

Unterrichtsgarantie Plus – für eine verlässliche Schule

Wesentliche Ergebnisse der Dienstbesprechung der verwaltungsfachlichen Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten der Staatlichen Schulämter im Regierungsbezirk und Vertretern des HKM am 08.06.2006 in Frankfurt und Ergänzungen aus den Verordnungs-Entwürfen

1. Die Einrichtung eines **Bereitschaftsdienstes** im Umfang einer vollen Stelle, der von Studenten/BAT-Kräften wahrgenommen wird („Springer-Modell“), um Lehrkräfte, die im Vertretungsunterricht eingesetzt werden, längerfristig zu entlasten, ist nicht möglich, da die Verträge in diesem Fall unzulässigerweise sachgrundlos befristet würden.
2. **Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Ansprüche auf Urlaub** sind nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Bundesurlaubsgesetz nicht vertraglich abdingbar. Die Abrechnung erfolgt durch die HBS. Das Hessische Kultusministerium wird demnächst eine klarstellende Regelung, unter welchen Voraussetzungen bzw. in welchen Fällen Entgeltfortzahlung und Urlaub gewährt werden, zur Verfügung stellen. Der Urlaubsanspruch soll ausgezahlt werden; er entsteht nach einmonatiger ununterbrochener Tätigkeit, ein Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Tätigkeit.
3. Die Heranziehung von **externen Anbietern von Personaldienstleistungen** ist möglich. Die geplante Rechtsverordnung über den Einsatz externer Vertretungskräfte zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an öffentlichen Schulen wird eine entsprechende Regelung enthalten. Im Falle der Inanspruchnahme von Personalvermittlern werden zwei Verträge abgeschlossen: ein Vertrag mit dem Personaldienstleister über die Bedingungen der Personalvermittlung sowie ein befristeter Arbeitsvertrag mit der vermittelten Kraft. Auch die Verträge mit den Personalvermittlern werden von den Schulleiterinnen und Schulleitern abgeschlossen, zuvor soll jedoch eine Prüfung durch die Staatlichen Schulämter - ggf. unter Einbeziehung des Hessischen Kultusministeriums - erfolgen. Es wird darauf hingewiesen, dass die Provisionen Sachmittel sind; erfolgsunabhängige Provisionen sollten nicht akzeptiert werden. Im Bereich der **Arbeitnehmerüberlassung** wird dagegen nur ein Vertrag mit der Entleihfirma geschlossen. Diese hat ihrerseits Arbeitsverträge mit den Betroffenen geschlossen und garantiert die Eignung dieser Personen. Dies wird als sehr problematisch erachtet. Es wird darauf hingewiesen, dass die Schulleiterinnen und Schulleiter auf jeden Fall ein Vorstellungsgespräch durchführen und die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber feststellen müssen. Abgesehen davon ist von der Verleihfirma eine Genehmigung gemäß § 3 ArbeitnehmerüberlassungsG vorzulegen.
4. Die Verordnung über den Einsatz externer Vertretungskräfte zur Sicherung der Unterrichtsversorgung an öffentlichen Schulen wird Regelungen zur **Aufsichtspflicht** der externen Vertretungskräfte enthalten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Dienstbesprechung empfehlen, dass das Hessische Kultusministerium ein Handout für die Schulleiterinnen und Schulleiter zur Verfügung stellt, das auch Hinweise zu den pädagogischen Maßnahmen gemäß § 82 Abs.2 HSchG enthält. Die Rechte und

Pflichten der externen Kräfte werden so definiert, dass diese keine Entscheidungen treffen können, die direkt in das Schulverhältnis in Form von Leistungsbewertungen und Versetzungsentscheidungen eingreifen. Gleichzeitig wird zur Aufrechterhaltung des Schul- und Unterrichtsbetriebs klargestellt, dass die externen Kräfte pädagogische Maßnahmen durchführen dürfen. (Zu Artikel 1 „Änderung des Hessischen Schulgesetzes“)

5. **Sämtliche Unterrichtsausfälle** fallen unter das Konzept Unterrichtsgarantie Plus und können demnach als Grundlage für den Abschluss eines BGB-Vertrages herangezogen werden.
6. Die **Anordnung von Mehrarbeit** im Rahmen von Unterrichtsgarantie Plus soll durch die Schulleiterinnen und Schulleiter erfolgen. Ein entsprechender Erlass folgt. Die Vergütung der Mehrarbeit geht zu Lasten des Schulbudgets Unterrichtsgarantie Plus. Falls Schulleiterinnen und Schulleiter dazu bereit sind, selbst Vertretungsunterricht zu erteilen und dies über Mehrarbeit vergütet werden soll, ist für die Anordnung der Mehrarbeit das Staatliche Schulamt zuständig.
7. Eine Lehrkraft, die sich in der **Freistellungsphase der Altersteilzeit** befindet, kann zur Vermeidung von Unterrichtsausfall eine Vertretungstätigkeit übernehmen. In diesem Fall kann im Rahmen einer vom Staatlichen Schulamt zu genehmigenden Nebentätigkeit ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. (Dies gilt nicht für aktive beamtete Lehrkräfte, da diese laut Beamtengesetz keine Tätigkeit als Nebentätigkeit ausüben dürfen, die auch im Rahmen ihres Hauptamtes ausgeübt werden könnte).
8. Die Aufnahme einer externen Vertretungskraft in die Pool-Liste unterliegt der **Mitbestimmung des Personalrats**. Verweigert der Personalrat die erforderliche Zustimmung, können die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die Angelegenheit dem Hessischen Kultusministerium vorlegen. Hierbei muss der **Dienstweg nicht** eingehalten werden. Zuständige Referentin im Hessischen Kultusministerium ist Frau Späth, Referat I 1.
9. Die Frage, ob die **Schwerbehindertenvertretung** lediglich bei der Aufnahme in die Pool-Liste oder auch bei Abschluss des Arbeitsvertrages mit einer schwerbehinderten externen Vertretungskraft zu beteiligen ist, wird vom Hessischen Kultusministerium noch geklärt. Über die in ihrem Zuständigkeitsbereich in Pool-Listen aufgenommenen externen Vertretungskräfte wird die Frauenbeauftragte bei den Staatlichen Schulämtern für die Lehrkräfte in regelmäßigen Abständen informiert. Eine weitere Beteiligung der Frauenbeauftragten findet nicht statt (Entwurf: Gesetz zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung, Artikel 1, §15,5). Die Frauenbeauftragte ist zu beteiligen (Entwurf: Verordnung über den Einsatz externer Vertretungskräfte zur Sicherung der Unterrichtsversorgung an öffentlichen Schulen, §4,2)
10. Durch das Gesetz zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung wird das Hessische Schulgesetz geändert. Der neu eingefügte § 15 a Abs. 4 sieht vor, dass die Schulleiterin/der Schulleiter die externe Vertretungskraft vorläufig in die Pool-Liste aufnehmen und einsetzen kann, falls das personalvertretungsrechtliche Stufenverfahren noch nicht eingeleitet oder abgeschlossen ist. Für die Dauer des Stufenverfahrens wird zur Abdeckung des vorläufigen Einsatzes ein kurzfristig befristeter BGB-Vertrag abgeschlossen. Wird auch im Stufenverfahren die Einigung

nicht erzielt, endet das Arbeitsverhältnis. Wird Einigung erzielt, kann sich ein neuer BGB-Vertrag mit der eigentlichen Dauer der Befristung anschließen.

11. Eine Lehrkraft, die aufgrund eines befristeten BAT-Vertrages an einer Schule tätig ist, kann zusätzlich mit einem für die Unterrichtsgarantie Plus geschaffenen befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt werden. Es bestehen nach Ansicht der Vertreter des Hessischen Kultusministeriums keine Bedenken, dass die Lehrkraft in diesem Fall **zwei verschiedene Arbeitsverhältnisse** mit dem Land Hessen begründet hat.
12. Sofern bei einem Arbeitsverhältnis bzw. mehreren Arbeitsverhältnissen die monatliche Verdienstgrenze von 400 € nicht überschritten wird, handelt es sich um einen sog. **Minijob**, der keine Sozialversicherungspflicht auslöst. Nach dem Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsplatz gelten mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich als ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Gerade in diesen Fällen wird voraussichtlich häufig die monatliche Verdienstgrenze von 400 € überschritten werden mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Die Feststellung des Bestehens der Sozialversicherungspflicht trifft die Hessische Bezügestelle. Sie führt die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge ab. Sofern eine Lehrkraft eine Haupttätigkeit und daneben einen Minijob ausübt, bleibt der Minijob von der Sozialversicherungspflicht befreit.
13. Die **Unterscheidung von Betreuung und Fachunterricht** ist aufgehoben.
14. Das Konzept Unterrichtsgarantie Plus gilt nicht für **Privatschulen und Berufsschulen**.
15. Die Vorlage eines **Führungs- und Gesundheitszeugnisses** ist nicht erforderlich. Erforderlich ist aber die Belehrung über Vorstrafen und gesundheitliche Anforderungen.
16. Auch der Unterricht, der von **Pfarrerinnen oder Pfarren** erteilt wird, muss im Falle deren Verhinderung vertreten werden, da der Religionsunterricht Bestandteil der Unterrichtsversorgung ist. Die Vergütung für die externe Vertretungskraft geht zu Lasten des Schulbudgets Unterrichtsgarantie Plus. Gleiches gilt für **Ausbilderinnen und Ausbilder** der Studienseminare, falls diese in der Prüfungszeit keinen Unterricht halten können.
17. Lehrkräfte, die **Vorlaufkurse** durchführen, dürfen hiervon nicht abgezogen werden und stattdessen zur Vertretung eingesetzt werden.
18. **Kennenlertage** sind so zu organisieren, dass kein Unterricht ausfällt.
19. **Doppelbesetzungen** mit Ausnahme von GU-Maßnahmen sind aufgrund von unabwägbaren arbeitsrechtlichen und finanziellen Schwierigkeiten nicht möglich.
20. Eine ordentliche **Kündigung** der im Rahmen von Unterrichtsgarantie Plus abgeschlossenen Arbeitsverträgen ist nicht möglich, da bei befristeten Verträgen kein Recht zur ordentlichen Kündigung besteht. Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung ist dagegen möglich. Es wird empfohlen, zunächst einen kurzfristigen Einsatz vorzusehen, um die Eignung der externen Vertretungskraft überprüfen zu können.

21. Folgende Staffelungen der **Vergütung** für Vertretungstätigkeit im Rahmen von Unterrichtsgarantie Plus sind in der Verordnung vorgesehen:

- 26 € für Vertretungskräfte, die ein Lehramt innehaben
- 20 € für Vertretungskräfte, die über ein (Fach-)Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen sowie für Studentinnen und Studenten, die bereits schulpraktische Studien absolviert haben
- 15 € für alle übrigen Vertretungskräfte

Die Fragen, ob Mehrarbeit nach den unter Ziffer 21 genannten Sätzen oder nach der Mehrarbeitsvergütungs-VO vergütet wird, wann der Mehrarbeitsvergütungsanspruch bei Teilzeitkräften entsteht, ob Fachlehrer 26 € pro Stunde erhalten und ob Hitzefrei weiterhin gewährt werden kann, wird derzeit mit dem HKM geklärt.