

WAS SIE  
SCHON IMMER  
ÜBER DAS  
DIENSTRECHT  
WISSEN  
WOLLTEN...



15.02.2008

**Eine Information der GEW - Fraktion im  
Gesamtpersonalrat Groß-Gerau /  
Main-Taunus**

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

KURZINFORMATIONEN FÜR LEHERINNEN UND LEHRER

## ZUR ENTSTEHUNG DIESER BROSCHÜRE

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 dieser Broschüre zu wichtigen Alltagsfragen des Dienst- und Schulrechts zur Verfügung. Sie dokumentieren damit ihre Kompetenz und ihr Engagement für die politische und rechtliche Durchsetzung der Interessen aller Lehrerinnen und Lehrer. Die Themen stammen aus den Anfragen von Lehrkräften, Personalräten und GEW-Vertrauensleuten und aus der Arbeit der GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer. Viele Aspekte und Artikel wurden aus den jüngsten Ausgaben von „GEW regional“, der gemeinsamen Mitgliederzeitung der GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus übernommen. Dort informiert die GEW regelmäßig auch über die Arbeit im dortigen Gesamtpersonalrat.

Die vorliegende Ausgabe wurde im Januar 2008 abgeschlossen. Dabei sind wir uns bewusst, dass viele Details bald überholt sein werden. In einigen Fällen kann man sagen, dass sie „hoffentlich bald überholt sind“: Das gilt für wichtige Fragen der Pflichtstundenverordnung, für die „Unterrichtsgarantie plus“ oder für die Mitbestimmungsrechte der Personalräte. Hier wird sich die GEW nachdrücklich dafür stark machen, dass die Parteien ihre Wahlversprechen wahr machen. Die zum Redaktionsschluss der Broschüre ungewisse Regierungsbildung nach der Landtagswahl am 27. Januar 2008 lässt hier viele Fragen offen. Auf jeden Fall gibt es im Landtag eine Mehrheit für die Rücknahme der Arbeitszeitverlängerung von 2004, für die Abschaffung der Regularien der „Unterrichtsgarantie plus“ und für eine Wiederherstellung der Mitbestimmungsrechte von Personalräten, so wie sie vor der schwarz-gelben Regierungszeit bis 1999 bestanden.

Weitere Veränderungen betreffen die anstehenden beamtenrechtlichen Entscheidungen im Rahmen der Föderalismusreform. Die neue Zuständigkeit für das gesamte Dienstrecht, das Besoldungs- und Versorgungsrecht macht es in jedem Fall erforderlich, Regelungen in der neuen Zuständigkeit des Landes zu treffen. Das betrifft insbesondere auch die höchst kontroversen Fragen einer „leistungsbezogenen Bezahlung“ oder des Pensionsalters. Im Angestelltenbereich wird sich eine neue Landesregierung mit der Forderung der DGB-Gewerkschaften auseinandersetzen müssen, die Politik nach Gutsherrenart zu beenden und zu Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften zurückzukehren.

Über alle Veränderungen werden wir regelmäßig informieren. Aus politischen Gründen werden wir in vielen Fällen höchst erfreut sein, wenn wir Aussagen in der folgenden Broschüre für „überholt“ erklären können. Bis dahin hoffen wir, dass die Broschüre allen Lehrerinnen und Lehrern im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis ein nützlicher Ratgeber ist.

Februar 2008

Harald Freiling (für den GEW-Kreisverband Groß-Gerau)

Hildegard Pongratz-Porr (für den GEW-Kreisverband Main-Taunus)

## Aus dem Inhalt:

Pflichtstundenverordnung	4
Vertretungsstunden	5
Unterrichtsgarantie plus	6
Teilzeitarbeit und Beurlaubung	7
Teilzeitbeschäftigung	7
Elternzeit und Elterngeld	8
Mutterschutz und Stillzeit	10
Einstellungsverfahren	10
Verbeamtung auf Lebenszeit	11
Versetzungen und Abordnungen	11
Dienstbefreiung	13
Fortbildung	14
Reise- und Fortbildungskosten	15
Unterrichtsbesuch	15
Jahres- bzw. Mitarbeitergespräche	16
Dienstgespräch	17
Disziplinarmaßnahmen	17
Personalakten	17
Arbeitsschutz und Gesundheit	18
Schwerbehinderung	18
Altersteilzeit	19
Ruhestand	20
Berechnung des Ruhegehalts	22
Rechtsschutz	23

## Pflichtstundenverordnung

Mit der altersabhängigen Erhöhung der Pflichtstundenzahl um eine ganze oder eine halbe Stunde („Koch-Stunde“) wurde die Heraufsetzung der Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte auf bis zu 42 Stunden mit Wirkung vom 1.2.2004 auf die Lehrerinnen und Lehrer übertragen. Betroffen waren auch die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis, deren Arbeitszeit nach einer Sonderregelung des BAT (Anlage 21 I) der der Beamten entspricht. Die Arbeitsbelastung der Lehrerinnen und Lehrer durch Unterricht ist seit 2004 in vielen Bereichen auf einem historischen Höchststand. Eine Fachlehrerin (ohne Lehramt) an einer Grundschule im Alter zwischen 35 und 50 Jahren hat eine bundesweit einmalige Belastung von 31 Pflichtstunden. Im Folgenden werden Fragen zur **Pflichtstundenverordnung** (PflStdVO) angesprochen, die immer wieder Gegenstand von Anfragen sind.

Die Zahl der Pflichtstunden richtet sich nicht mehr wie früher nach dem Lehramt, sondern ausschließlich nach der **Schulform**, in der die Lehrkraft den größten Teil ihrer Unterrichtsstunden erteilt, und nach dem **Lebensalter**. Eine Sonderschullehrerin, die mit der Mehrzahl ihrer Stunden an einer Grundschule im gemeinsamen Unterricht arbeitet, hat somit die Pflichtstundenzahl einer Grundschullehrerin zu absolvieren. Ab Vollendung des 50. Lebensjahres reduziert sich die Unterrichtsverpflichtung um eine halbe Stunde, ab dem 60. Lebensjahr um eine Stunde (siehe „Stichtagsregelungen“).

**Lehrkräfte ohne Lehramt** (Fachlehrer, Lehrkräfte für herkunftssprachlichen Unterricht) haben gegenüber der jeweiligen Pflichtstundenzahl ihrer Schulform eine zusätzliche Stunde zu erteilen. Dies gilt nicht für musisch-technische Fachlehrer, die eine Klassenführung übernehmen.

Mit Beginn des Schuljahres 2008/09 endet die Verpflichtung für **Lehrkräfte zwischen 35 und 50**, eine weitere „zusätzliche Unterrichtsverpflichtung“ von einer Stunde zu erbringen („Holzapfel-Stunde“). Diese „Vorarbeitsstunde“ ist in der PflStdVO nicht enthalten, weil sie später durch ein Gesetz geregelt wurde. Mit Beginn des Schuljahres 2008/09 beginnt gleichzeitig die jahresweise Rückgabe der seit 1998 erbrachten Vorarbeitsstunden, sofern die Lehrkraft am 1.8.2008 das 50. Lebensjahr vollendet und nicht eines der alternativ angebotenen Ausgleichsmodelle (Auszahlung, frühere Freistellung vor der Pensionierung) gewählt hat. Die Rückgabe der Vorarbeitsstunde hat nichts mit der ab 55 bzw. 60 gewährten Altersermäßigung zu tun.

Ältere Kolleginnen und Kollegen sollten bei Anträgen auf Teilzeitarbeit unbedingt darauf achten, dass die PflStdVO die Gewährung der **Altersermäßigung** ab 55 Jahren (eine Stunde) beziehungsweise ab 60 Jahren (zwei Stunden) an den Umfang der „Unterrichtstätigkeit“ bindet. Die volle Altersermäßigung wird nach § 16 an eine „Unterrichtstätigkeit“ von **mehr** als drei Viertel der jeweiligen Pflichtstundenzahl geknüpft, die halbierte Altersermäßigung an eine „Unterrichtstätigkeit“ von **mehr** als der Hälfte. Anrechnungsstunden für Schulleitungs- und Personalratstätigkeit oder aus dem Schuldeputat sind keine Unterrichtstätigkeit. Reduziert sich die Unterrichtsverpflichtung durch die Rückgabe einer Vorarbeitsstunde, so wird diese Stunde zur Zahl der tatsächlichen Unterrichtsstunden hinzugezählt!

Kompliziert, inzwischen aber auch gerichtlich geklärt, sind die Stichtagsregelungen:

- Der jeweilige Unterrichtsbeginn des Schuljahres (erster Tag nach den Sommerferien) ist Stichtag zur Berechnung, an welcher Schulform die meisten Stunden erteilt werden, ob ein Unterrichtseinsatz von mindestens acht Stunden an der gymnasialen Oberstufe erfolgt, ob die Lehrkraft eines sonderpädagogischen Förder- und Beratungszentrums an mehr als zwei Schulen eingesetzt wird oder ob Lehrkräfte mit mehr als der Hälfte der Stunden in einer Hauptschulklasse mit mehr als 23 Schülern eingesetzt sind.
- Der jeweilige Unterrichtsbeginn des Schuljahres (erster Tag nach den Sommerferien) und der Beginn des Schulhalbjahres sind Stichtage für die altersabhängige Reduzierung der Pflichtstundenzahl um eine halbe (ab 50) bzw. ganze „Koch-Stunde“ (ab 60).
- Für die Rückgabe der Vorarbeitsstunde und die Altersermäßigung ist der Stichtag der formale Schuljahresbeginn am 1. August. Wer also am 2. August 55 wird, muss auf die Altersermäßigung noch bis zum 1.8. des folgenden Jahres warten

§ 17 regelt den **Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte** (siehe unten), § 18 eine mögliche Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung zur **Wiederherstellung der Gesundheit** nach einer Operation oder schweren Erkrankung.

Am 1.8.2006 trat eine weitere Änderung der PflStdVO in Kraft, mit der die **Deputate für die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten und besonderer Belastungen** neu geregelt wurden. Danach gibt es nunmehr ein Schulleiterdeputat (ausschließlich für den Schulleiter oder die Schulleiterin), ein Schulleitungsdeputat (für alle anderen Mitglieder der Schulleitung) und ein Schuldeputat „für besondere dienstliche Tätigkeiten und zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen“, das in der Regel 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. Die Regelung, dass auch die Zweiten Konrektorinnen und Konrektoren, die Schulzweig-, Schulstufen- und Abteilungsleiterinnen und -leiter an Gesamtschulen und Förderschulen und die Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter an gymnasialen Oberstufen bei der Verteilung der Schuldeputate „angemessen zu berücksichtigen“ sind, wurde aus der PflStVO gestrichen, ohne dass die Leitungsdeputate entsprechend erhöht wurden. Können sich Schulleiter und Gesamtkonferenz über die Verteilung des Schuldeputats nicht einigen, verteilen beide jeweils die Hälfte. Dies wurde von einzelnen Schulleitern so interpretiert, dass sie über „ihre Hälfte“ völlig frei verfügen. Hier hat das HKM in einem Erlass vom Juni 2006 noch einmal klargestellt, dass auch der Schulleiter an den genannten Zweck gebunden ist und daraus keineswegs das Leitungsdeputat aufstocken kann. Die GEW lässt keine Gelegenheit aus, die Forderung nach Rücknahme der Pflichtstundenerhöhung, nach einer Erhöhung der Deputate für besondere Belastungen und einer Klassenlehrerstunde zu wiederholen.

## Vertretungsstunden

Überstunden sind im Schulalltag ein besonderer Stress-Faktor: 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) werden Vertretungsstunden vom Schulleiter oder der Schulleiterin angeordnet. Dabei müssen die von der Gesamtkonferenz aufgestellten Richtlinien beachtet werden. Außerdem „sollen die dienstlichen und persönlichen Verhältnisse der Lehrkraft berücksichtigt werden, sofern dies aus unterrichtsorganisatorischen Gründen vertretbar ist.“

Beamten und Beamte sind nach § 85 Abs. 2 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) in begrenztem Umfang zur unentgeltlichen Mehrarbeit verpflichtet. Für vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer im Beamten- und Angestelltenverhältnis sind dies drei Unterrichtsstunden im Monat (§ 5 Abs. 2 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung).

Für **teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte** gilt eine entsprechend dem Stellenumfang reduzierte Obergrenze. Der Europäische Gerichtshof hat am 6.12.2007 entschieden, dass die von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten erbrachten Überstunden von der ersten Stunde an gehaltsanteilig vergütet werden müssen. Die GEW fordert betroffene Kolleginnen und Kollegen deshalb weiterhin auf, diese Vergütungen beim Staatlichen Schulamt zu beantragen, auch wenn die Durchsetzung vor deutschen Gerichten erst wieder erstritten werden muss.

Der Rechtsanspruch **teilzeitbeschäftigter Angestellter** ist dagegen unumstritten. Jede Mehrarbeitsstunde, also auch schon die erste Überstunde, wird auf Antrag vom Staatlichen Schulamt entsprechend den BAT-Sätzen bezahlt.

Werden Überstunden angeordnet, die die Grenze von drei Überstunden überschreiten, muss die **gesamte** Zahl der Überstunden bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Ein „Freizeitausgleich“ ist durch den damit zwangsläufig verbundenen Ausfall des regulären eigenen Unterrichts ausgeschlossen. Die Bezahlung der gesamten Mehrarbeit aus den Mitteln des Schulbudgets hat sich als höchst kompliziert erwiesen und ist für die Schulleitungen zudem sehr „teuer“, obwohl die Stunden nur nach den Sätzen der

Mehrarbeitsvergütungsverordnung bezahlt werden, die unter den entsprechenden Gehaltsanteilen liegen. Aktuell liegt der zu versteuernde Stundensatz bei 18,62 Euro (A 12) bzw. 22,11 Euro (A13) und 25,83 Euro (A 13 + Z).

Nach § 17 Abs. 2 der Dienstordnung kann nach **Anhörung** der Lehrkraft um bis zu zwei Wochenstunden von der vorgeschriebenen Pflichtstundenzahl abgewichen werden. Die Abweichung ist möglichst im zweiten Schulhalbjahr, spätestens aber im folgenden Schuljahr auszugleichen.

### Schulische Vertretungskonzepte

Insbesondere im Zusammenhang mit der umstrittenen „Unterrichtsgarantie plus“ (siehe dort) haben viele Schulen schulbezogene Vertretungskonzepte entwickelt, sei es in der Zuständigkeit der Gesamtkonferenz für allgemeine Grundsätze des Vertretungsunterrichts oder durch Dienstvereinbarungen zwischen Schulleitung und Personalrat. Dabei geht es unter anderem um Bereitschaftsstunden im Rahmen des Pflichtstundendeputats und um angemessene Regelungen für Bibliotheksstunden, für die Beteiligung der Lehrkräfte bei 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“ über einen längeren Zeitraum ab, da eine kurzfristige Reduzierung der Zahl der Unterrichtsstunden nicht zu einer unakzeptablen, gesundheitsschädigenden Mehrbelastung in einem Zeitraum der Vollbelastung führen darf.

## Unterrichtsgarantie plus

Auch in Zeiten der so genannten Unterrichtsgarantie plus gelten die in den anderen Kapiteln der Broschüre dargestellten dienstrechtlichen Bestimmungen zu Pflichtstunden, Vertretungsstunden, Mehrarbeit, Teilzeitarbeit, Fortbildung, Dienstbefreiung etc. und die besonderen Schutzvorschriften für Teilzeitbeschäftigte, Schwerbehinderte, Schwangere und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. So darf beispielsweise auch bei kurzfristig auftretendem Vertretungsbedarf nicht automatisch von „zwingenden dienstlichen Verhältnissen“ ausgegangen werden, die eine Verpflichtung der Lehrkräfte zur Mehrarbeit begründen könnten. Mehrarbeit darf nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts nur angeordnet werden, wenn wichtige, unaufschiebbare Aufgaben erledigt werden müssen. Sie darf kein Dauerzustand sein, weil ausreichendes Personal nicht zur Verfügung steht (BVerwG, Urteil vom 28.5.2003), was an den Schulen in der Regel der Fall ist, da Schulen keine ausreichende Vertretungsreserve für den durchschnittlichen Krankenstand zugewiesen wird. Generell müssen schulische Vertretungskonzepte in der Gesamtkonferenz erörtert und abgestimmt werden (§ 133 HSchG).

Für Konzepte zur Bilanzierung der Unterrichtsstunden, wonach nicht erteilte Stunden, die wegen Abwesenheit einer Klasse nicht gehalten werden konnten, innerhalb eines längeren Zeitrahmens nachgearbeitet werden oder für Vertretungsstunden zur Verfügung stehen sollen, gibt es keine rechtliche Grundlage. Die Pflichtstundenverordnung sieht eine solche Bilanzierung nicht vor. Denkbar ist lediglich ein Ausgleich innerhalb der Woche, in der regulärer Pflichtunterricht nicht erteilt werden kann und stattdessen Vertretungsunterricht übernommen wird.

Auch über „Notlösungen“ wie Klassenzusammenlegungen entscheiden die Gesamtkonferenzen im Rahmen eines schulinternen Vertretungskonzepts. Falls Kollegien auch in Anbetracht der Risiken solcher Maßnahmen und trotz der Belastungen solche „Sofortmaßnahmen“ akzeptieren, sollten Umfang und Zeitdauer auf jeden Fall zeitlich begrenzt werden.

Bei Einstellungen und Verträgen im Rahmen der Unterrichtsgarantie plus sind **Personalräte** in der Mitbestimmung nach § 77 Abs. 2a HPVG. Durch das Gesetz zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung wurde die Mitbestimmung jedoch auf die Aufnahme einer „externen Vertretungskraft“ in eine Pool-Liste begrenzt. Außerdem wurde das Stufenverfahren verkürzt. Der Versuch des Kultusministeriums, Ablehnungen von Personalräten wegen angeblich „unzulässiger Begründungen“ zu kassieren, wurde von Verwaltungsgerichten gestoppt.

Personalräte sind verpflichtet, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.

**Verträge für Vertretungskräfte** im Rahmen der Unterrichtsgarantie plus dürfen nur BAT- oder BGB-Verträge sein. Honorarverträge sind unzulässig. Auch geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer mit entsprechenden Rechten. Viele Schulen im Bereich Groß-Gerau/Main-Taunus machen von der Möglichkeit Gebrauch, mit den der Schule im Rahmen des Pilotprojekts „Schule gemeinsam verbessern“ zugewiesenen Vertretungsmitteln qualifizierte Personen mit verlässlichen und längerfristigeren BAT-Verträgen zu beschäftigen. Die Bezahlung erfolgt dann nach dem Eingruppierungserlass des Innenministeriums.

Die **Qualifikation** der Vertretungspersonen muss gegeben sein. Wer nicht über eine Lehrbefähigung verfügt, benötigt eine Unterrichtserlaubnis, um an öffentlichen Schulen zu unterrichten.

Nach wie vor können auch **Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst** über die für sie bestehende allgemeine Unterrichtsverpflichtung hinaus „nur im begründeten Ausnahmefall zu Vertretungsstunden herangezogen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass ein Einsatz in der Regel nur in den Lerngruppen stattfindet, in denen sie unterrichten“ (§ 40 Abs. 8 UVO).

## Teilzeitarbeit und Beurlaubung

Die GEW empfiehlt grundsätzlich, Anträge auf Teilzeitbeschäftigung immer „bis auf weiteres“ zu stellen. Dann besteht jederzeit die Möglichkeit, ein halbes Jahr vor Beginn eines Schuljahres oder Schulhalbjahres einen Antrag auf Erhöhung des Teilzeitumfangs oder Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zu stellen. Dieser Antrag kann auch nicht mit der Begründung abgelehnt werden, es bestehe „kein Fachbedarf“ oder es sei „kein Geld im Budget“. Wenn man den Antrag mit einem bestimmten Enddatum versieht, besteht nur dann ein Anspruch auf Erhöhung des Teilzeitumfangs oder Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung, wenn dem „dienstliche Interessen nicht entgegenstehen“.

Tatbestand	Voraussetzungen	Höchstdauer	Kumulation	Nebentätigkeit	Beihilfe
Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 85 a Abs.1) *		unbegrenzt		Nebentätigkeitsrecht wie bei Vollbeschäftigten	normaler Beihilfeanspruch
Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 85 f) *	Bewerberüberhang	6 Jahre	mit Beurlaubung und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen nicht mehr als 12 Jahre	Nebentätigkeitsverbot, Ausnahmen sind möglich	kein Beihilfeanspruch
Altersurlaub (§ 85 f) *	Bewerberüberhang, Vollendung des 55. Lebensjahres	bis zum Eintritt in den Ruhestand	mit Beurlaubung und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen nicht mehr als 12 Jahre (3)	Nebentätigkeitsverbot, Ausnahmen sind möglich	kein Beihilfeanspruch
Familienpolitische Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regulären Arbeitszeit (§ 85a Abs.4) **	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 oder eines pflegebedürftigen Angehörigen	unbegrenzt		(1)	normaler Beihilfeanspruch
Familienpolitische Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber 2/5 der regulären Arbeitszeit (§85a Abs.5)**		12 Jahre	mit Urlaub aus familienpolitischen Gründen <b>und</b> Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nicht mehr als 12 Jahre	(1)	normaler Beihilfeanspruch
Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen (§85 a Abs.4) **	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 oder eines pflegebedürftigen Angehörigen	12 Jahre	mit Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen <b>und</b> unterhältiger Teilzeitbeschäftigung nicht mehr als 12 Jahre	(1)	Beihilfeanspruch für 3 Jahre (2)

\* „soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen“

\*\* „wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“

- 1) Nebentätigkeiten, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen, können genehmigt werden.
- 2) sofern kein Anspruch als berücksichtigungsfähiger Angehöriger eines Beihilfeberechtigten besteht
- 3) Die Begrenzung entfällt, wenn die Rückkehr zu Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nicht zumutbar ist

**Wichtige Merkblätter des Innenministeriums für die Beantragung und die Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Beurlaubungen findet man im Amtsblatt des Hessischen Kultusministeriums Heft 7/2004 oder in der aktuellen Fassung auf der Homepage des Staatlichen Schulamts Gießen:**  
[http://schulamt-giessen.bildung.hessen.de/service/form\\_lehrkraft/](http://schulamt-giessen.bildung.hessen.de/service/form_lehrkraft/)

Die Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung gemäß § 85a oder § 85f unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats (HPVG § 77, Punkt 1j bzw. 2f).

## Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung führt nach allen Untersuchungen zu einer höheren Arbeitsbelastung, weil im Rahmen einer insgesamt kürzeren Arbeitszeit erfahrungsgemäß intensiver gearbeitet wird. Im Schulbereich kommt hinzu, dass sich bei einer Reduzierung der Unterrichtstätigkeit (Pflichtstunden) die übrigen lehrerspezifischen

Tätigkeiten (Unterrichtsvor- und -nachbereitung, Aufsichten, Konferenzen, Elternarbeit) nicht proportional im selben Ausmaß reduzieren. Die GEW und der Gesamtpersonalrat setzen sich deshalb auf allen Ebenen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigten ein.

### **Benachteiligungsverbot**

Das Beschäftigungsförderungsgesetz und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz verbieten die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten. Beamtenrechtlich ergibt sich dieser Grundsatz aus dem Fürsorgeprinzip. 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 unter den Teilzeitbeschäftigten stellen. Von Bedeutung ist dies unter anderem für **überproportionale** Kürzungen der Versorgungsansprüche von zeitweise teilzeitbeschäftigten oder beurlaubten Beamtinnen und Beamten, für die Kürzung der Anrechnung von Ausbildungszeiten (Quotelung) und für die Bezahlung von Überstunden.

### **Teilbare Dienstpflichten**

Bei der Umsetzung des Benachteiligungsverbots ist im Schulbereich zwischen teilbaren und nicht teilbaren Dienstpflichten zu unterscheiden. Das Staatliche Schulamt hat nach langen Verhandlungen mit dem GPRLL in seiner Verfügung vom 5.3.2004 bestätigt, dass Teilzeitbeschäftigte zu den teilbaren Dienstpflichten nur entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang herangezogen werden sollten, und empfiehlt schulinterne Regelungen zum generellen Umgang mit der Verteilung unteilbarer Dienstpflichten auf teilzeitbeschäftigte und vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte. Gegebenenfalls könnten im Einzelfall teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte auch von nicht teilbaren Dienstpflichten befreit werden.

Zu den **teilbaren Dienstpflichten** zählen die Pausenaufsichten, zu denen Teilzeitkräfte nur entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung herangezogen werden dürfen. Haben vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte vier Pausenaufsichten, dürfen Lehrkräfte mit einer halben Stelle nur zu zwei Aufsichten verpflichtet werden. Bei einem Betriebspraktikum darf die zeitliche Inanspruchnahme nur im Verhältnis zur reduzierten Pflichtstundenzahl erfolgen, zum Beispiel durch eine geringere Zahl der zu betreuenden Schülerinnen und Schüler. Bei Projekttagen, Projektwochen und Elternsprechtagen kann die Präsenzzeit entsprechend reduziert werden.

Für Teilzeitbeschäftigte besteht die Verpflichtung zur Leistung unentgeltlicher Mehrarbeit nur in Relation zum Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung (siehe unter: Überstunden), gegebenenfalls durch einen Ausgleich über einen längeren Zeitraum. So könnten zum Beispiel bei einer halben Stelle in einem Monat zwei Stunden Mehrarbeit verlangt werden, im darauffolgenden Monat aber nur noch eine Stunde. Wenn aber beispielsweise in einer Grundschule Vollzeitbeschäftigte wegen fehlender Springstunden überhaupt nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden können, dürfen Teilzeitbeschäftigte auch nicht zu der oben dargestellten anteiligen Mehrarbeit verpflichtet werden. Die Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten **Angestellten** muss auf Grund einer Entscheidung des Bundesarbeitsgericht vom 21.4.1999 (5 AZR 200/98) von der ersten Stunde an mit dem Stundensatz für eine reguläre Unterrichtsstunde vergütet werden. Gemäß einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 6.12.2007 gilt dies auch für **Beamtinnen und Beamte**; die Umsetzung dieses Urteils muss allerdings erst wieder vor deutschen Gerichten erstritten werden.

Teilzeitbeschäftigte sollten gegen ihren Willen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden, wenn die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen beeinträchtigt wird und Grund für die Teilzeitbeschäftigung ist.

### **Nicht teilbare Dienstpflichten**

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich in gleicher Weise zur **Teilnahme an Konferenzen** verpflichtet wie Vollzeitbeschäftigte. Zwar regelt die Konferenzordnung, dass hauptamtliche Lehrkräfte, die weniger als die Hälfte der von ihnen erteilten Pflichtstunden an einer Schule unterrichten, nicht zur Teilnahme an einer Gesamtkonferenz verpflichtet sind (§ 34 Absatz 1 Ziffer 1), doch soll diese Regelung nur verhindern, dass teilabgeordnete Lehrkräfte an den Gesamtkonferenzen aller Schulen teilnehmen müssen, an denen sie tätig sind. Deshalb sollte unbeschadet der grundsätzlichen Teilnahmepflicht im Einzelfall geprüft wird, bei welchen Konferenzen oder Konferenzteilen die Anwesenheit einer Teilzeitkraft nicht zwingend erforderlich ist. Eine andere Form der Entlastung kann darin bestehen, dass Teilzeitkräfte nicht zur Protokollführung oder sonstigen Zusatzaufgaben herangezogen werden. Entsprechendes gilt für die Teilnahme an **Dienstbesprechungen** und **Prüfungen**. Generell gilt für den Bereich der nicht teilbaren Dienstpflichten, dass Teilzeitbeschäftigte in anderen Bereichen entlastet werden sollen – auch in Bereichen, die mit der zusätzlichen belastenden Tätigkeit **nicht** in Zusammenhang stehen. Betroffene und Personalräte können hier Vorschläge machen und entsprechende Dienstvereinbarungen zwischen Personalrat und Schulleitung abschließen. Unterstützung hierfür bietet auch der Frauenförderplan des Staatlichen Schulamts vom 22.6.2007, in dem sich nützliche Hinweise

und Anregungen zur Gestaltung der „Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit des Berufs mit der Familienpflicht“ finden. Zur Stundenplangestaltung gibt das Staatliche Schulamt dort die folgenden Empfehlungen:

- „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 wenig Springstunden erstellt werden.
- Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden an einem Tag sowie ein Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages sollte vermieden werden.“

### **Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten bei Klassenfahrten**

Grundsätzlich sind alle Lehrkräfte verpflichtet, **Klassenfahrten** oder Wandertage durchzuführen. Von allen Gerichten bis hin zum Europäischen Gerichtshof (EuGH) wurde anerkannt, dass einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft für die Zeit einer Klassenfahrt aufgrund der erhöhten Beanspruchung das volle Gehalt zusteht. Dieses Recht wird auch von der hessischen Landesregierung für teilzeitbeschäftigte **angestellte** Lehrkräfte nicht bestritten. Die Differenz zum vollen Gehalt wird vom Staatlichen Schulamt auf Antrag anstandslos ausgezahlt. Allerdings versucht die Landesregierung, sich ihren Verpflichtungen mit Blick auf die Beamtinnen und Beamten zu entziehen. Laut einem Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom Juli 2006 gilt der Anspruch auf volle Bezahlung auch für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen, sofern keine Regelungen für entsprechenden Freizeitausgleich bestehen. Allerdings hat das HKM daraufhin in einem Erlass vom 31.8.2007 festgestellt, dass zunächst Ausgleichsmöglichkeiten geprüft und geschaffen werden müssen und erst dann, wenn im Einzelfall kein proportionaler Ausgleich geschaffen werden kann, zu prüfen ist, ob ein Anspruch auf finanziellen Ausgleich besteht, der jedoch lediglich an den Vergütungssätzen der Mehrarbeitsvergütung orientiert ist. Da die im Erlass angeführten Ausgleichsregelungen in der Regel nicht praktikabel sind und dadurch lediglich finanzielle Ansprüche verweigert werden, sollten betroffene Kolleginnen und Kollegen weiterhin Anträge auf Bezahlung ihrer Mehrarbeit stellen.

## **ELTERNZEIT UND ELTERNGELD**

2001 wurde die „Elternzeit“ eingeführt, die den bisherigen „Erziehungsurlaub“ ablöste. Am 1.1.2007 trat das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Kraft, mit dem das „Elterngeld“ als Lohnersatzleistung eingeführt wurde, das einen Teil des durch die Kindererziehungszeit geschmälernten Einkommens ersetzen soll.

**Anspruch auf Elternzeit**, der bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes besteht, hat jeder Elternteil, der mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt, es selbst betreut und erzieht. Elternzeit kann auch genommen werden, wenn die Eltern nicht verheiratet sind oder für ein nicht leibliches Kind, wenn beide Ehegatten mit dem Kind in einem Haushalt leben. Die Elternzeit beträgt für jedes Kind maximal drei Jahre, gerechnet ab der Geburt des Kindes. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. Die Inanspruchnahme der Elternzeit muss sieben Wochen vor Beginn schriftlich erklärt werden. In der Erklärung ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird. Wenn dringende Gründe vorliegen, ist ausnahmsweise eine kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist auf den Zweijahreszeitraum angerechnet.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden (ca. 80% der vollen Pflichtstundenzahl) erwerbstätig sein. Die Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis muss mindestens 2/5 der Pflichtstundenzahl betragen (siehe „Teilzeitarbeit und Beurlaubung“). Möchten Eltern während der Elternzeit in einem geringeren Umfang arbeiten, so ist dies in Hessen regelmäßig nur im Rahmen eines BAT-Vertrags möglich. Eine Beschäftigung im Beamtenverhältnis lehnen die Staatlichen Schulämter mit Hinweis auf die oben genannte Regelung regelmäßig ab.

Während der Elternzeit bleibt die **Beihilfeberechtigung** bestehen (§ 5 Abs. 1 EltZVO).

**Einschränkungen, dass die Elternzeit nur zum Ende eines Schulhalbjahres oder Schuljahres am 31.1. oder 31.7. enden darf, sind unzulässig.**

Der **Anspruch auf Elterngeld** besteht für maximal 14 Monate. Es ersetzt das bisherige Erziehungsgeld von bis zu 300 Euro monatlich für die Dauer von zwei Jahren. Die Vergütung der Auszeit für die Kindererziehung orientiert sich nun nicht mehr an der Erziehungsleistung, sondern am Arbeitsentgelt der Eltern.

Ausschlaggebend ist das individuelle Nettoeinkommen jedes Elternteils. Das Nettoeinkommen wird ermittelt nach Abzug der Lohnsteuer vom Bruttoverdienst einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer sowie der

Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung. Außerdem werden Werbungskosten in Höhe des Arbeitnehmerpauschbetrages von 920 Euro (je Monat 77 Euro) anerkannt. Grundlage für die Ermittlung des Einkommens sind die monatlichen Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers. Anspruch auf das Elterngeld haben Erwerbstätige, Beamtinnen und Beamte, Selbstständige, Arbeitslose, Studierende und Auszubildende, also auch Referendarinnen und Referendare. Maßgeblich bei der Berechnung des Elterngeldes ist das durchschnittliche Nettoeinkommen in den zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes. Auch bei befristet Beschäftigten ist der Durchschnittsverdienst in den zwölf Monaten vor der Geburt ausschlaggebend für die Höhe des Elterngeldes. Der Elternteil, der das Kind betreut, erhält 67 Prozent dieses durchschnittlichen Einkommens, maximal 1.800 Euro.

- [www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf)
- Stichwort „Elternzeit“ in: [www.hessenrecht.hessen.de](http://www.hessenrecht.hessen.de)
- Eine ausführliche Information der GEW mit zahlreichen Rechenbeispielen für unterschiedliche Fallgruppen kann bei der Redaktion dieser Broschüre angefordert werden.

## Mutterschutz und Stillzeit

Stundenplan und Unterrichtseinsatz schwangerer Lehrerinnen sollen auf deren besondere Belange ausgerichtet werden. Während der Schwangerschaft und Stillzeit dürfen Beamtinnen und weibliche Angestellte nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Für Beamtinnen regelt dies §9 der MutterschutzVO, für Angestellte das Mutterschutzgesetz. 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 (§ 2 der VO). Darüber hinaus dürfen Schwangere und stillende Mütter nicht zu Pausenaufsichten herangezogen werden.

Sechs Wochen vor der Geburt tritt ein Beschäftigungsverbot ein; es gilt fort 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 gesamten Mutterschutzfristen erhält die (werdende) Mutter ihre vollen Bezüge weiter. Nach der Zeit des Mutterschutzes besteht die Möglichkeit Elternzeit anzuschließen (siehe unter: Elternzeit und Elterngeld).

Wenn Sie Ihr Kind stillen, haben Sie Anspruch auf Stillzeiten während der Arbeitszeit. Stillenden Lehrerinnen 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 gelten als Dienstzeit und dürfen nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist daher unzulässig, den Stundenplan einer stillenden Lehrerin so zu ändern, dass Stillzeiten in Freistunden fallen. Nähere Hinweise finden sich in der MutterschutzVO für Beamtinnen und im Mutterschutzgesetz.

- Zum Nachlesen: Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen vom 19.12.1991 zuletzt geändert durch Verordnung vom 28.3.01 (GVBL. I S. 26) und vom 30.Sept. 2002 (Staatsanzeiger 41/2002, W. 386) ; [www.hessenrecht.hessen.de](http://www.hessenrecht.hessen.de) > Stichwortverzeichnis > Mutterschutz

## Einstellungsverfahren

Alle Fragen der Einstellung in den hessischen Schuldienst werden abschließend durch den Einstellungserlass vom 16.8.2006 geregelt. Danach finden alle Einstellungen ins Beamtenverhältnis oder in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis entweder im Rahmen des Ranglistenverfahrens oder im Rahmen von schulbezogenen Ausschreibungen statt, die ausschließlich im Internet veröffentlicht werden. 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 Prüfungskommission gebildet, gehört ihr ein Vertreter des Personalrats als stimmberechtigtes Mitglied an.

Auch auf Drängen des GPRLL wurde im Sommer 2007 durch einen Erlass des HKM klar gestellt, dass sich auch Lehrkräfte in einem **unbefristeten** Angestelltenverhältnis im Ranglistenverfahren oder über eine schulbezogene Ausschreibung auf eine Beamtenstelle bewerben können.

## Verbeamtung auf Lebenszeit

Die Einstellung ins Beamtenverhältnis erfolgt zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe. Man ist zunächst Lehrer oder Studienrätin „zur Anstellung“ (z.A.). Die **Mindestprobezeit** bis zur Verbeamtung auf Lebenszeit beträgt im gehobenen Dienst (Fachlehrer, Grundschullehrer, HR-Lehrer, Förderschullehrer) und im höheren Dienst (Gymnasiallehrer, Berufsschullehrer) ein Jahr. Die **Regelprobezeit** beträgt im gehobenen Dienst zwei Jahre und im höheren Dienst drei Jahre. Die Probezeit kann auf maximal die Hälfte verkürzt werden, falls in der Laufbahnprüfung (2.Staatsexamen) und während der Probezeit „besser als befriedigende Leistungen“ erbracht wurden. Für das 2.Staatsexamen wird dies durch die Gesamtnote nachgewiesen, für die Leistungen während der Probezeit muss der Schulleiter einen entsprechenden Bewährungsbericht schreiben. Tätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes sollen bei Vergleichbarkeit angerechnet werden. Dies ist bei vorangegangenen BAT-Vertretungsverträgen eindeutig der Fall. Allerdings ist in jedem Fall die Mindestprobezeit zu erfüllen. Die Fristen verlängern sich durch Zeiten der vollen Beurlaubung, Zeiten mit Teilzeitbeschäftigung werden voll angerechnet. Wird die Bewährung in der Regelprobezeit nicht festgestellt, kann die Probezeit um maximal zwei Jahre verlängert werden, danach folgt automatisch die Entlassung.

Vor dem Würdigungsbericht, den der Schulleiter für das Staatliche Schulamt verfasst, erfolgt in der Regel ein Unterrichtsbesuch, für den eine schriftliche Vorbereitung erwartet wird. Bevor die Zuständigkeit für diese Unterrichtsbesuche auf die Schulleiterinnen und Schulleiter übergegangen ist (§ 16 a Punkt 8 der Dienstordnung), gab es eine Vereinbarung des Gesamtpersonalrats mit dem Schulamt, dass der Umfang etwa drei Seiten betragen soll, damit der Besuch nicht den Charakter einer „Dritten Staatsprüfung“ annimmt. Außerdem war vereinbart, dass eine „fachkundige“ Lehrkraft als Vertrauensperson teilnehmen kann. Dies ist weitgehend akzeptierte Praxis. Die Vertrauensperson kann auch ein Mitglied des Personalrats sein, allerdings gibt es kein Teilnahmerecht des Personalrats nach dem HPVG. Eine Vertrauensperson sollte insbesondere hinzu gezogen werden, wenn der Unterrichtsbesuch in Verbindung mit einem Konflikt steht. Der Würdigungsbericht ist wie jede dienstliche Beurteilung der Lehrkraft vorzulegen und von ihr durch Unterschrift zur Kenntnis zu nehmen. Auf Wunsch der Lehrkraft muss eine mögliche Stellungnahme zum Bericht in die Personalakte aufgenommen werden.

## Versetzungen und Abordnungen

Abordnungen und Versetzungen spielen im schulischen Alltag eine wichtige Rolle: Abordnungen von Förderschullehrkräften für ambulante Sprachheilvermittlung oder für den gemeinsamen Unterricht, Abordnungen von Lehrkräften für den muttersprachlichen Unterricht, Versetzungen „aus dienstlichen Gründen“, weil eine Schule als „überbesetzt“ gilt, eigene Versetzungsanträge, um die tägliche Fahrzeit zu verkürzen...

### Versetzungen und Abordnungen 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. Die Rechtsprechung räumt hier der Schulaufsicht einen weitgehenden Ermessensspielraum ein.

Eine Versetzung aus dienstlichen Gründen kann auch gegen den Willen des Betroffenen erfolgen. Seine Stellungnahme ist zwingend erforderlich. Auf Wunsch der Lehrkraft muss auch eine persönliche Anhörung erfolgen, zu der ein Beistand hinzugezogen werden kann (§ 28 des Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes). 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 formelle rechtliche Schritte (Widerspruchsverfahren, Anfechtungsklage) möglich sind. Ein Widerspruch hat keine aufschiebende Wirkung, ist aber Voraussetzung für ein gerichtliches Vorgehen.

### **Beteiligung der Personalräte**

Abordnungen und Versetzungen unterliegen der Mitbestimmung der Personalräte. Bei einer Abordnung oder Versetzung innerhalb eines Staatlichen Schulamts 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 möglichst 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.

Bei Versetzung Schwerbehinderter ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Personalratsmitglieder dürfen nicht gegen ihren Willen versetzt werden.

Das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) wurde durch die CDU-Mehrheit im Landtag 1999 und 2003 geändert, um die Mitbestimmung der Personalräte einzuschränken. Abordnungen bis zur Dauer eines Schuljahres bzw. bis zur Dauer von zwei Schuljahren, wenn die Lehrkraft mit weniger als der Hälfte ihrer Pflichtstunden abgeordnet wird, unterliegen nicht mehr der Mitbestimmung des Gesamtpersonalrats. Dies gilt nicht für Abordnungen, die für einen längeren Zeitraum geplant sind (z.B. Abordnungen an Förderstufen, an gymnasiale Oberstufen, für den gemeinsamen Unterricht) und nur deshalb auf ein Jahr begrenzt werden, um die Mitbestimmung des Personalrats zu umgehen. Auch bei Abordnungen, bei denen keine Mitbestimmung des Personalrats gegeben ist, sollten Betroffene rechtzeitig die Personalräte informieren und einbeziehen. Im Rahmen der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ werden auch diese Maßnahmen dem Gesamtpersonalrat rechtzeitig vorgelegt und in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Staatlichen Schulamt erörtert.

### **Versetzung auf eigenen Wunsch**

Lehrerinnen und Lehrer können unabhängig vom Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses auch auf eigenen Wunsch versetzt werden. Antragsformulare findet man im Internet ([www.kultusministerium.hessen.de](http://www.kultusministerium.hessen.de) > Lehrer/innen > Einstellungen > Versetzung im Schuldienst). Inzwischen finden Versetzungen nur noch zum Beginn eines neuen Schuljahres statt. Die Anträge müssen ein halbes Jahr vor dem gewünschten Versetzungstermin, in der Regel somit bis zum 1. Februar, auf dem Dienstweg gestellt werden.

Bei Versetzungen auf eigenen Wunsch sollte man die Personalräte rechtzeitig informieren, die sich dann in den entsprechenden Kommissionssitzungen für einen Antrag stark machen können. Triftige Versetzungsgründe sind unter anderem große Entfernung zwischen Wohn- und Dienstort, schlechte Verkehrsverbindung, familiäre Verhältnisse (Familienzusammenführung, Kinder, Pflegefall in der Familie, alleinerziehend). Einen Rechtsanspruch auf Versetzung oder eine Begründung, die „automatisch“ 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 auf die Beachtung dieser Vorschrift kann nur die zuständige Personalvertretung ausüben. Die Vorgabe des Kultusministeriums, dass die Zeitdauer zwischen Erstantragstellung und Versetzung „den Zeitraum von zwei Jahren in der Regel nicht überschreiten“ sollte (Erlass vom 5.12.2003), wird in der Praxis nicht eingehalten.

Bei Versetzungen in ein anderes Staatliches Schulamt oder ein anderes Bundesland ist die „Zentralstelle Personalmanagement“ (ZPM) beim Staatlichen Schulamt Darmstadt zuständig. Die Staatlichen Schulämter sammeln die Versetzungsanträge, überprüfen die Anträge in Absprache mit den Schulen und geben die Unterlagen an die ZPM weiter. Entscheidend ist die Frage, ob man vom eigenen Schulamt freigegeben wird, vor allem aber, ob man von dem Staatlichen Schulamt im Zielgebiet angefordert wird. Auf Anfrage teilen wir interessierten Kolleginnen und Kollegen gern mit, welche Mitglieder der Personalräte in den Versetzungskommissionen mitarbeiten.

Zu jedem Termin muss ein neuer Antrag gestellt werden.

### **Länderübergreifendes Versetzungsverfahren**

Seit Mai 2001 gibt es neben dem „Ländertauschverfahren“ auch die Möglichkeit, sich direkt auf eine Stelle in einem anderen Bundesland zu bewerben. Voraussetzung ist eine Freigabeerklärung durch das bisher zuständige Staatliche Schulamt. Die Freigabe sollte in der Regel nicht später als zwei Jahre nach der Erstantragstellung erfolgen. Erhält die Lehrkraft nach Freigabe ein Einstellungsangebot, soll bei Beamtinnen und Beamten eine Versetzung in das andere Bundesland erfolgen. Bei Angestellten soll das Beschäftigungsverhältnis durch einen Auflösungsvertrag beendet werden und im aufnehmenden Bundesland im unmittelbaren Anschluss ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden.

### Ratschläge für Versetzungswillige

- ▶ Freigabe durch die Schule einholen (Schulpersonalräte einbeziehen!)
- ▶ fundierte Begründung vorlegen; Argumenten gegen eine Freigabe dabei bereits entgegenwirken
- ▶ das Zielgebiet nicht zu eng fassen; die Angabe einer einzigen Schule ist im Regelfall fast aussichtslos
- ▶ frühzeitig Kontakt mit dem Schulamt des gewünschten Schulamtsbezirks aufnehmen und dabei auch den dortigen Gesamtpersonalrat einbeziehen
- ▶ frühzeitig Kontakt mit Schulleitungen und Schulpersonalräten der in Frage kommenden „Zielschulen“ aufnehmen
- ▶ immer wieder einmal bei den zuständigen Schulamtsdirektorinnen und -direktoren 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

Nach der Neuwahl des GPRLL werden wir in der GEW-Fraktion des Gesamtpersonalrats Groß-Gerau/Main-Taunus neu festlegen, wer die Ansprechpartner für Versetzungen sind, und dies in den nächsten Informationen aus dem Gesamtpersonalrat mitteilen.

## Dienstbefreiung

Rechtsgrundlagen für Dienstbefreiungen aus persönlichen Gründen sind

- für Beamtinnen und Beamte: § 106 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) und § 16 der Urlaubsverordnung (UrIVO)
- für Angestellte: § 52 des Bundesangestellten-Tarifs (BAT).

Diese Rechtsgrundlagen gelten auch nach der Einführung der umstrittenen „Unterrichtsgarantie plus“ unverändert weiter.

### Regelungen für Beamte

Die Regelungen für Beamte sind sehr weit gefasst. Nach § 16 UrIVO kann Dienstbefreiung „aus besonderen Anlässen“ gewährt werden. Ausdrücklich erwähnt werden die „ehrenamtliche politische und gewerkschaftliche Betätigung“ (§ 106 Absatz 4 HBG), die Fortbildung sowie „bei Todesfall, schwerer Erkrankung eines nahen Angehörigen oder Umzug“ (§ 16 UrIVO). Der weite Ermessensspielraum im Hinblick auf Anlässe und Dauer der Dienstbefreiung führte zu dem Wohnheitsrecht, die Freistellungsregelungen des BAT auch bei Beamtinnen und Beamten anzuwenden. Dies sicherte Transparenz und Gleichbehandlung.

1996 wurde 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, Eheschließung, Beisetzung von Eltern oder Kind) ging man davon aus, dass der Beschäftigte für diese Zeit Urlaub nimmt.

Seit dieser Zeit lässt sich der BAT nicht mehr schematisch auf Schulen übertragen. Die Regelungen des BAT können bei Lehrerinnen und Lehrern nicht mehr die ausschließliche Grundlage für Dienstbefreiungen sein, da sie keine Möglichkeit haben, einen „Urlaubstag zu nehmen“. Die Schulleiterinnen und Schulleiter sind deshalb verpflichtet, die Regelungen der Urlaubsverordnung anzuwenden. Damit aber nicht Willkür einzieht, empfiehlt die GEW den Personalräten, mit den Schulleitungen zu vereinbaren, **dass die bis 1996 gültige Regelung des BAT Richtschnur für die Erteilung von Dienstbefreiungen sein sollte.**

### Freistellungsregelungen nach § 52 BAT (in der Fassung vom 1.7.1996)

	seit 1.7.1996	alte Regelung
Umzug mit eigenem Hausstand	0 Tage	2 Tage
Umzug aus dienstlichen Gründen	1 Tag	3 Tage
Dienstjubiläum (25, 40, 50 Jahre)	1 Tag	1 Tage
Eheschließung	0 Tage	2 Tage
Niederkunft der Ehefrau	1 Tag	2 Tage
Tod des Ehegatten	2 Tage	4 Tage
Tod von Eltern und Kindern	2 Tage	2 Tage
Beisetzung einer der o.g. Personen	0 Tage	1 Tag
Einsegnung, Erstkommunion o.ä.	0 Tage	1 Tag

Eheschließung eines Kindes	0 Tage	1 Tag
eigene silberne Hochzeit	0 Tage	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

Schulleiterinnen und Schulleiter dürfen nach § 16a der Dienstordnung Dienstbefreiung bis zu 14 Werktagen erteilen. Nach § 16 UrIVo ist die Dienstbefreiung „auf das notwendige Maß“ zu beschränken. Die schlichte Tatsache, dass die Dienstbefreiung mit Unterrichtsausfall verbunden ist, ist allerdings kein „dringender dienstlicher Grund“, der die Verweigerung einer Dienstbefreiung begründet.

### Angestellte Lehrerinnen und Lehrer

Bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis gelten unmittelbar die Regelungen des BAT. Da allerdings auch Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis keinen Urlaub nehmen könnten, sollte in den oben genannten Fällen, in denen der Freistellungsanspruch gestrichen wurde, Arbeitsbefreiung erteilt werden.

### Dienstbefreiung bei der Erkrankung von Kindern

§ 52 BAT sieht zur Betreuung erkrankter Kinder bis 12 Jahre einen Freistellungsanspruch von 4 Tagen, maximal 5 Tagen im Kalenderjahr, vor. Diese Regelung gilt formal aber nur dann, wenn beide Elternteile oder der Elternteil, bei dem Kinder mit versichert sind, privat versichert sind. Bei Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht ein erweiterter Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V (Sozialgesetzbuch):

- bis 10 Tage für jedes Kind bis zu 12 Jahren, bei mehreren Kindern nicht mehr als 25 Tage
  - bei Alleinerziehenden 20 Tage pro Kind und bei mehreren Kindern nicht mehr als 50 Tage im Jahr
- Während der Zeit erhält die angestellte Lehrkraft allerdings keinen Lohn durch die Hessische Bezügestelle, sondern 80% des Nettogehaltes als Krankengeld durch die Krankenkasse. Da dies mit erheblichem Verwaltungsaufwand verbunden ist, insbesondere wenn die Fristen gar nicht ausgeschöpft werden, gewähren auch in diesen Fällen Schulleitungen häufig Arbeitsbefreiung nach § 52 BAT.

Für Beamtinnen und Beamte wird auch in diesem Fall Dienstbefreiung auf der Grundlage der Urlaubsverordnung erteilt. Als Orientierung dient § 52 BAT. Allerdings ist ein Erlass des HKM weiterhin gültig, nach dem Beamtinnen und Beamten in „begründeten Einzelfällen (...) Dienstbefreiung über § 16 UrIVo bis zu der nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches jeweils möglichen Freistellung“ erteilt werden kann (HKM-Erlass vom Juli 1992).

## Fortbildung

Nicht erst seit Inkrafttreten des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbG) am 1.8.2005 bilden sich Lehrerinnen und Lehrer regelmäßig und gründlich fort. Die dort verankerte „Fortbildungspflicht“ geht von dem Grundsatz aus, dass die Lehrkräfte „über die Wahl der hierfür geeigneten Fortbildungsangebote (...) in eigener Verantwortung“ entscheiden (§ 66 Abs.1). Die Fortbildung soll in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden, allerdings sind die Vorschriften des Hessischen Beamtengesetzes für Dienstbefreiungen damit nicht außer Kraft gesetzt (siehe unter: Dienstbefreiung). Auch das HLbG sieht die Möglichkeit einer Dienstbefreiung für akkreditierte Fortbildungsveranstaltungen ausdrücklich vor (§ 66 Abs.5). Die Umsetzungsverordnung zum HLbG (UVO) weist der individuellen Fortbildung zu den jeweiligen Unterrichtsfächern eine besondere Wichtigkeit zu: „Lehrkräfte sollen sich in einem Zeitraum von drei Jahren in mehreren (...) Themenbereiche(n), in jedem Fall aber zu den Unterrichtsfächern, fortbilden.“ (§ 54 UVO)

Zu der satirereifen Einführung von Leistungspunkten ist viel geschrieben worden. Die GEW geht davon aus, dass Fortbildung zu den teilbaren Dienstpflichten gehört, so dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte die in drei Jahren geforderten 150 Fortbildungspunkte nur anteilig erwerben müssen. Die GEW geht weiter davon aus, dass der Arbeitgeber, der eine solche Verpflichtung einführt, sowohl ausreichende Fortbildungsangebote in den geforderten Themenbereichen anbieten als auch die Kosten übernehmen muss. Beides ist derzeit nicht der Fall.

➤ siehe auch „Reise- und Fortbildungskosten“

## Reise- und Fortbildungskosten

Nach vielen Gesprächsrunden hat sich der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (GPRL) mit dem StSchA über ein „Merkblatt zu Reisekosten für Lehrkräfte“ geeinigt. Als Verfügung vom 28.11.2007 ging das Merkblatt allen Schulen zu. Vordringliches Anliegen der Vereinbarung ist es, den gesetzlichen Anspruch auf Reisekosten überhaupt wieder einmal in Erinnerung zu rufen. Der erste Satz des Merkblatts ist eigentlich völlig überflüssig und trotzdem eine notwendige Klarstellung: **„Bei allen angeordneten und genehmigten Dienstreisen besteht gemäß Hessischem Reisekostengesetz Anspruch auf Reisekostenerstattung.“**

Punkt 2 des Merkblatts befasst sich mit Dienstversammlungen, zu denen das StSchA Schulleitungsmitglieder, Fachsprecherinnen und Fachsprecher, Beauftragte für Leseförderung, Mathematikwettbewerbe, Vergleichsarbeiten, Gesundheitsförderung, Qualitätsmanagement, Abschlussprüfungen oder strategische Ziele einlädt. Reisekostenanträge werden den Teilnehmern bei der Sitzung zur Verfügung gestellt. Diese Reisekosten werden aus dem Budget des Schulamtes bezahlt. Klargestellt wird auch, dass die für die Erstattung von Reisekosten immer erforderliche Genehmigung der Dienstreise hier bereits durch die Einladung erfolgt ist.

Reisekosten von Lehrkräften für die Betreuung von Schülerinnen und Schülern während eines Betriebspraktikums oder regelmäßiger Praxistage und im Zusammenhang mit Abordnungen an andere Schulen des Amtsbereiches werden aus dem Reisekostenbudget des Staatlichen Schulamtes erstattet (Punkt 3 und 4).

Mit der Fortbildungspflicht und der Verpflichtung zum Erwerb von Leistungspunkten nach dem Hessischen Lehrerbildungsgesetz ist auch bezüglich der Erstattung von Fortbildungskosten eine neue Situation entstanden. Die GEW hat von Anfang die Forderung erhoben, dass die Kosten für die berufliche Qualifikation und Weiterbildung vom Arbeitgeber zu tragen sind. Dabei ist uns bewusst, dass das derzeitige schulische Fortbildungsbudget von 40 Euro pro Stelle auch nicht annäherungsweise ausreicht, um die Reisekosten und Teilnahmegebühren in Verbindung mit der geforderten Fortbildung abzudecken. Deshalb müssen schulinterne Verfahren zur Antragstellung und Genehmigung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und zur Verwendung der schulischen Fortbildungsbudgets zwischen Schulleitungen und Schulpersonalräten beraten und vereinbart werden. Dazu werden die Schulleitungen durch die Verfügung des Staatlichen Schulamts verpflichtet (Punkt 7). Bei allen Fortbildungen können die Lehrkräfte einen Antrag auf Übernahme der Reisekosten und Teilnahmegebühren stellen. Über den Antrag entscheidet die Schulleitung „im Rahmen des verfügbaren Fortbildungsbudgets und nach Maßgabe des schulischen Fortbildungsbedarfs“ (Punkt 5).

Eine Genehmigung zur Teilnahme an Fortbildungen ist nicht erforderlich, wenn keine Unterrichtsbefreiung benötigt wird und weder Reisekosten noch die Übernahme von Teilnahmegebühren beantragt werden. Bei der Teilnahme an akkreditierten Fortbildungen handelt es sich in jedem Fall nach dem Erlass des Hessischen Kultusministeriums vom 4.5.2006 um eine dienstliche Tätigkeit im Sinn des Beamtenversorgungsgesetzes (Punkt 8).

Bezüglich der Klassenfahrten weisen wir noch einmal darauf hin, dass Erklärungen auf den Verzicht von Reisekosten unzulässig und – sofern unterschrieben – unwirksam sind.

## Unterrichtsbesuch

Die Schulleiterin oder der Schulleiter „kann den Unterricht der Lehrkräfte jederzeit besuchen“ (§ 88 Absatz 4 HSchG), um „sich durch Unterrichtsbesuche über die Arbeit in der Schule“ zu informieren (§ 18 Absatz 1 DO). Für die Durchführung von Unterrichtsbesuchen hat sich in langjähriger Praxis ein ungeschriebener Verhaltenskodex entwickelt, der in den meisten Schulen beachtet und oft auch zwischen Schulleitung und Personalrat in Form einer Dienstvereinbarung geregelt wird. Nach der Dienstordnung „soll“ (d.h. muss) sich der Schulleiter oder die Schulleiterin „rechtzeitig mit der oder dem Unterrichtenden in Verbindung setzen“ (§ 18 Absatz 1 DO), das heißt, Unterrichtsbesuche finden in aller Regel nicht unangemeldet statt. Als „rechtzeitig“ ist ein Zeitraum von einer bis zwei Wochen anzusehen. In jedem Fall ist die Schulleiterin oder der Schulleiter

verpflichtet, nach dem Unterrichtsbesuch (und in keinem Fall vor der Klasse) „ihre oder seine Beobachtungen mit der oder dem Unterrichtenden“ zu erörtern (§ 18 Absatz 1 DO).

Für regelmäßige Unterrichtsbesuche (zum Beispiel einmal im Jahr) gibt es keine Rechtsgrundlage, da es keine Regelbeurteilung gibt. Wenn einzelne Lehrkräfte mit Unterrichtsbesuchen überhäuft oder gar drangsaliert werden, ist auch der Personalrat gefordert. Er hat darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten „nach Recht und Billigkeit“ behandelt werden (§ 61 HPVG).

➤ siehe auch: Verbeamtung auf Lebenszeit

## Jahres- bzw. Mitarbeitergespräche

Für das HKM sind Jahres- oder Mitarbeitergespräche „Bestandteil der neuen Führungsphilosophie und eine zentrale Aufgabe für alle Führungskräfte. Jahresgespräche stehen im Kontext der Organisationskultur, dienen der individuellen Standortbestimmung, zeigen berufliche Perspektiven auf und tragen dazu bei, die Professionalität aller Beschäftigten zu steigern. Das neue Führungsverständnis ordnet sich dem Ziel der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung unter und basiert auf dem neuen Steuerungsmodell in der hessischen Landesverwaltung.“

Das HKM geht davon aus, dass die seit 1995 gültigen „Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung“ auch für den Lehrerbereich gelten. Nach dem seit 2005 geltenden Hessischen Lehrerbildungsgesetz ist die Auswertung der Qualifizierungsportfolios „Bestandteil von Mitarbeitergesprächen“ (§ 66). Das HKM hat in einem „Konzept zur Implementierung von Jahresgesprächen in Schulen“ verbindliche „Meilensteine“ gesetzt. So sollen bis zum 31.7.2007 die Jahresgespräche innerhalb der Staatlichen Schulämter mit allen Schulleiterinnen und Schulleitern vollzogen sein. Bis zum 31.7.2009 soll mit jeder Lehrkraft ein Jahresgespräch stattgefunden haben.

Eine Handreichung des HKM vom Februar 2007 geht davon aus, dass die Schulleiterinnen und Schulleiter die Durchführung der Jahresgespräche innerhalb der Schulleitung delegieren dürfen. Dies widerspricht der Vorgabe der genannten „Grundsätze“ in der Fassung vom 30.4.2007, wonach das Jahresgespräch „zwischen unmittelbaren Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen ist.“ „Unmittelbare Vorgesetzte“ sind jedoch nur die Schulleiterinnen und Schulleiter. Da jede Abweichung von der landeseinheitlichen Richtlinie der Mitbestimmung des HPRL unterliegt, kündigte das HKM vor dem Verwaltungsgericht Gießen eine Änderung der Handreichungen an.

Das HKM schreibt in der Broschüre „Jahresgespräche“ vor, dass die Themenfelder, die in einem Jahresgespräch besprochen werden sollen, mit dem Personalrat abzustimmen sind. 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. In diesem Rahmen sollten Vorschläge der Lehrkräfte aufgenommen“ werden (Wiesbaden 2007, S. 12f.).

### Was meint die GEW dazu?

Jahresgespräche verstärken die Hierarchie in der Schule und gefährden eine kollegiale Schulverfassung. In den Schulen gibt es ausreichende Möglichkeiten zum vertrauensvollen Gespräch „auf gleicher Augenhöhe“: informell im Lehrerzimmer, auf Konferenzen und pädagogischen Tagen. Für „Dienstgespräche“ gibt es eine klare Regelung, beispielsweise über die Teilnahme einer Vertrauensperson, die Protokollierung und die Personalakte. Gesamt- und Fachkonferenzen bieten Raum für Aussprache und Beteiligung. Personalräte sind aktive Interessenvertreter. Wenn die Kommunikation beispielsweise in einer Gesamtkonferenz nicht funktioniert, die Stimmung zwischen Kollegium und Schulleitung schlecht ist, was sollen dann Einzelgespräche ausrichten außer einer Vereinzelung der Kolleginnen und Kollegen gegenüber der Schulleitung?

Die GEW hat in einem Beschluss ihres Landesvorstands Jahresgespräche und Zielvereinbarungen für den Schulbereich abgelehnt, denn sie führen oft zur Mehrarbeit. „Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und

Erleichterung des Arbeitsablaufs“ unterliegen nach § 74 Abs.2 HPVG der Mitbestimmung des Personalrats. Die GEW weist darauf hin, dass „Zielvereinbarungen“ einen Konsens voraussetzen, dass zu ihrer Umsetzung alle Beteiligten etwas beitragen müssen und dass man einseitige Vorgaben zur Erhöhung der Arbeitsleistung nicht unterschreiben muss.

## Dienstgespräch

Wird man von Schulleiter oder 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. Was liegt an? Mit welchen Vorwürfen wird man konfrontiert? Man rechnet mit vorschnellen Schuldzuweisungen und unangenehmen Konsequenzen.

Muss man sich dieser Situation allein aussetzen? Man muss nicht! Jeder hat das Recht auf einen Rechtsbeistand! Das muss kein Anwalt sein; einen solchen 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 werden GEW-Mitglieder beim GEW-Kreisverband nachfragen, der eine entsprechend qualifizierte Person nennen kann! Ob dieser Kollege oder diese Kollegin auch im Personalrat ist, ist dabei unerheblich. Der Rechtsbeistand ist nicht dazu da, selbst das Dienstgespräch zu führen. Er soll vielmehr dafür sorgen, dass das Gespräch fair und rechtlich korrekt verläuft. Er wird im Zweifelsfall intervenieren und Sie beraten. Es empfiehlt sich auf jeden Fall, bevor man sich auf ein solches Dienstgespräch einlässt, nachzufragen, um welches Problem es geht. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist zu einer Antwort verpflichtet. Dann kann man entscheiden, ob man sich mit oder ohne Rechtsbeistand in das Dienstgespräch begibt. Selbstverständlich gilt dieses Recht auf einen Rechtsbeistand auch für Dienstgespräche beim Staatlichen Schulamt.

(Rechtsgrundlagen: § 14 Hessisches Verwaltungsverfahrensgesetz, Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Bremen vom 23.9.1975 u.a.)

## Disziplinarmaßnahmen

Schulleiterinnen und Schulleiter üben gemäß § 16a 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, unterliegen trotzdem den Vorschriften der Hessischen Disziplinarordnung. Damit bestehen die Notwendigkeit einer vorherigen förmlichen Anhörung, zu der man einen Rechtsbeistand mitnehmen kann, die Möglichkeit zum Widerspruch beim Staatlichen Schulamt und zu einer verwaltungsgerichtlichen Klärung. Auch eine Missbilligung, die nicht als förmliche Disziplinarstrafe gilt, muss nach zwei Jahren aus der Personalakte getilgt werden. Widersprüche beim Staatlichen Schulamt und verwaltungsgerichtliche Anfechtungsklagen sind nicht selten erfolgreich, da Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich auf dieses Gelände begeben, nur selten formal korrekt verfahren. Die GEW spricht sich deshalb immer dafür aus, Probleme außerhalb des formalen Dienstrechts fair und kommunikativ zu bearbeiten.

In dieser und anderen Fragen des Dienst- und Disziplinarrechts sind Rechtsberatung und Rechtsschutz durch die GEW von besonderer Wichtigkeit (siehe „Rechtsschutz“).

## Personalakten

Die Personalhauptakte wird durch das Staatliche Schulamt geführt. Akten über Lehrkräfte in den Schulen sind Personalnebenakten, die denselben Vorschriften unterliegen wie die Hauptakten. Personalnebenakten dürfen nur die Unterlagen enthalten, die für den Schulbetrieb unmittelbar greifbar sein müssen oder von untergeordneter Bedeutung sind (z.B. Lehrgangsbefreiungen, ggf. nach Absprache mit dem örtlichen Personalrat auch Schreiben der Schulleitung an die Lehrkraft oder Aktennotizen). Die wichtigsten Grundsätze der Personalaktenführung sind durch das Hessische Beamtengesetz § 107 und durch die entsprechenden Verwaltungsvorschriften der Landesregierung 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 Schülerinnen und Schülern sind den Lehrkräften zur Kenntnis zu geben. Stellungnahmen der Lehrkraft sind in derselben Akte aufzubewahren. Sollte der Schulleiter beabsichtigen, den Vorgang in die Personalakte aufzunehmen, schreibt § 107b HBG eine Anhörung ausdrücklich vor: „Die Äußerung des Beamten ist zur Personalakte zu nehmen.“
- ▶ Alle Unterlagen, die für die Lehrkraft ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, sind auf Antrag des Beamten **nach zwei Jahren** zu entfernen. Diese Frist gilt auch für Missbilligungen und Verweise.
- ▶ Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die sich als unbegründet oder falsch herausstellen, sind sofort zu entfernen.
- ▶ Die Lehrkraft hat ein Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte und das Recht, Abschriften oder Kopien herzustellen. Beim Staatlichen Schulamt sollte vor Einsichtnahme ein Termin vereinbart werden.
- ▶ 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 bestehen besondere Bestimmungen (§ 107g HBG).

## Arbeitsschutz und Gesundheit

Unter dem Oberbegriff „Schule und Gesundheit“ hat das HKM verschiedene Arbeitsfelder

(Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Gesundheitserziehung und Gesundheitsförderung, Bewegung, Sucht- und Gewaltprävention und Sexualerziehung) zusammengefasst. Ziel ist die gesundheitsfördernde Schule.

Eines der Hauptanliegen der GEW ist es, den geltenden Bestimmungen aus dem Arbeitsschutzgesetz, dem Arbeitssicherheitsgesetz und dem Sozialgesetzbuch VII auch im Bereich der Schulen Geltung zu verschaffen.

Drei Erlasse vom 4.6.2002, veröffentlicht im Amtsblatt 6/2002, regeln die Anwendung der gesetzlichen Aufgaben und nennen konkrete organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung für den Schulbereich:

- der Grundsatzterlass „Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen“
- der Erlass zur Errichtung von Arbeitsschutzausschüssen an den Staatlichen Schulämtern
- der Erlass zur Errichtung der Generaliaaufgabe Arbeitsschutz in den Schulämtern

Im Vordergrund steht die Prävention zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten. Schulleiterinnen und Schulleiter sind für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen verantwortlich. Gefährdungsanalysen sind ein wichtiger Bestandteil der Erlasse. In ihnen werden Gefahrenquellen dokumentiert, Maßnahmen zur Behebung festgesetzt und die Ergebnisse überprüft. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit führen diese Begehungen federführend mit Schulleitungen, Personalräten, Vertretungen der Schulträger durch, wenn möglich auch mit einem Betriebsarzt.

Der Arbeitsschutzausschuss für den Bereich des Staatlichen Schulamts Groß-Gerau/Main-Taunus besteht aus dem jetzt zuständigen Dezernenten Herrn Nowak, Vertreterinnen und Vertretern des Gesamtpersonalrates, der Schwerbehindertenvertretung, Vertretungen der vier Schulträger, den Fachkräften für Arbeitssicherheit, den Vertretern des Medical Airport Service als dem zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst und den Sicherheitsbeauftragten. Er hat seine Arbeit im Januar 2003 aufgenommen. Der Ausschuss tagt mindestens zweimal im Jahr. Alle Lehrkräfte und Bediensteten an den Schulen können sich mit Fragen zum Arbeitsschutz an die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses wenden. Die GEW wird von Hildegard Pongratz-Porr und Harald Freiling vertreten. Eine Liste mit Adressen der Mitglieder und ihren jeweiligen Zuständigkeiten sollte an den Schulen vorhanden sein oder kann im Staatlichen Schulamt angefordert werden.

## SCHWERBEHINDERUNG

Das Sozialgesetzbuch IX ermöglicht schwerbehinderten Menschen u. a. Kündigungsschutz, Anspruch auf besondere Arbeitsberatung und -vermittlung sowie eine begleitende Hilfe im Arbeitsleben, Steuererleichterungen und Rechte zur Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen.

Zur Geltendmachung dieser Rechte bedarf es einer Feststellung über den Grad der Behinderung (GdB). Dies erfolgt durch einen Antrag beim zuständigen Versorgungsamt. Auch Behinderte mit einem GdB von 30 und 40 können unter Umständen durch einen Gleichstellungsantrag beim Arbeitsamt die Möglichkeit erhalten, die Nachteilsausgleiche für Schwerbehinderte in Anspruch zu nehmen (mit Ausnahme der Pflichtstundenermäßigung).

Aus der Pflichtstundenverordnung geht hervor, dass schwerbehinderte Lehrkräfte (ab GdB 50%) die Möglichkeit haben, eine Stundenermäßigung (§ 17 der Pflichtstundenverordnung) von bis zu 5 Stunden zu beantragen. In welcher Höhe diese auch bei reduziertem Stellenumfang gewährt wird, hängt vom Einzelfall ab. Dies muss bei der amtsärztlichen Untersuchung geklärt werden. Alle Lehrkräfte können unabhängig von der Schwerbehinderteneigenschaft eine Stundenermäßigung nach § 18 der Pflichtstundenverordnung „zur Wiederherstellung der Gesundheit“ z.B. nach schwerer Erkrankung beantragen. Entsprechende Anträge auf Stundenermäßigung müssen auf dem Dienstweg an das Schulamt gestellt werden

Am 27. April 2005 wurden im Bereich des Kultusministeriums die Integrationsvereinbarungen unterzeichnet. Darin werden u. a. folgende Nachteilsausgleiche für Schwerbehinderte aufgeführt, die alle im Einzelfall mit der Schulleitung geregelt werden können:

- Auf schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte ist bei der Stundenplangestaltung (Arbeitszeit und Arbeitspausen) besondere Rücksicht zu nehmen.
- Sie können zum Vertretungsunterricht nur mit ihrer Zustimmung herangezogen werden.
- Sie können je nach Art und Schwere der Behinderung von der Pausenaufsicht befreit werden.
- Bei der Lage der Klassenräume, bei Klassenausflügen und -fahrten, bei der beruflichen Fortbildung, bei der dienstlichen Beurteilung, bei der Bereitstellung eines Parkplatzes, sowie bei Abordnungen und Versetzungen ist bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten besondere Rücksicht zu nehmen.

Schwerbehinderte Beamte können ohne Versorgungsabschläge mit dem 63. Lebensjahr in den Ruhestand gehen. Bei schwerbehinderten Beamten, die vor dem 16.11.1950 geboren sind und am 16.11.2000 schwerbehindert waren, ist dies sogar schon mit Vollendung des 60. Lebensjahres möglich.

Für Fragen zur Schwerbehinderung wenden Sie sich bitte an **Gesamtvertrauensfrau der schwerbehinderten Lehrer und Lehrerinnen:** Ursel Czichy, Tel. 06150-81603, [u.czichy@gg.ssa.hessen.de](mailto:u.czichy@gg.ssa.hessen.de)

## Altersteilzeit

Für Beamtinnen und Beamte im Schuldienst kann Altersteilzeit bewilligt werden, wenn sie das 58. Lebensjahr vollendet haben. Schwerbehinderte können bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Altersteilzeit kann von Lehrerinnen und Lehrern grundsätzlich nur in Form des Blockmodells in Anspruch genommen werden. Dies bedeutet, dass die Lehrkräfte zunächst im bisherigen Umfang weiter arbeiten (Arbeitsphase). Nach der Hälfte des Altersteilzeit-Zeitraums erfolgt die Freistellung bis zum Beginn des Ruhestands (Freistellungsphase). Bei Teilzeitbeschäftigten muss vor Beginn die während der Altersteilzeit maßgebliche Arbeitszeit ermittelt werden. Hierfür wird der Durchschnitt der letzten 3 Jahre zu Grunde gelegt. Bereits mit Beantragung der Altersteilzeit muss die Lehrkraft entscheiden, ob der Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 Jahren, bereits mit dem Erreichen der Antragsaltersgrenze mit 63 Jahren oder zwischen diesen beiden Geburtstagen beginnen soll. Beginn und Ende der Altersteilzeit müssen an einem Schuljahres- bzw. Schulhalbjahreswechsel liegen. Anträge auf Bewilligung sind spätestens bis zum 30.4. für den Beginn der Altersteilzeit am 1.8. zu stellen, bis zum 31.10 für den Beginn am 1.2.. Das Staatliche Schulamt hat zugesagt, Anträge zeitnah zu bescheiden, d.h. in der Regel ein halbes Jahr vor Beginn der Altersteilzeit. Die Altersteilzeit muss einen Zeitraum von mindestens einem Jahr umfassen. Nach gegenwärtigem Rechtsstand muss Altersteilzeit bis zum 31.12.2009 angetreten werden. Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Altersteilzeit über das Jahr 2009 hinaus fortgesetzt wird. Für den Schulbereich muss nach der derzeitigen Regelung das 58. Lebensjahr vor dem 1.8.2009 vollendet sein, da die Altersteilzeit nur am 1.8. (Schuljahresende) bzw. 1.2. (Schulhalbjahreswechsel) beginnen bzw. enden darf.

Ein Antrag auf Altersteilzeit kann nur abgelehnt werden, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Gegebenenfalls müssen sich Betroffene mit dem Schulpersonalrat bzw. dem Gesamtpersonalrat in Verbindung setzen. Bisher wurden alle Anträge im Bereich des Staatlichen Schulamtes GG/MT genehmigt, auch die von Schulleitungsmitgliedern und Lehrkräften mit „Mangelfächern“.

### Steuerliche Aspekte beachten

Bei Altersteilzeit erhalten die Beschäftigten zu ihrer Besoldung auf Basis der hälftigen Arbeitszeit einen Zuschlag, durch den das Nettoeinkommen auf insgesamt 83% des fiktiven (!) Nettogehalts aufgestockt wird.

Häufig führt der Berechnungsmodus – unter anderem durch den generellen Abzug von 8% der Lohnsteuer (Kirchensteuerhebesatz) - dazu, dass die Gesamtbezüge **unter 83% des bisherigen Nettogehalts** liegen. Dabei ist zu beachten:

- Alle Beschäftigten können durch einen Verzicht auf Eintragung oder durch die nachträgliche Streichung eines Steuerfreibetrages in die Lohnsteuerkarte ihren Altersteilzeitzuschlag erhöhen.
- Ohne sogenannten Vorwegabzug werden die monatlichen Nettodienstbezüge während der Altersteilzeit abgesenkt. Dies führt direkt zur Erhöhung des Altersteilzeitzuschlages, da Nettobezüge und Zuschlag zusammen immer 83% des bisherigen fiktiven Nettogehalts bilden. Wer seine Freibeträge schon im laufenden Jahr geltend macht und nicht erst im Rahmen der Einkommenssteuererklärung, schenkt diesen Teil seiner steuerlichen Entlastung dem Dienstherrn.
- Verheiratete beeinflussen den Altersteilzeitzuschlag durch die Wahl der richtigen Steuerklasse! Allerdings kann ein Wechsel der Steuerklasse allein zum Zweck der Erhöhung des Altersteilzeitzuschlages als rechtsmissbräuchlich angesehen werden. Davon ist jedoch dann nicht auszugehen, wenn die Steuerklasse bereits lange vor der Altersteilzeit gewählt wurde (mindestens vor Beginn des Steuerjahres und nicht nach Stellung des Altersteilzeitantrages) oder wenn der Wechsel der Steuerklasse den tatsächlichen Einkommensverhältnissen entsprach und früher nur aus Unkenntnis oder aus anderen subjektiven Gründen versäumt wurde. Um Konflikte zu vermeiden, kann es hier sinnvoll sein, einen Steuerberater zu konsultieren.
- Abschließend soll noch darauf hingewiesen werden, dass der Altersteilzeitzuschlag zwar selbst steuerfrei ist, aber dem sogenannten **Progressionsvorbehalt** unterliegt: Das Finanzamt berücksichtigt im Lohnsteuerjahresausgleich bei der Bestimmung der Höhe des Steuersatzes, mit dem das sonstige Einkommen veranlagt wird, auch den Altersteilzeitzuschlag. Dies vermindert die Nettobezüge. Das HKM geht unter Berücksichtigung der Steuerprogression von einem realen Anteil von 80% aus. Der GEW sind Einzelfälle bekannt, wo der reale Anteil auf bis zu 78% absank.

**Nebentätigkeiten** dürfen nur in dem Umfang ausgeübt werden wie dies auch für Vollzeitbeschäftigte möglich ist, somit ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht überschreiten.

## ALTERSTEILZEIT FÜR ANGESTELLTE

Während Altersteilzeit von Beamtinnen und Beamten ab 58 Jahren beantragt werden kann, gibt es für Angestellte nach dem Tarifvertrag zwar bereits die Möglichkeit, einen solchen Antrag ab dem 55. Lebensjahr zu stellen, einen Rechtsanspruch jedoch erst ab 60. Anträge vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden mit dem Hinweis auf die „Unterrichtsgarantie“ abgelehnt. Anträge von Lehrkräften für den muttersprachlichen Unterricht werden dagegen genehmigt. Die GEW fordert mindestens eine Gleichstellung mit den Beamtinnen und Beamten, für die Anträge ab 58 genehmigt werden.

### Altersermäßigung

Der Anspruch auf die Altersermäßigung nach § 16 Pflichtstundenverordnung (neu) bleibt auch in der ATZ erhalten (Verfügung StSchA GG/MTK vom 21.8.2001).

## Ruhestand

**Gesetzliche Altersgrenze:** Beamtinnen und Beamte treten nach § 50 Absatz 1 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben (Altersgrenze). Nur wer erst zu diesem Zeitpunkt in den Ruhestand tritt, hat keine Abschlüsse bei der Altersversorgung (siehe: „Versorgungsabschlüsse“).

**Sonderregelung für Lehrkräfte:** Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen gibt es eine Sonderregelung, die sie gegenüber anderen Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung benachteiligt. Abweichend von den Altersgrenzen werden sie erst „mit Ablauf des letzten Monats des Schuljahres“ in den Ruhestand versetzt, in dem sie die gesetzliche Altersgrenze von 65 Jahren oder die Antragsaltersgrenze von 63 Jahren (beziehungsweise von 60 Jahren für Schwerbehinderte) erreicht haben. Die Schulverwaltung hat sich jedoch darauf festgelegt, dass die Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf des Schul**halb**jahres erfolgt, in dem die Altersgrenze erreicht wird.

**Antragsaltersgrenze:** Beamtinnen und Beamte können nach § 51 Abs. 4 HBG auch ohne Dienstunfähigkeit auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden,

- wenn sie schwerbehindert sind im Sinne des § 1 des Schwerbehindertengesetzes (Grad der Behinderung: wenigstens 50) **und** das 60.Lebensjahr vollendet haben,
- wenn sie das 63.Lebensjahr vollendet haben.

Die Betroffenen müssen jedoch Versorgungsabschlüsse in Kauf nehmen, wenn die Pensionierung vor Vollendung des 65. Lebensjahrs erfolgt. Eine frühere Versetzung in den Ruhestand ist nur bei Dienstunfähigkeit möglich. Dies gilt auch dann, wenn der Beamte oder die Beamtin bereits die maximalen Versorgungsansprüche „erdient“ hat oder sich mit einer niedrigeren Versorgung zufrieden geben würde. Versorgungsabschlüsse gelten nicht nur für die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, sondern dauerhaft. Der Versorgungsabschlag beträgt 3,6 % pro Jahr, maximal jedoch 10%. Seit dem 1.1.2004 ist es in Hessen möglich, auf Antrag bis zur Vollendung des 68.Lebensjahres im aktiven Beamtenverhältnis zu bleiben. Voraussetzung ist jedoch, dass ein dienstliches Interesse vorliegt. Die Verschiebung des Ruhestandsbeginns wird jeweils für ein Jahr ausgesprochen.

## **DIENSTUNFÄHIGKEIT UND TEILDienstFÄHIGKEIT**

DIE VERSETZUNG IN DEN VORZEITIGEN RUHESTAND AUS GESUNDHEITLICHEN GRÜNDEN (DIENSTUNFÄHIGKEIT) KANN ZU JEDEM ZEITPUNKT ZUM MONATSENDE ERFOLGEN. DER RUHESTAND BEGINNT NACH § 56 ABSATZ 2 HBG MIT DEM ENDE DER DREI MONATE, DIE AUF DEN MONAT FOLGEN, IN DEM DIE VERSETZUNG IN DEN RUHESTAND MITGETEILT WURDE.

Das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit kann von der Behörde eingeleitet werden oder vom Betroffenen selbst beantragt werden.

Nach den Regelungen in § 54 HBG kann der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamte selbst nach Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis beantragen, solange er noch nicht 60 Jahre alt ist. Auch die Behörde kann den Beamten verpflichten, sich einer neuerlichen Überprüfung seiner Dienstfähigkeit zu unterziehen.

Auch das Hessische Beamtengesetz sieht im § 51 a HBG inzwischen die „Teildienstfähigkeit“ vor. Das jetzt zuständige Versorgungsamt kann anstelle der Dienstunfähigkeit nunmehr auch eine Teildienstfähigkeit feststellen. Danach ist der Beamte in einem festzulegenden Umfang seiner Arbeitszeit dienstfähig (mindestens 50%), im verbleibenden Umfang wird er für dienstunfähig erklärt. Er erhält die Bezüge im Umfang der verbleibenden Arbeitszeit, mindestens der erworbenen Versorgungsansprüche, sowie eine Ausgleichszahlung. Diese soll verhindern, dass eine „teildienstfähige“ Lehrkraft finanziell schlechter gestellt ist als eine dienstunfähige Lehrkraft.

Für die Feststellung der Dienstunfähigkeit und Teildienstfähigkeit sind die Versorgungsämter zuständig, für die Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit (§ 18 Pflichtstundenverordnung) die Gesundheitsämter. Das Verlangen der Versorgungsämter nach einer umfassenden Freistellung der behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht kann durch eine Erklärung auf die der Untersuchung zu Grunde liegenden gesundheitlichen Aspekte begrenzt werden.

### **Altersurlaub**

Der Altersurlaub nach § 85f HBG kann von Beamtinnen und Beamten in Anspruch genommen werden, die das 55.Lebensjahr vollendet haben. Altersurlaub muss grundsätzlich für den Zeitraum bis zum Eintritt des Ruhestands beantragt werden. Eine Rückkehr aus der Beurlaubung ist nur in eng begrenzten Ausnahmefällen möglich. Bis zur Versetzung in den Ruhestand erhält der Beamte oder die Beamtin keine Bezüge und hat auch keinen Beihilfeanspruch.

### **Hinzuverdienstmöglichkeiten für Pensionäre erweitert**

Aufgehoben wurden die Hinzuverdienstgrenzen für alle Beamtinnen und Beamte, die entweder mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze pensioniert wurden oder die Antragsaltersgrenze in Anspruch genommen haben. Für sie gelten die Anrechnungsregelungen des Beamtenversorgungsgesetzes über das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen und Erwerbseinkommen (§ 53 BeamtVG) seit dem 1.7.2007 nicht mehr.

## Berechnung des Ruhegehalts

Rechtsgrundlage für die Beamtenversorgung ist das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) vom 1.1. 1992, das die Berechnungsgrundlagen radikal veränderte. Inzwischen wurde auch das mehrfach geändert. Heute gilt im Wesentlichen die Fassung vom 10.12.1998 in Verbindung mit dem Dienstrechtsreformgesetz von 1997. Am 20.12. 2001 traten weitere Veränderungen in Kraft. Insbesondere wurden die maximale Versorgung von 75% auf 71,75 % reduziert, das Witwen- und Waisengeldes um 5% gekürzt, Kindererziehungs- und Pflegezeiten neu geregelt und eine „Teildienstfähigkeit“ eingeführt.

**Mit der Übertragung aller dienst- und versorgungsrechtlichen Kompetenzen auf die Bundesländer im Rahmen der „Föderalismusreform“ sind weitere Veränderungen zu erwarten, unter anderem auch die Übertragung des Zeitplans zur Heraufsetzung des Rentenalters auf die Beamtinnen und Beamten.**

Für alle Pensionsfragen ist seit dem 1.1.2008 ausschließlich das Regierungspräsidium in Kassel zuständig. Auf dem Homepage des RP Kassel findet man reichhaltiges Informationsmaterial ([www.rp-kassel.de](http://www.rp-kassel.de) > Arbeit und Soziales > Versorgungsverwaltung).

War es noch bis zum Jahre 1991 für Beamtinnen und Beamte durchaus möglich, ihre Versorgungsanwartschaften zu berechnen, so ist nunmehr die Berechnung eine Wissenschaft für sich. Grundlagen der Berechnung des Ruhegehalts sind die ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten und die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge.

### Ruhegehaltstfähige Dienstzeiten

Zu den ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten gehören u.a. die Dienstzeiten im Beamtenverhältnis (regelmäßige ruhegehaltstfähige Dienstzeit) und Zeiten eines Wehr- oder Ersatzdienstes. Über diese Zeiten muss bei Eintritt eines Versorgungsfalles von Amts wegen entschieden sein, ein Antrag ist nicht erforderlich.

*Für die Anrechnung folgender Zeiten muss ein formloser Antrag auf Anerkennung als ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten beim Regierungspräsidium in Kassel gestellt werden (Dezernat 14.1, Kurt-Schumacher-Str. 25, 34117 Kassel).*

- ▶ Mindestzeit der Ausbildung, soweit sie für die Übernahme in das Beamtenverhältnis vorgeschrieben ist: Studium bis zu 3 Jahren, Referendariat
- ▶ Beschäftigungszeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes unter bestimmten Voraussetzungen.

Zudem müssen weitere Einschränkungen beachtet werden:

- Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden entsprechend ihrem Anteil an der Vollbeschäftigung berücksichtigt. Vereinfacht ausgedrückt bedeutet dies, dass die Ausbildungs- und Zurechnungszeiten in dem Maße gekürzt werden, wie man „Teilzeit gearbeitet“ hat. Diese „Quotelung“ wurde 1997 als Kürzungsinstrument eingeführt, mittlerweile aber vom Europäischen Gerichtshof als nicht zulässig bezeichnet.
- Die Altersgrenze liegt bei 65 Jahren. Auf eigenen Wunsch kann man mit 63 Jahren in den Ruhestand gehen, muss dann allerdings dauerhafte Abschläge von bis zu 3,6 % pro Jahr der Pensionierung vor 65 in Kauf nehmen.

Die ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten werden bei Versetzung in den Ruhestand wegen **Dienstunfähigkeit** gegebenenfalls um eine so genannte Zurechnungszeit erhöht (früher ein Drittel der Zeit vom Beginn des Ruhestandes bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres – ab dem 1.1.2000 zwei Drittel).

Aufgrund der Tatsache, dass 1992 die Gesetze geändert wurden, gibt es zur Besitzstandswahrung eine Reihe von Stichtagsregelungen und Übergangsvorschriften, die die Berechnung erheblich erschweren.

### Ruhegehaltstfähige Dienstbezüge

Die Grundlage für die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge sind das Grundgehalt, das bei der Versetzung in den Ruhestand maßgeblich ist (dies muss nicht immer die Endstufe der Besoldungsgruppe sein), der Familienzuschlag bis zur Stufe 1 und die ruhegehaltstfähigen Zulagen.

## Ermittlung des Ruhegehalts

Seit dem 1.1.1992 wird jedes Jahr der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit mit einem Ruhegehaltssatz von 1,875 % berücksichtigt. Eine ruhegehaltstfähige Dienstzeit von 42 Jahren ergibt somit einen Prozentsatz von  $42 \times 1,875\% = 78,75\%$ , maximal jedoch 75 %. Ab dem 20.12.2001 gelten ein Prozentsatz von 1,79375 pro ruhegehaltstfähigem Dienstjahr und ein Höchstsatz 71,75 %.

Weitere Informationen erhalten GEW-Mitglieder bei der Landesrechtsstelle und im Mitgliederbereich auf der GEW-Homepage ([www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de), Stichwort Beamtenversorgung). **Wie alle GEW-Kreisverbände** bieten auch die GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus ihren Mitgliedern eine Berechnung ihrer individuellen Pensionsansprüche an. Berechnungen durch die Regierungspräsidien als Pensionsfestsetzungsbehörden werden vom Innenministerium „in eine niedrige Priorität eingestuft“.

Um die Versorgungslücken durch die Pensionskürzungen durch private Vorsorge zu schließen, hat die GEW gemeinsam mit anderen DGB-Gewerkschaften Sondertarife für ihre Mitglieder mit einem Versicherungskonsortium vereinbart: Informationen unter [www.das-rentenplus.de](http://www.das-rentenplus.de) oder bei den örtlichen Vertretungen des Konsortialführers DEBEKA.

## Rechtsschutz

Die GEW bietet ihren Mitgliedern

- kompetente Rechtsberatung
- umfassenden Berufsrechtsschutz
- eine Berufshaftpflichtversicherung

## Rechtsberatung

Die ehrenamtlichen Rechtsberaterinnen und Rechtsberater der GEW-Kreis- und Bezirksverbände bieten den GEW-Mitgliedern eine kompetente Beratung in Fragen des Dienst- und Schulrechts. Anfragen an die Landesrechtsstelle sollten in aller Regel schriftlich erfolgen. Das Problem sollte beschrieben, Unterlagen sollten - so weit vorhanden - in Kopie beigefügt werden. Telefonische Anfragen sind möglich, sollten aber auf wirkliche „Eilfälle“ beschränkt werden. Die telefonische Darstellung von Rechtsfällen birgt immer die Gefahr von Missverständnissen. Sprechstundentermin der Landesrechtsstelle ist montags außerhalb der Schulferien von 13 bis 16 Uhr in der Geschäftsstelle der GEW Hessen in Frankfurt (Zimmerweg 12), Tel. 069-971 2930. Das Rechtsberatungsmissbrauchs-Gesetz verbietet die Rechtsberatung von Nichtmitgliedern.

**Kreisrechtsberater** sind die Kollegen

Harald Freiling (Kreisverband Groß-Gerau),

Tel. 069-636269, Fax: 069-6313775, E-Mail: [freiling.hlz@t-online.de](mailto:freiling.hlz@t-online.de)

Gerd Turk (Kreisverband Main-Taunus)

Tel. 06171-52671, Fax: 06171-3564, E-Mail: [gerd.turk@t-online.de](mailto:gerd.turk@t-online.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 die Abwehr von Regressansprüchen.

**bei Angestellten:** Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber über Vergütung, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen, Eingruppierung, Abmahnungen, Kündigungen, 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 Eintritt in die GEW liegen. Der Rechtsschutz der GEW wird dann gewährt, wenn es sich um eine berufsbezogene Angelegenheit handelt, die rechtliche Verfolgung der Angelegenheit Aussicht auf Erfolg verspricht und die Voraussetzungen vorliegen, wie sie in den von der GEW-Bund beschlossenen Rechtsschutzrichtlinien näher geregelt sind

Rechtsschutz in Strafsachen kann bewilligt werden, wenn der Anlass im beruflichen Bereich liegt, z.B. beim Vorwurf der Verletzung der Aufsichtspflicht gegenüber Schülerinnen und Schülern.

Der Rechtsschutz der GEW deckt alle in einem Verfahren entstehenden Kosten ab, Gerichts- und sonstige Verfahrenskosten, Anwaltskosten im Rahmen der gesetzlichen Gebührenordnungen. Soll für die Beauftragung von Anwältinnen und Anwälten und für die Einleitung gerichtlicher Schritte Rechtsschutz gewährt werden, so muss die Landesrechtsstelle auf jeden Fall **vor** der Konsultierung eines Anwalts eingeschaltet werden. Gewährung von Rechtsschutz setzt naturgemäß die Zahlung des satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrages voraus.

### **Berufshaftpflichtversicherung**

Voraussetzung für Leistungen aus der Berufshaftpflichtversicherung ist eine mindestens dreimonatige Mitgliedschaft und die Entrichtung des satzungsgemäßen Beitrags. Unter den Versicherungsschutz fällt die gesamte dienstliche Tätigkeit, also: Unterricht, Betreuung und schulische oder dienstliche Veranstaltungen wie etwa Wandertage, Klassen- und Studienfahrten ins In- und Ausland. Dazu ein Beispiel: Während eines Wandertages erlaubt die Lehrkraft den Kindern, in einem See zu baden; über die genauen Verhältnisse (wie etwa Wassertiefe) hat sie sich vorher nicht informiert. Eine Schülerin stößt bei einem Kopfsprung auf einen dicht unter der Wasseroberfläche liegenden Stein und erleidet dadurch eine Querschnittslähmung. Der Sozialversicherungsträger macht die Lehrkraft wegen grober Fahrlässigkeit in Höhe seiner Leistungen von 70.000 Euro regresspflichtig. Dazu werden noch die Ansprüche aus Rentenleistungen kommen.

Unter den GEW-Versicherungsschutz fällt auch der Verlust von Dienstschlüsseln.

Falls die Leistungen des Versicherungsschutzes in Anspruch genommen werden müssen, wendet man sich an den GEW-Kreis- oder -Bezirksverband oder an die Landesgeschäftsstelle der GEW Hessen. Hier werden die Formulare für die Schadensanzeige bereitgehalten. Die vom Mitglied ausgefüllten Schadensanzeigen werden unverzüglich an die Landesgeschäftsstelle der GEW Hessen geschickt, die prüft, ob die Voraussetzungen für den Versicherungsschutz gegeben sind (Mitgliedschaft, Wartezeit, Beitragsleistung) und die Unterlagen weiterleitet.

**Ausgeschlossen** sind vorsätzlich herbeigeführte Schäden, Haftpflichtansprüche aus Schäden im Zusammenhang mit dem Besitz oder Führen von Kraftfahrzeugen, Motorbooten, mit Hilfsmotoren versehenen Fahrzeugen aller Art, eigenen Wasserfahrzeugen sowie von Luftfahrzeugen und das Abhandenkommen von Sachen, die der Schule oder Dienststelle gehören (außer Dienstschlüsseln). Ausgeschlossen ist auch ein Verlust von in Verwahrung genommenem Geld von Schülerinnen und Schülern.

Beim Verlust oder der Beschädigung von schuleigenen Geräten (mit Ausnahme der Schulschlüssel) trifft die Lehrkraft zunächst keine Haftung (Haftungsfreistellung gemäß § 839 BGB und Art. 34 GG), sofern der Schaden nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt wurde. Deshalb sollte man einen solchen Schaden umgehend dem Dienstherrn und der GEW melden, keine Ansprüche anerkennen, keine Zahlungen leisten und auch keine Reparaturaufträge erteilen.

Die Versicherungssummen sind bei Personen- und Sachschäden auf 3 Millionen Euro begrenzt, bei Vermögensschäden auf 200.000 Euro, bei Schäden an den für den Schulbereich zur Verfügung gestellten Sachen auf 10.000 Euro und beim Verlust von Schulschlüsseln auf 30.000 Euro.