

ARBEITS

Ratgeber

PLATZ

für die

SCHULE

tägliche Praxis



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt
Telefon: 069 - 97 12 93-0
Fax: 069 - 97 12 93-93
eMail: info@hessen.gew.de
Internet: www.gew-hessen.de

Autorinnen und Autoren der Stichworte:
Christoph Baumann, Joachim Euler, Harald Freiling, Marianne Friemelt,
Volrad Döhner, Gert L. Knipfer, Regine Köhler, Annette Loycke,
Hartwig Schröder, Adelheid Viesel

Redaktion: Hartwig Schröder, Ulrich Martin
Satz + Layout: Barbara Dietz-Becker
Druck: Druckkollektiv Gießen
Karikaturen: Thomas Plaßmann

Frankfurt, März 2004, Auflage: 12.000

INHALT

Vorwort	5
Arbeitsbedingungen	
Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer	7
Abordnung/Versetzung/Umsetzung	15
Teilzeit/Beurlaubung/Altersteilzeit	22
Dienstunfähigkeit und Teildienstfähigkeit	29
Beamtenversorgung, Rente und Zusatzversorgung	32
Krankenversicherung und Beihilfe	35
Nebentätigkeit	38
Mutterschutz/Elternzeit/Erziehungsgeld	42
Stillzeiten	46
Dienstbefreiung/Sonderurlaub	50
Fortbildung	55
Schwerbehinderte	59
Frauenförderung	63
Datenschutz	66
Personalakten	70
Schulalltag	
Aufsicht	73
Aufsicht in besonderen Situationen	75
Schulwanderungen/Klassenfahrten	77
Mentorentätigkeit	80
7. Prüfungsmitglied	82
Schulleitung	85
Mitarbeitergespräche	89
Schuletat	90
Verbindungslehrer/Verbindungslehrerin	93
Mitwirkung/Mitbestimmung	
Autonomie und Selbstverwaltung in der Schule	95
Die Schulkonferenz	97
Der Personalrat	100
Eltern und Schule	103
Gewerkschaft	
GEW Anschriften	108
Rechtsschutz	111

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die GEW Hessen legt hiermit eine Neuauflage der Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ vor. Wir publizieren dieses Heft bereits seit 22 Jahren, um unseren Kolleginnen und Kollegen konkrete Hilfestellung bei Fragen des Arbeitsalltags in den Schulen an die Hand zu geben. Dabei versuchen wir, die Rolle, in der sich Lehrerinnen und Lehrer sowie sozialpädagogische Fachkräfte als Beschäftigte und als Pädagoginnen bzw. Pädagogen befinden, gleichermaßen zu beachten.

Diese Überarbeitung berücksichtigt die Änderungen des hessischen Schulrechts, des Beamtenrechts, sowie weiterer für den Arbeitsplatz Schule relevanter Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die bis zum 1. Februar 2004 erfolgt sind. Die zur Zeit auf dem Tisch liegenden Entwürfe(!) eines Lehrerbildungsgesetzes und einer neuerlichen Änderung des Schulgesetzes mit ‚Turboabitur‘, Ausbau von Querversetzung usw. konnten dabei natürlich noch nicht eingearbeitet werden.

Wir geben im „Arbeitsplatz Schule“ Informationen zur Rechtslage und nennen Fundstellen, durch die man das eine oder andere vertiefen kann, geben praktische Hinweise und beschreiben an vielen Stellen auch die politischen Probleme, die auf den Arbeitsplatz Schule einwirken. Gegenüber älteren Auflagen haben wir die Zahl der Stichworte erweitert. Die zusätzlichen Themen spiegeln den wachsenden Beratungsbedarf vor allem im Bereich „Versorgung“ wider, den wir in der Arbeit unserer Landesrechtsstelle registrieren.

Der „Arbeitsplatz Schule“ ist eine der beliebtesten Publikationen der hessischen GEW. Zu vielen der in unserem Ratgeber angesprochenen Fragen hat die GEW allerdings auch an anderer Stelle etwas zu sagen. In der HLZ, in Informationsdiensten, Broschüren und weiteren Publikationen sind ebenfalls wichtige Informationen enthalten, die man in Ergänzung zu diesem Ratgeber beachten und gegebenenfalls sammeln sollte.

Der „Arbeitsplatz Schule“ ist ein Dank an unsere Mitglieder. Er soll aber auch über die Grenzen der Organisation hinaus deutlich machen, dass die GEW die Interessen ihrer Mit-

glieder in vielfältigen Formen vertritt, auch durch die Bereitstellung nützlicher Materialien. Wie bisher gilt, dass wir neben gutem Informationsmaterial weiterhin eine starke GEWerschaft brauchen, um die Probleme des Alltags in der Schule zu bewältigen, eine GEWerschaft, die hilft, Rechte zu wahren und Interessen durchzusetzen und nicht jeden Einzelnen auf sich allein gestellt lässt.

Die GEW informiert und berät, zum Beispiel durch diese Publikation. Die GEW gewährt Rechtsschutz, wenn und soweit dies im Einzelfall möglich und Erfolg versprechend ist. Zur Klärung von Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung initiiert und betreut sie Musterverfahren, durch die in den vergangenen Jahren jeweils für eine Vielzahl von Betroffenen strittige Sachverhalte geklärt, Verschlechterungen abgewehrt und Verbesserungen durchgesetzt werden konnten. Beispiele hierzu finden sich in den Erläuterungen zu einer Reihe von Stichworten. Vertretung gemeinsamer Interessen beginnt am jeweiligen Arbeitsplatz. Kenntnis der gegebenen Rechte und Möglichkeiten ist dabei eine wesentliche Voraussetzung. Dazu soll unser Ratgeber ein Stück beitragen.

Der Sozial- und Bildungsabbau in unserem Land muss allerdings mit politischen Mitteln bekämpft werden. Der bundesweite Abbau sozialer Errungenschaften und die Auswirkungen der konservativen Wende in der hessischen Bildungspolitik zeigen sich an vielen Stellen des Arbeitsalltags. Seit Sommer 2003 schlägt auch die von Ministerpräsident Koch eingeleitete Kahlschlagpolitik im Bereich materieller Arbeitsbedingungen und durch die Vernichtung von sozialen Unterstützungssystemen im Umfeld von Schule massiv zu Buche. Hinzu kommt, dass die Interessenvertretung durch Personalräte von der CDU - Mehrheit durch zusätzliche Einschnitte bei den Beteiligungsrechten im Hessischen Personalvertretungsgesetz weiter erschwert worden ist.

Um Widerstand gegen diese Politik zu organisieren, bedarf es mehr denn je einer starken GEWerschaft.

Neben gewerkschaftspolitischer Interessenvertretung und der gemeinsamen Organisation von Protesten gegen den Bildungs- und Sozialabbau - wie z.B. am 18. November 2003 -

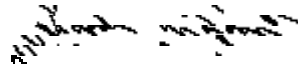
ist auch die gewerkschaftliche Anbindung der Personalratsarbeit wichtiger denn je.

Mit einer starken GEWerkchaft im Rücken ist es für jeden einzelnen leichter, die am Arbeitsplatz Schule gegebenen Möglichkeiten und Rechte wahrzunehmen.

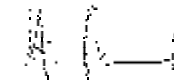
Deshalb noch eine Bitte zum Schluss: Jedes weitere Mitglied macht die GEW noch stärker und noch handlungsfähiger. Wer also nicht Mitglied ist, sollte genau überprüfen, ob er oder sie sich das in diesen schwierigen Zeiten noch leisten kann. Mitglieder sollten andere verstärkt auf eine Mitgliedschaft in unserer GEWerkchaft

ansprechen und werben. Ein Mitgliedsantrag ist am Ende des Heftes zu finden.

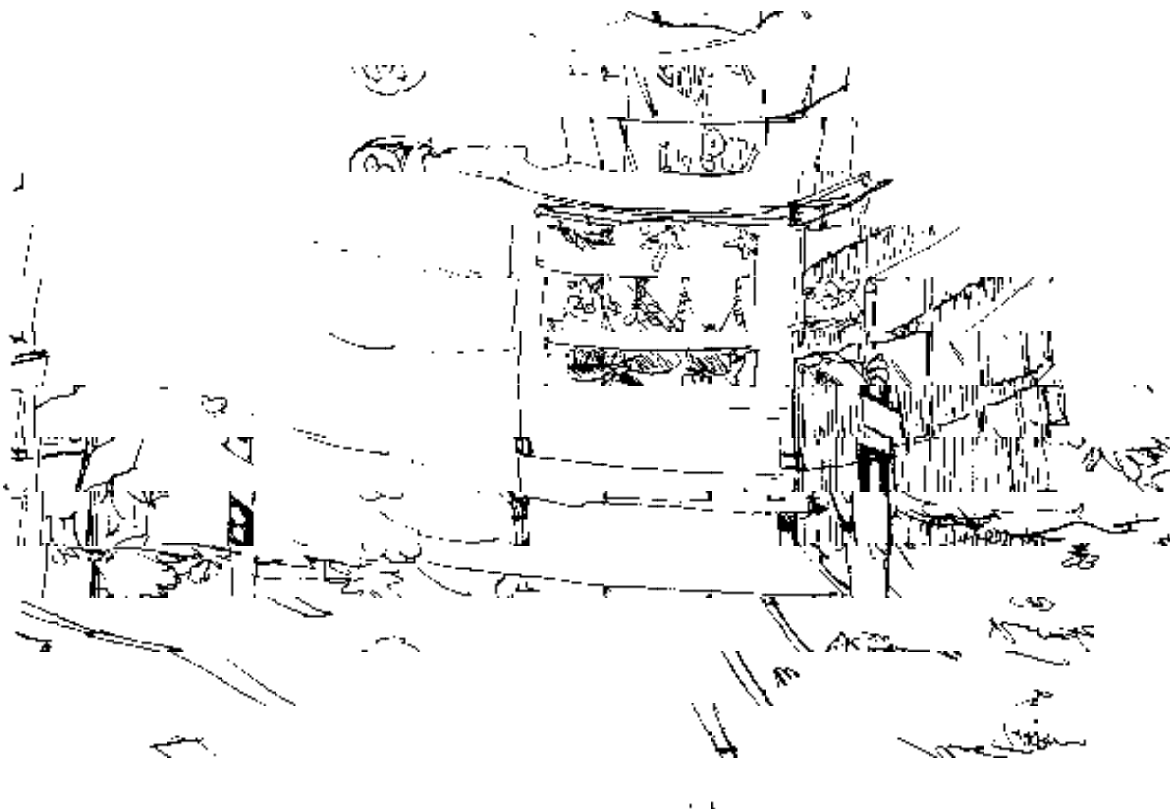
Mit freundlichen Grüßen



Jochen Nagel ,GEW Landesvorsitzender



Hartwig Schröder, Leiter der GEW Rechtsabteilung



Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer

Das Problem

Dorothea S. ist Sonderschullehrerin. Sie hat Interesse am integrativen Unterricht und lässt sich an eine Grundschule abordnen. Als ihr Schulleiter ihr den neuen Stundenplan eröffnet, stellt sie fest, dass dort eine Stundenverpflichtung von 29 Pflichtstunden zugrunde gelegt worden ist. Sie protestiert. Zu Recht?

Alfred K. ist 55. Er ist überwiegend als Ausbilder am Studienseminar tätig und mit weniger als der Hälfte seiner Stundenzahl an die Schule rückabgeordnet. Er möchte wissen, welche Altersentlastung ihm zusteht?

Lisa F. ist Lehrerin an einer Haupt- und Realschule. Mit Beginn des neuen Schuljahres stellt sie fest, dass in ihrem Stundenplan für das erste Halbjahr nicht 27, sondern 29 Stunden erscheinen. Das habe unterrichtsorganisatorische Gründe, teilt ihr der Schulleiter auf Anfrage mit. Sie fragt beim Personalrat an, ob dies rechtens sei.

An der Wilhelm-Leuschner-Gesamtschule stellt der stellvertretende Schulleiter in der ersten Gesamtkonferenz die von der Schulleitung beschlossenen Grundsätze für die Organisation des Vertretungsunterrichts im kommenden Schuljahr vor. Er erläutert unter anderem, dass eine schulinterne Vertretungsreserve aus jenen drei zusätzlichen Pflichtstunden gebildet werden solle, die jede Lehrkraft nach geltendem Beamtenrecht zusätzlich zu der in der Pflichtstundenverordnung genannten Stundenzahl zu halten habe. Man werde diese Stunden als Bereitschaftsstunden im jeweiligen Stundenplan ausweisen. Das Kollegium protestiert. Mit Erfolg?

Die Rechtslage im Überblick

Das Thema Lehrerarbeitszeit ist so umfangreich und die immer wieder auftauchenden Fragen sind so zahlreich, dass man mit diesem Thema ganze Bücher füllen könnte. In diesem Rahmen können nur die wichtigsten Punkte kurz angerissen werden.

Auch für Lehrkräfte gibt es einen gesetzlich bzw. tarifvertraglich geregelten Rahmen der wöchent-

lichen Arbeitszeit. Auch für beamtete Lehrkräfte gelten im Prinzip die Regelungen des § 85 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) in Verbindung mit der Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte, wonach die regelmäßige Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte seit dem 1.1. 2004 42 Stunden pro Woche beträgt. Für angestellte Lehrkräfte gilt der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), der in § 15 – bei Redaktionsschluss dieser Auflage - unverändert eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden vorsieht. Beide Regelungen werden nach herrschender Auffassung zulässigerweise jedoch durch andere Vorschriften ergänzt bzw. konkretisiert, die in der Praxis zu ganz anderen Ergebnissen führen.

Die Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern gliedert sich typischerweise in einen gesetzlich fixierten, messbaren Teil, der im wesentlichen aus der festgelegten Unterrichtsverpflichtung besteht, sowie in einen nicht quantifizierten, disponiblen Teil. Dieser disponible Teil umfasst wiederum zwei Bereiche, einen fremdbestimmten Bereich (Konferenzen, Sprechzeiten, sonstige in der Schule zu erledigenden Aufgaben, Fortbildung, Schulfahrten, Wanderungen, etc.) und einen frei zu gestaltenden Bereich (Unterrichtsvor- und -nachbereitung, sonstige Planungen etc.). Selbstverständlich hängt der Umfang der Zeit für Vor- und Nachbereitung, Korrekturen etc. vom Umfang der Unterrichtsverpflichtung ab. „Frei“ ist man als Lehrkraft in der Regel nur im Hinblick auf die Frage, wann man die notwendigen Arbeiten im disponiblen Bereich außerhalb der Unterrichtszeit erledigt.

Typisch für die Regelung der Lehrerarbeitszeit ist also, dass der Gesetzgeber und der Dienstherr durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften einen breiten Katalog von Aufgaben festlegen, die aber nur zu einem Teil (Unterrichtspflichtstunden) quantifiziert sind. Prinzipiell wird anerkannt - auch durch die Gerichte -, dass der Umfang der Aufgaben insgesamt so gestaltet werden muss, dass Lehrkräfte im Durchschnitt zeitlich nicht höher beansprucht werden, als sonstige Beschäftigte im öffentlichen Dienst aufgrund der für sie geltenden gesetzlichen oder tariflichen Arbeitszeitregelungen. Praktisch nehmen sich die Behörden - wiederum mit Billigung der Gerichte - jedoch hier einen breiten Spielraum heraus. Erhöhung der Unterrichtszeiten und Übertragung zusätzlicher Aufgaben waren in den letzten Jahren in Hessen die Regel.

Wichtigste „Arbeitszeitregelung“ für Lehrkräfte ist die Pflichtstundenverordnung (PflichtStdVO), die zur Zeit in der Fassung der Verordnung vom 3. 12. 2003, ABl. 2004, S.2) gilt. Rechtsgrundlage für diese lehrerspezifische Arbeitszeitregelung ist der § 85 Abs.1 HBG. In dieser Vorschrift wird der Kultusminister ermächtigt, die Arbeitszeit der Lehrkräfte in anderer Form zu regeln, als die allgemeine Wochenarbeitszeitregelung in Form von Zeitstunden. Durch die Sonderregelung 2 I zum BAT (SR 2 I BAT) gilt die Pflichtstundenverordnung auch für angestellte Lehrkräfte. In der SR 2 I haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, dass unter anderem zur Regelung der Arbeitszeit die für die jeweiligen Beamten geltenden Vorschriften anzuwenden sind.

§ 1 PflichtStdVO

„Wöchentliche Pflichtstundenzahl

(1) Die Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte wird bestimmt durch die Schulform, an der die jeweilige Lehrkraft den größten Teil ihrer Unterrichtsstunden erteilt.

(2) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung beträgt:

1. an Grundschulen und in Grundschul-
klassen an Schulen, die mit einer Grund-
schule verbunden sind, 29 Stunden,
2. an Sonderschulen und in Sonder-
schulklassen an Schulen, die mit einer
Sonderschule verbunden sind, 28 Stunden,
3. an Hauptschulen, Realschulen, Haupt-und
Realschulen sowie an Haupt- und Real-
schulzweigen kooperativer Gesamtschu-
len, 27 Stunden,
4. an Förderstufen 26 Stunden,
5. an integrierten Gesamtschulen
a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden in der
gymnasialen Oberstufe, 25 Stunden,
b) sonst 26 Stunden,
6. an Gymnasien und Gymnasialzweigen
kooperativer Gesamtschulen
a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden in der
gymnasialen Oberstufe, 25 Stunden,
b) sonst 26 Stunden,

7. an Abendgymnasien und Hessenkollegs
a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden nach
20.00 Uhr, 23 Stunden,
b) sonst 24 Stunden,
8. an Abendhauptschulen und Abend-
realschulen
a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden nach
20.00 Uhr, 25 Stunden,
b) sonst 26 Stunden,
9. an beruflichen Schulen
a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden nach
20.00 Uhr, 24 Stunden,
b) sonst 25 Stunden.

Ab dem Schuljahr, das der Vollendung des 50. Lebensjahres folgt, bis einschließlich des Schulhalbjahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird, verringert sich die Unterrichtsverpflichtung um 0,5 Unterrichtsstunden; ab dem Schuljahr, das der Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, um eine Unterrichtsstunde.

(3) Für Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung werden abweichend von den Regelungen des Abs. 2 folgende Festlegungen getroffen:

- Die wöchentliche Pflichtstundenzahl beträgt:
1. für Lehrkräfte der sonderpädagogischen
Beratungs- und Förderzentren, die an mehr
als zwei Schulen eingesetzt sind, 27 Stunden,
 2. für Lehrkräfte, die mit mehr als der Hälfte
ihrer Pflichtstunden in Hauptschulklassen mit
mehr als 23 Schülerinnen und Schülern ein-
gesetzt sind, 26 Stunden.

Ab dem Schuljahr, das der Vollendung des 50. Lebensjahres folgt, bis einschließlich des Schulhalbjahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird, verringert sich die Unterrichtsverpflichtung um 0,5 Unterrichtsstunden; ab dem Schuljahr, das der Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, um eine Unterrichtsstunde.

(4) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung beträgt eine Stunde mehr als die für Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung festgelegte wöchentliche Pflichtstundenzahl.

(5) Für die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen werden bis einschließlich des Schuljahres, in dem das 50. Lebensjahr vollendet wird, folgende Festlegungen getroffen :

1. an Grundschulen und in Grundschulklassen an Schulen, die mit einer Grundschule verbunden sind,
29 Stunden,
2. an Sonderschulen und in Sonderschulklassen an Schulen, die mit einer Sonderschule verbunden sind,
28 Stunden.

Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen verringert sich ab dem Schulhalbjahr, das der Vollendung des 50. Lebensjahres folgt, bis einschließlich des Schuljahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird, um 0,5 Unterrichtsstunden; ab dem Schuljahr, das der Vollendung des 60. Lebensjahres folgt um eine Unterrichtsstunde.

(6) Bei Lehrkräften, deren Pflichtstundenzahl nach § 85 a des Hessischen Beamtengesetzes ermäßigt worden ist, verringert sich das Mindestmaß des Unterrichtseinsatzes nach Abs. 2 Nr. 5 Buchst. a, Nr. 6 Buchst. a, Nr. 7 Buchst. a, Nr. 8 Buchst. a und Nr. 9 Buchst. a entsprechend dem Umfang der ermäßigten Unterrichtsverpflichtung.

(7) Stichtag für die Bemessung der Pflichtstundenzahl ist der jeweilige Unterrichtsbeginn des Schuljahres.“

§ 1 Abs. 1 Pflichtstundenverordnung formuliert den Grundsatz, dass die Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte nicht mehr - wie früher - durch das Lehramt bestimmt wird, sondern durch die Schulform, in der der überwiegende Teil der Unterrichtsstunden erteilt wird.

Das Prinzip, wonach nicht mehr die Ausbildung sondern die konkrete Tätigkeit für die Bestimmung der Pflichtstundenzahl maßgeblich sein soll, wird in Abs. 4 durchbrochen. Dort wird Lehrkräften, die kein Lehramt besitzen, generell eine zusätzliche Pflichtstunde auferlegt. Dies betrifft vor allem Fachlehrerinnen und Fachlehrer, aber auch Kunst-, Musik-, und Sportpädagogen, die keine volle Lehrerausbildung absolviert haben.

Arbeitszeitkonto

Die Pflichtstundenverordnung vom 9. 7. 1998

und die §§ 2 u. 3 der VO vom 26. 6. 1999 enthielten Regelungen über eine zusätzliche Unterrichtsverpflichtung für 35 – 50 jährige Lehrkräfte (Verpflichtendes Arbeitszeitkonto), die ab dem Schuljahr 2008/2009 wieder ausgeglichen werden soll. In der geltenden Pflichtstundenverordnung sind diese Regelungen nicht mehr enthalten. Allerdings ist diese zusätzliche Unterrichtsverpflichtung leider nicht entfallen, sondern lediglich in eine gesonderte Verordnung „ausgegliedert“ worden. Die Fragen des finanziellen Ausgleichs bei Unmöglichwerden eines Zeitausgleichs, z. B. bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienst oder der Versetzung in ein anderes Bundesland sind in einer weiteren Verordnung geregelt.

In der „Verordnung über ein verpflichtendes „Arbeitszeitkonto...“ vom 14. 1. 2003 heißt es:

„§ 2 Zusätzliche Unterrichtsverpflichtung für Lehrkräfte, für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen erteilen ab dem Schuljahr, das auf die Vollendung ihres 35. Lebensjahres folgt, bis zum Ende des Schuljahres, in dem sie das 50. Lebensjahr vollenden, eine Unterrichtsstunde mehr als es in ihrer Unterrichtsverpflichtung nach den §§ 5 und 7 der bisherigen Verordnung über die Umsetzung der Arbeitszeit der Lehrkräfte auf die Tätigkeit an der Schule vom 9. Juli 1998 (ABl. S. 506) und ab 1. August 1999 nach § 1 der Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte, über die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten und über Pflichtstundenermäßigung vom 26. Juli 1999 (ABl. S. 684) entspricht.

Diese zusätzliche Unterrichtsverpflichtung besteht bis zum Schuljahr 200//2008 einschließlich.

§ 3 Ausgleich der zusätzlichen Unterrichtsstunden für Lehrkräfte, für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

Die nach § 2 zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden sind in der Regel jahrgangsweise ab dem Schuljahr 2008/2009 auszugleichen. Der Ausgleich erfolgt frühestens ab dem Schuljahr, das auf die Vollendung des 50. Lebensjahres folgt.“

Die Arbeitszeitguthaben-Ausgleichsverordnung in der Fassung vom 14. 3. 2003 begründet bei Unmöglichwerden eines Zeitausgleiches nach § 3 der Arbeitszeitkontenverordnung einen Anspruch auf finanziellen Ausgleich wie folgt:

„§ 2 Anspruchsvoraussetzung

Die Ausgleichszahlung wird in folgenden Fällen gewährt:

1. bei Beendigung des Beamtenverhältnisses,
2. beim Wechsel des Dienstherrn
3. bei sonstiger Beendigung der ungleichmäßigen Verteilung der Pflichtstunden, wenn dadurch ein Pflichtstundenausgleich ganz oder teilweise unmöglich wird.

§ 3 Entstehung und Höhe des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die Ausgleichszahlung entsteht mit dem Eintritt des nach § 2 maßgeblichen Ereignisses. Er richtet sich gegen den Dienstherrn, bei dem die zusätzlichen Unterrichtsstunden oder die Zeiten vorausgeleiteter Arbeit geleistet wurden.

(2) Die Höhe der Ausgleichszahlung bestimmt sich nach den im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs geltenden Sätzen der Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte. Für die Bemessung des Umfangs des abzugelenden Arbeitszeitguthabens gelten die für beamtete Lehrkräfte maßgebenden Arbeitszeitregelungen.“

„§ 16 PflichtStdVO 'Altersermäßigung'

Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die mehr als die Hälfte der ihrem regelmäßigen Unterrichtseinsatz nach § 1 entsprechenden Zahl von Pflichtstunden unterrichten, erhalten von dem auf die Vollendung des 55. Lebensjahres folgenden Schuljahr an eine Unterrichtsermäßigung. Diese beträgt bei einer Unterrichtstätigkeit von mehr als drei Vierteln der jeweiligen Pflichtstundenzahl eine Wochenstunde, sonst eine halbe Wochenstunde. Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, erhalten von dem darauf folgenden Schuljahr an bei einer Unterrichtstätigkeit von mehr als drei Vierteln der jeweiligen Pflichtstundenzahl eine Unterrichtsermäßigung von zwei Wochenstunden, sonst von einer Wochenstunde. Bei Lehrkräften sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die Schwerbehinderte nach § 1 des Schwerbehindertengesetzes sind, tritt anstelle der nach § 1 festgesetzten Pflichtstundenzahl als Bemessungsgrundlage die nach § 17 ermäßigte Pflichtstundenzahl.“

Bei der Altersermäßigung handelt es sich um

eine spezielle Regelung für Beschäftigte mit Unterrichtsaufgaben.

Eine vergleichbare Regelung für sonstige Beschäftigte im öffentlichen Dienst gibt es nicht. § 16 PflichtstdVO knüpft an die spezielle Belastung an, die sich aus der Unterrichtstätigkeit ergibt. Sie begründet mithin auch keine Ansprüche für Beschäftigte im Kultusbereich bzw. im Bereich der Schulen, die überwiegend nicht mit Unterrichtsaufgaben befasst sind.

„§ 17 PflichtStdVO

'Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte'

Lehrkräften sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die Schwerbehinderte nach § 1 des Schwerbehindertengesetzes sind, kann das Staatliche Schulamt auf Antrag eine Pflichtstundenermäßigung von zwei Wochenstunden gewähren, wenn die Notwendigkeit dieses Nachteilsausgleichs vom Gesundheitsamt bescheinigt wird. Wenn das Gesundheitsamt eine höhere Pflichtstundenermäßigung empfiehlt und der Medizinaldienst des Regierungspräsidiums dieser Empfehlung zustimmt, kann eine weitere Ermäßigung von bis zu drei Wochenstunden gewährt werden. Die Pflichtstundenermäßigungen sind je nach Art der Behinderung zu befristen. Jede Änderung des Gesundheitszustandes oder der dienstlichen Voraussetzungen ist dem Staatlichen Schulamt zu melden; dies kann seine Entscheidung jederzeit ändern oder aufheben. Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 75 von Hundert beträgt die Pflichtstundenermäßigung nach Satz 1 eine Wochenstunde, die zusätzliche Ermäßigung nach Satz 2 bis zu zwei Wochenstunden; das Staatliche Schulamt kann eine Ermäßigung nach Satz 1 und 2 gewähren, wenn die Notwendigkeit dieses erhöhten Nachteilsausgleichs vom Gesundheitsamt bescheinigt wird.“

Siehe hierzu das Stichwort „Schwerbehinderte“

§ 18 PflichtStdVO

„Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit

Lehrkräften sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen kann zur Wiederherstellung der Gesundheit vom Staatlichen Schulamt auf Antrag vorübergehend eine Pflichtstundenermäßigung bewilligt werden, wenn die Notwendigkeit dieser Diensterleichterung durch Vorlage eines ärztlichen, auf Verlangen des Dienstvorgesetzten eines amts- oder vertrauens-

ärztlichen Zeugnisses nachgewiesen wird. Das ärztliche Zeugnis muss eine Empfehlung über den Umfang und die Dauer der Pflichtstundenermäßigung enthalten. § 17 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.“

Eine Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung nach dieser Vorschrift ist nur möglich, wenn die Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit „vorübergehend“ ist und die „Dienst erleichterung“ dem Ziel der vollen Wiederherstellung der Dienstfähigkeit dient.

Sie wird nicht gewährt, wenn die Dienstfähigkeit dauerhaft, z. B. aufgrund einer chronischen Erkrankung, gemindert ist. Gegebenenfalls kann insoweit eine Pflichtstundenreduzierung nach § 19 in Betracht kommen, wenn eine Anerkennung als Schwerbehinderte/r vorliegt. Bei dauerhaft geminderter Dienstfähigkeit kann nach einer im Jahr 2001 erfolgten Änderung des hessischen Beamtengesetzes (§ 51 a HBG) die Feststellung einer „begrenzten Dienstfähigkeit“ erfolgen und die Arbeitszeit auf bis zu 50% reduziert werden. Näheres hierzu unter dem Stichwort „Teildienstfähigkeit/Teildienstunfähigkeit.“

Mehrarbeit

Weitere arbeitszeitrelevante Vorschriften finden sich in § 85 HBG und der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Dass Lehrkräfte zu Überstunden, in der Regel Vertretungsstunden, herangezogen werden, erlebt jeder in der täglichen Schulpraxis. Beamtenrechtlich heißt dies „Mehrarbeit.“ Hierzu sagt § 85 Abs. 2 HBG:

„Der Beamte ist verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern.“

Der Umfang der unentgeltlich zu leistenden Mehrarbeit beträgt für Beamtinnen und Beamte generell 5 Zeitstunden im Monat. Für Lehrkräfte werden diese 5 Zeitstunden in 3 Unterrichtspflichtstunden umgerechnet. Dies ergibt sich aus der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Werden pro Monat mehr als 3 Mehrarbeitsstunden verlangt (üblicherweise Vertretungsstunden), so ist die gesamte geleistete Mehrarbeit durch entsprechende Dienstbefreiung zu einem späteren Zeitpunkt abzugelten. Ist dies nicht möglich, so ist die gesamte geleistete Mehrarbeit zu vergüten. Hierfür gelten die Sätze der Mehrarbeitsvergütungsverordnung, die nied-

riger liegen, als der rechnerische Stundensatz.

Variabler Unterrichtseinsatz nach § 17 Abs. 4 DO

Eine wichtige arbeitszeitrelevante Vorschrift enthält auch der § 17 Abs. 4 der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DO):

„Um eine sinnvolle Unterrichtsverteilung sicherzustellen, kann die Schulleiterin oder der Schulleiter bei der Festsetzung der wöchentlichen Unterrichtsstunden einer Lehrkraft nach ihrer Anhörung bis zu zwei Stunden von der Pflichtstundenzahl abweichen. Diese Abweichung ist möglichst im zweiten Schulhalbjahr, spätestens im nächsten Schuljahr auszugleichen. Dieser Anspruch bleibt auch beim Wechsel der Schule erhalten.“

Arbeitszeit der Angestellten

Alle zuvor genannten Arbeitszeitregelungen, die sich aus Gesetzen und Verordnungen ergeben, gelten wie schon erwähnt, auch für Angestellte. Der BAT, der in Sachen Arbeitszeit und Überstunden ansonsten eigenständige Regelungen für öffentliche Bedienstete im Angestelltenverhältnis trifft, gilt in diesem Punkt für angestellte Lehrkräfte nicht. Um einheitliche Arbeitszeitregelungen für alle Lehrkräfte zu gewährleisten, haben sich die Tarifvertragsparteien in der „Sonderregelung für Lehrkräfte“ (SR 2 I BAT) darauf verständigt, dass auf angestellte Lehrkräfte die für die jeweiligen Beamten geltenden Vorschriften anzuwenden sind. Dieser Automatismus gilt auch bei Veränderungen der Pflichtstundenverordnung. Besonderheiten bei der Frage der Mehrarbeit teilzeitbeschäftigter Angestellter werden weiter unten erläutert.

Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften wird die Unterrichtsverpflichtung entsprechend des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung reduziert. Ergeben sich bei der Reduzierung der Unterrichtsstunden rechnerisch Stundenbruchteile, so sind innerhalb der Schulhalbjahre, gegebenenfalls schuljahrsübergreifend, unterschiedliche Pflichtstundenzahlen festzusetzen, so dass die Jahresstundenzahl im Ergebnis der rechnerischen Reduzierung entspricht.

Ein zentrales Problem bei der Arbeitszeit von

teilzeitbeschäftigten Lehrkräften liegt im Bereich der außerunterrichtlichen Verpflichtungen. Auch in diesem Bereich haben Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch darauf, dass sie nur proportional zum Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung belastet werden. Die Praxis war und ist jedoch gerade häufig anders. Nach intensiven Bemühungen der GEW und vieler Personalräte erkennen die Schulbehörden jedoch mittlerweile an, dass bei teilbaren außerunterrichtlichen Verpflichtungen bzw. bei solchen Tätigkeiten, die auf mehrere Personen aufgeteilt werden können, (z.B. Pausenaufsichten, Krankheitsvertretungen, Betriebspraktika, Projektwochen) eine proportionale Reduzierung entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung zu erfolgen hat.

Bei nicht teilbaren Dienstpfllichten (z.B. Konferenzen, Dienstbesprechungen, Prüfungen) wird darauf hingewiesen, dass eine sich hieraus ergebende überproportionale Inanspruchnahme von Teilzeitkräften schulintern anderweitig auszugleichen ist.

Das Problem ist so komplex, dass es im Rahmen dieses „Arbeitsplatz Schule“ nicht umfassend abgehandelt werden kann. Ausführlich behandelt ist dieses Problem in einer GEW-Information „Inhalt und Umfang der Dienstpfllichten von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften“, die bei der Landesrechtsstelle der GEW Hessen angefordert werden kann. Mit der gleichen Frage beschäftigt sich auch ein Artikel der HLZ 3/4 2001 „Teilzeitbeschäftigung“.

Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung/ Vergütung

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind grundsätzlich ebenso wie Vollzeitbeschäftigte verpflichtet, Mehrarbeit zu leisten, wenn dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist. Sie sollen jedoch in der Regel nur proportional zum Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung zu Mehrarbeit herangezogen werden. Dieser Grundsatz hat sich in der Vergangenheit auch in der Praxis mehr und mehr durchgesetzt.

Strittig war - und ist teilweise noch - die Frage, ob Teilzeitbeschäftigte zur Leistung unentgeltlicher Mehrarbeit herangezogen werden können, wie dies § 85 HGB vorsieht (s.o.).

Zunächst hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil aus dem Jahr 1999 festgestellt, dass die Arbeitszeitverweisung in der SR 2L BAT für Tarifangestellte nicht die Verpflichtung zur Leistung unentgeltlicher Mehrarbeit erfasse. Werden teilzeitbeschäftigte Angestellte zur Mehr-

arbeit herangezogen, so haben sie Anspruch auf Bezahlung dieser Mehrarbeit von der ersten Stunde an. Darüber hinaus haben sie Anspruch auf Zahlung in Höhe des vollen Stundensatzes. Eine Bezahlung ihrer Überstunden nach den niedrigen Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsordnung verstößt nach der insoweit maßgeblichen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) gegen das Diskriminierungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung. An diese Rechtsprechung des BAG bzw. des EuGH hat sich das Land Hessen nach unserer Kenntnis in den letzten Jahren auch gewöhnt und gehalten.

Ob dies auch für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte gilt, ist nach wie vor strittig. In einer rechtskräftigen Entscheidung hat das Oberverwaltungsgericht Münster im Sommer 2003 festgestellt, dass auch teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nicht zu unentgeltlicher Mehrarbeit herangezogen werden dürften und dass bei geleisteter Mehrarbeit ebenfalls eine Vergütung entsprechend den Stundensätzen zu zahlen sei. Auch eine weitere Entscheidung des EuGH zu dieser Frage ist demnächst zu erwarten. Die hessische Landesregierung hat allerdings bislang nicht erklärt, ob es sich dieser Rechtsprechung beugen werde oder ob auch in Hessen erst noch gerichtliche Verfahren zu dieser Frage eingeleitet bzw. entschieden werden müssen.

Nähere Informationen hierzu enthält eine Information aus der Landesrechtsstelle, auf die unter dem Stichwort „Fundstellen“ verwiesen wird.

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Dorothea S. wird ihr Engagement für den integrativen Unterricht nicht honoriert. An der Grundschule beträgt der Grunddeputat bei der Unterrichtsverpflichtung in der Tat 29 Pflichtstunden. Ihr Protest bleibt leider erfolglos.

Auch Alfred K. kommt nicht in den Genuss der Altersentlastung. Da er überwiegend nicht mehr unterrichtlich tätig ist, hat er keinen Anspruch auf eine anteilige Altersentlastung. Dies wäre nur dann der Fall, wenn er bei zurückgehendem Einsatz am Studienseminar wieder mit mehr als der Hälfte seiner Arbeitszeit an der Schule unterrichten würde.

Auch Lisa F. muss nach Rücksprache mit dem Personalrat feststellen, dass ein Einsatz von 29

Stunden nach der entsprechenden Regelung in der DO zulässig sein kann. Allerdings wird sie gemeinsam mit dem Personalrat nach den konkreten Gründen (sinnvolle Unterrichtsverteilung) für ihren erhöhten Unterrichtseinsatz fragen. Immerhin weiß sie nach dem Gespräch mit dem Personalrat, dass dieser Mehreinsatz spätestens im nächsten Schuljahr ausgeglichen werden muss. Diese Regelung ist zwingend. Die entsprechende Entlastung kann nicht weiter hinausgeschoben werden, auch wenn es im nächsten Schuljahr wiederum „klemmen“ sollte.

Die Abdeckung von Vertretungsbedarf ist seit Jahren, genauer gesagt bereits seit Jahrzehnten, ein dunkles Kapitel. Kaum eine hessische Schule ist in dieser Zeit so mit Lehrkräften versorgt gewesen, dass sie den nach den Stunden- tafeln geschuldeten Pflichtunterricht abdecken konnte, geschweige denn, dass eine Personalreserve für anfallenden Vertretungsunterricht zur Verfügung stand. Dass es bei unterversorgten Schulen nicht möglich ist, neben dem regulären Unterricht auch noch ein pädagogisch sinnvolles Vertretungskonzept umzusetzen, liegt auf der Hand.

Dies ist allerdings nicht die Schuld der Lehrkräfte oder der Schulen, sondern lag und liegt in der politischen Verantwortung derjenigen, die für die Einstellungspolitik in diesem Lande zuständig sind.

Häufig wurde und wird der Vertretungsunterricht an hessischen Schulen am Rande der juristischen Legalität organisiert.

Ein Teil des Vertretungsbedarfs wird durch befristete Verträge abgedeckt. Dies gilt auch für Vertretungsbedarf, der strukturell existiert und langfristig erkennbar ist. Befristete Verträge dürfen hierzu nach Maßgabe der entsprechenden Tarifvorschriften (Sonderregelung 2 Y BAT) eigentlich nicht abgeschlossen werden. Leider hat die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte dies seit den 80er Jahren sehr weit aufgeweicht.

Nach der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts war im Bereich Vertretung prinzipiell fast alles zulässig. Bei wiederholter und langfristiger Beschäftigung mit Vertretungsverträgen empfiehlt es sich allerdings, die Landesrechtsstelle zu konsultieren, wenn man die Zulässigkeit der vereinbarten Befristungen überprüfen lassen will.

Auch die Verpflichtung zur unentgeltlichen Mehrarbeit (§ 85 Abs. 2 HBG) wurde immer schon zur Abdeckung von Vertretungsbedarf herangezogen. Auch hier wurde und wird mit den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften sehr lax umgegangen. Die Regelung des § 85 Abs. 2 HBG soll es dem Dienstherrn ermöglichen, bei nichtvorhersehbaren Ereignissen bzw. plötzlich eintretenden Notfällen Beamtinnen und Beamte zur Mehrarbeit zu verpflichten. Als Arbeitszeitreserve, die langfristig verplant und ständig in Anspruch genommen werden darf, ist diese Regelung nicht gedacht. Gleichwohl gab es auch in der Vergangenheit Schulen, in denen für jede Lehrkraft drei zusätzliche Stunden pro Monat von Anfang an fest verplant wurden.

Im Schuljahr 2000/2001 hatte das Hessische Kultusministerium geplant, durch eine Reihe von Maßnahmen, die überwiegend auf die Ausweitung unbezahlter Mehrarbeit hinausliefen, zusätzliche Kapazitäten für Vertretungsunterricht zu schaffen. Insbesondere sollten die Pflichtstunden von Lehrkräften, die z.B. wegen der Abwesenheit von Schülern (unter anderem Klassenfahrten, Praktika, Entlassung von Abschlussklassen) oder aus anderen schulorganisatorischen Gründen nicht erteilt werden können, in Arbeitszeitkonten erfasst und daraus Vertretungsstunden ohne Bezahlung abgedeckt werden.

Seit Bekanntwerden der entsprechenden Pläne der Landesregierung hatte die hessische GEW dazu aufgerufen, hiergegen in Personalversammlungen, durch Resolutionen und Unterschriftenaktionen zu protestieren. Dieser Aufforderungen ist ein großer Teil der hessischen Lehrerschaft gefolgt. Angesichts dieses breiten Widerstandes hat das Ministerium die geplante „Vertretungsrichtlinie“ im Mai 2001 dann zurückgezogen.

Was die GEW dazu meint

Fragen zur Regelung der Lehrerarbeitszeit sind seit Jahren und Jahrzehnten eines der Hauptkonfliktfelder zwischen den Beschäftigten und der GEW einerseits, Landesregierung und Kultusministerium auf der anderen Seite. Während die Arbeitszeiten in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst in den vergangenen Jahrzehnten erheblich gesunken sind, haben sich die Pflichtstundenzahlen für Lehrkräfte bis zu Beginn der 90er Jahre nur geringfügig reduziert und

sind in den letzten Jahren wieder kontinuierlich erhöht worden. Insbesondere mit den Regelungen über das verpflichtende Arbeitszeitkonto und die Pflichtstundenverordnung vom 2. 12. 2003 hat die Unterrichtsverpflichtung hessischer Lehrkräfte historische Höchststände erreicht. Eine weitere Veränderung der Pflichtstundenverordnung wird im Kultusministerium bereits vorbereitet.

Diese sieht ein neues Arbeitszeitmodell vor, das angeblich Belastungen angemessener verteilen soll. Unter der politischen Vorgabe eines „Null-Summen-Spiels“ sind damit weitere Arbeitszeitverlängerungen für viele Lehrkräfte programmiert. Parallel dazu ist der Umfang der Aufgaben, die die Schule, das heißt die Lehrkräfte, nach Ansicht von Politik und Gesellschaft zusätzlich zu den Unterrichtsaufgaben wahrnehmen sollen, kontinuierlich gewachsen.

Die GEW hat die Fragen der Arbeitszeit und der wachsenden Arbeitsbelastung permanent in Gesprächen und Verhandlungen mit der Landesregierung und den Landtagsparteien thematisiert.

Trotz der Fesseln des Beamtenrechts - Beamtinnen und Beamte dürften nach herrschender Auffassung keine Arbeitskämpfmaßnahmen ergreifen - hat die hessische GEW seit 1979 darüber hinaus immer wieder zum Mittel des Arbeitskampfes gegriffen, um - zum Beispiel 1989 - eine Beteiligung der Lehrerinnen und Lehrer an der Arbeitszeitreduzierung bei Einführung der 38,5 Stundenwoche im öffentlichen Dienst durchzusetzen oder um geplanten Arbeitszeitverlängerungen entgegenzutreten.

Ebenso hat die GEW ihre Forderung nach zusätzlichen Einstellungen - im Interesse der Schülerinnen und Schüler, aber auch zur Entlastung der bereits im Dienst befindlichen Kolleginnen und Kollegen - mehrfach mit den Mitteln des Arbeitskampfes unterstrichen.

Verhandeln und kämpfen – das wird auch in Zukunft die Linie der GEW sein, um gerechtere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Schuldienst durchzusetzen.

Fundstellen

Verordnung über Pflichtstunden der Lehrkräfte, über die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten und über Pflichtstundenermäßigungen (Pflicht-

stundenverordnung) vom 3.12.2003, Amtsblatt 2004, S. 2

Hessisches Beamtengesetz in der Fassung vom 11.1.1989 (GVBl. 1989 I S. 26) zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2003 (GVBl. S. 494 und 513.), Deutsches Beamtenjahrbuch Hessen, Landesrecht, Walhalla Verlag, Regensburg

Kommentar zum Hessischen Beamtengesetz in: von Roetteken/Rothländer, früher Maneck/Schirmmacher, Hessisches Bedienstetenrecht, Teil IV, Band 1 und 2

Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23.2.1961 Ratgeber Bundesangestelltentarif Stand 2002

Hessisches Personalvertretungsgesetz vom 24.3.1988, (GVBl. 1988 I S. 103) zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2003, GVBl. I S. 494 und 513;

DGB/GEW-Textausgabe mit Wahlordnung, 10. Auflage, Frankfurt/M. 2003

Kommentar zum Hessischen Personalvertretungsgesetz in: von Roetteken/Rothländer, früher Maneck/Schirmmacher, Hessisches Bedienstetenrecht, Teil I Band 1 und 2

Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 8.7.1993, ABl. 1993 S. 691, in der Fassung der Verordnung vom 22.7.1998, ABl. 1998 S. 598 in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand Oktober 2003, Abt. 2.1

Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (Bundesgesetzblatt I S. 3494): Deutsches Beamtenjahrbuch Hessen, Bundesrecht, Walhalla Verlag, Regensburg

GEW-Information „Inhalt und Umfang der Dienstpflichten von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften“, hrsg. GEW-Landesverband Hessen

Hartwig Schröder, Teilzeitbeschäftigung, HLZ 3/4 2001, S. 34

GEW-Information „Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte haben bei ‘Mehrarbeit’ Anspruch auf Vergütung“, hrsg. GEW-Landesverband Hessen

Abordnung/Versetzung/Umsetzung

Das Problem

Im Lehrerzimmer der Gesamtschule Freistadt geht es in der Pause an diesem Tag noch hektischer zu als sonst üblich. In verschiedenen Gruppen wird erregt diskutiert. Kurz zuvor hat der Schulleiter bekanntgegeben, dass die Schule „rechnerisch mit 4,3 Stellen überbesetzt sei.“ An den benachbarten Grundschulen herrsche bekanntermaßen Lehrermangel. Auch andere Sek. I-Schulen im Kreis seien schlechter versorgt. Zum Schuljahresende müsse die Schule mehrere Lehrkräfte abgeben.

Adelheid S., die seit 18 Jahren an der Schule ist, erinnert sich plötzlich mit Schrecken daran, dass sie aufgrund ihrer alten GHRG-Ausbildung ja noch die Lehrbefähigung für die Grundschule besitzt.

Inge B. beschleicht ein komisches Gefühl, wenn sie daran denkt, dass sie sich im letzten Jahr in der Konferenz mit dem Schulleiter mehrfach harte Wortgefechte geliefert hat. Ob das jetzt ein Anlass ist, sie loszuwerden?

Friedrich P. ist erst ein halbes Jahr an der Schule. Er fragt sich, ob er zuoberst auf der Versetzungsliste steht.

Elke H. hat Angst, dass es ihre Freundin Carla F. treffen könnte, die noch ein Jahr wegen Kindererziehung beurlaubt ist.

Fritz K. fühlt sich sicher, zumindest was die Grundschulen angeht. Er hat schließlich „nur“ das HR-Lehramt.

Conrad L. bemüht sich seit Jahren um die Versetzung nach Niedersachsen. Steigen jetzt die Chancen, dass es endlich klappt?

Bevor der Personalrat mit der Angelegenheit befasst ist, will das Kollegium in einer Konferenz, zu der auch der zuständige Schulamtsdirektor eingeladen ist, wissen, wieso ausgerechnet an ihrer Schule Kolleginnen und Kollegen abgezogen werden sollen. Von einer Überbesetzung ist nämlich im Schulalltag nichts zu merken. Im Gegenteil: Eine Menge Unterricht, der nach der Stundentafel erteilt werden müsste, fällt aus.

Die Rechtslage im Überblick

Abordnung und Versetzung/Abgrenzung zur Umsetzung

Abordnung, Versetzung und Umsetzung sind beamtenrechtliche Kategorien, bei denen es um die Übertragung einer anderen Tätigkeit, eines anderen Amtes oder eines anderen Dienstpostens geht. Gesetzliche Regelungen zur Versetzung und Abordnung finden sich in den §§ 28 und 29 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG). Zur Umsetzung findet sich keine ausdrückliche Regelung im HBG. Alle Begriffe tauchen als Beteiligungstatbestände in den Vorschriften des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) auf. Abordnung oder Versetzung sind mit einem Wechsel der Dienststelle bzw. des Dienstortes verbunden. Bei der Umsetzung geht es um Veränderungen innerhalb derselben Dienststelle.

Auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen ergeben sich folgende Definitionen:

- Abordnung ist die vorübergehende Zuweisung einer anderen Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn. Der Akzent bei der Abordnung liegt auf „vorübergehend“.
- Versetzung ist die auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes in einer anderen Behörde desselben Dienstherrn oder eines anderen Dienstherrn. Entscheidend kommt es auf das Merkmal „auf Dauer“ an.
- Umsetzung ist die dauernde oder zeitweilige Zuweisung eines anderen Dienstpostens innerhalb derselben Dienststelle. Der Akzent liegt hier auf „innerhalb der Dienststelle“.

Ob die genannten Maßnahmen mit einem „Ortswechsel“ verbunden sind, hängt vom administrativen Zuschnitt der „Dienststellen“ ab. Im Schulbereich kann auch die Umsetzung mit einem Schulwechsel verbunden sein. Nach § 28 Abs. 1 HBG gelten nämlich die Schulen innerhalb einer Gemeinde als eine Dienststelle. Für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis gilt all dies entsprechend. Nach § 12 BAT können auch Angestellte abgeordnet oder versetzt werden. Umsetzungen sind ohnehin aufgrund des Arbeitgeberdirektionsrechts auch ohne eine ausdrückliche Tarifvorschrift zulässig.

Versetzung aus dienstlichen Gründen

Beamtinnen und Beamte sind grundsätzlich versetzbar. Dies gehört zu den „Privilegien“ des Beamtenstatus. Angestellte Lehrerinnen und Lehrer im öffentlichen Schulwesen sind insoweit gleichgestellt. Was ein „dienstliches Bedürfnis“ ist, entscheidet im Wesentlichen der Dienstherr. Die Rechtsprechung räumt der Verwaltung hier einen weitgehenden Definitions- und Ermessensspielraum ein. Der praktisch wichtigste Fall einer Versetzung aus dienstlichen Gründen ist der personelle Ausgleich zwischen rechnerisch unterschiedlich versorgten Schulen. Bei diesem Sachverhalt wird von der Rechtsprechung ein dienstliches Bedürfnis regelmäßig angenommen.

Eine Versetzung aus dienstlichen Gründen ist nicht von der Zustimmung des oder der Betroffenen abhängig. Allerdings kann und soll man als Betroffener darauf achten, dass eine solche Entscheidung nicht ohne eigene Beteiligung stattfindet. Zu den Grundsätzen einer modernen Personalführung gehört es ohnehin, dass die Behörde, die eine Versetzung ins Auge fasst, Betroffene anhört und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme gibt. Geschieht dies nicht auf Initiative der Dienststellenleitung oder der zuständigen Behörde (im Schulbereich das jeweilige Staatliche Schulamt), so kann man selbst unter Berufung auf die Regelung des § 28 Abs. 1 des Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG) auf eigene Initiative eine Stellungnahme zu einer beabsichtigten Versetzung abgeben.

Soll eine Versetzung zum Ausgleich von Über- und Unterbesetzungen verschiedener Schulen erfolgen, so werden in der Regel mehrere Personen für eine solche Versetzung in Betracht kommen. Als potentiell Betroffener kann man pädagogische, persönliche, soziale oder sonstige Gründe dafür ins Feld führen, die gegen die beabsichtigte Maßnahme sprechen. Im persönlichen Bereich können dies familiäre Gegebenheiten sein, gesundheitliche Aspekte, ein unzumutbar langer Dienstweg zwischen dem Wohnort und dem neuen Einsatzort etc.

Solche Gründe muss der Dienstherr bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigen, d. h. bei mehreren in Betracht kommenden Personen gegeneinander abwägen.

Eine Versetzung ist ein Verwaltungsakt, gegen

den auch formelle rechtliche Schritte (Widerspruchsverfahren, Anfechtungsklage) möglich sind. Die Erfolgsaussichten solcher individualrechtlicher Schritte sind jedoch in aller Regel begrenzt. Denkbar ist, dass die Behörde bei der Behauptung, es liege ein dienstliches Bedürfnis vor, grob falsch argumentiert oder schwerwiegende soziale Belange von Betroffenen in die Ermessensentscheidung nicht einbezogen hat.

Einen gewissen Schutz gegen unververtretbare und unzumutbare Versetzungspläne bietet das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren. Nach § 77 Abs. 1d und Abs. 2c HPVG hat der Personalrat bei Versetzungen ein Mitbestimmungsrecht. Die Dienststelle muss ihre Gründe für eine beabsichtigte Versetzung ausführlich darlegen und mit dem Personalrat erörtern. Eine Stellungnahme der Betroffenen muss dem Personalrat zur Kenntnis gebracht werden. Der oder die Betroffene kann und soll sich auch selbst an den Personalrat wenden.

Wird der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt, ist die Versetzung aus formellen Gründen rechtsfehlerhaft, d.h. insoweit besteht Aussicht, sie im Widerspruchsverfahren oder im Rahmen einer Anfechtungsklage vor dem Verwaltungsgericht schon aus diesem Grund aufheben zu lassen.

Stimmt der Personalrat einer beabsichtigten Versetzung nicht zu, kann die Dienststelle die Angelegenheit im Stufenverfahren weiter betreiben. Insoweit hat die oberste Dienstbehörde dann am Ende des Stufenverfahrens jedoch ein Letztentscheidungsrecht.

Bei der Versetzung Schwerbehinderter ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten vor der Entscheidung zu hören. Unterbleibt die Anhörung, so ist die Versetzungsverfügung rechtswidrig.

Der begrenzte Schutz, den das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren bei Versetzungen gewähren kann, soll nach dem seit dem 1. 1. 2004 geltenden neuen § 75 Abs.5 HPVG unter bestimmten Voraussetzungen entfallen, wenn eine Versetzung (auch Abordnung oder Umsetzung) die Folge von Reform- oder Umstrukturierungsmaßnahmen im Behördenbereich ist, z. B. Dienststellen aufgelöst oder zusammengelegt werden sollen. Nach Auffassung der GEW ist diese Regelung mit höherrangigem

Recht nicht vereinbar. Ob sie im Schulbereich größere praktische Bedeutung gewinnen wird, bleibt abzuwarten. Möglichkeiten einer gerichtlichen Überprüfung werden wir wahrnehmen.

Achtung: Angestellte

Die Versetzung von Angestellten ist kein Verwaltungsakt, sondern aufgrund des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses eine Maßnahme des Arbeitgebers, die wirksam nur durch eine Klage vor dem Arbeitsgericht angegriffen werden kann. Bezüglich der Erfolgsaussichten solcher Klagen gilt ähnliches wie bei Klagen von Beamtinnen und Beamten auf dem Verwaltungsrechtsweg.

Sofortiger, aber vorläufiger Vollzug

Noch bevor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren abgeschlossen ist, hat die Dienststelle die Möglichkeit, Versetzungen - sofort, aber vorläufig - zu vollziehen. Diese Möglichkeit gibt § 73 HPVG. Dort heißt es: „Der Leiter der zur Entscheidung befugten Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Stufenverfahren einzuleiten oder fortzusetzen.“

Auch für die Anordnung des Sofortvollzugs gibt es Schranken. Der schlichte Wunsch der Behörde, die beabsichtigte Maßnahme vorläufig zu vollziehen, reicht nicht. Nicht einmal „objektive“ Eilbedürftigkeit rechtfertigt die Aussetzung des Schutzes, der sich aus der Regelung ergibt, dass grundsätzlich das Personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren abgeschlossen sein muss, bevor die Behörde eine Versetzung aussprechen kann. Die Angelegenheit muss nicht nur eilbedürftig, sondern eben unaufschiebbar sein. Dies ist nach der Rechtsprechung des hessischen Verwaltungsgerichtshofs nur dann gegeben, wenn bei einem Unterlassen der sofortigen Durchführung der Erfolg vereitelt oder ein solcher Schaden entstehen würde, der in keinem Verhältnis zum Nutzen und zum Zweck der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung steht. Eine anders nicht zu gewährleistende Unterrichtsabdeckung ist allerdings ein von der Rechtsprechung häufig anerkannter Fall der „Unaufschiebbarkeit“.

Versetzung auf eigenen Wunsch

Lehrerinnen und Lehrer können auf eigenen

Wunsch versetzt werden. Sie haben hierauf jedoch regelmäßig keinen Rechtsanspruch. Ein Rechtsanspruch kann ausnahmsweise dann gegeben sein, wenn im Einzelfall besondere persönliche und soziale Gründe gegeben sind. Nach § 92 Abs. 1 HBG hat der Dienstherr „im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl des Beamten und seiner Familie ... zu sorgen.“ Wenn dienstliche Verhältnisse die Versetzung gestatten, also insbesondere am gewünschten Einsatzort eine entsprechende Planstelle frei ist, kann sich bei Vorliegen schwerwiegender sozialer Gründe der Versetzungswunsch zu einem Versetzungsanspruch verdichten.

Mit Erlaß vom 5. 12. 2003, Abl. 2004, S. 86 hat das Kultusministerium die Voraussetzungen für die Durchsetzung eines Versetzungswunsches – zunächst auf dem Papier – verbessert. Danach soll eine beantragte Versetzung nur „in Ausnahmefällen“ abgelehnt werden. Versetzungen „zur Familienzusammenführung“ sollen vorrangig berücksichtigt werden. Die Zeitdauer zwischen Erstantragstellung und Versetzung soll „den Zeitraum von zwei Jahren in der Regel nicht überschreiten, wenn Wohn- und Dienstort weiter als 35 km auseinanderliegen“. Die Ablehnung eines Versetzungsantrags soll begründet werden.

Der neue Erlass verändert zwar die beamtenrechtliche Ausgangslage nicht, formuliert aber Gesichtspunkte, die das staatliche Schulamt als zuständige Behörde bei der zu treffenden Ermessensentscheidung zu berücksichtigen hat. Dass Versetzungen auf eigenen Wunsch damit leichter und schneller möglich werden ist zu hoffen, muss sich in der Praxis aber erst erweisen.

Weiterhin gilt: bei Versetzungen auf eigenen Wunsch kommt es besonders darauf an, dem Personalrat rechtzeitig und umfassend alle Informationen zur Verfügung zu stellen, damit sich dieser entsprechend für die Betroffenen einsetzen kann. Ein abschließender oder vollständiger Katalog sozialer Gründe, mit denen ein eigener Versetzungsantrag begründet werden kann, lässt sich nicht nennen. Die folgenden Gesichtspunkte sind beispielhaft aufgeführt:

- Familienzusammenführung
- Große Entfernung zwischen Wohnort und bisherigem Dienstort
- Schlechte Verkehrsverbindungen zwischen Wohnort und Dienstort

- Familiäre Verhältnisse, Ehe, Kinder, Fürsorge für einen Pflegefall in der Familie, Kinder mit erzieherischen oder gesundheitlichen Problemen, die intensiver Betreuung bedürfen, alleinige Sorge für ein Kind im eigenen Haushalt etc.

Die Einschaltung der Personalvertretung ist auch deshalb besonders wichtig, weil bereits nach dem geltenden Einstellungserlass Versetzungen Vorrang vor Neueinstellungen haben sollen. Druck auf die Beachtung dieser Vorschrift kann nur von der zuständigen Personalvertretung ausgehen. Außerdem kann der Personalrat darauf dringen, dass der neue Erlass bei den Entscheidungen der staatlichen Schulämter entsprechend berücksichtigt wird.

Versetzungen in ein anderes Bundesland

Die Versetzung in ein anderes Bundesland bedeutet einen Wechsel des Dienstherrn. Hierauf gibt es – auch unter Fürsorgegesichtspunkten – keinen Rechtsanspruch. Allerdings haben sich die Kultusminister der Länder schon vor Jahren darauf geeinigt, länderübergreifende Versetzungen in einem Verwaltungsverfahren zu regeln. Dieses Verfahren war in der Vergangenheit ein reines Tauschverfahren, das in KMK-Beschlüssen und den „Grundsätzen und Verfahrensweisen des Lehrertauschs“ geregelt war.

Durch einen Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10. Mai 2001 „Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern“ ist eine zweite Möglichkeit des länderübergreifenden Wechsels geschaffen worden.

Die Bundesländer sind seither verpflichtet, ihr jeweiliges Bewerbungs- und Auswahlverfahren für die Besetzung von Lehrerstellen auch für Lehrkräfte zu öffnen, die bereits im Schuldienst eines anderen Landes stehen, ohne dass diese ihr bestehendes Beschäftigungsverhältnis zuvor beenden müssen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Dienstherr des abgebenden Landes eine „Freigabeerklärung“ erteilt. Solche Freigabeerklärungen sollen – so der KMK-Beschluss – unter Beachtung dienstlicher Interessen, vor allem des Anspruchs der Schülerinnen und Schüler auf Unterrichtskontinuität, so großzügig wie möglich erteilt werden. Die Wartezeit soll grundsätzlich nicht länger als zwei Jahre betragen. Für eine Bewerbung sind die allgemein im betreffenden Bundesland geltenden Verfahrensrichtlinien maßgeblich.

Die Umsetzung der Regelungen zum Tausch-

verfahren und zum Bewerbungsverfahren wirft eine Reihe von Fragen auf, die an dieser Stelle nicht im einzelnen abgehandelt werden können. Die Landesrechtstelle hat eine ausführliche Information zum „Länderübergreifenden Lehrerwechsel“ erstellt, die von GEW-Mitgliedern beim Landesverband angefordert werden kann.

Abordnung

Auch die Abordnung von Beamtinnen und Beamten setzt gemäß § 28 HBG voraus, dass hierfür ein dienstliches Bedürfnis besteht. Eine Abordnung ist immer ein vorübergehendes, kein endgültiges Ausscheiden aus der Dienststelle. Die Planstelle der bisherigen Dienststelle bleibt also erhalten. Auch die Aufteilung der Tätigkeit eines oder einer Beschäftigten auf mehrere Dienststellen ist möglich (Teilabordnungen).

Die Rechtsstellung der Betroffenen bei Abordnungen hat sich sowohl auf der individualrechtlichen Seite durch Veränderungen im HGB als auch kollektivrechtlich durch Veränderungen im Bereich des HPVG in den letzten Jahren nachhaltig verschlechtert.

War eine Abordnung früher von der Zustimmung des oder der Betroffenen abhängig, wenn sie die Dauer eines Jahres überschreiten sollte, so besteht zur Zeit bei Abordnungen zwischen verschiedenen Schulen keinerlei Zustimmungspflicht mehr, unabhängig von der Dauer der Abordnung. Zustimmungspflichtig sind Abordnungen nur dann, wenn die Abordnung zur Übernahme einer Tätigkeit erfolgen soll, die nicht dem Amt im statusrechtlichen Sinne entspricht. Auch hier tritt die Zustimmungspflicht aber erst ein, wenn die Abordnung die Dauer von zwei Jahren überschreiten soll.

Soll die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn erfolgen, so wird sie zustimmungspflichtig, wenn sie die Dauer von drei Jahren überschreiten soll.

Eine Mitbestimmung des Personalrats bei Abordnungen ist nach § 77 Abs. 1c HPVG allgemein erst dann gegeben, wenn die Abordnung die Dauer von sechs Monaten überschreitet (früher drei Monate). Im Schulbereich wird jedoch ein großer Teil der Abordnungen aufgrund der speziellen Regelung des § 91 Abs. 4 HPVG mitbestimmungsfrei. Danach sind Abordnungen bis zur Dauer eines Schuljahres innerhalb eines Landkreises und einer kreisfreien Stadt, für

die das Staatliche Schulamt zuständig ist, nicht mitbestimmungspflichtig. Die am 1. 1. 2004 in Kraft getretene HPVG-Novelle hat diesen Zeitraum für Teilabordnungen mit weniger als der Hälfte der Pflichtstunden auf zwei Jahre ausgedehnt.

Auch bei Abordnungen, bei denen keine Zustimmungspflicht gegeben ist, sollten Betroffene zumindest von der Möglichkeit einer Anhörung nach § 28 Abs. 1 VwVfG Gebrauch machen. (Siehe dazu die Ausführungen unter dem Stichwort „Versetzung“.)

Umsetzung

Auch bei Umsetzungen, d.h. bei der dauernden oder zeitweiligen Zuweisung eines anderen Dienstpostens innerhalb der Dienststelle haben sich die Beteiligungsmöglichkeiten der Personalvertretung verschlechtert. Ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung ist nur dann gegeben, wenn die Umsetzung die Dauer von sechs Monaten überschreitet und wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist.

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Ob Schulen über- oder unterbesetzt sind, wird danach beurteilt, ob eine Schule mehr oder weniger Stellen hat, als ihr nach den Kriterien über die Stellen- und Lehrerrzuweisung zustehen. Dies hat mit der Frage, ob dies eine ausreichende Unterrichtsversorgung ermöglicht, häufig nicht all zu viel zu tun. Bei Schulen ist nach der Verwaltungsrechtsprechung eine nach diesen Maßstäben errechnete Über- oder Unterversorgung jedoch ein hinreichendes Kriterium dafür, ob ein dienstliches Bedürfnis für eine Versetzung oder Abordnung vorliegt. Individualrechtlich ist dann gegen eine so begründete Abordnung oder Versetzung wenig zu machen. Gleichwohl wird der Personalrat dieser Frage intensiv nachgehen. Er wird die von der Schulverwaltung dargelegten Daten und Zahlen überprüfen und er wird im übrigen versuchen, in intensiven Erörterungen die Gesichtspunkte pädagogischer und schulorganisatorischer Vernunft gegen den Schematismus eines nur „rechnerisch gerechten“ Verteilungsverfahrens zur Geltung zu bringen. Dies ist auch Aufgabe des Personalrats. Der Personalrat ist keineswegs darauf beschränkt, nur Gesichtspunkte zu überprüfen, die bei einer Rechtmäßigkeitskontrolle durch die Verwaltungsgerichte zugrunde gelegt werden.

Selbstverständlich kann und soll der Personal-

rat auf rechtliche Mängel einer von der Behörde beabsichtigten Maßnahme hinweisen, insofern diese für ihn erkennbar sind. Der Personalrat ist aber keine vorgeschaltete „Rechtsmittelinstanz“. Er soll vielmehr berechnete Interessen der Beschäftigten und Belange der Dienststelle in die Beratung und Entscheidung über beteiligungspflichtige Maßnahmen einbringen, auch wenn eine von der Behörde beabsichtigte Maßnahme formalrechtlich nicht zu beanstanden ist.

Lehrkräfte wie Adelheid S., die nur eine formale Lehrbefähigung für die Grundschule, Unterrichtspraxis und Unterrichtserfahrung jedoch nur an der Sekundarstufe I haben, sind in aller Regel keine „geeigneten“ GrundschullehrerInnen. Nicht nur im persönlichen Interesse solcher Lehrkräfte, sondern auch im Interesse der Grundschüler sollten solche Lehrkräfte nicht an Grundschulen zwangsversetzt oder zwangsabgeordnet werden. Etwas anderes ist es, wenn sich Lehrkräfte mit der entsprechenden formalen Lehrbefähigung freiwillig für einen solchen Einsatz entscheiden.

Abordnungen oder Versetzungen sind kein Instrument des Dienst- oder Disziplinarrechts. Strafversetzungen gibt es im Beamtenrecht nicht, ebenso wenig im Angestelltenbereich. Hat der Personalrat den Eindruck, jemand werde deshalb für eine Abordnung oder Versetzung ausgeguckt, weil er sich mit kritischen Äußerungen hervorgetan hat, wird er einer solchen Maßnahme widersprechen. Bei Abordnungen, bei denen es kein formelles Beteiligungsrecht mehr gibt, wird er im Monatsgespräch auf diesen Sachverhalt zumindest hinweisen.

Auch frisch an einer Schule tätige Lehrkräfte stehen nicht zwangsläufig an erster Stelle auf Abordnungs- oder Versetzungslisten. Ebenso wie es auf der einen Seite sicherlich gute Gründe dafür gibt, Lehrkräfte, die bereits lange an einer Schule sind, auch dort zu belassen, gibt es genauso gute Gründe, „Neue“ nicht vorrangig auf ein Personalkarussell zu setzen. Gerade wer neu ist, braucht die Chance, sich in Ruhe und mit einer gewissen Kontinuität in den neuen Beruf einzuarbeiten. Dies gilt besonders während der Probezeit. Schließlich steht im Hinblick auf die Überwindung der Klippe zur Lebenszeitverbeamtung einiges auf dem Spiel. Hier hat der Personalrat – aber auch die Dienststelle – eine besondere Fürsorgeverpflichtung.

Fritz K. ist – was die Versetzung an eine Grund-

schule angeht – sicher. Als Lehrer mit dem HR-Lehramt hat er keine Lehrbefähigung für die Grundschule und kann gegen seinen Willen dorthin nicht versetzt werden.

Durch die Änderung des § 28 HBG soll es in Zukunft zulässig sein, bis zu zwei Jahren zustimmungsfrei zur Übernahme einer Tätigkeit abgeordnet zu werden, die nicht dem Amt im statusrechtlichen Sinne entspricht. Damit stellt sich die Frage, ob Sek. I-Lehrkräfte nun gegen ihren Willen zumindest vorübergehend zur Übernahme einer Tätigkeit an einer Grundschule verpflichtet, d.h. abgeordnet oder umgesetzt werden können. Aufgrund des Lehramtsgesetzes ist dies auch weiterhin ausgeschlossen. Zwar könnte Fritz K. formal eine Unterrichtserlaubnis für die Grundschule zuerkannt werden.

Die Verleihung einer Unterrichtserlaubnis ist jedoch ein mitwirkungsbedürftiger Verwaltungsakt, d.h. Fritz K. müsste einen entsprechenden Antrag stellen. Tut er dies nicht, kann ihm die Unterrichtserlaubnis für die Grundschule auch nicht aufoktroiert werden. Der zwischen 1987 und 1991 amtierende Kultusminister Wagner hat dies seinerzeit anders gesehen. Zwangsversetzungen und Zwangsabordnungen von HR-Lehrkräften an Grundschulen konnten seinerzeit erst unter Zuhilfenahme der Gerichte abgewehrt werden. Aufgrund der Sperrwirkung, die das Lehramtsgesetz insoweit entfaltet, gilt dies auch weiterhin, trotz der eingetretenen beamtenrechtlichen Veränderungen.

Auch Karla F. steht nicht „zuoberst“ auf der Versetzungsliste. Zwar mag es nahe liegen, Jemanden, der zur Zeit nicht im Unterricht der Schule verplant ist, zunächst bei einer Versetzung ins Auge zu fassen. Jedoch darf niemand wegen einer Beurlaubung aus familiären Gründen benachteiligt werden. Dies gilt selbstverständlich erst recht für Kolleginnen, die sich im Mutterschutz oder in der Elternzeit befinden. Es besteht auch eine besondere Verpflichtung des Personalrats, darauf zu achten, dass Personen, die zur Zeit nicht an der Dienststelle sind, gleich, das heißt weder besser noch schlechter, behandelt werden wie die sonstigen Beschäftigten.

Conrad L. kann wie bisher seinen Versetzungsantrag im Tauschverfahren stellen. Parallel dazu sollte er jedoch die Teilnahme am Bewerbungsverfahren in Niedersachsen in Gang setzen. Für die erforderliche Freigabe aus Hessen kann die

„Überbesetzung“ seiner bisherigen Schule von Bedeutung sein.

Was die GEW dazu meint

Zwischen der Qualität der Lehrerversorgung durch die Schaffung von Planstellen sowie den entsprechenden Einstellungen und dem Umfang von „Personallenkungsmaßnahmen“ durch Abordnungen und Versetzungen besteht ein unmittelbarer Zusammenhang. Mitte der 80er Jahre, als die Zahl der Neueinstellungen auf einen absoluten Tiefpunkt gesunken war, gingen die Abordnungs- und Versetzungsmaßnahmen steil in die Höhe. Sie lagen in Hessen zeitweise pro Schuljahr zwischen 5000 und 6000. Danach hat sich die Zahl dieser Maßnahmen auf einem hohen Niveau fortgesetzt. Praktisch hieß das: Mehr als ein Zehntel der hessischen Lehrerschaft war jeweils pro Schuljahr auf Wanderschaft. Dies ist weder pädagogisch sinnvoll noch für die Betroffenen zumutbar. Die zwischen 1999 und 2003 geschaffenen zusätzlichen Einstellungsmöglichkeiten haben nur eine leichte Entspannung gebracht, da in den Jahren zuvor die Schülerzahlen dramatisch gestiegen sind. Der Wegfall von über eintausend Planstellen in Folge der Pflichtstundenerhöhung zum 1.1. 2004 wird absehbar zu einer neuen Drehung an der Abordnungs- und Versetzungsschraube führen. Ein Personalkarussell, das sich permanent auf hohem Niveau dreht, widerspricht dem Anspruch, die Qualität von Schule zu sichern bzw. zu verbessern. Eine Politik, die lediglich darauf hinausläuft, den vorhandenen Mangel möglichst gerecht zu verteilen, wird diesem Anspruch nicht gerecht. Ein wichtiges Instrument zur Vermeidung von Zwangsversetzungen und Zwangsabordnungen wird von der hessischen Schulverwaltung seit Jahren viel zu wenig genutzt. Nach dem geltenden Einstellungserlass sollen Versetzungen auf eigenen Wunsch vor Einstellungen „abgearbeitet“ werden. Wer auf eigenen Wunsch die Schule wechselt, wird erfahrungsgemäß zufriedener und engagierter arbeiten, als jemand, der zwangsweise wechseln muss. Dies müsste auch den Schulbehörden einsichtig sein.

Verbesserte Möglichkeiten des länderübergreifenden Lehrerwechsels hat die GEW seit Jahren gefordert. Die Beschlüsse der KMK sind ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings bleibt abzuwarten, wie sich insbesondere die Praxis der „Freigabeerklärungen“ beim Wechsel aus bereits bestehenden Beschäftigungsver-

hältnissen in ein anderes Bundesland entwickeln wird.

Fundstellen

Hessisches Beamtengesetz in der Fassung vom 11.1.1989 (GVBl. 1989 I S. 26) zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2003 (GVBl. I S. 170.), Deutsches Beamtenjahrbuch Hessen, Landesrecht, Walhalla Verlag, Regensburg

Kommentar zum Hessischen Beamtengesetz in: von Roetteken/Rothländer, früher Maneck/Schirmmacher, Hessisches Bedienstetenrecht, Teil IV, Band 1 und 2

Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23.2.1961 in der ab 1.4.1999 geltenden Fassung in: GEW-Ratgeber Bundesangestelltentarif Stand 2002

Hessisches Personalvertretungsgesetz vom 24.3. 1988, (GVBl. 1988 I S. 103) zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2003, GVBl. I S.

494 und 513

DGB/GEW-Textausgabe mit Wahlordnung, 8. Auflage, Frankfurt/M. 2000 (9. Auflage erscheint im Okt./Nov. 2001)

Kommentar zum Hessischen Personalvertretungsgesetz in: von Roetteken/Rothländer, früher Maneck/Schirmmacher, Hessisches Bedienstetenrecht, Teil I Band 1 und 2

Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst, Erlass vom 20. August 2001; ABl. 2001, S. 548

Verwaltungsverfahrensgesetz vom 25. Mai 1976, BGBl. I S. 1253, Beck-Texte im dtv, 1991

Erlass Versetzungen von Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen, Erlass v. 5.12.2003, Abl. 2004, S. 86

GEW-Information „Länderübergreifender Lehrerwechsel“, Hrsg. GEW Landesverband Hessen



Teilzeit/Beurlaubung/Altersteilzeit

Das Problem

Anne P. hat eine Tochter bekommen. Gegen Ende der Elternzeit (siehe das Stichwort „Mutterschutz“) wird ihr klar, dass sie keinesfalls mit voller Stundenzahl an die Schule zurück möchte. Sie überlegt, ob sie 6 Wochen vor Schuljahresende noch den Antrag auf Teilzeit nach § 85 a HBG für das nächste Schuljahr stellen kann.

Bernd B., 52, möchte auf halbe Stelle gehen, „damit Platz für junge Kollegen geschaffen wird“.

Stufenleiterin Hilde H. hat zwei kleine Kinder. Sie ist jedoch der Meinung, wegen ihrer Funktionsstelle sei Teilzeitarbeit für sie ausgeschlossen.

Elke M. ist Erzieherin an einer Grundschule mit Betreuungsangebot. Sie fragt, ob sie sich auch als Angestellte für ein Jahr voll ihren Kindern widmen kann.

Studienrat Fritz K. ist 57 Jahre. Er möchte wissen, ob er in seinem Alter Teilzeitbeschäftigung nach den Regeln des Altersteilzeitgesetzes beantragen kann.

Die Rechtslage im Überblick

Teilzeit und Beurlaubung sind in Hessen durch das Hessische Beamtengesetz (HBG) geregelt. Seit Einführung der familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis im Jahr 1969 sind die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung kontinuierlich ausgeweitet und teilweise auch verbessert worden. Wegen der hohen berufsspezifischen Arbeitslosigkeit im Lehrerbereich wurde 1980 die arbeitsmarktpolitische Variante der Beurlaubung eingeführt, die später auf alle Verwaltungsbereiche ausgedehnt wurde.

Eine Teilzeitbeschäftigung ist aufgrund zwei verschiedener Regelungen möglich. Zum einen gibt es die Möglichkeit der familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung (§ 85 a Abs. 4 und 5 HBG), zum anderen die der Teilzeitbeschäftigung ohne besondere Voraussetzungen (§ 85 a Abs. 1 HBG).

Durch die Einführung des „Sabbatjahres“ be-

steht die Möglichkeit, die Teilzeitbeschäftigung durch eine Freistellung bis zu einem Schuljahr nach erbrachter Mehrarbeit in Anspruch zu nehmen. Nähere Hinweise hierzu ergeben sich aus dem Merkblatt zu der Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung vom 31.05.1996 (GVBl I 1996 Nr. 15 S. 273).

Beurlauben lassen können sich Beamtinnen und Beamte aus familienpolitischen Gründen (§ 85 a Abs. 4 Nr. 2 HBG) und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 85 f. Abs. 1 Nr. 1 HBG). Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit des Altersurlaubs nach Vollendung des 55. Lebensjahres (§ 85 a Abs. 1 Nr. 2 HBG).

Auch Altersteilzeit nach dem für Angestellte geltenden Tarifvertrag bzw. nach den beamtenrechtlichen Regelungen des § 85b HBG kann mittlerweile von Landesbediensteten in Anspruch genommen werden.

Achtung: Bei einer Beurlaubung besteht kein (eigener) Beihilfeanspruch. Ausnahme: Bei der familienpolitischen Beurlaubung besteht ein Beihilfeanspruch bis zur Dauer von drei Jahren, wobei die Zeit einer Beihilfeberechtigung aufgrund einer Elternzeit (Erziehungsurlaub) angerechnet wird.

Teilzeit oder Beurlaubung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

Der mögliche Umfang der Nebentätigkeiten richtet sich nach der Art der Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung (siehe das Stichwort „Nebentätigkeit“).

Anträge auf Teilzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit sind auf dem Dienstweg einzureichen. Hier ist es sinnvoll, dass entsprechende offizielle Antragsformular zu verwenden.

Aus dienstlichen Gründen wird eine Teilzeit/Beurlaubung/Altersteilzeit stets nur zu Beginn eines Schuljahres (1. August) oder Schulhalbjahres (1. Februar) genehmigt.

Für die Beantragung existiert keine gesetzliche Antragsfrist. Im Interesse einer mittelfristigen Personalplanung verlangt die Behörde, dass der Antrag spätestens 6 Monate vor dem gewünschten Beginn gestellt wird, im Schulbereich also spätestens bis zum 31. Januar oder zum 31.

Juli eines Jahres. In Einzelfällen kann von der Antragsfrist abgewichen werden.

Im Anschluss an Mutterschutz und Elternzeit gilt diese Antragsfrist nicht. Hier sollte man sich aber bei der vorgesetzten Stelle (i.d.R. Staatliches Schulamt) nochmals erkundigen, da es insoweit unterschiedliche Handhabungen gibt).

Soll eine bereits genehmigte Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen verlängert werden, so ist die Sechsmonatsfrist einzuhalten. Sollte die Antragsfrist auf Grund kurzfristig eingetretener Gründe (z. B. Wegfall einer bislang vorhandenen Betreuungsmöglichkeit für Kinder, ein plötzlich auftretender Pflegefall in der Familie, etc.) nicht eingehalten werden, so kann der Antrag trotzdem gestellt werden.

Bei Altersteilzeit besteht „nur“ eine dreimonatige Antragsfrist (s.u.).

Die Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten im Einzelnen

1. Teilzeit ohne besondere Voraussetzungen

(§ 85 a Abs.1 HBG)

Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung

- bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und
- bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden,
- soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die zuständige Dienstbehörde kann auch nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Sie soll auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zulassen, wenn dem Beamten/der Beamtin die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

2. Teilzeit und Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen (§ 85 a Abs. 4 und 5 HBG)

Einem Beamten/einer Beamtin mit Dienstbezügen ist auf Antrag,

- Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen
- Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren zu gewähren,

wenn er oder sie

- a) mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.
- wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei Beamten im Schuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres ausgedehnt werden. Der Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen. Die Dauer des Urlaubs darf auch in Verbindung mit Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen und der familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung nach § 85 f. Abs. 1 HBG zwölf Jahre nicht überschreiten. Die zuständige Dienstbehörde kann eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn dem Beamten eine Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Einem Beamten/einer Beamtin mit Dienstbezügen kann aus gleichen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, aber mindestens zwei Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von insgesamt zwölf Jahren bewilligt werden.

3. Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 85 f. HBG)

Nach dieser Vorschrift kann Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen,

- auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren
- nach Vollendung des fünfundfünfzigsten Lebensjahres auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Urlaub ohne Dienstbezüge („Altersurlaub“) bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Dienstherr kann eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn dem Beamten/der Beamtin die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Urlaub darf, auch im Zusammenhang mit

Tatbestand	Voraussetzungen	Höchstdauer	Kumulation	Nebentätigkeit
Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte §85 a, Abs. 1 HBG		unbegrenzt		Nebentätigkeiten nicht mehr als bei Vollbeschäftigten
Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen § 85 f Abs. 1, Ziffer 1 HBG	Bewerberüberhang Anträgen wird zur Zeit noch regelmäßig stattgegeben	6 Jahre	Mit Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung nicht mehr als 12 Jahre	Nebentätigkeitsverbot Ausnahme genehmigung möglich
Altersurlaub § 85, Abs. 1 Ziffer 2 HBG	Vollendung des 55. Lebensjahres Bis 31.12.2004: 50. Lebensjahr	Muss sich bis zum Ruhestand erstrecken 12 Jahre Bis 31.12.2004: Max. 15 Jahre	Mit Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung nicht mehr als 15 Jahre. Die Begrenzung entfällt, wenn es dem Beamten zum Zeitpunkt, in dem die Fristen ausgeschöpft sind nicht zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.	Bis 31.12.2004 = 12 Jahre
Familienpolitische Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte §85 a, Abs. 4 Ziffer 1 HBG	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen	unbegrenzt		Nebentätigkeiten, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen können genehmigt werden; größerer Umfang als bei voraussetzungsloser Teilzeit möglich.
Familienpolitische Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, aber mindestens 2/5 der regelmäßigen Arbeitszeit § 85 a, Abs. 5 HBG		12 Jahre	Auch mit Urlaub aus familienpolitischen Gründen nicht mehr als 12 Jahre	
Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen § 85 a, Abs. 4 Ziffer 2 HBG		12 Jahre	Auch mit Urlaub aus familienpolitischen Gründen und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung nicht mehr als 12 Jahre	

Urlaub und Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen die Dauer von zwölf bis zu zwanzig Jahren nicht überschreiten. Bei Beamten und Beamtinnen im Schuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres ausgedehnt werden.

Bis zum 31.12.2004 kann der Altersurlaub bereits ab dem 50. Lebensjahr genommen werden; die oben genannte Höchstdauer beträgt bis dahin 15 Jahre.

Wegen der eher unübersichtlichen Gesetzespraxis haben wir die Varianten noch einmal in der nachfolgenden Übersicht zusammengestellt.

Die Inanspruchnahme aller Formen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung stehen unter dem gesetzlichen Vorbehalt, dass dienstliche bzw. zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen dürfen. Dabei ist z.B. der Einsatz in Mangelfächern kein Hinderungsgrund. Wurden in der Vergangenheit die entsprechenden Anträge regelmäßig genehmigt, so bleibt auf Grund der jetzigen Lehrerbedarfssituation abzuwarten, wie die Staatlichen Schulämter in Zukunft mit gestellten Anträgen umgehen werden. Sollte ein Antrag abgelehnt werden, so sollte zunächst mit dem örtlichen bzw. dem Gesamtpersonalrat geklärt werden, ob die angeführten dienstlichen Belange in der Tat vorliegen. Sollte dies nicht der Fall sein, so können Mitglieder der GEW die GEW-Rechtsstelle einschalten.

Die Regelungen über Teilzeitbeschäftigung gelten mittlerweile unbestritten auch für Probebeamte/innen. Die Möglichkeiten zur Beurlaubung sind seit Inkrafttreten des neuen Einstellungserlasses auf die gesetzlich garantierten Ansprüche (z. B. Elternzeit) reduziert.

Funktionsstelleninhaber/innen können teilzeitbeschäftigt werden, wenn der Umfang der Teilzeitbeschäftigung die Ausübung der Funktionsstelle nicht beeinträchtigt.

Zu den Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung auf die Beamtenpension siehe Stichwort „Beamtenversorgung“.

Teilzeit und Beurlaubung für Angestellte

Die zuvor zitierten beamtenrechtlichen Vorschriften über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung gelten für Angestellte nicht unmittelbar.

Geregelt ist Möglichkeit des Sonderurlaubs aus familiären Gründen zur Betreuung von Kindern unter 18 oder pflegebedürftigen Angehörigen. Dieser Sonderurlaub ist auf fünf Jahre befristet (§ 50 Abs.1 BAT).

Darüber hinaus kann ein Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden kann, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten (§ 50 Abs.2 BAT).

Allerdings wird im Schulbereich der Rahmen des § 50 Abs. 2 BAT durch eine entsprechende Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen ausgefüllt, so dass sich für angestellte Lehrkräfte in der Praxis keine Unterschiede zu den Beamtinnen und Beamten ergeben.

Altersteilzeit

Eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung stellt die „Altersteilzeit“ dar. Teilzeitbeschäftigung in den letzten Berufsjahren war auch bislang früher schon, vor allem im Lehrerbereich, weit verbreitet. Diese Teilzeitbeschäftigung muss bislang jedoch mit überproportional gekürzten Bezügen und bislang auch überproportionalen Einbußen bei der Versorgung bezahlt werden.

Das aus arbeitsmarktpolitischen Gründen geschaffene Altersteilzeitgesetz vom 23.6.1996 eröffnet grundsätzlich die Möglichkeit, mit gegenüber den Bezügen bei Vollzeitbeschäftigung vertretbaren Gehaltseinbußen und verbesserten Versorgungsbezügen im Alter auf Teilzeit zu wechseln.

Im öffentlichen Dienst haben zunächst die Tarifvertragsparteien eine tarifvertragliche Grundlage für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit für Arbeiter und Angestellte geschaffen, die noch über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgeht. Auf der Grundlage des geltenden Altersteilzeittarifvertrages können auch angestellte Lehrkräfte von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch machen.

Auch das geltende Beamtenrecht sieht die Möglichkeit von Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte vor. Auf der Grundlage der rahmenrechtlichen Vorschriften des Bundes hat der hessische Gesetzgeber in § 85 b HBG Regelungen für die Altersteilzeit auch hessischer Beamtinnen und Beamter geschaffen. Für den Bereich der Landesverwaltung musste diese

rung hatte sich lange geweigert, eine solche Regelung zu treffen. Nach massiven Protesten von Seiten der hessischen GEW wurden durch die „hauswirtschaftlichen Regelungen“ nun endlich die Grundlagen dafür geschaffen, dass auch Beamtinnen und Beamte des Landes Hessen seit 1. Januar 2001 Altersteilzeit in Anspruch nehmen können.

Altersteilzeit kann auch von Teilzeitbeschäftigten oder begrenzt Dienstfähigen (vgl. das Stichwort „Teildienstfähigkeit“) beschäftigt werden in Anspruch genommen werden. Das offizielle Merkblatt des HKM ist insoweit leider nicht mehr aktuell.

Beamtinnen und Beamte haben nun die Möglichkeit, ab Vollendung des 58. Lebensjahres Altersteilzeit zu beantragen. Gleichzeitig muss festgelegt werden, wie lange die Altersteilzeit dauern soll. Sie endet immer mit der Pensionierung. Eine Pensionierung ist möglich ab Vollendung des 63. Lebensjahres bis zum 65. Lebensjahr, und zwar stets zum Ende des Schulhalb- bzw. Schuljahres. Schwerbehinderte können Altersteilzeit bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres beantragen.

Seit dem 01.01.2004 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 Ruhestandbeginns wird jeweils für ein Jahr ausgesprochen.

Angestellte Lehrkräfte haben ebenfalls die Möglichkeit, ab Vollendung des 55. Lebensjahres in Altersteilzeit zu gehen. Einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit haben sie jedoch erst ab dem 60. Lebensjahr. Hier besteht keine Verpflichtung, den Zeitraum der Altersteilzeit den Schulhalbjahren anzupassen. Allerdings müssen auch hier die schulischen Belange berücksichtigt werden, so dass die Freistellung (Ende der Arbeitsphase) zum Ende des Schuljahres/-halbjahres oder ggf. in den Sommerferien erfolgen sollte.

Der Antrag auf Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn zustellen.

Bei einem Beginn zum 01. August somit bis zum 30. April, bei einem Beginn zum 1. Februar also bis zum 31. Oktober.

Bisher ist in Hessen Altersteilzeit für Landesbedienstete nur in Form des sogenannten Blockmodells möglich. Das bedeutet, dass die Bediensteten zunächst im bisherigen Umfang der Arbeitszeit weiter arbeiten und nach der Hälfte des Altersteilzeitzeitraumes bis zur Pensionierung/Rente freigestellt werden.

Die Möglichkeit der Altersteilzeit ist gesetzlich bis zum 31.12.2009 befristet. Ob Altersteilzeit bis zu diesem Zeitpunkt oder über diesen Zeitpunkt hinaus möglich sein wird, kann nicht vorausgesagt werden.

Altersteilzeitvergütung - wirklich 83 %?

Nach der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelung werden Beamten und Angestellten in Altersteilzeit 83 % der bisherigen Nettovergütung garantiert. Die konkreten Beträge können aus der sogenannten Mindestnettotabelle entnommen werden.

In Wirklichkeit sollten Interessenten jedoch mit etwa 80 %, in Einzelfällen sogar weniger, kalkulieren. Der Unterschied kann sich z. B. daraus ergeben, dass bei der Berechnung ein pauschaler Abzug in Höhe der Kirchensteuer auch bei denjenigen berücksichtigt wird, die nicht in der Kirche sind. Gegen diese Regelung ist mit Unterstützung der GEW in Musterverfahren geklagt worden. Leider hat der Hessische Verwaltungsgerichtshof - im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes - die Klagen abschließend abgewiesen.

Darüber hinaus haben sich viele Lehrkräfte Freibeträge auf der Lohnsteuerkarte eintragen lassen, um einen geringeren monatlichen Abzug zu erhalten. Diese Freibeträge werden bei der Ermittlung der Altersteilzeitvergütung jedoch nicht berücksichtigt. Daher kann es bei hohen Freibeträgen sein, dass monatlich weit weniger als 83% des bisherigen Netto auf das Konto fließt. Für die monatliche Gehaltsüberweisung spielt es zwar keine Rolle, ob Freibeträge auf der Steuerkarte eingetragen sind oder nicht. Am Jahresende können die im Freibetrag enthaltenen Werbungskosten jedoch nicht mehr geltend gemacht werden. Daher: Freibeträge aus der Lohnsteuerkarte nehmen!

Verheiratete sollten darüber hinaus darüber nachdenken und eventuell mit einem Steuerberatungsbüro besprechen, ob ein Wechsel der Steuerklasse sinnvoll ist. Die Höhe der Vergütung bei Altersteilzeit richtet sich nach der Steu-

erklasse, dass heißt, je günstiger die Steuerklasse, desto höher die Vergütung. Die Nachteile bei der Altersteilzeitvergütung aufgrund einer schlechten Steuerklasse können nicht durch den Lohnsteuerjahresausgleich abgefangen werden, auch nicht bei gemeinsamer Veranlagung. Im Einzelfall kann dies mehrere hundert Mark Euro im Monat ausmachen!

Die Altersteilzeitvergütung setzt sich zusammen aus einer anteiligen Vergütung im Umfang der Arbeitszeit und einem Aufstockungsbetrag. Der Aufstockungsbetrag selbst ist steuerfrei, wird am Jahresende jedoch bei der Ermittlung des individuellen Steuersatzes berücksichtigt. Daher kann es zu Steuernachzahlungen kommen. Auch hier ist im Zweifel rechtzeitig eine Steuerberaterin oder ein Steuerberater zu fragen.

Weiterhin beträgt bei Angestellten der Zuschuss zur Krankenversicherung für privat oder freiwillig gesetzlich Versicherte während der Altersteilzeit nur die Hälfte des bisherigen Zuschusses und wird nicht auf 83% aufgestockt. Eine Aufnahme in die gesetzliche Krankenversicherung als Pflichtversicherte ist nach Vollendung des 55. Lebensjahres grundsätzlich nicht möglich.

Die voraussichtliche Höhe der Nettovergütung während der Altersteilzeit können sich Beamte und Angestellte vorab durch die Hessische Bezugsstelle in Kassel berechnen lassen.

Der Gesamtkomplex „Altersteilzeit“ ist so umfangreich, dass wir zu diesem Punkt auf sonstige Publikationen der GEW verweisen müssen. (siehe „Fundstellen“)

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Anne P. wird die gewünschte Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen erhalten, auch wenn sie die üblichen Antragsfristen nicht (mehr) einhalten kann. Die Vorschrift, dass im Regelfall ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung zum Beginn eines Schuljahres oder Schulhalbjahres 6 Monate im Voraus gestellt werden soll, ist keine gesetzliche Voraussetzung, sondern eine reine Verwaltungsregelung. Auf deren Einhaltung kann dann nicht bestanden werden, wenn die Elternzeit mitten im Schuljahr endet und die Kollegin (hier Anne P.) wegen der Elternzeit nicht eingesetzt war. Die Schule muss bei ihrer Rückkehr ohnehin neu planen. Sie kann Anne P. auch mit verminderter Stundenzahl einplanen. In der Ver-

gangenheit haben auch die Staatlichen Schulämter, die für die Entscheidung zuständig sind, bei der geschilderten Konstellation nicht auf der Einhaltung der üblichen Fristen bestanden.

Bernd B. kann bei rechtzeitiger Antragstellung ohne Probleme eine Teilzeitbeschäftigung in dem gewünschten Umfang erhalten. Auch der gewünschte Effekt, dass er damit „Platz für junge Kollegen/Kolleginnen schafft“, dürfte eintreten. Planstellen oder Teile von Planstellen, die durch Beurlaubungen und Teilzeit frei werden, sollen in vollem Umfang neu besetzt werden. Zur Zeit kann man davon ausgehen, dass dies tatsächlich auch erfolgt. Um einen schleichenden Stellenabbau zu verhindern, hat die GEW allerdings immer gefordert, dass das Kultusministerium Rechenschaft – im Zweifel auch öffentlich – darüber legt, dass alle durch Beurlaubungen und Teilzeit frei werdenden Stellen tatsächlich auch neu besetzt werden. Diese Forderung bleibt auf der Tagesordnung.

Hilde H. kann ohne weiteres Teilzeitbeschäftigung beantragen. Nach bisheriger Praxis wird sich ihre Teilzeitbeschäftigung jedoch nur in einer entsprechenden Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung auswirken. Ihre Funktion muss sie im Zweifel in vollem Umfang wahrnehmen. Damit bedeutet Teilzeitbeschäftigung für sie zusätzliche Arbeit, für die es auch kein entsprechendes finanzielles Äquivalent gibt. Ihr Gehalt wird nämlich proportional zum Umfang der Teilzeitbeschäftigung reduziert. Dies gilt auch für jenen Teil der Besoldung, der sich aus ihrem Beförderungssamt ergibt. Diese Nachteile lassen sich nur dann vermeiden, wenn die Funktionsstelle durch zwei teilzeitbeschäftigte Personen wahrgenommen wird. Nach dem hessischen Gleichberechtigungsgesetz sollte dies die Regel werden. Dahin ist es jedoch noch ein weiter Weg.

Elke M. kann als Angestellte genauso eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, wie Beamtinnen oder Beamte. Sie muss ihr nach den gleichen Grundsätzen gewährt werden. Erfahrungsgemäß wird es damit auch keine Schwierigkeiten geben.

Fritz K. kann Altersteilzeit in Anspruch nehmen, sobald er das 58. Lebensjahr vollendet hat. Er wird sich jedoch vor der Antragstellung beraten lassen, ob für ihn Altersteilzeit attraktiv ist.

Was die GEW dazu meint

Teilzeit und Beurlaubung waren in der Vergangenheit wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente. Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, war auch ein Motiv für die Schaffung der Regelungen zur Altersteilzeit. Durch die Veränderungen auf dem Lehrerarbeitsmarkt - in einigen Bereichen gibt es bereits einen Lehramts- und fächerspezifischen Mangel - hat dieser Aspekt sicherlich an Bedeutung eingebüßt.

Teilzeit und Beurlaubung bleiben aber wichtige Instrumente, damit Beschäftigte ihre Berufstätigkeit nach den individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen gestalten können. Dafür müssen vor allem die Restriktionen, die es zur Zeit noch für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit gibt, fallen. Die GEW hält an der Forderung fest, dass eine Inanspruchnahme von Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr möglich wird und dass die derzeitige Beschränkung auf das „Blockmodell“ fällt.

Fundstellen

Hessisches Beamtengesetz in der Fassung vom 11.1.1989 (GVBl. 1989 I S. 26) zuletzt geändert durch Gesetz vom 3.12.2003 (GVBl. 2003, S. 494 und 513,), Deutsches Beamten-

Jahrbuch Hessen, Landesrecht, Walhalla Verlag, Regensburg

Hauswirtschaftliche Regelungen zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte des Landes vom 26. Juni 2001 StAnz. 29/2001, S. 2602

Kommentar zum Hessischen Beamtengesetz in: von Roetteken/Rothländer, früher Maneck/Schirmacher, Hessisches Bedienstetenrecht, Teil IV, Band 1 und 2

Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeit für beamtete Lehrkräfte in öffentlichen Schulen vom 31. Mai 1996 (GVBl. S. 273) in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand Oktober 2003, 3.16

Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz) vom 23.7.1996 BGBl. I S. 1078 in der Fassung des Gesetzes zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 20.12.1999 BGBl. I S. 2494

Information zur Altersteilzeit für hessische Beamte im Schuldienst - www.hessischen-kultusministerium.de



Dienstunfähigkeit und Teildienstfähigkeit

Das Problem

Der 56jährige Klaus W. erleidet bei einem Ausflug an einem schönen Augustwochenende einen schweren Autounfall. Nach sechs Wochen Krankenhausaufenthalt und anschließender vierwöchiger Sanatoriumsbehandlung sieht er sich nicht mehr in der Lage, weiterhin zu unterrichten. Die Klinik und sein Hausarzt sehen dies auch so. Zur Zeit ist er krank geschrieben und fragt, ob er selbst initiativ werden soll um vorzeitig pensioniert zu werden.

Martina B. (41 Jahre) arbeitet in der Sonderschule. Letztes Schuljahr war die Schülerzahl in ihrer Klasse wieder mal bis nach oben ausgereizt. Dass nicht alle Planstellen besetzt werden konnten, war bereits vorher klar. Im zweiten Schulhalbjahr schläft und isst sie kaum noch, schafft es aber noch ohne Fehlzeiten bis zu den Ferien. Sie beschließt, in den Sommerferien in eine psychosomatische Klinik zu gehen und fühlt sich danach auch besser. Sie will aber nicht gleich wieder mit Vollzeit einsteigen und beantragt daher eine Stundenermäßigung. Als der amtsärztliche Termin ansteht fragt sie, wie sie sich vorbereiten kann.

Für den 51jährigen Bernd S. ist nach seinem zweiten Herzinfarkt klar, dass er nicht mehr voll unterrichten kann. Im letzten Schuljahr wurde seine Unterrichtszeit um sechs Stunden ermäßigt. Jetzt interessiert ihn, was auf ihn zukommen kann. Auch wenn die Pension aufgrund seiner langen Dienstjahre bereits jetzt 70% der Dienstbezüge beträgt, fühlt er sich für den Ruhestand zu jung. Er möchte gerne mit halber Stelle weitermachen.

Die Rechtslage im Überblick

Dienstunfähigkeit

Nach § 51 Abs.1 Satz 1 des hessischen Beamten-gesetzes (HBG) sind Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwächung der körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig sind (dienstunfähig). Weiterhin müssen die versorgungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein (siehe das Stichwort „Beamtenversorgung“).

Als dienstunfähig können Beamtinnen und Beamte auch dann angesehen werden, wenn sie infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan haben und keine Aussicht besteht, dass sie innerhalb weiterer sechs Monate wieder voll dienstfähig sind (§ 51 Abs.1 Satz 2 HBG). Schulämter veranlassen daher oftmals nach einer dreimonatigen Erkrankung eine Überprüfung der Dienstfähigkeit.

Die Versetzung in den Ruhestand erfolgt durch das Staatliche Schulamt. Grundsätzlich ist die Entscheidung auf ein ärztliches Gutachten zu stützen. Mit dem Kabinettsbeschluss der hessischen Landesregierung vom 08. Mai 2001 wurde festgelegt, dass die Überprüfung der Dienstfähigkeit, der begrenzten Dienstfähigkeit und der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit in der Regel auf Grundlage eines Gutachtes der Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales („Versorgungsämter“) erfolgt.

Die Überprüfung findet von Amts wegen oder auf Antrag der Beamtinnen und Beamten statt. Der Antrag ist auf dem Dienstweg an das Staatliche Schulamt zu richten. Spätestens zum amtsärztlichen Termin sollten Atteste/Stellungnahmen der behandelnden Ärztinnen und Ärzte mitgebracht werden. Aus diesen sollten sich die Befunde und Diagnosen und eine Prognose über die zukünftige Dienstfähigkeit ergeben.

Sollte Dienstunfähigkeit festgestellt werden, beginnt der Ruhestand mit Ende des Monats, in dem das Staatliche Schulamt die Pensionierung der Beamtin/dem Beamten mitgeteilt hat.

Eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit dauert immer nur solange, wie Dienstunfähigkeit vorliegt. Die Überprüfung der Dienstunfähigkeit kann durch das Staatliche Schulamt angeordnet werden. Sobald keine Dienstunfähigkeit mehr vorliegt, können Beamte von Amts wegen oder auf eigenen Antrag bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres wieder in das Beamtenverhältnis berufen werden („Reaktivierung“). Haben Beamte das 55. Lebensjahr bereits vollendet und sind seit Beginn des Ruhestandes fünf Jahre abgelaufen, so ist hierfür die Zustimmung der Betroffenen erforderlich.

Teildienstfähigkeit

Am 02. April 2001 beschloss der Hessische Landtag die Änderung des Hessischen

Beamtenengesetzes (HBG). Eine der wichtigsten Änderungen ist sicherlich die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in das Modell „Altersteilzeit“. Darüber hinaus wurde mit dem neuen Paragraphen 51a HBG die Regelung zur sogenannten „begrenzten Dienstfähigkeit“ in Hessen eingeführt.

Die bisherige Rechtslage kannte nur Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit. Lag eine dauerhaft eingeschränkte Dienstfähigkeit vor, war die vorzeitige Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit auszusprechen. Nach dem Modell der begrenzten Dienstfähigkeit (oder Teildienstfähigkeit) sollen Beamte nicht mehr pensioniert werden, wenn sie zwar dauerhaft eingeschränkt dienstfähig sind, jedoch noch mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit tätig sein können.

Die Frage der Teildienstfähigkeit kann immer auch dann auf die Tagesordnung gelangen, wenn ein Termin beim Gesundheits- oder Versorgungsamt stattfindet, z. B. bei einem Antrag auf Stundenermäßigung oder auf vorzeitige Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen.

Wird eine begrenzte Dienstfähigkeit durch das Versorgungsamt festgestellt, so werden die Beamten im Umfang der restlichen Dienstfähigkeit eingesetzt, also z.B. zu 50%, 60%, 70% etc. Die Besoldung wird entsprechend reduziert, d.h. die Betroffenen erhalten 50%, 60%, 70% einer Vollzeitbesoldung. Garantiert wird allerdings eine Besoldung mindestens in Höhe der Pension, die die Beamten bei einer vorzeitigen Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit erhalten würden (einschließlich Versorgungsabschläge). Gerade bei „langgedienten“ Beamtinnen und Beamten kann die Regelung dazu führen, dass sie trotz Weiterbeschäftigung „nur“ das erhalten, was sie bei einer Pensionierung erhalten würden. Aufgrund der unterschiedlichen steuerlichen Behandlung bedeutet dies sogar ein niedrigeres Netto bei gleicher Bruttopension bzw. Bruttobesoldung.

Wir die Arbeitszeit im Vergleich zur bisherigen um mindestens 20 % herabgesetzt, so wird aufgrund einer hessischen Sonderregelung außerdem ein Zuschlag zur o.g. Besoldung gezahlt. Mit dem Zuschlag wird die Hälfte der Besoldungseinbuße ausgeglichen.

Vor Feststellung einer Dienstunfähigkeit oder Teildienstfähigkeit muss aber stets geprüft werden, ob es nicht ein „milderes Mittel“ gibt. Mög-

lich sind z.B. Stundenermäßigungen zur Wiederherstellung der Gesundheit oder aufgrund einer anerkannten Schwerbehinderung (siehe Stichwort: Arbeitszeit).

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Klaus W. kann warten, bis das Staatliche Schulamt ihm mitteilt, dass eine Überprüfung der Dienstfähigkeit durch das Versorgungsamt vorgenommen wird. Wann das Staatliche Schulamt tätig wird, kann aber nie vorausgesagt werden. Er kann daher auch selbst einen Antrag auf „vorzeitige Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen“ stellen. Als das Versorgungsamt ihm den Termin mitteilt, bittet es auch um Übersendung vorhandener medizinischer Unterlagen. Klaus W. schickt also den Entlassungsbericht des Krankenhauses und des Sanatoriums sowie eine Stellungnahme seines Hausarztes. Da sich aus allen drei Bereichen ergibt, dass Klaus W. voll dienstunfähig ist, wird er demnächst pensioniert.

Martina B. sollte spätestens zum amtsärztlichen Termin eine Stellungnahme der Klinik und ihrer Hausärztin mitbringen, aus denen sich ergibt, dass der Klinikaufenthalt aufgrund der besonderen Situation notwendig war und dass davon auszugehen ist, dass sie nach einer befristeten Stundenermäßigung wieder voll einsetzbar ist. Bei einer negativen Prognose droht ansonsten die Pensionierung. Folgt das Gesundheitsamt der positiven Prognose, kann zunächst befristet eine Stundenermäßigung gewährt werden. Nach dem Schuljahr wird dann zu entscheiden sein, wie es weitergeht.

Bei Bernd S. steht medizinisch eindeutig fest, dass er nicht mehr voll dienstfähig ist. In der Vergangenheit bedeutete dies die Pensionierung, es sei denn, man beantragt „freiwillig“ eine Teilzeitbeschäftigung. Wenn jetzt Bernd S. noch mindestens mit halber Stelle arbeiten kann, kann er im aktiven Dienst bleiben. Bei einer halben Stelle erhält er dann nicht nur eine halbe Vollzeitbesoldung, sondern eine $\frac{3}{4}$ -Besoldung.

Was die GEW dazu meint

Das Ziel aller Beteiligten kann nicht sein, erst nach langen oder plötzlich auftretenden Erkrankungen zu überlegen, wie die Dienstfähigkeit wieder hergestellt werden kann oder unter welchen –auch finanziellen– Konditionen die weitere Zukunft für die Betroffenen aussehen soll. Vielmehr sollten endlich ernsthafte Maßnahmen ergriffen werden, um die hohe gesundheitliche

Belastung der Lehrkräfte abzumildern und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass das Erreichen der normalen Pensionsgrenze von 65 aus gesundheitlichen Gründen keine seltene Ausnahme mehr bleibt. Neben der Absenkung der Pflichtstundenzahl wird an einer Reduzierung der Klassengrößen kein Weg vorbeiführen.

Die Regelungen zur Teildienstfähigkeit können für die Einzelnen positiv oder negativ sein. Für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, welche aus gesundheitlichen Gründen pensioniert werden möchten bzw. müssen, kann der neue Paragraph dazu führen, dass sie trotz dauerhafter gesundheitlicher Einschränkung teilweise weiter im aktiven Dienst bleiben müssen.

Andererseits ist die Teildienstfähigkeit für die Kolleginnen und Kollegen, die trotz dauerhafter Einschränkung nicht ganz pensioniert werden wollen eine Möglichkeit, weiterhin unterrichten zu können. Bisher war dies nur durch einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung möglich. Bei der Ermittlung der Arbeitszeit von Scherbehinderten mit

Stundenermäßigung und bei Beamten, die in den letzten drei Jahren vor Beginn eine Beurlaubung in Anspruch genommen haben, gibt es außerdem noch Klärungsbedarf.

Fundstellen

Hessisches Beamtengesetz in der Fassung vom Hessisches Beamtengesetz in der Fassung vom 11.1.1989 (GVBl. 1989 I S. 26) zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2003 (GVBL 2003 S. 494 und 513,), Deutsches Beamtenjahrbuch Hessen, Landesrecht, Walhalla Verlag, Regensburg

Erlass des Hessischen Kultusministeriums zur Untersuchung der Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern in der hessischen Landesverwaltung vom 29. Mai 2001 (I A 4.1-053.000.000 –29- (nicht veröffentlicht))

Einführungshinweise zur begrenzten Dienstfähigkeit vom 15. Juni 2001, StAnz. 27/2001, S. 2402



Beamtenversorgung, Rente und Zusatzversorgung

Das Problem

Katrin S. hat nach dem Referendariat jetzt tatsächlich eine Planstelle im Beamtenverhältnis erhalten. Sie möchte wissen, ob sie gegen Berufsunfähigkeit abgesichert ist und eine private Berufsunfähigkeitsversicherung abschließen soll.

Andreas M. wird demnächst 58. Er überlegt, ob er Altersteilzeit beantragen oder lieber mit 63 einen Antrag auf vorzeitige Pensionierung stellen soll. Er fragt, welches das finanziell günstigste Modell wäre.

Auch Antonio C. überlegt, unter welchen Konditionen er am günstigsten aus den aktiven Arbeitsleben ausscheiden kann. Er ist Angestellter und hat seit drei Jahren eine unbefristete Anerkennung als Schwerbehinderter.

Die Rechtslage im Überblick

Für die meisten Beschäftigten stellt sich früher oder später die Frage nach der Höhe ihrer Pension oder ihrer Rente. Sei es, dass der Ruhestand - aus welchen Gründen auch immer - kurz bevorsteht, sei es, dass sich die Frage eines Antrags auf Altersteilzeit stellt oder der Umfang einer privaten Vorsorge als zusätzliche Alterssicherung zu klären ist.

Beamtenversorgung

Die Berechnung der Beamtenversorgung basiert auf der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen.

Zu den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten gehören:

- a) Zeiten, die von Amts wegen berücksichtigt werden:
 - Dienstzeiten im Beamtenverhältnis (regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit)
Hierzu zählt auch das Referendariat
 - Zeiten eines Wehr- oder Ersatzdienstes
 - Zeiten einer Beschäftigung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als Angestellte(r) oder Arbeiter(in), wenn diese unmittelbar vor der Berufung in das Beamtenverhältnis liegen und zur Ernennung geführt haben (§ 10 BeamtVG)
- b) Zeiten, über deren Anrechnung nur auf Antrag entschieden wird:
 - Mindestzeit der Ausbildung (z. B. Studium),

soweit sie für die Übernahme in das Beamtenverhältnis vorgeschrieben ist. Diese Ausbildungszeiten werden nur im Rahmen der außer der allgemeinen Schulbildung vorgeschriebenen Mindestzeiten (z.B. Regelstudienzeit) berücksichtigt (§ 12 BeamtVG); nach dem „neuen Recht“ maximal drei Jahre.

- Beschäftigungszeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere Lehrtätigkeiten im öffentlichen und nichtöffentlichen Schuldienst im Rahmen eines hauptberuflichen Arbeitsverhältnisses (§ 11 BeamtVG).

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind:

- das Grundgehalt (Vollzeit), das bei der Versetzung in den Ruhestand maßgeblich ist (dies muss nicht immer die Endstufe der Besoldungsgruppe sein)
Bei Beförderungsämtern wird das letzte Grundgehalt nur zu Grunde gelegt, wenn die Beamtinnen und Beamten das Amt mindestens 3 Jahre innegehabt haben (bei Beförderungen vor dem 01.01.2001: 2 Jahre). Befand sich die Beamtin/der Beamte früher in einem Beförderungsamt, wird die se Besoldung zu Grunde gelegt, wenn das Amt mindestens 3 Jahre bekleidet und es nicht lediglich aus eigenem Interesse (auf eigenen Antrag) aufgegeben wurde
- der Familienzuschlag bis zur Stufe 1 (Verheiratetenbestandteil), (der Kinderbestandteil wird zusätzlich gezahlt und fließt nicht in die Berechnung mit ein)
- die ruhegehaltfähigen Zulagen
- in Hessen: der Sonderbetrag (ehemals: „Weihnachtsgeld“) in Höhe von 4,17% der Dienstbezüge.

Ermittlung des Ruhegehalts:

Zum 01.01.1992 wurde das Beamtenversorgungsgesetz grundlegend geändert. Aufgrund einer Übergangsregelung (Besitzstandswahrung) sind bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge zur Zeit drei verschiedene Berechnungen durchzuführen, auf deren Einzelheiten hier nicht näher eingegangen werden kann.

Der maximale Ruhegehaltssatz nach allen Berechnung beträgt 75%. Nach den jüngsten Änderungen wird dieser Höchstsatz stufenweise auf 71,75% abgesenkt. Entsprechend vermindern sich die jährlichen Steigerungssätze.

Der maßgebliche Ruhegehaltssatz wird mit den letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezügen multipliziert. Maßgeblich ist immer eine Vollzeitbesoldung! Daraus ergibt sich zunächst die monatliche Bruttoversorgung.

Falls Versorgungsabschläge wegen vorzeitiger Pensionierung vorgenommen werden, sind diese von der berechneten Bruttoversorgung abzuziehen. Der Versorgungsabschlag in Prozent wird zu Beginn des Ruhestandes festgelegt und wirkt für die gesamte Zeit des Ruhestandes. Versorgungsabschläge gibt es bei einer vorzeitigen Pensionierung, bei Inanspruchnahme der allgemeinen Antragsaltersgrenze (Vollendung des 63. Lebensjahres), der besonderen Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte (Vollendung des 60. Lebensjahres) und bei einer vorzeitigen Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit vor Vollendung des 63. Lebensjahres.

Wartezeit und Mindestversorgung

Ein Anspruch auf Beamtenversorgung besteht erst, wenn fünf volle ruhegehaltfähige Dienstjahre zurückgelegt wurden. Maßgeblich für diese Wartezeit sind nur die Dienstjahre ab der Berufung zur Beamtin oder zum Beamten zur Anstellung (Studium und Referendariat zählen hier nicht mit). Etwas anderes gilt nur bei einer vorzeitigen Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfalls.

Sobald die Wartezeit erfüllt ist, haben auf Lebenszeit ernannte Beamtinnen und Beamte, die aus gesundheitlichen Gründen pensioniert werden, zumindest einen Anspruch auf die sogenannte Mindestversorgung. Diese beträgt bei Ledigen zur Zeit ca. 1.100 € netto.

Beamtinnen und Beamte, die nach dem 01.01.1992 eingestellt wurden, erreichen einen höheren Versorgungsanspruch nach dem jetzigen Recht erst nach 19 vollen Dienstjahren (incl. der Berücksichtigung des Studiums in einem Umfang von drei Jahren, des Referendariats und evtl. der Vordienstzeiten).

Auswirkung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Beamtinnen und Beamte haben nach dem geltenden Beamtenrecht die Möglichkeit, Teilzeit und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen. In dieser „Freistellungszeit“ erhalten sie reduzierte bzw. keine Besoldung. Dass außerdem in dieser Zeit nur entsprechend reduzierte Versorgungsan-

sprüche erworben werden, ist selbstverständlich.

Das geltenden Beamtenversorgungsrecht sieht daneben jedoch in bestimmten Fällen eine Kürzung von anrechenbaren oder sogar tatsächlich zurückgelegten Dienstzeiten vor. Hier werden daher die Dienstzeiten und damit die Versorgungsansprüche durch Inanspruchnahme von Teilzeit und/oder Beurlaubung überproportional gekürzt.

Im Rahmen des „alten Beamtenversorgungsrechts“ erfolgt dies durch einen „Versorgungsabschlag“, im Rahmen des „neuen Beamtenversorgungsrechts“ durch die Kürzung der Studien- und Referendariats-, sowie der sog. Zurechnungszeit. Die GEW hält diese überproportionalen Kürzungen seit langem für rechtswidrig. Nun hat der Europäische Gerichtshof in einem durch die GEW Hessen geführten Musterverfahren entschieden, dass überproportionale Kürzungen in der Beamtenversorgung aufgrund von Teilzeit oder Beurlaubung als mittelbare Diskriminierung von Frauen europarechtswidrig ist. Zurzeit weigert sich das Land Hessen noch, dieses Urteil anzuerkennen. Wir werden also weiter streiten müssen.

Tipps für die Praxis

Alle Beamtinnen und Beamten in Hessen haben gegenüber den Regierungspräsidien ab Vollendung des 55. Lebensjahres und bei besonderen Anlässen einen Anspruch auf eine vorläufige Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und damit verbunden des Ruhegehaltssatzes. Oftmals benötigen die Betroffenen eine Auskunft jedoch früher. Darüber hinaus erklären die Regierungspräsidien zurzeit, dass aufgrund der Arbeitsbelastung und der schlechten personellen Ausstattung eine solche Berechnung bis zu einem Jahr dauert.

Mitglieder der GEW Hessen können sich die Höhe ihrer Pensionsansprüche von der GEW Hessen berechnen lassen. Soweit möglich, sollte dies über die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Versorgungsrecht in den Kreis- und Bezirksverbänden (z.B. Rechtsberaterinnen und Rechtsberater) geschehen. Sollte dies nicht möglich sein, kann eine Berechnung in eiligen oder schwierigen Fällen durch die Landesrechtsstelle erfolgen.

Rente und Zusatzversorgung

Die gesetzliche Rente von Angestellten wird nach völlig anderen Grundlagen berechnet. Entscheidend ist hier die Höhe der im Laufe der berufli-

chen Tätigkeit erzielten Einkünfte, kombiniert mit dem aktuellen Rentenwert. Auf die konkrete Berechnung kann hier nicht eingegangen werden. Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) hat eine Vielzahl von nützlichen Informationsbroschüren herausgegeben. In größeren Städten befinden sich Auskunfts- und Beratungsstellen der BfA. Die BfA ist im Internet unter www.bfa.de vertreten. Mittlerweile kann man über diese Internetseite auch verschiedene Arten von Rentenauskünften einholen. Hierzu muss man nur die Versicherungsnummer angeben.

Darüber hinaus erwerben Angestellte im öffentlichen Dienst nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer einen Anspruch auf Zusatzversorgung. Die frühere „Gesamtversorgung“, die eine Versorgung entsprechend den beamtenrechtlichen Regelungen sichern sollte, wurde 2002 abgeschafft und in ein „Betriebsrentensystem“ überführt. Die Zusatzversorgung beruht auf einen Tarifvertrag, der zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes geschlossen wurde (Versorgungs-TV).

Angestellte des Landes Hessen werden bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe versichert. Auch dort kann man über einen Antrag auf Rentenauskunft die Höhe des Zusatzversicherungsanspruches erfahren. Weitere nützliche Informationen gibt es unter www.vbl.de.

Eine Berechnung der gesetzlichen Rente und der Zusatzversorgung ist durch die GEW Hessen leider nicht möglich. Liegen eine Rentenauskunft und eine sog. „Startgutschrift“ vor, so können die voraussichtlichen Ansprüche in etwa geschätzt werden. „Neueingestellte“ können sich ihre Ansprüche sogar selbst berechnen. Die GEW hat für ihre Mitglieder mit einer Reihe von Versicherungen (federführend: Debeka) einen Rahmenvertrag für Versicherungen zur privaten Altersvorsorge („Riester-Rente“) und für Dienst-/Berufsunfähigkeitsversicherungen geschlossen. GEW Mitglieder können sich durch die Versicherungen insoweit kostenlos beraten lassen. Näheres zu diesem Riester-Angebot unter www.das-rentenplus.de.

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Kartin S. wird einen Anspruch auf Beamtenversorgung haben, wenn sie jetzt mindestens fünf Jahre gearbeitet hat. Dann hat sie den Anspruch auf Mindestpension. Möchte sie sich

gegen Dienstunfähigkeit besser absichern, so ist eine entsprechende Versicherung sinnvoll. Welches Modell für Andreas M. das finanziell günstigste ist, kann pauschal nicht gesagt werden. Dies ist abhängig von der Höhe der zu erwartenden Pension und der Höhe der Altersteilzeitvergütung. Außerdem stellt sich hier insoweit immer die Frage der persönlichen Prioritäten. Er sollte sich an die GEW wenden, um sich beraten zu lassen.

Das gleiche gilt grundsätzlich für Antonio C.. Bevor er einen Beratungstermin vereinbart, sollte er sich jedoch unbedingt bei der BfA und der VBL Rentenauskünfte einholen.

Was die GEW dazu meint

Durch die Veränderungen im Bereich der gesetzlichen Rente, der Zusatzversorgung und der Beamtenversorgung der vergangenen Jahre und der damit verbundenen Verschlechterungen gab es tiefe Einschnitte in die Alterssicherung aller abhängig Beschäftigten. Eine private Vorsorge ist für viele unumgänglich geworden. Die Frage, wie gesetzliche Renten, Zusatz- und Beamtenversorgung in Zukunft finanziert werden können, ist sicher nicht leicht zu beantworten. Anstatt sich an große Reformen zu wagen und ein System zu schaffen, in das alle Erwerbstätigen integriert sind - wie dies zum Beispiel in den Niederlanden der Fall ist - werden jedoch immer nur Einschnitte an den Leistungen vorgenommen, ohne auf der anderen Seite die Finanzierungsfrage offensiv und unter Beteiligung der privaten und öffentlichen Arbeitgeber anzugehen.

Fundstellen

Beamtenversorgungsgesetz i.d.F. der Bekanntmachung vom 16. März 1999 (BGBl. I S. 322/847/2033), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 10. September 2003 (BGBl. I S. 1798), aus: Deutsches Beamten-Jahrbuch Hessen, Bundesrecht, Walhalla Fachverlag, Stand Oktober 2003

GEW-Ratgeber: Beamtenversicherungsrecht, 7. Auflage 2002, Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH Essen, Postfach 102752, 40027 Essen

Die Landesrechtsstelle hat eine Reihe von Informationen zu diesen Thema herausgegeben. Mitglieder der GEW finden eine Übersicht unter www.gew-hessen.de. Zum Beamtenversicherungsrecht können sie auch unser „Standardpaket“ bestellen.

Krankenversicherung und Beihilfe

Das Problem

Michaela Z. hat zwei kleine Kinder. Der Ehemann hat sich gerade selbstständig gemacht und ist privat versichert. Seine Einkünfte liegen unter denen seiner Frau. Im Referendariat ist Michaela Z. deshalb in der gesetzlichen Krankenkasse geblieben. Mit ihrer Ernennung zur Beamtin möchte sie wissen, ob sie nun in die private Krankenkasse wechseln soll.

Nachdem Claudia M. erfolgreich das zweite Staatsexamen abgelegt hat, erhält sie ab 01. November zunächst einen Vertretungsvertrag für den Rest des Schuljahres. Sie verdient mit BAT III monatlich ca. 2.190 € brutto. Mit Beginn des Referendariats war sie aus Kostengründen in eine private Krankenversicherung gewechselt. Sie fragt, in welcher Krankenversicherung sie jetzt sein wird.

Stephan S. ist Beamter. Sein 26jähriger Sohn Matthias ist mit ihm privat krankenversichert und wird im November dieses Jahres das Studium beenden. Noch im April wurde eine lange zahnärztliche Behandlung abgeschlossen. Die Rechnung ist entsprechend hoch. Soll er die Rechnung gleich einreichen?

Die Rechtslage im Überblick

Krankenversicherung der Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamten sind nach dem Sozialgesetzbuch versicherungsfrei, d.h. sie haben die Wahl, ob sie sich überhaupt, privat oder gesetzlich krankenversichern.

Sollten sich die Beamtinnen und Beamten für eine private Krankenversicherung entscheiden, so schließen sie mit dieser einen privatrechtlichen Vertrag. Die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien richten sich alleine nach diesem Vertrag und den in der Regel beigefügten Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Die Höhe des Versicherungsbeitrages wird auf Grund des Alters, des Geschlechtes, des Berufes und Gesundheitszustandes festgelegt. Gegebenfalls werden bestimmte Leistungen ausgeschlossen, z.B. bei Vorerkrankungen.

Möglich ist auch eine freiwillige Mitgliedschaft in

der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Höhe des Beitrages richtet sich nach den Bruttobezügen (Grundgehalt, Familienzuschlag, Zulagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld (bzw. in Hessen: Sonderbetrag)). Dieser Betrag wird mit dem Beitragssatz der jeweiligen Krankenkasse multipliziert. Liegen die Bezüge über der sogenannten Pflichtversicherungsgrenze (zur Zeit 3.487,50 € monatlich bzw. 41.850,00 € jährlich), ist die Bemessungsgrenze die maßgebliche Berechnungsgrundlage. Freiwillig gesetzlich Krankenversicherte müssen den gesamten Versicherungsbeitrag, d. h. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil, tragen.

Krankenversicherung der Angestellten

Angestellte, deren Einkünfte unter der Pflichtversicherungsgrenze (siehe oben) liegen, sind bei den gesetzlichen Krankenkassen pflichtversichert. Die Höhe des monatlichen Beitrages richtet sich ebenfalls nach dem Bruttogehalt (siehe oben), wobei jedoch Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte des Beitrages zahlen.

Angestellte mit Einkünften über der Pflichtversicherungsgrenze sind wie Beamte versicherungsfrei. Sie erhalten durch den Arbeitgeber einen Zuschuss zur privaten oder freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe des halben Beitrages, maximal in der Höhe der Hälfte des Beitrages auf Grundlage der Bemessungsgrenze. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der Zuschuss nach dem Umfang der Arbeitszeit, auch bei Altersteilzeit.

Beihilfe für privat krankenversicherte Beamte

Privat Krankenversicherte schließen mit den behandelnden Ärzten, Kliniken etc. privatrechtliche Verträge ab. Sie erhalten von diesen Rechnungen, die sie selbst begleichen müssen. Diese Rechnungen können sie bei der Beihilfestelle des Regierungspräsidiums einreichen. Dort wird ein Teil der Rechnung auf Grundlage des Bemessungssatzes erstattet.

Die Bemessungssätze sind für Unverheiratete 50% und für Verheiratete 55%, wenn die Einkünfte des Ehegatten unter dem steuerlichen Grundfreibetrag liegen (zur Zeit 7.325 € jährliche Einkünfte). Bei Berechtigten mit berücksichtigungsfähigen Kindern erhöht sich der Satz für jedes Kind um 5%, maximal auf 70%.

Wenn der Ehegatte oder die Kinder einen eigenen Krankenversicherungsschutz haben, entfal-

len für diese die Erhöhungen.

Daneben kann die Rechnung bei der privaten Krankenversicherung eingereicht werden. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach der getroffenen Vereinbarung. Eine Obergrenze in der Art, dass die Leistungen der Beihilfestelle und der privaten Krankenversicherung nicht höher sein dürfen als der Rechnungsbetrag, existiert in Hessen nicht.

Beihilfe für gesetzlich krankenversicherte Beamte

Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherungen erhalten die Leistungen kostenfrei nach Vorlage der Chipkarte, entsprechenden Rezepten, Überweisungen etc.. Selbst zu zahlen ist nur der Eigenanteil. Abgedeckt sind jedoch nur Leistungen, die von den Krankenkassen auch anerkannt werden. Es gibt ein paar wenige Leistungen, die von der gesetzlichen Krankenkasse nicht getragen, jedoch beihilfefähig sind. Außerdem gibt es keine Beihilfe für Aufwendungen, die dadurch entstanden sind, dass Sachleistungen der Krankenversicherung nicht in Anspruch genommen wurden. Bei gesetzlich Krankenversicherten ohne Beitragszuschuss sind aber auch die Aufwendungen beihilfefähig, die durch die gesetzliche Krankenkasse übernommen wurden.

Gesetzlich Krankenversicherte erhalten bei ihrer Krankenkasse ein Formular, in das die behandelnden Ärzte, Apotheken etc. die Art der erbrachten Leistung eintragen. Aufgrund dieser Angaben berechnet die Krankenkasse den Wert der erbrachten Leistungen. Diese Aufstellung kann bei der Beihilfestelle eingereicht werden. Die Beihilfestelle erstattet 50% des Wertes der erbrachten Sachleistungen, wobei der Gesamtbetrag nicht die Hälfte des in den letzten 12 Monaten gezahlten Krankenkassenbeitrages übersteigen darf. Im Ergebnis bedeutet dies: je mehr Arztbesuche, je mehr Leistungen, desto mehr Erstattung. Statt Sachleistungen können gesetzlich Versicherte auch eine Kostenerstattung durch die Krankenkasse wählen. Es wird eine Rechnung durch den Leistungserbringer erstellt und die Krankenkasse erstattet ihren gesetzlichen Anteil. Den Rest übernimmt die Beihilfe nach Abzug von Eigenanteilen zu 100%. Sachleistungsbeihilfe gibt es dann nicht.

Beihilfeberechtigung von Angestellten

Bei Angestellten in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis reduziert sich der Bemessungssatz entspre-

chend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung. Dies gilt auch bei Altersteilzeit. Angestellte, die nach dem 01. Mai 2001 ein Arbeitsverhältnis mit dem Land Hessen geschlossen haben, sind seit der Änderung der hessischen Beihilfeverordnung nicht mehr beihilfeberechtigt. Etwas anderes gilt nur, wenn bereits unmittelbar zuvor ein Arbeitsverhältnis zum Land Hessen bestanden hat.

Tipps für die Praxis

Die Beihilfe wird nur gewährt, wenn der Antrag auf Beihilfe innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen, der ersten Ausstellung der Rechnung oder der Bescheinigung über den Geldwert von Sachleistungen beim Regierungspräsidium eingeht (Tag der Antragstellung). Davon gibt es keine Ausnahme!

Die Höhe des Bemessungssatzes und die Frage der beihilfeberechtigten Personen richten sich nach den persönlichen Verhältnissen am

Tag der Antragstellung

Kinder und Ehegatten sind nicht immer beihilfeberechtigt. Wurden Angehörige berücksichtigt, so sind Änderungen in den persönlichen Verhältnissen unverzüglich der Beihilfestelle des Regierungspräsidiums anzuzeigen. Ansonsten kann es zu Rückforderungen kommen.

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Michaela Z. kann wählen, ob sie in der gesetzlichen Krankenkasse bleibt oder in eine private wechselt. Solange sie in der gesetzlichen bleibt, muss sie zunächst den vollen Beitrag zahlen, das sind zur Zeit bis zu 523 € monatlich. Allerdings sind die beiden Kinder bei ihrer Familienversicherung und werden auch bei der Beihilfe berücksichtigt. Bevor sie in eine private Krankenversicherung wechselt, sollte sie sich mehrere Angebote einholen und die Konditionen vergleichen.

Claudia M. wird mit ihrem Angestelltenvertrag auch unter Berücksichtigung von Weihnachts- und Urlaubsgeld unter der Pflichtversicherungsgrenze bleiben. Sie wird sich daher eine gesetzliche Krankenkasse suchen müssen. Wenn sie nach dem Vertretungsvertrag als Beamtin eingestellt wird, kann sie sich aussuchen, ob sie weiterhin in der gesetzlichen Krankenkasse bleibt oder sich privat versichert. Bis dahin kann sie sich überlegen, ob sie den bestehenden Vertrag aufrecht erhält. Die Konditionen klärt sie mit der Versicherung.

Wenn die Rechnung des Zahnarztes für

Matthias noch bei der Beihilfe berücksichtigt werden soll, muss der Beihilfeantrag bei der Beihilfestelle eingegangen sein, bevor die letzte Prüfung absolviert ist. Ansonsten besteht für Matthias keine Beihilfeberechtigung mehr. Falls die Rechnung nicht rechtzeitig da ist, sollte Stefan S. mit der Beihilfestelle klären, dass er den Antrag zunächst ohne Rechnung stellen kann.

Was die GEW dazu meint

Für diejenigen, die die Wahl haben, ist die Frage, ob eine gesetzliche oder eine private Krankenversicherung günstiger ist, nicht pauschal zu beantworten. Der Beitrag zur privaten Krankenversicherung ist in jüngeren Jahren in der Regel günstiger, steigt im Alter jedoch stark an. Die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung sind überwiegend gesetzlich geregelt und damit für alle gleich. Neben der Frage der finanziellen Verhältnisse sollte die Entscheidung danach getroffen werden, ob und wie Familienmitglieder berücksichtigt werden müssen, welche Vorerkrankungen bestehen, welche Leistungen möglicherweise beim privaten Kranken-

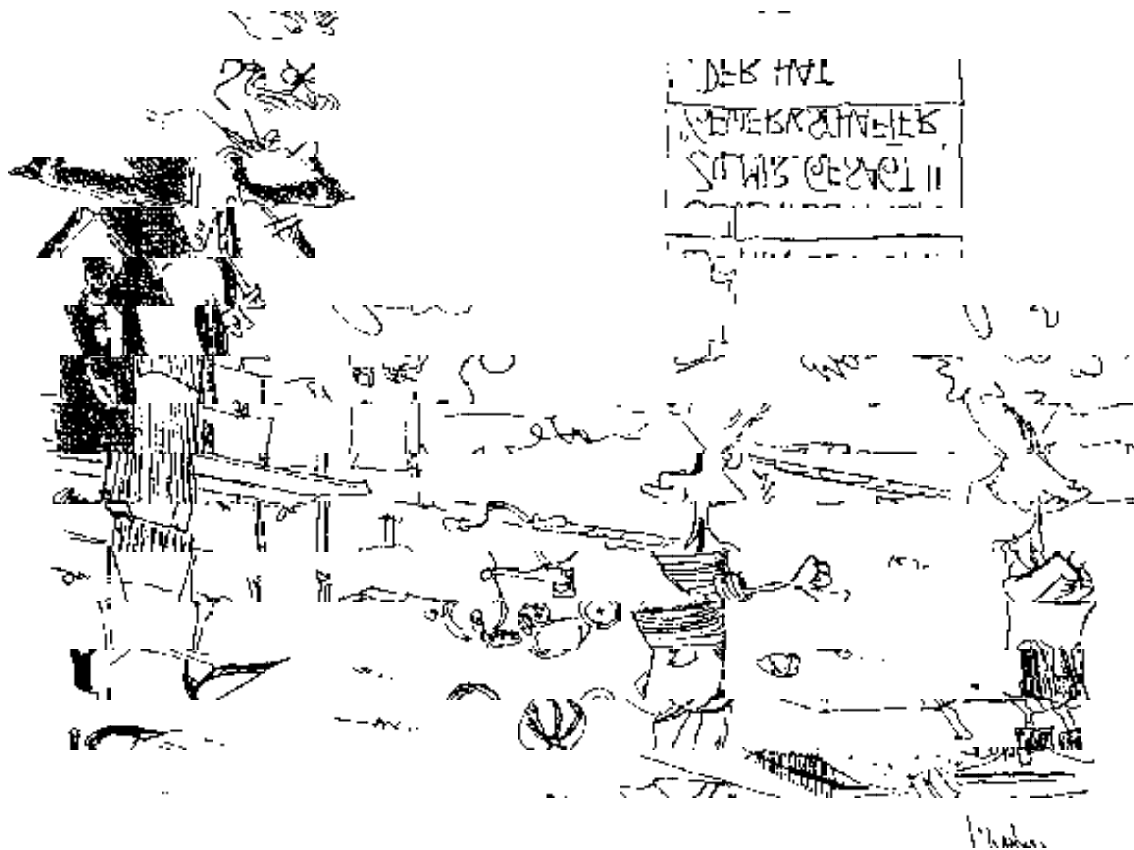
versicherungsvertrag ausgeschlossen werden und wie die Pläne für die weitere berufliche Zukunft aussehen. Angestellte sind darüber hinaus nach Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst - auch als Rentnerinnen und Rentner - nicht mehr beihilfeberechtigt.

Wer einmal in die private Krankenversicherung wechselt, kann in der Regel nicht in die gesetzliche Krankenkasse zurückkehren.

Fundstellen

Hessische Beihilfeverordnung vom 05. Mai 1988 i.d.F. vom 24. November 1994 (GVBl. 1994, S. 720, 726), zuletzt geändert durch das achte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 2.4.2001 (GVBl. I, S.170)

Merkblätter und Informationen der Regierungspräsidien zur Beihilfe. Diese können dort bestellt oder über das Internet heruntergeladen werden.
www.rp-darmstadt.de
www.rp-giessen.de
www.rp-kassel.de



Nebentätigkeit

Das Problem

Die Kollegin Martina P. unterrichtet Französisch und Englisch an der Sekundarstufe II. Nebenbei möchte sie gerne abends an der Volkshochschule einen Kurs „Englisch für Anfänger“ geben. Der Kurs würde wöchentlich vier Stunden umfassen. Darf sie das?

Inge und Thomas M sind gerade Eltern geworden. Nach der Elternzeit kehrt Inge mit voller Stundenzahl an ihre Schule zurück, während sich Thomas zur Erziehung des Kindes beurlauben lässt. Da er sich schon lange mit Computern und Internet beschäftigt, möchte er nun von zu Hause aus in diesem Bereich tätig sein. Ist dies möglich?

Stefan L.'s Lebensgefährtin wird von ihrer Firma für ein Jahr nach Barcelona versetzt. Stefan möchte sie begleiten und will wissen, ob er in dieser Zeit dort einer Arbeit nachgehen kann.

Die Rechtslage im Überblick

Viele Beschäftigte wollen wissen, in welchem zeitlichen und finanziellen Umfang Nebentätigkeiten möglich sind. Diese Fragen stellen sich nicht nur im Zusammenhang einer Nebentätigkeit neben einer Vollzeitbeschäftigung, sondern vor allem dann, wenn die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in Anspruch genommen werden. Die Antworten finden sich in den §§ 79 und 80 Hessisches Beamtengesetz (HBG), der Nebentätigkeitsverordnung (NVO) und den Einführungshinweisen zum neuen Nebentätigkeitsrecht vom 28. 7.1999.

Zu unterscheiden sind genehmigungspflichtige, anzeigepflichtige Nebentätigkeiten und solche Nebentätigkeiten, die nicht angezeigt werden müssen.

Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (§ 79 HBG)

Eine Genehmigung des Dienstherrn muss u. a. in folgenden Fällen eingeholt werden:

- Nebenbeschäftigung gegen Vergütung, insbesondere auch bei Erstattung von Gutachten und Forschungsaufträgen
- gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeit sowie Mitarbeit in einem Gewerbebetrieb oder einem freien Beruf

- Übernahme eines Nebenamts (Ausnahme: öffentliche Ehrenämter)
- entgeltliche Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft sowie Testamentsvollstreckung
- Eintritt in den Vorstand, den Aufsichtsrat, den Verwaltungsrat, einen Beirat oder in eine sonstige Einrichtung einer Gesellschaft, einer Genossenschaft oder eines in einer anderen Rechtsform betriebenen Unternehmens.

Die Genehmigung wird nicht erteilt, wenn „zu besorgen“ ist, dass durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen wird seit Einführung der neuen Nebentätigkeitsverordnung angenommen, wenn sich die Nebentätigkeit wegen gewerbsmäßiger Dienst- oder Arbeitsleistung oder sonst nach Art, Umfang oder Häufigkeit als Ausübung eines Zweiterberufes darstellt. Dies ist in der Regel der Fall, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten in der Woche 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet. Hierbei wurde bisher von einem Regelwert von ca. acht Stunden wöchentlich ausgegangen. Dieser Regelwert wurde auch trotz der Erhöhung der Arbeitszeit der hessischen Beamten bisher nicht geändert. Bei einer Lehrtätigkeit ist jedoch die Vor- und Nachbereitungszeit zu berücksichtigen. Das heißt, dass nur Nebentätigkeiten, die im Durchschnitt vier Stunden wöchentlich insgesamt nicht übersteigen in der Regel genehmigt werden.

Liegen im Verhältnis zum Einkommen aus dem Hauptamt unverhältnismäßig hohe Einkünfte aus Nebentätigkeiten vor, so wird dies als weiteres Indiz für die Besorgnis der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen angesehen. Ob dies die Versagung der Nebentätigkeitsgenehmigung rechtfertigt, ist im jeweiligen Einzelfall zu ermitteln. Ob tatsächlich eine Besorgnis der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen vorliegt, wird besonders geprüft, wenn die Gesamteinkünfte aus genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten 30% der jährlichen Dienstbezüge der Beamtin/ des Beamten überschreiten. Dabei sind die Dienstbezüge eines Vollzeitbeschäftigten zu Grunde zu legen.

Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (§ 80 HBG)

Nicht genehmigungspflichtig sind:

- eine schriftstellerische, wissenschaftliche,

- künstlerische Vortragstätigkeit
- die Erteilung von Unterricht zur Ausbildung und Fortbildung der im öffentlichen Dienst tätigen Personen
- die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbständige Gutachtertätigkeit der Hochschuldozenten der Hochschulen des Landes und der Beamten der anderen wissenschaftlichen Institute und Anstalten
- die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Berufsverbänden oder in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamten.

(Nur) anzeigepflichtige Tätigkeiten sind:

- Tätigkeiten in geringem Umfang. Ein geringer Umfang liegt vor, wenn der Umfang aller Nebentätigkeiten regelmäßig wöchentlich 8 Stunden und die Vergütung jährlich ca. 1.227 € nicht übersteigt
- entgeltliche Gutachtertätigkeit und entgeltliche Tätigkeit bei Gewerkschaften oder Berufsverbänden oder Selbsthilfeeinrichtungen.

Bei Lehrtätigkeiten sind bei zeitlicher Inanspruchnahme wiederum Vor- und Nachbereitungszeit zu berücksichtigen, d. h. als Obergrenze ist von vier Unterrichtsstunden auszugehen. Außerdem muss die Nebentätigkeit „außerhalb der Dienstzeit“ ausgeübt werden können.

Für Lehrkräfte liegen Nebentätigkeiten am Nachmittag zwar in der Regel außerhalb der Unterrichtszeit, es ist aber streitig, ob sie auch außerhalb der Dienstzeit liegen. Hieraus können sich Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen genehmigungspflichtiger und nur anzeigepflichtiger Nebentätigkeiten ergeben.

Auch eine nichtgenehmigungspflichtige Tätigkeit kann untersagt werden, wenn mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, dass die Beamtin/der Beamte bei ihrer /seiner Ausübung dienstliche Pflichten verletzt. Dabei kann auch hier die Vergütungshöhe ein Indiz für den Umfang der tatsächlichen Inanspruchnahme durch die Nebentätigkeit sein (siehe oben).

§ 11 BAT

Für die Nebentätigkeit von Angestellten finden die für die Beamten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung.

Nebentätigkeit bei Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Altersteilzeit

Bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen, das heißt zur Betreuung minderjähriger Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger (§ 85a Abs. 4 und 5 HBG), dürfen solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Dies kann im Einzelfall eine Nebentätigkeit im größeren Umfang als bei Vollzeitbeschäftigung bedeuten.

Bei einer Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 85f. Abs. 1 Nr. 1 HBG) muss der Beamte/die Beamtin erklären, auf die Ausübung entgeltlicher Tätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nach § 80 Abs. 1 nur in dem Umfang auszuüben wie er sie bei Vollzeitbeschäftigung, ohne Verletzung der Dienstpflichten ausüben könnte (siehe oben). Hintergrund ist, dass durch diese Beurlaubungsmöglichkeiten der Arbeitsmarkt nicht an anderer Stelle belastet werden soll. Wird diese Verpflichtung schuldhaft verletzt, so soll die Bewilligung der Beurlaubung widerrufen werden. Der Dienstherr kann jedoch Nebentätigkeiten genehmigen, so weit sie dem arbeitsmarktpolitischen Zweck der Beurlaubung nicht widersprechen. Das gleiche gilt für den Altersurlaub nach Vollendung des 50. Lebensjahres (§ 8 f. Abs.1 Nr.2 HBG).

Bei der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung (§ 85a Abs.1 HBG) und während Altersteilzeit können Beamtinnen und Beamte Nebentätigkeiten im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigte ausüben.

Für die Nebentätigkeiten während des Ruhestandes gelten die besonderen Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes. Hier sind lediglich die geltenden Höchstverdienstgrenzen zu beachten. Vor Vollendung des 65. Lebensjahres müssen jedoch alle Nebentätigkeiten in und außerhalb des öffentlichen Dienstes gegenüber der Pensionsbehörde angezeigt werden, danach nur solche im öffentlichen Dienst.

Dauer

Die Genehmigung der Nebentätigkeit ist auf längstens fünf Jahre befristet. Die Befristung kann auch weniger als fünf Jahre betragen, wenn dies beantragt ist oder Umstände absehbar sind, die eine vorzeitige Überprüfung erfor-

derlich machen. Weiterhin kann die Genehmigung mit Auflagen und Bedingungen versehen werden. Nach Ablauf der befristeten Genehmigung kann ein neuer Antrag gestellt werden.

Verfahren

Genehmigungs- und anzeigepflichtige Tätigkeiten sind dem Dienstherrn vor ihrer Aufnahme anzuzeigen. Bei der Beantragung einer Nebentätigkeitsgenehmigung müssen alle Nachweise vorgelegt werden, die es dem Dienstvorgesetzten ermöglichen zu prüfen, ob die Nebentätigkeit genehmigt werden kann oder nicht.

Dies sind mindestens Nachweise über die Art der Tätigkeit, den zeitlichen Umfang, die Person des Auftrag- oder Arbeitgebers und die zu erwartenden Entgelte und geldwerten Vorteile. Können konkrete Angaben zum Zeitpunkt der Antragstellung noch nicht gemacht werden, sind zumindest ungefähre Angaben zu machen. Leerformeln wie „zurzeit nicht bekannt“ reichen nach der neuen Rechtslage nicht aus. Entsprechende Formblätter zur Beantragung einer Nebentätigkeitsgenehmigung sind bei der Schulleitung und/oder dem Staatlichen Schulamt zu erhalten.

Wird eine Nebentätigkeit durch den Dienstherrn im dienstlichen Interesse übertragen, gelten besondere Bestimmungen (§ 78a HBG).

Für Angestellte sind diese Bestimmungen sinngemäß anzuwenden (§ 11 BAT). In der Regel sind daher die gleichen Grundsätze wie bei Beamten zu beachten. Allerdings bedeutet „sinngemäße Anwendung“ nicht „entsprechende“ Anwendung. Nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen kann eine Nebentätigkeit nur versagt werden, wenn dadurch die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtung unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt wird. Teilzeitbeschäftigten Angestellten darf eine Nebentätigkeit daher nicht versagt werden, wenn insgesamt der Umfang der Vollzeitbeschäftigung plus erlaubter Nebentätigkeit nicht überschritten wird.

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Martina P. darf ihren Unterricht an der Volkshochschule halten. Wenn ihre Einkünfte Euro 2700 im Jahr nicht übersteigen, muss sie diese Tätigkeit nur gegenüber dem Staatlichen Schulamt anzeigen. Sollten ihre Einkünfte höher sein, muss sie sich diese Nebentätigkeit vor der Auf-

nahme genehmigen lassen. Da sie nur vier Stunden pro Woche unterrichten will, wird sie die Genehmigung erhalten.

Thomas M. hat sich aus familienpolitischen Gründen beurlauben lassen (siehe das Stichwort „Teilzeit/Beurlaubung“). Er darf jede Tätigkeit aufnehmen, die nach ihrer Art und ihrem Umfang dem Zweck der Beurlaubung nicht entgegensteht. Das heißt, Thomas kann von zu Hause aus im Bereich Computer und Internet arbeiten, solange die Betreuung des Kindes durch ihn gewährleistet ist.

Für bestimmte Tätigkeiten im Ausland gibt es die Beurlaubungsmöglichkeit nach § 15 Urlaubsverordnung. Wenn diese Voraussetzungen nicht vorliegen, kann sich Stefan L. „nur“ aus arbeitsmarktpolitischen Gründen beurlauben lassen (siehe das Stichwort „Teilzeit/Beurlaubung“). Er darf damit grundsätzlich keine Nebentätigkeit ausüben.

Möglich sind nur die nichtgenehmigungspflichtigen Tätigkeiten (§ 80 HBG). Da er jedoch ins Ausland gehen möchte, kann er versuchen, eine Nebentätigkeitsgenehmigung zu erhalten, da eine Tätigkeit im Ausland dem arbeitsmarktpolitischen Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht.

Was die GEW dazu meint

In Zeiten hoher Lehrerarbeitslosigkeit war eine restriktive Handhabung der Genehmigungen zur Ausübung von Nebentätigkeiten sinnvoll, wenn es um Nebentätigkeiten in pädagogischen Arbeitsfeldern außerhalb der öffentlichen Schule ging. Viele ausgebildete Lehrkräfte, die nicht – bzw. noch nicht – mit einer Einstellung ins öffentliche Schulwesen rechnen konnten, haben in diesen Bereichen eine Beschäftigung gesucht. Es war richtig, hier den Konkurrenzdruck durch Lehrkräfte, die bereits einer anderweitigen Vollbeschäftigung nachgehen, zu begrenzen.

Vielfach haben Beschäftigte ein Interesse an der Ausübung von Nebentätigkeiten aber nicht in erster Linie deshalb, um über eine ausgeübte Vollbeschäftigung hinaus zusätzlich „zu verdienen“, sondern um neben der Arbeit im Hauptberuf inhaltlich noch andere Dinge zu tun.

Vor diesem Hintergrund hat die GEW in der Vergangenheit unter anderem vorgeschlagen, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Nebentätigkeiten auch ins Hauptamt integriert werden

können. Dies hätte zu arbeitsmarktpolitisch neutralen Lösungen führen können. Von der Politik ist dies jedoch immer wieder als „zu kompliziert“ bzw. „rechtlich nicht lösbar“ verworfen worden.

Für Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte gelten solche arbeitsmarktpolitischen Argumente ohnehin nicht.

Hier ist eine größere Flexibilität bei der Ausübung von Nebentätigkeiten sinnvoll und vertretbar. Generell muss die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes das wesentliche Kriterium für die Handhabung des Nebentätigkeitsrechts sein.

Dort, wo Bedarf besteht und wo keine beschäftigungslosen Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, besteht kein Grund, die Ausübung von Nebentätigkeiten bürokratisch zu unterbinden, wenn Betroffene solche Tätigkeiten übernehmen wollen.

Die Vereinbarkeit mit der Tätigkeit im Hauptamt ist dabei selbstverständlich zu beachten.

Fundstellen

Hessisches Beamtengesetz zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2003 (GVBl. I S. 170.), Deutsches Beamtenjahrbuch Hessen, Landesrecht, Walhalla Verlag, Regensburg

Kommentar zum Hessischen Beamtengesetz in: von Roetteken/Rothländer, früher Maneck/Schirmacher, Hessisches Bedienstetenrecht, Teil IV, Band 1 und 2

Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23.2.1961 in der seit 30.10.2001 geltenden Fassung in: GEW-Ratgeber Bundesangestelltentarif Stand 2002

Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten im Land Hessen, in der Fassung vom 31.9.1976, GVBl. I, S. 403 zuletzt geändert durch Gesetz vom 25.11.1998, GVBl. I, S. 492 in: Deutsches Beamtenjahrbuch, Hessen, Landesrecht 210.80.2



Mutterschutz/Elternzeit/ Erziehungsgeld

Das Problem

Martina K. ist schwanger. Als sie darum bittet, vom Einsatz beim Schwimmunterricht der Klasse 7b entbunden zu werden, wird ihr gesagt, eine andere Lehrkraft stehe dafür nicht zur Verfügung und sie möge sich doch bitte nicht so anstellen.

Stephanie H. erwartet ebenfalls ein Kind und möchte wissen, ob sie in der ersten Zeit nach der Geburt des Kindes ganz für das Kind da sein kann und wie ihre finanzielle Situation dann aussehen wird.

Die Rechtslage im Überblick

Mutterschutz

Die gesetzliche Regelung des Mutterschutzes sowie gesetzliche Regelungen, die im weiteren Sinne dem Bedürfnis von Müttern - und Vätern - Rechnung tragen, sich der Betreuung und der Erziehung von Kindern zu widmen, sind im Laufe der letzten Jahre sehr umfangreich und vielgestaltig geworden.

Wichtigste Rechtsgrundlage für weibliche Angestellte ist das Mutterschutzgesetz (MuSchG), für Beamtinnen gilt die Mutterschutzverordnung für Beamtinnen des Landes Hessen. Hinzu kommen das Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG) und die Verordnung über die Elternzeit für Beamte im Lande Hessen (EltZVO).

Sobald einer Schwangeren ihr Zustand bekannt ist, soll sie dies dem Dienstvorgesetzten mitteilen und dabei den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Diese Regelung dient dem Schutz der Schwangeren und darf unter keinen Umständen Anlass für Diskriminierungen und Benachteiligungen sein.

Schwangere dürfen nicht zu gefährlichen oder gefahrenträchtigen Arbeiten oder Diensten herangezogen werden (§ 4 MuSchG und § 2 MuSchVo).

Im Schulbereich bedeutet dies, dass im Einzelfall der Einsatz in den Fächern Sport, Polytechnik, Physik, Chemie sowie die Beteiligung an Wanderfahrten und Klassenausflügen unzulässig sein kann. Auf Initiative der GEW ist in Hessen durch einen Erlass des Kultusministeriums auch klargestellt, dass Pausenaufsichten mit erhöhten Unfallgefahren verbunden sind und Schwan-

gere zu Pausenaufsichten nicht eingesetzt werden dürfen. Mit dem Einsatz von schwangeren Lehrerinnen im Sportunterricht befasst sich ebenfalls ein entsprechender Erlass.

Für Schwangere entfällt grundsätzlich die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit. Sechs Wochen vor der Geburt besteht ein relatives Beschäftigungsverbot, d.h. die Schwangere kann sich von der Arbeit / vom Dienst freistellen lassen, muss es aber nicht. Nach der Geburt besteht eine Schutzfrist von acht Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist auf zwölf Wochen nach der Geburt. Nach einer EG-Richtlinie aus dem Jahr 1992 (92/85/EWG) ist allen Müttern zwingend ein Mutterschutzurlaub von 14 Wochen ohne Unterbrechung zu gewähren, soweit sie diesen in Anspruch nehmen möchten. Kann der „Mutterschutzurlaub“ vor der Geburt nicht ganz in Anspruch genommen werden, da das Kind vor dem voraussichtliche Geburtstermin das Licht der Welt erblickt, verlängert sich der „Mutterschaftsurlaub“ nach der Geburt entsprechend. Die Bundesrepublik Deutschland hatte diese Richtlinie zunächst nicht fristgerecht umgesetzt. Erst nach dem deutsche Gerichte entschieden, dass die Richtlinie gegenüber öffentlichen Arbeitgebern unmittelbar gilt, wurde das Mutterschutzgesetz entsprechend geändert. Die Mutterschutzverordnungen für die Beamtinnen wurde dann nochmals mit Verzögerung um diesen Punkt ergänzt. Trotz eindeutiger Rechtslage konnten daher viele der betroffenen Mütter die volle Mutterschutzfrist nicht in Anspruch nehmen. Die GEW Hessen versucht in einem Verfahren jetzt zu klären, inwieweit hier Schadensersatzansprüche bestehen.

Während der genannten Mutterschutzfristen bezieht die (werdende) Mutter ihre vollen Bezüge weiter. Bei Müttern, die als Angestellte in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, gilt dies mit der Maßgabe, dass sie zunächst von der Krankenkasse Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung und zusätzlich den sogenannten „Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld“ gem. § 14 MuSchG erhalten, mit dem das Mutterschaftsgeld bis zur Höhe des bisherigen Nettogehalts aufgestockt wird.

Elternzeit

Mit den Neuregelungen zum Bundeserziehungsgeldgesetz (BerzGG) wurde ab dem 01.01.2001 die sogenannte Elternzeit eingeführt. Diese er-

setzt den bisherigen Begriff des Erziehungsurlaubes. Hierbei wurde nicht nur eine sprachliche Änderung vorgenommen, sondern auch eine inhaltliche. Klargestellt werden soll, dass Eltern gemeinsam die Verantwortung für die Erziehung der Kinder haben sollen. Mütter und Väter sollen dann aber auch die Zeit und die Möglichkeit erhalten, sich der Kindererziehung und dem Beruf gleichermaßen zu widmen.

Anspruch

Anspruch auf Elternzeit hat jede Mutter und jeder Vater, die/ 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.

Dauer und Einteilung

Die Elternzeit beträgt für jedes Kind maximal drei Jahre, gerechnet ab der Geburt des Kindes. Die gesamte Dauer der Elternzeit kann von den Müttern und Vätern jeweils allein in Anspruch genommen werden. Möglich ist jedoch auch eine gemeinsame Elternzeit. Außerdem können sich Mütter und Väter abwechseln. Die Elternzeit kann in höchstens vier Phasen aufgeteilt werden.

Es besteht ein Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Soll die Elternzeit nicht für die Gesamtdauer von drei Jahren in Anspruch genommen bzw. zwischen den Elternteilen oder in verschiedene Zeitabschnitte aufgeteilt werden, so ist dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Angegeben werden muss zunächst, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll.

Die ersten 24 Monate der Elternzeit können bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Die restlichen zwölf Monate können bis zum achten Geburtstag des Kindes aufgespart werden, sofern das Staatliche Schulamt zustimmt. Lehnt das Staatliche Schulamt (später) ab, die zwölf Monate Elternzeit zu gewähren, gibt es dagegen kein Rechtsmittel. Daher sollten sich die Mütter und Väter gleich zu Beginn eine schriftliche Zusage einholen, dass diese Zeit später genommen werden kann.

Die selben Regelungen gelten für angenommene Kinder und für Kinder in Adoptionspflege.

Fristen

Wird die Elternzeit direkt nach der Geburt des

Kindes in Anspruch genommen, so soll dies dem Arbeitgeber spätestens sechs Wochen vor Beginn schriftlich angezeigt werden, soll sie später genommen werden, spätestens acht Wochen vor Beginn. In Härtefällen ist ausnahmsweise auch eine kürzere Frist möglich.

Können Beamtinnen und Beamte die Elternzeit, die direkt nach Ablauf der Mutterschutzfrist beginnen soll, nicht rechtzeitig beantragen, so kann der Antrag innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachgeholt werden.

Aus Planungsgründen bitten einige Schulämter jedoch darum, die Elternzeit bereits vor Beginn der Mutterschutzfrist zu beantragen, insbesondere, weil bis zum konkreten Antrag keine Vertretungslehrkraft verpflichtet werden könne.

Unterbrechung, Verlängerung, Verkürzung

Haben die Eltern mitgeteilt, wann und wie sie die Elternzeit in Anspruch nehmen möchten, sind sie grundsätzlich daran gebunden. Soll von der ursprünglichen Planung abgewichen werden, so ist dies nur mit Zustimmung des Staatlichen Schulamtes möglich. Allerdings ist das Staatliche Schulamt verpflichtet, eine angemessene Abwägung aller Interessen vorzunehmen. Nach dem Gesetz und der Verordnung kann eine Verlängerung der Elternzeit aber auf jeden Fall verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel mit dem anderen Elternteil aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Soll die Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles vorzeitig beendet werden, kann das Staatliche Schulamt dies nur aus dringenden dienstlichen Gründen innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung schriftlich ablehnen. Eine Verkürzung, um die Mutterschutzfrist in Anspruch zu nehmen, ist nicht zulässig. Etwas anderes gilt allerdings, wenn einer erlaubten Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit nachgegangen wird. Dann kann die Elternzeit verkürzt werden.

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Mütter und Väter können während der Elternzeit einer erlaubten Teilzeitbeschäftigung von jeweils bis zu 30 Stunden nachgehen. Da im öffentlichen Dienst die regelmäßige Arbeitszeit seit 01.01.2004 42 Stunden in der Woche beträgt, bedeutet eine erlaubte Teilzeitbeschäftigung etwa 71% einer vollen Stelle. Im Schulbereich muss daher je nach Pflichtstundenzahl berechnet werden, wie hoch die maximale Pflichtstundenzahl bei einer Teilzeitbeschäftigung während der

Elternzeit sein darf.

Die Teilzeitbeschäftigung kann bei dem bisherigen Arbeitgeber erfolgen. Eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber darf seine Zustimmung jedoch nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich verweigern.

Beamten und Beamten ist eine Teilzeitbeschäftigung bei dem selben Dienstherrn zu bewilligen, wenn „zwingende dienstliche Gründe“ nicht entgegenstehen. Eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis muss jedoch mindestens 2/5 der Pflichtstundenzahl umfassen (siehe das Stichwort „Teilzeit“). Hinzu kommt für die über 35jährigen die „Vorgrißsstunde“. Wer unter dieser Stundengrenze bleiben möchte, kann mit dem Staatlichen Schulamt eine Beschäftigung im Rahmen eines Angestelltenvertrags für den gewünschten Zeitraum vereinbaren. Der Status als Beamtin/Beamter bleibt davon unberührt. Im übrigen können Beamtinnen und Beamte mit Genehmigung des Dienstherrn eine erlaubte Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmer/innen oder als Selbständige ausüben.

Wer eine Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit aufnehmen möchte, sollte dies frühzeitig dem Staatlichen Schulamt mitteilen. Antragsfristen existieren insoweit jedoch nicht. Eltern sollten sich insoweit vor Ort nach der geltenden Praxis erkundigen.

Teilzeitarbeit mit oder ohne Elternzeit?

Beamte haben zwei Möglichkeiten: Sie können einer erlaubten Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nachgehen oder einen Antrag auf Teilzeit aus familiären Gründen „ohne Elternzeit“ stellen (vgl. Stichwort Teilzeit und Beurlaubung). Hinsichtlich der Besoldungs- und Pensionsansprüche gibt es hier keinen Unterschied mehr. Auch die Beihilferegeln sind gleich. Gegebenfalls ist die Frage der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit flexibler zu handhaben.

Beihilfe und Krankenversicherung

Die Beihilfeberechtigung bleibt auch während der Elternzeit bestehen. Es gibt daher nicht die Möglichkeit, in die Familienversicherung des gesetzlich versicherten Ehegatten aufgenommen zu werden. Etwas anderes gilt bei einer

Beurlaubung (aus familiären Gründen nach dem Ablauf von drei Jahren).

Beamten und Beamten haben einen Anspruch auf Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 31 € monatlich, wenn die Bezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze zur Krankenversicherung (zur Zeit 3.487,50 € monatlich) nicht überschritten haben und keine erlaubte Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Auf Antrag werden ab dem siebten Lebensmonat des Kindes die Beiträge für eine beihilfekonforme Kranken- und Pflegeversicherung voll oder teilweise erstattet, wenn ein voller oder ein verminderter Anspruch auf Erziehungsgeld besteht. Dies ist nachzuweisen. Im Zweifelsfall sollten sich die Beamtinnen und Beamte an die Hessische Bezügestelle in Kassel wenden.

Gesetzlich krankenversicherte Beamte sollten darauf achten, dass die Sachleistungsbeihilfe entfällt, sobald ein Zuschuss zur Krankenversicherung gezahlt wird!

Rückkehr auf den Arbeitsplatz

Sobald die Elternzeit endet, besteht ein Anspruch auf Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Grundsätzlich bedeutet dies eine Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz zu den gleichen Bedingungen. Ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz gesetzt werden können, richtet sich nach dem Arbeitsvertrag. Eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zu gleichen Arbeitsbedingungen ist bei Vorliegen betrieblicher Gründe auf Grund des Weisungsrechts des Arbeitgebers grundsätzlich möglich.

Das gleiche gilt auch für Beamtinnen und Beamte im Schulbereich. Eine hundertprozentige Garantie auf Rückkehr auf die alte Stelle bzw. zur bisherigen Schule gibt es nicht. Eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung kann nach den allgemeinen Vorschriften vorgenommen werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass bei einer Überkapazität automatisch der bzw. diejenige die Stelle wechseln muss, der oder die aus der Elternzeit (oder auch der Beurlaubung) zurückkehrt. Hier muss der Dienstherr eine pflichtgemäße Ermessensentscheidung unter Berücksichtigung der dienstlichen und der persönlichen Belange treffen.

Endet die Elternzeit von Lehrkräften vor Beginn der Schulferien, so ist in der Vergangenheit von einzelnen Staatlichen Schulämtern die Frage

aufgeworfen worden, ob die Lehrkraft verpflichtet ist, während der Ferien zu arbeiten. Dies ist grundsätzlich abzulehnen, da diese Verpflichtung für andere Lehrkräfte, die nicht in der Elternzeit sind, grundsätzlich nicht besteht, auch den Lehrkräften nach der Elternzeit ein anteiliger Urlaubsanspruch zusteht und davon auszugehen ist, dass die Unterrichtsvorbereitung während der Ferien zur Vorbereitung des nächsten Unterrichtsphase oder des nächsten Schuljahres nach Ende einer Elternzeit besonders intensiv und umfangreich sein muss. Es kommen darüber hinaus nur schulische Aufgaben in Betracht, die auch von allen anderen Lehrkräften typischerweise gegen Ende der Ferien zur organisatorischen Vorbereitung verlangt werden bzw. verlangt werden können.

Eltern sollten dem Staatlichen Schulamt frühzeitige mitteilen, in welchem Stundenumfang sie nach der Elternzeit arbeiten möchten. Fristen sind insoweit nicht vorgegeben aber auch hier sollte man sich nach den Vorgaben des jeweiligen Schulamts erkundigen.

Erziehungsgeld

Grundsätzlich besteht während der Elternzeit ein Anspruch auf Erziehungsgeld in Höhe von zurzeit 300 € monatlich, wenn es bis zum 2. Geburtstag des Kindes gezahlt werden soll (Regelbetrag). Wenn sich die Eltern für das Budget entscheiden (Zahlung bis zum 1. Geburtstag, beträgt das Erziehungsgeld 450 € monatlich. Voraussetzung ist jedoch, dass keiner unerlaubten Teilzeit- oder sogar einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wird und bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Da die Regelungen zum Erziehungsgeld umfangreich sind, soll an dieser Stelle auf die Informationen und die Beratung durch die Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales („Versorgungsämter“) verwiesen werden. Dort ist auch das Erziehungsgeld zu beantragen.

Für die Eingangsfälle ergibt sich daraus:

Nach der Mutterschutzverordnung darf eine Beamtin während ihrer Schwangerschaft nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die mit einer erhöhten Unfallgefahr verbunden sind. Dies gilt insbesondere für die Gefahr auszugleiten oder zu fallen. Diese Gefahren sind bei einem Einsatz im Schwimmunterricht gegeben, so dass Martina K. von diesem Unterricht entbunden werden muss.

Stefanie H. kann nach Ablauf der Mutterschutz-

frist unmittelbar in den Erziehungsurlaub gehen. Ihr steht in den ersten 6 Monaten das Erziehungsgeld in Höhe von 300 € zu. Die Höhe des Erziehungsgeldes ab dem 7. Lebensmonat des Kindes richtet sich nach den Einkommensverhältnissen der Familie. Auskunft darüber, wie hoch das Erziehungsgeld sein wird, kann sie unter Angabe der Familieneinkünfte bei dem Versorgungsamt erhalten.

Fundstellen

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318) in: Deutsches Beamtenjahrbuch, Hessen, Bundesrecht, B 910, Walhalla Verlag, Regensburg

Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen vom 19.12.1991, GVBl. I 1992, S. 1, zuletzt geändert durch Verordnung vom 28. März 2001, GVBl. I S. 179, in: Deutsches Beamtenjahrbuch Hessen, Landesrecht < 210.95.1, Walhalla Verlag, Regensburg

(Diese Verordnung wird 2004 geändert (Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen). Die Änderungsverordnung war zum Redaktionsschluss jedoch noch nicht veröffentlicht.

Einsatz schwangerer Lehrerinnen und Erzieherinnen in der Pausenaufsicht, Erlass vom 27.09.1993 (Abl. S.1227), Erlass vom 06.08.2003 (Abl. S.714), Einsatz von schwangeren Lehrerinnen im Sportunterricht. Erlass vom 15.09.2003 (Abl. S. 714)

Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.5

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit, in der Fassung der Bekanntmachung vom 31.1.1994, BGBl. I S. 180, in der Fassung der Bekanntmachung vom 09.02.2004 (BGBl. I, S. 206ff).

Kinderzeit“, Informationen aus der Landesrechtsstelle (wird zurzeit überarbeitet)

„Kinder wirbeln Fragen auf - Mutterschutz, Erziehungsgeld, Elternzeit“, Gesetzliche Regeln und Leistungen für Mütter und Väter“, Stand 01.01.2004, hrsg. durch das Hessische Sozialministerium, kostenlos zu beziehen über die Versorgungsämter oder über www.sozialministerium.hessen.de

Stillzeiten

Das Problem

Kollegin Susie T. nimmt acht Wochen nach der Geburt ihrer Tochter ihre volle unterrichtliche Tätigkeit wieder auf. Sie stillt ihr Kind und will dies auch weiterhin tun.

Kollegin Laura R. stillt ihr Kind seit 12 Wochen. Plötzlich treten Komplikationen auf, die längere Stillzeiten nötig machen. Der Schulleiter ordnet dafür Nacharbeit an. Das Staatliche Schulamt unterstützt ihn.

Kollegin Lore E., Angestellte und teilzeitbeschäftigt, will die Stillzeiten für die nächsten Monate in Anspruch nehmen.

Kollegin Carla J. wohnt ca. 35 km vom Dienstort entfernt. Seit fünf Jahren hat sie regelmäßig die Versetzung an die Schule am Wohnort beantragt. Jetzt will die Kollegin nach Ablauf der Mutterschutzfrist die gesetzlichen Stillzeiten in Anspruch nehmen. Wegen der ungünstigen Verkehrslage (ca. 45 Minuten für eine Wegstrecke Wohnung – Schule) sieht der Schulleiter zunächst keine Möglichkeit, eine vertretbare Lösung anzubieten.

Die Rechtslage im Überblick

Das Mutterschutzgesetz (es gilt für Angestellte) und die Verordnung über den Mutterschutz von Beamtinnen regeln übereinstimmend: „Die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zwei Mal täglich eine halbe Stunde oder ein Mal täglich eine Stunde, sind auf Verlangen frei zu geben“ (§ 7 MuSchG und § 7 MuSchVO). Weiter heißt es in beiden Vorschriften: „Die zum Stillen erforderliche Zeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in Rechts- und Verwaltungsvorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden. Die wegen des Stillens verminderte Arbeitszeit darf nicht zu einem Verdienstausschlag führen.“

Die genannten Regelungen gelten gleichermaßen für Vollbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte. Für Beamtinnen oder weibliche Angestellte, deren Arbeitszeit in Zeitstunden geregelt ist, sind die Konsequenzen der gesetzlichen Regelungen eindeutig: Von der täglichen Arbeitszeit entfallen eine bzw. zweimal eine halbe Stunde. Für Lehrerinnen wird diese Konsequenz in Frage gestellt. Nach einer Entscheidung des Bundes-

verwaltungsgerichts vom 30.6.1988, AZ: 2 C 60.86, mit der ältere Entscheidungen anderer Verwaltungsgerichte bestätigt worden sind, sind Mutterschutzgesetz und Mutterschutzverordnung nicht verletzt, wenn der Stundenplan einer Lehrerin so gestaltet ist, dass die Stillpausen außerhalb der Unterrichtszeiten liegen. Diese Rechtsauffassung führt dazu, dass für Lehrerinnen die Durchsetzung von Stillzeiten zu einem Kampf mit Haken und Ösen wird, der viel Widerstandskraft und gute Nerven erfordert.

Die Situation war in Hessen lange Zeit anders. Nach vielerlei Konflikten vor Ort war es der GEW und dem Hauptpersonalrat 1984 gelungen, in Verhandlungen mit dem Hessischen Kultusminister eine erlassliche Regelung zur Umsetzung von Mutterschutzgesetz und Mutterschutzverordnung für Lehrerinnen durchzusetzen, die wie folgt lautete:

„Auf Antrag ist stillenden Lehrerinnen die zum Stillen erforderliche Zeit frei zu geben. Für die stillende Lehrkraft ermäßigt sich in der Regel die Zahl der Pflichtstunden um täglich eine Stunde. Die Pausenzeit vor und nach der Freistunde ist von Aufsichtspflichten und anderer dienstlicher Inanspruchnahme frei zu halten. Wenn im Einzelfall bei der Gewährung und Bemessung von Stillzeiten Interessenkonflikte mit der Verpflichtung zur Unterrichtsversorgung entstehen, so sind diese auf der Grundlage der tatsächlichen Gegebenheiten des Einzelfalls angemessen zu lösen. Dabei ist darauf zu achten, dass der Mutterschutz Vorrang genießt. Die Schulverwaltung wird in Konfliktfällen Hilfestellung geben.“

Mit diesem Erlass wurden die gesetzlichen Stillzeitenregelungen – auch nach der damaligen Auffassung des Kultusministers – nicht ersetzt oder verändert. Der Erlass war eine sinnvolle, aber – wie die Praxis gezeigt hat – auch erforderliche Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften in einem Bereich mit atypischer Arbeitszeitregelung.

Seit einigen Jahren sieht das Hessische Kultusministerium dies anders. Im Januar 1995 hat er mitgeteilt, der Erlass vom 30.11.1984 sei nach 10 Jahren außer Kraft getreten und werde in Bezug auf die Regelung einer Pflichtstundenermäßigung nicht verlängert. Der seinerzeitige Erlass habe den Lehrerinnen mehr gewährt, als ihnen nach dem Gesetz zustehe. Das Gebot des sparsamen und wirtschaftlichen Umgangs mit

Steuermitteln lasse „freiwillige Leistungen außerhalb der gesetzlichen Vorgaben“ nicht zu.

Entgegen der Ansicht des Kultusministerium bedeutet die Inanspruchnahme von Stillzeiten auch für Lehrerinnen nicht die Forderung nach „Vergünstigungen außerhalb der gesetzlichen Vorgaben“. Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und der Abkehr der Hessischen Schulverwaltung von einer in zehn Jahre bewährten Praxis ist bei der Durchsetzung des Anspruchs auf Stillzeiten in Zukunft allerdings folgendes zu beachten.

Eine Lehrerin, die aus dem Mutterschutz oder aus der Elternzeit zurückkehrt und ihr Kind noch stillt, muss gegenüber ihrer Schulleitung zunächst darauf bestehen, dass ihr der vorgegebene Stundenplan mitgeteilt wird. Erst wenn ihr der Stundenplan mitgeteilt ist, wird sie der Schulleitung ihren Stillrhythmus mitteilen und Dienstbefreiung für jene Stunden beantragen, die entfallen müssen, damit sie in dem vorgegebenen Rhythmus stillen kann. Soll danach der Stundenplan verändert werden, d.h. ein neuer Stundenplan mit der vollen Pflichtstundenzahl um die Stillpausen herumgebaut werden, so verstößt dies gegen das gesetzliche Verbot der Vor- und Nacharbeit.

Diese Auffassung wird - auch nach Außerkrafttreten des erwähnten Erlasses - vom Hessischen Kultusministerium so vertreten. Dies ergibt sich aus den „Hinweisen“ zu § 8 Abs. 1 der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen, die das Ministerium am 25.10.1995 veröffentlicht hat (ABl. 1995, S. 770). Zuvor betont das Ministerium, bei den veröffentlichten Hinweisen handele es sich nicht um Ausführungsvorschriften oder einen Erlass, die Rechtsqualität ist jedoch die gleiche.

Ausgehend davon, dass auch Lehrerinnen unbestritten dann Anspruch auf Stillzeiten haben, wenn die Lehrerin ihr Kind während der festgesetzten Dienstzeit stillt, wird klargestellt:

„Legt die Lehrerin den für das Stillen ihres Kindes notwendigen Zeitpunkt und Zeitraum dar, kann sie für den Stillvorgang nicht auf eventuelle unterrichtsfreie Zeiten verwiesen werden.“ Schließlich heißt es in Hinweisen: „Es ist unzulässig, den Stundenplan einer stillenden Lehrerin wegen des Stillens so zu ändern, dass Stillzeiten in Freistunden fallen.“

Schließlich werden in Hinweisen zwei wichtige

Aspekte des früheren Erlasses wiederholt:

Die Pausenzeit vor und nach der Stillzeit ist grundsätzlich von Aufsichtspflichten und anderer dienstlicher Inanspruchnahme freizuhalten. Und: Bei der Gestaltung des Stundenplans ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass stillende Lehrerinnen nach Möglichkeit nicht im Nachmittagsunterricht eingesetzt werden.

Sollte gleichwohl der Fall eintreten, dass eine Lehrerin, nachdem sie ihren Stillrhythmus mitgeteilt hat, einen anderen Stundenplan erhält, nach dem die Stillzeiten dann in der unterrichtsfreien Zeit liegen, sollte einem solchen Stundenplan sofort unter Hinweis auf die auch im Kultusministerium vertretene Rechtsauffassung widersprochen werden. Sollte dies nichts helfen, muss der Weg des einstweiligen Rechtsschutzes beschritten werden. Bei Beamtinnen ist hierfür das Verwaltungsgericht zuständig, bei Angestellten das Arbeitsgericht. Die GEW wird hierfür Rechtsschutz gewähren.

Außerdem sollten in einem solchen Fall sofort der Personalrat und die Frauenbeauftragte eingeschaltet werden.

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Susie I. findet nach ihrer Rückkehr in der Schule den Stundenplan für den Rest des Schuljahres vor. Sie legt dem Schulleiter eine ärztliche Stillbescheinigung vor und erläutert ihm ihren Stillrhythmus. Danach fallen an zwei Wochentagen die erste und 6. Stunde und an zwei anderen Wochentagen jeweils die 6. Stunde weg, in denen sie zum Unterricht eingeplant war. Der Schulleiter akzeptiert.

Im Falle Laura R.'s gelingt es auch nach Einschaltung des Personalrats und der Frauenbeauftragten nicht, dem Staatlichen Schulamt deutlich zu machen, dass die erforderliche Freistellung im Sinne von § 7 Mutterschutzverordnung im Ausnahmefall auch über den gesetzlichen Mindestanspruch von einer Stunde täglich hinaus gehen kann. Sie klagt mit Unterstützung der GEW. Das Gericht bestätigt diese Auslegung.

Bei Lore E. liegt der Stundenplan so, dass an drei Tagen ihr Stillrhythmus nicht tangiert ist. Lediglich an zwei Tagen muss eine Stunde entfallen. Personalrat und GEW müssen ihr erklären, dass nach Auslaufen des Stillzeitenerlasses nur an diesen zwei Tagen eine Stillentlastung

durchsetzbar sein wird.

Carla J. und ihr Schulleiter sind beide in Schwierigkeiten. Dass der Kollegin Stillzeiten unabhängig von der Entfernung von der Schule zur Wohnung gewährt werden müssen, ist eine Seite. Allerdings bedeutet dies für die Kollegin ein ständiges Hin und Her. Die andere Seite ist, dass die oberste Dienstbehörde „die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben kann“, damit möglichst wenig Dienstzeit verloren geht. Sinnvoller wäre es allerdings gewesen, die Kollegin rechtzeitig an ihren Wohnort zu versetzen.

Was die GEW dazu meint

Die Entscheidung des Hessischen Kultusministers, den Stillzeiterlass vom 30.11.1984 nach seinem formellen Auslaufen im November 1994 nicht weiter zu verlängern, war ein familienpolitischer, frauenpolitischer und sozialpolitischer Rückschritt. Die seinerzeit gegebene Begründung, man sei nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahre 1988 gezwungen, „hessische Vergünstigungen“ abzubauen und auf den Boden geltenden Rechts zurückzukehren, war Augenwischerei. Eine restriktive Rechtsprechung zur Frage, wie die gesetzlichen Stillzeitenregelungen im Lehrerinnenbereich umzusetzen seien, gab es bereits im Jahre 1984, als der fragliche Erlass entstanden ist. Die damalige Regelung ist seinerzeit in der richtigen Überzeugung formuliert worden, mit dem Erlass gelte es, geltendes Recht lehrerinnenspezifisch umzusetzen. Diese Auffassung hatte der Hessische Kultusminister auch in den Jahren nach Bekanntwerden des Bundesverwaltungsgerichtsurteils in einer Reihe von Konfliktfällen immer wieder und mit überzeugender Begründung vertreten. Wenn diese Begründung im Jahre 1995 fallengelassen wurde, so ist der Zusammenhang eindeutig. Es ging darum, das Recht auf Wahrnehmung von Stillzeiten für Lehrerinnen zu erschweren, in der Hoffnung, damit zu Lasten des Mutterschutzes Stunden für die Unterrichtsversorgung zu erwirtschaften.

Die hessische GEW hat danach zunächst Hinweise und Empfehlungen formuliert, wie man auch in der nach der Entscheidung des Hessischen Kultusministerium gegebenen Situation durchsetzen kann. Dem dienen auch die Empfehlungen in diesem Beitrag. In einer Reihe von Konflikten, die es in den vergangenen Jahren vor Ort gegeben hat, hat die GEW auf Anfrage auch konkrete Unterstützung gewährt. In der Rückschau der vergangenen Jahre lässt sich

feststellen, dass die Durchsetzung des Rechts auf Stillzeiten vor Ort offensichtlich nach wie vor im Wesentlichen gelingt. Dies lässt darauf schließen, dass familienpolitische und frauenpolitische Vernunft vor Ort, das heißt bei Schulleitungen und Staatlichen Schulämtern möglicherweise höher ausgeprägt ist, als bei der obersten Dienstbehörde. Immerhin zeigen die erwähnten „Hinweise“ des Kultusministeriums, dass man auch dort die Konflikte nicht auf die Spitze treiben will. Der in der Praxis kritischste Fall eines nachträglichen Umbaus des Stundenplans wird auch dort als unzulässig angesehen.

Die GEW hat nach dem Außerkrafttreten des Erlasses im Jahre 1995 keinen Zweifel daran gelassen, dass sie bei der Beschneidung des Rechts auf Stillzeiten auch den Rechtsweg nicht scheuen wird und betroffenen Kolleginnen hier jede erforderliche rechtliche Unterstützung gewähren wird. Wir sind nach wie vor der Überzeugung, dass die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts rechtlich auf Dauer keinen Bestand haben kann. Wir sind bereit, bei geeigneten Fällen den gesamten zur Verfügung stehenden Rechtsweg auszuschöpfen und letztlich eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts herbeizuführen. Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts enthält nach unserer Beurteilung insbesondere einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG.

Dies macht die Urteilsbegründung der fraglichen Entscheidung selbst in schöner Offenheit deutlich. Die Richter des Bundesverwaltungsgerichts nehmen eine manifeste Ungleichbehandlung von Lehrerinnen gegenüber anderen Beamtinnen und weiblichen Angestellten bewusst in Kauf. In der Entscheidung heißt es, es sei dem Gericht durchaus bewusst, dass seine Auslegung dazu führen könne, dass eine Lehrerin, die ihr Kind stillt, im Ergebnis ihre volle, aus Unterricht sowie häuslicher Vor- und Nachbereitung bestehende Arbeitszeit abzuleisten habe, während andere Beamtinnen durch die freizugebenden Stillzeiten in den Genuss einer zeitlichen Entlastung kämen. Diese unterschiedliche Behandlung sei aber aufgrund der spezifisch gestalteten Arbeitszeit im Beamtenbereich gerechtfertigt bzw. hinzunehmen.

In diesem Punkt sind wir diametral anderer Ansicht. Wir halten es durchaus für denkbar, dass das Bundesverfassungsgericht diesen evidenten Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz aus

Artikel 3 GG erkennen und entsprechend entscheiden wird.

Fundstellen

Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (GVBl. I S. 22) in: Deutsches Beamtenjahrbuch, Hessen, Bundesrecht, B 910

Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen vom 19. Dezember 1991, GVBl. I 1992, S. 1, zuletzt geändert durch Verordnung vom 28. März 2001, GVBl. I, S 179 in: Deutsches Beamtenjahrbuch Hessen, Landesrecht<210.96.1, Walhalla Verlag, Regensburg .

Diese Verordnung wird 2004 geändert (Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen). Die Änderungsverordnung war zum Redaktionsschluss jedoch noch nicht veröffentlicht.

Einsatz schwangerer Lehrerinnen und Erziehe-

rinnen in der Pausenaufsicht, Erlass vom 6.8.2003 (Abl. S. 714), Einsatz von schwangeren Lehrerinnen im Sportunterricht, Erlass vom 15.9.2003 (Abl. S. 714)

Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-handbuch, Stand Oktober 2003, Abt. 2.5.

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit, in der Fassung der Bekanntmachung vom 9.2.2004 (BGBl. I, S. 206ff).

„Kinderzeit“ Information aus der Landesrechtsstelle (wird zur Zeit überarbeitet)

„Kinder wirbeln Fragen auf - Mutterschutz, Erziehungsgeld, Elternzeit“, Gesetzliche Regeln und Leistungen für Mütter und Väter, Stand 1.1.2004, hrsg. durch das Hessische Sozialministerium, kostenlos zu beziehen über die Versorgungsämter oder über www.sozialministerium.hessen.de



Dienstbefreiung/Sonderurlaub

Das Problem

Die achtjährige Tochter der Kollegin Ellen B. ist erkrankt. Sie hat niemanden, der sie versorgt. Kann sie Unterrichtsbefreiung bekommen? Wie lange?

Fritz K. möchte an der Tagung seiner Gewerkschaft teilnehmen. Hat er Anspruch auf Dienstbefreiung?

Erika B. möchte an einer Personalräteschulung teilnehmen. Bedarf das einer Genehmigung?

Elke S. möchte sich für ein Jahr im Ausland umsehen und eventuell auch an einer ausländischen Schule unterrichten. Kann sie dafür beurlaubt werden?

Die Rechtslage im Überblick

Die Begriffe Beurlaubung, Sonderurlaub und Dienstbefreiung werden häufig für die gleichen Sachverhalte verwendet. Sie betreffen aber unterschiedliche Tatbestände.

Dienstbefreiung und Sonderurlaub haben nichts mit dem „Erholungsurlaub“ zu tun. Auch die Beurlaubung nach den §§ 85 a, 85 f. HBG betrifft andere Sachverhalte. Siehe hierzu das Stichwort „Teilzeit/Beurlaubung“.

Die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Dienstbefreiung ist für Beamtinnen und Beamte in § 106 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) sowie in den §§ 15 und 16 der Hessischen Urlaubsverordnung (UrlVO) geregelt.

Für Angestellte gelten die §§ 50 und 52 des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT). In der „Dienstordnung für Lehrkräfte“, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Frage geregelt, wer für die Gewährung von Sonderurlaub und Dienstbefreiung zuständig ist.

Die einschlägigen Vorschriften lauten:

§ 106 Abs. 4 HBG

(4) Zur Ausübung einer sonstigen ehrenamtli-

chen politischen und gewerkschaftlichen Betätigung eines Beamten ist ihm auf Antrag der erforderliche Urlaub unter Belassung der Besoldung zu gewähren, soweit der Dienstbetrieb dadurch nicht erheblich beeinträchtigt wird.

§ 15 Hessische Urlaubsverordnung - Sonderurlaub aus wichtigem Grund

„(1) Die oberste Dienstbehörde kann Beamten bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z. B. zur Fortbildung zu Studienzwecken oder für eine Tätigkeit bei internationalen Organisationen) auf Antrag Sonderurlaub ohne Besoldung gewähren. Bei Erteilung des Sonderurlaubs kann der Erholungsanspruch entsprechend gekürzt werden.

(2) Liegt der Sonderurlaub auch im dienstlichen Interesse, so kann gleichzeitig mit der Erteilung des Urlaubs die Besoldung ganz oder teilweise weitergewährt werden.“

§ 16 Hessische Urlaubsverordnung - Dienstbefreiung

„(1) Dienstbefreiung ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub und unter Weitergewährung der Besoldung kann unter Beschränkung auf das notwendige Maß erteilt werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen:

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten
2. aus besonderen Anlässen, insbesondere
 - a) zur persönlichen Bildung, Fortbildung und zur Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, dienstlichen, politischen, gewerkschaftlichen, wissenschaftlichen oder religiösen Interessen dienen
 - b) zur aktiven Teilnahme an Veranstaltungen, bei denen die Bundesrepublik oder das Land Hessen repräsentativ vertreten ist
 - c) aus sonstigen wichtigen, persönlichen Gründen.“

§ 50 BAT (Auszug) Sonderurlaub

„Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge (...) kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.“

§ 52 BAT (Auszug) Arbeitsbefreiung

Absatz 1 der Vorschrift enthält einen Katalog von „Anlässen“, aus denen jeweils Befreiung für eine bestimmte Anzahl Arbeitstagen beantragt werden kann. Der aktuell geltende Katalog wird in den folgenden Erläuterungen im Rahmen der Gegenüberstellung zu früheren Regelungen dargestellt.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.“

Weitere Freistellungsmöglichkeiten gibt es unter anderem zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlichen Pflichten und zur Teilnahme an Tagungen als gewählte Vertreter politischer und gewerkschaftlicher Organe.

2 der Urlaubsverordnung für die Beamten im Land Hessen).“

Dienstbefreiung

Die Regelungen für Beamtinnen und Beamte einerseits und für Angestellte andererseits unterscheiden sich insofern, als § 16 Abs. 1 der Urlaubsverordnung in Verbindung mit § 106 HBG den Anspruch auf Dienstbefreiung in Form einer Generalklausel regelt, während der § 52 Abs. 1 BAT in Form eines Katalogs die Fälle nennt, in denen Dienstbefreiung gewährt werden muss und auch den zeitlichen Rahmen festlegt, in dem der Anspruch besteht. Dies bedeutet, Tarifangestellte müssen nur die Voraussetzungen, z.B. also Umzug, Beerdigung, etc. darlegen. Dann ist klar, in welchem Umfang die Dienstbefreiung zu gewähren ist. Beamtinnen und Beamte müssen bei ihrem Antrag auf Dienstbefreiung auch etwas zum „erforderlichen Umfang“ sagen. Auch dann kann im Einzelfall die beantragte Dienstbefreiung verweigert werden, wenn „dringende dienstliche Gründe“ entgegenstehen. Was solche dringenden dienstlichen Gründe sind, ist

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

§ 16 a Dienstordnung

„Die Schulleiterin oder der Schulleiter übt gegenüber den Lehrkräften in folgenden Fällen Befugnisse einer Dienstvorgesetzten oder eines Dienstvorgesetzten aus: (...) Genehmigung von Dienstbefreiung bis zu 14 Werktagen (§ 16 Abs.

nirgendwo explizit geregelt. Kein dringender dienstlicher Grund ist die Tatsache, dass Unterricht ausfallen würde. Es muss vielmehr eine besondere „Notlage“ gegeben sein, z. B. ein aktuell extrem hoher Krankenstand.

Die unterschiedlichen tariflichen und beamten-

rechtlichen Regelungen haben Vor- und Nachteile. Beamtinnen und Beamten kann bei Vorliegen der o.g. Voraussetzung im Einzelfall eine Dienstbefreiung verweigert werden, die Angestellten gewährt werden müsste. Andererseits kann für Beamtinnen und Beamte wegen des „erforderlichen Umfangs“ eine Dienstbefreiung länger bemessen werden, als nach dem Katalog des § 52 Abs. 1 BAT.

In der täglichen Praxis im Lehrerbereich hatten sich Grenzen beider Vorschriften in der Vergangenheit weitgehend verwischt. Wegen des Ermessensspielraumes im Hinblick auf Anlässe und Dauer der Dienstbefreiung ist der Freistellungskatalog des BAT in der Regel auch für Beamtinnen und Beamte angewandt worden. Im Hinblick auf Gleichbehandlung und Transparenz war dies grundsätzlich auch nicht zu beanstanden, unter dem Gesichtspunkt der gleichen Behandlung beider Beschäftigtengruppen sicherlich sogar wünschenswert.

Allerdings gilt dies eben nur für den Normalfall. Da in Ausnahmefällen bei entgegenstehenden dienstlichen Belangen bei Beamtinnen und Beamten der Anspruch entfallen kann, muss bei anders gelagerten Ausnahmefällen erforderlichenfalls auch mehr gewährt werden, als der Katalog des BAT vorsieht. Was Dienstbefreiungen für Beamtinnen und Beamte „zur Ausübung einer ehrenamtlichen, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung angeht, sind die §§ 106 HBG und 16 UrIVo nicht deckungsgleich. In diesem Fall geht die Regelung des § 106 HBG vor. Danach „ist der erforderliche Urlaub...zu gewähren, soweit der Dienstbetrieb dadurch nicht erheblich beeinträchtigt wird“. Dies ist mehr als die Kann-Bestimmung des § 16 UrIVo. Vor allem für die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung für gewerkschaftliche Betätigung ist diese Differenzierung wichtig. Im Klartext: Für gewerkschaftliche Betätigung kann eine beantragte Dienstbefreiung in aller Regel nicht verweigert werden.

Dienstbefreiung bei Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren

Die Frage, in welchem Umfang ein Anspruch auf Arbeits- und Dienstbefreiung hier besteht, ist seit langem strittig und wurde in der Praxis unterschiedlich gehandhabt.

Zum Hintergrund: Seit dem 01.01.1992 besteht nach der sozialrechtlichen Regelung des § 45 des Fünften Buches des Sozialgesetzbuches (SGB V) zur „Beaufsichtigung, Betreuung oder

Pflege“ eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren ein Anspruch auf Krankengeld. Diese Regelung gilt nur für gesetzlich krankenversicherte Eltern für gesetzlich krankenversicherte Kinder. Die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld beträgt dann in jedem Kalenderjahr für jedes Kind zehn Arbeitstage, bei Alleinerziehenden 20 Arbeitstage. Insgesamt darf die Freistellung bei mehreren Kindern 25 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Bei Alleinerziehenden liegt die Höchstgrenzen bei 50 Arbeitstagen. Der Anspruch korrespondiert mit einem entsprechenden Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber. Es werden also Fälle geregelt, in denen der Arbeitgeber entgegen den allgemeinen Grundsätzen nicht zu einer bezahlten Freistellung des Arbeitnehmers verpflichtet ist. Von diesem allgemeinen Grundsätzen kann durch Tarifvertrag abgewichen werden. Dies ist im Rahmen des § 52 BAT geschehen, der einen Anspruch von vier Tagen vorsieht. Hier wird also auf den Anspruch nach § 45 SGBV verwiesen, soweit ein entsprechender Anspruch besteht. Besteht ein solcher Anspruch nicht, gilt die Freistellung im Rahmen des BAT.

Bei Beamtinnen und Beamten gelten die Regelungen des Sozial- und des Arbeitsrechts nicht. Sie haben einen Anspruch auf Dienstbefreiung aus „wichtigen persönlichen Gründen“. Im Einzelfall muss also geprüft werden, ob ein wichtiger Grund tatsächlich besteht. Wie oben erläutert, werden die Regelungen des BAT hierfür zur Orientierung herangezogen. Viele Staatliche Schulämter und Schulleitungen erteilen daher die Auskunft, dass Beamte nur vier Tage bezahlte Freistellung erhalten können. Allerdings stellt sich die Frage, ob zur Auslegung des Begriffs „wichtiger persönlicher Grund“ nicht auch die weitergehende Freistellungsregelung des Sozialgesetzbuches herangezogen werden muss. Bereits im Erlass aus dem Juli 1992 Az. I A 3.1-051/44-51- hat das Hessische Kultusministerium festgestellt, dass in „begründeten Einzelfällen eine Dienstbefreiung bis zu den im Sozialgesetzbuch jeweils möglichen Freistellungen erteilt werden kann.

Die GEW ist hiernach davon ausgegangen, dass ein Freistellungsanspruch in diesem Umfang auch besteht, da die Notwendigkeit einer Betreuung oder Pflege stets einen begründeten Einzelfall darstellt. Dies wurde in letzter Zeit aber durch die Schulämter oft anders gesehen.

Daher gilt zur Zeit folgendes:

Angestellte, die selbst und deren Kinder gesetz-

lich krankenversichert sind, werden für die Dauer von zehn Arbeitstagen, bei Alleinerziehenden 20 Arbeitstage pro Kind unbezahlt freigestellt und erhalten entsprechend Krankengeld durch die Krankenkassen. Insgesamt darf die Freistellung bei mehreren Kindern 25 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Bei Alleinerziehenden liegt die Höchstgrenze bei 50 Arbeitstagen. Bei privat krankenversicherten Angestellten greift dagegen die oben genannte Regelung des BAT, d.h. hier besteht nur ein Anspruch auf bezahlte Freistellung bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr. Kann die Betreuung/Pflege nicht anders gewährleistet werden, so kann darüber hinaus eine unbezahlte Freistellung verlangt werden.

Beamte erhalten auf jeden Fall eine bezahlte Dienstbefreiung im Umfang des BAT (vier Tage). Wenn im Einzelfall die Notwendigkeit begründet wird, kann auch eine bezahlte Freistellung darüber hinaus gewährt werden, und zwar bis zu den oben genannten Höchstgrenzen für gesetzlich Krankenversicherte. Außerdem ist eine Dienstbefreiung ohne Fortzahlung der Bezüge möglich.

Der erforderliche Umfang ist regelmäßig durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

Sonderurlaub

Neben Dienstbefreiung aus den o.a. Gründen kann in einigen Fällen auch Sonderurlaub – in aller Regel unter Wegfall der Bezüge – beantragt werden, z. B. für die Aufnahme einer Tätigkeit im Entwicklungsdienst, für die Arbeit im Auslandsschuldienst oder zur Aufnahme eines weiterbildenden Vollstudiums.

Auch für die in der Regel zeitaufwendige Abwicklung der Formalitäten für die Adoption eines im Ausland lebenden Kindes ist der Sonderurlaub nach § 15 Urlaubsverordnung bzw. § 50 Abs. 2 BAT die einschlägige Anspruchsgrundlage.

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Die Tochter von Ellen B. ist 8 Jahre. Der Hausarzt bescheinigt, dass die Tochter 6 Tage zu Hause gepflegt werden muss. Sie teilt dies unverzüglich der Schule mit und schickt einen entsprechenden Antrag auf Dienstbefreiung am gleichen Tag per Post an die Schulleitung. Dem Antrag muss stattgegeben werden.

Fritz K. beantragt vier Wochen vor einer ganz-tägigen Tagung der GEW die Dienstbefreiung für

diesen Tag und weist auf § 106 HBG hin. Der Schulleiter hat keinen Anhaltspunkt dafür, dass durch den Wegfall seiner Stunde „der Dienstbetrieb erheblich beeinträchtigt wird“ und genehmigt die Dienstbefreiung.

Erika B. ist Mitglied des Personalrats. Die Teilnahme an einer Schulung, die der Personalrat beschlossen hat, kann nicht versagt werden. Für Personalräte gelten nicht die beamtenrechtlichen Vorschriften über Dienstbefreiung, sondern die Sondervorschriften des HPVG. Mitglieder der Personalvertretungen müssen von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratsaufgaben erforderlich ist.

Hierzu gehört auch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Zwar muss Dienstbefreiung für die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ebenfalls beantragt werden. Einem solchen Antrag ist jedoch vom Dienststellenleiter stattzugeben. Ob Mitglieder des Personalrats an Schulungsveranstaltungen teilnehmen, entscheidet der Personalrat durch Beschluss. Die Dienststelle hat in Bezug auf die Dienstbefreiung kein materielles Prüfungsrecht, ob die Teilnahme auch erforderlich ist. Lediglich bei der Frage, ob und inwieweit sie zur Erstattung von Kosten (Reisekosten, Tagungsgebühren etc.) verpflichtet ist, darf sie die Erforderlichkeit prüfen. So jedenfalls die Rechtsprechung.

Für die Teilnahme an Veranstaltungen der Lehrerfortbildung gelten besondere Vorschriften. (Siehe auch das Stichwort „Fortbildung“.)

Der Kollegin Elke S. kann in dieser Form nicht geholfen werden. Nach § 15 der Urlaubsverordnung ist nur ein bestimmter Antrag auf Beurlaubung zur Arbeit an einer ausländischen Schule genehmigungsfähig. Wer zunächst einmal nur für eine bestimmte Zeit ein Stück „Fremde“ kennen lernen will, kann sich nach § 85 f. HBG beurlauben lassen. (Siehe auch das Stichwort „Teilzeit/Beurlaubung“.)

Eine Beurlaubung nach dieser Vorschrift gestattet es jedoch nicht, einer anderweitigen Berufstätigkeit nachzugehen, auch nicht im Ausland. Wenn sich dort eine konkrete Beschäftigung abzeichnet, kann sie allerdings einen Antrag auf Nebentätigkeitsgenehmigung stellen, da arbeitsmarktpolitische Belange nicht tangiert

sind. (Siehe auch das Stichwort „Nebentätigkeit“.)

Was die GEW dazu meint

Je enger die Personalversorgung in den Schulen wird, desto stärker wird auch die Tendenz, Dienstbefreiung und Sonderurlaub restriktiv zu handhaben. Dass Schulleitungen gerade bei knapper Personalversorgung in erster Linie die Unterrichtsabdeckung in ihrer Schule im Auge haben, ist verständlich. Andererseits kann dies nicht dazu führen, dass gesetz- bzw. tarifvertraglich verbürgte Rechte eingeschränkt werden.

Auch die Lehrkräfte selbst haben ein Interesse daran, dass Unterricht nicht mehr als unvermeidlich ausfällt. In der Praxis gehen Betroffene selbst mit Anträgen auf Dienstbefreiung und Sonderurlaub erfahrungsgemäß sehr verantwortlich um. Für einen vorauseilenden Verzicht auf gesetzlich oder tarifvertraglich eingeräumte Rechte besteht deshalb kein Anlass.

Fundstellen

Hessisches Beamtengesetz in der Fassung vom 11.1.1989 (GVBl. 1989 I S. 26) zuletzt geändert durch Gesetz vom 2.4.2001 (GVBl. I S. 170.), Deutsches Beamtenjahrbuch Hessen,

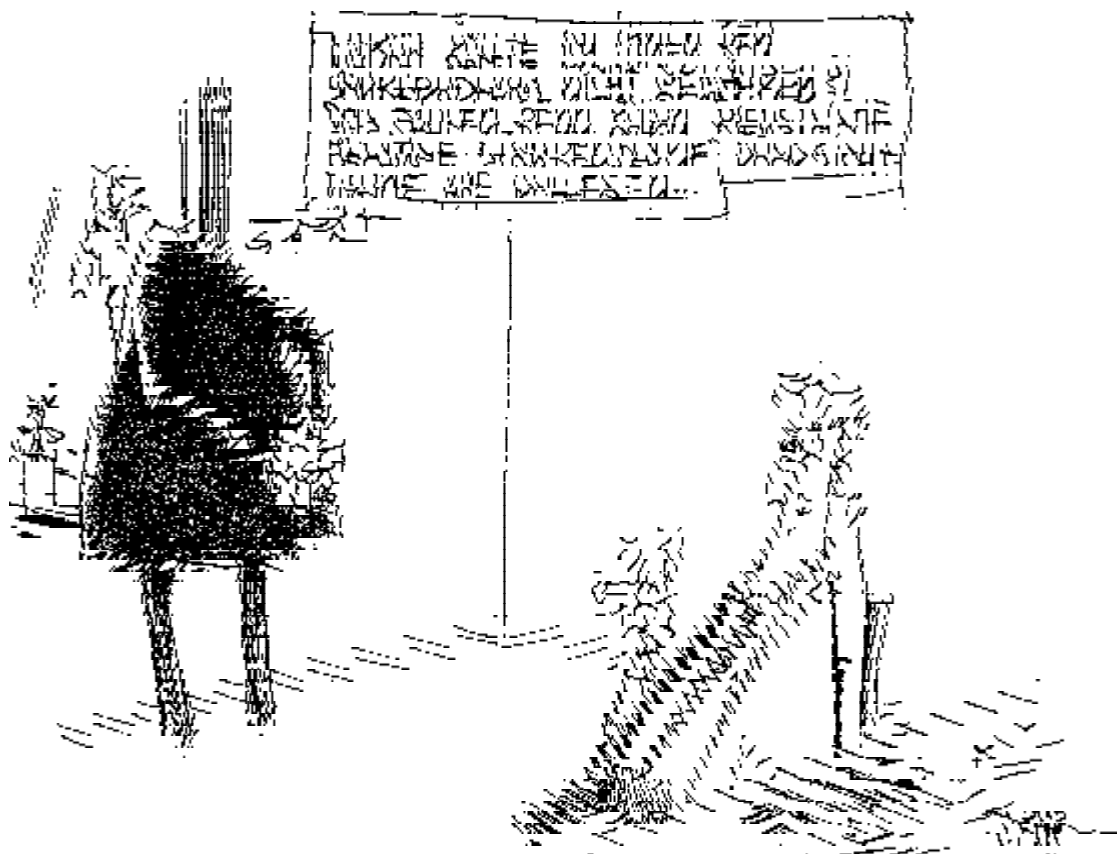
Landesrecht, Walhalla Verlag, Regensburg
Kommentar zum Hessischen Beamtengesetz in: von Roetteken/Rothländer, früher Maneck/Schirmmacher, Hessisches Bedienstetenrecht, Teil IV, Band 1 und 2

Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen in der Fassung der Bekanntmachung vom 16.11.1982, GVBl. I S. 269, zuletzt geändert durch Gesetz vom 17.12.1998, GVBl. I S. 562, 566 in: Deutsches Beamtenjahrbuch, Hessen, Landesrecht L 210.106.2, Walhalla Verlag, Regensburg

Verordnung zur Änderung der Mutterschutz- und urlaubsrechtlichen Vorschriften vom 28. März 2001, GVBl. I, S. 179

Hessisches Personalvertretungsgesetz vom 24.3.1988, (GVBl. 1988 I S. 103) zuletzt geändert durch Gesetz vom 2.4.2001, GVBl. I S. 170 bzw. 175;
DGB/GEW-Textausgabe mit Wahlordnung, 10. Auflage, Frankfurt/M. 2004

Kommentar zum Hessischen Personalvertretungsgesetz in: von Roetteken/Rothländer, früher Maneck/Schirmmacher, Hessisches Bedienstetenrecht, Abt. I Band 1 und 2



Fortbildung

Die Darstellung der Rechtslage und die sich daraus ergebenden Erläuterungen und Empfehlungen beziehen sich auf die bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe des „Arbeitsplatz Schule“ geltende Rechtslage. Durch vorgesehene Änderungen im Hessischen Schulgesetz sowie durch die geplanten Regelungen zur Fortbildung im Entwurf des „Hessischen Lehrerbildungsgesetzes“ und des „Gesetzes zur Errichtung des Instituts für Qualitätsentwicklung“ wird sich die Situation im Bereich der Fortbildung wesentlich verändern, wenn die geplanten Gesetze wie vorgesehen in Kraft treten. Über die danach gegebene Lage wird die GEW in anderer Form zeitnah informieren.

Das Problem

Kollegin Gerlinde Z. will sich für eine Veranstaltung des Hessischen Landesinstituts für Pädagogik (HeLP) anmelden. Sie hat im Programm des HeLP eine Veranstaltung ausgesucht, von der sie sich Hilfen und Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen für die Wochenplanarbeit in der Grundschule verspricht.

Als sie ihre Anmeldung dem Schulleiter zur Genehmigung vorlegt, ist dieser nicht bereit, seine Zustimmung zu der Teilnahme zu geben. Es falle schon genug Unterricht aus, und die „Unterrichtsgarantie“ genieße höchste politische Priorität.

Die Rechtslage im Überblick

1. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind geregelt im Hessischen Schulgesetz (HSchG) und in der Dienstordnung (DO).

§ 133 Abs. 1 Nr. 15 HSchG bestimmt, dass die Gesamtkonferenz über „Angelegenheiten der Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer“ beschließt.

Nach § 134 Abs. 1 Nr. 5 HSchG entscheiden die Fach- und Fachbereichskonferenzen „im Rahmen der Rechts- und Verwaltungsvorschriften und der von der Schulkonferenz beschlossenen Grundsätze insbesondere über (...)“

Angelegenheiten fachlicher Fort- und Weiterbildung“.

2. Ergänzend bestimmt die Dienstordnung im § 4 Abs. 5 und 6:

„(5) Zu den Aufgaben der Lehrkräfte gehört es, im Rahmen der geltenden Vorschriften bei der Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung in der Schule mitzuwirken (...).“

(6) Lehrkräfte haben die Pflicht und das Recht zur ständigen Fort- und Weiterbildung. Die Teilnahmemöglichkeiten an Fortbildungsveranstaltungen werden durch besondere Vorschriften geregelt.“

Die Dienstordnung (DO) weist damit zum einen in § 4 Abs. 5 auf schulinterne Fortbildungsveranstaltungen als Aufgabe der Lehrkräfte hin, zum anderen in § 4 Abs. 6 auf die Regelung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (beispielsweise des HeLP) durch besondere Vorschriften.

Zum Verhältnis von Schulleitung und Lehrkräften führt § 17 Abs. 2 DO aus:

„(2) Die Schulleiterin oder der Schulleiter soll die Ausbildung der nicht voll ausgebildeten Lehrkräfte und die Fort- und Weiterbildung aller Lehrkräfte fördern und unterstützen. Sie oder er ermöglicht nach den Grundsätzen der Gesamtkonferenz die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere an Veranstaltungen des Hessischen Landesinstituts für Pädagogik“. Auch hier werden zwei Besonderheiten ausdrücklich hervorgehoben: Zum einen soll die Schulleitung Fortbildung „fördern und unterstützen“, was nicht nur „genehmigen“ bedeutet, zum anderen wird das Hessische Landesinstitut für Pädagogik (HeLP) als besonders hervorgehobener Fortbildungsträger erwähnt.

3. Die im § 4 Abs. 6 DO genannten „besonderen Vorschriften“ sind im Wesentlichen der Erlass „Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen des Hessischen Instituts für Lehrerfortbildung (HILF)“ vom 1. März 1994, der weiterhin auch für HeLP-Veranstaltungen gilt und der Erlass „Anerkennung von Fortbildungsveranstaltungen freier Träger und Regelungen über die Teilnahme“. (Wenn im folgenden Text des noch geltenden Erlasses von HILF, HIBS und Landesbildstelle die Rede ist, muss man dies nach der Umstrukturierung der Landesinstitute immer mit HeLP übersetzen.)

4. Im „HILF-Teilnahmeerlass“ wird geregelt, welche Gesichtspunkte die Schulleitung bei der Genehmigung der Teilnahme an Veranstaltungen

gen der Fortbildung zu berücksichtigen hat (Ziffer 3 Abs. 1 Satz 3):

„Bei der Entscheidung über diese Zustimmung sind die Schulsituation, Art und Umfang der dienstlichen Verpflichtungen, das besondere dienstliche Interesse an der Fortbildungstätigkeit sowie das Recht und die Pflicht zur Fortbildung gem. § 4 Abs. 5 der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 8. Juli 1993 (ABl. 8/1993, S. 691) abzuwägen“.

Durch diese Regelung wird zweierlei deutlich:

a) Es ist für die Schulleitungen nicht einfach, die verschiedenen Aspekte des Schullebens mit dem Fortbildungswunsch der Kolleginnen und Kollegen in Einklang zu bringen. Hilfe hierfür erhält die Schulleiterin oder der Schulleiter durch die Konferenz: „Die Schulleiterinnen und Schulleiter sowie die Leiterinnen und Leiter von Studienseminaren sind verpflichtet, die Programme des HILF bis zum Ablauf ihrer Gültigkeit in der Dienststelle auszulegen und sie rechtzeitig in die Beratung der Konferenz einzubringen“ (Ziffer 1 Abs.1 Satz3)

In den weiteren Absätzen 2 und 3 der Nr. 1 wird bestimmt:

„(2) Die Teilnahme an Veranstaltungen des HILF ist im Rahmen der Beratungen der Gesamtkonferenz rechtzeitig zu erörtern. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen sollen Erfahrungen und Veranstaltungsergebnisse in Konferenzen darstellen.“

„(3) Für Veranstaltungen, die von der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung (HLZ) auch für den Teilnehmerkreis gemäß Ziffer 2 angeboten werden, gelten die Teilnahmeregelungen entsprechend.“

Damit ist dem gesamten Kollegium ein Mitspracherecht über Gesichtspunkte und Kriterien der Genehmigung zur Teilnahme an Lehrerfortbildungsveranstaltungen gegeben, und die Schulleiterin oder der Schulleiter kann sich in schwierigen Entscheidungssituationen an diesen Kriterien orientieren.

b) Der bloße Hinweis auf eine nochmalige Abwesenheit einer Lehrkraft vom Unterricht kann ebenso wenig Kriterium für eine Verweigerung der Teilnahmeerlaubnis sein wie Unterrichtsaus-

fall. Der Erlass schreibt vor, sowohl persönliche wie dienstliche Aspekte zu berücksichtigen, wobei zu den dienstlichen Gesichtspunkten auch gehört, dass sich die Kolleginnen und Kollegen regelmäßig für ihre Arbeit weiter qualifizieren. Für den Fall, dass es Kollegin Z. nicht gelungen ist, den Schulleiter im Gespräch davon zu überzeugen, dass seine Gründe für eine Verweigerung der Zustimmung zur Teilnahme an der Lehrerfortbildung nicht ausreichen, und für den Fall, dass auch der Personalrat nach § 62 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) keine Verständigung herbeiführen konnte, bleibt ihr noch der Weg, das Staatliche Schulamt zur Entscheidung über die Zustimmung zur Teilnahme anzurufen und gegebenenfalls Widerspruch einzulegen.

Darüber hinaus hat der Personalrat gemäß § 74 Abs. 1 Nr. 8 HPVG mitzubestimmen über „allgemeine Grundsätze der Berufsbildung und Fortbildung der Beschäftigten“.

c) Der Kreis der Teilnahmeberechtigten ist in Ziffer 2 des HILF-Teilnahmeerlasses abschließend umschrieben. Abs. 1 bezieht sich besonders auf den Schulbereich.

5. Der Erlass „Fortbildungsveranstaltungen freier Träger und Regelungen über die Teilnahme“ vom 1. Juli 1997 regelt die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen von Firmen, Verbänden, Lehrerorganisationen und Institutionen. Träger derartiger Veranstaltungen sind beispielsweise GEW, DGB, Kirchen, Fachverbände oder Standesorganisationen.

Die Veröffentlichungen der anerkannten Fortbildungsveranstaltungen erfolgt etwa drei Monate vor deren Durchführung im Amtsblatt des Hessischen Kultusministeriums.

Für die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist spätestens vier Wochen vor Beginn die Genehmigung beim zuständigen Staatlichen Schulamt auf dem Dienstweg einzuholen, sofern es sich um viertägige oder längere Veranstaltungen handelt. In diesen Fällen hat das Staatliche Schulamt auf der Grundlage einer Stellungnahme der Schulleiterin oder des Schulleiters zu prüfen, ob ein dienstliches Interesse vorliegt und die schulische Situation die Teilnahme voraussichtlich zulässt. Darüber hinaus hat das Staatliche Schulamt zu prüfen, ob nicht im Programm des HeLP ähnliche Veranstaltungen angeboten werden.

Bei ein- bis dreitägigen Veranstaltungen erteilt die Schulleitung die Dienstbefreiung.

Wenn das Staatliche Schulamt nach Prüfung all

dieser Gesichtspunkte die Teilnahme genehmigt, ist damit auch Dienstbefreiung und in der Regel Unfallfürsorge gewährt. Bei Veranstaltungen des HeLP sind Dienstbefreiung und Unfallfürsorge mit der Mitteilung über die Zulassung zu einem Lehrgang des HeLP gewährt. Während bei den zuletzt genannten Veranstaltung von „Dienst-“ bzw. „Berufsbezogenheit“ ausgegangen wird, wird bei einer weiteren Gruppe von Veranstaltungen lediglich ein „berufsbezogenes Fortbildungsinteresse“ unterstellt: Teilnahme beispielsweise an Studienreisen oder Kongressen, Besuch von Messen. In diesen Fällen kann Dienstbefreiung erteilt werden; ein Anspruch auf Unfallschutz besteht jedoch nicht.

Was die GEW dazu meint

Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern und ihre Organisationsformen in Hessen gehen auf Initiativen und Aktivitäten der Organisationen der Lehrerinnen und Lehrer zurück. Dieser Ursprung hessischer Lehrerfortbildung fand seinen Niederschlag in der Satzung des Hessischen Instituts für Lehrerfortbildung (HILF) und in der Folgeverordnung des Hessischen Landesinstituts für Pädagogik. Danach hatten die Organisationen der Lehrerinnen und Lehrer und die Mitbestimmungsorgane nach dem HPVG einen sehr hohen Stellenwert.

Durch politische Entscheidungen aller Landesregierungen seit Mitte der 90er Jahre sind die bundesweit einst vorbildlichen Strukturen der hessische Lehrerfortbildung kontinuierlich negativ verändert worden. Die auf Partizipation ausgerichteten Elemente sind bürokratischen Behördenstrukturen gewichen, Sachmittel sind gekürzt worden, Personalstellen in wachsendem Umfang weggefallen.

Mit einem neuen Hessischen Lehrerbildungsgesetz (HLbG), das zum 1. Januar 2005 in Kraft treten soll, will die von der CDU geführte Landesregierung die Lehrerfort- und -weiterbildung noch einmal grundlegend verändern. Das Hessische Landesinstitut für Pädagogik (HeLP) als Trägereinrichtung für die hessische Lehrerfortbildung soll zum Ende des Jahres 2004 aufgelöst werden. An seine Stelle soll ein neu geschaffenes „Amt für Qualitätsentwicklung“ treten, das jedoch – weder zentral noch regional-eigene Fortbildungsangebote macht, sondern nur die Aufgabe der Akkreditierung von Fortbildungsangeboten dritter hat. Fortbildungsmaßnahmen soll das umfirmierte „Amt für Lehrerbildung“ durchführen, die Staatlichen Schulämter sollen die regionale Lehrerfortbildung ge-

stalten, die Studienseminare das berufsbegleitende Lernen unterstützen und die Universitäten ebenfalls an der Lehrerfortbildung mitwirken. Alle diese Institutionen, die jetzt die Verantwortung für die Lehrerfortbildung übernehmen sollen, haben traditionell andere Schwerpunkte. Für die Gestaltung der allseits für immer wichtiger erklärten „dritten Phase der Lehrerbildung“ entsteht ein Patchwork aus Institutionen und Kompetenzen, bei dem die Gefahr droht, dass die fortbildungspädagogische Kompetenz, die bislang in den zentralen Einrichtungen HILF und HeLP gebündelt war verloren geht. Die Räume, die der Rückzug des Staates aus der Fortbildung eröffnet, werden von privaten Anbietern besetzt werden. Dies ist politisch gewollt, denn „akkreditiert“ werden müssen vor allem die Angebote privater Träger.

Die GEW lehnt die vorgesehene Ummodellierung der bisherigen Strukturen der hessischen Lehrerfortbildung, vor allem den Rückzug des Landes aus der öffentlich organisierten Fortbildung entschieden ab. Das Gleiche gilt für Bestrebungen, Fortbildung zunehmend in unterrichtsfreie Zeiten und die Ferien zu verlagern, Elemente einer Zwangsbildung zu installieren und in diesem Zusammenhang die Pflicht zur Führung von Fortbildungsportfolios zu konstituieren.

Die GEW hat stets deutlich gemacht, dass mit der Pflicht zur Fortbildung auch das Recht auf Fortbildung einhergeht. Und dazu gehören sowohl entsprechende Fortbildungsangebote des Staates, der für die Lehrerbildung insgesamt zuständig ist, als auch ausreichende Ressourcen, um die im dienstlichen Interesse stehende Fortbildung auch in der Dienstzeit absolvieren zu können. Eine umfassende und detaillierte Kritik des bei Redaktionsschluss dieses „Arbeitsplatz Schule“ als Entwurf vorliegenden neuen hessischen Fortbildungskonzeptes kann im Beschluss des Landesvorstandes vom 19.3.2004 nachgelesen werden.

Tipps für die Praxis

Veröffentlichungen

Bei der Zentralstelle Publikationsmanagement des HeLP (Walter-Hallstein-Straße 3, 65197 Wiesbaden) ist das Gesamtverzeichnis von Veröffentlichungen zu beziehen mit einer Fülle von Handreichungen, Unterrichtsmodellen und -einheiten, die von Lehrkräften für den Schulalltag entwickelt wurden.

Adressen

Noch gibt es in Hessen ein flächendeckendes

Netz von regionalen HeLP-Stellen, das wesentlich von der GEW initiiert, konzipiert und weiterentwickelt wurde.

Hessisches Landesinstitut für Pädagogik

Regionalstelle Bad Hersfeld
Im Stift 9, 36251 Bad Hersfeld
T: 0 66 21 – 5 01 30
F: 0 66 21 – 50 13 16

Regionalstelle Bergstraße/ Odenwaldkreis
Schloss Heiligenberg, 64342 Jugenheim
T: 0 62 57 – 9 34 60
F: 0 62 57 – 93 46 32

Regionalstelle Darmstadt/Darmstadt-Dieburg
Schloss Heiligenberg, 64342 Jugenheim
T: 0 62 57 – 9 34 60
F: 0 62 57 – 93 46 36

Regionalstelle Hanau
Am Schlossplatz 3, 63450 Hanau
T: 0 61 81 - 9 29 70
F: 0 61 81 - 92 97 44

Regionalstelle Frankfurt
Stuttgarter Straße 18 – 24, 60329 Frankfurt
T: 0 69 – 38 98 92 80
F: 0 69 – 38 98 92 88

Regionalstelle Friedberg
Mainzer-Tor-Anlage 8, 61169 Friedberg
T: 0 60 31 - 18 89 00
F: 0 60 31 - 18 89 99

Regionalstelle Fritzlar
Am Hospital 9, 34560 Fritzlar
T: 0 56 22 – 79 04 00
F: 0 56 22 – 79 04 44

Regionalstelle Fulda
Heinrich-von-Bibra-Platz 3, 36037 Fulda
T: 06 61 – 29 24 00
F: 06 61 – 29 24 04

Regionalstelle Gießen-Vogelsberg
Schubertstraße 60 (H 15), 35392 Gießen
T: 06 41 – 4 80 03 60
F: 06 41 – 4 80 03 69

Regionalstelle Groß-Gerau
Gernsheimer Straße 22, 64521 Groß-Gerau
T: 0 61 52 – 9 25 23
F: 0 61 52 – 92 52 50

Regionalstelle Kassel
Holländische Straße 141, 34127 Kassel
T: 05 61 – 8 07 82 50
F: 05 61 – 8 07 82 70

Regionalstelle Limburg
Mühlberg 2 (im Schloss), 65549 Limburg
T: 0 64 31 – 2 26 65
F: 0 64 31 – 2 76 55

Regionalstelle Marburg
Frankfurter Straße 6, 35037 Marburg
T: 0 64 21 – 1 72 40
F: 0 64 21 – 17 24 20

Regionalstelle Offenbach
Platz der Deutschen Einheit 5, 63065 Offenbach
T: 0 69 – 80 05 31 01
F: 0 69 – 80 05 31 00

Regionalstelle Wiesbaden
Walter-Hallstein-Straße 3, 65197 Wiesbaden
T: 06 11 – 88 03 22
F: 06 11 – 8 80 33 60

Geschäftsstelle des Direktoriums
Stuttgarter Straße 18 – 24, 60329 Frankfurt
T: 0 69 – 38 98 95 05
F: 0 69 – 38 98 92 22

Fundstellen

Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 17.6.1992 (GVBl. I 1992, S. 233) in der Fassung vom 2.8.2002 (GVBl. I 2002, S. 465), in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 1

Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen des Hessischen Instituts für Lehrerfortbildung (HILF), Erlass vom 1. März 1994 - V B 3-960/100-123, (ABL. 4/4, S. 207), in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand Oktober 2003, Abt. 11.8

Anerkennung von Fortbildungsveranstaltungen freier Träger und Regelungen über die Teilnahme, Erlass vom 1. Juli 1997 - V B 3.1 -960/500-200 - (ABL. 9/97, S. 522), in Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003

Schwerbehinderte

Das Problem

Kollege Martin F. hat aufgrund eines Unfalls ein Hüftleiden; lange Wege strengen ihn übermäßig an. Das Versorgungsamt hat ihm einen Grad der Behinderung (GdB) von 60 bescheinigt. Bei den Vorberreitungen für das neue Schuljahr fragt ihn sein Schulleiter, ob er im nächsten Jahr eine Klassenführung übernehmen möchte. Martin F. sieht Probleme insbesondere bei Wandertagen, Klassenfahrten etc. auf sich zukommen. Er möchte wissen, ob er als schwerbehinderter Lehrer Anspruch auf Dienst erleichterungen hat.

Die Rechtslage im Überblick

Das Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Sozialgesetzbuch IX) gilt sowohl für die Arbeitnehmer/innen in der gewerblichen Wirtschaft als auch für die Angehörigen des Öffentlichen Dienstes. Die Hessische Landesregierung hat für ihre Beschäftigten in den „Integrationsrichtlinien“ die Grundsätze zur Fürsorgepflicht gegenüber behinderten Beschäftigten und ihre Rechte konkretisiert. Diese Integrationsrichtlinien sind Rahmenintegrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX.

Wer ist schwerbehindert?

Gem. § 2 SGB IX sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (GdB) beeinträchtigt ist. Schwerbehindert sind Menschen, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Einem schwerbehinderten Beschäftigten gleichgestellt kann ein behinderter Beschäftigter werden, bei dem ein GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30 festgestellt ist und der ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann. Die Gleichstellung bezieht sich im Wesentlichen auf den Kündigungsschutz. Die hessischen Integrationsrichtlinien gelten für schwerbehinderte und die ihnen gleichgestellten behinderten Menschen. Beide gelten im Sinne der Richtlinie als „schwerbehinderte“ Menschen. Darüber hinaus soll für behinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 30, die nicht

gleichgestellt sind, im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene

Fürsorgemaßnahmen in Betracht kommen.

Verfahren.

Das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung stellt das für den Wohnsitz des schwerbehinderten Menschen zuständige Amt für Versorgung und Soziales (Versorgungsamt) auf Antrag fest. Der Arbeitgeber / Dienstherr ist an diesem Verfahren nicht beteiligt. Es gibt auch keine Verpflichtung, dem Arbeitgeber/Dienstherrn die Antragstellung mitzuteilen. Sobald der Beschäftigte ihm jedoch mitteilt, dass er einen Antrag auf Anerkennung als der Behinderung gestellt hat, müssen die Schutzvorschriften beachtet werden (z.B. bei Kündigung/Pensionierung s.u.).

Wonach bestimmt sich der Grad der Behinderung?

Bewertet wird die Funktionsbeeinträchtigung des behinderten Menschen im Vergleich zum etwa gleichaltrigen „normalen“ Menschen. Dabei ist nicht die bloße Existenz einer Gesundheitsstörung, z.B. einer Wirbelsäulenerkrankung, entscheidend, sondern die dadurch verursachten konkreten Funktionsbeeinträchtigungen. Diese können höchst unterschiedlich sein.

Liegen mehrere Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen vor, wird ein Gesamt-GdB nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit bewertet. Hierbei dürfen die einzelnen GdB-Werte nicht addiert werden. Die Schwerbehinderung, d.h. ein GdB von mindestens 50, ist nur festzustellen, wenn die Gesamtauswirkung der verschiedenen Behinderungen so erheblich ist wie etwa beim Verlust einer Hand oder eines Beines.

Kriterien für die Ermittlung des jeweiligen GdB bei den verschiedenen Funktionsbeeinträchtigungen stellen die Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht (AHP), derzeit gültig in der Fassung von 1996 auf.

Einstellung schwerbehinderter Menschen/ Beschäftigungspflicht

Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 SGB IX). Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

gen. Nach dem Fürsorgeerlassden Integrationsrichtlinien sind Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sowie alle Personen und sonstigen Stellen, die über die Einstellung und den Einsatz von Personal entscheiden, verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen sorgfältig zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden können. Sind freie Stellen für die Besetzung mit sSchwerbehinderten Menschen geeignet und liegen entsprechende Bewerbungen vor, so ist den diese bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu geben.

Ein Hemmschuh bei der Einstellung ist nach wie vor bei schwerbehinderten Bewerbern/innen vor allem die Tatsache, dass die Amtsärzte ihnen oft die erforderliche Dienstfähigkeit nicht bescheinigen und sie aus diesem Grunde nicht zum Zuge kommen. Auch wenn bei der Einstellung nur das „erforderliche Mindestmaß der körperlichen Eignung“ verlangt werden darf, so kann eine Einstellung nur erfolgen, wenn nach dem amtsärztlichen Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mindestens zehn Jahre dienstfähig bleiben.

Hilfen, die schwerbehinderte Beschäftigte im Schuldienst in Anspruch nehmen können

In den Integrationsrichtlinien finden sich eine Reihe von Regelungen zu der Frage, wie die Beschäftigung von behinderten Menschen angemessen zu erfolgen hat. Dabei gilt der Grundsatz, dass bei Art und Umfang der Beschäftigung auf die anerkannte Behinderungen ausreichend Rücksicht genommen werden muss.

Im Schulbereich gibt es außerdem noch die gesonderte Möglichkeit der Stundenermäßigung.

Schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrern kann nach §17 PflichtStdVO durch das Staatliche Schulamt auf Antrag eine Pflichtstundenermäßigung von 2 Wochenstunden gewährt werden. Voraussetzung ist, dass die Notwendigkeit dieser Pflichtstundenermäßigung vom Gesundheitsamt (Amtsarzt) bescheinigt wird. Darüber hinaus kann eine weitere Ermäßigung von bis zu 3 Wochenstunden gewährt werden, wenn das Gesundheitsamt dies empfiehlt und der Medizinaldienst des Regierungspräsidiums dieser Empfehlung zustimmt. Die Pflichtstundenermäßigung ist je

nach Art der Behinderung zu befristen. Jede Änderung des Gesundheitszustandes ist dem Staatlichen Schulamt zu melden.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 75% der für sie maßgeblichen regelmäßigen Pflichtstundenzahl beträgt die Pflichtstundenermäßigung 1 Wochenstunde, die zusätzliche Ermäßigung bis zu 2 Wochenstunden. Darüber hinaus kann aber das Staatliche Schulamt eine Ermäßigung wie bei Vollzeitbeschäftigten gewähren, wenn die Notwendigkeit dieses erhöhten Nachteilsausgleichs vom Gesundheitsamt bescheinigt wird. Bei dieser Stundenermäßigung werden die Bezüge in vollem Umfang weitergezahlt.

Seit Einführung der begrenzten Dienstfähigkeit (siehe Stichwort „Teildienstfähigkeit“) stellt sich die Problematik, in welcher Form die Reduzierung der Stundenzahl bei Zusammen-treffen von Schwerbehinderung und Teildienst-fähigkeit erfolgt. Das Land Hessen geht davon aus, dass in den Fällen, in denen ein Teildienst-fähigkeit bereits festgestellt wurde, eine Pflichtstundenermäßigung nach § 17 PflStdVO nur zu einer zusätzlichen Reduzierung führen kann. Es sei also nicht möglich, nach Feststellung der Teildienstfähigkeit einen Antrag auf Stundenermäßigung zu stellen, der dann den Umfang der Teildienstunfähigkeit wieder erhöht. Wir sind der Auffassung, dass im Rahmen der Feststellung der Teildienstfähigkeit in allen Fällen vorab die mögliche Stundenermäßigung festgestellt und erst danach eine weitere Reduzierung über das Instrument der begrenzten Dienstfähigkeit erfolgen kann. Hinsichtlich der tatsächlich zu leistenden Stundenzahl kommen beide Vorgehensweisen zum gleichen Ergebnis, nicht jedoch bei der Höhe der Vergütung. Mittlerweile scheint die Praxis zumindest so zu sein, dass eine Stundenermäßigung bis zu 5 Stunden generell ohne Prüfung der Teildienstfähigkeit erfolgt. Soweit sich die Frage stellt, sollten Betroffene daher die Stundenermäßigung beantragen, bevor sich eine Überprüfung der Teildienstfähigkeit erfolgt.

Nach § 85 HBG und § 8 Abs. 3 der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Lehrer/innen über ihre Pflichtstundenzahl hinaus Vertretungsstunden übernehmen, wenn dies erforderlich ist.

Schwerbehinderte Lehrkräfte sind von dieser Verpflichtung grundsätzlich ausgenommen, denn nach §46 SchwbG sind Schwerbehinderte auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Diese Auffassung der GEW wird vom Hessischen Kultusministerium geteilt.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit (Stundenplangestaltung) und der Regelung der Pausenaufsicht soll auf die Wünsche schwerbehinderter Lehrkräfte weitgehend Rücksicht genommen werden. Geh- und sehbehinderte Lehrkräfte sind nach Möglichkeit von der Aufsicht zu befreien.

Einen besonderen Schutz genießen schwerbehinderte Beschäftigte bei Versetzungen und Abordnungen. Vor jeder Entscheidung über eine Versetzung oder Abordnung von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören.

Schutz bei Versetzung in den Ruhestand und Entlassung – Kündigung

Schwerbehinderte Beamte/innen sind wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

Der im Hessischen Beamtengesetz geregelte Grundsatz, dass vor der Versetzung in den Ruhestand die anderweitige Verwendung des Beamten/der Beamtin (Versetzung) in einem anderen Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn geprüft werden muss, ist unter besonderer Berücksichtigung der Schwerbehinderung anzuwenden.

Sollen schwerbehinderte Beamte/innen vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, so ist vorher das zuständige Integrationsamt zu hören, es sei denn, der oder der/die Schwerbehinderte hat die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder die Entlassung selbst beantragt.

Die Kündigung, die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder die Feststellung der begrenzten Dienstunfähigkeit eines schwerbehinderten Beschäftigten bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 15 SchwbG85 SGB IX). Kommentar: Die Zustimmung ist nicht erforderlich bei Beamten auf

Lebenszeit. In diesem Fall erfolgt nur eine Anhörung.

Vor jeder beabsichtigten Kündigung oder Pensionierung ist darüber hinaus die Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle zu hören. Es ist zu prüfen, ob die Kündigung/ Pensionierung durch die Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz vermieden werden kann.

Hilfen, die schwerbehinderte Menschen allgemein in Anspruch nehmen können

Steuer

Für Menschen mit anerkannten Behinderungen gibt es eine Reihe von Nachteilsausgleichen, z.B. steuerrechtliche Freibeträge, Sondertarife bei KfZ-Versicherungen oder bei Rundfunk- und Fernsehgebühren bzw. öffentlichen Personennahverkehr, wenn entsprechende besondere Merkmale (Seh-, Hör- bzw. Gehbehinderung) anerkannt sind.

Weitere Informationen für Hilfen und Erleichterungen für behinderte Menschen sind bei den Versorgungsämtern erhältlich.

Tipps für die Praxis

Als oberster Grundsatz muss gelten: keine schwerbehinderte Lehrkraft sollte auf die gesetzliche Pflichtstundenentlastung verzichten. Das Argument, dass dadurch die eigene Schule „geschädigt“ wird, gilt nicht, denn für die Schule wird dies bereits bei der Stellen- und Lehrerzuweisung berücksichtigt. Es gibt allerdings auch keine Pflicht, die Ermäßigung in Anspruch zu nehmen.

Ansprechpartner für alle schwerbehinderten Beschäftigten sind Personalräte und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Beschäftigten. Es gibt örtliche Vertrauenspersonen, eine Gesamtschwerbehindertenvertretung auf Ebene des Schulamts und eine Hauptschwerbehindertenvertretung. Eine Liste der örtlichen Vertrauenspersonen ist über die Gesamtschwerbehindertenvertretung auf der Ebene der Staatlichen Schulämter erhältlich.

Der Schutz bei personellen Maßnahmen wie z. B. bei Versetzung, Abordnung, Versetzung in den Ruhestand und Entlassung usw. greift nur, wenn die Schwerbehinderung bekannt und durch einen entsprechenden Bescheid des Versorgungsamtes anerkannt ist. Der Schutz greift auch dann schon, wenn der Antrag auf Anerkennung der

Schwerbehinderung gestellt wurde und der Arbeitgeber / Dienstherr davon Kenntnis hat.

Für den Eingangsfall bedeutet dies:

Bei der Regelung des Dienstbetriebes in der Schule kann viel erreicht werden, was auch dem Kollegen Martin F. seine Entscheidung zur Übernahme der Klassenführung erleichtern wird. Als Gehbehinderter wird man für ihn eine Regelung der Vertretung bei Wandertagen finden. Die Pausenaufsicht für ihn kann man auf das Notwendigste reduzieren oder ganz entfallen lassen. Es muss versucht werden, für ihn einen günstig gelegenen Parkplatz zu finden und zu reservieren, der seine Geh- und Tragewege auf das für ihn Mögliche reduziert. Bei der Stundenplangestaltung hat der Schulleiter auf seine besonderen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

Was die GEW dazu meint

Die Eingliederung und besondere Unterstützung von schwerbehinderten Beschäftigten ist eine hochrangige sozialpolitische Aufgabe, die gerade im Bereich des Öffentlichen Dienstes immer noch vernachlässigt wird, u. a. auch bei der Einstellungspraxis des Hessischen Kultusministeriums. Die geringe Einstellung von Schwerbehinderten Menschen geht nicht nur am Grundgedanken des Schwerbehindertenrechts vorbei und ist damit politisch fragwürdig; sie erfüllt auch nicht die vom Gesetz vorgeschriebene Einstellungsquote und ist damit rechtlich bedenklich.

Das Sozialgesetzbuch fordert eben nicht nur, dass schwerbehinderte Beschäftigte nicht benachteiligt werden; es fordert eine bevorzugte Eingliederung.

Aufgegeben werden sollte nach Ansicht der GEW das langwierige und komplizierte amtsärztliche Untersuchungs- und Überprüfungsverfahren bei der Gewährung von Stundenentlastung. Hier sollte die Bescheinigung des Versorgungsamtes über den Grad der Behinderung ausreichen. Hierbei muss jedoch zu mindestens eine Öffnungsklausel vorhanden sein, die den jeweiligen Belastungen im Schulalltag gerecht wird.

Die Einführung der Versorgungsabschlages ab dem 01.01.2001 für schwerbehinderte

Beamtinnen und Beamte, die vor dem 63. Lebensjahr in den Ruhestand gehen, widerspricht der besonderen Schutzbedürftigkeit der schwerbehinderten Beamten. Die Einführung des Versorgungsabschlages bedeutet faktisch eine Heraufsetzung der Altersgrenze für den vorzeitigen Ruhestand von 60 auf 63. Davon betroffen sind auch die angestellten Lehrerinnen und Lehrer.

Die GEW fordert in dieser Situation:

Die Heraufsetzung der Altersgrenzen muss im Rahmen der allgemeinen Rentenreform sowohl im Bereich der gesetzlichen Rente als auch im Bereich der Beamtenversorgung rückgängig gemacht werden.

Die Entlastungsregelung im Rahmen der Pflichtstundenverordnung sollte ausgedehnt werden, bei weitgehendem Ausschluss des amtsärztlichen Untersuchungsverfahrens, damit auch solche schwerbehinderte Lehrkräfte, die bei einer höheren Stundenentlastung noch Dienst tun können, im Schuldienst verbleiben oder eingegliedert werden können.

Anm: An dieser Stelle möchten wir uns bei der Hauptvertrauensfrau der schwerbehinderten Lehrkräfte, Frau Gudrun Jennings, für die Zusammenarbeit in diesem Abschnitt bedanken.

Fundstellen

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – v. 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3022)

Richtlinien zur Integration schwerbehinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes (Integrationsrichtlinien), Gemeinsames Rundschreiben des Ministeriums des Inneren und für Sport, zugleich im Namen der Staatskanzlei und der Fachministerien vom 29. Januar 2002 (StAnz. 7/2002 S. 723)

Merkblatt für die amtsärztliche Einstellungsuntersuchung von schwerbehinderten Menschen (Anlage zu Abschnitt II Nr. 2 der Integrationsrichtlinien)

Rahmenintegrationsvereinbarung vom 19. März 2002

Frauenförderung

Das Problem

Ulrike Z., Berufsschullehrerin, wird einige Monate vor dem Ende des Referendariats schwanger. Sie besteht die 2. Staatsprüfung mit Note 1,8. Nun steht sie vor der Frage: Bewirbt sie sich und mutet der zukünftigen Schule zu, dass sie wegen der Geburt des Kindes gar nicht erst antritt, oder verschiebt sie ihre Bewerbung auf die Zeit nach der Elternzeit, die sie auf jeden Fall in Anspruch nehmen will.

An der A-Schule wird die Stelle des stellvertretenden Schulleiters frei. Der Schulleiter hat bereits einen Wunschkandidaten als Nachfolger, einen Kollegen, der ihm bei der Einführung der EDV seit Jahren behilflich gewesen ist. Einige Kolleginnen äußern, es sei an der Zeit, eine Frau in die bisher rein männliche Schulleitung aufzunehmen. Kolleginnen und Schülerinnen sollten eine weibliche Ansprechpartnerin in der Schulleitung haben, der Schulleitung könne unter dem Gesichtspunkt der Teamarbeit eine Frau nur gut tun, und eine rein männlich besetzte Schulleitung sei auch schlicht nicht mehr zeitgemäß. Gibt es eine Chance, sich durchzusetzen?

Die Rechtslage

In Bezug auf die beiden Fragen ist die Rechtslage einigermaßen ermutigend. In den 90er Jahren wurde so manche Forderung, die von der Frauenbewegung in den 70er Jahren aufgestellt wurde, in Paragraphen gegossen. Natürlich ist Recht haben und Recht bekommen nach wie vor zweierlei. Doch dazu später.

Der Vertrag von Amsterdam

Dieser Vertrag, den die Staaten der Europäischen Gemeinschaft geschlossen haben, trat am 1. Mai 1999 in Kraft. Darin verpflichten sich die Staaten zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (Art. 2). Diese Förderung erstreckt sich auf alle Tätigkeiten im sozial-, wirtschafts-, bildungs-, verkehrs-, außen-, entwicklungs- und verwaltungspolitischen Bereich. Die Gemeinschaft wirkt darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen (Art 3). Der Europarat muss Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen (Art. 13). Die Gemeinschaft unterstützt die Tätigkeit der Mitgliedsstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und zur Gleichbehandlung am

Arbeitsplatz (Art. 137). Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedsstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen (Art. 141(4)).

Aus diesen wenigen Zitaten kann entnommen werden, wie weit das Bewußtsein hinsichtlich der Notwendigkeit der Frauenförderung auf europäischer Ebene bereits Eingang in Rechtsvorschriften gefunden hat. Aus dem europäischen Recht ergibt sich, dass alle Entscheidungen daraufhin analysiert werden müssen, ob sie sich unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken („Gender Mainstreaming“). Lassen sich solche unterschiedlichen Auswirkungen feststellen, so liegt ein Fall geschlechterspezifischer Diskriminierung vor. Dies ist nach dem Amsterdamer Vertrag unzulässig.

Die Gedanken des Amsterdamer Vertrages auch in nationale Gesetze zu übertragen, ist im Gang, jedoch ist ein besonderer Eifer bei der Umsetzung nicht erkennbar. Ob sie jedoch auch in Verwaltungshandeln Eingang finden, hängt davon ab, ob Menschen da sind, die dieses einfordern.

Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs lassen erkennen, dass man sich auch dort des Problems der „strukturellen Diskriminierung“ bewusst ist. Ihre Darstellung würde den Rahmen dieser Veröffentlichung aber sprengen.

Grundgesetz

Bereits vor Jahren ist auch der Gleichheitssatz im nationalen Verfassungsrecht verändert und erweitert worden. Es ist immer noch nicht allgemein bekannt, und deshalb sei hier nochmals darauf hingewiesen: Art. 3 Abs. 2 GG lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Das heißt, es besteht laut Verfassung eine Verpflichtung des Staates für frauenpolitische Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung.

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (befristet bis Ende 2006)

Seit dem 1. Januar 1994 gilt das Hessische

Gleichberechtigungsgesetz (HGIG). Ziel dieses Gesetzes ist es, den gleichen Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern zu ermöglichen. Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs-, Aufstiegs- und Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert (§1).

Der Grundgedanke dieses Gesetzes ist: So lange Frauen noch nicht in allen Ämtern und auf allen Gehaltsstufen einen Anteil von 50 % haben, liegt Unterrepräsentanz vor. Um diese abzubauen, werden Frauenförderpläne erstellt, in der die Ist-Situation erfasst wird und in denen sich die Handelnden selbst verpflichten, von den demnächst frei werdenden Stellen mindestens 50 % mit Frauen zu besetzen (§§ 4,5). So soll eine sukzessive Erhöhung des Frauenanteils in allen Stufen erreicht werden. Das Gesetz fordert also nicht - wie in manchen anderen Gleichstellungsgesetzen - die Bevorzugung von Frauen im Falle der gleichen Eignung, sondern es unterstellt, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf struktureller Diskriminierung beruht und verpflichtet die Behörden zur Gleichbehandlung: 50 % aller Stellen haben an Frauen zu gehen!

Die Verpflichtung zur Erstellung von Förderplänen gilt leider nicht mehr uneingeschränkt. In einer Novellierung des HGIG (§ 3a, „Experimentierklausel“) aus dem Jahr 2002 hat die damalige CDU/FDP Koalition durchgesetzt, dass auf einen Frauenförderplan verzichtet werden kann, wenn die Behörde (andere) Frauenfördernde Maßnahmen ergreift.

Um die Erfolge der Maßnahmen zur Frauenförderung zu überwachen, werden Frauenbeauftragte in denjenigen Dienststellen bestellt, die (nach einer Gesetzesverschlechterung durch die CDU/FDP-Mehrheit) mehr als 50 Beschäftigte haben (§ 2, § 16).

Um für Frauen bessere Chancen zu schaffen, sieht das Gesetz spezielle Weiterqualifikationsmaßnahmen für Frauen vor (§ 11, Abs.2), und Kosten der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen werden ersetzt (§11, Abs. 3). Während der Zeit der Beurlaubung können Frauen an Schulungen zur Erhaltung ihrer Qualifikation teilnehmen (§12, Abs. 4). Aber auch Schulungen der Dienststellen zu den Bestimmungen des Gleichberechtigungsgesetzes sind vorzusehen (§11, Abs.1).

Die Tatsache, dass Frauen bei der Familienarbeit Qualifikationen erlangen, die ihnen bei der Berufsarbeit zu Gute kommen, wird durch § 10, Abs.1 besonders gewürdigt: Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen erworben werden, sind zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen Bedeutung zukommt.

Den Abbau struktureller Benachteiligungen unterstützt das Gesetz, indem es personellen Ausgleich für die Zeit des Mutterschutzes und der Beurlaubung wegen Kindererziehung garantiert (§12, Abs. 2 und 3). Teilzeitbeschäftigte sollen die gleichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen erhalten wie Vollzeitbeschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigung steht der Wahrnehmung einer Funktionsstelle nicht entgegen (§13). Bei der Besetzung von Gremien soll die Hälfte der Mitglieder Frauen sein (§14).

Für unsere Eingangsfälle bedeutet das

Ulrike Z., die ein Kind erwartet, sollte ihre Bewerbung um Einstellung in den hessischen Schuldienst trotzdem abgeben. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz sieht Ersatz für diese Fälle vor, so dass der Schule kein unzumutbarer Nachteil entsteht. Sie selbst kann während der Kinderbetreuungszeit an weiterqualifizierenden Maßnahmen teilnehmen, die Kosten der Kinderbetreuung werden ihr ersetzt. Kollegin Z hat die Gesetze auf ihrer Seite, die einer Benachteiligung in ihrem beruflichen Werdegang eine Absage erteilen.

Wenn sie sich auf eine Stelle bewirbt, die im Wege des Ausschreibungsverfahrens besetzt werden soll, muss der Schulpersonalrat darauf achten, dass Kollegin Z., nicht wegen ihres Geschlechts diskriminiert wird. Realistisch betrachtet, wird es für Kollegin Z bei diesem Verfahren erheblich schwerer, eine Anstellung zu bekommen. Dies ist einer der Gründe, warum die GEW dem Ranglistenverfahren Vorrang vor dem Ausschreibungsverfahren einräumt.

Die Kolleginnen an der A-Schule, die eine Frau in ihrer Schulleitung sehen wollen, liegen auf dem Hintergrund der geltenden Gesetze voll im Trend. Sie täten gut daran, sich so früh wie möglich nach einer geeigneten Kandidatin umzusehen und diese ins Gespräch zu bringen. Ist der Lieblingskandidat des Schulleiters nämlich schon ausgeguckt, fällt die Durchsetzung der Wunschkandidatin schwerer. Findet die Kolle

gin Unterstützung im Kollegium und beim Schulpersonalrat, so sollte ihr Name gegenüber Schulleitung und Schulamt ins Gespräch gebracht werden, und sie sollte sich selbst dort vorstellen. Sie sollte sich auch der Unterstützung der Frauenbeauftragten beim Staatlichen Schulamt versichern, die am Überprüfungsverfahren teilnimmt und auch Einsicht in alle Unterlagen hat, so dass diskriminierende Formulierungen und Fragen gerügt werden können. Bei ihrer Bewerbung übt sie sich nicht in Bescheidenheit, sondern zählt ihre Qualifikationen und Erfahrungen lückenlos auf, inklusive derjenigen, die sie bei der Familienarbeit erworben hat, sofern diese für die Funktionsstelle von Bedeutung sind. Die Bewerberin hat das Recht auf Einsichtnahme in den Würdigungsbericht, den ihr Schulleiter auf Grund ihrer Bewerbung zu ihrer Person abgibt. Auch hier ist zurückhaltende Bescheidenheit unangebracht, denn der Würdigungsbericht wird bei der Bestenauslese zum Vergleich herangezogen. Zur Vorbereitung auf das Auswahlverfahren kann die Bewerberin sich mit anderen Frauen zusammentun oder Kolleginnen, die es schon hinter sich haben, um Weitergabe ihrer Erfahrungen bitten. Kommt es dann zur Entscheidung, können Frauenbeauftragte und Personalrat auf die Frauenförderpläne verweisen. Denn es geht nicht darum, eine Frau „über die Frauenschiene“ als „Quotenfrau“ zu installieren, wie dies manchmal abfällig kommentiert wird. Es geht darum, qualifizierten und engagierten Frauen, die auch in ihrem Kollegium Unterstützung finden, zu ihrem Recht auf beruflichen Aufstieg zu verhelfen.

Was die GEW dazu meint

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz läuft Ende 2006 aus. In der ersten Broschüre des Gesetzes, herausgegeben vom damaligen Frauenministerium unter Ministerin Ilse Stiewitt, hieß es dazu: „Durch die Befristung des Gesetzes wird gewährleistet, dass der Gesetzgeber die Erfahrungen mit dem Gesetz ... auswertet und gegebenenfalls neue, verbesserte Vorschriften zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verabschiedet.“

Dass die gegenwärtige CDU-Mehrheit im hessischen Landtag die Befristung des Gesetzes als Auftrag versteht, im Jahr 2006 neue, verbesserte Regelungen zu schaffen, muss leider bezweifelt werden. Die Schaffung der Regelung einer „Experimentierklausel“, mit der die Pflicht zur Erstellung von Frauenförderplänen einge-

schränkt worden ist, deutet eher in eine andere Richtung. Durch Frauenförderpläne kommt die in vielen Bereichen nach wie vor skandalöse Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen ans Licht.

Wer dies nicht mehr dokumentieren will, zeigt, dass es ihm mit Frauenförderung nicht wirklich ernst ist. Drei Jahre vor Auslaufen des Gesetzes sind Äußerungen der Regierung, ob und wie es mit dem HGIG weiter gehen soll, ist nicht bekannt.

Eine Auswertung der bisherigen Erfahrungen mit dem geltenden Gesetz und Konsequenzen für eine Fortschreibung hat der Frankfurter Verwaltungsrechtler v. Roetteken vorgelegt. Auf dieser Basis haben die Gewerkschaften ihre Vorschläge für ein neues HGIG unterbreitet. Eine öffentliche Diskussion darüber ist jedoch nicht in Schwung gekommen. Es fehlt vielfach die Unterstützung der frauenbewegten Basis!

Haben wir schon genug erreicht, um uns zufrieden zurücklehnen zu können?

Fundstellen:

Vertrag von Amsterdam, Texte des EU-Vertrages und des EG-Vertrages mit den deutschen Begleitgesetzen, hrsg. von Thomas Läufer, 1999 Europa Union Verlag, Bonn, erhältlich beim Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, erhältlich bei der Bundeszentrale für Politische Bildung

Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG) (GVBl. 1993 I S. 729), zuletzt geändert durch Gesetz v. 27.6.2002, GVBl I 2002, S. 342/352.

von Roetteken, HGIG, Kommentar, Stand: Oktober 2003

Broschüre „FrauenFragen“, hrsg. von GEW-Landesverband Hessen

Die Namen und Telefonnummern der Frauenbeauftragten sind beim jeweiligen Staatlichen Schulamt erhältlich.

Ansprechpartnerinnen der Personengruppe Frauen:

Lioba Boll, Anne Weitzsäcker, Marianne Friemelt (Teamvorsitz PG Frauen), GEW Hessen, Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt

Datenschutz

Das Problem

Bevor Kollegin S. im Rahmen ihres Referendariats ihre erste Unterrichtsstunde in einer hessischen Schule hält, ist bereits eine Fülle ihrer personenbezogenen Daten von hessischen Behörden verarbeitet worden. Dem Amt für Lehrerbildung (AfL), das für die Verteilung der Lehrkräfte in Ausbildung verantwortlich ist, dem Studienseminar, dem Schulamt in dessen Bereich die Ausbildungsschule liegt, der Hessischen Bezügestelle und schließlich ihrer Schule ist Kollegin S. aus Akten und Dateien bereits bekannt. Wahrscheinlich weiß Kollegin S. zu diesem Zeitpunkt nicht, welche ihrer Daten bereits aktenkundig sind.

Nach dem Referendariat werden die bereits genannten und weitere Stellen (z.B. Beihilfestelle) während der gesamten Dienstzeit (und danach) in einem ständigen Fluss administrativer Tätigkeiten Daten von Kollegin S. erfassen, auswerten, speichern, übermitteln und löschen. Nach Einführung der Software von SAP sind all diese Daten vernetzt.

Als Lehrerin ist Kollegin S. indes nicht nur Objekt datenverarbeitender Stellen. Sie selbst wird gegenüber Schülerinnen und Schülern, Eltern, Ausbildungsbetrieben u.a. zu Datenverarbeiterin, die personenbezogene Daten anderer als Teil der „Dienststelle Schule“ verarbeitet.

Allein im Bereich Schule einschließlich der Schulverwaltung werden von Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern eine Fülle von Daten gesammelt, die verarbeitet und zum Teil jahrzehntelang gespeichert werden. Eine Verknüpfung mit anderen Datensammlungen (z.B. Bank, Bibliotheken, Kreditkarte usw.), die mit Hilfe von Computern leicht und umfassend möglich wäre, würde zum „gläsernen Bürger“ führen. Um dies zu verhindern wurden mit den Datenschutzrechten rechtliche Einschränkungen vorgenommen.

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht

Angesichts der Gefahren, die der Menschenwürde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit durch die automatisierte Verarbeitung von personenbezogenen Daten drohen, hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 15. Dezember 1983 dem Datenschutz durch die Anerkennung eines „Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung“ seinen Regelungen

hat der Gesetzgeber ferner den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Auch hat er organisatorische und verfahrensrechtliche Vorkehrungen zu treffen, welche der Gefahr einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts entgegenwirken.“

Da das Grundgesetz laut BVerfG einen Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nur auf gesetzlicher Grundlage erlaubt, sind inzwischen für den Umgang mit personenbezogenen Daten in Schulen und Schulaufsichtsbehörden des Landes Hessen mit wer was wann über sie weiß.“ (Broschüre HDSG des HDB vom 12.01.99, S. 7)

Trotz dieser klaren Bestimmungen hat die Verwaltung diese nicht immer beachtet, das zeigt auch der jährliche Bericht des HDB. Insbesondere wenn Daten automatisiert verarbeitet werden und dadurch die Verarbeitungskapazität kein Hemmnis mehr darstellt, besteht die Gefahr, dass der Erforderlichkeitsgrundsatz vermeintlichen oder tatsächlichen Verwaltungsvereinfachungen, Wirtschaftlichkeits- oder Nützlichkeitsüberlegungen geopfert wird.

Für die Schulen als datenverarbeitenden Stellen sind seit Inkrafttreten der „Verordnung über die Verarbeitung personenbezogener Daten in Schulen vom 30. November 1993“ in den Anlagen 1 und 2 alle Daten benannt, die von Schülerinnen und Schülern und deren Eltern sowie von Lehrkräften für die Aufgabenerfüllung der Schule erforderlich sind und verarbeitet werden dürfen.

Für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Schulaufsichtsbehörden werden zur Zeit mit der Einführung der „Neuen Verwaltungssteuerung“ (NVS) und der Umstellung auf die Software von SAP Regelungen und Begrenzungen eingerichtet. Hier haben der Hessische Datenschutzbeauftragte und die Hauptpersonalräte die Aufgabe auf Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (u.a. des Erforderlichkeitsgrundsatzes) zu dringen.

Wurden erforderliche Daten erfasst, dürfen sie grundsätzlich nur für den Zweck weiterverarbeitet werden, für den sie erhoben oder gespeichert worden sind. Aber, Achtung: Das HDSG nennt einige Ausnahmen, von denen eine von besonderer Bedeutung ist. Nach § 13 Abs.4 HDSG dürfen nämlich „personenbezogene Daten, die für andere Zwecke erhoben worden sind, (...) auch zur Ausübung von Aufsichts- und Kontrollbefugnissen sowie zu Ausbildungs- und Prüfungszwecken in dem dafür erforderlichen Umfang verwendet werden.“

Die „zweckfremde“ Verarbeitung von Daten und ihre Folgen sei am folgenden Beispiel verdeutlicht:

An einer Gesamtschule wurden mit einer automatisierten Datei verfolgt wie sich die Schülerinnen und Schüler nach dem Übergang an die Oberstufe in ihrer Leistung entwickeln. Obwohl dies nicht der ursprünglichen Zweckbestimmung entsprach, wertete der Koordinator zusätzlich auch die Daten der Lehrkräfte die die Schülerinnen und Schüler unterrichtet hatten aus. Hierbei wurde festgestellt, dass die Schülerinnen und Schüler eines Lehrers in ihren Leistungen an der Oberstufe weit unter dem Durchschnitt lagen. Als Folge wurde diesem Lehrer eine weitere Abordnung an die Oberstufe nicht mehr ermöglicht.

Die Auffassung des Hessischen Datenschutzbeauftragten

1. Die Datenverarbeitung war grundsätzlich zulässig. Zu den Aufgaben des Koordinators gehören u.a. die Information der Lehrer der Mittelstufenschulen und der Schulen der gymnasialen Oberstufen über die generelle Leistungsentwicklung von Schülern der jeweils anderen in die Koordinierung einbezogenen Schulen sowie die Beobachtung der generellen Leistungsentwicklung und Schullaufbahn der Schüler nach dem Stufenübergang und entsprechende Beratung (§ 30 Abs. 1 Nr. 3 und 4 der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DO)). Mit dem Wortlaut des Gesetzes sind auch fach- und klassenbezogene Leistungsbeobachtungen zu vereinbaren. Derart differenzierte Feststellungen über die Leistungsentwicklung der Schüler sind zwangsläufig gleichzeitig personenbezogene Feststellungen über die Notengebung einzelner Lehrer.

2. Die Noten, die für die Leistungsbewertung der Schüler erhoben und gespeichert worden sind, werden zwar zu einem anderen Zweck verwendet (nämlich zur Leistungskontrolle der Lehrer), dies ist jedoch gemäß § 13 Abs. 2 i.V.m. § 12 Abs. 2 Nr. 1 HDSG („Verarbeitung zu einem anderen Zweck ist möglich, wenn dies eine Rechtsvorschrift vorsieht.“) zulässig, da die allgemeine Dienstordnung die zweckändernde Datenverarbeitung vorsieht.

(Quelle: 19. Tätigkeitsbericht des Hessischen Datenschutzbeauftragten, S. 60 ff.)

Fazit: Sind personenbezogene Daten erst einmal erfasst, können sie „wenn eine Rechtsvorschrift dies vorsieht“ auch zu anderen Zwecken ausgewertet werden! Diese Ausweitung der „Zweckbindung“ öffnet einer weitgehenden neuen Auswertung Tür und Tor. Für die Betroffenen ist bei der Datenerhebung nicht mehr eindeutig erkennbar wozu diese Daten erhoben werden und welche Auswertungen durchgeführt werden. Wo immer Einzelne als Kollegiums- oder Personalratsmitglied oder als handelnde Lehrerin oder handelnder Lehrer die Möglichkeit haben, sollten sie deshalb zur Wahrung des informationellen Selbstbestimmungsrechtes der Betroffenen auf strikte Einhaltung des Erforderlichkeitsgrundsatzes achten. Nur über die Daten, die erst gar nicht erfasst werden, behält die oder der Einzelne ein umfassendes Selbstbestimmungsrecht.

Mitwirkung des Personalrats

Die CDU-FDP-Fraktion des Hessischen Landtages hat mit der Novellierung des HPVG am 6. Juli 1999 das Mitbestimmungsrecht bei jeder „Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten“ (§ 81 (1) HPVG) in das mindere Recht der Mitwirkung gekürzt. Mitwirkungsrecht bedeutet, dass im Falle dass sich Personalrat und Dienststelle nicht einigen der (Kultus-)Minister nach Erörterung mit dem Hauptpersonalrat allein entscheidet. Da keine gleichberechtigte Beteiligung besteht, ist die Personalvertretung in einer schwierigen Situation und oft zu „Kompromissen“ gezwungen um ein totales Scheitern der Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten zu vermeiden..

Allerdings beinhaltet dieses Beteiligungsrecht die Verpflichtung der Dienststellenleitung (Schulleitung), den Personalrat über entsprechende Vorhaben rechtzeitig und umfassend zu informieren und ein ordentliches Beteiligungsverfahren einzuleiten. Nicht immer wird dieses Mitwirkungsrecht eingehalten. So gibt es z.B. Schulen, die ein automatisiertes Stundenplanerstellungsprogramm ohne Personalratsbeteiligung eingeführt haben.

§ 34 Abs.5 des HDSG räumt dem Personalrat ausdrücklich das Recht ein, vor der Erörterung einer Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung eines automatisierten Verfahrens zur Verarbeitung von Daten der Beschäftigten einen Stellungnahme des HDB einzufordern.

Neben der Prüfung auf die Zulässigkeit nach dem HDSG, sollte der PR intern und in den Verhandlungen mit der Dienststelle zusätzlich klären,

- ob das geplante Automatisierungsvorhaben tatsächlich arbeitssparend und wirtschaftlich ist,
- welche geplanten und ungeplanten Folgen für das betreffende Arbeitsfeld sich ergeben oder ergeben können und
- welche zusätzlichen Kontrollmöglichkeiten der Dienststelle entstehen.

Hält der Personalrat nach Prüfung dieser Fragen das Vorhaben für sinnvoll, sollte er mindestens hinterfragen,

- ob alle Daten, die erfasst werden sollen, tatsächlich zur Erfüllung der Aufgabe erforderlich ist,
- welche Auswertungen vorgenommen werden sollen,
- ob und ggf. an wen und wie Daten übermittelt werden sollen,
- welche Datensicherungsmaßnahmen gemäß § 10 HDSG geplant sind,
- welche Speicherungsfristen/Löschfristen gelten und wie ihre Einhaltung sichergestellt ist und
- ob die Dienststelle ihre Pflichten nach dem HDSG erfüllt.

Der PR kann durch eine Dienstvereinbarung mit der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter vereinbaren, dass die Datenverarbeitung nur im definierten Umfang erfolgt und eine Ausweitung ausschließen.

Weitere Pflichten, die jede datenverarbeitende Stelle zu erfüllen hat, sind u.a. die Erstellung eines Verfahrensverzeichnis gemäß § 6(2) HDSG mit (u.a.)

- der Zweckbestimmung und Rechtsgrundlage,
- der Art der Daten,
- den Kreis der Betroffenen,
- die beabsichtigte Datenübermittlung,
- die Maßnahmen nach § 10 (technisch/organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz), Art der Weiterleitung,

Schließlich ist die Dienststelle verpflichtet, Datensicherungsmaßnahmen nach § 10 HDSG zu ergreifen und die Betroffenen schriftlich über die Durchführung des automatisierten Verfahrens zu informieren (§ 18 Abs.2 HDSG).

Wenn der Personalrat zu der Auffassung kommt, er benötige bei der internen Vorbereitung der Verhandlung mit dem Dienststellenleiter bzw. zur Führung der Verhandlungen mit dem Dienststellenleiter externen Sachverstand, kann

er sich an die GEW wenden, z.B. mit der Bitte, als Gewerkschaftsbeauftragten jemanden zu benennen, der in diesen Fragen besonders kompetent ist. Der Personalrat sollte in allen diesen Fragen mit der oder dem schulischen Datenschutzbeauftragten (§ 5 Abs.1 HDSG) zusammenarbeiten. Bei der Bestellung und ggf. einer Abberufung des Datenschutzbeauftragten hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 74 Abs.1, Nr. 3 HPVG).

Datenschutzbeauftragter der Schule

Gemäß § 5 HDSG ist an jeder Schule ein Datenschutzbeauftragter (DB) und ein Vertreter zu bestellen. Hierbei darf kein Interessenskonflikt entstehen. Der DB ist in seiner Tätigkeit frei von Weisungen und darf nicht benachteiligt werden. Die Datenschutzbeauftragte oder der Datenschutzbeauftragte ist im erforderlichen Umfang von der Erfüllung anderer Aufgaben freizustellen sowie mit den zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Die Beschäftigten können sich ohne Einhaltung des Dienstweges in allen Angelegenheiten des Datenschutzes an sie oder ihn wenden. Die Aufgaben des DB:

- auf die Einhaltung der Datenschutzvorschriften hinwirken,
- die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen mit dem Datenschutz vertraut machen,
- Unterstützung der Dienststelle bei der Umsetzung der Maßnahmen gemäß § 6 (Verfahrensverzeichnis), § 10 (technische organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz) und § 29 (Information des HDB)

Rechte der Betroffenen

Ob das Recht auf informationelle Selbstbestimmung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten in seinen gesetzlichen Grenzen gewahrt bleibt, hängt zu einem guten Teil von den Betroffenen selbst ab.

§ 18 Abs. 1 des HDSG verlangt von der datenverarbeitenden Stelle, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet, dass die Betroffenen von dieser Tatsachen schriftlich benachrichtigt werden und dabei die Art der Daten sowie die Zweckbestimmung und die Rechtsgrundlage zu nennen sind. Jede und Jeder hat weiterhin das Recht auf Einsicht gespeicherte personenbezogene Daten und Akten (§ 18 Abs.5 HDSG, § 72 Abs.4 HSG, § 107c HBG).

Die Daten der Lehrkräfte werden durch die Schulverwaltung bereits automatisiert bearbeitet. Die Staatlichen Schulämter sind mit vernetzten leistungsfähigen Computern ausgestattet, die meisten Schulen verwenden ebenfalls für Verwaltungszwecke PCs. Die Personalverwaltung durch die Schulaufsicht wird über automatisierte Dateien abgewickelt.

Wer über den aktuellen Verfahrensstand informiert sein oder die Richtigkeit der gespeicherten Daten überprüfen will, kann, neben der Einsichtnahme in die eigenen Personalakten, von den genannten Stellen gebührenfreie Auskunft über die zur eigenen Person gespeicherten Daten verlangen, über

1. die zu seiner Person gespeicherten Daten,
2. den Zweck und die Rechtsgrundlage der Verarbeitung sowie
3. die Herkunft der Daten und die Empfänger übermittelter Daten, soweit dies gespeichert ist. (§ 18 Abs.3 , § 34 Abs. 3 HDSG)

Im übrigen haben Betroffene das Recht auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung eigener Daten (§ 19 HDSG), u.U. auf Schadensersatz (§ 20 HDSG).

§ 8 Recht auf Anrufung des Hessischen Datenschutzbeauftragten

(1) Jeder kann sich an den Hessischen Datenschutzbeauftragten wenden, wenn er annimmt, bei der Verarbeitung seiner personenbezogener Daten durch datenverarbeitende Stellen, ..., in seinen Rechten verletzt worden zu sein. Niemand darf dafür gemäßregelt oder benachteiligt werden, ...

(2) Beschäftigte öffentlicher Stellen können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an den Hessischen Datenschutzbeauftragten wenden.

Datenschutz und Schulalltag

Heftige Diskussionen zur Frage, ob Lehrkräfte personenbezogene Daten von Schülerinnen und Schülern auf ihrem häuslichen PC verarbeiten dürfen wurden durch die „Verordnung über die Verarbeitung personenbezogener Daten in Schulen“ in Verbindung mit § 83 Abs. 5 u. 7 HSG beendet. Zumindest die Frage nach der Rechtmäßigkeit ist geregelt.

Danach dürfen Lehrkräfte in begründeten Aus-

nahmefällen auf dem PC außerhalb der Schule folgende Daten verarbeiten: Name, Vorname, Jahrgangsstufe, Klassen-/Kurs-/Lerngruppenbezeichnung, Unterrichtsfächer, Ergebnisse schriftlicher Arbeiten. Die Datensicherheitsmaßnahmen gemäß § 10 HDSG sind einzuhalten. Wird der PC lediglich als Schreibmaschine genutzt, sind die Daten nach dem Ausdrucken (Erledigen der Arbeit) unverzüglich unwiederbringlich zu löschen. Hierzu ist ein besonderes Löschmodul erforderlich! Im übrigen bleibt auch beim Einsatz des häuslichen PC die Schule speichernde Stelle und hat die bereits oben benannten Pflichten nach dem HDSG zu erfüllen. Was ein begründeter Ausnahmefall ist, bleibt offen.

Ob Lehrkräfte diese eingeschränkten Daten elektronisch verarbeiten sollen und ob dies Vorteile bringt, können sie sich selbst beantworten. Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei der Verarbeitung der eigenen Daten (u.a. Zweckbestimmung, Erforderlichkeit), siehe oben.

Weitere Informationen geben die GEW-Rechtsberater, die GEW-Rechtsstelle und die oder der Datenschutzbeauftragte.

Fundstellen

Hessisches Datenschutzgesetz vom 11.11.1986 in der Fassung vom 07.01.1999, GVBL 99, S. 98
Hessisches Schulgesetz vom 30.06.1999 in der Fassung vom 21.03.2002

Hessisches Beamtengesetz id. Fassung vom 11.01.1989. Zuletzt geändert durch das Gesetz vom 18.12.2003 (GBVL, S. 494 u. 513), Deutsches Beamtenschaftsjahrbuch Hessen, Landesrecht, Walhalla Verlag, Regensburg

Hessisches Personalvertretungsgesetz vom 24.03.1988 in der Fassung vom 18.12.2003, GVBl.I.S. 494 u. 513; DGB/GEW-Textausgabe mit Wahlordnung, 10. Auflage, Frankfurt aM 2003

Verordnung über die Verarbeitung personenbezogener Daten in Schulen vom 30.11.1993 (ABl. 2/94 S. 114)

Tätigkeitsberichte des Hessischen Datenschutzbeauftragten

Personalakte

Das Problem

Kollegin Elke Z. wird wegen eines Verkehrsunfalls zur Zahlung einer Geldstrafe verurteilt. Da Elke Z. im Öffentlichen Dienst beschäftigt ist, schickt die Staatsanwaltschaft das Strafurteil an die Schule. Der Schulleiter legt das Urteil in der „Sachakte Kollegium“ unter dem Buchstaben Z ab.

Elke Z. erfährt davon, fordert die Herausnahme des Strafurteils aus der Akte und will Kopien von allen sie betreffenden Schriftstücken, die der Schulleiter in seinen Akten gesammelt hat. Der Schulleiter verweigert beides mit der Begründung, seine Akte sei keine Personalakte, sondern eine Sachakte. Deshalb gebe es weder ein Einsichtsrecht noch ein Kopierrecht; er könne in Dienstakten aufbewahren, was er für richtig halte. Selbst wenn er wolle, dürfe er eine Einsichtnahme nicht gestatten.

Rainer G. wird zu seinem Schulleiter bestellt. Dieser erklärt ihm, dass sich Eltern über seinen Unterricht beschwert hätten. Die Angelegenheit solle so bald wie möglich in einem Gespräch mit den Eltern geklärt werden. Er müsse den Vorgang aber auf jeden Fall in einem Bericht an das Staatliche Schulamt weitergeben.

Nach 14 Tagen stellt sich der Kern der Elternbeschwerden als Missverständnis heraus. Schulleiter S. teilt dieses auch dem Staatlichen Schulamt mit. Monate später stellt Rainer G. bei Einsichtnahme in seine Personalakte fest, dass sich noch der gesamte Vorgang dort befindet.

Karin R. nimmt im Dezember 2003 Einsicht in ihre Personalakte. Dabei stellt sie fest, dass sich dort Unterlagen über Erkrankungen, Heilbehandlungen und Kuren finden, die teilweise bis Anfang der neunziger Jahre zurückreichen. Alle Vorgänge sind längst abgeschlossen. Sie schreibt an den hessischen Datenschutzbeauftragten und möchte wissen, ob sich diese Unterlagen zulässigerweise in ihrer Akte befinden. Der zuständige Beamte beim Staatlichen Schulamt hatte dies bejaht.

Elke Z. schreibt einen Brief an die GEW-Landesrechtsstelle, schildert ihren Fall und will insbesondere folgendes wissen:

- Sind die in der Schule gesammelten Schriftstücke über Lehrkräfte Personalakten?
- Besteht Einsichts- und Kopierrecht für die

- Personalakten und Personalnebenakten?
- Besteht ein Anspruch auf Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte bzw. Personalnebenakte?

Rainer G. will ebenfalls wissen, ob er nicht die Entfernung des gesamten Vorgangs aus der Personalakte verlangen kann.

Die Rechtslage im Überblick

Durch das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.10.1993 (GVBL I, S. 470) ist das gesamte Personalaktenrecht im hessischen Beamtengesetz neu und erstmals umfassend geregelt worden. Zahlreiche wichtige Vorschriften, die bislang verstreut in Erlassen und Verwaltungsvorschriften enthalten waren, sind in das Gesetz selbst aufgenommen worden. Damit wird das Personalaktenrecht wesentlich überschaubarer. Wichtiger noch ist jedoch die Tatsache, dass der Gesetzgeber viele Fragen, die zwischen Betroffenen und Behörden umstritten waren und die häufig auch die Gerichte beschäftigt haben – zum Teil mit wenig befriedigenden bzw. einander widersprechenden Ergebnissen –, seither eindeutig geregelt hat.

Der Begriff der Personalakte

Alle als Personalakten oder Personalnebenakten bezeichneten Ordner, Hefter usw. nennt man „Personalakten im formellen Sinne“. Wichtiger jedoch noch ist der Begriff der „Personalakte im materiellen Sinne“. Hierzu gehören alle Vorgänge, die Beamte in ihrem Dienstverhältnis betreffen oder aber diese persönlich betreffen und bei der Dienstbehörde entstanden oder ihr zugegangen sind. Für den Personalaktenbegriff im materiellen Sinne ist nicht maßgeblich, wie die Akten bezeichnet werden (z. B. Sachakten) bzw. wo und wie sie aufbewahrt werden (Ordner, Hefter, Karteikarten). Durch die Neuregelung ist klar gestellt, dass auch alle in Dateien gespeicherten Daten zur Personalakte im materiellen Sinne gehören. Die Personalakte, in die man Einsicht nehmen kann und der gegenüber man ggfs. einen „Berichtigungsanspruch“ oder einen Anspruch auf Entfernung von Vorgängen hat, kann aus noch so vielen Ordnern, Heftern usw. bestehen und an noch so vielen Orten aufbewahrt werden, es bleibt eine Personalakte. Und – wie gesagt – auch Dateien, in denen Personalakten elektronisch gespeichert sind, gehören zur Personalakte.

Grundakte, Teilakten, Nebenakten

Für Lehrerinnen und Lehrer wird die Personalhauptakte (Grundakte) beim Staatlichen Schulamt geführt. In der Schule darf eine Personalnebenakte geführt werden. Die Personalnebenakte darf nur Abschriften von Vorgängen der Hauptakte enthalten, die für die Arbeit an der Schule von Bedeutung sind.

In der Personalhauptakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen (§ 107 Abs. 2 HBG).

§ 107a HBG stellt klar, dass Unterlagen über Beihilfen, in denen sich die besonders sensiblen Gesundheitsdaten sammeln, stets als Teilakte zu führen sind.

Zulässiger Inhalt von Personalakten

In Personalakten darf der Dienstherr nicht alle Informationen aufnehmen, die er über Bedienstete erhält. Der geltende § 107 Abs. 4 HBG überträgt den früher schon im Datenschutzrecht normierten Grundsatz, dass Datenerhebung und Datensammlung nur zweckgebunden erfolgen darf, auf die Personalakte. Auch wenn die Formulierung des Erhebungszwecks sehr weit ist (Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes oder Gestattung durch eine Rechtsvorschrift), ist der Grundsatz der Zweckgebundenheit der Personaldatenerhebung ein Fortschritt. Früher gab es eine solche Beschränkung bezüglich des zulässigen Inhalts von Personalakten nur für Personalnebenakten, die an anderer Stelle als bei der Personalhauptakten führenden Stelle verwendet wurden.

Einsichtnahme in der Personalakte

Beamtinnen und Beamte haben – auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses – das Recht auf Einsichtnahme in die vollständige Personalakte. Eine solche Personalakteneinsicht muss nicht beantragt werden und bedarf keiner Genehmigung. Allerdings empfiehlt es sich, einen Termin zur Einsichtnahme mit der zuständigen Behörde abzustimmen, da die Einsicht nur im Beisein der zuständigen Beamten erfolgen kann.

Sind Daten automatisiert gespeichert, so ist auf Verlangen ein entsprechender Ausdruck zu fertigen (§ 107 c HBG).

Weitergabe von Personalakten

Personalakten dürfen grundsätzlich nur behördenintern weitergegeben werden. Zum Zweck der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft dürfen sie der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde vorgelegt werden. Das gleiche gilt für Behörden desselben Geschäftsbereichs, soweit diese an einer Entscheidung mitwirken.

Ärzten, die im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein medizinisches Gutachten erstellen, darf die Personalakte vorgelegt werden (§ 107 d HBG). Auch Verwaltungsgerichte, bei denen ein Rechtsstreit über eine Personalmaßnahme anhängig ist, können Personalakten anfordern.

Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte

Die am häufigsten gestellte und in der Vergangenheit am heftigsten umstrittene Frage war die der Berichtigung der Personalakte bzw. der Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte.

Nach Auffassung der Behörden und nach überwiegender Auffassung in der juristischen Literatur und Rechtsprechung galt der Grundsatz der Vollständigkeit der Personalakte fast unumschränkt. Was einmal zur Personalakte gelangt war, war kaum je daraus wieder zu entfernen. Diese Ansicht vertraten vor allem die Verwaltungsgerichte, die für Streitigkeiten über die Personalakten der Beamtinnen und Beamten zuständig waren. Fortschrittlicher waren dabei die Arbeitsgerichte (auch über Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst werden Personalakten geführt, ebenso wie in privaten Unternehmen). Die geltende Regelung des § 107 e HBG hat die fortschrittliche Tendenz der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte aufgegriffen und weiterentwickelt.

Jeder hat das Recht, zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, eine Stellungnahme zu den Personalakten reichen. Diese Form des „Berichtigungsanspruchs“ war auch früher schon anerkannt. Darüber hinaus gilt nunmehr, dass derartige Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen unverzüglich aus Personalakten zu entfernen und zu vernichten sind, falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, wenn der Beamte oder die

Beamtin zustimmt (was in der Regel der Fall sein wird).

Wenn sie sich nicht als unbegründet oder falsch erwiesen haben, sind sie gleichwohl nach drei Jahren aus der Akte zu entfernen. Damit beendet die Neuregelung den absurden Zustand, dass dienstrechtliche Missbilligungen und disziplinarische Verweise nach drei Jahren getilgt werden mussten, während sonstige „Negativurteile“ unbegrenzt in der Akten verbleiben konnten. Ausgenommen hiervon sind allerdings dienstliche Beurteilungen. Die gleiche „Entfernungsregelung“ gilt für die sogenannten „Mitteilungen in Strafsachen“. Sind öffentliche Bedienstete in ein Strafverfahren verwickelt, so sind Staatsanwaltschaften und Gerichte unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, Gerichtsurteile oder Informationen über die Einleitung strafrechtlicher Ermittlungen an den Arbeitgeber oder Dienstherrn zu übermitteln. Derartige Informationen sind spätestens nach drei Jahren aus der Personalakte zu entfernen. Allerdings dürfen nicht alle Mitteilungen in Strafsachen überhaupt zur Personalakte genommen werden. Wenn die Verurteilung ein strafbares Verhalten im außerdienstlichen Bereich betrifft, das nicht in ein vom Bundeszentralregister auszustellendes Führungszeugnis aufzunehmen wäre und der Beschäftigte den der Verurteilung zugrunde liegenden Sachverhalt nicht nach § 51 Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz zu offenbaren hätte, muss ein solcher Vorgang, wenn er gleichwohl rechtswidrig zur Personalakte gelangt, sofort wieder daraus entfernt werden.

Eine zwingende Regelung enthält auch § 107 f. HBG: danach sind Unterlagen über Beihilfen, Heilfürsorge, Heilverfahren, Unterstützungen, Erholungsurlaub, Erkrankungen, Umzugs- und Reisekosten fünf Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorgangs abgeschlossen wurde, aufzubewahren. Danach sind sie zu entfernen.

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Elke Z. kann die Herausnahme des Strafurteils aus ihrer Personalakte verlangen. Der Schulleiter war nicht berechtigt, dieses Urteil zu seiner Personalnebenakte zu nehmen. Auch in der Personalhauptakte beim Staatlichen Schulamt

hätte dieses Urteil nichts zu suchen. Zwischen dem Verkehrsunfall und dem Dienstverhältnis bestand kein innerer Zusammenhang. Auch in einer sogenannten Sachakte durfte der Schulleiter das Urteil nicht ablegen.

Der vom Schulleiter als Sachakte bezeichnete Ordner war materiellrechtlich eine Personalakte. Elke Z. ist berechtigt, alle sie betreffenden Vorgänge einzusehen und zu kopieren. Das gleiche gilt für alle anderen Mitglieder des Kollegiums, von denen der Schulleiter Vorgänge in dem Ordner gesammelt hat.

Auch Rainer G. kann verlangen, dass der Vorgang ersatzlos aus seiner Personalakte entfernt wird. Die Beschwerden haben sich als unbegründet erwiesen. Von daher besteht ein sofortiger Entfernungsanspruch.

Karin R. erhält einen erfreulichen Brief der Dienststelle des hessischen Datenschutzbeauftragten. Der Datenschutzbeauftragte übersendet die Kopie eines Schreibens an das Staatliche Schulamt, in dem die Behörde aufgefordert wird, seine Personalaktenführung den geänderten gesetzlichen Vorschriften anzupassen. Insbesondere verweist der Datenschutzbeauftragte auf § 107 f. HBG, wonach Unterlagen, aus denen die Art einer Erkrankung ersichtlich ist, unverzüglich zurückzugeben sind, wenn sie für den Zweck, zu dem sie vorgelegt worden sind, nicht mehr benötigt werden. Sie fordert den Regierungspräsidenten auf, ihr Schriftstücke, die aus der Personalakte zu entfernen sind, unverzüglich zu übersenden.

Fundstellen

Hessisches Beamtengesetz in der Fassung vom 11.1.1989 (GVBl. 1989 I S. 26) zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2003 (GVBl. S. 494 und 513.), Deutsches Beamtenjahrbuch Hessen, Landesrecht, Walhalla Verlag, Regensburg

Kommentar zum Hessischen Beamtengesetz in: von Roetteken/Rothländer, früher Maneck/Schirmacher, Hessisches Bedienstetenrecht, Teil IV, Band 1 und 2

Aufsicht

Im Rahmen von Vertretungsunterricht war die Nachbarklasse (JgSt2) mit zu beaufsichtigen. Eine Schülerin der Klasse 8 war als „Aufpasserin“ eingesetzt. Trotzdem: bei einer Kreide-Schlacht wird ein Schüler am Auge getroffen; die Sehkraft bleibt dauerhaft beeinträchtigt.

Lehrer R. bestellte seine Schüler der Klasse 7, die mit dem Schulbus befördert werden, zur ersten Stunde zum Sportunterricht direkt zum Sportplatz. Beim notwendigen Überqueren einer durch Fußgängerweg gesicherten, stark befahrenen Landstraße wird eine Schülerin vom Auto erfasst und erheblich verletzt.

Die Rechtslage im Überblick

Aufsichtspflicht und Haftungsfragen sind häufig Themen, die bei Lehrkräften Unsicherheit hervorrufen, bzw. zu Sorgen und Unruhe Anlass geben. Die Verletzung von Aufsichtspflichten kann in der Tat zu Schadensersatzforderungen führen, sofern etwa unzulänglich beaufsichtigte Schülerinnen und Schüler Dritten Schäden zufügen. Da im Rahmen der Aufsichtsführung von Lehrkräften nichts Unzumutbares verlangt werden kann und selbst bei einer Aufsichtspflichtverletzung in der Regel zunächst der Staat haftet, sind die Sorgen der Lehrkräfte wegen einer persönlichen Inanspruchnahme in den meisten Fällen unbegründet.

Unter Aufsichtspflicht im Bereich der Schule versteht man alle von Schulleitung, Konferenz und Lehrkraft zu ergreifenden Maßnahmen, um Schüler/innen - nach der jeweiligen Situation, wie Gruppenzusammensetzung, baulicher Gegebenheit oder Art des Schulwegs - und Dritte vor Körperschäden durch Schüler/innen zu schützen.

Die Aufsicht vor dem Unterricht (15 Minuten) und danach bis zur Abfahrt der Fahrschüler/innen sowie in den Pausen ist vom Schulleiter bzw. von der Schulleiterin (§ 17 DO), den Lehrkräften (§ 6 DO) und der Gesamtkonferenz (§ 133 HSchG) zu regeln, während der Unterrichtszeit ausschließlich von der unterrichtenden Lehrkraft. Die Erziehungsberechtigten sind für den Schulweg vom Elternhaus zur Schule und zurück verantwortlich.

Kommt die Lehrerin bzw. der Lehrer (oder auch die beaufsichtigende Hilfskraft) der besonderen Verpflichtung nicht nach und entsteht ein Schaden, tritt zunächst der Dienstherr ein.

Die Lehrkraft wird nämlich bei der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht ausschließlich für ihren Dienstherrn, also das Land, tätig. Deshalb könnten allenfalls Ansprüche gegen das Land geltend gemacht werden. Rechtsgrundlage für ein solches Klagebegehren wäre allein § 839 Bürgerliches Gesetzbuch i.V.m. Art. 34 Grundgesetz. Nur wenn der oder die Bedienstete schuldhaft, d. h. vorsätzlich und/oder grob fahrlässig gehandelt hat, sind Regressansprüche des Dienstherrn möglich (§ 81 HBG).

Für Schäden, die Schüler/innen während des Schulbetriebes erleiden, tritt auch die Schülerunfallversicherung des Schulträgers ein. Bei „normaler“ Fahrlässigkeit ist also ein Rückgriff auf die Lehrkraft nicht möglich; Schadensersatz ist zu leisten bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Bestreitet der Dienstherr seine Einstandspflicht, weil er der betroffenen Lehrkraft grobe Fahrlässigkeit oder gar Vorsatz vorwirft, unbedingt die Berufshaftpflichtversicherung einschalten. Viele Lehrerinnen und Lehrer haben eine private Berufshaftpflichtversicherung. Daneben hat auch die GEW für ihre Mitglieder eine Gruppenberufshaftpflichtversicherung abgeschlossen. Nach der Schadensmeldung übernimmt die Versicherung die Auseinandersetzung mit dem Dienstherrn bzw. privaten Anspruchsstellern über die Schadensabwicklung.

Die Rechtsvorschriften

Die Verordnung des Hessische Kultusministers gibt allgemeine Verfahrensvorschriften für die Aufsicht während der Unterrichtszeit und auf den Schul- und Unterrichtswegen sowie bei sonstigen Unterrichtsveranstaltungen und enthält Anlagen mit Regelungen für besondere Situationen, z. B. für

- Mittagspause
- Zwischenstunden
- Wandertage
- sowie für Bereiche mit erhöhtem Sicherheitsrisiko wie
- naturwissenschaftlichem Unterricht
- Unterricht in Polytechnik
- Unterricht in Werkstätten
- Sportunterricht, Radwanderungen, Wasser- und Wintersport.

Besondere Bestimmungen für Veranstaltungen der Schülervertretung sind in § 26 der SV-Verordnung enthalten.

Maß der gebotenen Aufsicht

Wie schon zuvor erwähnt, kann von Lehrkräften bei der Aufsichtsführung nur das Mögliche

und Zumutbare verlangt werden.

Das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf hat in einer neueren Entscheidung (vgl. U. v. 18.12.1997 - 18 U 82/97 -) hierzu wichtige Ausführungen gemacht. In dem entschiedenen Berufungsfall ging es um einen 15-jährigen Hauptschüler, der sich unerlaubt vom Unterricht entfernt und dann „gezündelt“ hatte. Aufgrund dieser Brandstiftung des Schülers war ein Pferd verendet. Der Geschädigte hatte vom Land Schadensersatz gefordert wegen Aufsichtspflichtverletzung.

Das OLG hat in dem in Frage stehenden Fall im Ergebnis eine Aufsichtspflichtverletzung verneint und die Berufung zurückgewiesen, wobei es in der Begründung eine lebensnahe, realistische „Messlatte“ für die Aufsichtspflicht aufgezeigt hat. Nach den Darlegungen des OLG bestimmt sich das Maß der gebotenen Aufsicht nach Alter, Eigenart und Charakter der Kinder, nach der Vorausssehbarkeit des schädigenden Verhaltens sowie danach, was den Aufsichtspflichtigen in ihrem jeweiligen Verhalten zugemutet werden kann. Entscheidend ist letztlich, was ein verständiger Aufsichtspflichtiger nach vernünftigen Anforderungen im konkreten Fall unternehmen muss, um Schädigungen Dritter durch das Kind zu verhindern.

Keine Überwachung „auf Schritt und Tritt“

Von den genannten Grundsätzen ausgehend - so das OLG - könne es den Lehrkräften nicht als Verletzung ihrer Aufsichtspflicht zur Last gelegt werden, dass sie den in Frage stehenden Schüler nicht ständig in allen Bereichen der Schule oder des Schulhofes derart beobachteten und unter Kontrolle hielten, dass ihm das Verlassen des Schulgeländes unmöglich gemacht wurde. Eine ständige Überwachung „auf Schritt und Tritt“ sei nicht einmal bei Kindern im Kindergarten und erst recht nicht im Schulalter erforderlich.

Nach der Rechtsprechung ist es möglich, dass schon vier- bis sechsjährige Kinder sich ohne ständige Überwachung allein auf einem Spielplatz oder Sportgelände aufhalten dürfen und nur gelegentlich beobachtet werden müssen, dass ein normal veranlagtes sechsjähriges Kind beim Spielen außerhalb der Wohnung nur gelegentlich kontrolliert werden muss, und dass acht- bis neunjährigen Kindern das Spielen im Freien ohne Aufsicht in einem räumlichen Bereich gestattet werden darf, der ein unmittelbares Eingreifen des Aufsichtspflichtigen nicht ermöglicht. Letzteres - so das OLG weiter - gilt erst recht

bei Schülern im jugendlichen Alter von 15 Jahren. Das Maß der Aufsicht muss mit dem Erziehungsziel, die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis der Kinder und Jugendlichen zum selbständigen verantwortungsbewussten Handeln einzuüben, in Einklang gebracht werden. Dieser erwünschten Persönlichkeitsentwicklung wäre eine dauernde Überwachung hinderlich; deshalb dürfen und müssen Kinder in diesem Alter im Rahmen einer verantwortlichen Erziehung grundsätzlich auch Freiräume eingeräumt werden, bei denen ein sofortiges Handeln des Aufsichtspflichtigen zur Gefahrenabwehr nicht mehr möglich ist.

In den beiden eingangs geschilderten Fällen trifft die betroffene Lehrkräfte kein Verschulden bei der Wahrnehmung ihrer Aufsichtspflicht. Wer zwei Klassen zu beaufsichtigen hat, kann nicht an beiden Orten gleichzeitig sein. Mit der Beauftragung einer älteren Schülerin, eine Klasse mit zu beaufsichtigen, war das Mögliche und Zumutbare getan. Auch Lehrer R. hat sich im Rahmen der geltenden Vorschriften gehalten.

Fundstellen

Verordnung über die Aufsicht über Schülerinnen und Schüler, vom 28.3.1985, ABl. 1985 S. 185, geändert durch Verordnung vom 14.9.1998, ABl. 1998, S. 683, in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.3

Schulwanderungen und Schulfahrten, Erlaß v. 15. September 2003, Abl. 2003, S. 715, Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW Handbuch, Stand: Oktober 2003

Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 8.7.1993, ABl. 1993, S. 691, in der Fassung der Verordnung vom 22.7.1998 (Abl. 1998, S. 598) in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.1

Konferenzordnung vom 29.7.1993, ABl. 1993 S. 718, geändert durch Verordnung vom 8.6.1998, ABl. 1998 S. 463 in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.2

Verordnung über die Schülervertretungen und die Studierendenvertretungen an den öffentlichen Schulen vom 15.7.1993, ABl. 1993 S. 708 in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, Stand: Oktober 2003, Abt. 4.9

Aufsicht in besonderen Situationen

Das Problem

Die allgemeine Aufsichtspflicht ist in den wesentlichen Zügen so geregelt, dass umsichtiges und vernünftiges Verhalten der Lehrer/innen in der Regel im Unglücksfall vor weiterreichenden Konsequenzen schützt.

Wie sieht es aber aus, wenn sich in folgenden Situationen ein Unfall ereignet?

- Der Lehrer schickt einen Schüler in einen naturwissenschaftlichen Sammlungsraum, um ein fehlendes Gerät zu holen.
- Im Sportunterricht wird in verschiedenen Gruppen gearbeitet. Während der Lehrer am Reck Sicherheitsstellung leistet, turnt eine andere Gruppe am Mini-Trampolin.
- Die Lehrerin ist im Besitz eines DLRG-Scheins und beaufsichtigt ihre Klasse beim Schwimmunterricht. Alle 32 Schüler/innen befinden sich im Wasser.
- In einem See baden alle 13 Schüler/innen einer Klasse gleichzeitig.

Die Rechtslage im Überblick

In der Verordnung über die Aufsichtspflicht der Lehrer sind besondere Gefahrenlagen definiert, die neben der Einhaltung bestimmter Vorschriften eine ständige und unmittelbare Aufsichtsführung erfordern.

Dazu gehören:

- Wander- und Studienfahrten
- Naturwissenschaftlicher Unterricht
- Unterricht in Polytechnik/Arbeitslehre und in Werkstatträumen
- Sportunterricht
- Wassersport
- Wintersport
- Radwanderungen.

In all diesen Bereichen gibt es bindende Vorschriften, die dem Lehrer keinen Ermessensspielraum lassen. Wenn bei einem Unfall ein Verstoß gegen diese Richtlinien vorliegt, kann die aufsichtsführende Lehrkraft auch zur Rechenschaft gezogen werden.

Bei obigem 1. und 2. Beispiel liegt ein Verstoß gegen das Gebot der ständigen und unmittelbaren Aufsichtsführung vor, beim 3. Beispiel wurde die vorgeschriebene Gruppengröße von 20 Schülern, im 4. die Höchstzahl von 10 überschritten.

Die meisten dieser verschärften Aufsichtsbestimmungen finden sich in den Anlagen eins bis vier der geltenden Aufsichtsverordnung.

Folgende grundsätzliche Regelungen sind zu beachten:

- In den angegebenen Bereichen besteht das Gebot der unmittelbaren und ständigen Aufsichtsführung.
- Die Lockerung der Aufsichtspflicht mit steigendem Alter der Schüler (§ 2 Abs. 3 Satz 1 Aufsichts VO) trifft hier nicht zu.
- Für Geräte, Werkzeuge und Substanzen gibt es fest definierte Aufbewahrungs- und Verwendungsvorschriften.
- In Einzelfällen sind besondere Gruppengrößen vorgeschrieben (Experimentalunterricht, Schwimmen).
- In einigen Fällen gelten Schutzvorschriften aus dem außerschulischen Bereich, z. B.: Unfallverhütungsvorschriften, Strahlenschutzverordnung, Giftverordnung.
- In verschiedenen Bereichen werden über das entsprechende Lehramt hinaus Zusatzqualifikationen verlangt (z. B. DLRG-Schein, Trampolinausbildung, Skilehrerausbildung ...).
- Vorsorgemaßnahmen für Unfälle sind bindend vorgeschrieben, wie z. B.: Kenntnisse in Erster Hilfe, Verbandsmaterial in unmittelbarer Nähe, Telefonanschluss, Telefonnummern von Ärzten, Rettungsfahrzeugen und Krankenhäusern.

Schriftliche Zustimmungserklärungen der Erziehungsberechtigten sind erforderlich für:

- alle Veranstaltungen von mehrtägiger Dauer
- Übernachtung in Zelten
- Radwanderungen
- Wassersport einschließlich Baden
- Wintersport
- Wanderungen im Hochgebirge.

Tipps für die Praxis

Vor Schaden bewahrt nur eine detaillierte Kenntnis der eigenen Fächer bzw. Veranstaltungen betreffenden Sondervorschriften. Dabei muss klar sein, dass es sich hier nicht um gut gemeinte Ratschläge, sondern um bindende Vorschriften handelt.

Insbesondere müssen - auch gegen den Widerstand im Kollegium, der Schulleitung, der Appelle an „das Praktikable“ und oft gegen das Drängen

der Schüler/innen - folgende Bedingungen eingefordert bzw. eingehalten werden:

- In Bereichen mit erhöhtem Unfallrisiko sind fachkundige Lehrkräfte einzusetzen.
- Bei Schülerübungen gilt die Richtzahl 16.
- Schulsportliche Wettkämpfe dürften nur unter Aufsicht von Lehrkräften durchgeführt werden.
- Beim Schwimmen in Badeanstalten dürfen nicht mehr als 20 Schüler/innen pro Aufsichtsperson gleichzeitig im Wasser sein.
- Flussschwimmen ist nicht zulässig.
- Schwimmen im offenen Meer ist nur dort zulässig, wo Rettungsorganisationen wachen.
- Außerhalb geschlossener Badeanstalten dürfen höchstens 10 Schüler/innen pro Aufsichtsperson gleichzeitig schwimmen.
- Bei Skikursen gilt die Gruppengrößtzahl 15.
- Bei Radwanderungen sind grundsätzlich zwei Aufsichtspersonen erforderlich.

Fazit:

Bei grundsätzlicher Beachtung der Vorschriften hat die Lehrerin bzw. der Lehrer nicht zu befürchten, dass sie/er schon bei geringen Fehlern

schadensersatzpflichtig gemacht bzw. disziplinarisch belangt wird.

Fundstellen

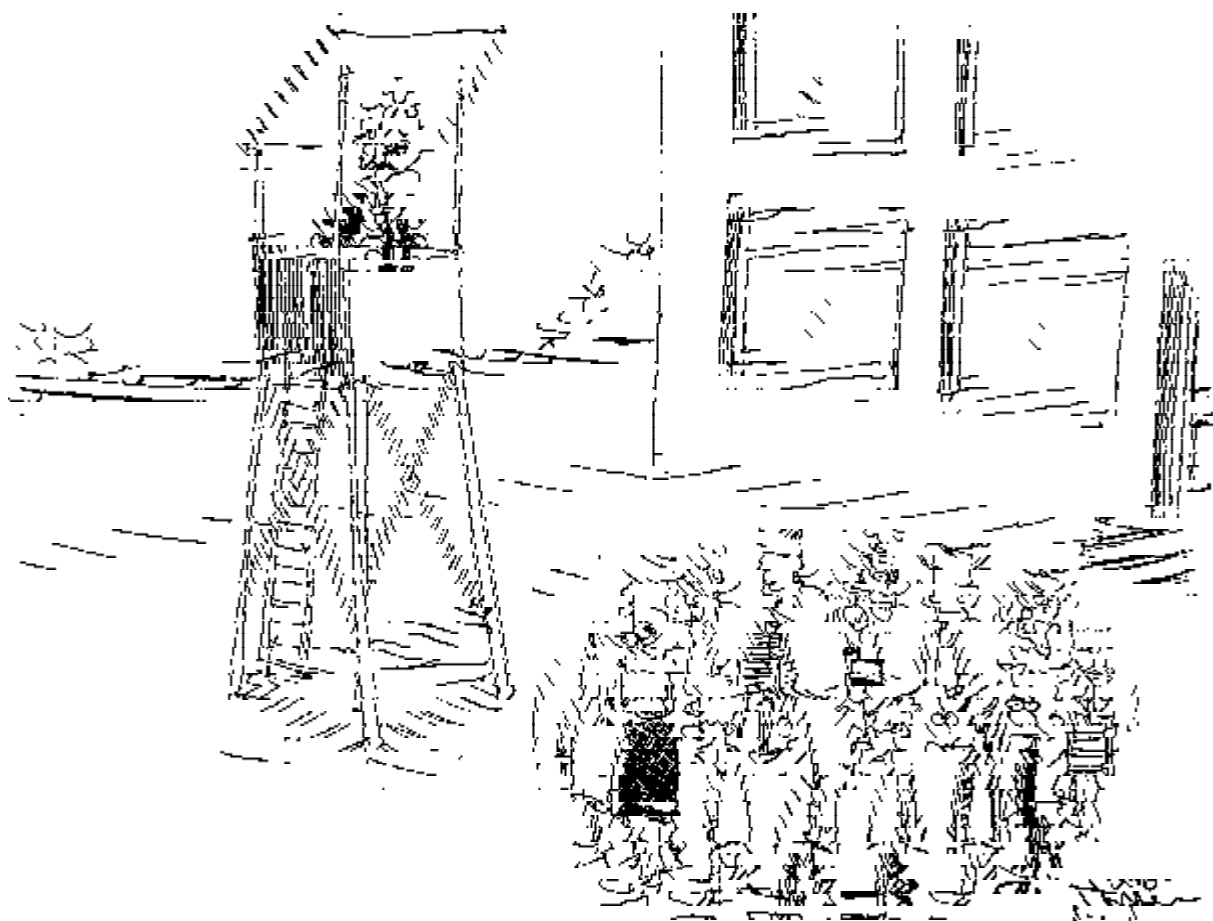
Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 2.8.2002 (GVBl. S. 465ff) in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 1.1.

Verordnung über die Aufsicht über Schülerinnen und Schüler, vom 28.3.1985, ABl. 1985 S. 185, geändert durch Verordnung vom 14.9.1998, ABl. 1998, S. 683, in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.3

Merkblatt „Erste Hilfe in Schulen“ (Bestell-Nr. GUV 20.26), Unfallkasse Hessen, Opernplatz 14, 60313 Frankfurt, Tel.: 069-29972-233

Broschüre „Unfallverhütung und Sicherheitserziehung im Sekundarbereich II“ (Bestell-Nr. GUV 57.1.41), Bestellanschrift: siehe Unfallkasse Hessen

Broschüre „Mit der Schulklasse sicher unterwegs“ (Bestell-Nr. GUV 57.1.38), Bestellanschrift: siehe Unfallkasse Hessen



Schulwanderungen/ Klassenfahrten

Das Problem

Besondere Veranstaltungen neben dem Unterricht sind notwendige Ergänzung und sinnvolle Fortsetzung von Unterricht und Schule. Sie erleichtern anerkanntermaßen die pädagogische Arbeit, können jedoch erhebliche Probleme auslösen:

- Wer haftet, wenn die Fahrt kurz vor Beginn abgesagt werden muss?
- Was geschieht, wenn die verantwortliche Lehrkraft wegen Krankheit ausfällt?
- Wer darf Skikurse durchführen?
- Erhält die Lehrkraft eine finanzielle Unterstützung?
- Kann eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft zur Durchführung einer Klassenfahrt verpflichtet werden?
- Müssen die Schüler/innen rund um die Uhr beaufsichtigt werden?

Den besten Schutz bietet eine konsequente Erziehung der Schüler/innen zum Sicherheitsbewusstsein.

Die Rechtslage im Überblick

Der entsprechende Erlass des Hessischen Kultusministers enthält Verwaltungsvorschriften zu einer Vielzahl von Veranstaltungsarten. Darin wird neben der besonderen Bedeutung auch die weit über das Normalmaß hinausgehende Belastung angesprochen: „Zur Erfüllung ihrer Bildungsaufgaben kann die Schule auf besondere Veranstaltungen nicht verzichten ... Als wichtiger Teil der pädagogischen Konzeption sollen sie aus der Bildungsarbeit der Schule erwachsen und bedürfen intensiver Vorbereitung durch die Teilnehmer. Art und Umfang der Veranstaltungen haben sich an dem pädagogisch Vertretbaren, der physischen Belastbarkeit der Schülerinnen und Schüler und Lehrerinnen und Lehrer ... zu orientieren.“

Dieser Erlass regelt folgende Bereiche:

- Schulwanderungen, Wanderfahrten
- Schullandheimaufenthalte
- Studienfahrten
- Mehrtägige Veranstaltungen mit sportlichem Schwerpunkt
- Unterrichtsgänge, Lehrausflüge, Betriebsbesichtigungen

- Internationale Begegnungs- und Austauschfahrten
- Fahrten in die Herkunftsländer

für die allgemeinbildenden Schulen und enthält Sondervorschriften für Berufliche Schulen, für Hessenkollegs und Abendschulen.

Dem Erlass angefügt sind mehrere Anlagen und Vordrucke, die Regelungen enthalten für:

- Kostengrenzen
- Schulschulskurse
- Einverständniserklärungen für Radtouren, Bade- und Wintersport
- Erteilung einer Vollmacht
- Bestellung einer Hilfskraft.

Wichtigste Regelungen für die Lehrkraft sind:

- Die Schulkonferenz entscheidet nach Anhörung des Schulleiternbeirates, des Schülerrates und der Gesamtkonferenz über die schulinternen Grundsätze für Klassenfahrten und Wandertage. Sie legt die Priorität der einzelnen Veranstaltungen nach pädagogischen Gesichtspunkten fest.
- Nach eingehenden Beratungen sind für alle mehrtägigen Veranstaltungen in geheimer Abstimmung Mehrheitsbeschlüsse der Erziehungsberechtigten bzw. der volljährigen Schüler/innen zu ermitteln.
- Die Leitung muss nicht unbedingt bei den Klassenlehrer/innen liegen.
- Fällt die vorgesehene Lehrkraft aus, benennt die Schulleitung eine Vertreterin oder einen Vertreter.
- Schriftliche Einverständniserklärungen sind erforderlich für mehrtägige Veranstaltungen, Wassersport einschließlich Baden, Eissport, Benutzung von Ski, Rodel und Schlittschuhen, Wanderungen im Hochgebirge.
- Möglichst vollzählige Teilnahme wird angestrebt, jedoch ist Befreiung wegen Krankheit oder zwingenden anderen Gründen zu erteilen; Ersatzunterricht muss ggfs. besucht werden. Nach Ansicht des Herausgebers wird es jedoch erhebliche Probleme bereiten, den Hinweis zu befolgen, dass niemand aus wirtschaftlichen Gründen ausgeschlossen bleiben darf.
- Als Kostenobergrenzen gelten z. Zt. (bei langfristiger Ansparung): Inlandsfahrten 150 Euro (300 Euro), Auslandsfahrten 225

Euro (450 Euro).

- Vor Abschluss von Verträgen mit Beförderung- und Beherbergungsbetrieben ist die Genehmigung von der Schulleiterin/vom Schulleiter (Fahrten ins Inland, in das benachbarte Ausland und in andere EG-Staaten) bzw. vom Staatlichen Schulamt (für Fahrten in andere Länder) einzuholen. Die schriftlichen Erklärungen über Einverständnis und Kostenübernahme der Eltern bzw. volljährigen Schülerinnen und Schüler müssen ebenfalls vorher vorliegen.
- Kann eine vorbereitete Klassenfahrt nicht durchgeführt werden, haftet für evtl. entstehende Kostenforderungen das Land, falls Gründe für den Ausfall im Verantwortungsbereich der Schule liegen. Ein Regressanspruch gegen die Lehrkraft kann nur bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem, pflichtwidrigem Verhalten geltend gemacht werden. Anmerkung: Der Ausschluss der gesamtschuldnerischen Haftung in Abschnitt 6.1 bedeutet, dass nicht einzelne Eltern für alle haftbar gemacht werden können. Darauf sollte bei Vertragsabschluss hingewiesen werden. Die Rechtsgrundlage für den Regressanspruch gegenüber der Lehrkraft basiert auf § 91 HBG.
- Der Abschluss einer Reiserücktrittsversicherung wird empfohlen.
- Während der gesamten Dauer hat die Lehrkraft die Aufsicht zu übernehmen, es sei denn, die Erziehungsberechtigten haben die schriftliche Erlaubnis zum Verlassen der Gruppe gegeben. Bei Übernachtung ist zu überwachen, ob die Schüler/innen die zugewiesenen Schlafräume aufgesucht haben. Eine nächtliche Überwachung ist nur erforderlich, wenn hierzu ein besonderer Anlass besteht.

Ergänzend zu den Regelungen im Erlass gibt es eine Erläuterung des Hessischen Kultusministeriums zur Aufsichtsführung als Antwort auf eine entsprechende Anfrage des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer (Erlass vom 29.5.1987, 050/094-172):

Die „Sollvorschrift“ zur Bestellung einer Hilfsperson bedeutet eine „Bindung für den Regelfall, gestattet aber Abweichungen in atypischen Fällen, in denen besondere, überwiegende Gründe für das Abgehen von der Norm sprechen“.

Bei Schülerunfällen im Ausland hat ein Urteil des Bundesgerichtshofs aus dem Jahre 1992 vorü-

bergehend Probleme geschaffen. Ausländische Urteile, in denen Betroffene zur Erstattung von Sachschäden, die im Zusammenhang mit dem Unfall entstanden waren, verurteilt worden waren, sollten in Deutschland direkt gegenüber den Betroffenen vollstreckbar sein, auch wenn nach deutschem Recht der Dienstherr haften muss. In Erziehung und Wissenschaft 2/1992 und 2/1994 und der HLZ 5/1994, S. 26 ist dieses Problem dargestellt worden. Mittlerweile hat das Hessische Kultusministerium auf Initiative der GEW per Erlass geregelt, dass das Land Hessen die Betroffenen „freistellt“, d. h. so behandelt, als ob grundsätzlich deutsches Recht anwendbar wäre. (vgl. HLZ 5/1995, S. 44)

Besonderer Hinweis: Aufgrund von getroffenen Vereinbarungen werden hessische Lehrkräfte in hessischen Jugendherbergen bei Klassenreisen kostenfrei beherbergt.

Anschriften

Deutsches Jugendherbergswerk,
Bismarckstraße 8, 32756 Detmold

DJW Landesverband Hessen,
Stegstraße 33, 60594 Frankfurt, Tel.: 069/621038

Hessischer Jugendring, Bismarckring 23,
65183 Wiesbaden, Tel.: 0611/99083-0

Was die GEW dazu meint

Schulwanderungen und -fahrten sind für Lehrkräfte eine erhebliche zusätzliche Belastung, die oft noch damit „belohnt“ wird, dass Reisekosten wegen fehlender Haushaltsmittel ganz oder teilweise selbst bezahlt werden müssen. Die GEW hat diesen Missstand wiederholt gegenüber dem Gesetzgeber und in Gesprächen mit dem Ministerium angeprangert. Abhilfe wurde nicht zugesagt.

Im Gegenteil: Dienstpflichten in diesem Bereich werden neuerdings besonders betont.

Deshalb sollten Lehrkräfte rechtzeitig gegenüber Schulleitung und Staatlichem Schulamt (!), Eltern sowie Schülerinnen und Schülern klarstellen, dass sie zur Durchführung von Klassenfahrten nur bereit sind, wenn Reisekosten bezahlt werden.

Mit dieser Empfehlung verkennen wir nicht, dass es Lehrkräften im Interesse ihrer Schülerinnen und Schüler sowie im Interesse ihrer pädagogischen Arbeit in der Regel schwer fällt, einen solchen Standpunkt einzunehmen.

Auch ist der - verständliche - Druck von Schü-

lern und Eltern auf die einzelne Lehrkraft, nolens volens auf die Erstattung von Reisekosten zu verzichten, häufig groß.

Von daher empfiehlt es sich, unter allen Lehrkräften einen Modus zu verabreden, nach dem Fahrten nur noch im Rahmen des der Schule zustehenden Kontingents an Reisekosten durchgeführt werden.

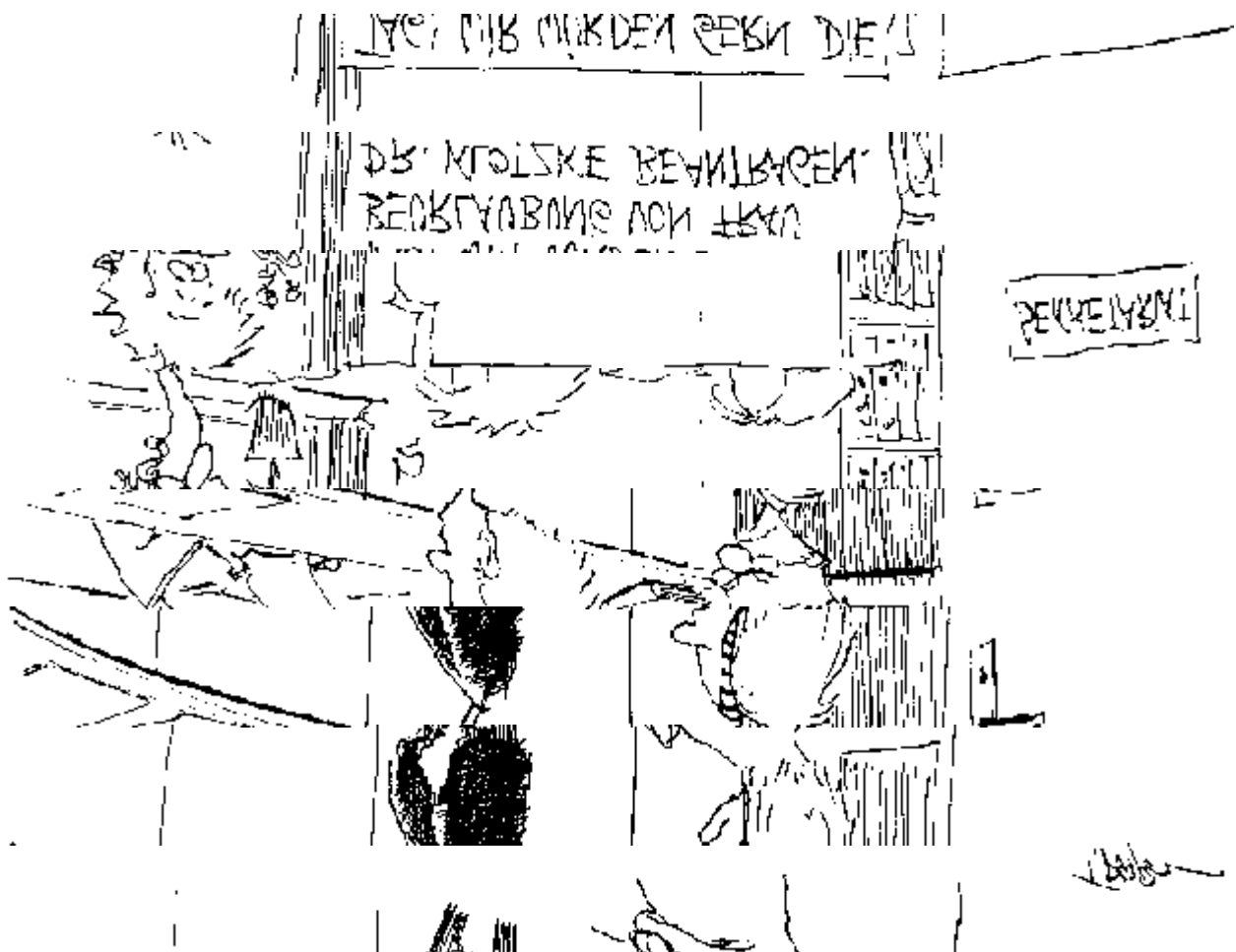
Nur dann, wenn der Widerspruch zwischen Betonung der dringenden pädagogischen Notwendigkeit von Klassenfahrten und der mangelnden Bereitschaft der Landesregierung, in dieser Konsequenz auch die notwendigen Gelder bereitzustellen, permanent vor Ort aufgedeckt wird, besteht die Chance, politischen Druck auszuüben. Der Verzicht aus „Idealismus“ - auf den der Dienstherr offenbar seit Jahren setzt - bewirkt genau das Gegenteil.

Fundstellen

Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 2.8.2002 (GVBl. S. 465ff) in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 1.1.

Verordnung über die Aufsicht über Schülerinnen und Schüler, vom 28.3.1985, ABl. 1985 S. 185, geändert durch Verordnung vom 14.9.1998, ABl. 1998, S. 683, in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.3

Schulwanderungen und Schulfahrten, Erlaß v. 15. September 2003, ABl. 2003, S. 715, Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW Handbuch, Stand: Oktober 2003



Mentorentätigkeit

Das Problem

In einer kurzen Mitteilung weist der Schulleiter darauf hin, dass der Schule zwei neue Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) zugewiesen werden. Gleichzeitig bittet er geeignete Lehrkräfte, sich als Mentorin oder Mentor zur Verfügung zu stellen. Sowohl die Referendarin als auch der Referendar haben gemeinsam ein erstes Fach, jedoch ist das zweite Fach verschieden. Für das gemeinsame erste Fach stehen insgesamt fünf Kolleginnen und Kollegen potenziell zur Verfügung. Für das zweite Fach des Referendars Klaus D. kommen überhaupt nur drei Kolleginnen und Kollegen in die engere Wahl, während es nur einen möglichen Mentor für die Betreuung der Referendarin Helga S. in ihrem zweiten Fach gibt.

Die Rechtslage im Überblick

Die Dienstordnung (DO) verpflichtet Lehrerinnen und Lehrer, bei der Ausbildung von Lehrkräften in der Schule im Rahmen der geltenden Vorschriften mitzuwirken (§ 4 Abs. 5 DO).

Die APVO schreibt zwingend vor, dass die Schulleiterin oder der Schulleiter Mentorinnen und Mentoren nur mit deren Zustimmung auf Vorschlag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst (LiV) bestimmen kann (§ 34 Abs. 1).

Die Mentorinnen und Mentoren haben gemäß § 34 Abs. 2 APVO folgende Aufgaben:

1. Erteilung von Unterricht als Hospitationsangebot,
2. Bereitstellung ihrer Lerngruppen für angeleiteten Unterricht,
3. Erteilung von Unterricht im Team,
4. Beratung in unterrichtspraktischen Fragen.

Das in unserem Eingangsfall geschilderte Problem wird zwischen den Beteiligten vernünftig gelöst.

Nach etwa vier Wochen einigen sich zwei Kollegen und die Referendarin und der Referendar bezüglich der Betreuung im ersten Fach. Klaus D. wählt bereits vorher die junge Kollegin Uschi K. als Mentorin für sein zweites Fach. Hingegen muss Referendarin Helga S. zwangsläufig den einzigen Fachkollegen als Mentor für ihr zweites Fach akzeptieren, obgleich sie meint, keinen guten Zugang zu ihm zu finden. Eine Wo-

che später weist der Schulleiter nach Rücksprache den erfahrenen Kollegen L. an, als Mentor die Betreuung von Klaus D. im zweiten Fach zu übernehmen.

Darüber hinaus wurde bei der Erstellung des Stundenplans vorgesehen, dass während der Intensivphase der Referendar Klaus D. jeweils vier Stunden eigenverantwortlich in seinen beiden Fächern unterrichten soll und weitere zwei Stunden parallel mit dem erfahrenen Kollegen Hermann L. gemäß § 7 Abs. 7 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (APVO) „doppelbesetzt“ eingesetzt wird.

Referendarin Helga S. soll eigenverantwortlich sechs Wochenstunden in ihrem ersten Fach und zwei Wochenstunden in ihrem zweiten Fach unterrichten. Als Äquivalent für die geringere Unterrichtsbelastung soll sie sich fallweise für Vertretungsstunden in ihr bekannten Klassen bis zu zwei Wochenstunden bereithalten.

Was die GEW dazu meint

Die GEW ist der Auffassung, dass der Einsatz der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (Referendarinnen und Referendare, Fachlehreranwärterinnen und Fachlehreranwärter) zur Unterrichtsabdeckung nicht den Ausbildungszielen entspricht. Der Unterricht der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sollte prinzipiell nicht auf die Unterrichtsversorgung angerechnet werden. Als grobe Faustformel gilt zurzeit: Im Durchschnitt erteilen sechs Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bedarfsdeckenden Unterricht im Umfang einer voll ausgebildeten Lehrkraft während des zweijährigen Vorbereitungsdienstes.

Um die proklamierte „Unterrichtsgarantie“ in Hessen einzulösen, hat das Kultusministerium immer wieder versucht, den Umfang des bedarfsdeckenden Unterrichts so zu erhöhen, dass weniger als vier Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst eine volle Lehrerstelle abdecken. Dem ist die GEW im Interesse der Referendarinnen und Referendare aber auch der Ausbildungsschulen entschieden entgegengetreten. Insbesondere wenn sich dies bei der Stellenzuweisung entsprechend niederschlägt, werden Schulen, die mehr Referendarinnen und Referendare ausbilden, durch eine geringere Lehrerzuweisung betrafft. Dies steht in eklatantem Widerspruch zum politisch betonten hohen Stellenwert der Ausbildung.

Ohne eine angemessene Entlastung ist den Mentorinnen und Mentoren die Aufgabe der Betreuung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst nicht zumutbar. Infolge der Möglichkeit der „Doppelbesetzung“ kann zwar für die Mentorin oder für den Mentor faktisch eine Entlastung eintreten, durch die unterschiedliche Handhabung dieser Regelung kommt es aber in der Praxis zu einer Ungleichbehandlung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und der Mentorinnen und Mentoren. Die GEW hält deshalb an der Forderung fest, dass es für Mentorentätigkeit vergleichbare Entlastungsregelungen wie für die Wahrnehmung anderer wichtiger schulischer Aufgaben geben muss.

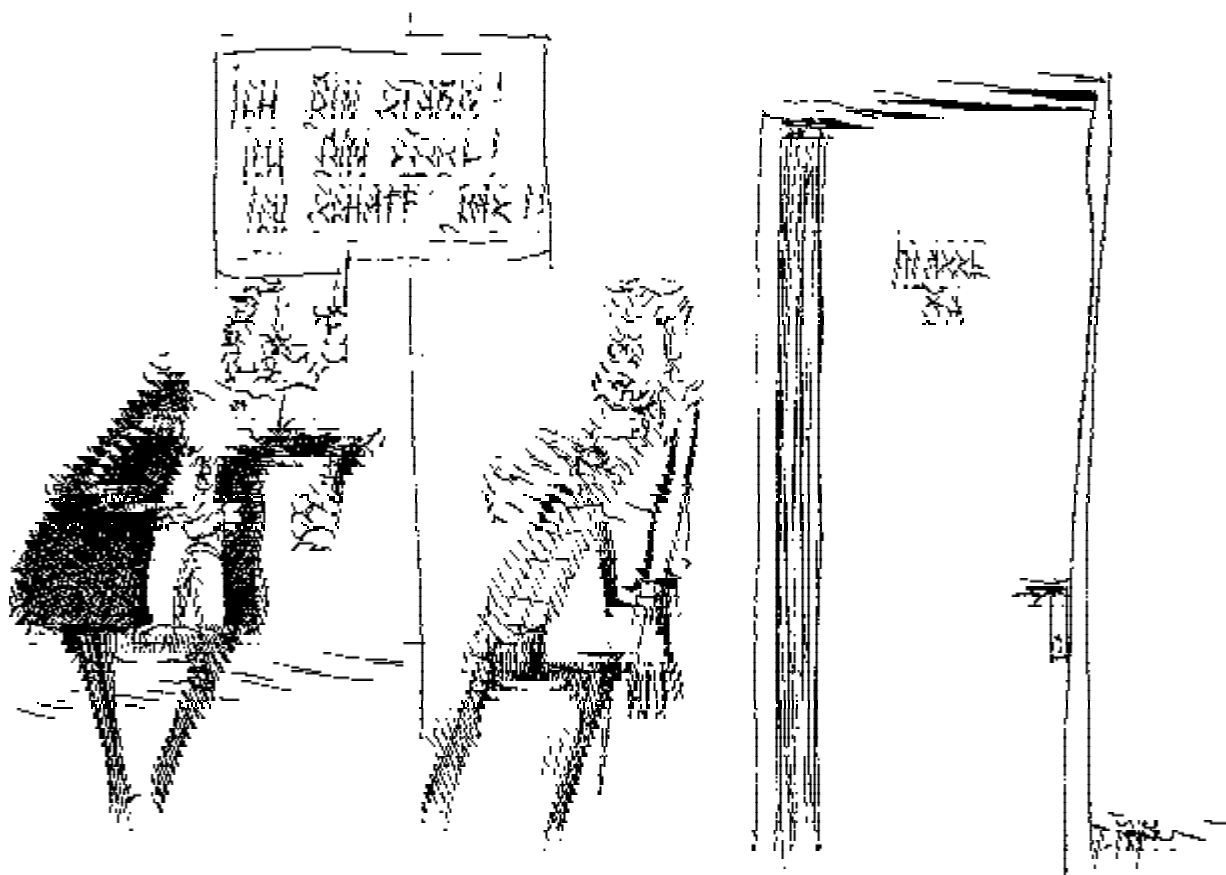
Positiv zu werten ist, dass Mentorinnen und Mentoren nur auf Vorschlag der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bestimmt werden können. Mittlerweile ist dieser demokratische Anspruch, eine Uralt-Forderung der GEW, in Hessen

rechtsverbindlich festgelegt. Vorher gab es lediglich ein Anhörungsrecht. Die Regelung trägt wesentlich dazu bei, dass Konflikte entschärft wurden.

Fundstellen

Referendariatsmappe, jeweils neueste Ausgabe, hrsg. von GEW Hessen, dort enthalten: APVO, Verordnung über die Pädagogische Ausbildung, die Zweite Staatsprüfung für die Lehrämter und die Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern vom 6. Dezember 2001 (GVBl. I, S. 526)

Unterrichtseinsatz der Referendarinnen/Referendare im eigenverantwortlichen Unterricht/Anrechnung des Referendarunterrichts in der Lehrerrzuweisung an die Schulen, Erlass vom 12. November 2001 – VI – 631/10 – 690 –



Lehrkraft des Vertrauens (vormals „7. Prüfungsmittglied“)

Die Darstellung der Rechtslage und die sich daraus ergebenden Empfehlungen beziehen sich auf die geltende APVO i.d.F. vom 6.12.2001. Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe des „Arbeitsplatz Schule“ lag der Entwurf eines „Hessischen Lehrerbildungsgesetzes“ auf dem Tisch, der in § 43 Änderungen zur Zusammensetzung des Prüfungsausschusses in der 2. Staatsprüfung vornimmt, die eine „Lehrkraft des Vertrauens“ nicht mehr vorsehen. Wenn die Regelungen des Entwurfes trotz des massiven Protestes der GEW und anderer umgesetzt werden, wird es die Lehrkraft des Vertrauens nur noch für Referendare geben, die vor In-Kraft-Treten des Gesetzes ihren Vorbereitungsdienst aufgenommen haben.

Das Problem

Kollegin Elke S. unterrichtet in Französisch und in Englisch in der Sekundarstufe I an einer integrierten Gesamtschule. Sie ist befreundet mit Peter K., der als Referendar in den gleichen Fächern in den Klassen 5-10 am benachbarten Gymnasium unterrichtet. Peter K. möchte, dass Elke S. als Lehrkraft des Vertrauens an seinem Zweiten Staatsexamen teilnimmt.

Hans H. ist Referendar im Berufsfeld Metalltechnik an einer Berufsschule. Er versteht sich sehr gut mit dem Kollegen Bernd G., der Fachtheorielehrer im Berufsfeld Elektrotechnik an derselben Schule ist. Kann Bernd G. Lehrkraft des Vertrauens beim Zweiten Staatsexamen von Hans H. sein?

Carola D. möchte, dass ihre Mentorin Eva K. sie in der Zweiten Staatsprüfung als Lehrkraft des Vertrauens vertritt. Eva K. gehört weder der GEW noch einer anderen Organisation an und steht auf keiner „Liste“.

Die Rechtslage im Überblick

Nach § 15 Abs. 1 Nr. 5 und Abs. 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (APVO) kann eine Lehrkraft des Vertrauens (so genannte Lehrervertreterin oder so genannter Lehrervertreter) von der Referendarin oder dem Referendar in den Prüfungsausschuss gewählt werden. Dieses 7. Prüfungsmittglied („6. Prüfungs-

mitglied“ bei Fachlehreranwärterinnen und Fachlehreranwärtern) kann anhand von Listen bestimmt werden, die von der GEW oder anderen Lehrerverbänden zusammengestellt und den Studienseminaren vorgelegt werden (§ 15 Abs. 3). Auch sind die Ersatzmitglieder zu benennen.

Soweit es zu Problemen kommt, sind alle Vorgänge umgehend schriftlich an das Amt für Lehrerbildung (AfL) zu richten.

Die Listen mit den Lehrkräften des Vertrauens liegen an den Studienseminaren zur Einsicht aus. Zuständig für die Erstellung der GEW-Listen sind die Kreis- und Bezirksverbände der GEW, die die Namen der Lehrkräfte des Vertrauens kennen. Wer nicht auf diesen Listen aufgeführt ist, kann diese Funktion in der Prüfung nicht wahrnehmen. Die Lehrkraft des Vertrauens muss nach § 15 Abs. 1 Nr. 5 APVO nur das Lehramt, nicht jedoch das Prüfungsfach besitzen, für das die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ausgebildet wurde. Sie kann demzufolge auch an einer x-beliebigen Schule arbeiten, wenngleich es sinnvoll sein wird, eine Lehrkraft des Vertrauens aus der eigenen Ausbildungsschule zu benennen.

Die APVO ermöglicht darüber hinaus, dass in begründeten Einzelfällen Mentorinnen oder Mentoren diese Aufgabe auch unabhängig vom Lehramt wahrnehmen können (§ 15 Abs. 1 Nr. 5 APVO). Dies hat beispielsweise dort Bedeutung, wo musisch-technische Fachlehrerinnen und Fachlehrer – mit Lehrbefähigung aber ohne Lehramt – die Mentorfunktion bei Lehramtsreferendarinnen und -referendaren übernehmen, weil an der Schule keine Mentorinnen und Mentoren mit dem entsprechenden Lehramt zur Verfügung stehen.

Obgleich Kollegin Elke S. an einer anderen Schule unterrichtet, kann sie Lehrkraft des Vertrauens sein, weil sie dasselbe Lehramt wie Peter K. hat und auf der Liste steht. Dies trifft auch für Bernd G. zu. Er unterrichtet zwar nicht in den gleichen Fächern wie sein Referendar, besitzt jedoch dasselbe Lehramt. Hingegen kann Eva K. nicht gewählt werden, weil sie sich nicht bemüht hat, auf eine der Listen zu gelangen.

Was die GEW dazu meint

Offensichtlich haben die vielfältigen Informationen der GEW dazu beigetragen, dass mittlerweile fast alle Referendarinnen und Refe-

rendare ein 7. Prüfungsmitglied wählen. Die Referendarinnen und Referendare wissen es zu schätzen, wenn im Prüfungsausschuss eine Person ihres Vertrauens sitzt. Damit lässt sich der Prüfungsstress in der Regel leichter bewältigen. Die Lehrkräfte des Vertrauens erfüllen aber auch noch eine andere wichtige Funktion: Als „normale“ Lehrerinnen und Lehrer, den übrigen sechs (oder fünf) „professionellen“ Prüferinnen und Prüfern jedoch gleich gestellt, haben sie die stärksten Beziehungen zur Realität des Unterrichts und den Problemen des Schulalltags. Diese Aspekte können bei der Beurteilung der in der Prüfung erbrachten Leistungen von wesentlicher Bedeutung sein. Eine Lehrkraft des Vertrauens sollte mithin stets gewählt werden.

Neben der Unterstützung während der Prüfung auch eine gemeinsame Prüfungsvorbereitung ist auch eine gemeinsame Prüfungsvorbereitung mit der Referendarin oder dem Referendar möglich. Sie kann diese

Aufgabe allerdings nur erfüllen, wenn sie weiß, was von ihr erwartet wird. Um auf die Liste der Lehrkräfte des Vertrauens zu kommen beziehungsweise auf ihr zu bleiben, müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt sein. Von daher ist auch eine Überprüfbarkeit erforderlich. Diese ist gewährleistet, wenn sie von Organisationen/Verbänden entsandt werden. Die GEW sorgt durch Schulungen dafür, dass Lehrkräfte des Vertrauens auf ihre Aufgabe vorbereitet werden. Aus diesem Grunde sollten alle für die Aktualisierung der GEW-Liste sorgen. Auch sollten die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ihren GEW-Kreisverbänden bei guten Erfahrungen mit ihren Mentorinnen und Mentoren diese für die Zukunft als Lehrkräfte des Vertrauens empfehlen, falls sie noch nicht auf der Liste stehen.

Zum 1. Januar 2005 soll das neue Hessische Lehrerbildungsgesetz (HLbG) in Kraft treten. Geplant ist, die Lehrkraft des Vertrauens ersatzlos aus dem verkleinerten Prüfungsausschuss zu streichen. Gründe dafür werden in den amtlichen Erläuterungen nicht genannt. Inoffiziell heißt es, ein mit der Wahrnehmung des Prüfungstermins verbundener Unterrichtsausfall sei nicht länger hinnehmbar, den Unterricht zu vertreten, koste (zuviel) Geld. Außerdem sei die Institution der Lehrkraft des Vertrauens eine personifizierte Misstrauenserklärung gegenüber den sonstigen Mitgliedern des Prüfungsausschusses. Dies sei nicht berechtigt.

Dass diese Begründungen fadenscheinig sind, liegt auf der Hand. Im Vergleich zu den Nachtei-

len, die der Wegfall der Lehrkraft des Vertrauens für Referendarinnen und Referendare, aber auch für die Qualität der Prüfung mit sich bringt, können Argumente wie Unterrichtsausfall und Kosten nicht ernsthaft ins Gewicht fallen. Im übrigen geht es nicht um Misstrauen. Ein Minimum an Kontrolle schadet keiner Prüfung. Referendarinnen und Referendare, GEW und auch die anderen Lehrerorganisationen haben lange für diese Einrichtung gekämpft. Die geplante Maßnahme ist mithin auch ein Angriff auf die Interessenvertretung für Beschäftigte durch die GEW und die anderen Lehrerorganisationen. Die GEW Hessen lehnt die geplante Maßnahme entschieden ab.

Nachfolgend sind Vorschläge aufgelistet, die zwischen der Referendarin oder dem Referendar und der Lehrkraft des Vertrauens besprochen werden sollten.

Tipps für die Praxis

Empfehlungen für die Lehrkraft des Vertrauens

Vor der Prüfung ...

1. Informationen über besondere Ereignisse während der Pädagogischen Ausbildung einholen;
2. gemeinsam überprüfen, ob eine kontinuierliche Ausbildung erfolgte (Beratung, Unterrichtsgespräche zum Beispiel);
3. den eigenverantworteten Unterricht durch Hospitationen kennen lernen (Termine vereinbaren);
4. Vorgespräche mit den Ausbilderinnen und Ausbildern führen, um zusätzliche Informationen über den Prüfungsablauf zu gewinnen;
5. Hinweise zur Literatur geben;
6. den Ablauf der Prüfung besprechen;
7. besprechen, ob Gäste (Mentorinnen und Mentoren, andere Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst) der Prüfung beiwohnen sollen, und veranlassen, dies gemäß § 15 Abs. 7 APVO bei der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses zu beantragen.

Am Prüfungstag ...

- die gesamte Prüfungsakte einsehen, die am Morgen die Prüfungsvorsitzende oder der Prüfungsvorsitzende mitbringt (Achtung: Datenschutz!).

Während der Prüfungsphase überweichen die Interessen der Schüler gegenüber den Interessen der Prüfungsleiter?

- Welche Alternativen in der Planung sind überstellbar?
- 2. überstellbar Punkt, bei dem die Schüler die Prüfung abbrechen können?
- Welche Alternativen in der Planung sind überstellbar?
- 3. Setzungsausschussmitglieder der Lerngruppe?
- Wie wird das in der Lerngruppe?
- 4. Welche Fälle wären der Schülerinteressen Schlichtungsausschuss beizugehen Grundgedanke?
- Werden Differenzierungsmaßnahmen angemessen angewendet und Medien adäquat eingesetzt?

Bei der Beurteilung der Prüfungslehrproben ...

- 3. Schwierigkeiten, die sich aus dem Beginn des Gesprächs ergeben, bei Berücksichtigung der jeweiligen Anteile der Gesprächsteilnehmerinnen und Schüler, welche der selbst gesetzten Ziele erreicht?

Falls sich eine Prüfungsleistung negativ beurteilt, auf welche Vorbereitungsdiensstageifer (Beispiele: Zu spät kommende Schüler)

- 1. Schüler nach der Sache und Begründung fragen (Beispiele: Wie oft wurde der Unterricht der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst besucht? Wurde dies genauso oft auch bei anderen Lehrkräften im Vorbereitungsdienst praktiziert? In welcher Weise wurde sie unterstützt?);
- 2. der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die Möglichkeit einer eigenen Darstellung einräumen.

Bei der mündlichen Prüfung ...

- 1. darauf hinwirken, dass die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst Argumentation und Antworten zusammenhängend darstellen kann;
- 2. gegebenenfalls einen Teil der mündlichen

Prüfung übernehmen;

- 3. gegebenenfalls sich auch bei den anderen Teilen der mündlichen Prüfung einschalten;
- 4. darauf achten, dass Abweichungen der Prüferinnen und Prüfer von den vereinbarten Prüfungsgebieten zu Gunsten der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst gewertet werden, insbesondere auf § 18 Abs. 1 APVO hinweisen.

Bei der Gesamtbeurteilung ...

- 1. Einspruch erheben, wenn Sachverhalte gleich zu Beginn des Gesprächs ohne argumentative Begründung genannt werden;
- 2. darauf achten, dass vorrangig pädagogisch gewürdigt wird;
- 3. die Protokollunterschrift verweigern und gegebenenfalls ein Minderheitenvotum abgeben, wenn eindeutig aus dem Prüfungsablauf hervorgeht, dass die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst auf Grund vorgefasster Meinungen oder ohne ausgewiesene Kriterien und Begründungen negativ beurteilt wurde.

Fundstellen

Referendariatsmappe, jeweils neueste Ausgabe, hrsg. von GEW Hessen, dort enthalten: APVO; Verordnung über die Pädagogische Ausbildung, die Zweite Staatsprüfung für die Lehrämter und die Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern vom 6. Dezember 2001 (GVBl I, S. 526)

Schulleitung

Das Problem

Kollege Ralf P. hat einen weiten Anfahrtsweg zur Schule und deshalb auch schon einen Versetzungsantrag gestellt. Die Schule ist für ihn nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Er steht morgens oft im Stau und kam deshalb mehrmals zu spät, auch am ersten Tag nach den Herbstferien. Am nächsten Tag findet er in seinem Postfach einen Brief seines Schulleiters, dass dieser ihm eine „Missbilligung“ erteilt und diese auch an das Staatliche Schulamt weitergeleitet hat. Kollege Ralf P. wendet sich an den Personalrat.

Kollegin Jutta F. ist Beamtin auf Probe. Eines Morgens erwartet sie die Schulleiterin vor der Tür ihrer Klasse und erklärt, sie wolle gern ihren Unterricht besuchen, da sie im Rahmen der anstehenden Verbeamtung auf Lebenszeit einen Würdigungsbericht schreiben müsse.

Die Rechtslage im Überblick

Regelungen zu Rolle, zu Rechten und Pflichten der Schulleitungen finden sich den zahlreichen Rechts- und Dienstvorschriften, vor allem in den §§ 87 ff HSchG, der „Dienstordnung“ und der Konferenzordnung. Für den Schulalltag bedeutsam sind vor allem die Regelungen, die das Verhältnis von Rechten und Pflichten der Schulleitungen gegenüber den Lehrkräften beschreiben. Der Schulleitung wurde in den letzten Jahren in der hessischen Schul- und Bildungspolitik eine neue Rolle zugewiesen. Schulleiterinnen und Schulleiter werden verstärkt mit „Management-Aufgaben“ konfrontiert und sollen in der Betriebs- und Personalführung erweiterte Kompetenzen und Qualifikationen erwerben. Erklärtes Ziel ist es, die Schulen nach dem Vorbild der Privatwirtschaft zu „eigenständigen Betrieben“ mit einer entsprechenden Personal- und Budgethoheit zu entwickeln. Ausdruck dieser neuen Aufgabenstellung waren die Novellierung des Schulgesetzes von 1997 und die Änderung der „Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (DO) von 1998. Dies hat teilweise Konflikte in die Schulen hineingetragen, die bisher aus guten Gründen an anderer Stelle ausgetragen werden mussten (etwa bei der dienstrechtlichen Missbilligung). An vielen Schulen hat die Übertragung von „Rechten eines Dienstvorgesetzten“ auf Schulleiterinnen und Schulleiter an der alltäglichen

Kommunikation, dem konkreten pädagogischen und menschlichen Umgang von Kollegium und Schulleitung allerdings nichts geändert.

Die veränderte Sichtweise der Schulleitung in Funktion und Hierarchie kommt auch in der jüngsten Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) zum Ausdruck. Seit dem 01.01.2004 unterliegen die Auswahl und Beförderung sowie sämtliche Personalangelegenheiten aller Schulleiterinnen und Schulleiter unabhängig von der Größe der Schule nicht mehr der Mitbestimmung der bisher zuständigen Gesamtpersonalräte. Auch die Überlegungen, Schulleiterinnen und Schulleiter mit der Durchführung von „Mitarbeitergesprächen“ und der Verteilung von „Leistungsprämien“ zu beauftragen, weisen in diese Richtung.

Pädagogische Freiheit

Dagegen steht zunächst vor allem die verbrieft-pädagogische Freiheit der Lehrkräfte. Sie „erziehen, unterrichten, beraten und betreuen in eigener Verantwortung im Rahmen der Grundsätze und Ziele“ des Hessischen Schulgesetzes (HSchG), der gültigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und der Konferenzbeschlüsse. Die pädagogische Freiheit wird als wichtige Voraussetzung „für die Unterrichts- und Erziehungsarbeit“ angesehen und darf auch durch die Schulleitung „nicht unnötig oder unzumutbar eingeeengt werden“ (§ 86 Abs. 2 HSchG). Deshalb darf die Schulleiterin oder der Schulleiter in die Unterrichts- und Erziehungsarbeit einer Lehrkraft auch nur dann eingreifen, wenn ein Verstoß gegen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, gegen allgemein anerkannte pädagogische Grundsätze oder Bewertungsmaßstäbe, gegen verbindliche pädagogische Grundsätze des Schulprogramms und Konferenzbeschlüsse vorliegt. In diesen Fällen könnte eine Weisung erteilt werden, „diese Vorgaben zu beachten“ (§ 88 Absatz 4 HSchG).

Unterrichtsbesuche

Nach dem Hessischen Schulgesetz hat der Schulleiter oder die Schulleiterin das Recht, den Unterricht der Lehrkräfte zu besuchen (§ 88 Absatz 4 HSchG), um sich „über die Arbeit in der Schule“ zu informieren (§ 18 Abs. 1 DO). Bei der Verbeamtung auf Lebenszeit ist die Schulleiterin oder der Schulleiter verpflichtet, sich zur Vorbereitung des Würdigungsberichts einen aktuellen Eindruck von der unterrichtlichen Arbeit

der Lehrkraft zu verschaffen.

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“ sich der Schulleiter oder die Schulleiterin „rechtzeitig mit der oder dem Unterrichtenden in Verbindung setzen“ (§ 18 Abs. 1 DO). Das heißt: Unterrichtsbesuche finden in aller Regel nicht unangemeldet statt. Als „rechtzeitig“ ist ein Zeitraum von einer bis zwei Wochen anzusehen. Bei Unterrichtsbesuchen zur Verbeamtung auf Lebenszeit wird eine schriftliche Vorbereitung (die aber keineswegs das Ausmaß einer „Dritten Staatsprüfung“ annehmen darf) erwartet. In der Regel kann eine Lehrkraft des Vertrauens an der Hospitation teilnehmen. In jedem Fall ist der Schulleiter oder die Schulleiterin verpflichtet, nach dem Unterrichtsbesuch (und in keinem Fall vor der Klasse) „ihre oder seine Beobachtungen mit der oder dem Unterrichtenden“ zu erörtern (§ 18 Abs. 1 DO).

Ein schriftlicher Bericht wird nur bei einem Unterrichtsbesuch im Zusammenhang mit der Verbeamtung auf Lebenszeit, einer Beförderung oder einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle erforderlich sein. Er ist wie jede dienstliche Beurteilung der Lehrkraft vorzulegen und von ihr durch Unterschrift zur Kenntnis zu nehmen. Ist man mit tatsächlichen oder wertenden Ausführungen nicht einverstanden, kann man eine eigene Stellungnahme abgeben. Dieses Schriftstück muss mit dem Bericht zur Personalakte genommen werden.

Rechte eines Dienstvorgesetzten

Mit der umstrittenen Novellierung des Schulgesetzes im Jahr 1997 und der Anpassung der Dienstordnung im Jahre 1998 wurden den Schulleiterinnen und Schulleitern „Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten“ übertragen (§ 88 Abs. 1 HSchG, § 16a DO). Die GEW hat damals nachdrücklich vor der Stärkung der Hierarchie in der Schule gewarnt, die die für Kollegialität, Kooperation und gleichberechtigte Teamarbeit förderliche Stellung der Schulleiterin oder des Schulleiters als „primus inter pares“ gefährdet. Neben weniger bedeutenden Befugnissen wie der „Abnahme des Diensteides oder des Gelöb-

nisses“ (§ 16a Ziffer 3 DO) wurden den Schulleiterinnen und Schulleitern auch „dienstliche Beurteilungen zur Vorbereitung von beamteten-rechtlichen Entscheidungen“ (Ziffer 8) etwa im Zusammenhang mit der Verbeamtung auf Lebenszeit oder einer Beförderung und die Befugnis, „mündliche oder schriftliche missbilligende Äußerungen (Zurechtweisungen, Ermahnungen, Rügen und dergleichen) auszusprechen“ sowie die „Entscheidung über Dienstaufsichtsbeschwerden über Lehrkräfte“ (Ziffer 10) übertragen.

Schulleiterinnen und Schulleiter sind damit zwar weiterhin keine Disziplinarvorgesetzten, aber ein erster Schritt in eine aus Sicht der GEW negative Richtung war damit getan.

In der Praxis gehen die meisten Schulleiterinnen und Schulleiter mit diesem Instrumentarium verantwortungsbewusst und vorsichtig um, zumal sie sich damit auf ein formal und rechtlich kompliziertes Terrain begeben, das ihnen - ein pädagogisches Verständnis ihrer Arbeit vorausgesetzt - eher fremd ist und erhebliche Schwierigkeiten einbringen kann. In allen Konfliktfällen sollten Betroffene ihre GEW-Vertrauensleute, den Schulpersonalrat oder den Gesamtpersonalrat bzw. die Kreisrechtsberater oder die Landesrechtsstelle einschalten.

Für unsere Eingangsfälle bedeutet dies:

Das Verhalten des Schulleiters entspricht nicht geltendem Recht. Zwar gibt es keine ausdrückliche „Verfahrensordnung“ für die Erteilung einer Missbilligung, die keine Disziplinarstrafe im Sinn der Hessischen Disziplinarordnung (HDO) ist. Gleichwohl ergeben sich eine Reihe von unbedingt zu beachtenden Grundsätzen aus dem Hessischen Beamtengesetz, dem Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetz und aus entsprechend anzuwendenden Grundsätzen der HDO. Nach § 107 b HBG ist der Beamte zu „Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachträglich werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören“. Diese Vorschrift ist auf jeden Fall verletzt, wenn die Schulleitung ohne vorherige Anhörung eine Missbilligung ausspricht und diese zu den Personalakten gegeben wird.

Aus den Grundsätzen des Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes ergibt sich darüber hinaus, dass vor Ausspruch einer belastenden

Verfügung der oder die Betroffene zunächst anzuhören ist. Nach der Mitteilung der Sachverhalts und der Angabe, aufgrund welcher Rechtsvorschrift der Schulleiter hier ein schuldhaftes dienstliches Fehlverhalten annimmt, hätte Ralf P. zunächst Gelegenheit erhalten müssen, sich zu den erhobenen Vorwürfen zu äußern. Dazu hätte ihm eine Frist eingeräumt werden müssen, die es ihm ermöglicht hätte, sich auch rechtlich beraten zu lassen. Sinnvollerweise hätte der Schulleiter die Gelegenheit eröffnen müssen, dass sich Ralf P. hierzu auch mündlich in einem Gespräch mit ihm erklären kann. In diesem Fall hätte er das Recht gehabt, zu diesem Dienstgespräch, das der Vorbereitung dienstlicher Maßnahmen dienen sollte, einen Beistand hinzuzuziehen (§ 14 Verw.VerfG). Als persönlicher Beistand kommt in diesem Fall insbesondere auch ein Personalratsmitglied in Betracht.

Ähnliche Konsequenzen ergeben sich aus der HDO. Zwar ist eine Missbilligung keine förmliche Disziplinarmaßnahme und setzt somit nicht die förmliche Einleitung von Vorermittlungen nach § 22 HDO voraus. Eine ausgesprochene Missbilligung kann aber im Wiederholungsfall dazu führen, dass gravierendere Sanktionen ausgesprochen werden. Mithin müssen bestimmte Mindestanforderungen, die die HDO für das rechtliche Gehör vor Disziplinarmaßnahmen vorsieht, auch vor Erteilung einer Missbilligung gelten.

In unserem Fall sollte Ralf P. den Schulleiter auffordern, die Missbilligung zurückzuziehen, da diese bereits rechtsfehlerhaft zustande gekommen ist. Im Übrigen sollte er sich natürlich zum Sachverhalt und den Vorwürfen äußern. Zieht der Schulleiter die Missbilligung nicht zurück, sollte die Landesrechtsstelle eingeschaltet werden, damit die Missbilligung durch eine Beschwerde beim Staatlichen Schulamt angegriffen werden kann. In einer Reihe von Fällen wurden von Schulleiterinnen und Schulleitern ausgesprochene Missbilligungen von Staatlichen Schulämtern als Beschwerdeinstanz oder von Verwaltungsgerichten aufgehoben.

Wird der Ausspruch der Missbilligung mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen, so ist die Beschwerde innerhalb der genannten Frist zu erheben.

Ralf P. sollte auch den Personalrat informieren. Nach § 62 HPVG hat dieser die Verpflichtung, Beschwerden von Beschäftigten nachzugehen.

Zwar hat der Personalrat beim Ausspruch von Missbilligungen kein förmliches Beteiligungsrecht. Eine anders lautende Formulierung in der früheren Dienstordnung (§ 18 Abs. 4 DO alt), wurde bei der Novellierung gestrichen. Gleichwohl kann der Personalrat die Schulleitung darauf aufmerksam machen – im Zweifel auch darüber wachen –, dass geltende Rechts- und Verwaltungsvorschriften beachtet werden.

Jutta F. sollte diese Vorgehensweise der Schulleiterin nicht akzeptieren. Die Dienstordnung schreibt vor, dass sich der Schulleiter oder die Schulleiterin „rechtzeitig mit der oder dem Unterrichtenden in Verbindung setzen“ (§ 18 Abs. 1 DO) soll. Als „rechtzeitig“ ist ein Zeitraum von einer bis zwei Wochen anzusehen. Die Schulleiterin hat zwar durch die Dienstordnung die Aufgabe, eine dienstliche Beurteilung zu erstellen und in diesem Zusammenhang die Verpflichtung, einen Unterrichtsbesuch durchzuführen, doch muss sie dazu auch die erforderlichen Unterlagen (schriftliche Unterrichtsplanung, Lernberichte) anfordern und der Lehrkraft die erforderliche Zeit einräumen. Die Beurteilung der Vorführstunde und der entsprechende Bericht an das Staatliche Schulamt sind schriftlich abzufassen und der Lehrkraft zur Kenntnisnahme und Unterschrift vorzulegen. Gibt die Lehrkraft eine ergänzende Stellungnahme ab, so ist diese vom Staatlichen Schulamt bei der abschließenden „Statusentscheidung“ über die Lebenszeitverbeamtung zu berücksichtigen.

Was die GEW dazu meint

Die eingangs schon kritisierte Tendenz, kooperative Leitungsstrukturen zurückzudrängen und hierarchische Strukturen auszubauen setzt sich in der bereits im Entwurf vorliegenden nächsten Schulgesetznovelle fort. Zum Beispiel soll das Recht der Schulleitungen, den Unterricht der Lehrkräfte zu kontrollieren, ausgeweitet werden, und sie sollen Lehrkräfte „erforderlichenfalls zur Wahrnehmung bestimmter Fortbildungsmaßnahmen verpflichten“ können.

Nach Auffassung der GEW geht diese Entwicklung grundsätzlich in die falsche Richtung. Dass Schulleitungen vom Gesetzgeber solche zusätzlichen Rechte eingefordert hätten, ist nicht bekannt. Wir gehen davon aus, dass ihre Auswirkungen auf die Schulwirklichkeit ebenso begrenzt sein werden, wie die vor einigen Jahren erfolgte Einräumung zusätzlicher dienstrechtlicher Kompetenzen. Je schwieriger die

allgemeinen Rahmenbedingungen werden, desto mehr ist die Qualität der pädagogischen Arbeit an der Schule auf eine optimale Kooperation aller Beteiligten angewiesen. Daran zu arbeiten, ist auch weiterhin möglich.

Dass der Gesetzgeber dies nicht fördert, sondern zu behindern trachtet, wird die GEW noch intensiver als früher zum Gegenstand öffentlicher Kritik machen.

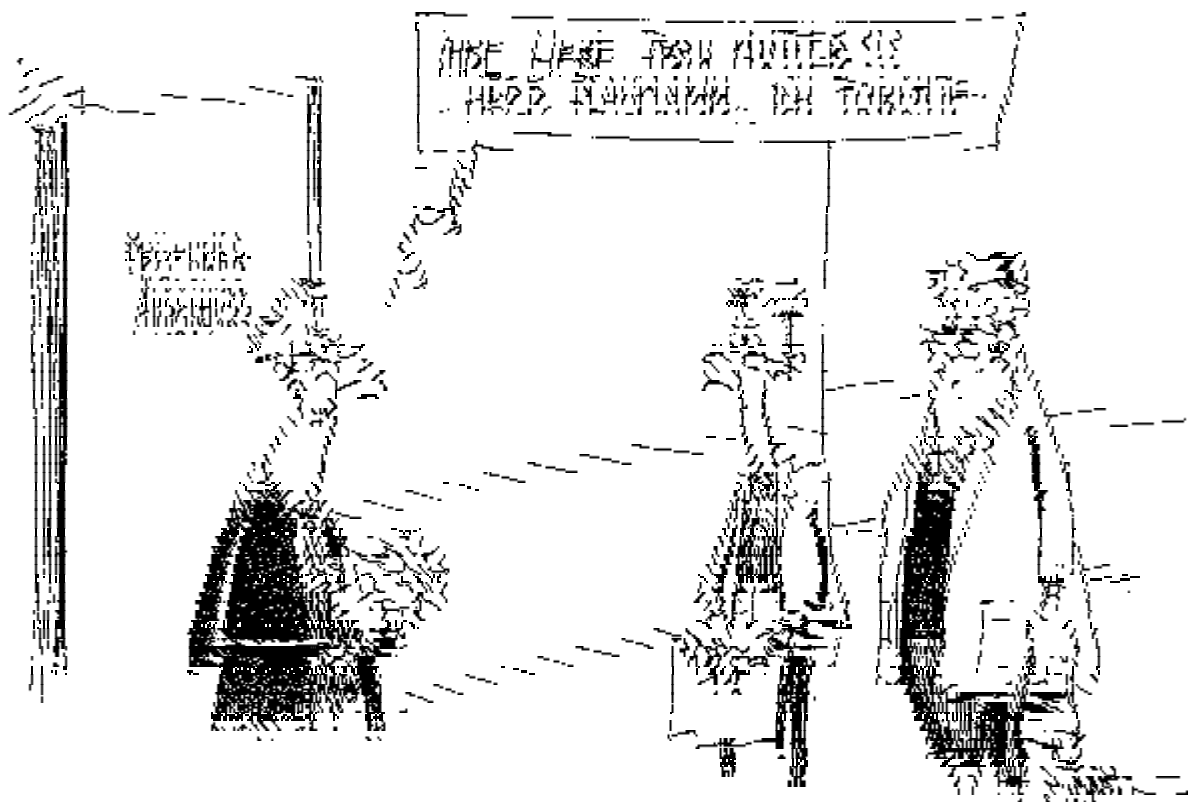
Fundstellen

Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 17.6.1992 (GVBl. I 1992, S. 233) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 2.8.2002, in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 1.1

Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 8.7.1993, ABl. 1993, S. 691, in der Fassung der Verordnung vom 22.7.1998 (Abl. 1998, S. 598), in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.1

Konferenzordnung vom 29.7.1993, ABl. 1993 S. 718, geändert durch Verordnung vom 8.6.1998, ABl. 1998, S. 463 in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.2.

Hessische Disziplinarordnung in der Fassung vom 11.1.1989, GVBl. I S. 58, zuletzt geändert durch Gesetz vom 3.11.1998, GVBl. I S. 401 in: Deutsches Beamtenjahrbuch, Hessen, Landesrecht L 500, Walhalla Verlag, Regensburg



Mitarbeitergespräche

Jahresgespräche und Zielvereinbarungen sind Gegenstand von „Grundsätzen über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung“ der hessischen Landesregierung (Staatsanzeiger 32/1998, S. 2407). Die Grundsätze werden in der Landesverwaltung bisher nur bruchstückhaft umgesetzt. Die Dienstvorgesetzten sehen sich in vielen Fällen schon aus Zeitgründen außer Stande, solche Jahresgespräche zu führen. So haben auch viele Staatliche Schulämter bisher noch keine Jahresgespräche mit Schulleiterinnen und Schulleitern geführt. Es gibt keine Anweisungen und Richtlinien für die Durchführung von Jahresgesprächen im Lehrerbereich, die Umsetzung wird bisher weder eingefordert noch kontrolliert.

Jahresgespräche sind außerdem Gegenstand eines von der hessischen Landesregierung vom 22. 10. 2002 beschlossenen „Rahmenkonzepts der Personalentwicklung in der hessischen Landesverwaltung“. Die Arbeitsgruppe im Kultusministerium, die sich mit der ressortspezifischen Umsetzung im Schulbereich befasst, hat bisher noch keine Ergebnisse vorgelegt.

Was die GEW dazu meint

Jahresgespräche verstärken die Hierarchie in der Schule und gefährden eine kollegiale Schulkonzeption. 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 klare Regelungen, 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 den Gesamtkonferenzen nicht funktioniert, die Stimmung zwischen Kollegium und Schulleitung schlecht ist, was sollen dann Einzelgespräche ausrichten außer einer Vereinzelung der Kollegien gegenüber der Schulleitung?

Die Vorgaben zur Durchführung von Jahresgesprächen stehen in engem Zusammenhang mit der „Neuen Verwaltungssteuerung“ (NVS) und der geplanten Einführung der „Regelbeurteilung“ von Lehrkräften als Grundlage einer leistungsabhängigen Bezahlung. Das Kultusministerium arbeitet an einem Konzept, mit dem „ein überdurchschnittlicher beruflicher Einsatz angemessen berücksichtigt werden kann“. Die GEW lehnt Leistungsprämien ab, da sie Kollegien spalten. Die GEW fordert, dass den Schulen für zusätzliche Aufgaben, die Lehrkräfte übernehmen, ein ausreichend großes Schuldeputat zur Verfügung gestellt wird, das nach den Grundsätzen der Dienstordnung von der Gesamtkonferenz in Zusammenarbeit mit der Schulleitung verteilt wird. Kolleginnen und Kollegen, die zusätzliche Aufgaben übernehmen, brauchen nicht mehr Geld, sondern mehr Zeit!

Die GEW hat in einem Beschluss des Landesvorstands Jahresgespräche und Zielvereinbarungen für den Schulbereich abgelehnt. „Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs“ unterliegen nach § 74 Abs. 2 HPVG der Mitbestimmung des Personalrats. Personalräte, die mit dem Wunsch der Schulleitung nach Jahresgesprächen konfrontiert werden, sollten diese Absicht zum Thema einer gründlichen Erörterung machen und das Kollegium in die Diskussion einbeziehen.

Dies ist allerdings auch Aufgabe des Schulleiters, der die „Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung (...) allen Beschäftigten in geeigneter Weise, z.B. in Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen zu vermitteln“ hätte.

Fundstellen

Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung, Erlaß v. 31.10.1995 und Erlaß v. 27.7.1998, Staatsanzeiger 1998, S. 2407

Schuletat

Das Problem

In der Gesamtkonferenz der Mittelpunktschule Grüntal geht es heute besonders lebhaft zu. Es wird über Geld gesprochen. Die Kollegen und Kolleginnen melden ihre Wünsche an. Im Werkraum müssen neue Werkzeuge beschafft werden, für den Kunstunterricht fehlen Scheren, in den Schränken der Sporthalle herrscht gähnende Leere, kaum ein Ball ist mehr vorhanden usw. usw. Es müssen Sachmittel für die Integrationsklasse zur Verfügung gestellt werden, im Jahrgang 5 muss wegen der hohen Anmeldezahlen für die Förderstufe jeweils ein Klassensatz zusätzlicher Bücher für die fünf Fächer bestellt werden. Die Schulleiterin kann all diese Wünsche gut verstehen. Angesichts einer neuen Entwicklung, über die sie vor ein paar Tagen durch einen Brief des Landrats informiert worden sei, könne man die meisten der berechtigten Wünsche allerdings vergessen. Der Kreisausschuss habe angesichts der kritischen Haushaltslage einen strikten Sparkurs beschlossen. In einer Reihe von Verwaltungsbereichen, zu denen auch die Schulen gehörten, werde eine Budgetierung eingeführt. Dies sei mit einer 15-prozentigen Kürzung gegenüber den Haushaltsansätzen des letzten Jahres verbunden. Wegen der erforderlichen Asbestsanierung eines größeren Gebäudeteils müsse der Kreis für die Schule überproportional hohe Aufwendungen im Bereich der Gebäudeunterhaltung machen. Der Landrat erwarte deshalb, dass in allen anderen Bereichen ganz besonders gespart werde. Budgetierung bedeute, dass die Schulen in Zukunft zahlreiche Entscheidungen der laufenden Schulverwaltung selbst treffen können. Als Schulleiterin wolle sie diese Dinge nicht alle selbst in die Hand nehmen und bitte deshalb, Kolleginnen und Kollegen, die im Umgang mit Handwerkern und Geschäftsleuten besondere Erfahrungen hätten, sich für einen „Ausschuss Schulverwaltung“ zur Verfügung zu stellen. Dieser Ausschuss solle einmal in der Woche nachmittags die anstehenden Aufgaben beraten und planen, die Umsetzung in die Wege leiten und kontrollieren.

Die Rechtslage im Überblick

Im öffentlichen Schulwesen gilt grundsätzlich die Trennung zwischen innerer und äußerer Schulverwaltung. Für die innere Schulverwaltung, vereinfacht gesagt, für den „pädagogischen Betrieb“ ist das Land zuständig, einschließlich der An-

stellung des dafür notwendigen Personals. Die äußere Schulverwaltung ist Angelegenheit der Schulträger, in Hessen die Aufgabe der Landkreise und kreisfreien Städte bzw. einzelner Gemeinden, die auch nach der Kommunalreform noch Schulträger geblieben sind.

§ 155 Abs. des 1. Hessischen Schulgesetzes regelt: „Sachkosten der öffentlichen Schulen werden von den Schulträgern aufgebracht.“ Und in § 158 Abs. 1 HSchG heißt es: „Die Schulträger haben die Schulen... auszustatten und ordnungsgemäß zu unterstützen, zu verwalten und zu bewirtschaften.“

Der Schulleiterin oder dem Schulleiter, obwohl Bedienstete des Landes, wird durch § 90 HSchG die Aufgabe übertragen, in Angelegenheiten der äußeren Schulverwaltung für den Schulträger zu handeln, entweder dessen Weisungen auszuführen oder im Rahmen der vom Schulträger eingeräumten Rahmenkompetenzen selbst zu entscheiden. Die Schulkonferenz entscheidet nach einem Vorschlag der Gesamtkonferenz (§ 127a Abs. 3 i. V. mit § 129 Ziff. 8 HSchG) über den schuleigenen Haushalt.

Eine strikte Trennung zwischen innerer und äußerer Schulverwaltung gab es auch in der Vergangenheit schon nicht (siehe Doppelfunktion des Schulleiters, Beteiligung der Gesamtkonferenz und der Schulkonferenz beim Schuletat). Das Schulgesetz führt die Aufhebung der Trennung zwischen den beiden Verwaltungsbereichen weiter. § 157 HSchG sieht eine Mischfinanzierung bei Personal- und Sachkosten für besondere pädagogische und schulorganisatorische Maßnahmen vor.

§ 127 a Abs. 3 HSchG regelt, dass den Schulen für einen eigenen Haushalt die Mittel der laufenden Verwaltung und Unterhaltung und die Mittel zur Verbesserung der Lernbedingungen zur Verfügung gestellt und die Entscheidung zur Verwendung der Mittel eingeräumt werden sollen.

Im Rahmen ihrer Verantwortung für die äußere Schulverwaltung sollen die Schulträger Schulkonferenzen, Hausmeister und Reinigungspersonal stellen, zumindest in größeren Schulen Schulkonferenzen/innen, Medialothekar/innen usw. Sie sollen für die bauliche Unterhaltung der Schulen sorgen, diese mit dem nötigen Mobiliar und den nötigen Geräten ausstatten, laufende Verbrauchsmaterialien zur Verfügung stellen etc.

Im Rahmen des kommunalen Finanzausgleichs hat das Land dafür zu sorgen, dass auch struktur- und finanzschwache Kreise und Städte ihren Aufgaben nachkommen können. Unabhängig vom Finanzausgleich soll das Land außerdem die Wahrnehmung bestimmter schulischer Aufgaben des Schulträgers durch Bezuschussung z. B. von Bau und Renovierung von Schulgebäuden, Sportstätten etc. ermöglichen. Darüber hinaus soll das Land im Rahmen der Lernmittelfreiheit Kosten für Bücher und einen Teil des Verbrauchsmaterials übernehmen.

Was die GEW dazu meint

Auch in der Vergangenheit gab es – von Ausnahmen abgesehen – schon immer eine Differenz zwischen dem, was Schulen für erforderlich und wünschenswert erachtet haben, und dem was der Schulträger letztendlich an Mitteln zur Verfügung gestellt hat. In den letzten Jahren ist diese Schere angesichts der finanziellen Schwierigkeiten, in die viele Städte und Kreise zum Teil ohne eigenen Einflussmöglichkeiten geraten sind (Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, staatliche Steuerpolitik und wachsende Sozialhilfekosten) immer größer geworden. Das Engagement, mit dem viele Gesamtkonferenzen und Schulleitungen Vorschläge und Anforderungen für einen am pädagogisch notwendigen orientierten Schuletat formuliert haben, ist häufig ins Leere gelaufen, weil die Schulträger nur noch das zugewiesen haben, was zur Aufrechterhaltung des Betriebs unabdingbar notwendig war.

Mit den Budgetierungskonzepten, die mittlerweile überall praktiziert werden, verschärft sich dieses Problem noch einmal. Budgetierung bedeutet, dass der Schulträger den Schulen Mittel z. B. für Geschäfts- und Verwaltungsausgaben, Lehr- und Unterrichtsmaterial, Bücher und Zeitschriften, Post- und Fernmeldegebühren, Schulbücherei, Reinigungsmittel bis hin zu bestimmten Maßnahmen der Instandhaltung und Bauunterhaltung pauschal zuweist. Die einzelnen Etatposten sind untereinander deckungsfähig, d. h. die Schulen können Mittel, die sie an einer Stelle nicht verbrauchen, an anderer Stelle einsetzen. Schließlich wird den Schulen auch gestattet, Mittel bzw. einen bestimmten Prozentsatz davon, die in einem Jahr nicht verbraucht werden, ins nächste Jahr zu übertragen. Den Schulen mehr Kompetenz und mehr Verantwortung auch bei der äußeren Schul-

verwaltung einzuräumen, kann sicherlich ein sinnvolles Konzept sein. Dazu müssen aber die entsprechenden Rahmenbedingungen gegeben sein. Dass die verantwortlichen Politiker in Städten und Kreisen bzw. im Land sich darum bemühen, ist nirgendwo erkennbar. Im Gegenteil laufen fast alle in der letzten Zeit getroffenen bzw. für die Zukunft geplanten Entscheidungen darauf hinaus, die Rahmenbedingungen für eine vernünftige Selbstverwaltung der Schule zu verschlechtern, wobei sich die Maßnahmen der Schulträger einerseits und des Landes andererseits in der Regel im negativen Sinne potenzieren.

Nicht nur in dem geschilderten Ausgangsfall, sondern überall wo Budgetierung eingeführt worden ist, war dies mit einer Kürzung der Mittel verbunden. Dies betrifft in der Regel nicht nur die Sachmittel, sondern auch das Personal.

Dass dies nicht nur politisch kritikwürdig ist, sondern gegen die den Schulträgern durch das Schulgesetz übertragenen gesetzlichen Verpflichtungen verstößt, formuliert z. B. Köller, „Schulträger können nicht zur eigenen Entlastung in wesentlichen Teilen die Abwicklung des Schulhaushalts auf die dafür personell nicht ausgestattete Schule übertragen, sondern nur soweit, wie die einzelne Schule mit den zur Verfügung gestellten Mitteln auch ihre Lernbedingungen verbessern kann.“ (Köller, Kommentar zum Hessischen Schulgesetz, Randziffer 6 zu § 127)

Schulträger und Land erwarten jedoch, dass Schulleitungen und Kollegien die neuen Aufgaben in der Weise wahrnehmen, wie dies die Schulleiterin in unserem Ausgangsfall bereits angedacht hat: durch freiwillige Mehrarbeit. Berücksichtigt man zusätzlich, dass sich schulische Selbstverwaltung unter den genannten Bedingungen in Zukunft auch noch auf wichtige Bereiche der bisherigen inneren Schulverwaltung erstrecken soll (Organisation von Betreuungsangeboten am Vormittag und Nachmittagsangeboten durch Einstellung von Personal an der jeweiligen Schule, Verträge mit Vereinen, Verbänden und sonstigen Dritten), so wird die ganze Dimension des hier skizzierten Problems deutlich. Beschäftigte, die mit immer höheren Unterrichtsverpflichtungen belastet werden, sollen immer mehr zusätzliche Aufgaben übernehmen, für die Schulträger und Land selbst die bislang hierfür zur Verfügung stehenden Stel-

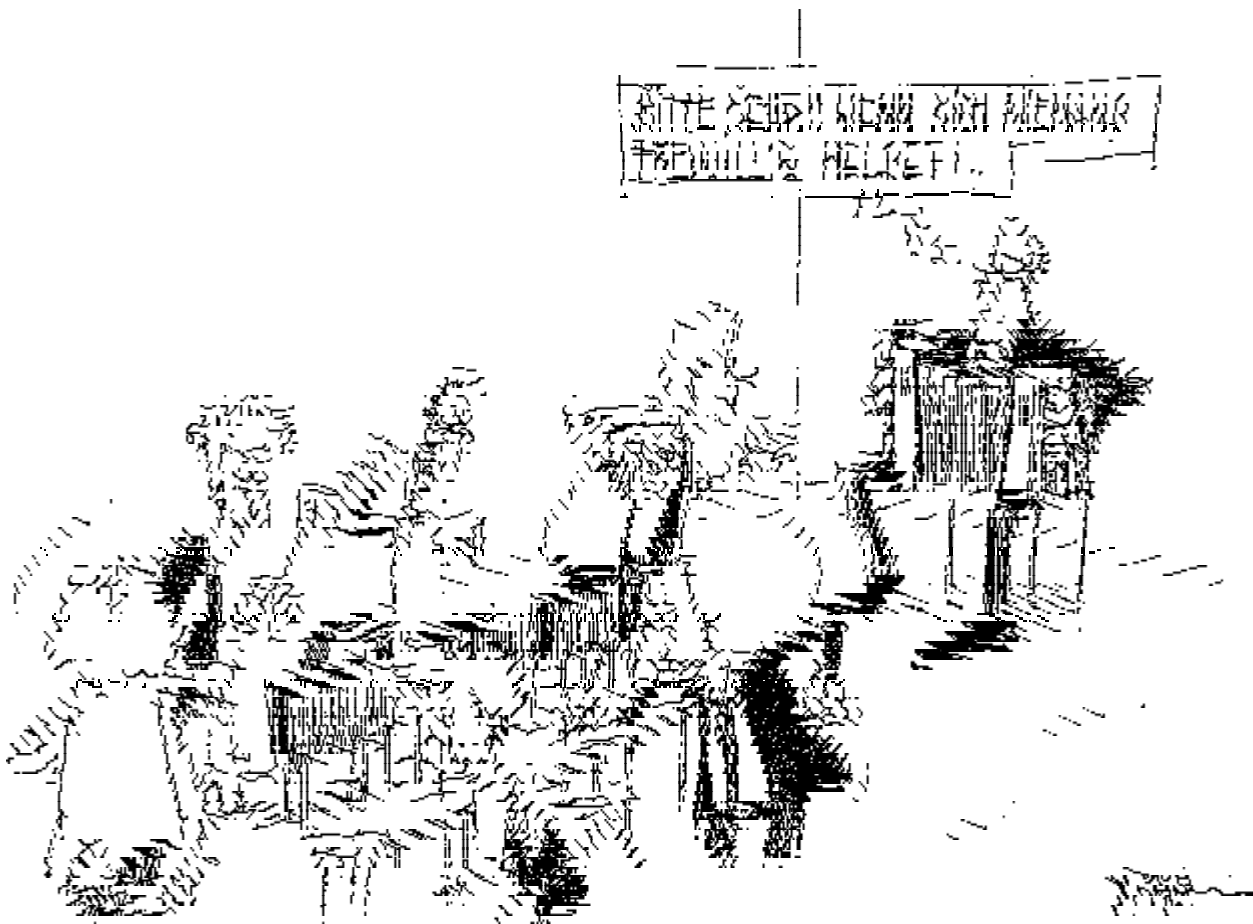
len und Mittel streichen bzw. zumindest drastisch kürzen. Einer solchen Politik wird die GEW entschiedenen Widerstand entgegensetzen.

Fundstellen

Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 2.8.2002 (GVBl. S. 465ff) in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 1.1.

Köller/Archilles, Hessisches Schulgesetz, Kommentar, Stand: Mai 2003, Wiesbaden

Konferenzordnung vom 29.7.1993, ABl. 1993 S. 718, geändert durch Verordnung vom 8.6.1998, ABl. 1998 S. 463 in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.2



Verbindungslehrer/ Verbindungslehrerin

Das Problem

In der Heinrich-Böll-Schule wird die Kollegin Ulrike S. von Schülerinnen und Schülern gefragt, ob man sie zur Wahl der Verbindungslehrerin vorschlagen könne. Der bisherige Verbindungslehrer habe keine Lust mehr, er sei frustriert, weil das Geschäft nichts bringe, außer ständig zwischen allen Stühlen zu sitzen.

In der Berufsschule Schwarzstadt wird Verbindungslehrer Gerd K. zum Schulleiter zitiert. Dieser hält ihm vor, die SV habe die Schülerinnen und Schüler zu einem „Hessischen Schülervotum“ befragt. Hierbei handele es sich um ein Pamphlet ohne Informationswert mit diskriminierendem Inhalt. Als Verbindungslehrer wäre es seine Aufgabe gewesen, der SV dies vorzuhalten und sie von der Beteiligung an einer zentral gesteuerten Aktion abzuhalten. Eine „mäßige Einwirkung“ auf die SV ergebe sich aus seinen Beamtenpflichten.

Die Rechtslage im Überblick

Rechtsgrundlage für die Arbeit der Schülervertretungen (SV) sind das Hessische Schulgesetz (HSchG), § 121 ff und die „Verordnung über die Schülervertretungen“ (SV-VO) an den öffentlichen Schulen in der Fassung vom 27. Juni 2000, ABl. 2000, S. 625.

§ 122 Abs. 6 HSchG und § 19 SV-VO regeln auch die Rechte und Pflichten der Verbindungslehrer/innen. Sie haben insbesondere folgende Aufgaben:

- die SV und die Schülerinnen und Schüler zu beraten und zu fördern
- bei Unstimmigkeiten zwischen SV und den Schülerinnen und Schülern einerseits und Schulverwaltung, Schulleitung oder Lehrerinnen und Lehrern andererseits zu vermitteln.

Verbindungslehrer/innen haben das Recht und grundsätzlich auch die Pflicht, an den Sitzungen der SV mit beratender Stimme teilzunehmen; die Verordnung gibt vor, dass Verbindungslehrer/innen von dem eingeräumten Recht in aller Regel Gebrauch machen sollen. Die Tätigkeit der Verbindungslehrer/in gilt als Dienst. Daraus folgt, dass Verbindungslehrer/innen von

ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen sind, so weit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Verbindungslehrer/innen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit an dienstliche Weisungen ihrer Vorgesetzten nicht gebunden. Dies bedeutet auch, dass Verbindungslehrer/innen in schulpolitischen Fragen, die die SV beschäftigen, in anderer Weise gegenüber der Schülerinnen und Schüler Stellung nehmen können – und in aller Regel auch müssen –, als sie dies im Unterricht tun würden. Die Aufgabe der Verbindungslehrer/innen besteht nicht darin, die SV „zu belehren“. Gerd K. kann die Vorhaltungen seines Schulleiters ohne weiteres zurückweisen und diesen darauf aufmerksam machen, dass er die Aufgabe der SV und die Funktion des Verbindungslehrers verkenne, wenn er ihn als Zensor von Aktionen der SV begreife.

Das Problemfeld im Überblick

Für die Arbeit der Verbindungslehrer/innen stellen § 122 Abs. 6 HSchG und § 19 SV-VO einen zwar wichtigen, aber keineswegs ausreichenden Orientierungsmaßstab dar. Verbindungslehrer/innen sollen die Schülerinnen und Schüler unterstützen und ihnen helfen, ihre Interessen zu vertreten. Sie sind jedoch Teil der Lehrerinnen und Lehrer und somit von den Strukturen des Kollegiums beeinflusst. Die Lehrerinnen und Lehrer werden von ihnen im Konfliktfall ein loyales Verhalten erwarten und die Schulleitung misst ihre Arbeit häufig an den normalen Beamten- und Vorgesetztenmaßstäben. Die sich daraus ergebenden Schwierigkeiten lassen sich allein durch einen „Blick ins Gesetz“ in aller Regel nicht lösen. Die effektive Wahrnehmung der Aufgabe als Verbindungslehrer/in verlangt weitergehende Fähigkeiten. Unter den geschilderten Bedingungen in einem Konfliktfall zu vermitteln, stellt hohe Anforderungen an die Beratungstätigkeit. Persönliche Strukturen der Beteiligten müssen eingeschätzt, „indirekte Botschaften“ wahrgenommen werden. Verbindungslehrer/innen sollten in der Lage sein, Konfliktlösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Notwendig wird sein, das eigene Verhalten anschließend zu reflektieren und den Schülerinnen und Schülern gegenüber ehrlich einzugestehen, wo eigene, anders gelagerte Interessen berührt sind und wie weit die (erforderliche) eigene Konfliktfähigkeit gegenüber Kolleginnen und Kollegen geht.

Die SV braucht in vielen Fällen Unterstützung von Verbindungslehrer/innen, um ihre Arbeit vor allem in den SV-Sitzungen zu verbessern:

- Mangels anderer Vorbilder versuchen die Mitglieder der SV oft, das Verhalten autoritärer Lehrer/innen zu kopieren, um sich durchzusetzen.
- Bei Hilflosigkeit werden häufig geschäftsordnungsmäßige Verfahren verwendet („Schluss der Debatte“), ohne zu überlegen, welche Folgen eine demokratische Abstimmung von 11 gegen 10 für die „Minderheit“ der 10 hat.

Bei der häufig geführten Klage der SV-Mitglieder über die mangelnde Motivation der Schülerinnen und Schüler ist es Aufgabe der Verbindungslehrer/innen, den Blick auch auf Möglichkeiten des sozialen Umgangs miteinander und die Gestaltung des Lernortes Schule zu richten. Die meist kurze Amtszeit von Schülervertreter/innen macht es schwer, die komplexen Zusammenhänge im Schulgeschehen zu überschauen. Informationen und Beratung durch die Verbindungslehrer/innen ermöglichen hier Transparenz. Kontinuität sowie soziale und sachliche Kompetenz der Schülervertreter/innen sind insbesondere durch die neuen Mitbestimmungsrechte in der Schulkonferenz gefordert. Im Zusammenspiel von Schulkonferenz, Gesamtkonferenz, Schulelternbeirat und „Schülerrat“ kann gemeinsam die Arbeit an der Schule verbessert werden, wenn es gelingt, tragfähige Entscheidungen auszuloten. Entsprechend der Intention des Hessischen Schulgesetzes, die Schule zu öffnen, ist Unterstützung beim Knüpfen von Außenkontakten (Behörden, Verbände, Parteien etc.) notwendig. Generell besteht jedoch die Gefahr, dass Verbindungslehrer/innen die Rolle eines Motors übernehmen („damit endlich was passiert“) und die Schülervertreter/innen sich daran gewöhnen („der macht das doch gut“). Die Verbindungslehrer/innen müssen deshalb unterscheiden zwischen Impulsen, die die SV anregen, und solchen, die die eigenen Interessen der Verbindungslehrer/innen zum Gegenstand haben, in der fälschlichen Annahme, diese müssten natürlicherweise auch die der SV sein. Verbindungslehrer/innen müssen selbstkritisch ihren Einfluss auf die SV beobachten. Die SV ist kein Ableger von Gremien oder Diskussionszirkeln der Lehrerinnen und Lehrer.

Verbindungslehrer/innen müssen die Eigenständigkeit und die eigene Willensbildung der SV respektieren. Dies bedeutet nicht, dass die Verbindungslehrer/innen ihre Positionen zurückhalten sollen.

Nicht ohne Grund wurde schon 1970 die Bezeichnung „Vertrauenslehrer“ geändert in „Verbindungslehrer“, um deutlich zu machen, dass nicht mehr die (vom Vertrauen getragene) „Vater-Figur“ gefordert ist. Ergibt sich aus dem o.a. Diskussionsprozess der Schülerinnen und Schüler eine Übereinstimmung mit Positionen der Lehrerinnen und Lehrer oder der GEW (Letzteres kommt ja manchmal vor), dann sollten möglichst viele GEW-Kolleginnen und Kollegen bei gemeinsamem Vorgehen auch deutlich ihre Unterstützung zeigen.

Fazit

Die Tätigkeit der Verbindungslehrer/innen ist oft schwierig und zeitintensiv. Sie bietet jedoch die Chance für eine Zusammenarbeit mit Schülerinnen und Schülern, die nicht von Lehrplangvorgaben und Noten bestimmt wird. Trotz der begrenzten Möglichkeiten von Mitbestimmungs- und Anhörungsrechten hat die SV durch den § 121 Abs. 2 HSchG einen Gestaltungsbereich, in dem sie „im Rahmen des Bildungs- und Erziehungsauftrages der Schule selbstgestellte Aufgaben in eigener Verantwortung durchführen“ kann. Gelingt es einer SV (mit Unterstützung der Verbindungslehrer/innen), diesen Spielraum zu nutzen, können damit der Schule wichtige Impulse gegeben werden.

Fundstellen

Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 17.6.1992 (GVBl. I 1992, S. 233) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 2. August 2002 (GVBl. I 2002, S. 465) in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 1.1

Verordnung über die SVen und die Studierendenvertretungen an den öffentlichen Schulen vom 15.7.1993, ABI. 1993 S. 708 in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 4.9

Selbstverwaltung der Schule - Selbstverantwortung

Mit dem Schulgesetz 1993 fand ein Paradigmenwechsel in der öffentlichen Schule statt. Fragen größerer Selbstverantwortung der Schulen (Autonomie) treten verstärkt in den Blick. Reformpädagogische Kräfte fordern seit langem mehr Gestaltungsfreiheit für die Einzelschule. Es wird jedoch immer deutlicher, dass die den Schulen von den Bundesländern mehr und mehr eingeräumte Selbstverantwortung (Hessen macht hier keine Ausnahme) zu Deregulierung und Privatisierung von Schulen führen soll, um letztlich den Staatshaushalt zu entlasten.

Unter der Überschrift „Selbstverwaltung der Schule“ wurden seit 1993 insbesondere Schulprogramm, Schulkonferenz und Budgetierung als Elemente für eine größere Selbstständigkeit von Schulen eingeführt. Der Schulgesetzentwurf 2004 will darüber hinaus mit einer „Experimentierklausel“ (§ 127 c) Berufsschulen die Möglichkeit einräumen, Modelle zur Weiterentwicklung der inneren und äußeren Schulverwaltung zu erproben. Der Trend geht bundesweit zur Entstaatlichung zumindest der Schulen der Sekundarstufe II, wobei die Berufsschulen eine Vorreiterrolle einnehmen werden. Schulen (Berufsschulen) sollen zukünftig sogenannte juristische Personen werden, d.h. Träger von Rechten und Pflichten sein (z.B. Gemeinnützige GmbH, Stiftung...). Sie können dann z.B. selbstständig Verträge schließen, Einstellungen und Entlassungen vornehmen... Die von Reformkräften und der GEW geforderte größere Eigenverantwortung und Gestaltungsfreiheit wird mit diesen Vorhaben in ihr Gegenteil verkehrt, da die Beteiligungsrechte der Kollegien beschnitten und die Befugnisse der Schulleitung erweitert werden sollen.

Die Rechtslage im Überblick

§ 127 a HSchG bestimmt die Grundsätze der Selbstverwaltung von Schule: Danach sind Schulen in der Planung und Durchführung des Unterrichts und des Schullebens selbständig, ebenso in der Erziehung und in der Verwaltung ihrer eigenen Angelegenheiten.

Pädagogische Eigenverantwortung und Schulprogramm

Die Schulprogrammentwicklung steht im Zentrum der Schulentwicklung in Hessen. Seit der Novellierung des Schulgesetzes 1997 sind die Schulen verpflichtet, sich ein Schulprogramm zu geben (§ 127 b HSchG). Durch ein Schulprogramm gestaltet die Schule den Rahmen, in dem sie ihre pädagogische Verantwortung wahrnimmt. Das Schulprogramm soll auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme mittelfristig die Ziele und das Arbeitsprogramm der Schule enthalten. Das Schulprogramm soll auch Aussagen über die erforderliche Zusammenarbeit der Lehrkräfte, den Beratungs- und Fortbildungsbedarf der Lehrkräfte sowie zur Organisations- und Personalentwicklung der Schule enthalten. Die Schule kann eigene Schwerpunkte setzen und sich ein besonderes Profil geben, wobei jedoch eine Abstimmung in der Region zu erfolgen hat (§ 127 b Abs.3 HSchG).

Die Umsetzung und Fortschreibung des Schulprogramms sowie die Qualität der eigenen schulischen Arbeit ist regelmäßig zu überprüfen (Evaluation § 127 b Abs. 3 HSchG).

Das Schulprogramm ist von der Schulkonferenz (§ 129 Ziffer 1 HSchG) auf der Grundlage eines Vorschlags der Gesamtkonferenz zu beschließen. Schulprogramm und Fortschreibung bedürfen der Zustimmung des Staatlichen Schulamts, das die Zustimmung nach § 127 b Abs. 4 HSchG versagen kann.

Da Schule im Wesentlichen von der Lehrerbearbeit bestimmt wird, ist die Qualität von Schule auch von der Personalentwicklung abhängig. Schulen wirken mehr als bisher bei der Personalentwicklung mit. Stellen können mit Bezug auf das Schulprogramm ausgeschrieben werden (§ 127 b Abs.4 HSchG).

Teilrechtsfähigkeit von Schulen

Nach wie vor sind Schulen nicht rechtsfähige öffentliche Anstalten (§ 127 a Abs. 2 HSchG), d.h. sie können grundsätzlich keine Rechtsgeschäfte im eigenen Namen abschließen. In Einzelfällen können die Schulen jedoch eigenwirtschaftlich tätig werden und selbstständig Verträge abschließen (§ 127 a Abs.2), z. B. für Betreuungsangebote oder Unterrichtsprojekte von zeitlich begrenztem Umfang. Voraussetzung ist allerdings, dass der Schule Mittel für einen bestimmten Zweck übertragen wurden und die Schule die Ermächtigung zum Abschluss die-

ser Rechtsgeschäfte erhalten hat. (Siehe hierzu auch das Stichwort „Schuletat“. Diese „Teilrechtsfähigkeit“ steht in engem Zusammenhang mit § 157 HSchG. Für bestimmte schulische Angebote ist eine Mischfinanzierung vorgesehen (Landesmittel, Mittel des Schulträgers, Drittmittel).

Budgetrecht

Den Schulen sollen vom Schulträger Mittel für die laufende Verwaltung und zur eigenen Bewirtschaftung übertragen werden (§ 127 a Abs.3 HSchG). Von dieser Möglichkeit der dezentralen Ressourcenverwaltung haben mittlerweile nahezu alle Schulträger Gebrauch gemacht, da die Budgetierung zu einem effektiveren Mitteleinsatz führt und Einsparungseffekte zur Folge hat. Einige Schulträger haben die Budgetierung der Mittel auch auf den Bereich Bauunterhaltung ausgedehnt.

Da das Schulgesetz nach wie vor zwischen innerer und äußerer Schulverwaltung unterscheidet, werden bislang nur Mittel für die laufende Verwaltung (Schulträger) budgetiert. Im Zusammenhang mit der sukzessiven Einführung der „Neuen Verwaltungssteuerung“ im öffentlichen Dienst des Landes Hessen gibt es Personalkostenbudgetierung mittlerweile auch im Bereich der inneren Schulverwaltung. Noch werden den Schulen Stellen und nicht ein bestimmtes Personalkostenbudget zugewiesen. Mit der Möglichkeit - in begrenztem Umfang - die Umwandlung von Stellen in Mittel zu beantragen, ist jedoch ein erstes Einfallstor geschaffen worden. Personalkostenbudgetierung auf der Ebene der Einzelschule hätte nachhaltige Auswirkungen nicht nur auf die Arbeit der jeweiligen Schule, sondern für das ganze Schulsystem. Im Rahmen ihres Beschlusses zur „Neuen Verwaltungssteuerung“ hat die GEW deutlich gemacht, dass sie eine solche Personalkostenbudgetierung ablehnt.

Was die GEW dazu meint

Die GEW befürwortet eine größere Selbständigkeit von Schule aus reformpädagogischer Sicht. Sie verkennt jedoch nicht die Ambivalenz dieses Prozesses, der insbesondere bei der Schulprogrammerstellung zum Ausdruck kommt.

– Für die Schulen kann der mit der Erstellung von Schulprogrammen verbundene Reflexionsprozess positiv sein. Die Erstellung von Schulprogrammen muss vom Primat der Pädagogik bestimmt sein. Pädagogische Frei-

räume müssen erhalten und weiterentwickelt werden.

– Defizite aufgrund fehlender Mittel- und Stellenzuweisung müssen aufgezeigt werden, da sie die pädagogische Arbeit beeinträchtigen. Schulen müssen in diesem Prozess der Selbstverständigung begleitet werden, und es muss ihnen genügend Zeit für die Schulprogrammarbeit eingeräumt werden.

– Schulprogramme dienen jedoch gleichzeitig der Kontrolle pädagogischer Arbeit und haben einen effizienteren Mitteleinsatz zum Ziel. Mit der Beschreibung der Einzelschule durch das Schulprogramm soll die Konkurrenz zwischen den Schulen angeheizt werden. Dies kann zur Herausbildung von Eliteschulen auf der einen Seite und zu Restschulen auf der anderen Seite führen. Ein solches Schul-Ranking durch Schulprogramme lehnt die GEW ab. Die GEW fordert, dass durch gesetzliche und ministerielle Rahmenvorgaben die Vergleichbarkeit von Schulen gewährleistet bleibt. Probleme, die sich aus dem sozialen Einzugsgebiet und der Zusammensetzung der Schülerschaft einer Schule ergeben, müssen durch verstärkten Mittel- und Personaleinsatz kompensiert werden.

Vor Ort wird Sachkostenbudgetierung in der Regel als Beitrag zur größeren Selbständigkeit und Eigenverantwortung von Schulen gesehen. Die GEW fordert jedoch, dass Mindeststandards für die sächliche und personelle Ausstattung von Schulen festzuschreiben sind und dass die Schulen qualifiziertes Verwaltungspersonal erhalten. Die Budgetierung von Bauunterhaltungskosten hält die GEW für sehr problematisch. Bei einer Gesamtwürdigung des Prozesses Autonomie/Selbständigkeit von Schule ist von einer Unumkehrbarkeit dieser schulpolitischen Entwicklung auszugehen. Wie weit diese Entwicklung gehen wird, wird in den nächsten Jahren an zahlreichen Punkten immer wieder neu politisch entschieden. Die GEW wird einer als „Reform“ verkauften betriebswirtschaftlichen Deformation der pädagogischen Veranstaltung Schule jeden möglichen Widerstand entgegensetzen.

Fundstellen

Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 2.8.2002 (GVBl. S. 465ff in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 1.1.

Köller/Achilles, Hessisches Schulgesetz, Kommentar, Stand Mai 2003

Die Schulkonferenz

Die Schulkonferenz ist nach § 128 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) das Gremium der gemeinsamen Beratung und Beschlussfassung einer Schule, in dem Lehrerinnen und Lehrer, Eltern und Schülerinnen und Schüler zusammenwirken. Sie berät über alle wichtigen Angelegenheiten der Schule und vermittelt bei Meinungsverschiedenheiten. In wichtigen Fragen des schulischen Lebens ist die Schulkonferenz das oberste Beschlussorgan. Die Angelegenheiten, über die die Schulkonferenz nach Anhörung oder mit Zustimmung der anderen Gremien (Gesamtkonferenz, Elternbeirat, Schülervertretung) die abschließende Entscheidung trifft, sind in § 129 HSchG abschließend aufgezählt. In den Angelegenheiten des § 130 HSchG hat die Schulkonferenz dagegen nur ein Anhörungsrecht.

Entscheidungsrechte der Schulkonferenz

Die Schulkonferenz entscheidet gemäß § 129 HSchG über:

1. das Schulprogramm (§ 127b),
2. Grundsätze für die Einrichtung und den Umfang freiwilliger Unterrichts- und Betreuungsangebote,
3. die Ersetzung der Förderstufe an verbundenen Haupt- und Realschulen (§ 23 Abs. 7) sowie ihre Ersetzung oder Ergänzung an schulformbezogenen Gesamtschulen durch eine schulformbezogene Organisation der Jahrgangsstufen 5 und 6 (§ 26 Abs. 2),
4. Grundsätze für Hausaufgaben und Klassenarbeiten,
5. die Stellung des Antrags auf Durchführung eines Schulversuchs oder der Umwandlung einer Schule in eine Versuchsschule (§ 14 Abs. 3),
6. Grundsätze für die Mitarbeit von Eltern und anderen Personen im Unterricht und bei sonstigen Schulveranstaltungen (§ 16 Abs. 4),
7. Grundsätze der Zusammenarbeit mit anderen Schulen und außerschulischen Einrichtungen sowie für Vereinbarungen mit Dritten im Rahmen von Projekten zur Öffnung der Schule, der Organisation des Schüleraustausches und internationaler Zusammenarbeit sowie über die Vereinbarung zu Schulpartnerschaften und schulinterne Grundsätze für Schulfahrten und Wandertage,

8. den schuleigenen Haushalt im Rahmen der Richtlinien (§ 127 a Abs. 3),
9. die Verteilung des Unterrichts auf sechs statt auf fünf Wochentage (§ 9 Abs. 4) und die Durchführung besonderer Schulveranstaltungen,
10. Schulordnungen zur Regelung des geordneten Ablaufs des äußeren Schulbetriebs einschließlich der Regelungen über
 - a) die Einrichtung von Schulkiosken und das zulässige Warenangebot,
 - b) die Vergabe von Räumen und sonstigen schulischen Einrichtungen außerhalb des Unterrichts an schulische Gremien der Schülerinnen und Schüler und der Eltern im Einvernehmen mit dem Schulträger,
 - c) Grundsätze zur Betätigung von Schülergruppen in der Schule (§ 126 Abs. 3),
11. Stellungnahmen und Empfehlungen zu Beschwerden von Schülerinnen und Schülern, Eltern, Auszubildenden und Arbeitgebern, sofern der Vorgang eine für die Schule und über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung hat.“

Entscheidungen der Schulkonferenz in den Punkten 1 bis 6 bedürfen der Zustimmung des Schulelternbeirats und der Schülervertretung; vor Entscheidungen in den Punkten 7, 9 und 10 sind der Schulelternbeirat und die Schülervertretung anzuhören (§ 110 und § 122 HSchG). Die Gesamtkonferenz muss vor allen Entscheidungen der Schulkonferenz angehört werden. Umgekehrt ist die Schulkonferenz in einigen Angelegenheiten anzuhören, die von der Gesamtkonferenz, dem Schulträger oder der Schulaufsicht entschieden werden (§ 129 HSchG). Dazu gehören unter anderem die Errichtung oder Beendigung eines Schulversuchs, das Angebot einer Vorklasse, einer Kleinklasse für Erziehungshilfe oder einer Sprachheilklasse, größere bauliche Maßnahmen, die Verlegung von Schulstufen oder -zweigen, Jahrgangsstufen oder einzelnen Klassen an eine andere Schule oder die Unterbringung in anderen Gebäuden außerhalb des Schulgeländes, die Namensgebung für die Schule und nach § 89 Abs.3 HSchG, die endgültige Beauftragung der Schulleiterin oder des Schulleiters.

Neben diesen gesetzlichen Aufgaben, die das Schulgesetz der Schulkonferenz übertragen hat, hat jede Schulkonferenz natürlich einen breiten Gestaltungsspielraum, wie sie ihre Arbeit definiert und erledigt. Im Gegensatz zur Teilnahme von Eltern und Schülervertretern an den Ge-

samtkonferenzen oder von Lehrkräften an einer Elternberatungsitzung sind die Gruppen in der Schulkonferenz so weit paritätisch vertreten, dass ein echter Dialog zu Stande kommen kann, die Wahrnehmung und die Erwartungen der verschiedenen Gruppen offen ausgetauscht und Entscheidungsprozesse transparenter und demokratischer gestaltet werden können.

Zusammensetzung und Wahl der Schulkonferenz

Die Schulkonferenz besteht in allen Schulformen und Schulstufen zur Hälfte aus Lehrerinnen und Lehrern. Dazu kommt die Schulleiterin oder der Schulleiter als Vorsitzende oder Vorsitzender, so dass die Lehrkräfte im Prinzip eine Mehrheit in der Schulkonferenz haben. Deshalb sieht das Gesetz vor, dass eine Reihe von Entscheidungen der Schulkonferenz erst nach einer Bestätigung durch Eltern- und Schülervertretung gültig sind.

Die Hälfte der Sitze, die den anderen Gruppen zusteht, wechselt je nach Schulstufe:

- Jahrgangsstufen 1 bis 4 oder 6: Eltern 100%
- Jahrgangsstufen 5 oder 7 bis 9/10: Eltern 60%, Schülerinnen und Schüler 40%
- Jahrgangsstufen 11 bis 13: Eltern 50%, Schülerinnen und Schüler 50%
- berufliche Schulen: Eltern 20%, Schülerinnen und Schüler 80%
- Schulen für Erwachsene: Studierende 100%.

An Sonderschulen gehen die Sitze der Schülerinnen und Schüler an die Eltern über, „wenn die Art des sonderpädagogischen Förderbedarfs (...) ihre Beteiligung ausschließt.“

Die Zahl der Mitglieder beträgt höchstens 25, mindestens jedoch 11. An beruflichen Schulen sind zusätzlich je zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit beratender Stimme Mitglied der Schulkonferenz.

Einzelheiten über die Zahl der Mitglieder der Schulkonferenz sind in der Konferenzordnung (§ 2) geregelt, die auch die Ausführungsbestimmungen zum Wahlverfahren (§ 3 - § 9) und zur Arbeitsweise der Schulkonferenz (§ 10 - § 16) enthält.

Die Gesamtkonferenz, der Schulelternbeirat und die Schülervertretung wählen ihre jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter in der Regel nach dem Mehrheitswahlrecht (Personenwahl) für die Dauer von zwei Jahren, auf Antrag kann auch nach dem Verhältniswahlrecht (Listenwahl) gewählt werden. Für verhinderte oder ausschei-

dende Mitglieder rücken Ersatzmitglieder - in der Reihenfolge der auf sie bei der Wahl entfallenen Stimmen - nach. Wenn die Lehrkräfte an kleinen Schulen keine Ersatzmitglieder wählen können, kann bei Abwesenheit - nach schriftlicher Beauftragung - die Stimme auf eine anwesende Lehrkraft übertragen werden.

Für die „Lehrerbank“ sind auch Sozialpädagoginnen und -pädagogen und Erzieherinnen und Erzieher an Sonderschulen wählbar. Elternvertreterinnen und Elternvertreter müssen nicht dem Schulelternbeirat, Schülervertreterinnen und Schülervertreter nicht der Schülervertretung angehören, jedoch mindestens die Jahrgangsstufe 8 erreicht haben. Das Wahlausschreiben muss deshalb allen Eltern bzw. Sorgeberechtigten und allen Schülerinnen und Schülern ab Klasse 8 zur Kenntnis gebracht werden, weil sonst nur die Mitglieder des Schulelternbeirats (Elternbeiräte) und der Schülervertretung (Klassensprecher) gewählt werden könnten. Wenn eine Gruppe keine Vertretung wählt, bleiben die Sitze unbesetzt, die Schulkonferenz wird entsprechend kleiner. Auf Protest der GEW stieß die 1999 neu eingefügte Regelung für die beruflichen Schulen, wonach es keine Schulkonferenz gibt, wenn keine Vertreterinnen und Vertreter der Eltern oder der Schülerinnen und Schüler gewählt werden (§ 131 Abs. 5).

Die Arbeitsweise der Schulkonferenz

Die Schulkonferenz tagt nichtöffentlich mindestens zweimal im Schulhalbjahr nach 17 Uhr. Sie kann beschließen, dass die Sitzungen für Ersatzmitglieder der Schulkonferenz sowie Mitglieder der Gesamtkonferenz, des Schulelternbeirats und des Schüler- oder Studierendenrats öffentlich sind. Sie ist bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder beschlussfähig. Beschlüsse der Schulkonferenz bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Schulleiters oder der Schulleiterin.

Die Mitglieder der Schulkonferenz sind an Aufträge und Weisungen nicht gebunden. Über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, haben sie auch nach Beendigung ihrer Amtszeit Verschwiegenheit zu wahren.

Die Einladungsfrist beträgt 10 Tage. Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder oder einer Personengruppe hat die Schulleiterin oder der Schulleiter die Schulkonferenz unverzüglich unter Angabe der zu beratenden Gegenstände einzuberufen. Die Mitglieder der Schulkonferenz haben das

Recht, an den Sitzungen der Gesamtkonferenz und deren Teilkonferenzen mit Ausnahme der Zeugnis- und Versetzungskonferenzen sowie der Eltern- und Schülervertretung mit beratender Stimme teilzunehmen.

Was die GEW dazu meint

Schulkonferenzen gibt es in Hessen erst seit 1992. Die GEW hat die Einführung der Schulkonferenz seinerzeit als Chance für eine verstärkte Kommunikation aller Gruppen, die an der Gestaltung des schulischen Alltags beteiligt sind, und für mehr Demokratie und Transparenz der Entscheidungen begrüßt. Sie hat alle Beteiligten aufgefordert, die Schulkonferenz entsprechend mit Leben zu erfüllen. Viele Schulkonferenzen haben sich nicht nur auf die gesetzlichen Aufgaben beschränkt, sondern in der Auseinandersetzung um die Entwicklung und Ausstattung der Schulen und in Konflikten mutig und offen Position bezogen. Die GEW hat jedoch auch davor gewarnt, dass die Schulkonferenz im Kontext marktwirtschaftlicher Autonomiekonzepte genutzt werden kann, um die Position der Schulleitung zu stärken und die Beteiligungsrechte von Gesamtkonferenz, Eltern- und Schülervertretung zu schwächen. Aus diesem Grund kritisierte die GEW die starke Stellung des Schulleiters oder der Schulleiterin (Vorsitz qua Amt, ausschlaggebende Stimme bei Stimmengleichheit) und die eingeschränkte Öffentlichkeit. Die Kritik der GEW am ursprünglichen Ausschluss von Erzieherinnen und Erziehern und den unpraktikablen Regelungen für Ersatzmitglieder wurde bei der Novellierung des Schulgesetzes 1997 berücksichtigt.

Die Novellierung des Schulgesetzes durch die CDU/FDP-Koalition 1999 wurde von der GEW heftig kritisiert. Die Verlagerung einer Reihe von Entscheidungsrechten der Schulkonferenz auf die Gesamtkonferenz stellt für die GEW „einen Rückschritt auf dem Weg zu demokratischen Entscheidungsstrukturen dar. Dabei steht für die GEW die Fachkompetenz der Gesamtkonferenz völlig außer Frage. Für die notwendige Akzeptanz solcher Entscheidungen in der Schulgemeinde ist jedoch der demokratische Diskussions- und Entscheidungsprozess zwischen den beteiligten Interessengruppen unbedingt erforderlich. Die Absicht von CDU und FDP, sogar die Entscheidung über den Schulhaushalt aus der Verantwortung der Schulkonferenz in die alleinige Kompetenz der Schulleitung zu verlagern, wurde erst in letzter Minute aufgegeben. Die Schulkonferenz - so vermutete Professor

Karl Christoph Lingelbach bei der öffentlichen Anhörung der GEW zur Novellierung des Schulgesetzes 1999 - werde offensichtlich die Schulkonferenz nur noch gebraucht, „wenn es darum geht, Reformen rückgängig zu machen“: Die mögliche Abschaffung von Förderstufen zugunsten schulformbezogener Klassen 5 und 6 war das einzige Recht, das die Schulkonferenz bei der durch die Novellierung 1999 hinzugewonnen hat.

Gestrichen wurde 1999 auch die Beteiligung der Schulkonferenz bei der Besetzung von Schulleiterstellen durch einen „Findungsausschuss“. Nach der jüngsten Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG), die die Mitbestimmung der Gesamtpersonalräte bei der Besetzung von Schulleiterstellen beseitigt hat, ist die Anhörung der Schulkonferenz vor der endgültigen Beauftragung einer Schulleiterin oder Schulleiters nach § 89 Abs.3 HSchG der letzte traurige Rest demokratischer Beteiligung der Schulgemeinde an der Besetzung von Schulleiterstellen. Dass sich Schulkonferenzen jedoch nicht für fragwürdige politische Entscheidungen instrumentalisieren lassen, zeigen die Stellungnahmen zu umstrittenen bildungs- und schulpolitischen Weichenstellungen der CDU: Bei der Einführung von Ziffernnoten im schon im 2. Schuljahr meldeten sich Schulkonferenzen in öffentlichen Erklärungen und Protestbriefen genauso zu Wort wie gegen die Streichung von 1.000 Lehrerstellen durch die „Operation Sichere Zukunft“.

Fundstellen

Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 17.6.1992
Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 17.6.1992 (GVBl. I 1992, S. 233) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 2.8.2002/30.6.1999 (GVBl. I 1999, S. 354) in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 1.1

Konferenzordnung in der Fassung vom 8.6.1998, in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt.2.2

Köller/Archilles, Hessisches Schulgesetz, Kommentar, Stand: Mai 2003, Wiesbaden

Adelheid Viesel/Angelika Spreng/Rainer Haase, Hessisches Schulgesetz, Textausgabe mit Einführung und Erläuterungen, Luchterhand Verlag, Neuwied 1993

Der Personalrat

Christa Z. teilt am Freitag ihrer Schule mit, dass sie erkrankt ist. Sie muss wegen heftiger Zahnbeschwerden zum Zahnarzt. Am folgenden Montag zwingt sie starke Migräne erneut zu einer Krankmeldung. Die Schulleiterin verlangt ein Attest. Kollegin Z. wendet sich an den Personalrat.

Hanne M. ist Lehrerin an der Martin-Buber-Schule. Sie unterrichtet mit ihrem Einverständnis fachfremd Englisch. Sie hat an zwei Tagen Nachmittagsunterricht und bereits in der ersten Schulwoche zwei Vertretungsstunden. Sie fühlt sich ungerecht behandelt.

Michal K. möchte gerne fünf Stunden reduzieren. Er ist zwar verheiratet, aber kinderlos. Muss ihm der Schulleiter die Teilzeitarbeit genehmigen? Kann der Personalrat helfen, wenn der Antrag abgelehnt werden soll?

Personalvertretung in der Schule

Das Recht auf Personalvertretungen auch im öffentlichen Dienst ist in Artikel 37 der Hessischen Verfassung (HV) verankert. Den Personalvertretungen wird in Art. 37 Abs. 2 HV das Recht eingeräumt, gleichberechtigt in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mitzubestimmen. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Hessen wählen alle vier Jahre im Mai ihre Personalvertretungen. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Personalräte sind im "Hessischen Personalvertretungsgesetz" (HPVG) geregelt.

Jede Schule (mit mindestens 5 Wahlberechtigten) hat „ihren“ (Schul-)Personalrat, der die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Schulleiterin oder dem Schulleiter vertritt. Dies ist ein Recht, kein Automatismus. Leider gibt es Fälle, in denen kein Schulpersonalrat gewählt werden kann, weil niemand kandidieren will. Also: Kandidieren und wählen muß man, damit es den Schulpersonalrat als wichtige örtliche Interessenvertretung gibt.

Neben den Schulpersonalräten und den Personalräten an den Studienseminaren werden die Gesamtpersonalräte der Lehrerinnen und Lehrer bei den Staatlichen Schulämtern (GPRLL) und als Stufenvertretung der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Kultusminis-

terium (HPRLL) gewählt. Verhandlungspartner des GPRLL ist das Staatliche Schulamt, der HPRLL verhandelt mit dem Kultusminister.

Der GPRLL ist für Angelegenheiten, die mehrere Schulen im Bereich eines Schulamtes betreffen zuständig. Diese sind u.a. Versetzungen innerhalb des Schulamtsbezirks und Abordnungen, Besetzung einer stellvertretenden Schulleiterstelle, Verfügungen des Schulamtes. Der HPRLL ist vom HKM bei allen Erlassen und Verordnungen, die die Beschäftigten betreffen, zu beteiligen. Weiterhin werden Angelegenheiten, bei denen sich die Schulleiterin oder der Schulleiter nicht mit dem PR einigen konnte und die der Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegen "in der Stufe" zwischen HKM und HPRLL erneut verhandelt.

Die Aufgaben des Personalrats

Mindestens einmal im Monat, bei Bedarf auch häufiger, lädt der PR die Schulleiterin oder den Schulleiter zu einer Besprechung ein, in der alle wesentliche Angelegenheiten, die die Beschäftigten betreffen, erörtert werden. Das Gesetz (HPVG) verpflichtet Personalrat und Schulleiterin oder Schulleiter mit "dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln".

Zu diesen allgemeinen Aufgaben gehören u.a.:

- Überwachung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Religion, Geschlecht, Abstammung, gewerkschaftliche Betätigung, ...) - § 61
- Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Regelungen zugunsten der Beschäftigten - § 62 Abs. 1 Pkt. 2
- Entgegennahme von Beschwerden und Anregungen der Beschäftigten - § 62 Abs. 1 Pkt. 3
- Gleichstellung der Frauen - § 62 Abs. 1 Pkt. 6
- Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte - § 62 Abs. 1 Pkt. 4

In wesentlichen Angelegenheiten hat der Personalrat ein Mitbestimmungs- oder Mitwirkungs-

recht.

Hierzu gehören u.a.:

- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen - § 74 Abs. 1 Pkt. 6
- Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten - § 74 Abs. 1 Pkt. 7
- allgemeine Grundsätze der Fortbildung - § 74 Abs. 1 Pkt. 8
- Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung von techn. Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen - § 74 Abs. 1 Pkt. 17
- Ersatzansprüche (z.B. verlorener Schulschlüssel) gegen den Beschäftigten - § 75 Abs. 2
- Einstellung, Entlassung (oder Kündigung), Beförderung (ausgenommen Schulleiter/in) - § 77 Abs. 1
- Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand - § 78
- Versetzung oder Abordnung (mehr als 12 Monate im Bereich eines Schulamtes, Teilabordnungen mit weniger als der Hälfte bis zu zwei Schuljahren) - §§ 77 Abs. 1 und 91 Abs. 4
- Ablehnung des Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach §§ 85a oder f des HBG - § 77 Abs. 1
- Beurteilungsrichtlinien (z.B. Grundlage für Beförderung) - § 77 Abs. 2
- Einführung oder Änderung der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten - § 81 Abs. 1
- Privatisierung von Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten erfolgte - § 81 Abs. 1

Die Eingangsfälle führen zu drei typischen Aufgabenfeldern des Personalrats: Beratung von

Kolleginnen und Kollegen, Verhandlungen mit der Dienststellenleitung und Wahrnehmung von qualifizierten Beteiligungsrechten.

Christa Z. erhält die Auskunft, dass sie der Anforderung, ein Attest beizubringen, nachkommen muss. Die Vorlage eines Attestes kann spätestens am vierten Kalendertag – nicht Arbeitstag – einer Erkrankung verlangt werden. Das Wochenende zwischen Freitag und Montag zählt also mit. Dass am Freitag ein anderer Grund für die Arbeitsunfähigkeit gegeben war als am Montag, spielt nach herrschender Auffassung keine Rolle.

Im Fall der Kollegin Hanna M. kommt der Personalrat zu der Überzeugung, dass sie im Vergleich zur Mehrheit des Kollegiums durch fachfremden Einsatz, Nachmittagsunterricht und zahlreiche Vertretungsstunden höher als andere belastet ist. Im nächsten gemeinsamen Gespräch mit der Schulleitung wird er fordern, dass dies beim weiteren Unterrichts- und Vertretungseinsatz berücksichtigt wird.

Dem Kollegen Michael K. erläutert der Personalrat zunächst, dass der Antrag auf Stundenreduzierung, d.h. Teilzeitbeschäftigung auf dem Dienstweg an das Staatliche Schulamt zu richten ist. Der Schulleiter gibt dazu eine Stellungnahme ab, z. B. zur Frage des Fachbedarfs, entscheidet aber nicht. Will das Staatliche Schulamt ablehnen, so hat der Personalrat mitzubestimmen, d.h. eine Ablehnung ohne Zustimmung des Personalrats wäre unwirksam.

Die Personalversammlung

Mindestens einmal im Jahr muss der PR zu einer Personalversammlung einladen und einen Tätigkeitsbericht abgeben. Die Personalversammlung kann Anträge unterbreiten und zu den Beschlüssen des PR Stellung beziehen. Der PR kann weitere Personalversammlungen durchführen, auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten ist er hierzu verpflichtet.

Die Personalversammlung kann somit Einfluss auf die Personalratsarbeit nehmen, sie kann den PR kritisieren aber auch mit ihrem Votum den Rücken stärken.

Personalrat und Gewerkschaft

Die GEW unterstützt die Personalräte in ihrer Arbeit. Regelmäßige Schulungen der PR-Mitglieder vertiefen rechtliche Kenntnisse und infor-

mieren über wichtige Punkte im Beamten- und Angestelltenrecht, Datenschutz, Arbeitsschutz u.a.. Zur Koordinierung der Arbeit werden Treffen der Personalräte auf den verschiedenen Ebenen und ein Informationsaustausch organisiert. Zu aktuellen Themen werden den Personalräten Informationen der Landesrechtsstelle der GEW zur Verfügung gestellt. Auch bei Einzelfragen oder "schwierigen Fällen" bieten Rechtsstelle, Rechtsberater und GEW-Vorstandsmitglieder ihre Hilfe an.

Was die GEW dazu meint:

Obwohl der Art. 37 HV seit Jahrzehnten unverändert den Grundsatz einer gleichberechtigten Mitbestimmung formuliert, hat sich das Hessische Personalvertretungsgesetz, das die Rechtsstellung der Personalräte sowie Inhalt und Umfang der Beteiligungsrechte im einzelnen regelt, wiederholt, in einigen Teilen grundlegend gewandelt. Während es bis Mitte der achtziger Jahre einen zwar verhaltenen aber kontinuierlichen Ausbau von Beteiligungsrechten gegeben hat, sind die Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte und die Qualität ihrer Beteiligungsrechte in den Phasen konservativer Mehrheiten im hessischen Landtag regelmäßig verschlechtert worden. Solche massiven Einschnitte gab es bereits durch die HPVG-Novellierungen der Jahre 1988 und 1999.

Mit dem „zweiten Gesetz zu Beschleunigung von Entscheidungsprozessen in der öffentlichen Verwaltung“ vom 18. Dezember 2003 hat die CDU-Mehrheit im Hessischen Landtag noch einmal einschneidende Verschlechterungen der Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte und der Beteiligungsrechte durchgesetzt. Diese erneuten Eingriffe in die Substanz der „gleichberechtigten Beteiligung“ verletzen nach Auffassung des DGB, der GEW und der anderen Gewerk-

schaften des öffentlichen Dienstes sowohl verbindliches Rahmenrecht des Bundes als auch Artikel 37 der Hessischen Verfassung (s.o.). Eine verfassungsrechtliche Überprüfung vor dem hessischen Staatsgerichtshof streben wir an.

Der Kampf um Veränderungen im Personalvertretungsrecht ist vor allem jedoch eine politische Aufgabe. Trotz der Rückschläge der letzten Jahre wird sich die GEW in Zusammenarbeit mit dem DGB und den Gewerkschaften des ÖD weiterhin für den Erhalt bzw. Ausbau einer "gleichberechtigten Mitbestimmung im sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen" (Art. 37 der Hessischen Verfassung) einsetzen. Dies bedarf jedoch einer breiten Unterstützung der Beschäftigten, um deren Interessen es im Rahmen der Personalvertretung geht.

Wir fordern alle Beschäftigten auf, ihr demokratisches Grundrecht auf Mitbestimmung wahrzunehmen und sich zusammen mit den Personalräten aktiv an der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes Schule zu beteiligen. Eine erfolgreiche Tätigkeit der Personalvertretung ist wesentlich auch von der Beteiligung und Unterstützung der Beschäftigten abhängig!

Fundstellen

Hessisches Personalvertretungsgesetz vom 24.3.1988, (GVBl. 1988 I S. 103) zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2003, GVBl. I S. 494 und 513;
DGB/GEW-Textausgabe mit Wahlordnung, 10. Auflage, Frankfurt/M. 2003

Kommentar zum Hessischen Bedienstetenrecht – Teil I Personalvertretungsrecht, GVBl. I S. 494 und 513;

Effektive Interessenvertretung, Handlungshilfe der GEW für Personalräte, hrsg. GEW Hauptvorstand, 2004

Eltern und Schule

Probleme

Peters Eltern protestieren gegen die Note im Fach Mathematik. Sie fordern den Lehrer auf, die Zeugnisnote zu verbessern.

In „A-Stadt“ entfachen einzelne Eltern eine Kampagne gegen den Besuch eines gesellschaftskritischen Theaterstücks. Sie verlangen die Absetzung des fest eingeplanten Besuches.

In „B-Dorf“ lehnen die Eltern bestimmte Teile eines Biologiebuches ab. Sie bestehen darauf, ein anderes Buch zu verwenden.

Christas Mutter will beim Unterricht zuschauen und sogar helfen.

Die Rechtslage im Überblick

Eltern haben in Hessens Schulen z.T. recht weitreichende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Das kollektive Mitbestimmungsrecht der Eltern ist in Hessen - im Gegensatz zu anderen Länderverfassungen - ausdrücklich geregelt - vgl. Art. 56 Abs. 6 und 7 der Hessischen Verfassung (HV).

Inhalte und Verfahren sind im Hessischen Schulgesetz (HSchG) im Achten Teil „Eltern“ näher bestimmt.

Seit der Einführung der Schulkonferenzen im Jahr 1993 sind die Eltern auch in diesem Gremium an der Selbstverwaltung der Schule wesentlich beteiligt. Die Regelungen finden sich im Hessisches Schulgesetz, Zehnter Teil, 2. Abschnitt „Schulkonferenz“. Die Einwirkungsmöglichkeiten der Eltern über dieses Gremium sind immer noch umfangreich, auch wenn die letzte Schulgesetznovellierung im Jahr 1999 eine Reihe von früher gegebenen Beteiligungsrechten eingeschränkt hat.

Weitere wichtige Hinweise auf Beteiligungsmöglichkeiten finden sich ebenfalls im Hessischen Schulgesetz und in den Verordnungen zum Hessischen Schulgesetz (Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter, für sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Konferenzordnung, Wahlordnung für die Wahl zu den Elternvertretungen). Für unsere Eingangsfälle ergibt sich aus den einschlägigen Regelungen:

Peters Lehrer verantwortet dessen Mathematiknote allein, es sei denn, die Schulaufsichtsbehörden heben die Bewertung auf, weil wesentli-

che Verfahrensvorschriften verletzt, von unrichtigen Voraussetzungen oder sachfremden Erwägungen ausgegangen oder gegen allgemein anerkannte pädagogische Grundsätze oder Bewertungsmaßstäbe oder gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Schüler verstoßen wurde (§ 93 Abs. 3 HSchG).

Wenn die Schulleitung der betreffenden Schule in „A-Stadt“ zuvor klargestellt hat, dass es sich um eine schulische Veranstaltung handelt, so obliegen alle Weisungs- und Leitungsbefugnisse den begleitenden Lehrern. Die Teilnahme ist für alle Schüler verbindlich. Dies ergibt sich aus der geltenden Aufsichtsverordnung.

Auch wenn der Kultusminister das betreffende Biologiebuch offiziell zugelassen hat, ist die Schule in „B-Dorf“ verpflichtet, dem Schulleiternbeirat Gelegenheit zur Stellungnahme zu der Verwendung des umstrittenen Biologiebuches zu geben. Verweigert der Schulleiternbeirat die Zustimmung, so kann die Schulleiterin oder der Schulleiter im Benehmen mit der Lehrerkonferenz die endgültige Entscheidung des Staatlichen Schulamtes beantragen (vgl. § 110, Abs. 3 Abs. 3 HSchG).

Der Schulleiter kann gestatten, dass Christas Mutter mit Zustimmung des unterrichtenden Lehrers den Unterricht besucht. Will der Lehrer sie zum Unterricht heranziehen, so muss er etwaige Grundsatzbeschlüsse der Schulkonferenz beachten und rechtzeitig die Zustimmung der Schulleiterin oder des Schulleiters einholen. Für Grundschulen gibt es besondere Regelungen, vgl. §§ 17 ff. HSchG, § 129 Abs. 6 HSchG, sowie § 10 der Verordnung zur Ausgestaltung der Grundstufe.

Was die GEW dazu meint

In der Demokratie ist die Schule keine gesellschaftliche Insel nur für die unmittelbar Beteiligten: Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer. Auf die Erziehung von Kindern wirken vielfältige Einflüsse ein, die auch die Erziehungsprozesse in der Schule maßgeblich mitgestalten. Entgegen mancher Hoffnung oder auch populärer Befürchtung sind die Einflussmöglichkeiten der Schule auf die Erziehung relativ gering. Sie stehen in keinem Verhältnis zu dem, was Eltern und Familie fördernd oder hemmend für Kinder bedeuten. Und weil das so ist, muss der Schule und ihren Lehrkräften daran gelegen sein, dass die Eltern ihrer Schüler/innen sich im gemein-

samen Erziehungsauftrag engagieren. Diesen Wunsch äußern heißt zugleich, für Elternmitbestimmung in der Schule einzutreten. Sie ist eine unbestrittene pädagogische Notwendigkeit.

Leider klaffen Wunsch und Wirklichkeit vielfach noch auseinander. Wenn sich dies ändern soll, ist zunächst einmal eine nüchterne Bestandsaufnahme nötig. Die Wirklichkeit ist vielfach geprägt von Elementen des Misstrauens, von Konkurrenz und von einem wechselseitigen Unverständnis, das die demokratische Forderung nach Elternmitbestimmung in der Schule bisweilen zur Leerformel verkommen lässt. Die fortgeschrittene Verrechtlichung der elterlichen Einflussmöglichkeiten auf die Schule hat in der Vergangenheit zunehmend zu einer Distanzierung der Elternmehrheit von den formalisierten Mitwirkungsprozessen geführt. Eine Schule, die als öffentliche Einrichtung immer stärker einen Behördencharakter annimmt, ist oftmals nur solchen Eltern zugänglich, die die erforderlichen Techniken solcher genormter Kontakte beherrschen. Vielfach sind dann solche Eltern in Vertreterfunktionen gelangt, die ihre sehr spezifischen, an traditionellen Formen und Vorstellungen orientierten schulpolitischen Interessen mit den Mitteln des Elternmandats durchsetzen wollten. Deshalb ist es auch im Interesse der Lehrerinnen und Lehrer, engagierte, aufgeschlossene und kooperative Eltern insbesondere für die Vertretungsorgane zu gewinnen. Elternarbeit durch Lehrerinnen und Lehrer kostet zwar Zeit, aber sie lohnt sich.

„Elternarbeit ist wichtig“

Das Elternmitbestimmungsrecht bietet durch die Einrichtung von Vertretungsorganen auf allen Ebenen weitreichende Möglichkeiten der Information und der Elternmitwirkung auf den Schulalltag im Rahmen des pädagogischen Gesprächs. Ausgeschlossen sind in diesen Vorschriften allerdings Aufsichts- oder Weisungsbefugnisse der Eltern gegenüber Lehrer/innen. Richtig verstandene Elternmitwirkung soll in der Praxis dazu führen, die Schule transparenter zu machen, ihre Probleme offener zu diskutieren, sowie Eltern und Lehrer/innen zu ermöglichen, gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln. Lehrer/innen wissen, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Eltern Verständnis für die Probleme des jeweiligen Partners weckt, Vorurteile abbaut und Statusunsicherheiten beseitigt. Eine gelungene Zusammenarbeit zwischen

Eltern und Lehrer/innen macht die Schule insgesamt stärker.

Sinnvolle Elternarbeit, d. h. das sinnvolle Zusammenwirken zweier gleichrangiger Erziehungsträger zum Wohl des einen Kindes, basiert auf dem Maß der tatsächlichen gegenseitigen Ansprechbarkeit der Beteiligten, der rechtzeitigen und umfassenden Information, sowie der Bereitschaft zu deutlichen und fairen Rückmeldungen.

Ohne Zweifel bedeutet die intensive Wahrnehmung der Beratung und Mitwirkung der Eltern eine erhebliche Mehrbelastung, die allerdings - wie viele andere Aufgaben auch - immer noch nicht genügend Eingang in die öffentliche Arbeitszeitdiskussion der Lehrer/innen gefunden hat.

Das rechtlich formale Instrumentarium bietet in der Regel nur den äußeren Rahmen für Entscheidungen, liefert im Einzelfall jedoch meist noch keine Lösungen. Deshalb gibt es für die eingangs geschilderten Problemfälle keine formalen Allheilmittel.

Keine Angst vor Elternabenden

Ein mitunter etwas heikles Terrain im Feld der Lehrertätigkeit sind Elternabende. Eigentlich eine Angelegenheit, mit der Lehrerinnen oder Lehrer gar nichts zu tun haben, denn Elternabende sind, wie der Name sagt, Angelegenheit der Eltern. Zumindest wenn man streng nach Recht und Gesetz geht, ist - wie überall im Schulleben - nahezu alles en detail regelt.

Deshalb Tipp 1: GEW-Ordner oder CD-Rom Dienst- und Schulrecht Hessen besorgen, dort sind die wichtigsten Bestimmungen schnell zu finden.

Einfach ist es, wenn es bereits einen Elternbeirat gibt. Mit dem sollte man sich schnell in Verbindung setzen, um Termin und Tagesordnung abzusprechen. Dieser muss die Einladungen schreiben, die Aufgabe der Lehrkraft ist nur, diese eventuell zu kopieren und in der Klasse zu verteilen. Schwieriger wird es, wenn die Klasse neu gebildet wurde. Dann ist es die Aufgabe der Klassenlehrerin/des Klassenlehrers zur Wahl des Klassenelternbeirats einzuladen. In diesem Fall unbedingt vorher Fristen, Einladungsschreiben, Wählerliste, Wahlzettel etc. mit der Schulleitung absprechen. Diese muss formal

auch die Lehrkraft mit der Durchführung der Wahl beauftragen.

Deshalb Tipp 2: Bei Erstwahlen zum Elternbeirat vor Einleitung irgendeiner Maßnahme mit der Schulleitung Kontakt aufnehmen.

Ist ein Klassenelternbeirat gewählt, ist die Lehrerin/der Lehrer nur noch Gast in der Versammlung. So zumindest die Gesetzlage. Manchmal bleibt aber der Lehrkraft nichts anderes übrig, als selbst den Elternabend in die Hand zu nehmen, weil Eltern dazu nicht in der Lage sind.

Tipp 3: Viele Schulen beginnen den Elternabend mit einer gemeinsamen Infoveranstaltung für alle Klassen oder einen Jahrgang. Hier kann ein Vertreter der Schulleitung die Eltern über die wichtigsten Bestimmungen und Regelungen informieren. In § 72 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) finden sich die wichtigsten Informationsrechte der Eltern. Die §§ 100-107 des HSchG regeln die Wahl von Elternbeiräten. Außerdem sollte man sich die „Wahlordnung für die Wahl zu den Elternvertretungen“ besorgen (Fundstelle siehe Ende des Artikels).

Tipp 4: Eine lockere Vorstellungsrunde zu Beginn, vielleicht unterstützt durch vorbereitete Namensschilder (die man vorher mit den Schülerinnen und Schülern anfertigen kann), empfiehlt sich unbedingt.

Zu Beginn jedes Schuljahres ist die Schule verpflichtet, die Eltern auf eine Menge gesetzlicher Bestimmungen, wie Aufsichtsregelungen, Epochalunterricht, Notengebung, Fehlzeiten usw. und auf wichtige Regeln der Schulordnung hinzuweisen. Dazu Kontakt mit anderen Klassenlehrerinnen und Klassenlehrern aufnehmen, vielleicht gibt es Infoblätter, die man verteilen kann.

Ein weiterer wichtiger Punkt sind die Informationen der Klassenlehrerin/des Klassenlehrers. Es empfiehlt sich, diesen Punkt sorgfältig, vielleicht mit einer kleinen Checkliste, vorzubereiten. Eine Liste mit Auswahlthemen findet sich am Ende des Artikels. Der Bericht wird lebendiger, wenn Fachkollegen diesen ergänzen.

Deshalb Tipp 5: Fachlehrerinnen/Fachlehrer einladen, die ihrerseits über ihren Unterricht informieren.

Dabei bedenken: Die Aufnahmefähigkeit vieler

Eltern am Abend eines Arbeitstages ist oft nicht mehr so groß. Deshalb: Kurz und prägnant berichten. Man sollte sich auch auf Nachfragen und Diskussionen einstellen. Grundsätzlich gilt: Je informierter Eltern sind, desto besser funktioniert die wichtige Zusammenarbeit zwischen Schule und Elternhaus.

Tipp 6: Informationen zur Klasse bei Elternabenden, auf denen gewählt wird, vor der Wahl vortragen. Das ermöglicht Nachfragen und Diskussionen, so dass die Eltern untereinander besser einschätzen können, wen sie wählen.

Für die Lehrkraft gilt: Aus den Angelegenheiten, die mit der Wahl des Elternbeirats zu tun haben, unbedingt heraushalten, keinesfalls in irgendeine Richtung Partei ergreifen. Auch wenn man manchmal eine andere Person lieber in der Funktion des Elternbeirats sähe: Die Wahl ist alleine Sache der Eltern!

Bedenken sollte man bei der Vorbereitung auch, dass der Elternabend nicht zu lang wird. 1 ½ Stunden sind genug! Man muss sich darauf einstellen, dass nach dem Elternabend einzelne Eltern noch die eine oder andere Frage zu ihrem Kind mit der Lehrkraft alleine besprechen wollen. Die Zeit muss sein - es ist auch meist weniger Aufwand als Extratermine mit Eltern zu vereinbaren.

Tipp 7: Im Anschluss an Elternabende noch mit in die Kneipe gehen. Hier können Einzelprobleme unverkrampft besprochen werden, man lernt sich besser kennen und - es nützt dem Image der Lehrerin/des Lehrers!

Vielleicht ergibt sich daraus die Einrichtung eines Elternstammtischs. Wenn so etwas möglich ist, empfiehlt sich diese Einrichtung unbedingt. So ein Abend alle paar Wochen spart viele Telefonate oder Beratungszeit nach dem Unterricht. Man erfährt viel über die Schülerinnen und Schüler, die Eltern und auch die Kolleginnen und Kollegen.

Zum Schluss der letzte Tipp: Wenn man mit ständig nörgelnden Eltern im Gespräch nicht weiterkommt - keine Scheu, sie zu einem Vormittag in den Unterricht einzuladen und für Ausflüge als Aufsichtsperson anzuheuern.

Die Erkenntnis, dass es ein erheblicher Unterschied ist, ob man zu Hause zwei Kinder oder in der Schule 25 Kinder oder noch mehr zu be-

treuen hat, wirkt mitunter Wunder!

Checkliste Auswahlthemen-Elternabend

- **Regeln und Rituale für den Unterricht und die Klassengemeinschaft**
- **Fachliche Schwerpunkte für das Schuljahr**
- **Informationen zur Stundentafel**
- **Materialliste (Verbrauchsmaterialien, Bücher)**
- **FachlehrerInnen namentlich vorstellen**
- **Vorzüge des Fördervereins vorstellen (Beitrittserklärungen)**
- **Fragen zum Versicherungsschutz (u.a. Fahrrad, Handy)**
- **Informationen über schulärztliche Dienste / Verhalten bei Krankheiten**
- **Hinweis auf Haus- und Schulordnung**
- **Informationen über AG's am Nachmittag (u.a. Theater, Sport)**
- **Kommunikationsnetz (Rundrufplan) zwischen den SchülerInnen**
- **Zeiten der Erreichbarkeit von LehrerInnen**
- **Verwaltung der Klassenkasse**
- **Führung des Hausaufgabenheftes**
- **Lern- und Arbeitstechniken**
- **Elternmitarbeit (Schulgarten, Zoo, Milchverkauf)**
- **Ausflüge, Vorhaben und Termine**
- **Informationen zu Computersoftware und Internetadressen**
- **Informationen zum Betriebspraktikum**
- **Versetzungen**
- **Abschluss und Verabschiedung (Auf keinen Fall das Bedanken fürs Erscheinen vergessen)**

Fundstellen

Hessisches Schulgesetz (HSchG) vom 2.8.2002 (GVBl. S. 465ff) in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 1.1.

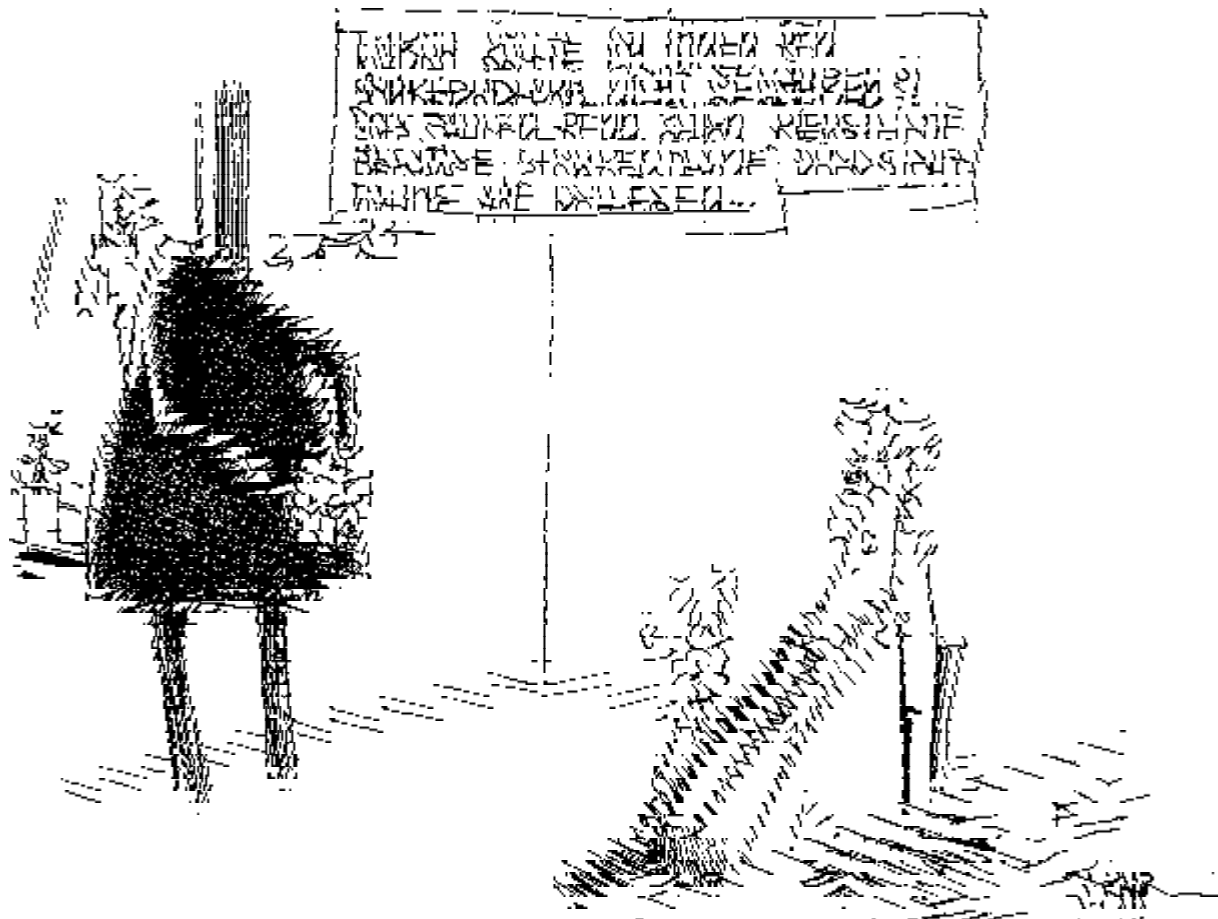
Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 8.7.1993, ABl. 1993, S. 691, in der Fassung der Verordnung vom 22.7.1998 (Abl. 1998, S. 598) in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.1

Konferenzordnung vom 29.7.1993, ABl. 1993 S.

718, geändert durch Verordnung vom 8.6.1998, ABl. 1998 S. 463 in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.2

Wahlordnung für die Wahl zu den Elternvertretungen vom 14.7.1993, ABl. 1993. S. 700, in: Dienst- und Schulrecht für Hessen, GEW-Handbuch, Stand: Oktober 2003, Abt. 2.1

Verordnung zur Ausgestaltung der Grundstufe vom 23.8.1995, ABl. 1995, S. 602 zuletzt geändert durch Verordnung vom 10.7.1999, ABl. 1999, S. 691, geändert am 17.7.2000, ABL 8/00, S. 790



GEW Anschriften

GEW Landesverband Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Postfach 17 03 16
60077 Frankfurt
Tel 069 - 97 12 93 - 0
Fax 069 - 97 12 93 93
EMail: info@hessen.gew.de

Bezirksverband Mittelhessen

Schulgasse 9
35452 Heuchelheim
Tel 06 41-2 49 09
Fax 06 41-20 16 60

Bezirksverband Nordhessen

Friedrich-Engels-Straße 26
34117 Kassel
Tel 05 61-77 17 83
Fax 05 61-77 62 83
EMail: bezirk@gew-nordhessen.de

Bezirksverband Frankfurt

Bleichstraße 38a
60313 Frankfurt
Tel 0 69-29 18 18
Fax 0 69-29 18 19
EMail: GEW.BV.Frankfurt@t-online.de

Bezirksverband Südhessen

Gagernstraße 8
64283 Darmstadt
Tel 0 61 51-2 23 11
Fax 0 6151-29 51 06
EMail: gew.suedhessen@t-online.de

Bezirksverband Mittelhessen/ Kreisverbände

Alsfeld

Krause, Sigrid
Am Altenrod 9
35321 Laubach

Biedenkopf

Gerschlauer, Angelika
Am Hemmerich 4
35102 Lohra

Dill

Ax, Guido
Hangstr. 18
57234 Wilnsdorf-Gernsdorf

Gießen-Stadt

Brigitte Koch
Goethestr. 34
35390 Gießen

Gießen-Land

Steup, Klaus
Buchenweg 10
35418 Buseck

Lauterbach

Hetzer, Rainer
Schillerstr. 12
36341 Lauterbach

Limburg

Kessler, Wolfgang
Schaumburg/Talhof
65558 Balduinstein

Marburg

Schrader, Ralf
Am Zuckerberg 7
35043 Marburg

Oberlahn

Günther Roland
Westerwaldstr. 4
35781 Weilburg

Wetzlar

Schäfer, Walter
Steinstraße 5
35644 Hohenahr

Bezirksverband Nordhessen/ Kreisverbände

Eschwege

Scheppig, Renate
Spohrstr. 22
37269 Eschwege

Frankenberg

Peter-Möller, Sieglinde
Rodenbacher Straße 16
35066 Frankenberg

Fritzlar

Tröbs, Mechthild
Kaiser-Heinrich-Str. 28
34560 Fritzlar

Fulda

Meyer, Rudolf
Döncherain 7
34134 Kassel

Hersfeld-Rotenburg

Doubrawa, Helma
Pappelweg 72
35251 Bad Hersfeld

Homberg

Schädla-Jakob, Renate
Kirschrain 12
34582 Borken

Hünfeld

Beutler, Dierk
Pferdskopfweg 5
36088 Hünfeld

Kassel-Stadt

Rothauge, Bernd
Querallee 38
34119 Kassel

Kassel-Land

Kilian, Barbara
Heiligenbornstraße 10
34225 Baunatal

Melsungen

Hirchenhain, Gert
Dennhäuser Str. 3
34277 Fuldabrück

Waldeck

Hellwig, Jutta
Zur Laake 1
34508 Willingen-Rattlar

Witzenhausen

Kandler, Karl-Heinz
Württembergischer Str. 10
34131 Kassel

Ziegenhain

Sauer, Hubert
Justus-Ritter-Straße 10
34626 Neukirchen

**Bezirksverband Südhessen/
Kreisverbände****Bergstraße**

Faber, Norbert
Hindenburgstr. 8
64665 Alsbach-Hähnlein

Büdingen

Gutsch, Rolf
Friedenstr. 2
61194 Niddatal

Darmstadt-Land

Fuchs, Wilma
Waldstr. 9
64372 Ober-Ramstadt

Darmstadt-Stadt

Helmuth Helfmann
Kölner Str. 7
64293 Darmstadt

Dieburg

Grieger, Arno
Odenwaldring 11
64354 Reinheim

Friedberg

Hartwig, Uwe
Am Wingert 7
35519 Rockenberg

Gelnhausen

Engelbart, Ingrid
Bachgasse 1
63584 Gründau

Groß-Gerau

Heyl, Bernd
Teufelseestr. 34
65428 Rüsselsheim

Hanau

Bayer, Heinz
Landgrafenstraße 6
63452 Hanau

Hochtaunus

Otto-Holthey, Walter
Ringstr. 14
65451 Kelsterbach

Main-Taunus

Druschel-Lang, Inge
Rossertstraße 17
61449 Steinbach

Odenwald

Mertens, Ronald
Am Südhang 1
64739 Höchst

Offenbach-Stadt

Deschauer, Winfried
Brandsbornstr. 73
63069 Offenbach

Offenbach-Land

Tybussek, Manfred
Forsthausstraße 14
63165 Mühlheim

Rheingau

Klarmann-Lambrecht, Jutta
Aegidiusstr. 32
65375 Oestrich-Winkel

Schlüchtern

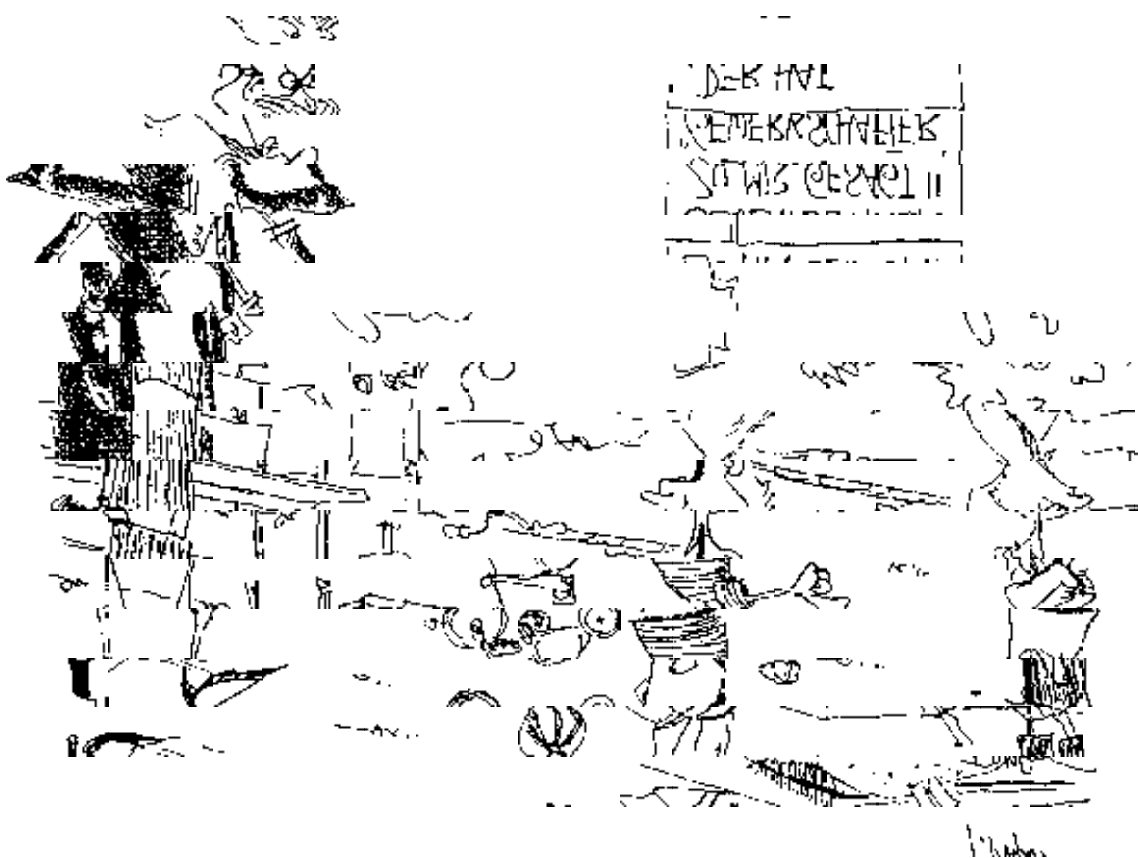
Michael, Frank-Ulrich
Riedstraße 19
36391 Sinntal

Untertaunus

Giebel, Ursula
Zum Wispertal 13
65321 Heidenrod-Wisper

Wiesbaden

GEW-Kreisverband
Postfach 26 64
65016 Wiesbaden



Rechtsschutz

Sicherheit durch Rechtsschutz und Berufshaftpflichtversicherung

Zu den Serviceleistungen der GEW gehört auch der Berufsrechtsschutz, den die GEW ihren Mitgliedern gewährt. Nach Ansicht vieler handelt es sich um die wichtigste Serviceleistung überhaupt. Ergänzt wird der Berufsrechtsschutz durch die Berufshaftpflichtversicherung, die die GEW für ihre Mitglieder in Form eines Gruppenversicherungsvertrages abgeschlossen hat.

Mit dem GEW-Rechtsschutz gewährleisten wir zum einen eine individuelle Unterstützung unserer Mitglieder dort, wo Konflikte oder die Durchsetzung von Ansprüchen den Einsatz rechtlicher Mittel erforderlich machen. Der individuelle Rechtsschutz reicht von Information und Beratung über die außergerichtliche Vertretung gegenüber Dienststellen und Arbeitgebern bis hin zur gerichtlichen Vertretung entweder durch die Landesrechtsstelle selbst oder die DGB-Rechtsstellen bzw. kompetente Anwaltsbüros. Die GEW-Landesrechtsstelle unterstützt aber darüber hinaus auch die politische Arbeit der GEW durch Beratung von Gremien und Personalräten, durch rechtspolitische Aktivitäten, beispielsweise durch Vorbereitung und Durchführung von Musterprozessen, Stellungnahmen zu Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften, Teilnahme an Anhörungen des Landtags bzw. der zuständigen Ausschüsse und vieles mehr.

Berufsrechtsschutz der GEW

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des GEW-Rechtsschutzes sowie Vertrauensleute und Funktionäre, die häufig Anlaufstelle für die Frage sind: „Wie bekomme ich als GEW-Mitglied Rechtsschutz?“, bemühen sich, den Weg zur bestmöglichen Unterstützung durch den GEW-Rechtsschutz so unbürokratisch und effektiv wie möglich zu gestalten. Ganz ohne Regularien geht es jedoch nicht. Dieser „Wegweiser“ soll dazu beitragen, das Verfahren einsichtig und überschaubar zu machen.

Wer erhält Rechtsschutz von der GEW?

Alle Mitglieder der GEW können Rechtsschutz in berufsbezogenen Angelegenheiten erhalten: Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeitslose, Studentinnen und Studenten, Pensionäre und Pensionärinnen, Rentnerinnen und Rentner, deutsche und ausländische Mitglieder, Beschäf-

tigte im öffentlichen Dienst und in privaten Erziehungs- und Bildungseinrichtungen, Beschäftigte im Auslandsschuldienst, Lehrkräfte, sozialpädagogisches Personal, Mitglieder in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Entscheidend ist nicht das Rechtsgebiet, dem ein Rechtsfall zuzuordnen ist, sondern lediglich die Berufsbezogenheit. Rechtsschutz kann also gewährt werden in beamtenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, in Zivil- und Strafsachen, in einer Reihe von sonstigen Rechtsgebieten, aus denen sich potenziell ein Berufsbezug ergeben kann.

Für 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.

Für den Rechtsschutz erhebt die GEW keine gesonderten „Versicherungsbeiträge“. Die vielen Millionen Euro Rechtsschutzleistungen, die die GEW jedes Jahr erbringt, werden aus den allgemeinen Mitgliedsbeiträgen finanziert. Rechtsschutz der GEW ist deshalb eine freiwillige Leistung. Sie 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 (siehe dazu auch den Anhang).

In welchen Fällen gewährt die GEW Rechtsschutz?

Die Fallgestaltungen, aus denen sich die Inanspruchnahme des GEW-Rechtsschutzes ergeben kann, sind vielfältig. Die folgende Aufzählung ist deshalb nur beispielhaft und soll der ersten Orientierung dienen.

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, Ab-

mahnungen, Kündigungen, Zeugnisfragen.

Bei Beamtinnen und Beamten im Ruhestand, Rentnerinnen und Rentnern: Auseinandersetzungen über Versorgungs- oder Rentenansprüche und Beihilfeangelegenheiten.

Bei Arbeitslosen: Durchsetzung von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, Ansprüche im Zusammenhang mit Bewerbungen und/oder Einstellungen, soweit der Arbeitsplatz im Organisationsbereich der GEW liegt.

Bei Studierenden: Auseinandersetzungen um die Ausbildung, insbesondere Prüfungen, Anerkennung von Ausbildungsleistungen oder Ausbildungsförderung.

Bei Referendarinnen und Referendaren: Gestaltung und Abwicklung der Ausbildung, Prüfungsanfechtungen.

Bei Angehörigen verstorbener Mitglieder: Auseinandersetzungen um Rechte, die aus dem Beschäftigungsverhältnis des verstorbenen Mitglieds entstanden sind, zum Beispiel die Durchsetzung von Versorgungs- und Rentenansprüchen.

Bei ausländischen Kolleginnen und Kollegen: Alle Fragen des Arbeitsrechtes, wie bei deutschen Angestellten auch, aber auch Fragen des Ausländerrechtes, soweit es um die Sicherung oder Verbesserung der das Beschäftigungsverhältnis berührenden ausländerrechtlichen Position geht.

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.

Rechtsschutz in zivilrechtlichen Angelegenheiten kann gewährt werden, wenn es beispielsweise um Fragen des Widerrufs und/oder der Unterlassung die Berufsehre verletzender Äußerungen in der Öffentlichkeit geht.

Beratung und Unterstützung bei Problemen, die an Schulen, Hochschulen, Erziehungseinrichtungen auftreten, in Fragen des Schulrechts, des Personalvertretungsrechts, des Betriebsverfassungsrechts u.v.m.

Ist bei einem Rechtsfall nicht auf den ersten Blick ersichtlich, ob er zum beruflichen Bereich des

Mitglieds gehört, genügt eine schriftliche Anfrage bei der Landesrechtsstelle der GEW Hessen.

Rechtsschutz in nicht berufsbezogenen Angelegenheiten, z. B. in Verkehrssachen, in familienrechtlichen Angelegenheiten oder bei Mietstreitigkeiten kann und darf die GEW nicht gewähren. Dies ergibt sich nicht nur aus den Rechtschutzrichtlinien der GEW. Rechtsberatung und sonstige rechtliche Unterstützung in solchen Angelegenheiten sind den ehrenamtlich oder hauptamtlich im Rechtsschutz tätigen Kolleginnen und Kollegen auch gesetzlich untersagt. Viele Kolleginnen und Kollegen erinnern sich noch, dass es bis Ende der 80er Jahre über die GEW Rechtsschutz in einer Reihe solcher nicht berufsbezogener Angelegenheiten gab. Die GEW hatte bis zu diesem Zeitpunkt für ihre Mitglieder eine Gruppenrechtsschutzversicherung für einige nicht berufsbezogene Angelegenheiten abgeschlossen. Die Versicherungswirtschaft hat durch eine Reihe von Rechtsstreitigkeiten, die bis hin zum Bundesgerichtshof geführt worden sind, durchgesetzt, dass Gewerkschaften generell der Abschluss derartiger Gruppenversicherungsverträge verboten wurde. Wer sich im nicht berufsbezogenen Bereich absichern will, muss also den Weg zu einer privaten Rechtsschutzversicherung wählen.

Wer eine private Rechtsschutzversicherung abgeschlossen hat, die ganz oder teilweise auch Berufsrechtsschutz mit beinhaltet, kann selbstverständlich auch die Rechtsberatung der GEW in Anspruch nehmen. Wird aus einer solchen Angelegenheit dann ein Rechtsfall, in dem z. B. für Beratung, außergerichtliche oder gerichtliche Vertretung Anwalts- oder Gerichtskosten entstehen, so sollen diese Kosten zunächst aus der privaten Rechtsschutzversicherung, bei der man Versicherungsbeiträge zahlt, abgerechnet werden. Die GEW muss im Interesse aller Mitglieder ihre Kosten für den Rechtsschutz dann und dort einsetzen, wo keine Versicherungen bestehen bzw. Versicherungen auf Grund der abgeschlossenen Versicherungsverträge nicht zur Übernahme von Kosten verpflichtet sind.

Welche Kosten entstehen dem Mitglied?

Wird ein Rechtsschutzfall gemäß den Richtlinien der GEW abgewickelt, so entstehen dem Mitglied keine Kosten. Der Rechtsschutz der GEW deckt alle in einem Verfahren entstehenden Kosten ab, Gerichts- und sonstige

Verfahrenskosten, die Arbeit der Rechtsschutzsekretärinnen und -sekretäre des DGB, die in arbeits- und sozialrechtlichen Streitigkeiten tätig werden, Anwaltskosten im Rahmen der gesetzlichen Gebührenordnungen. Grundsätzlich nicht übernommen werden können Anwaltskosten im Rahmen privater Gebührenvereinbarungen, die die gesetzlich geregelten Anwaltsgebühren überschreiten. Ein solcher Fall tritt in der Praxis nicht häufig auf. Die Anwältinnen und Anwälte, mit denen die GEW ständig zusammenarbeitet und die wir deshalb auf Grund spezieller Sachkenntnis in der Regel auch empfehlen, halten sich in aller Regel an die gesetzlichen Gebührenrahmen. In Ausnahmefällen ist auf jeden Fall eine Rücksprache mit der Landesrechtsstelle erforderlich.

Wohin wendet man sich im Rechtsschutzfall? Im Berufsalltag jedes GEW-Mitgliedes entstehen Situationen, in denen die Frage auftaucht: Was ist im konkreten Fall „Recht“? In vielen Fällen können die ehrenamtlich für den GEW-Rechtsschutz tätigen Kolleginnen und Kollegen, GEW-Personalräte oder -Betriebsräte solche Fragen beantworten. Sind diese Kolleginnen und Kollegen im Einzelfall „überfragt“, so können sie durch eine Überweisung an die Landesrechtsstelle der GEW weiterhelfen. Natürlich kann sich jedes Mitglied jederzeit auch unmittelbar an die Landesrechtsstelle wenden. Häufig ist der „Erstkontakt“ vor Ort aber der kürzere und schnellere Weg.

Rechtsschutzfragen an die Landesrechtsstelle sollten in aller Regel schriftlich erfolgen. Das Problem sollte beschrieben und - soweit vorhanden - Unterlagen in Kopie beigefügt werden. Telefonische Anfragen sind möglich, sollten aber, aus naheliegenden Gründen, auf wirkliche „Eilfälle“ beschränkt werden. Die telefonische Darstellung von Rechtsfällen birgt immer die Gefahr von Missverständnissen; häufig fehlt in der fernmündlichen Darstellung des Problems gerade jenes entscheidungserhebliche Detail, das dem Fall eine Wendung in diese oder jene Richtung gibt.

Sprechstunden bieten die GEW-Kreis- und -Bezirksrechtsberaterinnen und -berater sowie die Landesrechtsstelle an.

Sprechstundentermin der Landesrechtsstelle ist Montag von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr.

(In den Schulferien und außerhalb der regulären Sprechstundenzeit Termine nur nach Vereinbarung)

Erhält die Landesrechtsstelle eine schriftliche Rechtsschutzanfrage, so prüft sie, ob sie alle erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Beurteilung des Falles besitzt. Sodann informiert die Landesrechtsstelle über den weiteren Verfahrensweg. Geht es um eine Auskunft oder Beratung, so werden diese in aller Regel von der Landesrechtsstelle selbst vorgenommen. Muss gegenüber Dritten, insbesondere gegenüber dem öffentlichen oder privaten Arbeitgeber etwas unternommen werden - außergerichtlich oder gerichtlich - so prüft die Landesrechtsstelle, in welcher Form dies am besten geschehen kann. In vielen Fällen übernimmt die Landesrechtsstelle eine solche Vertretung selbst durch ihre hauptamtlichen Juristen. In arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten, auf die die Rechtsstellen des DGB spezialisiert sind, kann die zuständige Rechtsstelle des DGB eingeschaltet werden. In den übrigen Fällen kann Rechtsschutz für die Einschaltung eines Anwaltsbüros gewährt werden.

Als Mitglied im DGB leistet die GEW Beiträge, aus denen auch die DGB-Rechtsschutz GmbH finanziert wird. Geschäftsstellen der DGB-Rechtsschutz GmbH gibt es flächendeckend im gesamten Bundesgebiet, auch in Hessen. Dort arbeiten Rechtssekretärinnen und Rechtssekretäre, die - wie gesagt - auf arbeits- und sozialrechtliche Fragen spezialisiert sind. Mitglieder, die nicht in einem Beamtenverhältnis stehen und für die sich Rechtsfragen vor allem aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts ergeben, sollen - wenn eine Rechtsvertretung durch die GEW-Rechtsstelle selbst nicht möglich ist - durch die Rechtsstellen des DGB vertreten werden.

Die Rechtsstellen des DGB stehen in Notfällen auch als erste Ansprechpartner für GEW-Mitglieder zur Verfügung, wenn man als Betroffene oder als Betroffener zum Beispiel am letzten oder vorletzten Tag entdeckt, dass eine Frist abzu- laufen droht und die Landesrechtsstelle der GEW kurzfristig nicht erreichbar ist.

Selbstverständlich kann die Prüfung einer Rechtsschutzanfrage auch so ausfallen, dass man zu dem Ergebnis kommen muss: Die rechtliche Verfolgung dessen, was ein Mitglied wünscht, verspricht keine Aussichten auf Erfolg, weil es hierfür keine entsprechende Rechtsgrundlage bzw. keinen „Rechtsweg“ gibt.

Dies ist bei vielen schulrechtlichen Fragen leider der Fall. Es kann aber auch sein, dass die Rechtslage durch bereits ergangene gerichtliche Entscheidungen so geklärt ist, dass erneute juristische Verfahren mit gleichem Inhalt und gleichem Ziel keinerlei Erfolg versprechen. In einem solchen Fall würde die Landesrechtsstelle bzw. die Bundesrechtsstelle Rechtsschutz ablehnen müssen, weil keinem Mitglied gedient ist, wenn es sich in eine von vornherein aussichtslose juristische Auseinandersetzung begibt, weil natürlich auch der GEW nicht daran gelegen sein kann, Zeit, Arbeit und Kosten in aussichtslose Rechtsstreitigkeiten zu investieren.

Die Rechtsberatung durch die GEW beschränkt sich aber nicht nur auf die rein „juristischen Aspekte“ eines Falles. Mit den im Rechtsschutz der GEW tätigen Kolleginnen und Kollegen kann auch die Frage diskutiert werden, ob die juristische Verfolgung eines Anspruches in einer bestimmten Situation und Konstellation taktisch sinnvoll ist bzw. unter außerjuristischen Aspekten nicht mehr Schaden als Nutzen bringt. Gerade in solchen Fällen bewährt sich die Tatsache, dass der GEW-Rechtsschutz in die allgemeine Gewerkschaftsarbeit eingebunden ist. In vielen Fällen ist es einfacher, sinnvoller und vor allem auch effektiver, die zuständige Personalvertretung einzuschalten, eine Angelegenheit vor die Konferenz zu bringen oder Aktivitäten der GEW-Schulgruppe oder sonstiger gewerkschaftlicher Untergliederungen in Gang zu setzen. Dies gilt vor allem, wenn die juristischen Schritte auf dem Verwaltungswege erfolgen müssten. Eine verwaltungsgerichtliche Klärung dauert heutzutage in vielen Fällen so lange, dass Betroffene von Entscheidungen, die nach Jahren ergehen, oft kaum noch praktischen Nutzen haben, selbst wenn sie positiv ausfallen.

Ist eine Angelegenheit als Rechtsschutzfall bei der Landesrechtsstelle gelandet, so gibt diese alle erforderlichen weiteren Hinweise und Informationen zum Ablauf des Verfahrens. Einzelheiten enthalten die „Richtlinien für den Rechtsschutz“, die bei der Landesgeschäftsstelle angefordert werden können.

Auf jeden Fall beachten!

Soll für die Beauftragung von Anwältinnen und Anwälten und/oder die Einleitung gerichtlicher Schritte Rechtsschutz gewährt werden, so muss die Landesrechtsstelle auf jeden Fall vorher eingeschaltet werden, d.h. dort Rechts-

schutz beantragt werden. Rechtsschutz für die Einschaltung von Anwältinnen und Anwälten oder für gerichtliche Schritte ist nachträglich nur in Ausnahmefällen möglich, z. B. wenn ansonsten durch den Ablauf von Verfalls- oder Verjährungsfristen ein Rechtsverlust eingetreten wäre. Schriftlich oder telefonisch ist die Landesrechtsstelle der GEW Hessen auch während der Ferienzeiten durchgängig erreichbar.

Gewährung von Rechtsschutz setzt naturgemäß die Zahlung des satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrages voraus. Es empfiehlt sich daher, bei eintretenden beruflichen Veränderungen, z. B. beim Wechsel vom Studium in das Referendariat, vom Referendariat in eine Anstellung, bei Beförderungen etc. sofort die Mitgliederverwaltung der GEW Hessen zu unterrichten, damit dort die notwendige Beitragsanpassung vorgenommen werden kann.

Adressen

In jedem GEW-Kreis- und -Bezirksverband arbeiten ehrenamtliche Rechtsberaterinnen und Rechtsberater. Die jeweils aktuelle Liste von Anschriften und Telefonnummern wird in dem in regelmäßigen Abständen aktualisierten „Dienst- und Schulrecht“ der GEW veröffentlicht. Die Anschriften können auch bei den Kreis- und -Bezirksgeschäftsstellen sowie beim GEW-Landesverband erfragt werden.

Postanschrift der GEW-Landesrechtsstelle:

Postfach 17 03 16,
60077 Frankfurt am Main

Telefon: 069 - 97 12 93 23/24
Fax: 069 - 97 12 93 93
E-Mail: mbonhack@hessen.gew.de
rechtsstelle@hessen.gew.de

Sprechstunde:

Montag 13.00 bis 16.00 Uhr
(außer in den Schulferien)
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt am Main

Die Leistung der Berufshaftpflichtversicherung

1. Welche Mitglieder sind versichert?

Alle Mitglieder sind im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrages, den der GEW-Landesverband Hessen mit der Volksfürsorge Deutsche Sachversicherung AG in Hamburg abgeschlossen hat, versichert; sie müssen allerdings

mindestens 3 Monate der GEW (oder - falls sie gerade übergetreten sind - einer anderen DGB-Gewerkschaft) als Mitglied angehören und während dieser Zeit den satzungsgemäßen Beitrag entrichtet haben.

Ausnahme: Studierende und Pensionärinnen und Pensionäre - sie sind nicht mitversichert, da sie noch keinen bzw. keinen Beruf mehr ausüben und eine Berufshaftpflicht somit entfällt.

2. Welche Tätigkeiten fallen unter den Versicherungsschutz?

Unter den Versicherungsschutz fällt die gesamte dienstliche Tätigkeit, also: Unterricht, Vorlesung, Betreuung oder sonstige schulische oder dienstliche Veranstaltungen wie etwa Wandertage. Eingeschlossen sind natürlich auch Sport- und Experimentalunterricht (ohne radioaktive Stoffe oder Apparate, die durch Teilchenbeschleunigung Strahlen erzeugen).

Dazu zwei Beispiele für den Umfang des Versicherungsschutzes:

- Im Chemieunterricht platzt durch Unachtsamkeit der Lehrkraft ein Glasbehälter, wodurch die Kleidung der um den Experimentiertisch herumstehenden Schülerinnen und Schüler beschmutzt wird. Der Lehrkraft wird besondere Nachlässigkeit nachgewiesen.
- Während der Turnstunde lässt die Lehrkraft die Klasse längere Zeit allein. Die Kinder turnen wie vorgesehen an Geräten, allerdings ohne dass sie dabei die vorgeschriebene Hilfestellung durch Mitschüler innen und Mitschüler haben - die Lehrkraft hatte sie nicht veranlasst.

Weiterhin fällt unter den Versicherungsschutz die Leitung und/oder Beaufsichtigung von Schülerinnen und Schülern auf Klassenreisen sowie Schulausflügen und damit verbundenen Aufenthalten in Jugendherbergen oder Heimen, auch bei vorübergehenden Auslandsaufenthalten (bis zu einem Jahr).

Auch dazu zwei Beispiele:

- Auf einer Studienfahrt werden von den Schülerinnen und Schülern die Polster eines Eisenbahnabteiles beschädigt. Die Lehrkraft wird wegen grober Vernachlässigung der Aufsichtspflicht zum Schadensersatz herangezogen.
- 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 Euro 60 000 regresspflichtig. Dazu werden noch die Ansprüche aus Rentenleistungen kommen.

Ebenfalls unter den Versicherungsschutz der GEW fallen Vorbereitung, Leitung und Durchführung solcher Veranstaltungen, die nicht von der Schule angeordnet sind, aber mittelbar mit der dienstlichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen und für die die Lehrkraft außerdienstlich bzw. freiwillig tätig wird, also etwa Sport, Arbeitsgemeinschaften, Wanderungen oder Besichtigungen. Auch hier ist der vorübergehende Auslandsaufenthalt bis zu einem Jahr mitversichert.

Die Tätigkeit im Bereich der Schulaufsicht und Schulverwaltung ist bei GEW-Mitgliedern durch den Versicherungsschutz abgedeckt.

Auch die Erteilung von Nachhilfestunden und die Tätigkeit als Kantorin, Kantor und/oder Organistin oder Organist fällt unter den Versicherungsschutz.

Dazu wieder ein Beispiel:

- Bei der Erteilung von Nachhilfestunden im Hause der Eltern einer Schülerin stößt die Lehrkraft aus Unachtsamkeit eine Vase um.

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

3. Welche Kosten entstehen dem Mitglied?

Dem Mitglied entstehen für den Versicherungsschutz der GEW keine Kosten, denn mit der Leistung des satzungsgemäßen Beitrages sind alle finanziellen Verpflichtungen hierfür erfüllt.

4. Wohin wendet man sich im Schadensfall?

Falls die Leistungen des Versicherungsschutzes in Anspruch genommen werden müssen, wendet sich das GEW-Mitglied an den zuständigen GEW-Kreisverband, den GEW-Bezirksverband oder an die Landesgeschäftsstelle der GEW Hessen. Hier werden die Formulare für die Schadensanzeige bereitgehalten.

Die vom Mitglied ausgefüllten Schadensan-

zeigen werden unverzüglich an die Landesgeschäftsstelle der GEW Hessen geschickt, die prüft, ob die Voraussetzungen für den Versicherungsschutz gegeben sind (Mitgliedschaft, Wartezeit, Beitragsleistung). Dann übermittelt die Landesgeschäftsstelle die Schadensanzeige der Volksfürsorge-Versicherung zur Bearbeitung. Diese setzt sich zur Regulierung der jeweiligen Angelegenheit direkt mit dem Mitglied in Verbindung.

5. Was kann ein Mitglied tun, wenn bereits eine eigene Berufshaftpflichtversicherung besteht?

Fast immer wird es eine Versicherung sein, die auch die Privathaftpflicht deckt. Das Mitglied kann unter Hinweis auf die GEW-Gruppenversicherung einen Ausschluss des Berufshaftpflichttrisikos aus dem Vertrag beantragen.

6. Wann entfällt der Versicherungsschutz?

Der Versicherungsschutz ist unterbrochen, wenn zur Zeit des Schadenseintrittes ein vom Mitglied verschuldeter Beitragsrückstand von mehr als 2 Monaten vorgelegen hat.

7. Welche Ansprüche sind ausgeschlossen?

Vom Versicherungsschutz sind ausgeschlossen:

- Haftpflichtansprüche gegen Mitglieder, die einen Schaden vorsätzlich herbeigeführt haben.
- Haftpflichtansprüche aus freiberuflicher Forschungs- und Gutachtertätigkeit - hierfür kann ein Mitglied eine eigene Berufshaftpflichtversicherung abschließen.
- Haftpflichtansprüche aus Schäden im Zusammenhang mit dem Besitz oder Führen von Kraftfahrzeugen, Motorbooten, mit Hilfsmotoren versehenen Fahrzeugen aller Art, eigenen Wasserfahrzeugen sowie von Luftfahrzeugen.
- Nicht versichert ist das Abhandenkommen von Sachen, die der Schule oder Dienststelle gehören (außer Dienststellen - schlüsseln).
Darunter fällt beispielsweise auch das in Verwahrung genommene Geld von Schülerinnen und Schülern.
- Eine Betätigung als Sportlehrerin oder -lehrer in einer Vereinigung ist eine freiberufliche Tätigkeit - der Versicherungsschutz kann hier nur durch eine entsprechende Vereinshaftpflichtversicherung er-

folgen.

- Haftpflichtansprüche gegen das Mitglied in seiner Eigenschaft als Privatperson - hierfür kann eine Privathaftpflichtversicherung abgeschlossen werden.

Der Versicherungsschutz umfasst die Abwehr unberechtigter und die Befriedigung berechtigter Schadensersatzansprüche sowie von Regressansprüchen des Dienstherrn, auch bei grober Fahrlässigkeit.

8. Wie verhalte ich mich im Schadensfall?

Die Berufshaftpflichtversicherung des GEW-Landesverbandes wird am häufigsten bei Verlust von Schulschlüsseln, Beschädigung eines schuleigenen Gerätes oder einer Geräteeinheit der Kreisbildstelle in Anspruch genommen.

In aller Regel ereignen sich Schäden in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit. Für diese Schäden trifft die Lehrkraft zunächst keine Haftung.

Dies erfolgt aus § 839 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) in Verbindung mit Artikel 34 des Grundgesetzes (GG). Auf Grund dieser Haftungsfreistellung haftet ein Beamter/ eine Beamte nicht, wenn er/sie zum Beispiel Dritten in Ausübung seiner/ihrer dienstlichen Tätigkeit Schaden zufügt.

Rückgriffsansprüche gegenüber dem Beamten/ der Beamtin wären nur dann möglich, wenn er/sie den Schaden grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat.

Damit es nicht zu unliebsamen Überraschungen bei der Bearbeitung von Haftpflichtversicherungsfällen kommt, bitten wir, die nachstehend aufgeführten Verfahrensregeln zu beachten:

- Den Schadensfall umgehend dem Dienstherrn zu melden
- beim GEW-Landesverband umgehend eine Schadensanzeige zur Haftpflichtversicherung anzufordern
- keinerlei Ansprüche anzuerkennen
- keine Zahlungen zu leisten
- keine Reparaturaufträge zu erteilen und
- keine anderen rechtsverbindlichen Handlungen vorzunehmen.

Sollten Anspruchsschreiben, Rechnungen und dergleichen zugehen, sind diese unmittelbar an die Berufshaftpflichtversicherung weiterzuleiten.

Diese wird im Rahmen des zu gewährenden

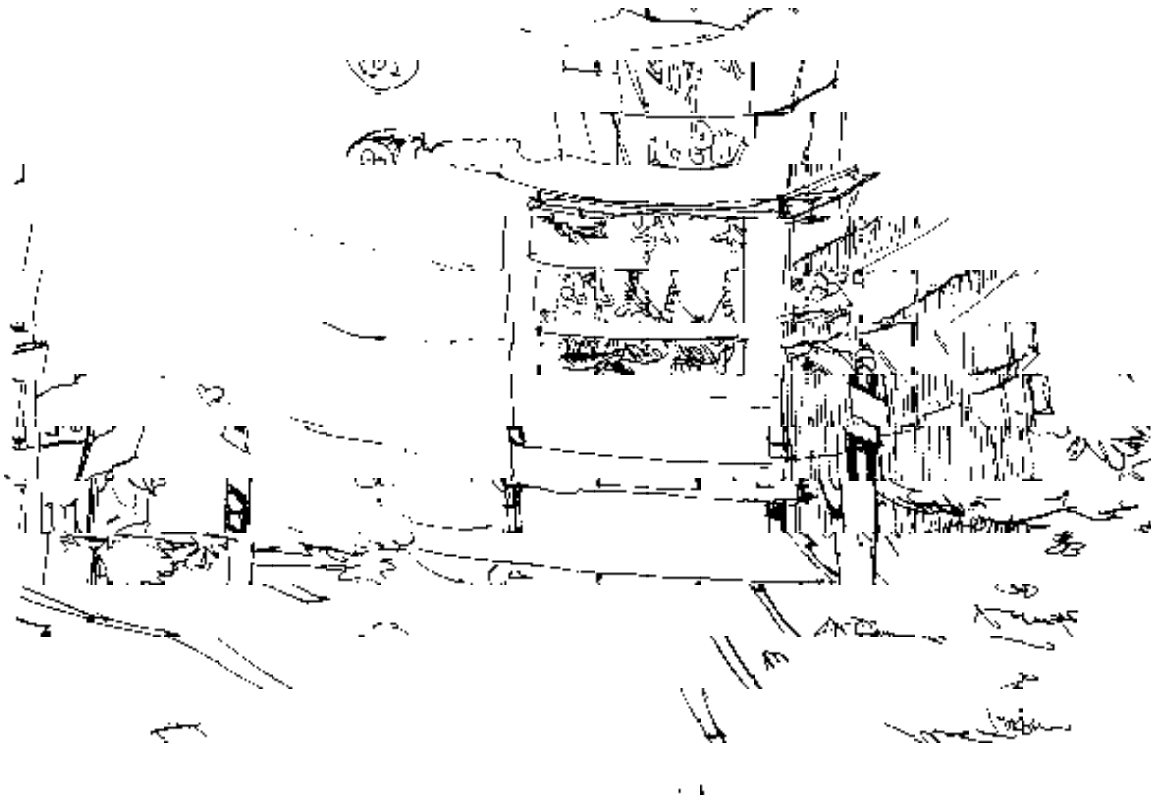
Versicherungsschutzes die Abwehr unberechtigter Ansprüche betreiben.

Bei Unklarheiten empfehlen wir unbedingt die Landesrechtsstelle der GEW Hessen einzuschalten.

9. Wie hoch sind die Versicherungssummen?

Umfang der Versicherungssummen:

- Bei Personen- und Sachschäden: Euro 1.022.584
- bei Vermögensschäden: Euro 10.226
- bei Schäden an den für den Schulbereich zur Verfügung gestellten Sachen: Euro 1534
- bei Schulschlüsselverlust: Euro 15.339



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Persönliches

Frau/Herr

Zuname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Land (D für BRD), Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

Telefon

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Beschäftigungsverhältnis

beurlaubt ohne Bezüge
teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche
Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überbezahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende des Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschrifteinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstitutes keine Verpflichtung zur Einlösung.

Ort, Datum

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW -KV

Fachgruppe

Kassierstelle

Tarfbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag €

Startmonat

Kontonummer

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an die
GEW Hessen
Postfach 17 03 16, 60077 Frankfurt am Main