

Mitbestimmung bei der Einstellung von Beschäftigten nach dem Tarifvertrag Hessen (TV-H)

Nachdem die Überleitung der schon im Jahr 2009 Beschäftigten zum Jahreswechsel aus dem BAT in den TV-H einigermaßen fehlerfrei gelaufen war (Ausnahmen bestätigen wie immer die Regel!), bemühen sich diverse Gesamtpersonalräte derzeit mit den Schulämtern Verfahrensweisen für Mitbestimmung bei der Einstellung von Tarifbeschäftigten zu klären. Dies gilt insbesondere für befristete Beschäftigungsverhältnisse, die zu jedem Halbjahresbeginn in erklecklicher Größenordnung geschlossen werden.

Das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung ist — außer bei den Schulpersonalräten, die bereits an Schulungen teilgenommen haben — noch relativ unbekannt, da es in BAT-Zeiten kaum beachtet wurde, obwohl es auch damals schon notwendig gewesen wäre, es wahrzunehmen. Fest steht, dass, wenn bei der Eingruppierung Fehler zu Ungunsten der Beschäftigten gemacht werden, es zu beachtlichen materiellen Einbußen kommen kann. Fehler bei der Eingruppierung können zwar jederzeit korrigiert werden. Wenn dadurch aber für die Beschäftigten höhere Ansprüche auf Entgelt entstehen, erhalten diese das Geld nur für maximal 6 Monate rückwirkend. (Ausschlussfrist § 37 TV-H)

Dass Schulpersonalräte im Sinne derjenigen Beschäftigten, die ohnehin materiell einen ungesicherten Status haben, tätig werden müssen, ist damit wohl unbestritten. Ein Verhandeln über die Gehaltshöhe steht dem Schulpersonalrat nicht zu, denn diese ist festgelegt. Jedoch muss er die Richtigkeit der Anwendung der tariflichen Bestimmungen und gesetzlichen Bestimmungen überprüfen.

Mitbestimmungsrechte nach TV-H

Bei Abschluss eines jeden Vertrages hat der Schulpersonalrat zweimal mitzubestimmen: erstens bei der Einstellung als solcher, zweitens aber auch bei der Eingruppierung (§ 77 Abs.1 Nr. 2 a) und b) HPVG). Eingruppierung bedeutet die Einordnung in die dem Beschäftigten zustehende **Entgeltgruppe** des TV-H und die Zuordnung zu der richtigen **Entgeltstufe** des TV-H.

Einstellung und Eingruppierung sind mitbestimmungspflichtige Maßnahmen, die mit dem Personalrat **rechtzeitig und eingehend** zu **erörtern** sind. Danach ist die Zustimmung des Personalrats einzuholen (§ 69 Abs.1 und 2 HPVG). Dem Schulpersonalrat muss, damit er sein Mitbestimmungsrecht ausüben kann, die Entgeltgruppe (richtet sich nach Schulform und Qualifikation) und die Entgeltstufe (richtet sich nach vorheriger Berufserfahrung) genannt werden. Außerdem müssen dem Schulpersonalrat alle Bewerbungsunterlagen vorgelegt werden, die ihn in die Lage versetzen, die Richtigkeit der Eingruppierung überprüfen zu können. Dazu gehören Lebenslauf, Zeugnisse und Beschäftigungsnachweise. Diese Unterlagen stehen dem Schulpersonalrat gemäß § 62 Abs. 2 HPVG zu. Er muss sie sich nicht selbst beschaffen, sondern sie müssen ihm von der Schulleitung, die sie ggf. vom Schulamt anfordern muss, vorgelegt werden. Erst dann ist der Schulpersonalrat in der Lage, die Eingruppierung beurteilen zu können.

Bei der Einstufung in die Stufen 1 bis 5 bzw. (in niedrigeren Entgeltgruppen) 1 – 6 gibt es nach § 16 TV-H in manchen Fällen Spielräume. Für die Ausnutzung dieser Spielräume gibt es derzeit noch keine hessenweiten oder schulamtsbezogenen Regelungen. Die Schulämter stellen sich auf den Standpunkt, dass das Sache der örtlichen Personalräte sei und im Übrigen in jedem Einzelfall anders entschieden werde. Schulpersonalräte, die nur einen Bruchteil der Fälle kennen, können allerdings nicht vergleichen, da vergleichbare Fälle an anderen Schulen spielen. **Die GPRLL benötigen deshalb dringend Fälle, in denen Ermessensspielräume genutzt oder auch nicht genutzt werden.** Erst wenn solche Fälle vorliegen, können die Gesamtpersonalräte oder der Hauptpersonalrat auf allgemeine Regelungen im Sinne der Gleichbehandlung drängen. Schulpersonalräte und betroffene Einzelpersonen sollten deshalb in Zweifelsfällen ihre GPRLL informieren.

Entgeltgruppe

Solange es noch keine Entgeltordnung zum TV-H gibt, richtet sich die Eingruppierung der tariflich Beschäftigten im Schuldienst zunächst (immer noch) nach dem sog. **Eingruppierungserlass**, zuletzt in der Fassung vom 10. Oktober 2008 (Amtblatt 11/08, S. 519 ff.). Dort werden die Beschäftigten ja nach Qualifikation und Schulform den BAT-Vergütungsgruppen zugeordnet.

Im Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landes Hessen (...) — TVÜ-H befinden sich dann „**Zuordnungstabellen**“, denen man entnehmen kann, welche BAT-Vergütungsgruppen welchen Entgeltgruppen des TV-H zugeordnet sind. Aber aufpassen: Es gibt unterschiedliche Zuordnungstabellen. Zum einen wird unterschieden zwischen den Zuordnungstabellen für „übergeleitete Beschäftigte“ und „Neueinstellungen“. Zum anderen zwischen den Zuordnungstabellen für „Lehrkräfte“ und für „Beschäftigte mit Ausnahme der Lehrkräfte“. Da alle Beschäftigten des Landes Hessen im Schuldienst, egal ob als Lehrkraft im engeren Sinne oder Erzieher/in oder als Sozialpädagoge/in, nach dem o.g. Eingruppierungserlass eingruppiert sind, gilt für alle die Tabelle für die Lehrkräfte.

Die für die Mitbestimmung bei Neueinstellung maßgebliche Tabelle ist also die Tabelle in der Anlage 4 (Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2010 stattfindende Eingruppierungsvorgänge), Teil B (Lehrkräfte, für die nach Nr. 5 der Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen die Anlage 1a BAT nicht gilt).

Tipp: In der Textfassung des TV-H und TVÜ-H der GEW Hessen findet man die Tabelle auf der Seite 138)

Entgeltstufe

Die Zuordnung in die Entgeltstufen richtet sich danach, ob Berufserfahrungen (Vorzeiten) vorliegen (siehe Übersicht im Anhang).

Zunächst ist zu prüfen, ob eine **einschlägige Berufserfahrung** vorliegt. Liegt keine einschlägige Berufserfahrung vor, so erfolgt die Zuordnung zur Stufe 1. Liegt eine einschlägige Berufserfahrung bei demselben oder bei einem anderen Arbeitgeber vor, so muss unter bestimmten Voraussetzungen die Zuordnung zu einer höheren Stufe erfolgen. Der Arbeitgeber hat hier keinen Ermessensspielraum.

Laut Tarifvertrag kommt man nach 12 Monaten von Stufe 1 in Stufe 2. Bei den Schulämtern gibt es eine Bereitschaft, Vorzeiten zusammenzuzählen, auch wenn zwischen einzelnen Fristverträgen Pausen (laut Tarifvertrag von höchstens 6 Monaten) lagen. Wer also z.B. im ersten Fristvertrag 10 Monate gearbeitet hat und danach wieder befristet beschäftigt wird, wird ab dem 13. Monat in die Entgeltstufe 2 eingestuft. Sollte dies nicht erfolgen, sollten die Betroffenen sich ebenfalls mit ihrem GPRLL in Verbindung setzen.

Laut Tarifvertrag wird das Referendariat mit 6 Monaten angerechnet, so dass die Höherstufung in Stufe 2 bereits im 7. Monat erfolgt.

Weiterhin ist zu prüfen, ob eine „**förderliche Tätigkeit**“ oder ein unmittelbarer Wechsel aus einer **vorherigen anderen Beschäftigung im Öffentlichen Dienst** vorliegt. Denn dann kann der Arbeitgeber auch eine höhere Stufe zuordnen. Dies gilt auch dann, wenn er einen Beschäftigten aus **besonderen Gründen** für sich „gewinnen“ will. Bei diesen drei Punkten besteht aber ein Ermessen des Arbeitgebers, ob und in welcher Form er von diesen Regelungen überhaupt Gebrauch machen möchte. Wie oben erläutert, ist noch nicht bekannt, ob und inwieweit in Hessen diese Regelungen angewandt werden.

Weitere Informationen gibt es für Mitglieder der GEW Hessen auf der Internetseite www.gew-hessen.de unter den Rubriken „Tarif- und Besoldung“ und „Service Recht“.

Anrechnung von Vorzeiten auf die Einordnung in Entwicklungsstufen des TV-H bei Neueinstellungen*

- Allgemein: ohne Berufserfahrung: Stufe 1
 nach 1 Jahr Berufserfahrung kommt man von Stufe 1 nach Stufe 2 (Ausnahmen bei Entgeltstufe 9)
 nach 2 Jahren in Stufe 2 Aufstieg nach Stufe 3
 nach 3 Jahren in Stufe 3 Aufstieg nach Stufe 4
 nach 4 Jahren in Stufe 4 Aufstieg in Stufe 5
 nach 5 Jahren in Stufe 5 Aufstieg in Stufe 6 (nur EG 1 bis EG 8)

Das Referendariat wird mit **sechs Monaten** als einschlägige Berufserfahrung angerechnet.

Das Anerkennungsjahr als Erzieher/in oder Sozialpädagoge/in wird mit **einem Jahr** als einschlägige Berufserfahrung angerechnet.

Berufserfahrung muss/kann	Vorzeit mindestens 1 Jahr	Anrechnung	Beispiel	Rechte des Personalrats
einschlägige Berufserfahrung = „Berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit“ Arbeitgeber muss höhere Entwicklungsstufe berücksichtigen	Vorzeit beim selben Arbeitgeber und nicht mehr als 6 Monate zwischen vorherigem und jetzigem Arbeitsverhältnis	Die vorherigen Jahre werden als Berufserfahrung anerkannt, d.h. entsprechend höhere Stufe § 16(2)2	Grundschullehrerin mit mehreren befristeten Verträgen, insgesamt 4 Jahre: bei neuem Vertrag Eingruppierung in Stufe 3	PR hat Mitbeurteilungsrecht. Er muss beurteilen, ob die Vorbeschäftigung einschlägig war. Deshalb müssen ihm alle Unterlagen vorgelegt werden: wo, wie, in welchem Zeitraum hat Bewerber gearbeitet? Das Mitbeurteilungsrecht ist Teil des Mitbestimmungsrechts bei der Eingruppierung (§ 77(1)2. HPVG). Kommt der PR zu dem Ergebnis, dass die Vorbeschäftigung einschlägig war und der Arbeitgeber bestreitet dies und will niedriger eingruppieren, kann der PR die Eingruppierung begründet ablehnen.
	Vorzeit bei einem anderen Arbeitgeber	Eingruppierung in Stufe 2, bei Einstellung nach dem 1.1.2013 nach mind 3 Jahren Berufserfahrung Eingruppierung in Stufe 3 § 16 (2)3	Lehrer, der 5 Jahre an einer Privatschule in gleicher Tätigkeit gearbeitet hat: Eingruppierung in Stufe 2. Wird er nach dem 1.1.2013 eingestellt: Eingruppierung in Stufe 3	

Berufserfahrung muss/kann	Vorzeit	Anrechnung	Beispiel	Rechte des Personalrats
nicht einschlägige, sondern förderliche Berufstätigkeit Arbeitgeber kann Ermessensentscheidung treffen	Vorzeit in einem anderen Beruf, die der Arbeitgeber als förderlich ansieht zur Deckung des Personalbedarfs	Arbeitgeber kann die Berufserfahrung ganz oder teilweise auf die Stufen anrechnen (§ 16(2)4	Arbeitnehmer hat 8 Jahre bei einer Unternehmensberatung gearbeitet und will jetzt Berufsschullehrer werden; AG entscheidet, ob und in welchem Umfang angerechnet wird	Ein Mitbestimmungsrecht hat der Personalrat bei solchen Ermessensentscheidungen nicht (Urteil des BVerwG), jedoch sollte er die Einstufung auf jeden Fall erörtern und ggf. auf höhere Einstufung dringen. Hierbei muss die Gleichbehandlung eine große Rolle spielen!
	Einstellung im unmittelbaren Anschluss an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst (muss nicht einschlägig oder förderlich sein)	Arbeitgeber kann die in jenem Arbeitsverhältnis erworbene Stufe ganz oder teilweise übernehmen (§ 16(2a)	Lehrkraft wechselt im Rahmen des Länder-tauschverfahrens von NRW nach Hessen	Sollte der Arbeitgeber allgemeine Grundsätze erlassen, so besteht dafür ein Mitbestimmungsrecht. Ebenso besteht ein Mitbestimmungsrecht, wenn es allgemeine Grundsätze gibt, sobald danach einzelne Menschen eingestuft werden.
	Arbeitgeber hat hohen Personalbedarf, Fachkräftemangel, will die Gehälter regional differenzieren	Arbeitgeber kann ein bis zu 2 Stufen höher es Entgelt als Zulage gewähren, auch befristet. Die Endstufe kann durch ein Plus von bis zu 20 % der Stufe 2 aufgestockt werden (§ 16(5)	Mathelehrer sind Mangelware, es werden Diplom-Mathematiker aus Unternehmen abgeworben	Ein Initiativrecht für die Festlegung allgemeiner Grundsätze verweigert das Gericht dem PR.

***Achtung:** Bei übergeleiteten Beschäftigten liegt eine Neueinstellung nicht vor, wenn zwischen dem Ende des letzten Arbeitsverhältnisses und dem neuen nur 1 Monat oder die Sommerferien liegen.