

Zum Beispiel ist es zentral auf eine frühzeitige Bescheidung durch die Behörde Wert zu legen. Ideal zwischen Februar und April. In der Regel weiß die Behörde zu diesem Zeitpunkt, ob sie dem Anliegen durch Freigabe nachkommen wird. Einen Anspruch auf Bescheidung hat der*die Einreichende 3 Monate nach der Einreichung. Dies leitet sich aus dem Verwaltungsverfahrensgesetz ab. Aus diesem geht hervor, dass die Behörde Bescheide bis zu diesem Zeitpunkt zu erstellen hat.

Der Zeitpunkt der Bescheidung ist wichtig, um – wenn gewünscht – dagegen vorgehenden zu können. In der Regel wird die Ablehnung eher nach „Schema F“ ausgesprochen. Mit dem konkreten Fall hat es meist nichts zu tun. Also lohnt es sich hier Widerspruch einzulegen. Das ist formlos, kann selbst gemacht werden, ist erst mal ein Einzeiler (lege Widerspruch gegen den Bescheid von XX ein, Begründung folgt) und ist nur an eine Voraussetzung gebunden. Der Bescheid darf noch nicht rechtsgültig geworden sein und der Widerspruch muss nachweisbar über den Dienstweg abgegeben worden sein.

Jedem Bescheid muss eine Rechtsmittelbelehrung angefügt sein, aus der die Frist in der ein Widerspruch gegen diesen Bescheid eingelegt werden kann, hervorgeht. Findet sich keine Rechtsmittelbelehrung ist die Frist ab Zustellung ein Jahr. Zustellung ist der Zeitpunkt, an dem ein Brief in den „Zuständigkeitsbereich“ der eigenen Person gekommen ist, beispielsweise das Postfach in der Schule.

Geht es an die inhaltliche Begründung, so ist der ablehnende Bescheid, der eigene Antrag und die konkrete Situation in Bezug zu nehmen. Aus eigenem Interesse sollte die Begründung des eigenen Widerspruchs schnell erfolgen, damit die Behörde reagieren kann und eine Versetzung ggf. noch vor dem neuen Schuljahr umgesetzt werden kann. Spätestens in diesem Stadium der Auseinandersetzung sollte der Gesamtpersonalrat eingebunden werden.

Zu diesen Fragen gibt es auch ausführliche Ausarbeitungen der GEW, die im Mitgliederbereich zu finden sind.

Die ganzen Informationen nutzen aber wenig, wenn mündlichen Zusagen – beispielsweise von Schulleitungen – zu viel Glauben geschenkt wird oder man bereit ist, diese zu akzeptieren. Beispielsweise in der Art: „Wenn Sie dieses Jahr keinen Antrag stellen, unterstütze ich Sie im nächsten“. Oder Ausflüchte: „Wir würden sie ja gern gehen lassen, aber leider ist uns dies aufgrund der Personalversorgung nicht möglich“. Im Schulamtsbezirk für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden beispielsweise gibt es über 5000 Lehrkräfte. Irgendjemand wird sie ersetzen können und gegenüber der Schulleitung ist darauf hinzuweisen, dass jeder Antrag zählt!

Ich verdiene mehr – Eingruppierung, Tarif und Anspruch auf Urlaub

Kolleg*innen und Personalräte aufgepasst:

Der Tarifvertrag regelt, wie die Beschäftigten für ihre Arbeit entlohnt werden. Das heißt, es wird nicht in dem zwischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Vertrag festgelegt, sondern orientiert sich an der Ausbildung, der Erfahrung und der Tätigkeit. Im Fachjargon wird dieser Umstand von dem Begriff „Tarifautomatik“ umfasst.

Das heißt, dass es keine grundsätzlichen und langwierigen Auswirkungen hat, wenn in einem Vertrag nicht die der Beschäftigung und der Ausbildung entsprechende Eingruppierung festgeschrieben ist. Wichtig ist damit Folgendes: Wenn der Vertrag eine aus Sicht der Kolleg*in falsche Eingruppierung und Erfahrungsstufe enthält, sollte der Personalrat zur Unterschrift raten. Im Hinblick auf die Vergütung kann nachgebessert werden. Nicht nachgebessert werden kann, wenn der Vertrag nicht unterschrieben ist. Im nicht so dramatischen Fall erfolgt die Vertragsschließung später, möglicherweise aber auch gar nicht. Das Risiko hingegen, verspätet tarifgerecht entlohnt zu werden, kostet zwar auch Nerven und Geduld – keine Arbeit zu haben aber im Zweifelsfall mehr.

Ist vor der Vertragsunterschrift der Einstellung durch den Personalrat bereits zugestimmt, ist dies nicht zeitgleich eine Zustimmung zur Eingruppierung und Einstufung. Dies sind zwei voneinander getrennte Zustimmungsanlässe, die vom schulischen Personalrat auch getrennt beraten und entschieden werden können (vgl. Erlass des Ministeriums: https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Erlass-Eingruppierung-Einstufung.pdf – und Infos der GEW: https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/TV-EGO-L-H_Beratung_Mitbestimmung_Neueinstellungen_2022_07_26.pdf). Gerade in der Situation, in der der Personalrat hinsichtlich der Eingruppierung noch unsicher ist, sollte er sich zuvor schlau machen, damit er den*die Kolleg*in, der*die sich sicher nicht in ihrer ersten Beschäftigungswoche gleich mit ihrem neuen Arbeitgeber hinsichtlich der Vergütung auseinandersetzen will, unterstützen kann.

Die Schulleiter müssen ausführlich informieren, sowohl die Personalräte wie die Kolleg*innen. Allerdings gilt hier das in Kapitel 1 Ausgeführte. Festgelegt werden Eingruppierung und Einstufung im Staatlichen Schulamt. Mit Antragstellung an das Staatliche Schulamt müssen diesem im Regelfall alle Informationen vorliegen (siehe Anträge, die die Schullei-



tungen beispielsweise im Schulamtsbezirk für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden auszufüllen haben: https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Antrag_befristeter_Vertrag__mit_Sachgrund__NEU_ausfuellbar.pdf und https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Antrag_befristeter_Vertrag__ohne_Sachgrund__NEU_ausfuellbar.pdf sowie die Checkliste: https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Antrag_befristeter_Vertrag_Checkliste_fuer_Schulen.pdf).

Was dann mit den Informationen hinsichtlich der Eingruppierung zu machen ist, lässt sich im ersten Überblick finden unter https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/TV-EGO-L-H_Beratung_Mitbestimmung_Neueinstellungen_2022_07_26.pdf.

Hinsichtlich der Sommerferienbezahlung sollte sehr genau auf die Vertretungsgründe und die Vertragsdauer geachtet werden. Hier ist durch ein Beschlussverfahren festgelegt, dass die Personalräte alle zur Beurteilung dieser Frage notwendigen Informationen zu erhalten haben. Das Urteil findet sich unter https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Beschluss-Sommerferien.pdf. Besonders von Interesse sind die Seiten ab Seite 10 unten und die zentrale Aussage auf Seite 13, aus der hervorgeht, dass alle relevanten Informationen, die zur Beurteilung der Sommerferienbezahlung notwendig sind von der Schulleitung an den örtlichen Personalrat zu geben sind. Verfügt die Schulleitung über diese Informationen nicht, hat sie sie beim Staatlichen Schulamt anzufordern.

Den nächsten Textabschnitt zu lesen, dürfte für die Frage der Beschäftigungsdauer auch von Interesse sein.

Sommerferienbezahlung

Die Sommerferienbezahlung ist eine unendliche Geschichte. Aber zunächst zum Grundsätzlichen. Ein*e jede*r abhängig Beschäftigte*r hat Anspruch auf Urlaub. In der Regel ist dies einfach: Der Jahresurlaub ist gesetzlich festgelegt, und wenn mensch ein Jahr gearbeitet hat, erhält mensch diesen. Scheidet mensch zuvor aus dem Unternehmen aus, muss dieser zuvor und anteilig in Anspruch genommen werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die abhängig Beschäftigten darauf hinzuweisen.

In Schule ist mal wieder alles anders. Die zu leistenden Wochenstunden gliedern sich in Pflichtstunden und außerunterrichtliche Tätigkeit. Die unterrichtsfreie Zeit sind keine Ferien, sondern dienen eben auch zur Vor- und Nachbereitung von Unterricht, so dass die Berechnung schwieriger ist. Nichts desto trotz besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaub. Dieser wird in Hessen pauschal gewährt. Näheres ist in dem entsprechenden Erlass (siehe https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Sommerferien-2023.pdf) geregelt.

Die unterrichtsfreie Zeit um Weihnachten, Ostern und im Herbst stellen in der Regel kein Problem dar, weil



die zu vertretende Lehrkraft ohnehin nicht da ist und der Vertretungsgrund nicht entfällt, was die Voraussetzung für das Ende des Vertrages wäre.

Um die Sommerferien herum stellt sich dies anders dar. Nicht selten kommen die Kolleg*innen vor den Sommerferien zurück oder der Vertretungsgrund entfällt nach den Sommerferien. Beim Blick in den mit dem Staatlichen Schulamt geschlossenen Vertrag sieht der*die Vertragsschließende, dass es zwei Endtermine des Vertrages gibt. Zum einem derjenige, der unter „spätestens bis zum“ aufgenommen ist und der andere, der kein Datum ausweist, sondern einen Sachverhalt benennt: „oder bis zur Rückkehr von der Person, die zu vertreten ist“.

Im paradoxen Fall kann ein Vertrag auf zwei Jahre geschlossen sein, aber schon einen Tag nach Vertragsbeginn aufgrund des Wegfalls des Vertretungsgrundes enden. Keine Angst, dies passiert so gut wie nie, ist aber rechtlich möglich und soll an dieser Stelle nur den Vertragsaufbau beschreiben.

Ist nun aber alles gut gegangen und der*die neue Kolleg*in an Bord, kann zumindest für einen bestimmten Zeitabschnitt im Beschäftigungslauf Entwarnung gegeben werden. Nach langen Auseinandersetzungen scheint dafür nun eine Regelung gefunden zu sein. Unabhängig von der Rückkehr der Lehrkraft vor oder nach den Sommerferien hat der Tarifbeschäftigte einen Anspruch auf Bezahlung, wenn dieser vor oder zum 01.02. des Jahres angestellt worden ist.

Nun kommt es hoffentlich nur noch auf die Details an. Ein ganz wichtiges Detail ist, neben dem Anfang, das Ende der geplanten Beschäftigung. Dieses darf nicht einen Tag vor Beginn der Sommerferien enden, sondern muss zum Beginn der Sommerferien enden. Denn nur dann gilt der Erlass.

Personalräte aufgepasst:

Die Aufgabe der örtlichen Personalräte ist hier von großer Bedeutung. Sie haben darauf zu achten, dass Beginn und Ende so gewählt sind, dass der Erlass zum Tragen kommt. Unabhängig von der Bezahlung haben sie darauf zu achten, dass die von der Schulleitung angegebenen Gründe so günstig wie möglich für die TV-H-Kraft eingesetzt werden. Besteht beispielsweise die Notwendigkeit einer Vertretung für eine Elternzeit, die gern auch mal über ein Beschäftigungsjahr hinausgeht, ist der Vertrag gleich für diese Dauer abzuschließen. Entfallen beispielsweise Vertretungsgründe, ist dafür Sorge zu tragen, dass eingearbeiteten Kolleg*innen neue Vertretungsgründe zugeordnet werden. Insgesamt ist darauf zu achten, dass Arbeitsverhältnisse geschaffen werden, die zu einer Vergütung führen, von der gelebt werden kann.

Befördert werden – A14



Kolleg*innen aufgepasst:

A14-Beförderungsstellen sind die Stellen, die ausschließlich nur Gymnasiallehrkräften zugestanden sind. Dass diese Aufstiegsmöglichkeit nicht jedem Lehramt grundsätzlich zusteht, wird von vielen kritisiert. Aber hier ist es wie überall. Die Mittel dafür sind vom Dienstherrn zu stellen. Gibt es diese nicht, kann dafür weder gestreikt noch Tarifverträge verhandelt werden. Allerdings hat der Dienstherr sich diese fehlende Kampfkraft auch zu erkaufen, mit besonderen Rechten

und der besonderen Beachtung unserer Interessen. Siehe hierzu das Urteil zum Streikrecht unter <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-229726%22%5D%7D>.

Eine Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Aufstiegsmöglichkeit ist, anders als zuvor, die Übernahme bestimmter, zusätzlicher Aufgaben in der Schule. Auf diese A14-Stellen muss sich genauso beworben werden wie auf alle anderen Stellen und es besteht bei der Auswahl die Pflicht zur Bestenauslese.

Vor E-Rekrutierung waren diesen Besetzungsverfahren im Wesentlichen eine schulinterne Angelegenheit. Das hat sich geändert. Es finden sich gerade in diesem Bereich viele Bewerbungen.

Für diese Bewerbungen gilt wie für alle Stellenbesetzungsverfahren, dass der Umstand in seiner/ihrer Schule gebraucht zu werden oder für die Versetzung keine Freigabe erhalten zu haben, keine Rolle spielen darf. Das heißt, dass eine Bewerbung an einer Schule nicht durch den Umstand vereitelt werden darf, dass auf der bisherigen Stammschule ein Bedarf an der Arbeitsleistung besteht.

Das heißt, dass unabhängig vom Umstand des Interesses an einer Beförderungs- oder Funktionsstelle auch ein Schulwechsel über ein erfolgreich durchgeführtes Bewerbungsverfahren möglich ist. Dies könnte ein ohnehin gewollter, zusätzlicher Nutzen sein.

Nun zum A14-Verfahren. Das Land hat für diese Stellen ein Stellenvolumen von gut einem Drittel Stellen bezogen auf die bestehenden und grundsätzlich beförderungsfähigen A13-Stellen zuerkannt.

Zunächst grundsätzlich beförderungsfähig sind alle A13-Stellen. So sind H/R-Kolleg*innen von dieser Beförderungsmöglichkeit ausgenommen – auch wenn diese beispielsweise in Gesamtschulen die gleiche Tätigkeit wie die Kolleg*innen ausführen, die das Gymnasiallehramt studiert haben.

Über die Schulen des Schulamtes hinweg wird ein Verhältnis von A13- (grundsätzlich beförderungsfähigen Stellen) zu A14-Kolleg*innen berechnet und mit jeder sogenannten Vergaberunde, die zweimal im Jahr durch das Staatliche Schulamt und den GPRS erfolgt (siehe hierzu bei vertieftem Interesse folgenden Erlass https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Erlass_zur_Vergabe_von_Befoerderungsstellen_A14_auf_Schulamtsebene_24-07-2015.pdf, dieses Verhältnis aufs Neue in Angleichung gebracht.

Dieser Prozess ist auf der einen Seite recht dynamisch, da an den Schulen A14-Kolleg*innen in Pension gehen oder andere sich ein- oder ausversetzen lassen und sich damit das A13/A14-Verhältnis dauernd verschiebt. Andererseits ist die Zuweisung einer neuen A14-Stelle für die Schulleitung und die Personalräte recht kalkulierbar.

Zugewiesen wird nach Absprache des Staatlichen Schulamts mit dem Gesamtpersonalrat regelhaft im Rahmen der Angleichung der Verteilung. Für einen kleinen Stellenanteil der A14-Stellen gilt dies aber nur eingeschränkt, diese können „freihändiger“ vergeben werden und dienen auch zur Nachsteuerung bestimmter Härten.

Sind diese A14-Beförderungsstellen dann den Schulen zugeordnet, erhalten die Personalräte und die Schulleitungen darüber Kenntnis und haben nur die Aufgabe, das Profil der Stelle zu erstellen, damit das Staatliche Schulamt die Stelle im E-Recruiting ausschreiben kann.

Personalräte aufgepasst:

Die Stellenausschreibung darf nicht auf eine bestimmte Person gemünzt werden. Allerdings hat die Stellenausschreibung so gestaltet zu sein, dass dort ein Arbeitsbereich beschrieben ist, der die Belange der Schule wie die Belange der Kolleg*innen im Blick hat. Der Umfang der Stelle muss so bemessen sein, dass die Mehrbezahlung für die Stelle auch in einem annehmbaren Verhältnis zur Mehrarbeit steht. Beides ist nicht einfach.

Im Idealfall hat der Personalrat auch noch auf eine geschlechtergerechte Verteilung der A14-Stellen hinzuwirken, da diese – wie alle anderen Stellen auch – dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan unterliegen.

Der Interessenkonflikt bei der Ausschreibung der A14-Stelle könnte darin bestehen, dass die Schulleitung sich die zusätzliche Arbeitskapazität zur Entlastung der Verwaltung und Leitung der Schule sichern will. Gleichzeitig besteht ein Interesse an möglichst viel Arbeitskapazität zur Erfüllung dieser Aufgaben. Personalräte dürften eher an die Entlastung der Kolleg*innen denken und sich beispielsweise wünschen, das Kolleg*innen für die Abwicklung und Durchführung von Klassenfahrten etc. Unterstützung erhalten.

Unter https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Beispiele_fuer_gute_A14-Ausschreibungen.pdf findet man gute Beispiele für die Ausschreibung solcher Stellen. Auch Schulleitungen sind belastet, tendenziell überbelastet – dennoch Kolleg*innen sind es auch. Schulleitungen haben die Möglichkeit, über die Funktionsstellen die Schule gut zu leiten – das haben die Kolleg*innen nicht. Also wird es ganz zentral darum gehen, dass diese Stellen die Kolleg*innen der Schule unterstützen und nicht zu einer Funktionsstelle mit anderem Titel umfunktioniert werden.



Lust auf Mehr – ich will nicht nur Lehrkraft sein

Auch wenn Funktions- und Beförderungsstellen jeweils ein Mehr gegenüber der Tätigkeit als Lehrkraft sind, sind diese doch recht unterschiedlich strukturiert. Funktionsstellen haben eine eher administrative oder organisatorische Aufgabe im Gefüge einer Schule, die im weitesten Sinne zur Leitung einer Schule notwendig sind. Aus diesem Grund sind diese Stellen alle mit dem Titel „zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben“ benannt. Beispielsweise gehört dazu die Stufenleitung 5/6 usw.

Beförderungsstellen haben oft einen pädagogischen oder inhaltlichen Schwerpunkt, sie wirken am Profil der Schule mit und arbeiten neue Aufgabenfelder aus. Sie sind in der Regel nicht durch Deputatsstunden entlastet. Diese Stellen – so weist es die Statistik aus – sind oft von Frauen besetzt. Dies mag an der inhaltlichen statt an der administrativen Ausrichtung liegen.

Im Hinblick auf die Karriere ist die Besetzung einer Beförderungsstelle nicht immer förderlich. Denn eine solche Aufgabe befähigt erst einmal nicht dazu, ganz vorn dabei zu sein, wenn es beispielsweise um die Bewerbung auf die Stelle einer stellvertretenden Schulleitung geht. Auch wenn Funktions- und Beförderungsstellen die gleiche Vergütung haben, entsprechen die darin erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht in gleicher Weise denjenigen, die für einen weiteren Aufstieg in höherdotierte Funktionsstellen nachgewiesen werden müssen.

Anders verhält es sich, wenn die Beförderungsstelle eine faktische Funktionsstelle ist. Dennoch wird dieses immer nur als Unterstützungstätigkeit bei der Erfüllung von Schulleitungsaufgaben gesehen und eben nicht als originäre Schulleitungsaufgaben – jedenfalls wenn es um die Bewerbung für eine Stellvertretung geht und sich ein Mitbewerber eingefunden hat, der eine „echte“ Funktionsstelle nachweisen kann.

Wer also höher und schnell hinauf will, sollte eine Funktionsstelle anstreben. Die Wege in die Schulleitung selbst können differenzierter sein, weil hier das Administrative wie das Pädagogische verlangt wird. Hier würde wohl der Nachweis von beiden Ausprägungen hilfreich sein.

Personalräte und Gesamtpersonalräte aufgepasst:

Alle Besetzungen von Stellen – also unabhängig davon, ob es sich um eine Beförderungs- oder Funktionsstelle handelt – unterliegen der Bestenauslese. Die Auswahl zwischen den Bewerber*innen findet dann in der Regel nach Aktenlage statt – im Ausnahmefall im Auswahlverfahren, wenn die Auswahlentscheidung nicht so einfach zu treffen ist und die Bewerber*innen hinsichtlich ihrer Beurteilungen eng beieinanderliegen. Wann dies der Fall ist, legt **faktisch** im Wesentlichen die Behörde fest. Schon das ist nicht ganz unproblematisch.

Allerdings birgt das Auswahlverfahren auch Risiken für die Bewerber*innen und Chancen für die Behörde. Das Auswahlverfahren gibt nur einen punktuellen Einblick in die Leistungen der Bewerber*innen und ermöglicht es der Behörde, recht subjektiv auf das Ergebnis zu schauen. Da das Auswahlverfahren sowieso nur angestoßen wird, wenn die dienstlichen Beurteilungen eng beieinander liegen, kann es also sein, dass der Vorsprung aus der dienstlichen Beurteilung, der bei einem Punkt liegt, nivelliert wird, da sich im Auswahlverfahren vermeintlich gezeigt hat, dass der*die Bewerber*in mit dem einem Punkt weniger doch der*die geeignetere war.

Aus diesem Grund ist von besonderer Bedeutung, dass die Personalräte an dieser Auswahl gemäß HPVG gleichberechtigt zu beteiligen sind. Das gilt sowohl für die Besetzung von Beförderungs- und Funktionsstellen

