erfolgen, wenn bei Verträgen über die gesamte Unterrichtszeit die Freistellung nicht erfolgt. Sinnvoll ist es aber, bei der Schulleitung frühzeitig eine Regelung zum Abbau durch Freistellung zu beantragen.

7.2 SOZIALPÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE

Gemäß des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) arbeiten nicht nur Lehrerinnen und Lehrer, sondern auch sozialpädagogische Fachkräfte im hessischen Schuldienst. Für sie gilt die Dienstordnung mit ihren Rechten und Pflichten gleichermaßen.

7.2.1 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit Pflichtstunden

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die in Vorklassen, Eingangsstufen oder in den Grundstufen der Schulen mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung eingesetzt sind, wurden in der Regel verbeamtet. Sie erhielten damit den Fachlehrerstatus, ihre Arbeitszeit regelt die Pflichtstundenverordnung.

In der aktuellen Fassung der HLVO ist nach aktueller Rechtslage eine Verbeamtung dieser Beschäftigtengruppe nicht vorgesehen.



Nach Initiative der GEW Fraktion im Hauptpersonalrat erklärte das Hessische Kultusministerium, das sie die alte Regelung wieder herstellen wolle und eine Änderung der HLVO in Betracht ziehen werden.

7.2.2 Sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und an Schulen mit Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung und an allgemeinen Schulen mit inklusiver Beschulung in diesen Förderschwerpunkten

Anders als in einigen anderen Bundesländern ist für diese sozialpädagogischen Fachkräfte, die über eine zusätzliche heilpädagogische Ausbildung verfügen oder eine berufsbegleitende sonderpädagogische Zusatzausbildung des Landes Hessen absolvieren müssen, eine Verbeamtung nicht möglich. Die Pflichtstundenverordnung hat entsprechend keine Gültigkeit. Die Arbeitszeit beträgt gemäß § 6 Abs. 1 Ziff. b) cc) TV-H (Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen in Schulen, Heimen und heilpädagogischen Einrichtungen) 38,5 Stunden. Da die über dem Urlaubsanspruch der Beschäftigten liegende Zeit der Schulferien eingearbeitet werden muss, ist die Wochenarbeitszeit während der Unterrichtswochen entsprechend erhöht. Diese Arbeitszeit ist in zwei Drittel Unterrichts- und Erziehungszeit und ein Drittel für Vor- und Nachbereitung und außerunterrichtliche Tätigkeiten aufgeteilt. In der Regel werden staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher sowie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen beschäftigt.

Den Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler entsprechend, können darüber hinaus auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Gesundheitsfachberufen als sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden.

Dies können sein: Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Logopädinnen und Logopäden, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, Fachwirte für Sozialdienste sowie Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger – jeweils mit staatlicher Anerkennung. Die vielfältigen Aspekte und Fragestellungen zur Richtlinie können an dieser Stelle nicht dargestellt werden.

7.2.3 USF | Unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung

Alle Schulen haben seit August 2014 die Möglichkeit, die Hälfte der freien Lehrerstellen, die rechnerisch über die hundertprozentige Lehrerversorgung (Grundunterrichtsversorgung) hinausgehen oder über den Sozialindex zugewiesen werden, sowie Mittel des „kleinen oder großen Schulbudgets“ für unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung zu nutzen.

Für die GEW ist diese Regelung nicht zufriedenstellend. Für alle Schulen wäre stattdessen auch im Hinblick auf Inklusion, eine gesonderte Zuweisung von Planstellen für USF wünschenswert.

Laut Richtlinie, Abl. 8/2014, Anlage 3, sind geeignete sozialpädagogische Fachkräfte für USF:

- Absolventinnen und Absolventen mit einem Bachelorabschluss der Studiengerichtungen/Studiengänge Sozialarbeit und/oder Sozialpädagogik
- Absolventinnen und Absolventen mit einem Masterabschluss der Studiengerichtungen/Studiengänge Sozialarbeit und/oder Sozialpädagogik
- Diplom-Sozialarbeiterinnen oder Diplom-Sozialarbeiter
- Diplom-Sozialpädagoginnen oder Diplom-Sozialpädagogen

Die geforderte Tätigkeit kann auch von Personen mit gleichwertigen Abschlüssen wahrgenommen werden. In der Regel erfüllen Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Diplom-Pädagogik oder mit einem vergleichbaren Masterabschluss mit dem Studienschwerpunkt Sozialpädagogik oder Soziale Arbeit die Voraussetzungen.

Darüber hinaus können Erzieherinnen und Erzieher beschäftigt werden. Eine Verbeamtung für diese Beschäftigten ist nicht vorgesehen. Ihre regelmäßige Arbeitszeit nach dem TV-H beträgt durchschnittlich 40 Stunden. Dazu kommt die Einarbeitung des über dem Urlaubsanspruch liegenden Teils der unterrichtsfreien Zeit. Die Arbeitszeit wird in zwei Drittel PA (unmittelbare pädagogische Arbeit mit Schülerinnen und Schülern) und ein Drittel VN (Vor- und Nachbereitung) und SO (sonstige Tätigkeiten) aufgeteilt.

7.2.4 UBUS | Sozialpädagogische Fachkräfte zur unterrichtsbegleitenden Unterstützung

Im Jahr 2018 wurden siebenhundert Stellen für sozialpädagogische Fachkräfte zur unterrichtsbegleitenden Unterstützung geschaffen, vierhundert für den Grundschulbereich und dreihundert für den Sek I Bereich. Die Schulen sollen in Abstimmung mit der sozialpädagogischen Fachkraft individuelle Ziele und Schwerpunkte für die Arbeit setzen, einen verbindlichen Dienstplan erstellen (in dem auch die gesetzlichen Pausen fest verankert sind) und so in Anlehnung an das Schulprogramm deren Aufgabenbereich festlegen.

Rechtsgrundlage ist hier der „Erlass zur Umsetzung der unterrichtsbegleitenden Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte (UBUS) zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages an Grundschulen in Hessen vom 1. Februar 2018 sowie der Ergänzungserlass für die Sek I, Amtsblatt 7/2018.

Die Tätigkeit als sozialpädagogische Fachkraft setzt einen der folgenden Abschlüsse voraus:

- Bachelor der Studienrichtung/Studiengänge Sozialarbeit und/oder Sozialpädagogik
- Master der Studienrichtung/Studiengänge Sozialarbeit und/oder Sozialpädagogik
- Diplom-Sozialarbeiterin oder Diplom-Sozialarbeiter
- Kindheitspädagogin oder Kindheitspädagoge

Die geforderten Tätigkeiten können auch von Personen mit gleichwertigen Abschlüssen wahrgenommen werden. In der Regel erfüllen Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Diplom-Pädagogik oder eines vergleichbaren Masterabschlusses mit dem Studienschwerpunkt Sozialpädagogik oder soziale Arbeit die Voraussetzungen. Darüber hinaus können im Grundschulbereich auch Erzieherinnen und Erzieher beschäftigt werden.

Die „UBUS“-Fachkräfte werden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eingestellt. Auch ihre regelmäßige Arbeitszeit beträgt in Vollzeit vierzig Stunden. Hinzu kommt die Einarbeitung des über den Urlaubsanspruch liegenden Teils der unterrichtsfreien Zeit. Die Arbeitszeit wird in zwei Drittel PA (unmittelbare pädagogische Arbeit mit Schülerinnen und Schülern) und ein Drittel VN (Vor- und Nachbereitung) und SO (sonstige Tätigkeiten) aufgeteilt.

7.3 TEILZEIT UND BEURLAUBUNG

Die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung sind zunächst für alle Tarifbeschäftigten im TV-H geregelt. In der schulischen Praxis werden jedoch für die Lehrkräfte weitestgehend die beamtenrechtlichen Regelungen angewandt; in der Regel sollen sogar die Anträge auf den gleichen Formularen gestellt werden.

Die Anträge müssen in der Regel sechs Monate vor dem gewünschten Beginn gestellt werden. In Ausnahmefällen und in oder nach einer Elternzeit kann von dieser Frist abgewichen werden.

7.3.1 Teilzeit

Die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung finden sich in § 11 TV-H. Danach ist es möglich, mit dem Arbeitgeber eine Arbeitszeit zu vereinbaren, die unterhalb der tarifvertraglich geregelten Arbeitszeit liegt. Hier wird unterschieden zwischen einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären und aus sonstigen Gründen.

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 11 Abs. 1 TV-H) kann in Anspruch nehmen, wer mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Attest pflegebedürftigen Angehörigen betreut oder pflegt. Diese Teilzeitbeschäftigung soll vereinbart werden, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Damit besteht im Ergebnis fast ein Rechtsanspruch auf diese Teilzeitbeschäftigung; es ist einem Arbeitgeber kaum möglich, diese familiäre Teilzeit abzulehnen.

Die Teilzeit ist nach dem Tarifvertrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Endet die Befristung, gilt danach automatisch die alte Arbeitszeit. Die Teilzeit kann verlängert werden. Wie im Schulbereich üblich, sollte der Antrag auf Verlängerung oder vorzeitige Beendigung sechs Monate vor dem vereinbarten Ende gestellt werden.

Liegen keine familiären Gründe vor, kann ebenfalls eine Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart werden. Denn der Tarifvertrag sieht vor, dass Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber verlangen können, dass dieser mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen (§ 11 Abs.2 TV-H). Nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), die auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes anwendbar sind, kann ein Antrag auf die „voraussetzungslose Teilzeit“ im Ergebnis nur abgelehnt werden, wenn dienstliche Gründe der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen.

Diese Teilzeitbeschäftigung **muss nicht befristet werden**. Wenn Beschäftigte

sicher sein wollen, nach einer bestimmten Zeit wieder zur alten Arbeitszeit zurückkehren zu können, sollten sie darauf achten, dass die Vereinbarung über die neue Arbeitszeit zeitlich befristet ist.

Die Teilzeitbeschäftigung kann auch in Form des sogenannten „Sabbatjahr-Modells“ in Anspruch genommen werden. Die „Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeit für beamtete Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ gilt nach dem Wortlaut zwar nur für Beamtinnen und Beamte; auf Anfragen des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) wurde aber geklärt, dass diese auch für die Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis, und zwar sowohl für Lehrkräfte als auch für sozialpädagogische Fachkräfte gilt.

7.3.2 Sonderurlaub (Beurlaubung)

Die Regelung zum Sonderurlaub ist im Tarifvertrag denkbar kurz. Dort heißt es: „Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.“ (§ 28 TV-H)

In der schulischen Praxis orientieren sich hier die Vertragsparteien an den Regelungen zur Beurlaubung für die Beamtinnen und Beamten.



Hierzu haben wir eine Information aus der Landesrechtsstelle herausgegeben. www.gew-hessen.de/recht/mitgliederbereich/arbeitszeit

Mit dem Beginn eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts endet für Pflichtversicherte die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Es besteht für maximal noch einen Monat ein Anspruch auf Leistung.

Wer eine längere Beurlaubung in Anspruch nimmt, muss sich nun entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder privat versichern. Die freiwillige Versicherung beginnt dann mit dem ersten Tag der Freistellung. Wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, besteht die Möglichkeit der gesetzlichen Familienversicherung. Während der Elternzeit und der Pflegezeit besteht die Krankenversicherung selbstverständlich weiter.

Wer bisher freiwillig oder privat krankenversichert war, kann diese Versicherung weiterführen, der Zuschuss des Arbeitgebers entfällt jedoch auch hier für die Zeit des Sonderurlaubs.

7.3.3 Mitbestimmung

Beschäftigte, deren Antrag auf Teilzeit oder Beurlaubung abgelehnt wird, sollten sich mit dem örtlichen Personalrat oder dem Gesamtpersonalrat in Verbindung setzen.



Der zuständige Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn ein Antrag auf Beurlaubung oder Teilzeit abgelehnt werden soll. Die beabsichtigte Ablehnung muss deshalb von der Behörde dem Schulpersonalrat, bei stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleitern dem Gesamtpersonalrat, vorgelegt werden (bei Schulleiterinnen und Schulleitern gibt es kein derartiges Mitbestimmungsrecht). Wenn der zuständige Personalrat die Zustimmung zur Ablehnung verweigert, kann die Behörde die Ablehnung vorerst nicht verfügen.

8. ARBEITSBEFREIUNG

Der TV-H enthält in § 29 einen Katalog, in welchen Fällen Beschäftigte Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung haben.



Wir haben die Regelungen in unserer Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ abgedruckt.

Es soll nur darauf hingewiesen werden, dass bei einer Erkrankung von Kindern unter zwölf Jahren eine Arbeitsbefreiung nach dem 5. Sozialgesetzbuch (§ 45 SGB V) vorgeht. Das heißt, wenn ein Kind unter zwölf Jahren nach ärztlichem Attest betreut werden muss, besteht gegenüber der Krankenkasse ein Anspruch auf Krankengeld. Der Anspruch umfasst pro Kalenderjahr für jedes Kind längstens zehn Arbeitstage, bei mehreren Kindern maximal 25 Arbeitstage. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich der Anspruch.

Gegenüber dem Land Hessen besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung. Dies gilt allerdings nur in den Fällen, in denen sowohl der Elternteil als auch das Kind gesetzlich versichert sind. Liegt eine private Krankenversicherung vor, besteht nach dem Tarifvertrag nur ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von vier Arbeitstagen pro Jahr, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei mehreren Kindern von fünf Arbeitstagen.

Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es gestatten. Nach der Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2 TV-H können zu den „begründeten Fällen“ auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

Da Beschäftigte im hessischen Schuldienst außerhalb der Ferien keinen Urlaub nehmen können, sollten unseres Erachtens Schulleitungen in dringenden Fällen – wie der Erkrankung von Kindern – bei der Gewährung von Arbeitsbefreiungen großzügig sein, auch wenn kein Anspruch nach dem Sozialgesetzbuch besteht. Darüber hinaus sind selbstverständlich „schulinterne Lösungen“ immer möglich.



Neben den Regelungen des Tarifvertrages besteht aufgrund einer beamtenrechtlichen Verweisung auf § 16 der Hessischen Urlaubsverordnung außerdem ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung unter den folgenden Voraussetzungen:

1. Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten,
2. aus besonderen Anlässen, insbesondere
 - a) zur persönlichen Bildung, Fortbildung und zur Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, dienstlichen, politischen, gewerkschaftlichen, wissenschaftlichen oder religiösen Interessen dienen,
 - b) zur aktiven Teilnahme an Veranstaltungen, bei denen die Bundesrepublik Deutschland oder das Land Hessen repräsentativ vertreten werden,
 - c) aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen.

9. URLAUB

9.1 URLAUBSDAUER

Beschäftigte im Schuldienst mit Tarifbindung an den Tarifvertrag Hessen haben bei einer 5-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Kalenderjahr. Aufgrund eines Verweises auf eine beamtenrechtliche Regelung haben „übergeleitete“ Beschäftigte, die im Lauf des Jahres 2009 das 50. Lebensjahr vollendet haben und für „übergeleitete“ Beschäftigte bis einschließlich Geburtsjahrgang 1969 ab Vollendung des 50. Lebensjahres Anspruch auf drei zusätzliche Urlaubstage (§ 15 Abs. 5 TVÜ-H).

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf eine Woche zusätzlichen Urlaub (§ 125 SGB IX).

Die Richtlinien für die sozialpädagogischen Fachkräfte sehen neben der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden vor, dass diese Woche entweder zusätzlich „am Stück“ genommen werden kann oder dass die wöchentliche Arbeitszeit nochmals um eine Stunde reduziert wird.

Für schwerbehinderte Lehrkräfte wird der Zusatzurlaub in Form einer wöchentlichen Pflichtstundenreduzierung umgesetzt. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres, so beträgt der Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat der Beschäftigung 1/12 des Jahresurlaubsanspruchs. Bruchteile von Urlaub von mehr als 0,5 werden aufgerundet (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

9.2 INANSPRUCHNAHME

Lehrkräfte müssen ihren Urlaub in den Ferien nehmen (§ 12 Abs. 2 Dienstordnung, § 44 Nr. 3 Abs. 1 TV-H). Dabei wird nicht erfasst, ob und wann sie den Urlaub in Anspruch nehmen.

Bei durch ärztliches Attest nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Abgeltung (Auszahlung) des Urlaubsanspruchs, wenn die in einem Kalenderjahr zur Verfügung stehenden „Ferientage ohne Arbeitsunfähigkeit“ nicht ausgereicht haben, diesen Anspruch abzudecken und soweit der Urlaub noch nicht verfallen ist.

Der Urlaubsanspruch verfällt mit Ablauf des 30. Septembers des Folgejahres (§ 26 TV-H, § 9 Hessische Urlaubsverordnung). Dies gilt allerdings nicht für den europarechtlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen (24 Werktagen = 4 Wochen). Dieser verfällt erst mit Ablauf des 31. März des übernächsten Kalenderjahres. Haben Beschäftigte den zustehenden Urlaub vor dem Beginn einer Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren (§ 17 Abs.2 BEEG). Auch sozialpädagogische Fachkräfte müssen ihren Urlaub in den Ferien nehmen. Sie sollten einen formlosen Urlaubsantrag stellen. Somit entsteht der Anspruch darauf, das Urlaub, der aufgrund nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit in den Ferien nicht genommen werden konnte, nachgewährt wird (auch außerhalb der unterrichtsfreien Zeit). Näheres hierzu in unseren Broschüren für sozialpädagogische Fachkräfte.

10. ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Beschäftigte sind verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich gegenüber dem Arbeitgeber anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist ab dem vierten Kalendertag ein ärztliches Attest vorzulegen (§ 5 EFZG, § 12 Abs. 1 DO).

Auch wenn in Hessen Lehrkräfte keinen Urlaubsantrag stellen müssen, müssen sie es unverzüglich anzeigen, wenn sie in den Ferien arbeitsunfähig werden (§ 44 Nr. 3 Abs. 1 TV-H). Sollte eine Vorlage des ärztlichen Attests bei der Schulleitung aufgrund der Ferien nicht möglich sein, sollte dieses unmittelbar an das Schulamt gesandt werden.

Beschäftigte erhalten bei Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von **sechs Wochen Entgeltfortzahlung** (§ 22 Abs. 1 TV-H). Nach Ablauf dieses Zeitraums erhalten gesetzlich Versicherte bis zu 78 Wochen, gerechnet ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit, Krankengeld von der Krankenversicherung. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des Bruttoentgelts, maximal 90 Prozent des Nettoentgelts. Von diesem Betrag werden Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt. Weiterhin besteht Anspruch auf Zahlung eines **Krankengeldzuschusses** (§ 22 Abs. 2 TV-H). Wir empfehlen, den Antrag schriftlich beim Schulamt einzureichen.

Er wird gezahlt bei einer Beschäftigungszeit von mehr als

- einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche.

Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe der Differenz des Bruttokrankengelds und des Nettoentgelts gezahlt. Das Bruttokrankengeld ist das Krankengeld nach den gesetzlichen Regelungen ohne Berücksichtigung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, die vom Krankengeld noch abgezogen werden. Daher bekommen längerfristig arbeitsunfähige Angestellte in dieser Zeit leider nicht ganz das volle Nettoentgelt, sondern nur etwa 80 Prozent.

Für Beschäftigte, die seit mindestens 31. Dezember 2009 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zum Land Hessen stehen, gelten Sonderregelungen (§ 13 TVÜ-H). Sie erhalten einen etwas höheren Krankengeldzuschuss. Privat Krankenversicherte erhalten in den ersten 26 Wochen der Arbeitsunfähigkeit das volle bisherige Entgelt. Dies gilt auch für freiwillig gesetzlich Versicherte, die bis zum 28. Februar 2010 einen entsprechenden Antrag gestellt hatten.

Bei einer **länger dauernden Arbeitsunfähigkeit** sieht der Tarifvertrag Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers vor. Der Arbeitgeber kann bei „begründeter Veranlassung“ Beschäftigte verpflichten, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie aus gesundheitlicher Sicht in der Lage sind, ihre Arbeit noch zu leisten. In der Regel wird hierzu eine amtsärztliche Untersuchung erfolgen.

Nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit oder zur Vermeidung einer Arbeitsunfähigkeit kann die Arbeitszeit vorübergehend reduziert werden. Für gesetzlich Versicherte erfolgt dies in der Regel über eine Wiedereingliederungsmaßnahme.

Zuständigkeit für die Genehmigung der Wiedereingliederung ist die Rentenversicherung wenn die Maßnahme unmittelbar im Anschluss an eine durch die Rentenversicherung finanzierten medizinischen Reha-Maßnahme oder maximal innerhalb von vier Wochen nach Ende Reha erfolgt. Hier wird der Wiedereingliederungsplan durch Reha-Einrichtung erstellt.

Die gesetzliche Krankenversicherung ist zuständig, wenn die Wiedereingliederung von der niedergelassenen Ärztin oder dem niedergelassenen Arzt als Mittel zur Beendigung einer Arbeitsunfähigkeit empfohlen wird.

Der genehmigte Wiedereingliederungsplan kann natürlich über die Schulleitung eingereicht werden. Außerdem sollte im Rahmen des BEM-Gesprächs vereinbart werden, wie die Maßnahme in der Schule konkret umgesetzt wird.

Die Zeit der Wiedereingliederung gilt als Arbeitsunfähigkeit, so dass hinsichtlich des Entgelts die allgemeinen Grundsätze zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten.

Die in der Pflichtstundenverordnung der Lehrkräfte enthaltende Regelung zur „Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit“, das heißt die Möglichkeit der vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Entgelt, wird durch das Land Hessen nur für die beamteten Lehrkräfte angewandt.

Für beide Beschäftigtengruppen soll eine Wiedereingliederung mit einer stufenweisen Steigerung der Arbeitszeit erfolgen. Dies heißt „Hamburger Modell“.

Die Wiedereingliederung wird in der Regel für sechs Wochen genehmigt, kann im Einzelfall aber auch bis zu sechs Monaten betragen.

Im Anschluss oder ggf. auch „alternativ“ zu einer genehmigten Wiedereingliederung kann mit dem Arbeitgeber eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart werden. Dies führt dann aber natürlich zu einem entsprechend reduzierten Entgelt.

11. PROBEZEIT

Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit. Möglich ist, eine kürzere Probezeit zu vereinbaren (§ 2 Abs. 4 TV-H). Die sechsmonatige Probezeit gilt grundsätzlich auch für befristete Verträge. Nach den Durchführungsbestimmungen des Innenministeriums wird aber keine neue Probezeit vereinbart, wenn ein weiterer befristeter Vertrag mit vergleichbarer Tätigkeit folgt. Denn in diesem Fall bedarf es weder einer besonderen Einarbeitung noch einer erneuten Erprobung.

Am Ende der Probezeit erfolgt nach der bisherigen Praxis keine explizite Bestätigung, dass die Probezeit „bestanden“ wurde. Dies auch deshalb, da die Probezeit lediglich eine Auswirkung auf die Länge der Kündigungsfrist hat. Oftmals gehen Beschäftigte davon aus, dass während der Probezeit ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne besonderen Grund kündigen kann. Die erleichterte Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers folgt aber daraus, dass das Kündigungsschutzgesetz erst nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten anwendbar ist. Aber auch Kündigungen während der Probezeit dürfen nicht aus willkürlichen oder nicht zulässigen Gründen erfolgen, etwa sexuelle Orientierung des Arbeitnehmers, Alter, Herkunft u.dgl. (siehe Kündigungsgründe).

Des Weiteren genießen manche Personengruppen auch in der Probezeit einen Sonderkündigungsschutz, etwa bei Schwangerschaft nach dem MuSchG. Der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte greift allerdings wiederum erst nach sechs Monaten Beschäftigungsdauer.

12. NEBENTÄTIGKEIT

Ausübung der Berufsfreiheit: Beschäftigte dürfen grundsätzlich neben ihrem Hauptberuf eine Nebentätigkeit ausüben. Dies ergibt sich aus ihrem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit nach Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz sowie aus ihrem Recht aus Art. 12 Grundgesetz, den Arbeitsplatz frei auswählen zu dürfen.

Anzeigepflicht: Nach § 3 Abs. 4 TV-H finden für die Nebentätigkeiten der Beschäftigten die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Regelungen nur sinngemäß Anwendung. Das bedeutet: Nebentätigkeiten, die gegen Entgelt ausgeübt werden, müssen dem Schulamt gegenüber vor Aufnahme der Tätigkeit angezeigt werden. Gleichzeitig sollte man im Schulsekretariat um eine Eingangsbestätigung bitten und diese zu den Akten nehmen. Zu den Angaben gehört, wer der „andere“ Arbeitgeber ist, welcher Tätigkeit nachgegangen wird, welchen zeitlichen Umfang die Tätigkeit umfasst sowie der Beschäftigungszeitraum und wie hoch die Vergütung ist. Für jede Nebentätigkeit ist eine gesonderte Anzeige vorzunehmen.

Grenzen der Ausübung der Nebentätigkeit: Zu beachten ist, dass man insgesamt nicht mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten darf. Auch darf man die Nebentätigkeit nicht ausüben solange man krankgeschrieben ist. Hintergrund ist hier, dass man sich während einer Erkrankung „genesungsförderlich“ verhalten muss, was natürlich auch für die Nebentätigkeit gilt.

Untersagung durch den Arbeitgeber: Untersagt werden kann die Nebentätigkeit nur, wenn die Nebentätigkeit die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt. Hierfür muss es konkrete Anhaltspunkte geben. Dies wird insbesondere dann angenommen, wenn die Tätigkeit nach Art, Lage oder Umfang die Arbeitskraft so in Anspruch nimmt, dass die oder der Beschäftigte ihren Pflichten aus dem Hauptbeschäftigungsverhältnis nicht mehr nachkommen kann (wenn zum Beispiel die Arbeitsverpflichtung bei beiden Tätigkeiten an einem Mittwochvormittag besteht oder wenn man nachts arbeitet und dann tagsüber sehr müde ist).



Mitwirkung des örtlichen Personalrats: Der Personalrat hat nach § 78 Abs. 1 Nummer 1 HPVG ein Mitwirkungsrecht bei der Versagung oder dem Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit.

13. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

13.1 KÜNDIGUNG

13.1.1 Kündigungsfrist

Die Kündigungsfristen sind in § 34 TV-H geregelt. Während der ersten sechs Monate kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen mit Wirkung zum Monatsende gekündigt werden. Es kommt hierbei auf den Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer an.

Bei **unbefristeten** Verträgen beträgt danach die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit von bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatschluss und dann weiter gestaffelt bei einer Beschäftigungszeit von

- mehr als 1 Jahr 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- mindestens 5 Jahren 3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- mindestens 8 Jahren 4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- mindestens 10 Jahren 5 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- mindestens 12 Jahren 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mindestens fünfzehn Jahren bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt haben, können nur noch aus „wichtigem Grund“ gekündigt werden. Die Kündigungsfristen gelten für Kündigungen durch den Arbeitgeber genauso wie für Kündigungen der Beschäftigten. Wer aber das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beenden möchte, kann jederzeit darum bitten, einen Auflösungsvertrag zu schließen.

Bei **befristeten** Verträgen ist eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit **nur möglich, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt**. Danach beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber von insgesamt mehr als

- 6 Monaten 4 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- einem Jahr 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- 2 Jahren 3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- 3 Jahren 4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Für die Berechnung der Beschäftigungszeit ist eine Unterbrechung von bis zu **drei Monaten** unschädlich, es sei denn, dass die oder der Beschäftigte das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis selbst verschuldet bzw. veranlasst hat. Die Unterbrechungszeit selbst bleibt unberücksichtigt.

13.1.2 Kündigungsgrund

Wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis kündigen möchte, muss sie oder er zunächst keinen Grund angeben. Die gekündigte Arbeitnehmerin oder der gekündigte Arbeitnehmer hat jedoch – jedenfalls auf Nachfrage – einen Anspruch auf nachträgliche Mitteilung der Kündigungsgründe, § 1 Abs. 3 S1 KSchG bzw. § 626 BGB.

Wer vor Ablauf seines Arbeitsvertrages die Schule wechseln möchte, muss nicht kündigen, sondern muss eine Versetzung beantragen. Dies gilt auch bei befristeten Verträgen.

Will ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis **innerhalb der ersten sechs Monate** kündigen, benötigt er keinen Kündigungsgrund. Allerdings darf er nicht gegen sonstige gesetzliche Bestimmungen, wie das Mutterschutzrecht, verstoßen. Gesetzwidrig wäre eine Kündigung auch, wenn sie auf Gründe gestützt wird, die „diskriminierend“ im Sinne der Regelung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind. Diskriminierend wäre z.B. eine Kündigung wegen der Religion einer oder eines Beschäftigten, wegen der sexuellen Orientierung u.v.m. Allerdings ist allein der Verdacht, eine Kündigung könne auf gesetzwidrige oder sittenwidrige Gründe gestützt werden, nicht ausreichend. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss zumindest Tatsachen darlegen und unter Beweis stellen, die eine Schlussfolgerung auf das Vorliegen solcher Gründe zulassen. Dies ist in der Praxis häufig schwierig.

Auch bei einer Kündigung **nach Ablauf von sechs Monaten** muss das Land Hessen der oder dem Beschäftigten auf Nachfrage den Grund der Kündigung mitteilen und im Falle einer Kündigungsschutzklage vor Gericht darlegen und beweisen, dass es einen Kündigungsgrund nach den Bestimmungen des KSchG gibt, die Kündigung also entweder aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt ist. Das Land Hessen kann nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von sechs Monaten also nur kündigen, wenn die Kündigung „sozial gerechtfertigt“ ist. Nach der Rechtsprechung ist diese Wartezeit von sechs Monaten auch erfüllt, wenn das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich zwar rechtlich beendet wurde (z.B. durch Ablauf der Befristung), zwischen den Verträgen aber eine kurze Zeit von wenigen Wochen liegt und, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang

liegt. Diese Voraussetzung ist zumindest bei mehreren Vertretungsverträgen an derselben Schule erfüllt.

Außerdem muss **vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung** zunächst der **Personalrat** beteiligt werden. Dies gilt nur nicht bei Kündigungen in der Probezeit. Im Beteiligungsverfahren sind dem Personalrat die Gründe der Kündigung zu erläutern, also z.B. darzulegen, warum sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter nach Auffassung des Arbeitgebers innerhalb der Probezeit nicht bewährt hat.

Beschäftigte, die sich gegen eine Kündigung gerichtlich zur Wehr setzen wollen, müssen in jedem Fall innerhalb von **drei Wochen nach Erhalt der Kündigung Klage** vor dem Arbeitsgericht erheben. Konnte diese Frist aufgrund außerordentlicher Gründe nicht eingehalten werden, ohne dass dies die/der Beschäftigte zu vertreten hat, kann ein Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des „Hindernisses“ versucht werden.



Mitglieder der GEW erhalten nach Prüfung der Erfolgsaussichten durch die Landesrechtsstelle der GEW Hessen für eine solche Klage Rechtsschutz. Die Vertretung erfolgt regelmäßig durch die DGB Rechtsschutz GmbH. Mitglieder der GEW Hessen können sich in „Eilfällen“ in einer Kündigungssache auch direkt an das örtlich zuständige Büro wenden.



Die Adressen findet man unter www.dgbrechtsschutz.de.

Eine Klage kann auch persönlich direkt bei der Geschäftsstelle des zuständigen Arbeitsgerichts fristwährend eingelegt werden und nachträglich noch weitergehend begründet werden.

Liegt ein „**wichtiger Grund**“ vor, kann ein Arbeitsverhältnis zu jeder Zeit und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden. Eine solche Kündigung wird auch „fristlose Kündigung“ genannt. Will der Arbeitgeber eine solche Kündigung aussprechen, muss er dies zeitnah, regelmäßig innerhalb von zwei Wochen tun, nachdem ihm der „wichtige Grund“ bekannt wurde.

Beschäftigte können einer solchen Kündigung aus wichtigem Grund ebenfalls widersprechen. Dies kommt z.B. in Betracht, wenn die Einhaltung der Kündigungsfrist zumutbar ist. Der Arbeitgeber hingegen kann in der Regel nicht verhindern, dass Beschäftigte ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gehen. Im Raume steht dann lediglich ein etwaiger Schadensersatzanspruch zu erhalten, wenn der Arbeitgeber der Meinung ist, dass kein wichtiger Grund zur außerordentlichen, fristlosen Kündigung im rechtlichen Sinne vorgelegen hat. Vor-

aussetzung wäre der Nachweis, dass ihm durch die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ein finanzieller Schaden entstanden ist. In der arbeitsgerichtlichen Praxis kommt es so gut wie nicht vor, dass Arbeitgeber solche Schadensersatzklagen einreichen bzw. gewinnen. Aber natürlich hat der Arbeitgeber noch das Druckmittel eines Arbeitszeugnisses.

13.2 RENTE UND BETRIEBSRENTE

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem die oder der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Rente erreicht hat (§ 33 Abs.1 TV-H). Für Lehrkräfte gilt die Sonderregelung, dass das Arbeitsverhältnis erst zum Ende des Schulhalbjahres (31. Januar oder 31. Juli) endet, in dem diese Altersgrenze erreicht wird (§ 44 Nr. 4 TV-H). Das sogenannte Renteneintrittsalter ist unterschiedlich für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963, ab Geburtsjahrgang 1964 ist das Rentenalter erst mit dem 67. Geburtstag erreicht.

Nach Erreichen des Rentenalters besteht die Möglichkeit einer Weiterarbeit im Rahmen eines neuen – in der Regel befristeten – Arbeitsverhältnisses. Dies kann (anrechnungsfrei) neben dem Bezug der Rente geschehen. Man kann aber den Rentenbezug auch aufschieben und erhält dafür „Bonuspunkte“. Wer möchte, kann in dieser Zeit sogar weiterhin in die Rentenkasse einzahlen.

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit durch **Auflösungsvertrag** beendet werden. Dies ist üblich, wenn eine vorzeitige Rente beantragt wird. Wer eine vorzeitige Rente in Anspruch nehmen möchte, sollte sich unbedingt vorher durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) wegen der damit evtl. verbundenen finanziellen Nachteile beraten lassen. Die vorzeitige Rente und damit das Ende des Arbeitsverhältnisses müssen sich nicht an den Schulhalbjahren orientieren, dürfen es aber natürlich.



Wichtig: Der Auflösungsvertrag soll erst nach Erhalt des Rentenbescheides unterschrieben werden!

Wird eine vorzeitige Rente in Anspruch genommen, können derzeit anrechnungsfrei 6.300 Euro im Jahr hinzuverdient werden. Wenn es sich nicht um einen Minijob handelt, besteht außerdem eine Sozialversicherungspflicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze.

Das Arbeitsverhältnis endet auch, wenn eine unbefristete **Rente wegen Erwerbsminderung** gewährt wird. Wird die Rente nur auf Zeit gewährt – was mittlerweile die Regel ist – ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, in dem

die Rente gewährt wird. Wird eine teilweise Erwerbsminderung festgestellt, so endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die oder der Beschäftigte unter anderen Bedingungen weiterbeschäftigt werden kann und wenn die oder der Beschäftigte innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Erhalt des Rentenbescheids dies beim Arbeitgeber beantragt (§ 33 Abs. 2 und 3 TV-H).

Verzögert es die oder der Beschäftigte schuldhaft, einen Rentenanspruch zu stellen, tritt an Stelle des Rentenbescheides das amtsärztliche Gutachten (§ 33 Abs. 4 TV-H). In der Praxis fordern die Schulämter betroffene Beschäftigte auf, einen Rentenanspruch zu stellen und weisen darauf hin, dass sie sich andernfalls einer amtsärztlichen Untersuchung unterziehen müssen.



Betroffene können sich in einer solchen Situation durch die GEW bzw. den DGB Rechtsschutz beraten lassen.



Sobald die gesetzliche Rente gezahlt wird, wird auch die **Betriebsrente** gezahlt (VBL). Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis noch weiter besteht. Der Antrag kann direkt bei der VBL gestellt werden: www.vbl.de

14. ARBEITSEUGNIS

Arbeitszeugnisse spielen für den Erfolg im Beruf und beim Wechsel der Beschäftigung eine große Rolle. Ein gutes Arbeitszeugnis kann den Zugang zu einem neuen Arbeitsplatz öffnen, ein schlechtes ihn versperren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben zu Recht ein Interesse daran, dass ihre Leistungen und die Aufgaben, die sie wahrgenommen haben, wertgeschätzt und daher wahrheitsgemäß und sachkundig schriftlich festgehalten werden. Auch ist es inzwischen unverzichtbar geworden, die eigene berufliche Biografie in Form von Arbeitszeugnissen zu „dokumentieren“.

Unterschieden wird zwischen dem **einfachen Arbeitszeugnis**, das nur die Tätigkeit und die Dauer der Beschäftigung dokumentiert und dem **qualifizierten Arbeitszeugnis**, das zusätzlich Aussagen zur Leistung und zum Sozialverhalten enthält. Auch wenn die Beschäftigung nur kurz war, hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis.

Jedes Zeugnis muss der **Wahrheit** entsprechen. Das Zeugnis darf nur Tatsachen, dagegen keine Behauptungen, Annahmen oder Verdächtigungen enthalten. Zudem darf das Arbeitszeugnis das berufliche Fortkommen nicht verhindern und muss daher **wohlwollend** formuliert sein.

Im Arbeitszeugnis sollen möglichst **klare, unmissverständliche Ausdrücke und Begriffe** verwendet werden. Insbesondere muss es vollständig sein, also den Tätigkeitsbereich vollständig beschreiben und die Leistungsbeurteilung auf die Tätigkeitsbereiche abstellen. In der Praxis gibt es viele Formulierungen, die auf den ersten Blick „gut“ klingen, hinter denen jedoch eine negative Aussage des Arbeitgebers steckt. Genaues Hinsehen, ggf. eine rechtliche Überprüfung, ist daher in jedem Fall angeraten.

Zwischenzeugnis

Lehrkräfte, sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Beschäftigten, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TV-H oder der TVöD Anwendung findet, können „aus triftigen Gründen“ ein Zwischenzeugnis verlangen (§ 35 Abs. 2 TV-H und TVöD).

„Triftige Gründe“ sind insbesondere:

- Versetzung
- Wechsel einer oder eines Vorgesetzten
- Bewerbungsaktivitäten
- Fortbildungsmaßnahme, für die das Zeugnis erforderlich ist
- der oder dem Beschäftigten wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt

Zeitpunkt der Zeugniserteilung und Verjährung

Das Arbeitszeugnis muss auf den letzten Tag der Beschäftigung datiert sein, da ein späterer Termin darauf hinweisen könnte, dass es zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine Auseinandersetzung über das Arbeitszeugnis gab. Die Ausschlussfrist der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gilt auch für den Anspruch auf ein Zeugnis. Daher muss das Zeugnis gegebenenfalls innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses schriftlich bei der Schulleitung geltend gemacht werden! Ist dies geschehen, kann der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis noch innerhalb der Verjährungsfrist von drei Jahren eingefordert bzw. eingeklagt werden.

15. PREKARISIERUNG DER BESCHÄFTIGUNG AUCH AN SCHULEN

15.1 VERLÄSSLICHE SCHULE

Eine Form von prekärer Beschäftigung findet im Rahmen der „verlässlichen Schule“ statt. Der § 15a des Hessischen Schulgesetzes regelt die sogenannte „verlässliche Schulzeit“. Der Charakter dieses „Vertretungsunterrichts“ besteht in der „Betreuung“ von mindestens fünf Zeitstunden am Vormittag. Diese muss nur bis zur 7. Klasse gewährleistet werden.

Den Schulen wird ein Budget zugewiesen, das über die Schulämter abgerechnet wird. Bei Schulen, die das „Kleine Budget“ beschlossen haben, befindet sich der Etat für „Verlässliche Schule“ in diesem Budget. Die stundenweise Entlohnung gestaltet sich in 3 Stufen, je nach Qualifikation. Oft wird an den Schulen so verfahren, dass die Betreuungskräfte für Unterricht eingesetzt werden, den die zu vertretenden Lehrkräfte vorbereiten sollen/müssen.

An vielen Schulen ist es „üblich“, dass die Mitbestimmung der Personalräte bei der Beschäftigung von Betreuungspersonen nur am Anfang stattfindet, wenn der Rahmenvertrag abgeschlossen wird, nicht aber vor jedem Einsatz. Dies entspricht im Grunde nicht dem Hessischen Personalvertretungsgesetz. Denn, da es sich bei jedem Einsatz um ein neues Vertragsverhältnis handelt, muss der Personalrat auch vor jedem Einsatz um seine Zustimmung gebeten werden.

Jedem, der sich die Schulpraxis vor Augen führt, leuchtet sofort ein, dass dies nicht praktikabel ist, denn der Verwaltungsvorgang würde mehrere Tage, wenn nicht Wochen in Anspruch nehmen, während der Vertretungsbedarf ad hoc anfällt.

Das gegenwärtige Konzept der „verlässlichen Schule“ und das HPVG sind demgemäß inkompatibel. Personalräte werden in der Praxis dadurch tagtäglich gezwungen, entweder die gesetzlichen Vorgaben zu missachten oder permanent den Unterrichtsablauf zu stören.



Die GEW fordert seit Jahrzehnten eine 110-prozentige Unterrichtsversorgung. Nur mit dauerhaft eingestelltem, pädagogisch qualifiziertem Personal ist es möglich, seriös für die kontinuierliche und hochwertige Betreuung und Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen einzustehen.

15.2 „LEHRKRÄFTE“, DIE BEI EINEM ZEITARBEITSUNTERNEHMEN AUSGELIEHEN WERDEN

„Kann eine vollständige Unterrichtsversorgung ... nicht gewährleistet werden, können Verträge mit Anbietern von Personaldienstleistungen geschlossen werden ...“ Kaum zu glauben, aber wahr: So steht es in § 15b des Hessischen Schulgesetzes. Aber ganz überraschend ist diese Entwicklung auch nicht. In der Industrie gibt es heute Unternehmen, die bis zu 80 Prozent ihres Bedarfs mit Zeitarbeitskräften decken.

Zeitarbeit besteht in einem Dreiecksverhältnis zwischen Verleiher (Zeitarbeitsunternehmen), Entleiher (Schule bzw. das Staatliche Schulamt) und Beschäftigter oder Beschäftigtem. Der eigentliche Arbeitsvertrag besteht zwischen Verleiher und Beschäftigter oder Beschäftigtem. Dieser enthält die Rechte und Pflichten (Pflicht zur Arbeitsleistung, Recht auf Zahlung eines Entgelts, soziale Absicherung). Der Entleiher bezahlt dem Verleiher im Rahmen des Entleiherungsvertrages nur die Leistung, die die oder der entlehene Beschäftigte bei ihm erbringt. Die oder der Beschäftigte arbeitet beim Entleiher und wird meist erheblich schlechter bezahlt als in einem regulären Arbeitsverhältnis, da ein Teil dessen, was der Entleiher zahlt, als Gewinn beim Verleiher hängen bleibt. Leiharbeit gefährdet reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Der Entleiher muss keine soziale Absicherung tragen, für ihn entfällt die Bezahlung bei Urlaub und Krankheit. Und bei Unzufriedenheit mit Beschäftigten werden diese einfach an den Verleiher zurückgegeben und gegen andere ausgetauscht. Die Beschäftigten mit einem „Normalarbeitsverhältnis“ leben deshalb immer in der Angst, dass ihr Arbeitsplatz auch zu einem Zeitarbeitsplatz werden könnte.



Bei der Einstellung einer über Zeitarbeit beschäftigten Lehrkraft ist der Personalrat in der Mitbestimmung.

15.3 ABBAU REGULÄRER ARBEITSVERHÄLTNISSIE IN DER „SELBSTSTÄNDIGEN SCHULE“

Die Landesregierung hat mit dem neuen Hessischen Schulgesetz ab 2012 das Konzept der „Selbstständigen Schule“ nach den Beruflichen Schulen auch auf die allgemeinbildenden Schulen übertragen. Damit gehen weitreichende Budgetierungsmöglichkeiten mit Personalhoheit (Einstellung) für die Schulleitungen dieser Schulen einher.

Das Konzept der „Selbstständigen Schule“ setzt die Schulen unter einen hohen Konkurrenzdruck und leistet damit den Spaltungstendenzen weiter Vorschub.

Dieser Druck führt bereits heute zu einer deutlichen Zunahme prekärer und dem Zurückdrängen regulärer Arbeitsverhältnisse.



Deregulierungstendenzen aller Art wird die GEW weiterhin entgegentreten. Die GEW setzt sich auch gemeinsam mit ihren Bündnispartnern für den Ausbau innerschulischer Demokratie und für gesicherte, reguläre Arbeitsverhältnisse an Schulen ein.

16. STREIKRECHT

Das Recht auf Streik ist fest im Grundgesetz verankert, auch wenn es dort nicht wörtlich erwähnt wird. Schriftlich verankert ist es in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger als primäres Unionsrecht zur Anwendung kommt. In einer Reihe weiterer internationaler Abkommen, die Deutschland unterzeichnet und ratifiziert hat, sind Koalitionsfreiheit und Streikrecht ebenfalls garantiert.

Art 9 Abs. 3 GG Vereinigungsfreiheit: Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.

Artikel 28 Charta der Grundrechte der Europäischen Union - Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen. Tarifverhandlungen beginnen typischerweise damit, dass die Gewerkschaften strittige Tarifnormen kündigen, ihre Forderungen vortragen und vom Arbeitgeber dazu ein Angebot erwarten. Gelingt es nicht, sich auf dem Verhandlungsweg zu einigen und besteht keine Friedenspflicht, ruft die Gewerkschaftsseite zu sogenannten Warnstreiks auf, die von einigen Stunden bis zu einem Arbeitstag oder mehreren dauern können. Hilft dieses Instrument nicht, die Arbeitgeberseite zu einer Verbesserung des Angebots zu bewegen, können die Tarifparteien die Verhandlungen für gescheitert erklären. In diesem Fall sind die Gewerkschaftsmitglieder in der sogenannten Urabstimmung aufgefordert darüber abzustimmen, ob sie mit dem Mittel des Arbeitskampfes (unbefristeten Streiks) für die Durchsetzung ihrer Interessen eintreten wollen.

Rechtlich ist ein Streik auch ohne Urabstimmung möglich. Dies gilt insbesondere für den Warnstreik. Die DGB-Gewerkschaften führen aber in aller Regel bei einer unabsehbaren Dauer des Arbeitskampfes eine Urabstimmung durch, weil das ihrer demokratischen Organisationskultur entspricht. Sind mindestens 75 Prozent dafür, kommt es zum unbefristeten Streik.

 **Ruft eine Gewerkschaft die Beschäftigten zu einem Streik auf, haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der aufgerufenen Einrichtungen das Streikrecht, sofern sie vom „Streikgegenstand“ bzw. den tariflichen Forderungen betroffen sind.**



GEW-Mitglieder erhalten bei einem Streik eine Streikunterstützung. Diese beträgt pro Tag das Dreifache des auf den nächsten vollen Euro aufgerundeten monatlichen Mitgliedsbeitrags plus fünf Euro für jedes unterhaltsberechtigten Kind. Bei Warnstreiks wird maximal der nachgewiesene streikbedingte Nettolohnabzug ersetzt. Wenn es sozial geboten ist, kann auf Antrag eine höhere Streikunterstützung gezahlt werden.



Wer seine Rechte kennt, lässt sich nicht einschüchtern. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die starre Haltung der Arbeitgeber gezwungen werden, in den Streik zu treten, stellen sich viele Fragen. Eine Fülle von Antworten ist in der Publikation „Das kleine Streik-ABC“ der GEW zu finden.

17. RECHTSBERATUNG UND RECHTSSCHUTZ

Die GEW bietet ihren Mitgliedern eine kompetente Rechtsberatung, umfassenden Berufsrechtsschutz und eine Berufshaftpflichtversicherung.

17.1 RECHTSBERATUNG

Die ehrenamtlichen Rechtsberaterinnen und Rechtsberater der GEW-Kreis- und Bezirksverbände bieten den GEW-Mitgliedern in Schulen eine kompetente Beratung in Fragen des Dienst-, Arbeits- und Schulrechts. Die Kontaktdaten erhalten Sie bei den Kreis- oder Bezirksverbänden und über die Landesgeschäftsstelle.



<https://www.gew-hessen.de/kontakte/bezirksverbaende/>

<https://www.gew-hessen.de/kontakte/kreisverbaende/>

Im Übrigen steht die Landesrechtsstelle für juristische Fragen zur Verfügung. Anfragen an die Landesrechtsstelle sollten in aller Regel schriftlich – gerne per E-Mail – erfolgen. Das Problem sollte beschrieben, Unterlagen – soweit vorhanden – in Kopie beigefügt werden. Telefonische Anfragen sind möglich. Auf unserer Homepage haben wir die Zeiten unserer telefonischen Rechtsberatung veröffentlicht (www.gew-hessen.de/recht/landesrechtsstelle). Soweit ein persönliches Gespräch erforderlich ist, kann ein solches für unsere Sprechstunde am Mittwochnachmittag vereinbart werden (nicht in den Ferien).

17.2 RECHTSSCHUTZ

Rechtsschutz kann in allen beamten-, arbeits- und sozialrechtlichen Streitigkeiten gewährt werden, sofern ein Berufsbezug vorhanden ist.

Für den Rechtsschutz der GEW gibt es keine „Wartefrist“ wie bei privaten Rechtsschutzversicherungen. Der Rechtsschutz beginnt mit dem Tag, an dem der Eintritt in die GEW wirksam wird. Allerdings darf das Ereignis, aus dem der Rechtsfall resultiert, nicht vor dem Eintritt in die GEW liegen.

Der Rechtsschutz der GEW wird dann gewährt, wenn es sich um eine berufsbezogene Angelegenheit handelt, die rechtliche Verfolgung der Angelegenheit Aussicht auf Erfolg verspricht und die Voraussetzungen vorliegen, wie sie in den von der GEW-Bund beschlossenen Rechtsschutzrichtlinien näher geregelt sind.

Der Rechtsschutz der GEW deckt alle in einem Verfahren entstehenden Kosten ab, Gerichts- und sonstige Verfahrenskosten, Anwaltskosten im Rahmen der gesetzlichen Gebührenordnungen. Die Vertretung erfolgt in der Regel durch die Kolleginnen und Kollegen der DGB Rechtsschutz GmbH. Soll für die Beauftragung von Anwältinnen und Anwälten Rechtsschutz gewährt werden, so muss die Landesrechtsstelle auf jeden Fall vorher eingeschaltet werden. Die Gewährung von Rechtsschutz setzt die Zahlung des satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrages voraus.



Rechtsschutzrichtlinien

- In welchen Fällen gewährt die GEW Rechtsschutz?
- Welche Kosten entsehen dem Mitglied?
- Wohin wendet man sich im Rechtsschutzfall?
- Rechtsschutzverfahren



www.gew-hessen.de/recht/rechtsschutz

www.gew.de/rechtsschutz

17.3 BERUFSHAFTPFLICHTVERSICHERUNG

Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen aus der Berufshaftpflichtversicherung ist die Entrichtung des satzungsgemäßen Beitrags. Unter den Versicherungsschutz fällt die gesamte dienstliche Tätigkeit, also: Unterricht, Betreuung und schulische oder dienstliche Veranstaltungen wie Wandertage, Klassen- und Studienfahrten ins In- und Ausland. Eingeschlossen ist auch der Verlust von Dienstschlüsseln. Falls die Leistungen des Versicherungsschutzes in Anspruch genommen werden müssen, wendet man sich an die Mitgliederverwaltung der Landesgeschäftsstelle der GEW Hessen. Hier werden die Formulare für die Schadensanzeige bereitgehalten. Diese prüft, ob die Voraussetzungen für den Versicherungsschutz gegeben sind (Mitgliedschaft, Beitragsleistung) und leitet die Unterlagen an die Versicherung weiter.

Näheres zur Berufshaftpflichtversicherung



www.gew-hessen.de/recht/berufshaftpflicht



Broschüre „BerufsRechtsschutz und BerufsHaftpflicht der GEW. Service Recht“. Fragen und Antworten.“ Hrsg. GEW Hessen

18. LITERATURHINWEISE



BROSCHÜREN UND FALTBLÄTTER DER GEW HESSEN

- Arbeitsplatz Schule
- Start in die Schule
- Empfehlungen zu den Richtlinien für sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen für Praktisch Bildbare und Körperbehinderte | Broschüre GEW Hessen
- Empfehlungen zu den Richtlinien für „unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung (USF) zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages an Schulen in Hessen im Sinne der §§ 2 und 3 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG)“
- UBUS
- Stichwort UBUS – Information für Personalräte, sozialpädagogische Fachkräfte und Schulleiterinnen und Schulleiter | Flyer
- LiV Spektrum | für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (jährlich im Mai)
- BerufsRechtsschutz und BerufsHaftpflicht der GEW. Service Recht“. Fragen und Antworten
- Dienst- und Schulrecht für Hessen | Herausgeber: GEW Hessen/Verlag Mensch und Leben, Loseblattsammlung
- Informationen aus der Landesrechtsstelle | Flyer



LINKS UND DOWNLOADS FÜR MITGLIEDER

Broschüren Recht

www.gew-hessen.de/recht/mitgliederbereich/broschueren

Aktuelle Informationen aus der Rechtsstelle

www.gew-hessen.de/recht/recht-aktuell

Informationen der Rechtsstelle für unsere Mitglieder

www.gew-hessen.de/recht/mitgliederbereich/login

Informationen zu Tarif und Besoldung

www.gew-hessen.de/tarifbesoldung

Kontakte

GEW LANDESVERBAND HESSEN

Geschäftsstelle

Zimmerweg 12 | 60325 Frankfurt
PF170316 | 60077 Frankfurt
Tel. 069–971293 -0 | Fax 069–97129393
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

BEZIRKSVERBAND NORDHESSEN

Geschäftsstelle

Friedrich-Engels-Str. 26 | 34117 Kassel
Tel. 0561–771783 | Fax 0561–776283
bezirk@gew-nordhessen.de
www.gew-nordhessen.de

Kreisverbände des BV Nordhessen

Eschwege

Andrea Umbach
a-umbach@freenet.de
www.gew-hrwm.de

Frankenberg

Sieglinde Peter-Möller
sieglinde.peter-moeller@t-online.de

Fulda

Uwe Nogga
uwenogga@gmx.de
www.gew-hrwm.de

Hersfeld-Rotenburg

Cornelia Kallenbach
hef-rof@gew-hrwm.de
www.gew-hrwm.de

Homburg

Sebastian Schackert
se.scha@gmx.de

Hünfeld

Patricia Kraus
patricia.m.kraus@t-online.de

Kassel-Land

Jens Zeiler
jens.zeiler@gew-nordhessen.de
www.gew-nordhessen.de

Kassel-Stadt

Simon Aulepp
aulepp@googlemail.com
www.gew-nordhessen.de

Melsungen-Fritzlar

Herbert Rinker
herbert.rinker@t-online.de

Waldeck

Dr. Anke Weichenhain
a.weichenhain@members.bserv.de

Kontakte

Witzenhausen

Richard Maydorn
r.maydorn@gew-hrwm.de
www.gew-hrwm.de

Ziegenhain

Ines Göbert
inesm.goebert.gew@t-online.de

BEZIRKSVERBAND MITTELHESSEN

Geschäftsstelle

Schwanallee 27–31 | 35037 Marburg
Tel. 06421–952395 | Fax 06421–952396
bezirk@gew-mittelhessen.de
www.gew-mittelhessen.de

Kreisverbände des BV Mittelhessen

Alsfeld

Siegrid Krause
sigrid.krause@gew-alsfeld.de
www.gew-alsfeld.de

Dill

Folker Albrecht-Rubertus
folker.albrecht@gew-dill.de
www.gew-dill.de

Gießen

Susanne Arends
susanne-arends@gew-giessen.de
www.gew-giessen.de

Limburg

Anna Held
a.held@gew-limburg.de
www.gew-limburg.de

Lauterbach

Gerno Hanitsch
gerno.hanitsch@gew-lauterbach.de
www.gew-lauterbach.de

Oberlahn

Antje Barth
witluth@t-online.de

Marburg-Biedenkopf

Hille Kopp-Ruthner
hille.kopp@gew-marburg.de
www.gew-marburg.de

Wetzlar

Jens Hormann
jhormann@gew-wetzlar.de

Kontakte

BEZIRKSVERBAND FRANKFURT

Geschäftsstelle

Bleichstr. 38a | 60313 Frankfurt
Tel. 069–291818 | Fax 069–291819
nfo@gew-frankfurt.de
www.gew-frankfurt.de

BEZIRKSVERBAND SÜDHESSEN

Geschäftsstelle

Gagernstr. 8 | 64283 Darmstadt
Tel. 06151–22311 | Fax 06151–295106
info@gew-suedhessen.de
www.gew-suedhessen.de

Kreisverbände des BV Südhessen

Bergstraße

Holger Giebel
hgiebel@gew-bergstrasse.de
www.gew-bergstrasse.de

Büdingen

Ingrid Haesler
i.haesler@gew-buedingen.de
www.gew-buedingen.de

Darmstadt-Stadt

Klaus Armbruster
info@gew-darmstadt.de
www.gew-darmstadt.de

Darmstadt-Land

Juliane Hofman
juliane.hofman@online.de
www.gew-da-land.de

Dieburg

Thomas Gleißner
info@gew-dieburg.de
www.gew-dieburg.de

Friedberg

Peter Zeichner
pezeichner@gmx.de

Gelnhausen

Herbert Graf
h.graf@gew-main-kinzig.de
www.gew-main-kinzig.de

Groß-Gerau

Harald Freiling
info@gew-gg-mtk.de
www.gew-gg-mtk.de

Kontakte

Hanau

Ingabritt Bossert
i.bossert@gew-main-kinzig.de
www.gew-main-kinzig.de

Hochtaunus

Rolf Helms-Derfert
rolf-helms-derfert@t-online.de

Main-Taunus-Kreis

Inge Druschel-Lang
i.druschellang@t-online.de
www.gew-gg-mtk.de

Odenwald

Angelika Lerch
lerch_angelika@web.de
www.gew-odenwald.de

Offenbach-Land

Ruth Storn
r.storn@gew-offenbach.de
www.gew-offenbach.de

Offenbach-Stadt

Liliane Baumgartner
l.baumgartner@gew-offenbach.de
www.gew-offenbach.de

Schlüchtern

Günther Fecht
g.fecht@gew-main-kinzig.de
www.gew-main-kinzig.de

Untertaunus

Thomas Nink
gew-untertaunus@web.de
www.gew-wiesbaden.de

Wiesbaden-Rheingau

Christoph Hahn
c.hahn@gew-wiesbaden.de
www.gew-wiesbaden.de

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Nationalität _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ0000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an die GEW-Hessen, Postfach 17 03 16, 60077 Frankfurt am Main

Vielen Dank – Ihre GEW



