

Was Sie schon immer über das Dienstrecht wissen wollten ...

- Teilzeitarbeit und Beurlaubung
- Unterrichtsbesuche, Dienstgespräch, Personalakte
- Versetzungen und Abordnungen
- Mehrarbeit
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Besoldung und Entgeltordnung
- **Stand: 1.2.2024**

Die richtige Wahl für den Gesamtpersonalrat
im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis
am 14. und 15. Mai 2024



GEW

Was Sie schon immer über das Dienstrecht wissen wollten...

Herausgeberin:

GEW-Kreisverband Groß-Gerau

GEW-Kreisverband Main-Taunus

Text und Redaktion: Harald Freiling

E-Mail: freiling.hlz@t-online.de

unter Verwendung von Informationen der

Landesrechtsstelle der GEW Hessen

und mit Unterstützung durch Ines Madaler

(Wiedereingliederung, Schwerbehinderung)

Illustrationen: Dieter Tonn

Druck: Michael Bode, Wiesbaden

Stand: 1.2.2024

Abkürzungen

BAT	Bundesangestellten-Tarif (außer Kraft)
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
DO	Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
GG-MTK	Bildungsregion Kreis Groß-Gerau und Main-Taunus-Kreis (Schulamtsbezirk)
GPRS	Gesamtpersonalrat Schule (früher: der Lehrerinnen und Lehrer) beim Staatlichen Schulamt
HBesG	Hessisches Besoldungsgesetz
HBG	Hessisches Beamtengesetz
HBS	Hessische Bezügestelle
HDG	Hessisches Disziplinargesetz
HKM	Hessisches Kultusministerium
HLbVO	Hessische Laufbahnverordnung
HMDI	Hessisches Ministerium des Innern
HPRS	Hauptpersonalrat Schule (früher der Lehrerinnen und Lehrer) beim HKM
HPVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz
IV	Integrationsvereinbarung
HSchG	Hessisches Schulgesetz
KO	Konferenzordnung
PfStdVO	Pflichtstundenverordnung
TV-H	Tarifvertrag Hessen
TV EGO-L-H	Tarifvertrag Entgeltordnung Lehrkräfte
UBUS	Unterrichtsbegleitung durch sozialpädagogische Fachkräfte
UrlVO	Urlaubsverordnung

Inhaltsverzeichnis

Einstellung in den Schuldienst	4
Verbeamtung auf Lebenszeit	5
Einstellung im Arbeitsverhältnis	6
Tarifvertrag Entgeltordnung	8
Festsetzung der Entgeltstufe	9
UBUS-Kräfte	9
Dienstliche Beurteilung	9
Digitale Schule	11
Teilzeitarbeit und Beurlaubung	12
Mutterschutz und Stillzeit	13
Elternzeit und Elterngeld	14
Rückkehr aus Elternzeit u. Beurlaubung	14
Dienst- und Arbeitsbefreiung	15
Erkrankung von Kindern	16
Krankmeldung: FLiS	16
Versetzung und Abordnung	17
Pflichtstundenverordnung	19
Mehrarbeit und Vertretungsunterricht	22
Rechte von Teilzeitbeschäftigten	23
Personalakten	25
Konferenzrechte	26
Unterrichtsbesuche	27
Beförderungen	27
Dienstgespräch	28
Jahres- oder Mitarbeitergespräch	28
Disziplinarmaßnahmen	28
Arbeitsschutz und Gesundheit	29
Korrekturzeiten im Abitur	30
Suchtgefährdung	30
Hitzesommer	30
Konflikte und Mobbing	31
Wiederherstellung der Gesundheit	31
Schwerbehinderung	32
Wiedereingliederungsmanagement (BEM)	34
Pension und Rente im Ruhestand	35
Rechtsberatung und Rechtsschutz	37
Internetadressen für weitere Infos	38
GEW-Mitgliedsantrag	39
Informationen zur Personalratswahl	42

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wie in den vergangenen Jahren stellen die GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus allen Kolleginnen und Kollegen in der Region im Vorfeld der Personalratswahl eine überarbeitete und aktualisierte Fassung der Broschüre zu wichtigen Alltagsfragen des Dienst- und Schulrechts zur Verfügung. Die Themen stammen aus den Anfragen von Lehrkräften, Personalräten und GEW-Vertrauensleuten und aus der Arbeit der GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat Schule (GPRS), wie der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer seit der letzten Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) im Jahr 2023 heißt. Viele Aspekte und Artikel wurden auch in den jüngsten Ausgaben von „GEW regional“, der gemeinsamen Mitgliederzeitung der GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus, publiziert. Dort informieren wir regelmäßig auch über die Arbeit im Gesamtpersonalrat.

Auch auf unserer Homepage www.gew-gg-mtk.de finden Sie regelmäßig aktuelle Informationen und Downloads von Dokumenten, auf die wir auch in dieser Broschüre verweisen. Wer sich für Fragen des Schulrechts und Dienstrechts interessiert, findet in den Abschnitten „Recht“ und „Personalrat“ interessante Beiträge.

Unser Anliegen ist kompetente Beratung und Engagement für die rechtliche und politische Durchsetzung der Interessen aller Lehrkräfte – dies dokumentiert diese Broschüre.

Die Broschüre, die jetzt in der siebten aktualisierten Auflage vorgelegt wird, berücksichtigt schul- und dienstrechtliche Veränderungen bis zum Redaktionsschluss im Januar 2024. Gegenüber der letzten Fassung vom April 2020 wurden insbesondere die Kapitel zu den Möglichkeiten der Dienst- und Arbeitsbefreiung und zur neuen tarifvertraglich vereinbarten Entgeltordnung für Lehrkräfte und unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Fachkräfte (TV EGO-L-H) überarbeitet und die Bezüge zum neuen HPVG angepasst. Über alle zukünftigen Veränderungen werden wir regelmäßig informieren: bei den Treffen der Personalräte und Vertrauensleute, in unserem GEW-Newsletter, in „GEW regional“, bei speziellen Veranstaltungen und auf unserer Internetseite www.gew-gg-mtk.de.

Federführend für ihre Erstellung ist unser Kollege *Harald Freiling*. Er ist Mitglied im GEW-Kreisvorstand Groß-Gerau und ehrenamtlicher Kreisrechtsberater und war bis 2012 Vorsitzender des GPRS. Er hat die Broschüre wie in den vergangenen Jahren mit Unterstützung der Mitglieder der beiden Kreisverbände und des GPRS inhaltlich aktualisiert und konzeptionell fortgeschrieben. Die Kapitel zu den Themen „Schwerbehinderung“ und „Wiedereingliederung nach Krankheit“ hat Kollegin *Ines Madaler*, die Gesamtvertrauensfrau der Lehrkräfte mit Schwerbehinderung, geschrieben. Auch dafür vielen Dank!

Nach den Personalratswahlen im Mai 2024 wird die GEW auch in der Region Fortbildungen für neu gewählte Personalräte anbieten. Auch hier werden wir auf die aktualisierte Broschüre zum Dienstrecht zurückgreifen können.

All dies wäre nicht möglich ohne den Rückhalt unserer Gewerkschaft und unserer Landesrechtsstelle, aus deren kompetenter Arbeit viele Informationen auch in diese Broschüre eingeflossen sind. Auch die enge Kooperation der GEW-Personalräte in den Regionen und mit dem Hauptpersonalrat Schule (HPRS) ist eine wichtige Basis für die kompetente und aktuelle Arbeit im Bereich unserer Kreisverbände.

Februar 2024

Robert Hottinger, Claudia Kuse, Margot Marz, Doro Schäfer und Nathalie Thoumas (für den GEW-Kreisverband Groß-Gerau)

Inge Druschel-Lang, Peter Engelhardt, Katja Pohl und Andreas Stähler (für den GEW-Kreisverband Main-Taunus)

**Am
14. und 15. Mai
2024
bei der Wahl zum
Hauptpersonalrat
und zum
Gesamtpersonalrat
Schule:
GEW wählen**



Einstellung in den Schuldienst

Alle Fragen der Einstellung in den hessischen Schuldienst werden durch den Einstellungserlass vom 15. 12. 2021 (Amtsblatt 2022, S.2) geregelt. Danach finden alle Einstellungen ins Beamtenverhältnis oder in ein unbefristetes Tarifbeschäftigungsverhältnis entweder im Rahmen des Ranglistenverfahrens oder im Rahmen von schulbezogenen Ausschreibungen statt, die ausschließlich im Internet veröffentlicht werden.

Voraussetzung für eine unbefristete Einstellung ist das Lehramt (1. und 2. Staatsexamen). Wenn der Schule eine Einstellungsmöglichkeit zugewiesen wird, entscheidet die Schulleitung über die Art des Einstellungsverfahrens. Dabei ist der Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu beteiligen. Dies gilt bei einer Ranglisteneinstellung auch für die Frage, welche Fächer angefordert werden. Bei der Formulierung des Anforderungsprofils für eine schulbezogene Ausschreibung ist der Schulpersonalrat ausdrücklich anzuhören, ebenso bei der Frage, ob über die Auswahl zwischen den eingegangenen Bewerbungen nach Aktenlage entschieden werden kann. Wird eine Auswahlkommission gebildet, gehört ihr ein Vertreter des Personalrats als stimmberechtigtes Mitglied an. Unabhängig davon unterliegt jede Einstellung im Beamtenverhältnis oder mit einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag der Mitbestimmung des Schulpersonalrats. Ohne Zustimmung des Personalrats darf die Arbeit nicht aufgenommen werden.



Auf Grund des aktuellen Lehrkräftemangels können Schulleitungen in Abstimmung mit dem Staatlichen Schulamt Lehrkräften im Vorbereitungsdienst eine „Vorabzusage“ für eine Einstellung im Beamtenverhältnis machen, da eine Aufnahme in die Rangliste erst nach der bestandenen Zweiten Staatsprüfung möglich ist. Die „Vorabzusage“ ist rechtsverbindlich, aber an das Bestehen der Zweiten Staatsprüfung gekoppelt.

Für Mangelfächer sieht der Einstellungserlass die Möglichkeit vor, Stellen nach einer erfolglosen Ausschreibung auch für Bewerberinnen und Bewerber ohne Zweites Staatsexamen mit einem Ersten Staatsexamen oder einem Masterabschluss auszuschreiben und erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen festzulegen.

Bewerbungen erfolgen digital, dazu ist eine Registrierung im Stellen- und Bewerberportal des Landes Hessen erforderlich.

⇒ *Alle wichtigen Informationen zu Einstellungsmodalitäten und den Link zu den Stellenausschreibungen findet man auf der Homepage des HKM: <https://kultusministerium.hessen.de/schuldienst>*

Einstellung von Beamt:innen

Die Einstellung in den hessischen Schuldienst erfolgt in der Regel im Beamtenverhältnis. Auf Grund des aktuellen Lehrkräftemangels werden Lehrkräfte mit Lehramt in den meisten Fällen verbeamtet. Aufgrund des Lehrkräftemangels ist die Zahl der Lehrkräfte mit dem Zweiten Staatsexamen, die nur befristet im Angestelltenverhältnis eingestellt werden, deutlich zurückgegangen. Einen Automatismus oder Rechtsanspruch, aus einem solchen Vertrag in das Beamtenverhältnis zu wechseln, gibt es nicht, so dass sich betroffene Kolleginnen und Kollegen weiter über die Rangliste oder im Rahmen der schulbezogenen Ausschreibungen bewerben sollten. Kolleginnen und Kollegen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht im Beamtenverhältnis eingestellt werden sollten, konnten sich vor Gericht in Einzelfällen durchsetzen (vgl. S.6).

Die Verbeamtung von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die als Vorklassenleitung oder im flexiblen Schulanfang eingesetzt sind, war zeitweise ausgesetzt. Nach einer Änderung der Hessi-

schen Laufbahnverordnung ist dies wieder möglich. Den unveröffentlichten Erlass des HKM vom 30. März 2023 zur Regelung des Verfahrens findet man auf der Internetseite www.gew-gg-mtk.de > Recht.

Alle Einstellungen unterliegen nach § 75 HPVG der Mitbestimmung durch den Personalrat der Schule und sind vor der Aufforderung zur Zustimmung ausführlich zu erörtern (§§ 62, 66 und 75 HPVG).

Nach § 11 der Hessischen Laufbahnverordnung liegt die Altersgrenze für die Einstellung in das Beamtenverhältnis bei einem **Höchstalter von 50 Jahren**.

Die **Besoldungsgruppe** richtet sich nach dem Lehramt, die **Besoldungsstufe** nach den Jahren der Berufserfahrung in der jeweiligen Tätigkeit. Bei der Einstellung überprüft das Schulamt, ob bisherige Tätigkeiten, insbesondere Unterrichtszeiten in einem TV-H-Vertrag, angerechnet werden können oder müssen (§ 29 HBesG). Bei der Festsetzung der Besoldungsstufe haben die Personalräte kein Mitbestimmungsrecht. Trotzdem sind sie kompetente Ansprechpartner beim Einstieg in den Beruf.

Einen großen Erfolg konnte die GEW mit der Angleichung der **Besoldung der Grundschullehrkräfte** an die der anderen Lehrämter verbuchen: Seit dem 1. 8. 2023 ist ein Stufenplan wirksam, der die Besoldung der Grundschullehrkräfte bis 2028 schrittweise auf die Besoldungsgruppe A 13 bzw. für angestellte Lehrkräfte mit dem Lehramt für Grundschulen auf die Entgeltgruppe E 13 anhebt. Auch die tarifbeschäftigten Lehrkräfte an Grundschulen ohne Lehramt erhalten ab dem 1.8.2023 eine Annäherungszulage zur nächsthöheren Entgeltgruppe (vgl. Seite 8).

GEW-Mitglieder haben in allen Fragen des Besoldungsrechts einen Anspruch auf Rechtsberatung und Rechtsschutz durch die ehrenamtliche Rechtsberatung auf Kreisebene und durch die Landesrechtsstelle der GEW.

⇒ *Besoldungstabellen und Informationen zum Aufstieg in den Besoldungsstufen findet man auf der Homepage der GEW (www.gew-hessen.de) > Tarif/Besoldung > Entgelttabellen) und auf den Seiten der Hessischen Bezügestelle (<https://www.rp-kassel.hessen.de/bezuege>)*



Verbeamtung auf Lebenszeit

Die Einstellung ins Beamtenverhältnis erfolgt zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe. Die Probezeit bis zur Verbeamtung auf Lebenszeit beträgt einheitlich drei Jahre. Die Fristen verlängern sich durch Elternzeiten und Zeiten der vollen Beurlaubung. Nach § 9 Abs. 4 der Hessischen Laufbahnverordnung können „Zeiten hauptberuflicher Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes bis zur Mindestprobezeit auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Schwierigkeit mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprechen hat“. Dies sind in der Regel Zeiten einer vergleichbaren Unterrichtstätigkeit als Tarifbeschäftigte/r (TV-H). Die Mindestprobezeit beträgt ein Jahr. Die Anrechnung der Vordienstzeiten erfolgt durch das Staatliche Schulamt, allerdings schadet es nichts, die Schulleitung bzw. das Schulamt rechtzeitig an diese Vorschrift zu erinnern.

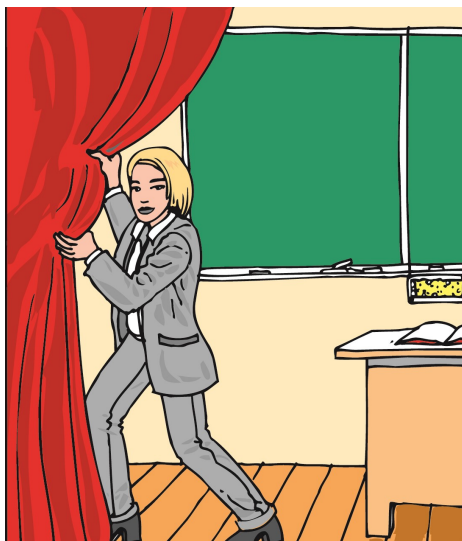
Eine Verkürzung der Probezeit aufgrund überdurchschnittlicher Leistungen ist nicht vorgesehen. Das Verfahren zur Feststellung der Bewährung soll so frühzeitig eingeleitet werden, dass die Urkunde rechtzeitig zum Ende der Probezeit ausgehändigt werden kann.

Voraussetzung für die Verbeamtung auf Lebenszeit ist die Feststellung, dass sich die Beamtin bzw. der Beamte „in einer Probezeit in vollem Umfang bewährt hat“ (§ 20 Abs. 2 Hessisches Be-

amtengesetzt). Wird die Bewährung in der Regelprobezeit nicht festgestellt, kann die Probezeit um maximal zwei Jahre verlängert werden. Auch hier werden Zeiten von Beurlaubungen und Elternzeiten addiert. Die Verlängerung der Probezeit kann mit einer Versetzung an eine andere Schule verbunden sein. Kann die Bewährung auch am Ende der maximalen Probezeit von fünf Jahren nicht festgestellt werden, erfolgt die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis. Insbesondere gegen die Feststellung der Nichtbewährung und die danach folgende Entlassung ist ein Klageverfahren möglich, für das GEW-Mitglieder Rechtsschutz beantragen können. Die Beratung erfolgt durch die ehrenamtlichen Rechtsberaterinnen und Rechtsberater in den Kreisverbänden und die Landesrechtsstelle der GEW.

Durch die HLbVo ist einheitlich für alle Beamtinnen und Beamten die **Erstellung eines Zwischenberichts** nach 18 Monaten vorgegeben (§ 9 Abs. 1). Wird die Probezeit auf 18 Monate oder weniger verkürzt, entfällt der Zwischenbericht. Der Zwischenbericht und der Abschlussbericht sind nach den „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums“ zu erstellen (Amtsblatt 12/2020, S.690 ff).

Teil jeder dienstlichen Beurteilung ist ein **Unterrichtsbesuch**. Dies gilt bei der Verbeamtung auf Lebenszeit sowohl für den Zwischenbericht nach



18 Monaten der Probezeit als auch vor Ablauf der Regelprobezeit von drei Jahren (Punkt 5.8). Schulleiterinnen und Schulleiter können bei Unterrichtsbesuchen eine fachkundige Lehrkraft hinzuziehen. Personalräte können sich vor Ort dafür stark machen, dass die fachkundige Lehrkraft nur in Absprache mit der zu beurteilenden Lehrkraft teilnimmt oder auch eine von ihr ausgewählte Vertrauensperson aus dem Kollegium sein kann. Eine Bewertung in Punkten hat für den Unterrichtsbesuch nicht zu erfolgen, sondern der Bericht ist „in freier Wortwahl“ zu verfassen (Punkt 5.3). Vorgaben für den Umfang der Unterrichtsvorbereitung gibt es nicht. Personalräte sollten darauf einwirken, dass die Verbeamtung auf Lebenszeit nicht zum Dritten Staatsexamen wird.

Die Verbeamtung auf Lebenszeit unterliegt der Mitbestimmung des Schulpersonalrats (§ 75 Abs.1 Punkt 2 HPVG), ebenso die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (§ 75 Abs.1 Punkt 10 HPVG). Diese Zuständigkeit erstreckt sich auch auf ein faires Verfahren. Nach § 2 Abs. 4 HPVG haben Dienststelle und Personalrat „darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden“ und der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet wird.

⇒ *Weitere Informationen zur dienstlichen Beurteilung findet man in dieser Broschüre auf Seite 10.*

Gesundheitliche Bedenken

Das Bundesverwaltungsgericht hat in zwei Urteilen vom 25. Juli 2013 die Anforderungen an die Gesundheitsprognose bei einer Einstellung ins Beamtenverhältnis bzw. bei der Verbeamtung auf Lebenszeit zugunsten der Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zur bisherigen Rechtsprechung abgesenkt. Danach bedarf es für eine negative Prognose aktuell leistungsfähiger Bewerber **konkreter tatsächlicher Anhaltspunkte**, die eine vorzeitige Pensionierung als **überwiegend wahrscheinlich** erscheinen lassen, d.h. dass mit einem Grad der Wahrscheinlichkeit von mehr als 50 Prozent mit einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen des Regelruhestandsalters zu rechnen ist. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat am 13. April 2012 außerdem entschieden, dass es keine ausreichenden wissenschaftlichen Erkenntnisse für die zwingende Gefahr einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit allein auf Grund eines Body-

Mass-Indexes von über 30 gibt. Bundesweit gibt es mittlerweile mehrere gleichlautende Urteile. Können die gesundheitlichen Bedenken nicht ausgeräumt werden, wird in der Regel ein TV-H-Arbeitsvertrag angeboten. GEW-Mitglieder können sich bei entsprechenden Bedenken bzw. Entscheidungen der Gesundheitsämter an die ehrenamtliche Kreisrechtsberatung oder an die Landesrechtsstelle der GEW wenden.

Einstellung im Arbeitsverhältnis

In den letzten Jahren ist die Zahl der Beschäftigten, die nicht als Beamtinnen und Beamte, sondern im Rahmen eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrags an der Schule arbeiten, stark angewachsen. Früher sprach man von einem „Angestelltenverhältnis“, heute wird diese Gruppe als Gruppe der „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ bezeichnet (obwohl natürlich auch Beamte Arbeitnehmer sind). Wenn sie in einem tarifvertraglich geregelten Arbeitsverhältnis stehen, spricht man von „Tarifbeschäftigten“.

Befristete Arbeitsverträge für Quereinsteiger

Angeichts des großen Mangels an ausgebildeten Lehrkräften kann der Unterricht in den hessischen Schulen nur durch die Einstellung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern abgedeckt werden. Aufgrund der Vorgaben des Einstellungserlasses werden sie nur befristet im Rahmen eines TV-H-Vertrags eingestellt. Die Verträge sind in der Regel an einen Vertretungsgrund gebunden. Auch wenn ein Dauerbedarf besteht, werden die Verträge in der Regel für ein halbes oder ganzes Schuljahr abgeschlossen und dann mehr oder weniger kurzfristig vor Vertragsende wieder verlängert. Die GEW Hessen setzt sich seit vielen Jahren dafür ein, dass die Kolleginnen und Kollegen fachlich, pädagogisch und didaktisch fortgebildet werden und so eine dauerhafte berufliche Perspektive bekommen. Die Zahl der vom HKM aufgelegten Qualifizierungsangebote für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger reicht aus Sicht der GEW nicht aus.

⇒ *Weitere Infos zum Quereinstieg: <https://kultusministerium.hessen.de/schuldienst/einstieg-in-den-Schuldienst/quereinstieg>*

Weiterhin gilt die verbindliche Zusage des HKM, dass nach 8,5 Jahren ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzubieten ist. Auf Grund der Rechtspre-



chung des Bundesarbeitsgerichts und der hessischen Arbeitsgerichte mussten in den vergangenen Jahren zahlreiche befristete Arbeitsverträge mit Lehrkräften ohne Lehramt entfristet werden. Dabei gibt es keinen zeitlichen Automatismus, dass ein Arbeitsverhältnis nach einer bestimmten Zahl von Jahren zu entfristen ist. Vielmehr ist jeder Einzelfall auf der Grundlage der Rechtsvorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu prüfen. GEW-Mitglieder können dazu die Beratung der Kreisrechtsberatung der GEW und den Rechtsschutz der GEW in Anspruch nehmen. Die DGB Rechtsschutz GmbH, die die Kolleginnen und Kollegen vor den Arbeitsgerichten vertritt, konnte sehr viele Verfahren erfolgreich abschließen, so dass die betroffenen Lehrkräfte nach jahrelangem Bangen von Schuljahr zu Schuljahr endlich eine dauerhafte berufliche Perspektive hatten.

Die GEW hat durchgesetzt, dass der Arbeitsvertrag die Sommerferien einschließen muss, wenn er bis zu den Sommerferien abgeschlossen wird und mindestens 30 Beschäftigungswochen umfasst. Allerdings hat kaum eine Lehrkraft zu dem Zeitpunkt, zu dem sich befristet Beschäftigte arbeitslos melden müssen, bereits einen neuen Vertrag in der Tasche. Das passiert in vielen Fällen erst in den letzten Wochen vor den Sommerferien. **Deshalb müssen sich weiter alle befristet Beschäftigten drei Monate vor Ablauf des befristeten Vertrags bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden.**



Der Tarifvertrag Entgeltordnung

Für Beschäftigte des Landes Hessen gilt der Tarifvertrag Hessen (TV-H), der sich an den Tarifvertrag der Länder (TV-L) anlehnt, der in allen anderen Bundesländern gilt. Seit dem 1.8.2022 erfolgt die Eingruppierung der Lehrkräfte und der zur Unterrichtsunterstützung eingestellten Sozialpädagogischen Fachkräfte an Förderschulen, in UBUS und USF endlich nicht mehr im Rahmen einseitig vom Arbeitgeber erlassener „Richtlinien“, sondern im Rahmen eines Tarifvertrags. Der Tarifvertrag Entgeltordnung Lehrkräfte (TV EGO-L-H) ist ein großer Erfolg der GEW und aller Tarifbeschäftigten.

Für alle Beschäftigten in den Schulen, die seit dem 1.8.2022 eingestellt wurden oder danach einen neuen Vertrag (also nicht nur einen Änderungsvertrag) bekommen haben, gilt der TV EGO-L-H unmittelbar. **Alle Beschäftigten, die vor dem 1. 8. 2022 mit einem TV-H-Vertrag eingestellt wurden, können noch bis zum 31. 5. 2024 einen Antrag auf Überleitung in den TV EGO-L-H stellen.**

Wie bei den bisherigen Eingruppierungsrichtlinien orientiert sich die Eingruppierung zunächst an den Schulformen. Für die Lehrkräfte an Integrierten und Kooperativen Gesamtschulen konnte die GEW die Gleichstellung mit den Lehrkräften an Gymnasien durchsetzen. Für die Lehrkräfte an Förderschulen und Haupt- und Realschulen wurden Anpassungszulagen vereinbart. Rückwirkend zum 1. 8. 2023 erhalten die **Lehrkräfte an Grundschulen**, die nach dem 1.8.2022 eingestellt oder in den TV-H übergeleitet wurden, eine Annäherungszulage, die bis 2028 anwächst und dann zu einer Eingruppierung entsprechend der für Haupt-, Real- und Förderschulen führt. **Darüber hinaus orientiert sich die Eingruppierung an formalen Qualifikationen.** Im wesentlichen nennt der TV EGO-L-H das Zweite Staatsexamen (Lehramt), das Erste Staatsexamen sowie den wissenschaftlichen Hochschulabschluss (Master) oder den Hochschulabschluss (Bachelor), aus dem sich ein Unterrichtsfach oder mehrere

Unterrichtsfächer ableiten lassen.

Quereinsteiger ohne Hochschulabschluss haben im TV EGO-L-H erstmals die Möglichkeit, dass sie durch die Dienstjahre und nachgewiesene Fortbildungen um bis zu drei Entgeltgruppen aufsteigen können (Kaskadenaufstieg). Bisher blieben sie unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit und Fortbildungen „für immer“ in der untersten Entgeltgruppe.

Gesonderte Regelungen gibt es für Lehrkräfte mit besonderen Qualifikationen in den Fächern Sport, Religion, Kunst und Musik, für Lehramtsstudierende sowie für Sozialpädagogische Fachkräfte an Förderschulen und als UBUS-Kräfte.

Bei der Überleitung in den TV EGO-L-H ist es von besonderem Vorteil, dass die Gewerkschaften in Hessen schon länger die **stufengleiche Höhergruppierung** durchgesetzt haben. § 17 Abs. 4 TV-H sieht vor, dass die Beschäftigten bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe in der Stufe verbleiben, die sie zum Zeitpunkt der Höhergruppierung erreicht hatten. Nicht berücksichtigt wird allerdings die Zeit, die man bereits in dieser Stufe zurückgelegt hat. Für Beschäftigte, die nicht mehr lange im Dienst sind und kurz vor einer Höherstufung stehen, kann es daher im Einzelfall günstiger sein, auf die Höhergruppierung zu verzichten. Auch aus diesem Grund sollten sich GEW-Mitglieder vor einem Antrag auf Höhergruppierung beraten und mögliche „Expektanzverluste“ berechnen lassen.

Die GEW hat im Rahmen einer umfassenden Informationskampagne über die Vorteile des TV EGO-L-H informiert und alle allgemeinen Fragen zur Antragstellung beantwortet. Viele Mitglieder nutzten und nutzen die Möglichkeit zur individuellen Beratung durch die GEW und freuten sich über zum Teil erhebliche materielle Vorteile.

⇒ *Informationen auf der Internetseite <https://www.gew-hessen.de/entgeltordnung-lehrkraefte-tv-ego-l-h> und im Mitgliederbereich der GEW-Homepage*

Beratung für GEW-Mitglieder im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis:

Harald Freiling (Kreisrechtsberater)

Mail: freiling.hlz@t-online.de

Weitere Adressen von Kolleginnen und Kollegen, die die Rechtsberatungsschulungen absolviert haben:

www.gew-gg-mtk.de > Recht

Nützliches für Tarifbeschäftigte

Festsetzung der Entgeltstufe

Wie viel man als angestellte Lehrkraft verdient, hängt von der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe ab. Ein großer Erfolg der Gewerkschaften in Hessen war die Vereinbarung im Rahmen der Verhandlungen über den TVH im Jahr 2017, dass es für alle Entgeltgruppen sechs Entgeltstufen gibt. Bis dahin gab es die Entgeltstufe 6 nur für die Entgeltgruppen 2 bis 8.

§ 16 TVH sieht vor, dass Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung in einem Arbeitsverhältnis mit demselben oder einem anderen Arbeitgeber auf die Festlegung der Entgeltstufe angerechnet werden müssen oder können. Zwischen dem neuen und dem bisherigen Arbeitsverhältnis dürfen nicht mehr als sechs Monate liegen. Das Referendariat wird mit einem halben Jahr auf die Zeit in Stufe 1 angerechnet. Die Personalräte und die GEW sind Ansprechpartner für die Prüfung der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe.

Ausdrücklich verweisen wir auf die Regelungen in § 17 TVH, was unter „**Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit**“ zu verstehen ist. Unterbrechungen, die dort nicht als „unschädlich“ aufgeführt sind, führen zu einer Rückstufung in die Stufe 1 und damit zu einer erheblichen Einkommensminderung. Deshalb ist bei der Aneinanderreihung von befristeten Verträgen jede Unterbrechung sorgfältig zu prüfen. Wer als befristet Beschäftigter eine längere Unterbrechung hat, muss bei neuen Verträgen möglicherweise wieder von vorne anfangen.

Beteiligung der Personalräte

Die Einstellung von Tarifbeschäftigten unterliegt genauso wie die von Beamtinnen und Beamten der Mitbestimmung des Personalrats (§ 75 Abs.2 Punkt 1 HPVG). Mitbestimmungspflichtig ist auch die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe und vor allem die möglicherweise strittige Festlegung der Entwicklungsstufe, bei der bisherige Berufserfahrungen berücksichtigt werden können oder müssen (§ 75 Abs.2 Punkt 2). Die Zustimmung des Personalrats zur Einstellung wird von der Zustimmung zu Eingruppierung und Einstufung abgetrennt, so dass die tarifbeschäftigte Lehrkraft ihre Arbeit aufnehmen kann. Danach wird der Personalrat aufgefordert, auch

der Eingruppierung und Einstufung zuzustimmen. Wird er dazu nicht aufgefordert, sollte er von sich aus tätig werden. Ergibt sich aus dem Beteiligungsverfahren eine andere Eingruppierung oder Einstufung, wird der Differenzbetrag nachgezahlt. Betroffene GEW-Mitglieder können sich auch an die Rechtsberatungen der GEW wenden.

Sozialpädagogische Fachkräfte (UBUS)

Die Regelungen zur Eingruppierung und Einstufung gelten auch für sozialpädagogische Fachkräfte im Rahmen der unterrichts begleitenden Unterstützung (UBUS). Ihre Arbeitszeit ist in dem UBUS-Erlass geregelt, die Pflichtstundenverordnung gilt für sie nicht.

Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte

Der TV-H sieht für alle Beschäftigten die 40-Stundenwoche vor. Ausgenommen sind besonders belastete Beschäftigtengruppen. Dazu gehören die sozialpädagogischen Fachkräfte in der Arbeit mit schwerbehinderten Kindern und Jugendlichen, für die weiter die 38,5-Stundenwoche gilt. Die einheitliche Arbeitszeit von 40 Stunden war ein gewerkschaftlicher Erfolg, da in der davor liegenden tariflosen Zeit allen neueingestellten Angestellten die Beamtenarbeitszeit von bis zu 42 Stunden zugemutet wurde.

Den angestellten Lehrerinnen und Lehrern kam dieser Kompromiss nicht zugute, da ihre Arbeitszeit nach § 44 TV-H grundsätzlich der Arbeitszeit der verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer entspricht. Damit gilt auch für die angestellten Lehrerinnen und Lehrer die Pflichtstundenverordnung. Auch andere dienstrechtliche Regelungen im HSchG und in der DO gelten für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte gleichermaßen.

Probezeit

Die ersten 6 Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Probezeit vereinbart wird (§ 2 Abs. 4 TV-H). Die 6-monatige 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. Ist sie trotzdem Bestandteil des Vertrages, so ist sie arbeitsrechtlich nichtig. Am Ende der Probezeit erfolgt nach der bisherigen Praxis keine explizite Bestätigung, dass die Probezeit „bestanden“ wurde.

Dienstliche Beurteilung

2015 traten erstmals landesweit einheitliche „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums“ in Kraft. Die aktuelle Fassung findet man im Amtsblatt 12/2020, S.690 ff. Anders als in anderen Bereichen der Landesverwaltung findet die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften nicht regelmäßig statt (Regelbeurteilung), sondern ausschließlich anlassbezogen. Solche Anlässe sind die Verbeamtung auf Lebenszeit, eine A14-Beförderung und alle Bewerbungen auf eine Funktionsstelle. Die GEW und der HPRS setzten sich erfolglos dafür ein, dass das aufwändige Verfahren mit der großen Zahl von Beurteilungskriterien für die Verbeamtung auf Lebenszeit nicht angewendet wird.

Im Beurteilungsverfahren ist auf besondere Vertraulichkeit zu achten. Nach Aufnahme der dienstlichen Beurteilung in die Personalakte sind alle Entwürfe und Notizen sowie sich hierauf beziehende Dateien zu vernichten (Punkt 6.5). Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften werden durch die Schulleiterin oder den Schulleiter erstellt (§ 16 Ziffer 8 der Dienstordnung). Die Zweitbeurteilung wird durch die zuständige Dezernentin oder den zuständigen Dezernenten erstellt und soll der „Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe“ dienen (Punkt 4.1). Die Beurteilung wird dem Beamten oder der Beamtin erst nach Erstellung der Zweitbeurteilung zugänglich gemacht und ist als Kopie auszuhändigen. **Die Beurteilung ist auf Wunsch des Beamten oder der Beamtin zu besprechen, auf Wunsch auch mit der Person, die die Zweitbeurteilung erstellt hat** (Punkt 6.2).

Die Verantwortung für die Bewertung trägt der Schulleiter oder die Schulleiterin. Das Staatliche Schulamt ist für die „Durchsetzung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe“ und die „Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse“ zuständig, darf jedoch nicht eigenmächtig die Bewertung verändern.

Die dienstliche Beurteilung sollte immer zunächst auf Vollständigkeit überprüft werden. **Einwendungen gegen die Beurteilung**, die weder während der Eröffnung noch in dem Beurteilungsgespräch ausgeräumt werden können, müssen spätestens zwei Wochen nach dem Beurteilungsgespräch schriftlich erhoben werden (Punkt 6.4). Das Ergebnis der Überprüfung der Einwendungen durch das Schulamt wird neben der Beurteilung ebenfalls zur Personalakte genommen.

Gegen eine fehlerhafte oder ungerechte dienstliche Beurteilung sollte man sich schon in der Beurteilungsbesprechung und danach in einer schriftlichen Stellungnahme zur Wehr setzen. Der Widerspruch gegen eine dienstliche Beurteilung ist auf dem Dienstweg schriftlich an das Schulamt zu richten. Der Widerspruch kann mit einem Antrag auf Neuerstellung, Abänderung bzw. Vernichtung verbunden werden und ist zu begründen.

Am Anfang einer dienstlichen Beurteilung stehen alle wichtigen persönlichen Daten, der berufliche Werdegang und eine möglichst detaillierte Beschreibung der Tätigkeiten im Beurteilungszeitraum einschließlich möglicher Unterbrechungen. Zur Vorbereitung kann von den zu Beurteilenden eine Aufstellung ihrer Tätigkeiten angefordert werden (Punkt 5.2).

Verpflichtender Unterrichtsbesuch

Teil jeder dienstlichen Beurteilung ist ein Unterrichtsbesuch. Schulleiterinnen und Schulleiter können bei Unterrichtsbesuchen eine fachkundige Lehrkraft hinzuziehen (Punkt 5.3). Der Bericht über den Unterrichtsbesuch ist in freier Wortwahl zu verfassen. Eine Bewertung in Punkten hat für den Unterrichtsbesuch nicht zu erfolgen, diese hat in die Leistungsbeurteilung einzufließen.

Am Ende des Berichts stehen ein Gesamturteil in den Stufen I bis VII sowie Bemerkungen zum Gesamturteil in freier Wortwahl. Das Gesamturteil ist keine rein schematische oder gar mathemati-



sche Zusammenfassung der Einzelbewertungen. Dennoch muss das Gesamtergebnis zu den bisherigen Ausführungen stimmig sein und von den Einzelbewertungen getragen werden (Punkt 5.6).

Das HKM hat auf Grund der abweichenden Praxis in einigen Schulämtern deutlich darauf hingewiesen, dass es für die Punktebewertung keine Vorgaben zur Anwendung einer Normalverteilung gibt. Für die GEW ist wichtig, dass sich die Beurteilungskriterien an dem Anlass orientieren und damit für die Bewertung auf eine Schulleitungsstelle andere Maßstäbe gelten als für die Verbeamtung auf Lebenszeit.

⇒ *Weitere Informationen zum Unterrichtsbesuch, der Teil jeder dienstlichen Beurteilung ist, findet man in dieser Broschüre auf Seite 6. Ein ausführliches Info der GEW findet man im Mitgliederbereich der Homepage der GEW www.gew-hessen.de > Recht > Mitgliederbereich > Dienstliche Beurteilung*

Digitale Schule

Die beschleunigte Digitalisierung von Schule und Unterricht wirft auch dienstrechtlich viele neue Fragen auf, mit denen sich die GEW, der HPRS und die Gesamtpersonalräte intensiv befassen. Zur Frage, zu welchen Tag- und Nachtzeiten Lehrkräfte über digitale Plattformen und Messenger-Dienste erreichbar sein müssen, haben Schulpersonalräte und einzelne Gesamtpersonalräte Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Manchmal sind es aber auch die Kolleginnen und Kollegen selbst, die solche Fragen, auch die nach dem Datenschutz, als „fortschrittsfeindlich“ ansehen. Andere Fragen wie die der Zulässigkeit von digitalem Fernunterricht ohne Zustimmung der Lehrkraft oder Haftungsfragen bei digitalen Leihgeräten waren auch Gegenstand von Verwaltungsgerichtsverfahren.

Die Frage der Zulässigkeit der Nutzung der Software von Microsoft und anderen Anbietern, die Daten auf außereuropäischen Servern speichern, war Gegenstand der Prüfung durch den Hessischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit. Auf seiner Homepage gibt es eine eigene Rubrik für Fragen aus dem Schulalltag:

⇒ <https://datenschutz.hessen.de/datenschutz/hochschulen-schulen-und-archive>

Die Nutzung einer einheitlichen schulischen E-Mail-Adresse wird durch eine eigene Richtlinie des HKM geregelt. Danach besteht keine Verpflichtung zur Sichtung von Posteingängen auf dem dienstlich eingerichteten E-Mail-Account „an planmäßig unterrichtsfreien Tagen“. Eine im Postfach eingegangene Nachricht gilt erst dann als empfangen, „wenn sich die Empfängerin oder der Empfänger planmäßig wieder an der Schule aufhält und somit verpflichtet ist – analog zur Nachricht in Papierform – Informationen aus dem Post- oder E-Mail-Fach entgegenzunehmen.“

⇒ <https://kultusministerium.hessen.de/schuldienst/e-mail-adressen-fuer-lehrkraefte>

Kurz vor Redaktionsschluss dieser Broschüre trat eine grundlegende Überarbeitung der aus dem Jahr 1993 stammenden Verordnung über die Verarbeitung personenbezogener Daten in Schulen in Kraft, die als neue Schul-Datenschutzverordnung (SchDSV) auch den Anforderungen der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung gerecht werden soll.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Lehrkräfte auf ihrem privaten Endgerät muss in Zukunft nicht mehr nur angezeigt, sondern durch die Schulleitung genehmigt werden. Welche Erwägungen dieser geplanten Veränderung zu Grunde liegen, bleibt unklar. Nach wie vor gilt in diesem Fall, dass dem Hessischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit gegebenenfalls – nach vorheriger Terminvereinbarung – Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte zu gewähren ist. Diese Regelung führt immer wieder zu erheblichen Irritationen, auch wenn der GEW kein einziger Fall bekannt ist, in dem der Datenschutzbeauftragte dieses Recht tatsächlich in Anspruch genommen hätte.

Auch die Digitalisierung der Verwaltungsvorgänge läuft keineswegs reibungslos. So befasst sich der Gesamtpersonalrat in Rüsselsheim unter anderem mit folgenden Beschwerden aus den Schulen in den Kreisen Groß-Gerau und Main-Taunus:

- Probleme mit den digitalen Reisekostenabrechnungen
- Fehlende Entlastung für die schulischen Datenschutzbeauftragten
- Missachtung der Mitbestimmungsrechte von Personalräten beim E-Recruiting
- Datenschutzfragen bei digitalen Klassenbüchern und bei Anwendungen im Schulportal

Teilzeitarbeit und Beurlaubung

Die zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Broschüre auf der Homepage des Staatlichen Schulamts GG-MTK eingestellten Anträge auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sehen die Möglichkeit, einen Antrag „bis auf weiteres“ zu stellen, nicht mehr vor. In einer Fußnote wird auf die Möglichkeit hingewiesen, durch eine „rechtzeitige Antragstellung“ spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Termin eine Änderung des Teilzeitumfangs oder eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung zu beantragen. Trotzdem empfiehlt die GEW, solche Anträge immer nur für einen begrenzten, überschaubaren Zeitraum zu stellen, da nach dem Wortlaut des HBG ein Anspruch auf vorzeitige Änderung des Teilzeitumfangs oder auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung vor Erreichen des Enddatums nur dann besteht, wenn eine Fortsetzung im bisherigen Umfang „nicht mehr zugemutet werden kann“ und „dienstliche Belange nicht entgegenstehen“ (§ 62 Abs.3 HBG). Für eine Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und nach dem Pflegezeitgesetz besteht - auch in Zeiten des Lehrkräftemangels - ein faktischer Rechtsanspruch. Die Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach §§ 62 bis 65 HBG unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats (HPVG § 75 Abs.1 Punkt 7). Dies gilt auch für die Anträge von Arbeitnehmer:innen (§ 75 Abs.2 P.7).

Tatbestand	Voraussetzungen	Höchstdauer	Kumulation	Nebentätigkeit
Teilzeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 62 Abs.1 HBG) *	keine	unbegrenzt		Nebentätigkeit nur in dem Umfang wie Vollzeitbeschäftigten erlaubt
Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen (§ 65 Abs.1 HBG) *	Bewerberüberhang	6 Jahre	mit Beurlaubungen und unterhältiger Teilzeit aus familiären Gründen nicht mehr als 17 Jahre	Nebentätigkeitsverbot, Ausnahmen sind möglich
Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen („Altersurlaub“) (§ 62 Abs.2 HBG) *	Bewerberüberhang, Vollendung des 55. Lebensjahres	bis zum Eintritt in den Ruhestand	mit Beurlaubungen und unterhältiger Teilzeit aus familiären Gründen nicht mehr als 17 Jahre, es sei denn, Rückkehr in den Dienst ist nicht zumutbar	Nebentätigkeitsverbot, Ausnahmen sind möglich
Teilzeit aus familiären Gründen mit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit (§ 63 Abs.1 HBG) **	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 oder eines pflegebedürftigen Angehörigen	unbegrenzt		Nebentätigkeit nur in dem Umfang wie Vollzeitbeschäftigten erlaubt (1)
Teilzeit aus familiären Gründen mit weniger als der Hälfte, mindestens 15 Zeitstunden *** (§ 63 Abs.1 und 3 HBG)**	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 oder eines pflegebedürftigen Angehörigen	17 Jahre	mit Beurlaubungen und unterhältiger Teilzeit nicht mehr als 17 Jahre; unterhältige Teilzeitarbeit während Elternzeit bleibt unberücksichtigt	Nebentätigkeit nur in dem Umfang wie Vollzeitbeschäftigten erlaubt (1)
Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 64 Abs.1 S.1 Nr.1 HBG) **	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18	14 Jahre	mit Beurlaubungen und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung nicht mehr als 17 Jahre; vorzeitige Rückkehr möglich, wenn eine Fortsetzung des Urlaubs unzumutbar ist	Nebentätigkeit nur in dem Umfang wie Vollzeitbeschäftigten erlaubt (1)
Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 64 Abs.1 S.1 Nr.2 HBG) **	Betreuung oder Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen	14 Jahre		
Familienpflegezeit mit Vorschluss (§ 64a HBG)**	Teilzeit mit mindestens 15 Zeitstunden für längstens 24 Monate zur Pflege eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Gehaltsvorschluss nach dem Pflegezeitgesetz ***			
Pflegezeit mit Vorschluss (§ 64b HBG) **	Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 15 Zeitstunden oder Beurlaubung für längstens sechs Monate mit Anspruch auf Gehaltsvorschluss nach dem Pflegezeitgesetz ***			

* „soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen“

** „wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“

*** 15 Zeitstunden entsprechen für Lehrkräfte bis 60 Jahre 36,6 % der jeweiligen Pflichtstundenzahl, über 60 Jahre 37,5 %.

Teilzeitarbeit im Vorbereitungsdienst

Nach § 63 Abs.2 HBG kann auch den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (LiV) zur Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 oder eines pflegebedürftigen Angehörigen Teilzeitarbeit im Umfang einer halben Stelle oder von zwei Dritteln genehmigt werden. Die Einführungsphase und das Prüfungssemester sind ausgenommen.

⇒ *Weitere Infos in der GEW-Broschüre LiV-Spektrum: <https://www.gew-hessen.de/liv-spektrum>*

Beihilfeanspruch bei Beurlaubung und Teilzeit

Bei Teilzeitarbeit besteht grundsätzlich ein Beihilfeanspruch. Bei der Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen und während des Altersurlaubs besteht kein Beihilfeanspruch. Bei der Beurlaubung aus familiären Gründen zur Betreuung von Kindern bleibt der Beihilfeanspruch für drei Jahre je Kind erhalten. Zeiten der Beihilfeberechtigung während einer Elternzeit werden angerechnet. Der Beihilfeanspruch besteht nur, wenn kein Anspruch als berücksichtigungsfähiger Angehöriger eines Beihilfeberechtigten oder auf kostenfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Merkblätter über die Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Beurlaubungen auf Besoldung und Versorgung findet man ebenfalls auf der Seite des Staatlichen Schulamts (> Vordrucke für Lehrkräfte).

Beurlaubung und Teilzeit für Angestellte

Dass auch Tarifbeschäftigte Beurlaubung oder Teilzeit beantragen können, ergibt sich aus § 14 Abs. 2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz. Danach werden die §§ 63, 64 und 66 HBG auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes „entsprechend angewandt“. Auch nach § 11 TV-H ist Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen zu genehmigen, wenn „dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit „hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen (...) Möglichkeiten der besonderen Situation“ der Teilzeitbeschäftigten Rechnung zu tragen. Beschäftigte, die eine für Beamte in § 62 HBG geregelte Teilzeitarbeit ohne familiäre Gründe anstreben, „können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen“ (§ 11 Abs. 2 TV-H).

Mutterschutz und Stillzeit

Stundenplan und Unterrichtseinsatz schwangerer Lehrerinnen sollen auf deren besondere Belange Rücksicht nehmen. Während Schwangerschaft und Stillzeit ist Mehrarbeit nicht zulässig (§ 8 Abs.1 Mutterschutzgesetz). Die Anwendung aller Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen ist in § 1 Abs.1 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMUSchultZVO) geregelt. Sie dürfen während dieser Zeit nicht zu schweren körperlichen oder anderen Arbeiten eingesetzt werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind, z.B. im Sportunterricht. Darüber hinaus dürfen Schwangere und stillende Mütter nicht zu Pausenaufsichten herangezogen werden. Den Erlass des HKM vom 29.7.2015 betr. Mutterschutz für Beschäftigte in Schulen und in der Kinder- und Jugendbetreuung (ABl. 2015, S.404) findet man auf unserer Homepage (www.gew-gg-mtk.de > Recht).

Sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin tritt ein Beschäftigungsverbot ein; es gilt bis acht Wochen nach der Entbindung. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist auf zwölf Wochen nach der Entbindung. Sollte das Kind vor dem kalkulierten Entbindungstermin zur Welt kommen, verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt, so dass ein gesamter Mutterschutzurlaub von mindestens 14 Wochen erreicht wird. Während der Mutterschutzfrist erhält die Beschäftigte ihre bisherigen Bezüge.

Stillenden Lehrerinnen und Sozialpädagoginnen ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben. Dabei ist eine pauschale Pflichtstundenermäßigung nicht vorgesehen. Welche Zeiten zum Stillen erforderlich sind, muss aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden; es soll jedoch mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freigegeben werden, sofern die Lehrerin ihr Kind während der festgesetzten Dienstzeit stillt. Stillzeiten dürfen nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist daher unzulässig, den Stundenplan so zu ändern, dass Stillzeiten in Freistunden fallen.

⇒ *Weitere Informationen zur Gefährdungsanalyse und zu den Pflichten des Arbeitgebers findet man auf der Homepage des RP Darmstadt (<https://rp-darmstadt.hessen.de/gesundheits-und-soziales/arbeitschutz/mutterschutz>)*

Elterntage bei einer Geburt

Seit 2022 sieht der TV-H eine bezahlte Freistellung des Partners oder der Partnerin unmittelbar nach einer Geburt vor. Nach § 29b TV-H können Elterntage in den ersten acht Wochen nach der Geburt im Umfang von bis zu 20 Prozent der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit genommen werden, bei Teilzeit entsprechend anteilig. Bei einer vollen Stelle können damit acht volle Tage genommen werden. Ebenfalls möglich ist eine Reduzierung der täglichen Arbeitszeit. Bisher gab es in der Regel nur einen bezahlten Tag (vgl. S.16). Soweit die Elterntage nicht in Anspruch genommen werden, verfallen sie. Eine Auszahlung der Elterntage ist nicht möglich. 2023 wurde der Anspruch auf „Sonderurlaub anlässlich einer Niederkunft“ auch auf Beamtinnen und Beamte übertragen. Nach § 15b HUrlVO beträgt er acht Tage. Anders als bei den Tarifbeschäftigten können nur ganze Tage genommen werden. Eine Reduzierung der täglichen Arbeitszeit ist nicht möglich.

Elternzeit und Elterngeld

Die Übertragung der Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) auf die hessischen Beamtinnen und Beamten ist ebenfalls in der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMUSchUeltZVO) geregelt.

Wir empfehlen vor der Beantragung von Elternzeit eine gründliche Lektüre der entsprechenden Rechtsgrundlagen und Ratgeber. Dies betrifft insbesondere die Antragsfristen, den Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld und die Verteilung auf beide Elternteile. Ein Wiedergabe der vielfältigen rechtlichen Vorschriften und Stichtagsregelungen ist hier nicht möglich.

Den Ratgeber „Elterngeld, Elterngeld-Plus und Elternzeit“ kann man beim zuständigen Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend anfordern oder herunterladen: <https://www.bmfsfj.de> > Service > Publikationen

Ein ausführliches Info der Landesrechtsstelle der GEW findet man auf der Homepage www.gew-hessen.de > Recht > Mitgliederbereich.

Für die Berechnung und Auszahlung des Elterngeldes sind die Ämter für Versorgung und Soziales (Versorgungsämter) zuständig. Infos und Antragsformulare findet man auch unter <https://rpgiessen.hessen.de/Elterngeld>

Einschränkungen, dass die Elternzeit nur zum Ende eines Schulhalbjahres oder Schuljahres am

31.1. oder 31.7. enden darf, sind unzulässig. Allerdings kann ein Antrag als „rechtsmissbräuchlich“ abgelehnt werden, wenn das Ende der Elternzeit unabhängig vom Geburtstag des Kindes so gewählt wurde, dass es mit dem Beginn der Sommerferien zusammenfällt.

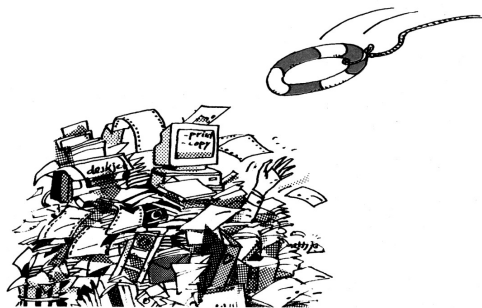
Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine **Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis** beim selben Dienstherrn bis zu 32 Zeitstunden zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies entspricht 78 % der Pflichtstundenzahl. Im Übrigen darf während der Elternzeit mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten eine Teilzeitbeschäftigung in dem genannten Umfang als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden.

Während der Elternzeit bleibt die **Beihilfeberechtigung** bestehen. Die Aufnahme einer erlaubten Tätigkeit im Tarifbeschäftigungsverhältnis ändert daran nichts. Arbeiten Beamtinnen und Beamte während der Elternzeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis, so sind sie bereits auf Grund dieser Beschäftigung beihilfeberechtigt. Beamtinnen und Beamte, die sich für eine private Krankenversicherung entschieden haben, sind bei der Aufnahme einer Tätigkeit als Tarifbeschäftigte während der Elternzeit weiter beihilfeberechtigt und werden nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung.

⇒ *Den Elternzeitantrag findet man auf der Homepage <https://schulaemter.hessen.de/staatliche-schulaemter-in-hessen/ruesselsheim-am-main> > Vordrucke für Lehrkräfte*

Rückkehr aus Elternzeit und Beurlaubung

Die Lehrkraft, die Elternzeit in Anspruch nimmt oder sich beurlauben lässt, bleibt selbstverständlich in dieser Zeit der bisherigen Stammschule zugeordnet. Alle Anträge oder dienstlichen Schreiben gehen auf dem Dienstweg über diese Schule. Immer wieder berichten Kolleginnen (seltener auch Kollegen, die in der Regel nur eine kürzere Zeit in Anspruch nehmen), dass ihnen gesagt wird, dass sie nach Beendigung der Elternzeit an einer anderen Schule eingesetzt werden können. Richtig ist, dass jede Beamtin und jeder Beamte aus dienstlichen Gründen versetzt werden kann. Das gilt auch für Lehrkräfte, die Elternzeit in



Dienst- und Arbeitsbefreiung

Rechtsgrundlagen für Arbeits- und Dienstbefreiungen aus persönlichen Gründen findet man für Beamtinnen und Beamte in § 69 und § 70 HBG und in § 16 der Urlaubsverordnung (UrlVO) sowie für Tarifbeschäftigte in § 29 TV-H.

Die Regelungen für Beamtinnen und Beamte sind sehr weit gefasst. Nach § 16 UrlVO kann die Schulleitung Dienstbefreiung erteilen, „soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“. Ausdrücklich erwähnt werden die „ehrenamtliche politische und gewerkschaftliche Betätigung“ (§ 69 HBG), die Fortbildung sowie „sonstige wichtige persönliche Gründe“ (§ 16 UrlVO). Der weite Ermessensspielraum im Hinblick auf Anlässe und Dauer der Dienstbefreiung führte zu dem Gewohnheitsrecht, die detaillierteren Freistellungsregelungen des Tarifrechts auch bei Beamtinnen und Beamten anzuwenden, um Transparenz und Gleichbehandlung zu sichern. 1996 wurde jedoch zwischen den Tarifparteien des öffentlichen Dienstes eine Neufassung der Freistellungsregelungen des BAT vereinbart. Die Gewerkschaften akzeptierten zu Gunsten einer höheren Gehaltssteigerung, dass einige Freistellungsregelungen gestrichen wurden. In all diesen Fällen (Umzug, eigene Eheschließung, Beisetzung von Eltern oder Kind) ging man davon aus, dass der Beschäftigte für diese Zeit Urlaub nimmt. Somit können die Regelungen des TV-H bei Lehrkräften nicht mehr die ausschließliche Grundlage für Dienstbefreiungen sein, da diese keine Möglichkeit haben, „einen Urlaubstag zu nehmen“. Die Schulleiterinnen und Schulleiter sind deshalb verpflichtet, die weniger detaillierten Regelungen der Urlaubsverordnung anzuwenden.

Damit aber nicht Willkür einzieht, empfiehlt die GEW den Personalräten, mit den Schulleitungen zu vereinbaren, dass mindestens die bis 1996 gültige Regelung des BAT Richtschnur für die Erteilung von Dienstbefreiungen sein sollte (> Seite 16).

Schulleiterinnen und Schulleiter dürfen nach § 16 DO Dienstbefreiung bis zu 14 Werktagen erteilen. Die schlichte Tatsache, dass die Dienstbefreiung mit Unterrichtsausfall verbunden ist oder ein Vertretungsbedarf entsteht, ist allerdings kein „dringender dienstlicher Grund“, der die Verweigerung einer Dienstbefreiung begründet.

Anspruch nehmen. Ist die Schule zum Zeitpunkt der Rückkehr rechnerisch „überbesetzt“, muss wie bei jeder Lehrkraft ein Versetzungs- oder Abordnungsverfahren unter Beteiligung des Gesamtpersonalrats durchgeführt werden. Wenn die Schulleitung vor der undankbaren Aufgabe steht, eine Lehrkraft zur Abordnung oder Versetzung „auszudeuten“, sind alle Lehrkräfte der Schule „im Topf“. Keinesfalls darf die Lehrkraft, die aus der Elternzeit zurückkommt, anders behandelt werden als andere Lehrerinnen und Lehrer der Schule: **Lehrkräfte in Elternzeit sind keine Verschiebemasse!** Lehrkräfte in Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung genießen den Schutz des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Nach § 13 Abs.5 muss die Dienststelle beurlaubten Beschäftigten „die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern.“ Im Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Staatlichen Schulamts GG-MTK heißt es dazu: *„Versetzungen und Abordnungen in und im Anschluss an die Elternzeit sind grundsätzlich zu vermeiden. Für Kolleginnen und Kollegen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist sicherzustellen, dass sie an ihre frühere Schule/Stammsschule zurückkehren können. Sollte in der Schule eine Abordnung oder Versetzung notwendig sein, ist darauf zu achten, dass eine andere weniger belastete Lehrkraft der Schule abzuordnen oder zu versetzen ist. (...) Lehrkräfte, die Elternzeit oder Beurlaubung beenden, werden nach ihren Ressourcen eingesetzt und nicht zur Deckung von Versorgungslücken. Rechtzeitig vor Wiederaufnahme des Dienstes müssen im Einvernehmen mit der Kollegin oder dem Kollegen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen raschen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit des Berufes mit der Familienarbeit und der Kinderbetreuungsproblematik zu ermöglichen.“ (S.12)*

Dienstbefreiung für eine **ärztliche Behandlung** während der Arbeitszeit ist für die erforderliche Zeit einschließlich der Wegezeiten zu erteilen, wenn die Notwendigkeit ärztlich attestiert wird.

Dienstbefreiung bei der Erkrankung von Kindern

§ 29 TV-H sieht zur Betreuung erkrankter Kinder bis 12 Jahre einen Freistellungsanspruch von bis zu 4 Tagen im Kalenderjahr vor. Für Beamtinnen und Beamte wird die Dienstbefreiung zur Betreuung kranker Kinder auf der Grundlage der Urlaubsverordnung erteilt. Als Orientierung dient zunächst § 29 TV-H. Für Mitglieder in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht darüber hinaus ein Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V (Sozialgesetzbuch). Er beträgt bis 15 Tage für jedes Kind bis zu 12 Jahren, bei mehreren Kindern nicht mehr als 30 Tage, bei Alleinerziehenden 35

Tage pro Kind, bei mehreren Kindern nicht mehr als 70 Tage im Jahr. Während der Zeit erhält die tarifbeschäftigte Lehrkraft allerdings keinen Lohn durch die Hessische Bezügestelle, sondern 90 % des Nettogehaltes als Krankengeld durch die Krankenkasse.

Ein Erlass des Hessischen Innenministeriums vom 21.11.2017 enthält die notwendigen Klarstellungen, wie diese weitergehenden Regelungen nach dem Sozialgesetzbuch auf der Grundlage von § 16 UrIVO auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen sind:

„Den Beamtinnen und Beamten soll (...) Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von sieben Arbeitstagen für jedes Kind im Kalenderjahr gewährt werden. Bei mehreren Kindern soll Dienstbefreiung an insgesamt bis zu 14 Arbeitstagen im Kalenderjahr erteilt werden. Alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten soll aus diesem Grund Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von 14 Arbeitstagen pro Kind im Kalenderjahr gewährt werden. Insgesamt soll alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten mit mehreren Kindern Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von 28 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden.“

Eine Umsetzungsrichtlinie für den Schulbereich existiert nicht, so dass der Erlass auch dort entsprechend anzuwenden ist.

⇒ *Ein Info und den Erlass des HMdIS findet man auf der Homepage der GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus (www.gew-gg-mtk.de > Recht > Wenn mein Kind krank ist).*

Erweiterte Freistellungsregelungen für die Zeit der Corona-Pandemie sind am 31. 12. 2023 ausgelaufen.

Voraussetzung ist in jedem Fall eine ärztliche Bescheinigung über den Betreuungs- und Pflegebedarf, der sogenannte „Kinderkrankenschein“. Dieser muss vom ersten Tag an vorgelegt werden.

Krankmeldung: FLiS und mehr

Mit Erlass des HKM vom 19. Oktober 2022 wurden die Schulleitungen und Staatlichen Schulleiter über die Umsetzung der „Digitalen Anwendung von krankheitsbedingten und sonstigen Abwesenheiten (FLiS) in allen öffentlichen Schulen“ informiert. Grundlage ist § 12 Abs. 1 Satz 4 DO, wonach ein ärztliches Attest ab dem vierten Ka-

Regelungen für Tarifbeschäftigte	BAT seit 1.7.1996 jetzt § 29 TV-H	BAT bis 1996
Umzug mit eigenem Hausstand	-	2 Tage
Umzug aus dienstlichen Gründen	1 Tag	3 Tage
Dienstjubiläum (25, 40, 50 Jahre)	1 Tag	1 Tag
Eheschließung	-	2 Tage
Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin	1 Tag	2 Tage
Tod des Ehegatten oder Lebenspartners	2 Tage	4 Tage
Tod von Eltern und Kindern	2 Tage	2 Tage
Beisetzung einer der o.g. Personen	-	1 Tag
Einsegnung, Erstkommunion, Eheschließung eines Kindes	-	1 Tag
eigene silberne Hochzeit	-	1 Tag
schwere Erkrankung und Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren	4 Tage	6 Tage
schwere Erkrankung einer Betreuungsperson für ein Kind unter 8 Jahren bzw. mit dauerhaftem Pflegebedarf	4 Tage	6 Tage
Erkrankung und Betreuung eines Angehörigen im eigenen Haushalt	1 Tag	6 Tage

lendertag der Erkrankung vorgelegt werden muss. Für Beschäftigte, die z.B. ab einem Dienstag arbeitsunfähig sind, gilt damit eine Vorlagepflicht ab dem Freitag.

Wird die Arbeit angetreten und krankheitsbedingt abgebrochen, zählt dieser Tag bei der Vorlagepflicht nicht mit. Wenn also eine Beschäftigte an einem Montag zunächst arbeitet und sich dann krankmeldet, muss das Attest ebenfalls (erst) am Freitag ausgestellt werden.

Nicht unter FLiS fallen Arbeits- oder Dienstbefreiungen aus wichtigen persönlichen Gründen, die nicht zur Betreuung von Kindern erfolgen, oder ein Arzttermin, der nicht außerhalb der Unterrichtszeit wahrgenommen werden kann. Weiterhin nicht erfasst werden Dienstbefreiungen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Klassenfahrten, Praktikumsbesuche etc. Diese waren bisher Bestandteil der Jahresmeldung. Damit werden auch stundenweise Abwesenheiten aus dienstlichen oder privaten Gründen nicht als volle Abwesenheitstage erfasst.

Vor dem Erstellen der Jahresmeldung im Monat Januar erhalten die Beschäftigten von der Schulleitung eine **Übersicht der individuell erfassten Abwesenheiten** innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres zur Prüfung. Die in FLiS erfassten Zeiten werden drei Jahre aufbewahrt und dann gelöscht.

⇒ <https://www.gew-hessen.de/details/ein-grund-zur-sorge-digitale-erfassung-von-fehlzeiten-der-beschaeftigten-im-hessischen-schuldienst-flis>

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Seit dem 1. Januar 2023 müssen **gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** keine Krankmeldung mehr beim Arbeitgeber abgeben. Sie erhalten nur noch eine Ausfertigung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) für sich selbst. Der „gelbe Zettel“ für den Arbeitgeber ist abgeschafft. Der Arbeitgeber muss dann die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) bei der jeweiligen Krankenkasse der Beschäftigten anfordern. Natürlich müssen sich Beschäftigte weiterhin am ersten Krankheitstag „krankmelden“ und dem Arbeitgeber auch mitteilen, wenn eine AUB ausgestellt wurde. Aber sie müssen das nicht belegen.

Privat Krankenversicherte erhalten weiterhin eine Ausfertigung der AUB für den Arbeitgeber und müssen das Attest dem Arbeitgeber vorlegen.

Versetzung und Abordnung

Abordnungen und Versetzungen spielen im schulischen Alltag eine wichtige Rolle: Abordnungen von Förderschullehrkräften im Bereich der inklusiven Beschulung oder vorbeugender Maßnahmen, Abordnungen von Lehrkräften für den herkunftssprachlichen Unterricht, Versetzungen „aus dienstlichen Gründen“, weil eine Schule als „überbesetzt“ gilt, oder eigene Versetzungsanträge, zum Beispiel um die tägliche Fahrzeit zu verkürzen.

Versetzung aus dienstlichen Gründen

Beamtinnen und Beamte können versetzt werden, wenn der Dienstherr ein „dienstliches Bedürfnis“ feststellt. Der häufigste Fall einer Versetzung aus dienstlichen Gründen ist der personelle Ausgleich zwischen rechnerisch unterschiedlich versorgten Schulen.

Eine Versetzung aus dienstlichen Gründen kann auch gegen den Willen des Betroffenen erfolgen. Seine Stellungnahme ist jedoch zwingend erforderlich. Auf Wunsch der Lehrkraft muss auch eine persönliche Anhörung erfolgen, zu der ein Beistand hinzugezogen werden kann (§§ 14 und 28 Hessisches Verwaltungsverfahrensgesetz). Dabei kann man pädagogische, persönliche oder soziale Gründe ins Feld führen. Im persönlichen Bereich können dies familiäre Gegebenheiten sein, gesundheitliche Aspekte oder ein unzumutbar langer Fahrweg. Abordnungen und Versetzungen sind Verwaltungsakte, gegen die rechtliche Schritte in Form eines Widerspruchsverfahrens oder einer Anfechtungsklage möglich sind. Ein Widerspruch hat keine aufschiebende Wirkung, ist aber Voraussetzung für eine Klage.

Beteiligung der Personalräte

Abordnungen und Versetzungen unterliegen der Mitbestimmung der Personalräte nach § 75 Abs.1 Punkt 4 bzw. § 75 Abs.2 Punkt 4 HPVG. Für Abordnungen und Versetzungen innerhalb eines Staatlichen Schulamts gelten die Regelungen in §92 Abs.2 HPVG. Hier übt der Gesamtpersonalrat – nach Anhörung der betroffenen Lehrkraft und der Schulpersonalräte – das Mitbestimmungsrecht aus, bei Versetzungen in ein anderes Schulamt oder Bundesland der Schulpersonalrat. Betroffene Kolleginnen und Kollegen sollten sich schon im Vorfeld an den Personalrat wenden.

Stimmt der Personalrat einer beabsichtigten Versetzung nicht zu, kann die Dienststelle die Maßnahme vorläufig anordnen und die Angelegenheit im Stufenverfahren weiter betreiben.

Im Rahmen der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ werden auch solche Maßnahmen dem GPRLL GG-MTK vorgelegt und in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Staatlichen Schulamt erörtert, die formal nicht der Mitbestimmung unterliegen (§ 92 Abs.2 HPVG).

Bei der **Versetzung Schwerbehinderter** ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören.

Personalratsmitglieder dürfen nicht gegen ihren Willen versetzt werden.

Versetzung auf eigenen Wunsch

Lehrerinnen und Lehrer können unabhängig vom Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses auch auf eigenen Wunsch versetzt werden.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Broschüre hatte das Hessische Kultusministerium kurzfristig alle Formulare für den Antrag auf eine Versetzung innerhalb Hessens und innerhalb eines Schulamtsbezirks aus dem Netz genommen, um das Versetzungsverfahren ausschließlich über digitale Anträge abzuwickeln. Da dabei die Mitbestimmungsrechte des HPRS missachtet wurden und zudem massive technische Probleme auftraten, wurden kurzfristig Versetzungsanträge zum 1. 8. 2024 auch wieder in Papierform angenommen. Wie Versetzungen ab 2025 durchgeführt werden, war bei Redaktionsschluss noch offen.

Das förmliche schulamtsübergreifende und das länderübergreifende Versetzungsverfahren findet nur zum Beginn eines neuen Schuljahres statt. Die Anträge müssen ein halbes Jahr vor dem gewünschten Versetzungstermin, in der Regel somit bis zum 1. Februar, gestellt werden. Schulamtsinterne Versetzungen sind auch zum Halbjahreswechsel möglich. Zu jedem Termin muss ein neuer Antrag gestellt werden.

Das Formular für die Versetzung in andere Bundesländer findet man auf der HKM-Homepage: <https://kultusministerium.hessen.de/Schuldienst/Versetzungen-im-Schuldienst>

Die Formulare für eine Versetzung innerhalb Hessens oder innerhalb des Schulamts GG-MTK wurden depubliziert (s.o.). Man findet sie vorübergehend auf der Homepage der GEW: www.gew-gg-mtk.de > Recht

Bei Versetzungen auf eigenen Wunsch sollte man die Personalräte und ggf. auch die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig informieren, die sich dann für einen Antrag stark machen können. Triftige Versetzungsgründe sind unter anderem große Entfernungen zwischen Wohn- und Dienstort, schlechte Verkehrsverbindungen, familiäre Verhältnisse (Familienzusammenführung, Kinder, Pflegefall in der Familie, alleinerziehend). Einen Rechtsanspruch auf Versetzung oder eine Begründung, die zwingend zum Erfolg führt, gibt es nicht.

Die Einschaltung der Personalvertretung ist auch deshalb besonders wichtig, weil nach dem geltenden Einstellungserlass Versetzungen Vorrang vor Neueinstellungen haben sollen. Druck zur Beachtung dieser Vorschrift kann nur die zuständige Personalvertretung ausüben.

Der HPRS hatte immer wieder gegenüber dem HKM auf die völlig unbefriedigenden Versetzungsquoten hingewiesen. 2022 sagte das HKM zu, dass Versetzungsanträgen spätestens nach dem vierten Antrag stattgegeben werden soll.

Länderübergreifendes Versetzungsverfahren

Seit 2001 gibt es neben dem „Ländertauschverfahren“ auch die Möglichkeit, sich direkt auf eine freie Stelle in einem anderen Bundesland zu bewerben. Dies kann über die Rangliste oder schulbezogene Stellenausschreibungen erfolgen. Voraussetzung ist eine Freigabeerklärung durch das bisher zuständige Staatliche Schulamt. Die Freigabe sollte in der Regel nicht später als ein Jahr nach der Erstantragsstellung erfolgen. Erhält die Lehrkraft nach Freigabe ein Einstellungsangebot, soll bei Beamtinnen und Beamten eine Versetzung in das andere Bundesland erfolgen.

Bei Tarifbeschäftigten soll das Beschäftigungsverhältnis durch einen Auflösungsvertrag beendet und im aufnehmenden Bundesland im unmittelbaren Anschluss ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Ratschläge für Versetzungswillige

- mit der Schulleitung wegen der Freigabe sprechen
- Schulpersonalräte und Schwerbehindertenvertretung einbeziehen
- fundierte Begründung vorlegen; Argumenten gegen eine Freigabe bereits entgegenwirken

- das Zielgebiet nicht zu eng fassen
- frühzeitig Kontakt mit dem Schulamt des gewünschten Schulamtsbezirks aufnehmen und dabei auch den dortigen GPRS einbeziehen
- frühzeitig Kontakt mit Schulleitungen und Schulpersonalräten der in Frage kommenden „Zielschulen“ aufnehmen, aber sich nicht unbedingt auf die Versprechungen von Schulleitungen verlassen, die zum Zeitpunkt solcher Anfragen oft noch gar nicht wissen, ob ein entsprechender Stellenbedarf besteht
- immer wieder einmal bei den zuständigen Schulamtsdirektorinnen und -direktoren im Zielgebiet vorstellig werden und gegebenenfalls ein ablehnendes Votum hinterfragen
- für einen Länderwechsel im direkten Bewerbungsverfahren bei den Kultusministerien Informationen über die Einstellungssituation und die Einstellungsmodalitäten im angestrebten Bundesland einholen und Fragen der Anerkennung des jeweiligen Lehramtes in einem anderen Bundesland klären

Pflichtstundenverordnung

Die Arbeitsbelastung der hessischen Lehrerinnen und Lehrer liegt - auch unter der Berücksichtigung des Ferienvorteils - über der gesetzlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten und der tariflichen Arbeitszeit. Daran hat auch die teilweise Rücknahme der Arbeitszeiterhöhung von 2004, die am 1.8.2017 wirksam wurde, nichts geändert. Seit dem 1.8.2017 beträgt die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Hessen bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs 41 Stunden, danach 40 Stunden. Die Reduzierung führte für Lehrkräfte bis zur Vollendung des 50. Lebensjahrs zu einer Verringerung der Pflichtstundenzahl um 0,5 Stunden.

Die für alle Lehrkräfte geltende Pflichtstundenverordnung (PfStdVO) ist weiterhin sehr unübersichtlich und kann deshalb nur im Hinblick auf grundlegende Eckpunkte referiert werden. Dies ist insbesondere eine Folge der Regelungen zur befristeten Einführung einer „Vorarbeitsstunde“ (bis 2008), der Staffelung nach dem Lebensalter (seit 2004) und des Lebensarbeitszeitkontos.

Die PfStdVO gilt für alle Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und nach § 44 TV-H auch für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis.

Sie gilt auch für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, deren Arbeitszeit durch die PfStdVO

geregelt ist (z.B. für Vorklassenleiterinnen und Vorklassenleiter).

Die Zahl der Pflichtstunden richtet sich nach der Schulform, in der die Lehrkraft den größten Teil ihrer Unterrichtsstunden erteilt, und nach dem Lebensalter. Ab dem Schulhalbjahr nach Vollendung des 60. Lebensjahres reduziert sich die Unterrichtsverpflichtung um eine halbe Stunde (Regelungen für Schwerbehinderte S.32).

Lehrkräfte ohne Lehramt (Fachlehrer, Lehrkräfte für herkunftssprachlichen Unterricht) haben gegenüber der jeweiligen Pflichtstundenzahl ihrer Schulform eine zusätzliche Stunde zu erteilen.

2008 endete die Verpflichtung für Lehrkräfte zwischen 35 und 50, eine „zusätzliche Unterrichtsverpflichtung“ von einer Stunde zu erbringen. Die Vorgriffsstunde und ihre Rückgabe sind seit 2017 ebenfalls in der PfStdVO geregelt (§ 2a). Der Rückgabeanspruch und der Stand der Rückgabe werden für jede Lehrkraft dokumentiert. Diese und andere altersabhängige Regelungen haben nichts mit der ab 55 bzw. 60 Jahren gewährten Altersermäßigung nach § 9 PfStdVO zu tun.

Lebensarbeitszeitkonto (§ 2 PfStdVO)

2007 wurde zunächst für unbefristet beschäftigte Lehrkräfte bis zum Ende des 50. Lebensjahrs ein verpflichtendes „Lebensarbeitszeitkonto“ eingeführt (§ 2 PfStdVO). Es gilt nicht für schwerbehinderte Lehrkräfte, deren Pflichtstundenzahl in § 1 Abs. 6 PfStdVO geregelt ist. Seit der Änderung der Arbeitszeitregelungen von 2017 wird das Lebensarbeitszeitkonto bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs fortgeführt. Die Richtlinien für das LAK sind im Amtsblatt 6/2018 S.372 ff. veröffentlicht.

Auf diesem Lebensarbeitszeitkonto werden pro Kalenderwoche 0,5 Pflichtstunden gutgeschrieben, die dann vor dem Eintritt in den Ruhestand in Anspruch genommen werden können. Die Zahl der erbrachten Stunden wird dokumentiert und den Beschäftigten regelmäßig mitgeteilt.

Ein solches „Zwangslbensarbeitszeitkonto“ verschleiert die Tatsache, dass in Hessen für Beamtinnen und Beamte seit 2004 die 42-Stunden-Woche gilt (seit 2017: 41 Stunden). Die Möglichkeit eines geringfügig früheren Einstiegs in den Ruhestand wurde gleichzeitig durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis 67 ausgehebelt.

Die Stunden auf dem Lebensarbeitszeitkonto können auf Antrag auch schon vor dem Eintritt

in den Ruhestand durch eine „Anrechnung auf die wöchentliche Pflichtstundenzahl“ in Anspruch genommen werden können (§ 2 Abs.5 PflStdVO). Antragsformulare können bei der Rechtsberatung der GEW angefordert werden.

Beim **Wechsel in ein anderes Bundesland** muss man darauf achten, dass man die angesammelten Stunden vor dem Wechsel in Anspruch nimmt. Punkt V.8. der Richtlinien schreibt für den Zeitausgleich eine „einvernehmliche Lösung“ mit der Dienststelle vor, ansonsten besteht die Gefahr, dass das Guthaben „verfällt“.

Für **befristet Beschäftigte** wird kein Lebensarbeitszeitkonto gebildet. Nach den Richtlinien zum Lebensarbeitszeitkonto vom 1. 6. 2018 erfolgt der Ausgleich bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die mindestens über die gesamte Unterrichtszeit eines Schuljahres geschlossen werden, **in Zeit**. Dieser Ausgleich muss von der Schule organisiert werden. Bei einer vollen Stelle beträgt der Anspruch $52 \times 0,5 = 26$ Stunden. Sinnvoll ist, dies über die gesamte Dauer des Schuljahrs im Stundenplan zu berücksichtigen. Nur bei befristeten Arbeitsverträgen, deren Vertragsdauer sich nur auf einen Teil der Unterrichtszeit eines Schuljahres erstreckt, erfolgt ein Ausgleich des Lebensarbeitszeitkontos **in Geld**.

Altersermäßigung (§ 9 PflStdVO)

Ältere Kolleginnen und Kollegen sollten bei Anträgen auf Teilzeitarbeit unbedingt darauf achten, dass § 9 der PflStdVO die Gewährung der Altersermäßigung ab dem Schuljahr nach Vollendung des 55. Lebensjahres um eine Stunde beziehungsweise ab dem Schuljahr nach Vollendung des 60. Lebensjahres um zwei Stunden an den **Umfang der tatsächlichen „Unterrichtstätigkeit“** bindet. Die volle Altersermäßigung setzt eine Unterrichtstätigkeit von mehr als drei Viertel der jeweiligen Pflichtstundenzahl voraus, die halbe Altersermäßigung eine Unterrichtstätigkeit von mehr als der Hälfte. Anrechnungstunden für Schulleitungen und Personalräte oder aus dem Schuldeputat sind keine Unterrichtstätigkeit.

Stichtagsregelungen

- Der jeweilige Unterrichtsbeginn des Schuljahres (erster Tag nach den Sommerferien) ist Stichtag zur Berechnung, an welcher Schulform die meisten Stunden erteilt werden oder ob ein Unterrichtseinsatz von mindestens acht Stunden an der gymnasialen Oberstufe erfolgt.

- Der Beginn des Schuljahres (1.8.) und der Beginn des Schulhalbjahres (1.2.) sind die Stichtage für die altersabhängige Reduzierung der Pflichtstundenzahl um eine halbe Stunde ab 60 und die Bildung des Lebensarbeitszeitkontos.
- Für die Altersermäßigung ist der Stichtag der formale Schuljahresbeginn am 1. August. Wer also am 2. August 55 Jahre alt wird, muss auf die Altersermäßigung noch bis zum 1.8. des folgenden Jahres warten.

Sonderregelungen und Deputate

Ein mit Rechtsschutz der GEW erstrittenes Urteil führte zu der notwendigen Klarstellung, dass die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung „bei einem **Unterrichtseinsatz von mindestens acht Wochenstunden in der Gymnasialen Oberstufe**“ nach § 3 Abs.7 PflStdVO für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte anteilig anzuwenden ist. Dieses Urteil wurde im Rahmen der Novellierung der PflStdVO von 2017 als § 3 Abs.9 aufgenommen: Danach ist die anteilige Ermäßigung zu gewähren, wenn der Einsatz „mindestens dem ihrem prozentualen Beschäftigungsumfang entsprechenden Anteil von acht Stunden entspricht“. Das bedeutet z.B. für eine Lehrkraft mit halber Stelle eine Reduzierung um eine halbe Wochenstunde bei einem Einsatz von vier Wochenstunden in der gymnasialen Oberstufe; ab acht Wochenstunden in der gymnasialen Oberstufe würde auch sie eine ganze Ermäßigungsstunde bekommen.

§ 10 regelt den **Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte** (S.30), § 11 eine mögliche Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung zur **Wiederherstellung der Gesundheit** nach einer Operation oder schweren Erkrankung (vgl. S. 34).

Die PflStdVO regelt außerdem die **Deputate für die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten und besonderer Belastungen** (§§ 3-7 PflStdVO). Danach gibt es ein **Schulleiterdeputat** (ausschließlich für den Schulleiter oder die Schulleiterin), ein **Schulleitungsdeputat** (für weitere Schulleitungsaufgaben) und ein **Schuldeputat** „für besondere dienstliche Tätigkeiten und zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen“, das von der Gesamtkonferenz verteilt wird.

Stunden aus den Leiter- und Leitungsdeputaten können auch an Lehrkräfte weitergegeben werden, die mit der Wahrnehmung besonderer Aufgaben aus dem Tätigkeitsbereich der Schulleitung betraut sind (§ 4 Abs.4). Dies gilt auch für ein zu-

sätzliches Leitungsdeputat, das nach § 3 Abs.3 und Abs.6 und für Selbstständige Schulen nach §3 Abs.3 und 5 „aus dem Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung (...) generiert werden kann“.

Können sich Schulleiter und Gesamtkonferenz über die Verteilung des Schuldeputats nicht einigen, verteilen beide jeweils die Hälfte, wobei auch die Schulleitung an die in § 6 Abs.1 genannten Zwecke des Schuldeputats gebunden ist.

Politisch fordert die GEW weiterhin eine Rücknahme der Pflichtstundenerhöhung von 2004, höhere Deputate für besondere Belastungen und eine Klassenlehrerstunde.

Betreuungszeiten in Ganztagsangeboten

Im Rahmen der Novellierung der PflStdVO 2017 wurde eine ältere klarstellende Regelung wieder eingefügt. Nach § 8a werden alle Tätigkeiten der Lehrkräfte im Rahmen eines Ganztagsangebots, „die sie inhaltlich vor- bzw. nachbereiten müssen“, vollständig auf die Pflichtstundenzahl angerechnet. Dazu gehören „insbesondere Förderangebote, qualifizierte Hausaufgabenhilfe und Arbeitsgemeinschaften“, die „in der üblichen Form zu dokumentieren“ sind. „Andere pädagogische Tätigkeiten“, die als „betreuende Aufsicht“ gelten, werden zur Hälfte angerechnet und müssen nicht dokumentiert werden.

Präsenzzeiten

In den letzten Jahren berichteten Personalräte immer wieder von Vorstößen zur Festlegung von Präsenzzeiten für Lehrkräfte. Anweisungen für eine verbindliche Anwesenheit in der ersten Stunde oder eine Anwesenheit bereits 15 Minuten vor Unterrichtsbeginn sind durch die PflStdVO oder die Dienstordnung (DO) nicht abgedeckt. Die Einrichtung eines „Konferenztages“, der von Nachmittagsunterricht freigehalten wird, ist nach einem Beschluss der Gesamtkonferenz sicher sinnvoll. Nicht zulässig ist dagegen die Festlegung einer Anwesenheitspflicht auch für den Fall, dass an diesem Nachmittag keine Konferenz stattfindet. Die Arbeitszeit der Lehrkräfte ist ausschließlich durch die PflStdVO und die DO geregelt – mit allen Vor- und Nachteilen. Weitere Dienstpflichten und Anwesenheitszeiten sind nicht begründet. Die DO schreibt vor, dass die Lehrkraft den Unterricht pünktlich zu beginnen hat, nicht jedoch, wie viele Minuten sie dazu vor Beginn des Unterrichts in der Schule sein muss.



STELLENZUWEISUNG UND DEPUTATE TRANSPARENT MACHEN

// Eine Handreichung der GEW Hessen zur Verwendung
des Zuschlags zur Grundunterrichtsversorgung
und zur Verteilung von Deputaten //

Mit den Fragen der Verwendung und der Verteilung des Zuschlags zur Grundunterrichtszuweisung und den rechtlichen Vorgaben der Deputate befasst sich eine 2019 veröffentlichte Broschüre der GEW Hessen, die im Mitgliederbereich heruntergeladen (www.gew-hessen.de) werden kann.

An dieser und anderen Stellen sind auch die Personalräte gefragt. Schulleitungen, die außerhalb der landesweit geltenden Regeln eigene „Dienstordnungen“ aufstellen wollen, müssen wissen, dass dies nur mit Zustimmung des Schulpersonalrats möglich ist im Rahmen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 74 HPVG und in wirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten nach § 78 HPVG. Dort finden sich u.a. folgende Angelegenheiten:

- *Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (§ 74 Abs.1 Ziffer 4)*
- *Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle (§ 74 Abs.1 Ziffer 6)*
- *Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen (§ 78 Abs.1 Ziffer 1)*
- *Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 78 Abs.1 Ziffer 4)*



Mehrarbeit und Vertretung

Beamtinnen und Beamte sind zur Mehrarbeit verpflichtet, soweit „zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern“ (§ 61 HBG). Für Lehrkräfte sind dies in der Regel die beliebten Vertretungsstunden. Nach § 44 TV-H gelten die beamtenrechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit und damit auch zur Mehrarbeit auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte. Die beamtenrechtliche Verpflichtung zur unentgeltlichen Mehrarbeit im Umfang von bis zu 5 Stunden wird für Lehrkräfte in 3 Unterrichtsstunden umgerechnet. Wird die Grenze von 5 Stunden bzw. 3 Unterrichtsstunden überschritten, ist die gesamte „über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit“ durch Dienstbefreiung auszugleichen. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich – und davon ist bei Lehrkräften wegen der Unterrichtsgarantie generell auszugehen – entsteht ein Anspruch auf eine Vergütung **aller Mehrarbeitsstunden**.

Das HBG stellt ausdrücklich in § 61 klar, dass die Verpflichtung zur Mehrarbeit „anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit zu kürzen“ ist. Wer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, also wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, in Anspruch nimmt, kann verlangen, dass die sich daraus ergebenden Verpflichtungen beim Umfang und der Lage angeordneter Mehrarbeit berücksichtigt werden.

Vergütung der Mehrarbeit

Vollzeitbeschäftigte verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben einen Anspruch auf Bezahlung **aller** im Monat geleisteten Überstunden nach den Vergütungssätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung, wenn die Zahl von drei Überstunden im Monat überschritten wird. Die

Mehrarbeitsvergütung beträgt ab dem 1.1.2024 24,93 Euro pro Stunde für die Besoldungsgruppen bis A12, 26,59 Euro für die Besoldungsgruppe A13 und 34,56 Euro für den höheren Dienst an Gymnasien und beruflichen Schulen. Diese Vergütung ist zu versteuern und liegt deutlich unter dem Betrag, der sich „gehaltsanteilig“ bei einer Umrechnung des Gehaltes auf eine einzelne Unterrichtsstunde ergeben würde.

Teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte haben einen **Anspruch auf gehaltsanteilige Bezahlung** aller im Monat geleisteten Überstunden, wenn die Zahl der anteilig zum Stellenumfang zu leistenden Überstunden überschritten wird. Wird also z.B. eine Lehrerin, die ihre Arbeitszeit auf zwei Drittel reduziert und damit maximal zwei unentgeltliche Mehrarbeitsstunden zu leisten hat, mit drei Stunden eingesetzt, sind alle drei Stunden gehaltsanteilig zu vergüten.

Teilzeitbeschäftigte tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben einen Anspruch auf gehaltsanteilige Bezahlung von Überstunden **ab der ersten Stunde**.

Die GEW vertritt die Auffassung, dass die vom Bundesarbeitsgericht formulierten Grundsätze auch für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte gelten müssen. Eine Verfassungsbeschwerde der GEW wurde jedoch Anfang 2012 durch das Bundesverfassungsgericht nicht zugelassen.

Alle Beschäftigten sollten über ihre Überstunden monatsweise „Buch führen“ und zeitnah Anträge auf Bezahlung der geleisteten Mehrarbeit stellen.

Vertretungsstunden

Überstunden sind im Schulalltag ein besonderer Stressfaktor: Der Tag ist schon vollgepackt mit Unterrichtsstunden, die einzige „Springstunde“ längst verplant – da passt die Überstunde wie die Faust aufs Auge.

Nach § 8 Abs. 3 der Dienstordnung (DO) sind die Lehrkräfte „auf Anordnung der Schulleiterin oder des Schulleiters verpflichtet, über die jeweils festgesetzte Pflichtstundenzahl hinaus Vertretungsstunden zu übernehmen“. Dabei hat die Schulleitung „die von der Gesamtkonferenz aufgestellten Richtlinien“ zu beachten und „die besonderen dienstlichen und persönlichen Verhältnisse der Lehrkräfte“ zu berücksichtigen, „sofern dies aus unterrichtsorganisatorischen Gründen vertretbar ist“. Die Zuständigkeit der Gesamtkonferenz für die „Grundsätze des Vertretungsplans“ ist in §133 Abs. 1 Punkt 14 HSchG verankert (vgl. S.25f).

Die oben dargestellte Obergrenze für unentgeltliche Mehrarbeit darf nur ausgeschöpft werden, „wenn zwingende dienstliche Gründe es erfordern“ (§ 61 HBG), und auf keinen Fall zu einer Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit führen. Die Überschreitung der Obergrenze im Einzelfall, die einen Vergütungsanspruch begründet, soll nur im Einvernehmen mit den Beschäftigten erfolgen.

Nach § 17 Abs. 4 der Dienstordnung kann nach Anhörung der Lehrkraft um bis zu zwei Wochenstunden von der vorgeschriebenen Pflichtstundenanzahl abgewichen werden. Die Abweichung ist möglichst im zweiten Schulhalbjahr, spätestens aber im folgenden Schuljahr auszugleichen.

Eine **Lehrkraft im Vorbereitungsdienst** darf „nur im begründeten Ausnahmefall zu Vertretungsstunden herangezogen werden“ und in der Regel auch „nur in den Lerngruppen und Fächern oder Fachrichtungen (...), in denen sie unterrichtet“ (§ 43 Abs.6 HLBG-DVO).

Schulische Vertretungskonzepte

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zur „Verlässlichen Schule“ (VSS) und der Bereitstellung von entsprechenden Haushaltsmitteln für kurzfristige Vertretungen (VSS-Mittel) haben viele Schulen schulbezogene Vertretungskonzepte entwickelt, sei es in der Zuständigkeit der Gesamtkonferenz für allgemeine Grundsätze des Vertretungsunterrichts (§ 133 Punkt 13 HSchG) oder durch Dienstvereinbarungen zwischen Schulleitung und Personalrat.

Dabei geht es unter anderem um angemessene Regelungen für Betreuungsstunden, für die leidigen Mitaufsichten, für die Aufteilung von Lerngruppen, für Vertretungsstunden vor und nach dem eigenen Unterricht oder für die Verwendung von Stunden, die durch die Abwesenheit von Lerngruppen nicht gehalten werden müssen.

Die GEW lehnt eine „Poolbildung“ für Stunden, die aufgrund der Abwesenheit von Lerngruppen nicht gehalten werden, über einen längeren Zeitraum ab, da es dafür keine Rechtsgrundlage gibt. Eine kurzfristige, zeitlich begrenzte Reduzierung der Zahl der Unterrichtsstunden darf zudem nicht zu einer unakzeptablen, gesundheitsschädigenden Mehrbelastung in einem späteren Zeitraum führen, wo das gesamte Kollegium und jeder Einzelne zum Beispiel durch eine Grippeperiode an der individuellen Belastungsgrenze ist.

Rechte von Teilzeitbeschäftigten

Auf Grund der Besonderheiten im Lehrerberuf wirft die Teilzeitbeschäftigung von Lehrerinnen und Lehrern besondere Fragen auf. Während die Arbeitszeit im Unterricht durch die Pflichtstundenverordnung genau bemessen ist, sind alle anderen Aufgaben und Dienstpflichten nach der Dienstordnung nicht bemessen. Für eine Lehrerin, die eine halbe Stelle ausübt, ist die Zahl der Pflichtstunden exakt anteilig zu bemessen, nicht aber der Umfang der sonstigen Verpflichtungen. Deshalb ergeben alle Arbeitszeituntersuchungen, dass Teilzeitkräfte Mehrarbeit in einem deutlich überproportionalen Umfang leisten. Deshalb sollten Betroffene und Personalräte diesem Thema besondere Aufmerksamkeit schenken.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz verbieten die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten. Wiederholt hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) festgestellt, dass die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten als „mittelbare Diskriminierung von Frauen“ anzusehen ist, da diese den weitaus größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten stellen. Regelungen zu den Arbeitsbedingungen teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte im Bereich des Staatlichen Schulamts Groß-Gerau und Main-Taunus findet man insbesondere im Frauenförderplan und in einem Informationsblatt des Staatlichen Schulamts vom Oktober 2018, das wir weiter unten ausführlicher vorstellen (S.24).

Der **Frauenförderplan** für den Bereich des Staatlichen Schulamts GG-MTK für die Jahre 2018 bis 2023 enthält u.a. die folgenden Vorgaben:

- Der Einsatz von Lehrkräften mit einer 2/5- bis zu 2/3-Stelle sollte im Einvernehmen mit der Lehrkraft an höchstens vier Tagen in der Woche erfolgen.
- Bei allen Lehrkräften mit erheblich reduzierter Stundenzahl soll ein Stundenplan mit möglichst wenigen Springstunden erstellt werden. Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden an einem Tag sowie ein Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages sollten vermieden werden.

⇒ *Download des Frauenförderplans und Kontaktdaten der Frauenbeauftragten der Lehrkräfte:*
<https://schulaemter.hessen.de/staatliche-schulaemter-in-hessen/ruesselsheim-am-main-zustaendigkeiten> > *Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*

Das **Informationsblatt** des Staatlichen Schulamts zu „Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtungen von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften“, das allen Schulen im Oktober 2018 zugeht, hat mit der Veröffentlichung durch die Leiterin des Staatlichen Schulamts unter dem Briefkopf der Behörde den Stellenwert einer rechtlichen Verfügung. Wie alle Kommentare zu diesem Thema basiert das Informationsblatt auf der **Unterscheidung zwischen teilbaren und nicht teilbaren Dienstpflichten**:

*„Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte können nur dann entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang an außerunterrichtlichen Dienstpflichten beteiligt werden, soweit die betreffende Tätigkeit geeignet ist, sie auf mehrere Personen aufzuteilen oder ihren zeitlichen Umfang angemessen zu reduzieren. Solche Tätigkeiten werden als **teilbare Dienstpflichten** bezeichnet, während Tätigkeiten, deren Aufteilung oder Reduzierung nicht möglich ist und somit keine Unterscheidung zu Vollzeitbeschäftigten gemacht werden kann, **nicht teilbare Dienstpflichten** genannt werden.“*

Teilbare Dienstpflichten

Als teilbare Dienstpflichten werden genannt: Unterricht, Pausenaufsichten, Betriebspraktika, Projekttag und Projektwochen. Wird aus dienstlichen Gründen ein überproportionaler Einsatz gefordert, muss dieser ausgeglichen werden.

Bezüglich der **Elternsprechtage** steht das Informationsblatt im Widerspruch zum Frauenförderplan, der auf Seite 10 von einer der geringeren Stundenverpflichtung entsprechenden Anwesenheitsverpflichtung spricht. Das Informationsblatt geht davon aus, dass „Teilzeitbeschäftigte ihre Anwesenheitszeit dem Bedarf an die mit ihnen terminierten Elterngespräche anzupassen“ haben: „Sofern dadurch an diesem Tag eine übermäßige zeitliche Beanspruchung erfolgen muss, ist dafür in der Folge ein entsprechender Ausgleich zu gewähren.“ Die GEW hält es für sinnvoll, hier schulbezogene Regelungen zu vereinbaren.

Mehrarbeit bei Klassenfahrten

Auch bei der Bewertung der Teilnahme von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften an Klassenfahrten entspricht das Informationsblatt den Rechtauffassungen der GEW: Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamten- und im Arbeitsverhältnis leisten bei Klassenfahrten Mehrarbeit bis zum Grad der Vollbeschäftigung. Bei teilzeitbeschäftigten **verbeamteten** Lehrkräften soll der Zeitausgleich in der Form stattfinden, „dass teilzeitbeschäftigte verbe-

amtete Lehrkräfte proportional zum Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung geringer zu Klassenfahrten herangezogen werden sollen, als dies nach Maßgabe der schulischen Regelungen zu Art und Umfang der Klassenfahrten für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte der Fall ist“. Ist dies nicht möglich, „entsteht für verbeamtete Lehrkräfte in Teilzeitbeschäftigung ein Anspruch auf Vergütung der geleisteten Mehrarbeit in Höhe anteiliger Besoldung“. Davon ist aus Sicht der GEW insbesondere an Schulen mit vielen teilzeitbeschäftigten Lehrkräften auszugehen. Teilzeitbeschäftigten **tarifbeschäftigten** Lehrkräften steht die anteilige Vergütung bis zur Bezahung für eine volle Stelle zu.

⇒ *Ausführliche Infos www.gew-hessen.de > Recht > Mitgliederbereich > Arbeitszeit/Schule*
⇒ *Antragsformulare können bei der GEW-Rechtsberatung angefordert werden.*

Nicht teilbare Dienstpflichten

Nicht teilbare Dienstpflichten sind auch von Teilzeitbeschäftigten vollumfänglich wahrzunehmen:

Konferenzen: „Neben einem zeitlichen Ausgleich kann eine Entlastung beispielsweise dadurch herbeigeführt werden, dass im Einzelfall geprüft wird, zu welchen Konferenzen bzw. Teilen von Konferenzen die Anwesenheit einer Teilzeitkraft aus schulischen oder pädagogischen Gründen nicht zwingend erforderlich ist.“

Pädagogischer Tag: Ein Ausgleich kann dadurch erfolgen, „dass Teilzeitkräfte von zuvor bestimmten Teilen der Ausarbeitung befreit werden, eine entsprechend geringere Heranziehung zu anderen Aufgaben erfolgt oder auf Antrag von der Teilnahme der Teilzeitkraft abgesehen wird“.

Prüfungen: Teilzeitbeschäftigte sollen „von der Teilnahme an Prüfungen und sonstigen Aufgaben einer Prüferin/eines Prüfers entsprechend der Stundenreduzierung freigestellt werden“.

Grundsätzlich sollen überproportionale Belastungen bei den nicht teilbaren Dienstpflichten „nach Maßgabe der jeweiligen schulischen Situation“ durch „anderweitige Entlastung“ ausgeglichen werden, „auch in Bereichen, die mit der Wahrnehmung der zusätzlichen belastenden Tätigkeit nicht in Zusammenhang stehen“.

⇒ *Das Informationsblatt des Schulamts von 2018 findet man auf der Homepage des Schulamts (> Vordrucke für Lehrkräfte > Teilzeit) und auf der Homepage der GEW www.gew-gg-mtk.de > Recht.*

Personalakten

Die Personalakte wird durch das Staatliche Schulamt geführt. Beihilfeakten, Akten über Disziplinarvorgänge oder über die Bewerbung auf eine Funktionsstelle werden getrennt von der Personalakte geführt. Akten über Lehrkräfte in den Schulen sind Personalnebenakten, die denselben Vorschriften unterliegen wie die Hauptakten. Nebenakten enthalten nur die Unterlagen, die sich auch in der Grundakte befinden und „deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist“ (§ 86 Abs.2 HBG). Die wichtigsten Grundsätze sind durch das HBG (§§ 86 bis 93) geregelt:

- Personalakten müssen gesichert aufbewahrt werden. Zugang dürfen nur die Beschäftigten haben, die unmittelbar mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind.
- Beschwerden von Eltern oder Schülern sind der Lehrkraft zur Kenntnis zu geben. Stellungnahmen der Lehrkraft sind in derselben Akte aufzubewahren. Will die Schulleitung einen Vorgang in die von ihr geführte Personalnebenakte aufnehmen, ist die Beamtin oder der Beamte „vor deren Aufnahme in die Personalakte anzuhören“ und die Äußerung zur Personalakte zu nehmen (§ 88 HBG).
- Unterlagen, die für die Lehrkraft ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, sind auf Antrag des Beamten oder der Beamtin nach zwei Jahren zu entfernen (§ 91 Abs.1 HBG). Dies gilt auch für Missbilligungen und Verweise.
- Die Lehrkraft bzw. eine von ihr bevollmächtigte Person hat ein Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte und das Recht, Abschriften oder Kopien herzustellen (§ 89 HBG).
- Es ist nicht zulässig, dass Akten, die ihrem Inhalt nach den Charakter einer Personalakte haben, als „Sachakten“ geführt werden, um so die Vorschriften für Einsichtnahme, Stellungnahme, Berichtigung und Tilgung zu umgehen.
- Der Personalrat hat nur mit Zustimmung und persönlicher Beauftragung der Betroffenen ein Zugangsrecht zu den Personalakten.
- Für den Schutz elektronisch gespeicherter personenbezogener Daten gilt § 93 HBG.

Empfehlungen für Personalräte

In Bezug auf die Personalnebenakten an Schulen sind auch die Personalräte der Schulen gefordert, da die Ausstattung der Schulsekretariate kaum

ausreicht, um die Vorschriften des HBG genau zu beachten. Für den Umgang mit Schreiben der Schulleitung an einzelne Lehrkräfte, die formal keinen disziplinarischen Charakter haben und nicht in die Personalhauptakte aufgenommen werden sollen, empfiehlt die GEW, in der Nebenakte eine Abteilung „Vorgänge von untergeordneter Bedeutung“ einzurichten. Hier können neben Lehrgangsbesccheinigungen auch solche Schreiben aufgenommen werden, die sonst in einer auch für die Betroffenen nicht einsehbaren „Sachakte“ der Schulleitung landen würden.

Konferenzrechte

Konferenzen werden von Kolleginnen und Kollegen oft als lästige Verkündungsveranstaltungen und damit als Zeitverschwendung empfunden. Tatsächlich sind sie jedoch ein wichtiges Element der innerschulischen Demokratie. In keinem Betrieb, in keiner Behörde gibt es so wie in Schulen die Möglichkeit, dass die Beschäftigten selbst Beschlüsse über Inhalte und Grundbedingungen ihrer Arbeit fassen können.

§ 133 HSchG, der die Rechte der Gesamtkonferenz beschreibt, ist viel zu wenig bekannt und wird deshalb auch nicht ausreichend genutzt. Die GEW ermuntert die Lehrkräfte, ihre Arbeitsbedingungen im Rahmen der Rechte der Konferenzen selbst mitzugestalten. Hier wichtige Themen, die nach § 133 HSchG in die Zuständigkeit der Gesamtkonferenz fallen:

1. Grundsätze der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule, das Schulcurriculum (...)
2. Vorschläge für ein Schulprogramm und zur Entwicklung, Gliederung und Organisationsänderung der Schule (...)
10. die Bildung besonderer Lerngruppen
11. Vorschläge für die Verteilung und Verwendung der der Schule zugewiesenen Haushaltsmittel (...)



13. die Zustimmung zum Antrag auf Einrichtung einer Ganztagschule (§ 15 Abs.6 Satz 2)

14. Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und für die Stunden-, Aufsichts- und Vertretungspläne sowie für die Übertragung besonderer dienstlicher Aufgaben

15. Vorschläge für den schulischen Fortbildungsplan

16. Grundsätze für die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten (...)

Im Rahmen der Zuständigkeit für das **Schulprogramm**, das von der Schulkonferenz auf Vorschlag der Gesamtkonferenz beschlossen wird, sollte sich die Gesamtkonferenz auch mit der Verwendung der Lehrerstunden aus dem **Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung** befassen (S.20). § 36 der **Konferenzordnung** regelt, dass Konferenzen unter Angabe von Zeit, Ort und Tagesordnung in der Regel sieben, mindestens drei, bei beruflichen Schulen mindestens zwölf Unterrichtstage vorher einzuberufen sind. Anträge zur Tagesordnung können auch noch zu Beginn eingebracht werden. Die Konferenz entscheidet mit Zweidrittelmehrheit über die Dringlichkeit dieser Anträge, die dann vordringlich zu behandeln sind. Wenn ein Viertel der Stimmberechtigten eine Konferenz unter Angabe der Tagesordnung schriftlich beantragt, ist diese innerhalb von 12 Tagen einzuberufen. Nach § 26 Abs.3 ist auf Antrag von einem Fünftel der Stimmberechtigten geheim abzustimmen.

Schulhaushalt

Zu den wichtigsten Rechten der Schulkonferenz gehört nach § 127a Abs.2 HSchG die Entscheidung über die von Land und Schulträgern zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel: „Über den Haushalt beschließt die Schulkonferenz auf Vorschlag der Gesamtkonferenz.“ Die Mittel des Landes für die Lehrmittelfreiheit, für Fortbildung, IT-

Support und kurzfristige Vertretungen werden im Kleinen Schulbudget (KSB) zusammengefasst. An den nach § 127d formal Selbstständigen Schulen mit einem **Großen Schulbudget** (GSB) kommen weitere Mittel aus der sogenannten Personalkostenbudgetierung hinzu, die einen erheblichen Umfang annehmen können und die besondere Aufmerksamkeit der Konferenzen und Personalräte verdienen. Unbesetzte Stellen können in Geld umgewandelt und für Sachinvestitionen und auch für unterwertige Beschäftigungsverhältnisse verwendet werden. Hierzu bietet die GEW im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis auf Anfrage entsprechende Fortbildungen an.

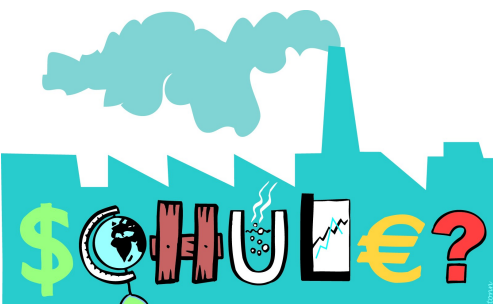
Dienstversammlungen

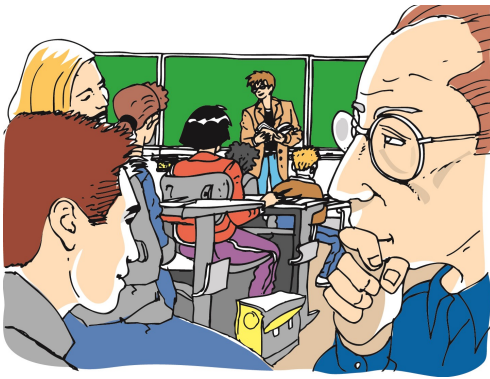
Immer wieder erreichen uns Berichte über Schulleitungen, die häufig oder gar regelmäßig zu festen Zeiten zu „Dienstversammlungen“ einladen, die zur Verkündung von Informationen oder für Anweisungen genutzt werden. Solche Dienstversammlungen müssen sich nach der Rechtsauffassung der GEW auf dringende und begründete Ausnahmefälle beschränken. Keinesfalls können sie im wöchentlichen Turnus stattfinden oder gar „jeden Morgen um halb acht“. Aus den im HSchG und in der Konferenzordnung definierten Zuständigkeiten der Konferenzen ergibt sich, dass alle wesentlichen schulischen Themen in den Konferenzen behandelt werden und nicht durch Dienstversammlungen, die keine Entscheidungsbefugnis haben, untergraben werden dürfen. Umgangen würde auch das Recht von Eltern- und Schülervertretungen und der Mitglieder der Schulkonferenz, an bestimmten Konferenzen teilzunehmen.

Mitbestimmungsrechte des Personalrats

Zu beachten sind auch die Mitbestimmungsrechte des Schulpersonalrats in wirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten nach § 78 HPVG (siehe auch S.21). Wenn es keine landeseinheitlichen Regelungen gibt, die der Mitbestimmung des HPRS unterliegen, kommen hier u.a. folgende Sachverhalte in Frage:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (Punkt 1)
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung (Punkt 4), sofern für eine zusätzliche Belastung kein Ausgleich geschaffen wird
- Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, (...) Mehrarbeit und Überstunden (Punkt 2)





Unterrichtsbesuche

Die Schulleiterin oder der Schulleiter „kann den Unterricht der Lehrkräfte jederzeit besuchen“ (§ 88 Absatz 4 HSchG). Unterrichtsbesuche können nach der Dienstordnung „von der Schulleiterin oder dem Schulleiter sowie weiteren Mitgliedern der Schulleitung durchgeführt werden“ (§ 18 Abs.1 Dienstordnung). Der Unterrichtsbesuch „soll der oder dem Unterrichtenden rechtzeitig vorher angekündigt werden“ (ebenda). Die Formulierung „soll“ ist als verbindliche Vorgabe im Sinn von „muss“ zu verstehen, es sei denn, es sei „Gefahr im Verzug“. Der Begriff „rechtzeitig“ ist als unbestimmter Rechtsbegriff nicht exakt definiert. Mit Sicherheit ist eine Ankündigung am Tag des geplanten Unterrichtsbesuchs nicht „rechtzeitig“. Da Schulleitungen ihre Arbeitswoche sorgfältig planen, ist damit sicher ein Zeitraum von mehreren Tagen gemeint. Nach dem Unterrichtsbesuch ist mit der Lehrkraft ein Gespräch über die gewonnenen Eindrücke zu führen. Dieses Gespräch darf auf keinen Fall in Gegenwart der Klasse geführt werden.

⇒ *Zur Durchführung von Unterrichtsbesuchen im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung, insbesondere bei der Verbeamtung auf Lebenszeit, siehe S. 6 und 10.*

Beförderungen

In den Lehrämtern für Gymnasien und für Berufliche Schulen besteht laufbahnrechtlich die Möglichkeit einer Beförderung in die Besoldungsgruppe A14. Dazu muss man sich an der eigenen oder einer anderen Schule auf eine Beförderungsstelle bewerben, die im Internet ausgeschrieben wird und mit einem Aufgabenkatalog verbunden ist. Es handelt sich nicht um eine Funktionsstelle. Auf

diesem Weg nach A14 beförderte Lehrkräfte werden zu Oberstudienrätinnen und Oberstudienräten ernannt. Sie gehören nicht zur Schulleitung. Auf diese Stellen können sich auch Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis bewerben, wenn sie das Lehramt für Gymnasien oder für Berufliche Schulen erworben haben.

Rechtsgrundlage für das Verfahren zur Vergabe von Beförderungsstellen ist der Erlass des HKM vom 24.11.2017 zum „Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen“ (ABl. 01/208). Der Erlass vom 24.7.2015 zur „Vergabe von Beförderungsstellen A 14 auf Schulumtsebene“ sieht vor, dass in jedem Schuljahr grundsätzlich zwei Vergaberunden durchzuführen sind. Vor jeder Vergaberunde wird für jede Schule mit Lehrkräften in der Beförderungslaufbahn die Zahl der bereits nach A14 beförderten Lehrkräfte und die Zahl der Lehrkräfte mit A13 in der entsprechenden Laufbahn ermittelt. Berücksichtigt werden alle auf Probe und auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte sowie unbefristet angestellte Lehrkräfte, die die Voraussetzung erfüllen. Mit diesen Zahlen wird für jede Schule und jede Schulform (Gymnasium, IGS/KGS und Berufliche Schulen) eine Quote berechnet. Danach sollen verfügbare Beförderungsstellen durch das Schulamt unter Beteiligung des GPRS so verteilt werden, „dass möglichst über alle Schulen und Schulformen hinweg eine gleich hohe Quote vorliegt.“

Die Schulleitungen haben die Ausschreibungstexte mit dem Schulpersonalrat zu beraten und zum 15.3. bzw. 15.9. dem Staatlichen Schulamt vorzulegen. Bei nicht fristgerechter Abgabe fällt die Stelle zurück in den Pool der in der folgenden Vergaberunde verfügbaren Beförderungsstellen.

Die Beauftragung auf der Grundlage der Auswahlentscheidung unterliegt nach § 75 Abs.1 Ziffer 2 HPVG der Mitbestimmung des Schulpersonalrats. Das gilt ausdrücklich auch für die Selbstständigen Schulen. Dem Personalrat sind alle Bewerbungsunterlagen und der Auswahlbericht vorzulegen (§ 61 Abs. 1 HPVG). Wird - insbesondere bei mehreren Bewerberinnen und Bewerbern - ein Auswahlverfahren mit Auswahlgesprächen o.a. durchgeführt, nimmt der Personalrat an diesem teil (§ 61 Abs.3 HPVG). Nach der Auswahlentscheidung und der Zustimmung des Personalrats erfolgt die Beauftragung.

Die Beförderung setzt eine mindestens dreimonatige Erprobungszeit voraus (§ 21 Abs.1 HBG).

Dienstgespräch

Wird man vom Schulleiter oder von der Schulleiterin zu einem Dienstgespräch gebeten, ist das an vielen Schulen kein Problem. Man wird gegebenenfalls über vorliegende Beschwerden informiert und erörtert in kollegialer Weise, mit wem und wie Gespräche zu führen sind, um das Problem zu lösen. An anderen Schulen entsteht umgehend Stress. Vielleicht wird noch nicht einmal der Gesprächsgegenstand benannt oder man rechnet mit vorschnellen Schuldzuweisungen und unangenehmen Konsequenzen.

Man muss sich dieser Situation jedoch nicht allein aussetzen, denn jede Lehrkraft hat das Recht auf einen Rechtsbeistand (§ 14 Hessisches Verwaltungsverfahrensgesetz). Das muss kein Anwalt sein; den wird man sicher erst einschalten, wenn es um gravierende Probleme, im schlimmsten Fall um dienstrechtliche Konsequenzen geht. Als Beistand kommen alle Kolleginnen und Kollegen in Frage, denen man zutraut, sich in den einschlägigen rechtlichen Fragen auszukennen.

Im Zweifelsfall können GEW-Mitglieder beim GEW-Kreisverband nachfragen, der eine entsprechend qualifizierte Person nennen kann. Ein Teilnahmerecht des Personalrats besteht nicht, allerdings kann die Person des Vertrauens auch ein Mitglied des Personalrats sein.

Über das Recht, einen Beistand hinzuziehen, sollte man in der Einladung informiert werden, ebenso über den Anlass bzw. Inhalt des Dienstgesprächs. Der Rechtsbeistand ist nicht dazu da, selbst das Dienstgespräch zu führen. Er soll vielmehr dafür sorgen, dass das Gespräch fair und rechtlich korrekt verläuft.

Jahres- bzw. Mitarbeitergespräch

Bezüglich der in vielen Betrieben und Verwaltungen üblichen Jahres- oder Mitarbeitergespräche gibt es für den Schulbereich immer wieder Verwirrungen. Die Dienstordnung (DO) legt fest, dass Lehrkräfte „das **Recht** auf Führung von Jahresgesprächen“ haben (§ 17 Abs. 6 DO). Daraus ergibt sich eindeutig, dass es **keine verpflichtenden Mitarbeitergespräche** gibt. Falls ein solches Gespräch von der Lehrkraft gewünscht wird, ist es nach den Vorschriften des Erlasses „Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung“ zu führen,

deren aktuelle Fassung vom 8.6.2018 im Staatsanzeiger 28/2018 veröffentlicht wurde. Auch andere Schulleitungsmitglieder können damit beauftragt werden. Schulleiterinnen und Schulleiter, die für ihre Schule Mitarbeitergespräche auf der Grundlage des Prinzips der Freiwilligkeit anbieten wollen, müssen die Regularien beachten, die das Hessische Kultusministerium in seiner Broschüre „Jahresgespräche“ beschreibt (Wiesbaden 2007):

- Die Themenfelder des Jahresgesprächs sind mit dem Personalrat abzustimmen.
- Außerdem ist der Personalrat „bei der Festlegung der schulspezifischen Ablaufmodalitäten der Jahresgespräche zu beteiligen.“
- Das Kollegium „sollte im Rahmen einer schulinternen Veranstaltung über Ziele und den Ablauf von Jahresgesprächen informiert werden.“ (S. 12f.)

Disziplinarmaßnahmen

Schulleiterinnen und Schulleiter üben gemäß §16 der Dienstordnung in einer Reihe von Fällen die Befugnisse von Dienstvorgesetzten aus. Dazu gehören auch „mündliche oder schriftliche missbilligende Äußerungen (Zurechtweisungen, Ermahnungen, Rügen und dergleichen), die nicht ausdrücklich als Verweis bezeichnet werden“. Förmliche, schriftliche Missbilligungen, die in Kopie an das Staatliche Schulamt gehen, sind zwar keine förmlichen Disziplinarstrafen, unterliegen aber trotzdem den rechtsstaatlichen Verfahrensvorschriften des Hessischen Disziplinargesetzes (HDG). Nach § 23 HDG hat der Beamte das Recht, „sich mündlich oder schriftlich zu äußern oder nicht zur Sache auszusagen und sich jederzeit einer oder eines Bevollmächtigten oder Beistands zu bedienen“. Gegen die Missbilligung durch die Schulleitung kann Widerspruch beim Staatlichen Schulamt eingelegt und der Widerspruchsbescheid verwaltungsgerichtlich überprüft werden. Die Missbilligung muss nach zwei Jahren auf Antrag aus der Personalakte getilgt werden. Die GEW spricht sich immer dafür aus, Probleme außerhalb des formalen Dienstrechts fair und kommunikativ zu bearbeiten.

⇒ *In Fragen des Dienst- und Disziplinarrechts sind Rechtsberatung und Rechtsschutz durch die GEW von besonderer Wichtigkeit. Die Mitgliedschaft in der GEW sichert kompetente Beratung und wirksamen Rechtsschutz (S.37).*

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Grundlage für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schule ist der Erlass des HKM vom 15.10.2009 über „Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen“.

Der Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) für den Bereich des Staatlichen Schulamts Groß-Gerau und Main-Taunus besteht aus dem zuständigen Dezernenten des Schulamts (bei Fertigstellung der Broschüre war das Frau Strauß-Chiaccio), Vertreterinnen und Vertretern des Gesamtpersonalrates, der Schwerbehindertenvertretung und der vier Schulträger sowie den Sicherheitsbeauftragten und dem Medical Airport Service, der die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Arbeitsmedizinischen Dienst zur Verfügung stellt. Der Ausschuss tagt mindestens zwei Mal im Jahr.

Alle Lehrkräfte und Bediensteten an Schulen können sich mit Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an die Mitglieder des ASA wenden. Adressen, Termine und Zuständigkeiten findet man auf der Homepage des Schulamts

⇒ <https://schulaemter.hessen.de/staatliche-schulaemter-in-hessen/ruesselsheim-am-main> > Pädagogische Unterstützung > Arbeits-, Unfall- und Gesundheitsschutz

Der betriebsärztliche Dienst

Das Land Hessen hat den betriebsärztlichen Dienst für seine Beschäftigten an den *Medical Airport Service (MAS)* outgesourct. Der MAS bietet Fortbildungen zum Gesundheitsschutz in Schulen an und kommt zu Pädagogischen Tagen oder in Konferenzen. Die Abrechnung seiner Leistungen erfolgt im Rahmen der Kontingente des Landes Hessen. Den umfangreichen Katalog über Angebote für Schulen und Lehrerinnen und Lehrer kann man auf der Internetseite des MAS herunterladen:

⇒ <https://www.medical-airport-service.de/mas/leistungen/infoportal-land-hessen>
> Öffentliche Schulen

Sowohl die aktuellen Präsenztage der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als auch die Sprechstunden der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte für die Schulen im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis findet man auf der Homepage des Staatlichen Schulamts (s.o.).

Zur individuellen Belastungsreflexion und Ressourcenstärkung für Lehrkräfte, Schulleitungen und weitere schulische Bedienstete des Landes bietet der MAS eine ggf. auch anonyme Direktberatung unter folgenden Kontaktdaten an:

⇒ Montag und Donnerstag von 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr direkt und kostenfrei unter 0800-0009843

Zu den Angeboten des MAS gehört auch die Durchführung einer „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“. Sie ist im Rahmen der Verpflichtung des Arbeitgebers, die psychische Belastung am Arbeitsplatz zu beurteilen (§ 5 Abs.3 ArbSchG), kostenlos und ggf. ein hilfreicher Einstieg in die Analyse schulspezifischer Belastungen.

Überlastungsanzeigen

Nach dem bundesweit geltenden Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unmittelbare erhebliche Gefahren anzuzeigen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gefährden:

„Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend (...) haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.“ (§ 15 Absatz 1)

„Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit (...) unverzüglich zu melden.“ (§ 16 Absatz 1)

Zahlreiche Lehrerkollegien in Hessen haben inzwischen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, um auf steigende Belastungen und damit verbundene Gesundheitsgefahren aufmerksam zu machen. Die Überlastungsanzeigen waren wiederholt Thema im Hessischen Landtag. Auch wenn die angebotenen Maßnahmen nicht ausreichen und immer wieder versucht wird, die Beschwerden zu ignorieren, so handelt es sich aus Sicht der GEW doch um ein legitimes und sinnvolles Instrument, um die Probleme an den Schulen von schlechtem Reinigungsservice und miserabler Raumakustik über Schimmelbefall bis hin zu übergroßen Klassen und fehlenden Differenzierungsräumen öffentlich zu machen.

Korrekturzeiten für Abitur und FOS-Prüfung

Die Verschiebung der schriftlichen Abiturprüfungen auf die Zeit nach den Osterferien hat für die Kolleginnen und Kollegen, die die Erst- und Zweitkorrekturen durchzuführen haben, zu einer enormen Arbeitsverdichtung geführt.

Hartnäckige Nachfragen des HPRS und eine Kampagne der GEW mit zwei Online-Befragungen führten schließlich zu dem Erlass des HKM vom 6. 4. 2023, der „Handlungsmöglichkeiten zur Entlastung von Lehrkräften in besonderen Belastungsspitzen durch die Verschiebung der schriftlichen Abiturprüfungen“ beschreibt. Eine „ganz besondere Belastungssituation der Lehrkräfte“ sei während der Korrekturphasen insbesondere in den Jahren zu erwarten, „in denen aufgrund später Osterfeiertage in Kombination mit früh beginnenden Sommerferien deutlich weniger Unterrichtstage für diese Aufgabe als in anderen Schuljahren zur Verfügung stehen“. Dies gelte „insbesondere in den Jahren 2025, 2026, 2028 und 2030“.

Der Erlass enthält wie sein Vorläufer aus dem Jahr 2022 Vorschläge, wie Lehrkräfte in der Korrekturphase entlastet werden können:

- Befreiung vom Vertretungsunterricht während der Freistunden, die aufgrund der Abwesenheit von Kursen in der Qualifikationsphase Q4 entstehen (sog. „Statt -Stunden“)
- Befreiung von regulärem Vertretungseinsatz und von bestimmten außerunterrichtlichen Aufgaben (z. B. Teilnahme an Konferenzen)
- Befreiung von der Unterrichtstätigkeit an einzelnen Tagen zur Durchführung von Korrekturen der Abiturprüfungen, wobei die Genehmigung solcher „Korrekturtage“ „auf Ausnahmefälle“ beschränkt bleiben soll.
- Für die „besonders kurzen Prüfungshalbjahre 2025, 2026, 2028 und 2030“ soll in den jeweiligen Abiturerlassen „von der externen Zweitkorrektur“ abgesehen werden.

Die GEW kritisiert, dass hier nur „Optionen“ für das Handeln der Schulleitungen beschrieben werden, und fordert weiter verbindliche Korrekturtage in Abhängigkeit von der Zahl der zu korrigierenden Arbeiten. Außerdem fordert sie eine Ausweitung der Entlastungen auf die Lehrkräfte, die die verbindlichen Haupt- und Realschulprüfungen zu korrigieren haben.

⇒ *Den Erlass findet man auf der Internetseite www.gew-gg-mtk.de > Recht.*

Suchtgefährdung

An der Entstehung der Dienstvereinbarung des GPRS GG-MTK und des Staatlichen Schulamts zum Umgang mit suchtmittelgefährdeten Beschäftigten vom April 2022 haben auch die Schwerbehindertenvertretung sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beim Schulamt mitgearbeitet. Die Vereinbarung soll im Rahmen eines geregelten Verfahrens Leitungskräfte, insbesondere Schulleitungen, dabei unterstützen, „suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten frühzeitig eine Perspektive aufzuzeigen, wie sie mit betrieblicher Unterstützung eine Lösung ihrer Probleme in Angriff nehmen können“.

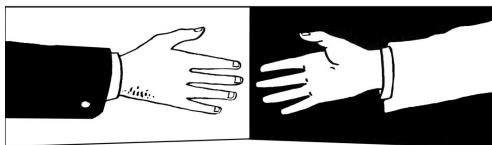
Im Rahmen eines Stufenplans sollen ein „Fürsorgegespräch“ und weitere „Klärungsgespräche“ zunächst der Klärung von Vermutungen und der Unterstützung von Beschäftigten dienen. Bei allen Gesprächen haben die betroffenen Beschäftigten das Recht, eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen. Auf Wunsch der betroffenen Person können auch Mitglieder des Personalrates, die Gleichstellungsbeauftragte und bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

⇒ <https://gew-gg-mtk.de/personalrat/downloads>

Hitzesommer

Die Hitzesommer der letzten Jahre machen die Frage immer dringlicher, wann die Zumutbarkeitsgrenze für die Fortführung des Unterrichts erreicht ist und wie Schulbauten für große Hitze umgerüstet werden müssen. GEW und Personalräte pochen darauf, dass die Arbeitsschutzvorschriften und die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (TRA Raumtemperatur ASR A 3.5) auch für Schulen gelten müssen. Sie sehen vor, dass bereits beim Überschreiten einer Raumtemperatur von + 26° C zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden müssen. Das Arbeiten bei über + 26° C könne „zu einer Gesundheitsgefährdung führen“, insbesondere wenn „Jugendliche, Ältere, Schwangere, stillende Mütter im Raum tätig sind“. Verschärfte Vorgaben gibt es für das Überschreiten der Raumtemperatur von + 30 °C. Bei Raumtemperaturen von + 35° C sind die Räume „nicht als Arbeitsraum geeignet“.

Die GEW fordert außerdem die Anpassung des Hitze-Frei-Erlasses und die Aufnahme der Schulen in die Hitzeaktionspläne des Landes und der Kommunen.



Konflikte und Mobbing

Bei vielen Anfragen an die Rechtsberatung der GEW und an die Mitglieder des Gesamtpersonalrats wird schnell deutlich, dass es nur vordergründig um Rechtsfragen geht. Tatsächlich geht es im Kern um Fragen der Kommunikation und um tiefere Konflikte. Da sich tatsächlichem oder vermeintlichem Mobbing oder Bossing nur schwer mit rechtlichen Mitteln beikommen lässt, hat der Gesamtpersonalrat nach gründlichen Diskussionen mit dem Staatlichen Schulamt eine „Handlungsempfehlung zum toleranten und respektvollen Umgang in Schulkollegen“ vereinbart, die insbesondere der Prävention dient, aber auch Auswege, Zuständigkeiten und Ansprechpersonen bei schulinternen nicht mehr lösbaren Konflikten aufzeigen soll. Den Wortlaut der Handreichung findet man unter anderem auf der Seite der GEW GG-MTK (www.gew-gg-mtk.de > Personalrat) oder auf der Seite der Gesamtpersonalräte bei den Staatlichen Schulämtern:

⇒ [https://schulaemter.hessen.de/schulen-und-lehrkraeftegesamtpersonalrat-schule > Ruesselsheim](https://schulaemter.hessen.de/schulen-und-lehrkraeftegesamtpersonalrat-schule%20Ruesselsheim) > Weitere Informationen

Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit

Wenn eine Lehrkraft längere Zeit krankheitsbedingt gefehlt hat, kann es angezeigt sein, dass sie bei ihrer Rückkehr in den Schuldienst diesen zunächst während einer Wiedereingliederungsphase mit einer geringeren Arbeitsbelastung versteht, bis die volle Leistungsfähigkeit wiederhergestellt ist. Diese Wiedereingliederung regelt §11 Abs.1 der Pflichtstundenverordnung:

„Lehrkräften sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen kann zur Wiederherstellung der Gesundheit vom Staatlichen Schulamt auf Antrag vorübergehend eine Anrechnung auf die wöchentlichen Pflichtstunden bewilligt werden, wenn die Notwendigkeit dieser Diensterleichterung durch Vorlage eines ärztlichen, auf Verlangen des Staatlichen Schulamtes eines vom ärztli-

chen Dienst der Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales erstellten Zeugnisses oder eines amts- oder vertrauensärztlichen Zeugnisses nachgewiesen wird. Das ärztliche Zeugnis muss eine Empfehlung über den Umfang und die Dauer der Anrechnung enthalten. Die Anrechnungen sind zu befristeten.“

Diese Stundenermäßigung ist grundsätzlich nur bei einer **vorübergehenden** Einschränkung der Dienstfähigkeit anwendbar und zeitlich zu befristeten. Die Stundenermäßigung wird in der Regel für maximal sechs Monate ausgesprochen.

Lehrkräfte mit einer vorübergehenden Stundenermäßigung dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. Dies würde dem Sinn und Zweck der Ermäßigung widersprechen. Allerdings ist auch eine Nebentätigkeit zu vermeiden.

Das Schulamt kann nur dann auch ohne Einschaltung des Versorgungsamtes über die Ermäßigung entscheiden, wenn alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es handelt sich um einen Erstantrag
- Die Wiedereingliederung startet mit mindestens 50 % der jeweiligen Stundenzahl.
- Es ist eine sukzessive Steigerung über sechs Monate zu erkennen
- Eine Prognose über die Herstellung der vollen Dienstfähigkeit muss genannt sein.
- Aus dem Attest des aktuell behandelnden Arztes oder Facharztes oder der aktuell behandelnden Ärztin oder Fachärztin müssen die Erforderlichkeit der Diensterleichterung sowie der Umfang (in Anzahl der Stunden) und die Dauer (Prognose) hervorgehen.

Wenn eine oder mehrere dieser Voraussetzungen nicht erfüllt sind, fordert das Schulamt ein Gutachten des Versorgungs- oder Gesundheitsamtes an. Die GEW ist der Auffassung, dass bis zur abschließenden Entscheidung des Schulamtes die Arbeitszeit aus Fürsorgegründen zunächst entsprechend dem Antrag der Lehrkraft reduziert werden muss.

Von dem o.g. Verfahren ohne Einbeziehung des Versorgungsamtes abgesehen, gibt es keine eindeutigen Antworten auf die Frage, in welchem Umfang die Stundenermäßigung zu erfolgen hat. Dies richtet sich allein nach der medizinischen bzw. therapeutischen Notwendigkeit im Einzelfall. Es existieren keine Untergrenzen der Arbeitszeit, d.h. vorübergehend kann die Lehrkraft

auch weniger als die Hälfte ihrer Pflichtstundenzahl unterrichten, wenn dies ihr Gesundheitszustand erfordert und der jeweilige Amtsarzt befürwortet.

Die PflStDVO sieht eine reine Arbeitszeitreduzierung vor. Sollte es jedoch notwendig sein, so können selbstverständlich je nach Krankheitsbild weitere Maßnahmen umgesetzt werden, zum Beispiel eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit, tägliche Höchstgrenzen der Arbeitszeit, freie Tage, späterer Dienstbeginn, Befreiung von der Aufsichtspflicht oder vom Unterricht in bestimmten Fächern (z.B. Sport bei Tinnitus-Erkrankungen), Zuweisung barrierefrei zugänglicher Unterrichtsräume usw.

Beamtinnen und Beamte haben auch bei Krankheit einen zeitlich nicht begrenzten Anspruch auf Besoldung. Dies gilt auch bei einer Stundenermäßigung zur Wiederherstellung der Gesundheit. Es gibt also keine Besoldungseinbußen.

Bei tarifbeschäftigten **Angestellten** muss die „Wiedereingliederungsmaßnahme“ über die Krankenkasse beantragt werden. Während der Wiedereingliederungsmaßnahme sind Angestellte also teilweise „krankgeschrieben“ und erhalten Krankengeld.

Schwerbehinderung

§ 2 des Sozialgesetzbuchs IX (SGB) definiert die Begriffe Behinderung, Schwerbehinderung und Gleichstellung. Menschen mit Behinderungen haben „körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen (...), die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“. Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

Ein Schwerbehinderung liegt vor, wenn der Grad der Behinderung (GdB) wenigstens 50 beträgt. Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30.

Seit 2017 gilt die **Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Beschäftigte im hessischen Schuldienst (IV)**, die vom Hessischen Kultusministerium (HKM), der Hauptschwerbehinderten-

vertretung der Lehrkräfte und dem Hauptpersonalrat Schule (HPRS) unterzeichnet und im Amtsblatt 03/2017 veröffentlicht wurde.

Eine Grundlage ist die UN-Behindertenrechtskonvention, die „ein Umdenken in der Gesellschaft in Gang gesetzt“ habe. Hierbei komme „den öffentlichen Arbeitgebern im Rahmen der besonderen Fürsorgepflicht für Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion zu“. Die IV stellt eine Konkretisierung der Teilhaberichtlinien des Landes Hessen für die im Landesdienst beschäftigten Menschen dar.

Die IV sorgt für eine ressortbezogene Umsetzung der Teilhaberichtlinien für die Dienststellen im Geschäftsbereich des HKM und gilt nach § 2 für folgende Menschen mit Behinderungen:

1. Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
2. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
3. hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Ausbildungsbeauftragte

Sofern keine ausdrückliche Differenzierung vorgenommen wird, gelten alle Regelungen in der Vereinbarung für Menschen mit Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung.

Für Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40, die nicht gleichgestellt sind, ist eine Einzelfallprüfung vorzunehmen.

Das **HKM ist nach § 4 I.** verpflichtet, einen jährlichen Bericht „über den Stand der Zielerreichung im Bereich der Lehrkräfte“ vorzulegen. Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind Menschen mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen, bei Prüfungen erhalten sie bei Bedarf „behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche“. Bei Bewerbungen um eine Abordnung an eine übergeordnete Behörde sind Menschen mit Behinderungen „bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen“. Darauf ist auch im Ausschreibungstext hinzuweisen.

Die **Staatlichen Schulämter** (§ 4 II.) sind verpflichtet, mit der auf ihrer Ebene tätigen Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Detailliert regelt die Integrationsvereinbarung, welche Informationen der GSBV zur Verfügung zu stellen sind und wo sie in die Verwaltungsabläufe unmittelbar einzubeziehen ist.

Im Rahmen der „Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs“ wird

insbesondere auch auf die Vorschrift hingewiesen, dass Lehrkräfte mit Behinderungen bei **Beförderungen** von Studienrätinnen und Studienräten zu Oberstudienrätinnen und Oberstudienräten und bei Funktionsstellen „bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen“ sind.

Bei den Aufgaben der **Schulleitungen** (§ 4 III.) soll hier insbesondere darauf hingewiesen werden, dass es Schulleitungen untersagt ist, „sich ohne das Einverständnis der betroffenen Lehrkräfte mit Behinderungen gegenüber dem Kollegium, den Eltern oder den Schülerinnen und Schülern über Tatsache bzw. Gründe der Behinderungen zu äußern“.

Bei der Abfassung von Würdigungsberichten und **dienstlichen Beurteilungen** sind die Vorgaben der Teilhaberichtlinien und der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte vom 6.12.2018 (Punkt VI.1.) zu beachten.

Wenn Lehrkräfte mit Behinderungen das Recht auf ein Jahresgespräch nach § 17 Abs.6 der Dienstordnung wahrnehmen wollen, ist auf Wunsch der Betroffenen die örtliche Schwerbehindertenvertretung (ÖSBV) einzuladen.

Gespräch zum Unterrichtseinsatz

Eine für den schulischen Alltag ganz wesentliche Vorschrift betrifft das **Gespräch über den geplanten Einsatz** und die Arbeitsbedingungen im Rahmen der Vorbereitung eines neuen Schulhalbjahres. Die Schulleitung ist verpflichtet, Lehrkräften mit Behinderungen ein solches Gespräch „rechtzeitig vor Erstellung“ und „vor jeder Änderung der Unterrichtsverteilung und des Stundenplans“ anzubieten. In diesen Gesprächen, die keineswegs zur Routine aller Schulen gehören, soll erörtert werden, „welche konkreten Maßnahmen und Nachteilsausgleiche erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit so lange wie möglich zu sichern“. Auf Wunsch der Lehrkraft nimmt die ÖSBV an diesen Gesprächen teil.

Als konkrete **Nachteilsausgleiche**, „die in Abhängigkeit von Art und Schwere der Behinderung zu gewähren sind“, listet die Integrationsvereinbarung „ohne Anspruch auf Vollständigkeit“ und in Abhängigkeit von der Art der Behinderung die folgenden Maßnahmen auf:

- Rücksichtnahme bei der Arbeitszeit bezüglich des Arbeitsbeginns, der Arbeitspausen und des Arbeitsendes

- Rücksichtnahme bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung, bei Klassenleitungen, Tutoren- und Mentorentätigkeiten, bei der Raumzuweisung und bei Pausenaufsichten
- Beaufsichtigung von Parallelklassen oder benachbarten Klassen nur, wenn durch schulorganisatorische Maßnahmen keine anderweitige Lösung gefunden werden kann
- Einsatz an mehreren Schulorten und in mehreren Schulgebäuden „bei Vorliegen von besonderen behinderungsbedingten Erschwernissen“ nur nach vorheriger Zustimmung
- Möglichkeit eines unterrichtsfreien Tags für teilzeitbeschäftigte oder begrenzt dienstfähige Lehrkräfte mit Behinderungen
- Einsatz bei Schulfahrten nur mit ausdrücklicher Zustimmung der schwerbehinderten Lehrkraft
- auf Antrag gemäß § 207 SGB IX Freistellung von Mehrarbeit
- Versetzung, Abordnung oder Umsetzung ohne Zustimmung nur, wenn dies unumgänglich ist
- bevorzugte Bereitstellung von Parkplätzen

Bei **Lehrkräften im Vorbereitungsdienst** kommt dem Nachteilsausgleich bei Prüfungen eine besondere Bedeutung zu.

Ausdrücklich handelt es sich bei diesen Nachteilsausgleichen „um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengleichheit und nicht um Privilegien“ und ihre Inanspruchnahme „darf nicht zu Benachteiligungen welcher Art auch immer führen“.

Alle Rechtsgrundlagen und die Kontaktadressen der Schwerbehindertenvertretungen beim Staatlichen Schulamt Rüsselsheim findet man hier:

- ⇒ <https://kultusministerium.hessen.de/ueber-uns/interessenvertretungen/hauptschwerbehindertenvertretung-der-lehrkraefte>
- ⇒ <https://schulaemter.hessen.de/staatliche-schulaemter-in-hessen/ruesselsheim-am-main > Zuständigkeiten > Schwerbehindertenvertretung > Rüsselsheim>

Ein unmittelbar wirksamer Nachteilsausgleich ergibt sich aus den Vorschriften der Pflichtstundenverordnung in § 10 (siehe Seite 34).

Pflichtstunden für Schwerbehinderte

Die direkteste Form des Nachteilsausgleichs ist die geringere Pflichtstundenzahl. Nach Einreichen des Schwerbehindertenausweises ist die wöchentliche Pflichtstundenzahl für schwerbehinderte Lehrkräfte unter 60 Jahren nach § 1 Abs.6 PflStdVO eine halbe Stunde geringer als die reguläre Pflichtstundenzahl nach § 1 Abs.2. Durch diese Regelung waren schwerbehinderte Lehrkräfte wie alle hessischen Beamtinnen und Beamtinnen nach Vollendung des 60. Lebensjahrs von der Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 bzw. 41 Stunden im Jahr 2004 ausgenommen. Die Ermäßigung gilt ab dem Ersten des Monats, in dem dem Staatlichen Schulamt der Nachweis über die Feststellung der Schwerbehinderung vorgelegt wird, bis zum Ablauf des Monats, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft endet. Änderungen sind unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen nachzuweisen. Darüber hinaus erhalten schwerbehinderte Lehrkräfte nach § 10 PflStdVO eine individuelle Pflichtstundenreduzierung abhängig von dem Grad der Behinderung und dem Umfang der Beschäftigung. § 10 Abs.1 regelt den generellen Anspruch in Abhängigkeit vom Grad der Behinderung. Eine weitergehende Reduzierung nach § 10 Abs.2 erfolgt auf Antrag und mit einem amtsärztlichen Gutachten.

Pflichtstundenermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte		
GdB mindestens	bei Vollzeitbeschäftigung	
	ohne weiteren Antrag	auf besonderen Antrag
50	um 2 Stunden	bis zu 5 Stunden (2+3)
70	um 3 Stunden	bis zu 5 Stunden (3+2)
90	um 4 Stunden	bis zu 6 Stunden (4+2)
bei Teilzeitbeschäftigung (weniger als 75% der Vollzeitbeschäftigung)		
50	um 1 Stunde	bis zu 2,5 Stunden
70	um 1,5 Stunden	bis zu 2,5 Stunden
90	um 2 Stunden	bis zu 3 Stunden

Wiedereingliederung (BEM)

Die Abkürzung BEM steht für „Betriebliches Eingliederungsmanagement“. Nach § 167 Abs.2 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, nach einer mindestens sechs Wochen dauernden oder bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit gemeinsam mit der Personalvertretung und mit Zustimmung der

Betroffenen die Möglichkeiten zu prüfen, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“. Bei Schwerbehinderten ist auch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) hinzuziehen. Auch Kolleginnen und Kollegen, die ein BEM-Gespräch vor sich haben, können die SBV zur Beratung oder als Vertrauensperson einbeziehen.

Das BEM ist kein Vorverfahren für eine Kündigung oder für die Feststellung der Dienstunfähigkeit. Es soll im Gegenteil dazu dienen, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der betroffenen Lehrkraft zu erhalten. Für den Bereich des Staatlichen Schulamts GG-MTK haben Schulamt, Gesamtpersonalrat und Schwerbehindertenvertretung eine umfassende Handreichung für die Durchführung der BEM-Gespräche vereinbart. Das Gespräch findet nur statt, wenn die Lehrkraft zustimmt. Außerdem müssen die Mitbestimmungsrechte des Personalrates und im Einzelfall der Schwerbehindertenvertretung gewahrt bleiben. Alle Teilnehmer dieses Verfahrens sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Im Einzelfall kann es sinnvoll sein, dass die Lehrkraft eine Person ihres Vertrauens hinzuzieht oder einen Arzt des Medical Airport Service, der die medizinischen Fakten beurteilen kann. Das Protokoll des Gesprächs wird nicht in der Personalakte aufbewahrt, sondern nur in einer Sachakte, und nach Abschluss des Verfahrens vernichtet. So unterschiedlich die Erkrankungen sind, so verschieden können auch die Gesprächsinhalte sein. Bei einem Bandscheibenproblem wäre u.a. zu prüfen, inwieweit die Arbeitsplatzbedingungen zu der Erkrankung beigetragen haben, und es ist zu überlegen, ob eine rückenoptimierte Bestuhlung oder ein Stehpult helfen könnten. Die SBV berät auch bei Anträgen auf begleitende Hilfen im Arbeitsleben, die beim Integrationsamt gestellt werden können.

⇒ Die BEM-Vereinbarung findet man auf der GEW-Homepage www.gew-gg-mtk.de > Personalrat > Download

⇒ <https://schulaemter.hessen.de/staatliche-schulaemter-in-hessen/ruesselsheim-am-main> > Zuständigkeiten > Schwerbehindertenvertretung > Rüsselsheim

Ruhestand

Seit 2011 wird die Altersgrenze der Beamtinnen und Beamten wie die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten schrittweise auf 67 Jahre heraufgesetzt. Betroffen sind alle Beamtinnen und Beamten ab dem Jahrgang 1947. Ab dem Jahrgang 1964 gilt die Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Solange gilt für eine **Pensionierung ohne Versorgungsabschläge** die folgende Tabelle:

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	+ Monat/e
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
1964	24	67	0

Für verbeamtete Lehrkräfte, die **vor dem 1.1.1964 geboren wurden**, erfolgt die Versetzung in den Ruhestand am Ende des Schulhalbjahres, in dem sie das individuelle Ruhestandsalter erreicht haben, das heißt zum 31. Januar oder zum 31. Juli.

Verbeamtete Lehrkräfte, die **nach dem 1.1.1964 geboren wurden**, treten wie alle anderen Beamten bereits mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand, das heißt, es gibt kein „Aufschieben“ bis zum Ende des Schuljahres oder Schulhalbjahres mehr.

Pensionierung auf eigenen Antrag

Beamtinnen und Beamte können bereits nach Vollendung des 62. Lebensjahres **auf ihren Antrag** in den Ruhestand versetzt werden. Die Höhe der Abschläge errechnet sich nach dem Zeitraum zwischen der Versetzung in den Ruhestand und dem Ende des Monats, in dem die jeweilige individuelle Altersgrenze erreicht wird. Der Abschlag beträgt 0,3 % pro Monat bzw. 3,6 % pro Jahr des vorzeitigen Ruhestands.

Durch die Heraufsetzung des Ruhestandsalters auf bis zu 67 Jahre und die Absenkung der Antragsaltersgrenze auf 62 Jahre können die Versorgungsabschläge bis zu 18,0 % betragen (5 Jahre x 3,6 %).

Anträge auf eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze sind ein halbes Jahr vor dem gewünschten Datum formlos auf dem Dienstweg zu stellen.

Die Altersgrenze, bis zu der Beamtinnen und Beamte über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten können, wurde von 68 auf 70 angehoben. Voraussetzung ist ein entsprechendes dienstliches Interesse.

Besondere Regelungen gelten für **schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte**.

Ruhegehaltfähige Dienstzeiten

Zu den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten gehören u.a. die Dienstzeiten im Beamtenverhältnis (regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit) und Zeiten der Ausbildung und eines Wehr- oder Zivildienstes. Über diese Zeiten wird bei Eintritt eines Versorgungsfalles von Amts wegen entschieden, ein Antrag ist anders als früher nicht mehr erforderlich.



Berechnung des Ruhegehalts

Nach § 65 des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes (HBeamtVG) haben Beamte unabhängig vom Lebensalter einen Anspruch auf eine Versorgungsauskunft. Die zuständige Behörde, das Regierungspräsidium Kassel, hat den Beamtinnen und Beamten auf ihren Antrag hin Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung zu erteilen. Die Auskunft steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen sowie der Richtigkeit und Vollständigkeit der zugrunde liegenden Daten. Wie alle GEW-Kreisverbände bieten auch die GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus ihren Mitgliedern die Berechnung ihrer individuellen Pensionsansprüche an.

Auf der Homepage des RP Kassel findet man viele Informationen zur Beamtenversorgung in Hessen sowie ein Formular für die Beantragung einer Versorgungsauskunft:

⇒ <https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beamtenversorgung>
> *Versorgungsauskunft*

Dienstunfähigkeit und Teildienstfähigkeit

Auch für die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand bei Dienstunfähigkeit und für das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit nach §36 HBG verweisen wir auf die Informationen der Landesrechtsstelle der GEW und die Beratung durch die Kreisrechtsberatung. Da hier immer der Einzelfall genau zu betrachten ist, helfen allgemeine Aussagen nicht weiter.

Dasselbe gilt für die Möglichkeit der Feststellung einer Teildienstfähigkeit nach § 37 HBG, da hier insbesondere auch die finanziellen Auswirkungen und der Anspruch auf eine Ausgleichszahlung zu prüfen sind. GEW-Mitglieder haben einen Anspruch auf Beratung und im Konfliktfall auf eine rechtliche Vertretung ihrer Interessen im Rahmen der Rechtsberatung und des Rechtsschutzes, der Teil der GEW-Mitgliedschaft ist.

Beratung für GEW-Mitglieder im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis:
Harald Freiling (Kreisrechtsberater)

Mail: freiling.hlz@t-online.de

Weitere Adressen von Kolleginnen und Kollegen, die die Rechtsberatungsschulungen absolviert haben: www.gew-gg-mtk.de > Recht

Informationen der Landesrechtsstelle der GEW

Auf der Internetseite der GEW Hessen findet man im Mitgliederbereich umfangreiche und aktuelle Informationen zur Beamtenversorgung und zum Rentenrecht. Aktuell stehen die folgenden Informationen der Landesrechtsstelle der GEW als Download zur Verfügung:

1.) für Pensionärinnen und Pensionäre

- Beamtinnen und Beamte, die neben der Pension auch Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben
- Anspruch auf Altersgeld
- Beamtenversorgung: Ein Einstieg
- Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit
- Pensionierung mit Schwerbehinderung
- Pensionierung wegen Erreichen der Altersgrenzen
- Nebentätigkeit von Pensionären (unter anderem im Rahmen eines TV-H-Vertrags zur Erteilung von Unterricht nach der Pensionierung)
- Die Versorgung der Hinterbliebenen

2.) für Rentnerinnen und Rentner:

- Betriebsrente: Die Versorgungskasse des Bundes und der Länder (VBL)
- Die Krankenversicherung der Rentnerinnen und Rentner
- Rentenbeginn nach TV-H
- Rente mit 63, Mütterrente und Erwerbsminderungsrente
- Modelle für einen flexiblen Renteneintritt

Insbesondere für die tarifbeschäftigten Mitglieder in der gesetzlichen Sozialversicherung verfügt die GEW Hessen neben den Juristinnen in der Landesrechtsstelle auch über einen Referenten für Tariffragen. Die ggf. erforderliche Rechtsvertretung in allen Fragen des Sozialversicherungsrechts übernimmt die DGB Rechtsschutz GmbH mit erfahrenen und kompetenten Juristinnen und Juristen.

Zugang zu Informationen im Mitgliederbereich

Als Zugangsdaten für den Mitgliederbereich der GEW-Homepage benötigen Sie neben Ihrem Namen die GEW-Mitgliedsnummer. Diese findet man auf dem Mitgliedsausweis, im entsprechenden Kontoauszug zur Abbuchung der Mitgliedsbeiträge oder im Adressfeld jeder Ausgabe der GEW-Bundeszeitschrift E&W.

Rechtsberatung und Rechtsschutz für GEW-Mitglieder

Die GEW bietet ihren Mitgliedern

- kompetente Rechtsberatung,
- umfassenden Berufsrechtsschutz und
- eine Berufshaftpflichtversicherung.

Rechtsberatung

Die ehrenamtlichen Rechtsberaterinnen und Rechtsberater der Kreis- und Bezirksverbände der GEW bieten GEW-Mitgliedern eine kompetente Beratung in Fragen des Dienst- und Schulrechts. Das Rechtsberatungsgesetz verbietet die Rechtsberatung von Nichtmitgliedern. Die Kontaktadressen unserer **Kreisrechtsberatung im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis** finden Sie in dieser Broschüre auf Seite 36.

Anfragen an die **Landesrechtsstelle** sollten in aller Regel schriftlich, gern auch per E-Mail, erfolgen. Das Problem sollte beschrieben, Unterlagen sollten — so weit vorhanden — in Kopie beigefügt werden. Telefonische Anfragen sind möglich. Die telefonische Darstellung von Rechtsfällen birgt aber immer die Gefahr von Missverständnissen. Die Rechtsstelle erreichen Sie unter der Telefonnummer 069-971293-0 oder am besten per E-Mail: rechtsstelle@gew-hessen.de

Rechtsschutz

Rechtsschutz kann in allen beamtenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, in Zivil- und Strafsachen gewährt werden, sofern ein Berufsbezug vorhanden ist. Hier ein paar Beispiele:

- **bei Beamtinnen und Beamten:** Auseinandersetzung mit dem Dienstherrn über Besoldung, Beihilfe, dienstliche Beurteilung, Disziplinarmaßnahmen, Umzugs- und Reisekosten, Schadensersatzansprüche des Dienstherrn oder Abwehr von Regressansprüchen
- **bei Tarifbeschäftigten:** Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber über Vergütung, Befristungsregelungen, Eingruppierung, Abmahnungen, Kündigungen oder Zeugnisfragen

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 Datum des Eintritts in die GEW liegen.

Der Rechtsschutz wird gewährt, wenn es sich um eine berufsbezogene Angelegenheit handelt, die rechtliche Verfolgung der Angelegenheit Aussicht auf Erfolg verspricht und die Voraussetzungen der Rechtsschutzrichtlinien erfüllt sind:
⇒ <https://www.gew.de/mitglied-werden/leistungen-fuer-mitglieder/rechtsschutz>

Berufshaftpflichtversicherung

Voraussetzung für Leistungen aus der Berufshaftpflichtversicherung ist die Entrichtung des satzungsgemäßen Beitrags. Unter den Versicherungsschutz fällt die gesamte dienstliche Tätigkeit. Für Lehrkräfte sind dies insbesondere der Unterricht, die Betreuung und die schulischen oder dienstlichen Veranstaltungen wie etwa Wandertage oder Klassen- und Studienfahrten ins In- und Ausland. Sofern kein Vorsatz vorliegt und auch der Dienstherr bzw. Arbeitgeber nicht für den Schaden im Rahmen der „Amtshaftung“ aufzukommen hat, sind Sachschäden zum Beispiel im Experimentalunterricht genauso abgesichert wie Personenschäden zum Beispiel durch einen Schülerunfall. Auch der **Verlust von Dienstschlüsseln** ist abgesichert. Die Versicherungssumme ist bei Personen- und Sachschäden auf 5 Millionen Euro begrenzt.

Ausgeschlossen sind vorsätzlich herbeigeführte Schäden sowie Haftpflichtansprüche aus Schäden im Zusammenhang mit dem Führen von Motorfahrzeugen aller Art und dem Abhandenkommen von Sachen, die der Schule oder Dienststelle gehören (außer Dienstschlüsseln). Ausgeschlossen sind auch ein Verlust von in Verwahrung genommenem Geld oder Wertgegenständen von Schülerinnen und Schülern sowie Schäden aus Zahlungsvorgängen aus der Nichteinhaltung von Fristen oder aus bewusstem Abweichen von gesetzlichen oder behördlichen Vorschriften.
⇒ <https://www.gew.de/mitglied-werden/leistungen-fuer-mitglieder/berufshaftpflicht>

Falls Leistungen des Versicherungsschutzes in Anspruch genommen werden müssen, wendet man sich an den GEW-Kreisverband oder an die Landesgeschäftsstelle der GEW Hessen und fordert ein Formular zur Schadensanzeige an.

Einen **GEW-Mitgliedsantrag** finden Sie in dieser Broschüre auf Seite 39. Schicken Sie ihn an die GEW Hessen (Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt). Die Mitgliedschaft kann auch online beantragt werden: <https://www.gew.de/anmeldeformular/>

Nützliche Internetadressen

GEW Hessen: www.gew-hessen.de

In den Rubriken „Tarif“ und „Recht“ finden Sie aktuelle Informationen zu allen Fragen des Tarif- und Dienstrechts. GEW-Mitglieder haben nach Eingabe ihrer Mitgliedsnummer Zugang zum Mitgliederbereich mit zahlreichen kompetenten und ausführlichen Infos der Landesrechtsstelle.

GEW-Kreisverbände Groß-Gerau - Main-Taunus:
www.gew-gg-mtk.de > *Recht* oder > *Personalrat*

Staatliches Schulamt für den Kreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis in Rüsselsheim:

<https://schulaemter.hessen.de/staatliche-schulaemter-in-hessen/ruesselsheim-am-main>

- ⇒ Formulare für Lehrkräfte
- ⇒ Zuständigkeiten: An wen wende ich mich?
 - > Gesamtpersonalrat Schule (GPRS)

Hessisches Innenministerium:

<https://innen.hessen.de/buerger-staat>

> Arbeits- und Dienstrecht: Download von Informationen und Formularen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes

Hessisches Kultusministerium:

<https://kultusministerium.hessen.de>

Hier finden Sie umfassende Informationen zu allen Fragen des Schulalltags und des Schulrechts, zur Einstellung in den Schuldienst, zur Bewerbung auf Funktionsstellen usw.

Hessische Bezügestelle:

<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/bezuegestelle>

Infos zu Reisekosten, Besoldungs- und Gehaltstabellen, Nachversicherung oder Elternzeit

Regierungspräsidium Kassel:

<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beamtenversorgung>

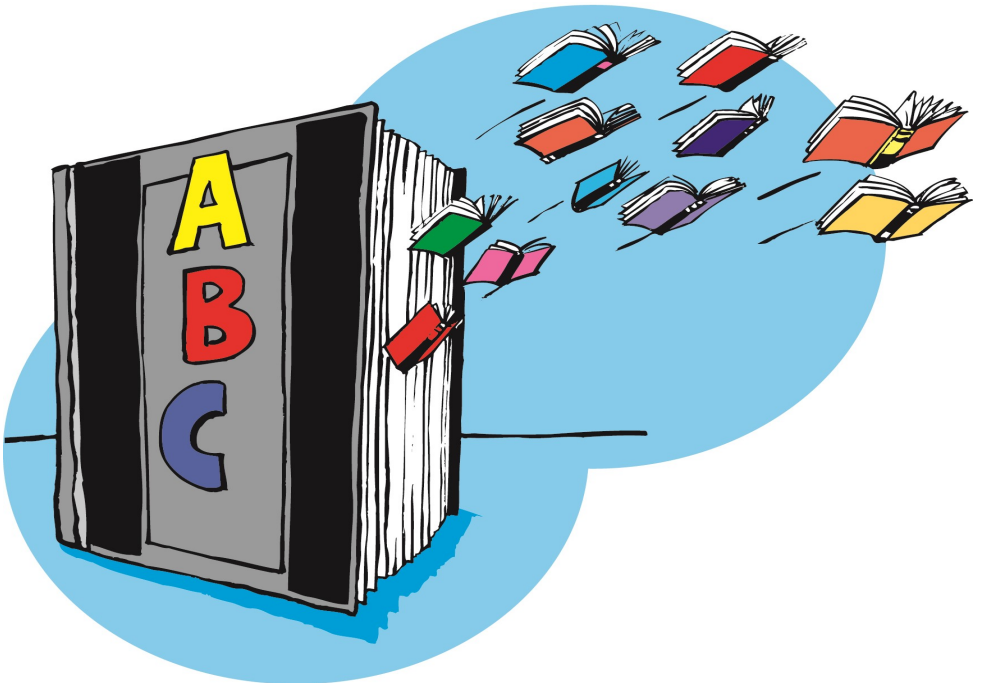
<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beihilfen>

Informationen zur Beihilfe und zu den Versorgungsbezügen im Ruhestand

Service Hessenrecht:

<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de>

Auf dieser Seite findet man alle auch in dieser Broschüre zitierten für Hessen gültigen Gesetze, Verordnungen, Erlasse und Richtlinien in der aktuellen Fassung.



Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

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

weiblich männlich divers

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 Straße 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*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechen den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.
Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
 - Gesamtschulen
 - Gewerbliche Schulen
 - Grundschulen
 - Gymnasien
 - Hauptschulen
 - Hochschule und Forschung
 - Kaufmännische Schulen
 - Realschulen
 - Schulaufsicht und Schulverwaltung
 - Sonderpädagogische Berufe
 - Sozialpädagogische Berufe
- Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent und ab dem Jahr 2022 0,85 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2020/2021 0,76 und ab dem Jahr 2022 0,77 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehensstandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Fax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Fax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Fax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Fax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Neumarkter Straße 22
81673 München
Telefon: 089/544081-0
Fax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Fax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Fax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Fax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Fax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Fax: 0341/4947-406
kontakt@gew-sachsen.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand

Parlamentarisches
Verbindungsbüro Berlin
Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Fax: 030/235014-10
gew-parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Fax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Fax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Fax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Fax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Fax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Fax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

Dienst- und Schulrecht für Hessen



SO ?

ODER SO?

ODER SO ?



Klassische Papiaerausgabe:

Das Standardwerk im Spezialordner,
über 1900 Seiten
Umfangreiches Inhalts- und Stichwort-
verzeichnis, trotz großen Umfangs leicht
recherchierbar
Auf Wunsch mit jährlich 1 bis 2 Aktualisier-
ungen – so bleibt Ihr Nachschlage-
werk auf neuestem Stand

Digital auf CD oder USB-Stick:

Das komplette DuS-Standardwerk,
platzsparend auf CD oder USB-Stick
Komfortabel und einfach recherchieren.
Ohne Handbuch mit Adobe Reader sofort
nutzbar.
Auf Wunsch analog zur Papiaerausgabe
jährliche Aktualisierungen

Im Schulalltag wichtige Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Erlasse

nach Fachgebieten gegliedert, schnell zu recherchieren

Das komplette DuS-Grundwerk in **2 Ordnern**, regulär 39,90 EUR
für **GEW-Mitglieder 29,80 EUR**

Das komplette DuS-Grundwerk auf **CD** oder auf **USB-Stick** nur 38,00 EUR
für **GEW-Mitglieder 28,00 EUR**
Alle Preise zgl. Versand

Mensch & Leben Verlagsges.mBh, Postfach 1944, 61389 Bad Homburg, Tel.: 06172-95830, Fax: 06172-958321,
E-mail: mlverlag@wsth.de

www.dienstundschulrecht.de



PERSONALRATS- WAHLEN 2024

AKTIV • KONSEQUENT • DEMOKRATISCH

Nicht umsonst hat die GEW für die Personalratswahl den Slogan gewählt: Aktiv. Konsequenz. Demokratisch.

Die GEW ist nicht nur als Organisation demokratisch aufgebaut, sondern sie verteidigt auch die demokratischen Rechte der Beschäftigten entschieden.

Personalräte erhalten von der GEW alle Unterstützung in Form von Schulungen, Materialien und aktuellen Informationen. Nur wer seine Rechte kennt, kann sie wahrnehmen. Das Personalvertretungsrecht ist ein demokratisches Recht, das wir uns nicht nehmen lassen!

Initiativen zu wichtigen Themen in den Personalräten werden in der GEW intensiv diskutiert und häufig auch öffentlich begleitet.

Auch problematische Vorhaben des Kultusministeriums sind immer wieder Thema in der GEW. Es werden gemeinsam Zielrichtung und Vorgehen besprochen. Die GEW-Fraktionen in den Personalräten haben eine starke Anbindung, aber auch einen großen Rückhalt durch diese Diskussionen, die gemeinsam getragen werden.

Dass die GEW kompetent ist, haben die Beschäftigten der GEW in den Personalratswahlen der letzten Jahre in zunehmendem Maße bescheinigt. Im Hauptpersonalrat, in den Gesamtpersonalräten und auch in vielen Schulpersonalräten stellen GEW-Personalräte die Mehrheit, in manchen Gesamtpersonalräten sogar mehr als die Zwei-Drittel-Mehrheit, was auch als Anerkennung der engagierten Arbeit zu werten ist.

GEW-Personalräte hören die Probleme und Fragen der Beschäftigten an und lösen bzw. beantworten sie bzw. unterstützen bei der Suche nach Lösungen.

GEW-Personalräte haben häufig jahrelange Personalratserfahrung und können auf die kompetente, professionelle Unterstützung durch hauptamtlich beschäftigte Expertinnen und Experten in der Landesgeschäftsstelle zurückgreifen, die juristische, personalvertretungsrechtliche, tarifpolitische und schulrechtliche Fragen bearbeiten.

Die in der Fläche tätigen Ehrenamtlichen profitieren vom Wissen der Expertinnen und Experten, diese erhalten ihrerseits Informationen aus der Praxis. Aus diesem gegenseitigen Erfahrungsaustausch entstehen ausgesprochen hilfreiche Materialien, die allen Beschäftigten vor Ort zu Gute kommen.

Die GEW steht auch für eine kontinuierliche Veränderung in der Altersstruktur: Auf allen GEW-Listen stehen jüngere Kolleginnen und Kollegen, so dass alle gemeinsam von der Erfahrung der Älteren und den neuen Blickwinkeln der Jüngeren profitieren und ein nahtloser Übergang möglich ist.

www.gew-gg-mtk.de

Hier finden Sie

- aktuelle Informationen zur Wahl der Personalräte im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis,
- alles über unsere Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl des Gesamtpersonalrats Schule beim Staatlichen Schulamt GG-MTK,
- Informationen über alle Schulformen, für Beamte und Angestellte und
- die Kontaktadressen der Kreisvorstandsmitglieder und unserer Rechtsberatung.



2024-2028: Die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Katja Pohl, Konrad-Adenauer-Schule Kriftel (Berufliche Schule) 2. Nathalie Thoumas, Martin-Buber-Schule Groß-Gerau (IGS) 3. Ruth Zelzner, Georg-Kerschensteiner-Schule (Förderschullehrerin, Grundschule) 4. Dorothee Schäfer, Mittelpunktschule Trebur (Haupt- und Realschule) 5. Rabea Neidhardt, Weinbergsschule Hochheim (Grundschule) 6. Margot Marz, Neues Gymnasium Rüsselsheim 7. Petra Guttmann, Robinson-Schule Hattersheim (Förderschullehrerin) 8. Stefanie Margaritis, IGS Mainspitze, Ginsheim-Gustavsburg 9. Martina Mansky, Otfried-Preußler-Schule Bad Soden (Grundschule) 10. Judith Glock, Pestalozzi-Schule Raunheim (Grundschule) 11. Melanie Wagner, Pestalozzi-Schule Kelkheim (Grundschule) 12. Katharina Grossardt, Gustav-Heinemann-Schule Rüsselsheim (Oberstufengymnasium) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peter Engelhardt, Hartmutschule Eschborn (Grundschule) 2. Martin Einsiedel, Alexander-von-Humboldt-Schule Rüsselsheim (IGS) 3. Robert Hottinger, Immanuel-Kant-Schule Rüsselsheim (Gymnasium) 4. Gwenaël Arbet, Albert-Einstein-Schule Schwalbach (Gymnasium) |
|--|---|

Auf weiteren Plätzen kandidieren unter anderem:

für die Grundschulen: Lydia Glaßer (Nordschule Groß-Gerau), Susanne Möller (GS Wolfskehlen), Uta Löchel (Erich-Kästner-Schule Büttelborn), Anne-Sophie Pavone (Weinbergsschule Hochheim)

für die IGS: Peggy LeBel und Esther Ludwig (Alexander-von-Humboldt-Schule), Jürgen Lamprecht und Vanessa Munser (Martin-Buber-Schule Groß-Gerau), Patrick Ludwig (Anne-Frank-Schule Raunheim), Andrea Roh-Kippes (Gerhart-Hauptmann-Schule Rüsselsheim), Falk Schmidt (Heinrich-von-Brentano-Schule Hochheim)

für die Gymnasien: Sonja Buchenauer (Max-Planck-Schule Rüsselsheim), Ingrid Krämer (Immanuel-Kant-Schule Rüsselsheim), Corinna Thiemeyer und Silke Vaillant-Yüksel (Albert-Einstein-Schule Schwalbach)

als Förderschullehrkräfte an Förderschulen, BFZ und allgemeinen Schulen: Sarah Scholz und Gabriel Sinke (Goetheschule Groß-Gerau)

für die Beruflichen Schulen: Nicole Hangen (Berufliche Schulen Groß-Gerau), Martin Jöckel und Simone Koch (Werner-Heisenberg-Schule Rüsselsheim)

Die vollständige Liste unserer Kandidatinnen und Kandidaten finden Sie auf unserer Homepage:

www.gew-gg-mtk.de

Für die Angestellten kandidieren:

1. **Claudia Kuse**, Pestalozzische Raunheim (Grundschule)
 2. **Petra Hesse-Kraus**, Goetheschule Groß-Gerau (Förderschule und rBFZ)
 3. **Jennifer Daschewski**, Vorklassenleitung, Grundschule Parkschule Rüsselsheim
 4. **Verena Dietz**, Karl-Treutel-Schule Kelsterbach (Grundschule)
1. **Friedhelm Ernst**, Lehrer, Berufliche Schulen Groß-Gerau
 2. **David Beier**, UBUS-Kraft, Geschwister-Scholl-Schule, Schwalbach

Auf weiteren Plätzen kandidieren unter anderem:

Meta Gerbig Pestalozzische Raunheim, Elena Scherzer-Sawal (Goetheschule Rüsselsheim), Julia Saraiva Lima (Weinbergsschule Hochheim), Nanari Keller (Immanuel-Kant-Schule Rüsselsheim), Silvana Hoensch (Martin-Buber-Schule Groß-Gerau), Neslihan Kiok (Martin-Buber-Schule Groß-Gerau), Florian Trippel (IGS Mainspitze)

Am 14. und 15. Mai GEW wählen!





1. K. Pohl



1. P. Engelhardt



2. N. Thoumas



3. R. Zelzner



2. M. Einsiedel

**Die richtige Wahl
für den Gesamtpersonalrat
im Kreis Groß-Gerau und
im Main-Taunus-Kreis
am 14. und 15. Mai 2024**



4. D. Schäfer



5. R. Neidhardt



6. M. Marz



3. R. Hottinger



7. P. Guttmann



8. S. Margaritis



9. M. Mansky



12. K. Grossardt

Für die Angestellten kandidieren:



1. C. Kuse



2. P. Hesse-Kraus



3. J. Daschevski



4. V. Dietz



1. F. Ernst



2. D. Beier



**Wir streiten für bessere Arbeitsbedingungen an allen Schulen.
Wir fordern Arbeitszeitverkürzung und faire Einkommen.
Wir setzen uns für Neueinstellungen und kleinere Klassen ein.
Wir informieren und beraten kompetent und zuverlässig
Wir stehen für Transparenz und Mitbestimmung.**