

Unterrichtsgarantie plus?



Trojanisches
Pferd
vor dem
Schultor

Handreichung der GEW Hessen
für Vertrauensleute und Personalräte



Impressum:

GEW Landesverband Hessen, Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt am Main,
Telefon (069) 97 12 93 - 0
Fax: (069) 97 12 93 - 93
E-Mail: info@hessen.gew.
www.gew-hessen.de

Autoren:

Marianne Friemelt, Harald Freiling, Ulla Hess, Annette Loycke, Angela Scheffels, Hartwig Schröder

Inhalt

- | | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Vorsicht! Trojanisches Pferd vorm Schultor | 5 |
| 2 | Basar oder Tarifvertrag - wie soll pädagogische Arbeit bezahlt werden? | 7 |
| 3 | Wer darf und soll an Hessens Schule unterrichten?
Die Frage der Unterrichtserlaubnis | 10 |
| 4 | Wie die „verlässliche Schule“ erreicht werden soll | 12 |

ANHANG

- | | |
|----------------------------|-----------|
| Vertretungsreserve- | 29 |
|----------------------------|-----------|



I Vorsicht! Trojanisches Pferd vorm Schultor

Anders als in Troja stecken im Projekt ‚verlässliche Schule‘ (auch ‚Unterrichtsgarantie plus‘ genannt) natürlich keine Soldaten, die die Schule erobern wollen. Im Trojanischen Pferd der Karin Wolff stecken 30 Millionen €¹, die die Schulen für kurzfristige Vertretungen nutzen können und ein Zauberbuch, zurückhaltend als ‚Handreichungen‘ etikettierte Empfehlungen, wie die Schulen mit diesem Betrag das Wunder der ‚verlässlichen Schule‘ bewirken können. In der ‚verlässlichen Schule‘ fällt keine Unterrichtsstunde aus: Ab dem ersten Tag, an dem eine Lehrkraft fehlt, ist eine Betreuung bis zur 6. Stunde und ab dem dritten Tag Fachunterricht gewährleistet.

Für jeden, der rechnen kann, ist klar, dass mit bisherigen Methoden angesichts des real existierenden Unterrichtsausfalls und der Zahl der Schulen und Klassen diese 30 Millionen dafür nicht reichen werden. Also müssen die ‚Handreichungen‘ eine Art Zauberbuch sein, mit dem die Schulen Wunder bewirken können.

Die GEW – skeptisch gegenüber Zauberei und Wundern – rät, dieses trojanische Pferd nicht in die Schule reinzuziehen, sondern vorher zu zerlegen. Das Geld brauchen die Schulen dringend; das Zauberbuch namens Handreichung sollte distanziert und mit kühlem Kopf analysiert werden - keinesfalls sollte man zulassen, dass sich dieser Zauber in den Schulen entfalten kann.

Mit dieser Broschüre möchte die GEW einen Beitrag zur Analyse der ‚Handreichungen‘ aus dem Hause Wolff leisten und Personalräten, GEW-Vertrauensleuten und allen interessierten Kolleginnen und Kollegen Handreichungen zu den ‚Handreichungen‘ zur Verfügung stellen.

Nach einer politischen Gesamtbewertung werden in den folgenden Kapiteln die wichtigsten Elemente des Konzepts ‚Unterrichtsgarantie plus‘ vorgestellt, auf ihre rechtlichen Grundlagen (die es oft gar nicht gibt!!) hin überprüft, unter bildungs- und gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten analysiert und Empfehlungen für die schulischen Akteure – Personalräte, Gesamtkonferenzen, Schulleitungen – gegeben².

Politische Einschätzung:

In der beabsichtigten Form ist ‚Unterrichtsgarantie plus‘ ein hochgefährliches Projekt.

Es wäre entschieden zu kurz gegriffen, wenn man nur den bildungsökonomischen Aspekt (die zugesagten Mittel reichen zur Realisierung des Versprechens der verlässlichen Schule bei weitem nicht aus) betrachtet. Nach Aussage des HKM bewegt sich der Krankenstand der Lehrkräfte um (relativ niedrige) 3,5 % weitere 3,5 % Unterricht müssten aus anderen Gründen vertreten werden. Es ist eine Illusion des HKM, dass sich dieser Prozentsatz trotz des massiven Drucks von oben dramatisch senken ließe. Aber selbst wenn der Unterrichtsausfall nur noch 5 % betragen würde, bliebe eine Vertretungsreserve von deutlich unter 50 Millionen € von vorneherein unzureichend. (Zumal aus den Vertretungsmitteln (2005>: ca. 42. Millionen €) unter der Hand wegen unzureichender Stellenzuweisung noch in erheblichem Umfang die Abdeckung des regulären Unterrichtsbedarfs nach Studentafel finanziert wurde und wird; den genauen Anteil kann oder will das HKM nicht nennen.)

Nun könnte man begrüßen, dass es wenigstens etwas mehr Geld für Vertretungen gibt, außerdem kritisieren, dass das Etikett ‚verlässliche Schule‘ wieder mal schönfärberisch ist und ansonsten die Angelegenheit auf sich beruhen lassen.

¹ Insgesamt sind die Mittel für Vertretungsunterricht an hessischen Schulen um einen deutlich geringeren Betrag gestiegen: Die Vertretungsmittel, die jetzt die Schulen verwalten dürfen, sind teilweise durch Kürzung des Vertretungsetats bei den Staatlichen Schulämtern „finanziert“. (Näheres dazu in der HLZ 5/06)

² Da die Umsetzung von ‚Unterrichtsgarantie plus‘ gerade erst anläuft und einiges noch unklar ist, sei für die fortlaufende Aktualisierung der Informationen dieser Broschüre auf die HLZ und die Homepage der GEW Hessen verwiesen.

Aber in dem Projekt steckt Sprengstoff. Es geht erneut um eine Erhöhung der Arbeitszeit und der Arbeitsbelastung der Lehrkräfte, um einen massiven Angriff auf die Standards des Lehrberufs und auf die Standards von Arbeitsverträgen und Bezahlung pädagogischer Arbeit. Last but not least würde dieses Projekt einen Meilenstein auf dem Weg zur ‚eigenverantwortlichen Schule‘ markieren, wie sie die Landesregierung (und auch die parlamentarische Opposition?) versteht.

Alle fünf Aspekte stehen in einem systematischen, engen Zusammenhang. Da die hessische CDU und die von ihr unterstützte große Koalition in Berlin an ihrer Steuerpolitik, die die Kapitalgesellschaften und große Vermögen schont, hartnäckig festhält, sieht sie die Lösung in der Verbilligung der pädagogischen Arbeit, um die Lücke zwischen Versprechungen und Realität nicht noch größer werden zu lassen.

Wegen der fehlenden politischen Bereitschaft, das Bildungssystem finanziell wenigstens auf dem Niveau des OECD-Durchschnitts auszustatten, wird die Belastung der Lehrkräfte permanent gesteigert, zusätzlich der Einsatz von Billigpersonal ausgeweitet, was mit prekären Arbeitsverhältnissen und miserabler Bezahlung einhergeht. Eine Absenkung der professionellen Standards des Lehrberufs wird dabei in Kauf genommen und gegebenenfalls auch de jure vorangetrieben.

‚Eigenverantwortung der Schulen‘ bedeutet vor diesem Hintergrund die Flucht aus der politischen Verantwortung der Regierungen und Parlamente mit der möglichen oder sogar angestrebten Privatisierung profitabler Teilbereiche.

Das Projekt ‚Unterrichtsgarantie plus‘ ist in allen fünf Punkten ein Einfallstor für diese weit reichenden Pläne.

Diese Einschätzung soll für alle diejenigen, denen die Analyse zu sehr von Paranoia, von der Annahme eines geheimen ‚Masterplans‘ geprägt erscheint, durch einige Hinweise ergänzt werden. Ja, es gibt diesen Masterplan, er trägt sogar diesen Namen und ist auf der Homepage des Hessischen Kultusministeriums abrufbar. Der an anderer Stelle von Kultusstaatssekretär Jacobi gefeierte ‚Megatrend eigenverantwortliche Schule‘ wird in diesem Papier präzisiert. Unter der Überschrift ‚Abbau der Regelungsdichte‘ werden der schulischen Eigenverantwortung u. a. die Aufgabenfelder Personalentwicklung und Budgetierung zugewiesen. Ab 2007 sollen wie in sogenannten Modellregionen die Mittel der Schulträger und des Landes zusammenfließen (was für sich genommen nicht problematisch ist), aber - so heißt es weiter - damit eröffne sich die Möglichkeit, „alle Schulen mit eigenen Etat auszustatten, über den in Eigenverantwortung verfügt werden kann“. Von da ist es nur noch ein kleiner Schritt zum Globalbudget, das den Schulen die gesamte Verantwortung für finanzielle Unterversorgung anlastet beziehungsweise sie unter Druck setzt, überall Billiglösungen zu suchen oder sich kostenträchtige Aufgaben vom Hals zu schaffen. Anhänger dieser ‚selbstverantwortlichen Schule‘ sollten sich dringend an den Hochschulen kundig machen, welche Folgen diese ‚Selbstverantwortlichkeit‘ hat. Wenn es keine Stellenzuweisung mehr gibt und keine Landesregierung, die für deren Defizit eindeutig verantwortlich ist, werden die Schulen ‚eigenverantwortlich‘ den Weg der Kostensenkung beschreiten. ‚Unterrichtsgarantie plus‘ erprobt das für einen kleinen Bereich - Personal für kurzfristige Vertretungen -, im Visier der ‚Masterplaner‘ ist das gesamte Personal.

Zugegebenermaßen steht im HKM-‚Masterplan‘ explizit nichts zur Deregulierung bei der Bezahlung der Lehrkräfte, aber hilfreich ist ein ergänzender Blick in die Tageszeitungen. Dabei wird klar, dass die hessische Landesregierung unter Führung von Ministerpräsident Koch eindeutig Vorreiterin bei der Zerstörung des Flächentarifvertrags ist und nichts so liebt wie das Beamtenrecht, das das Diktat der Arbeitsbedingungen erlaubt. Auch für die Übertragung der Regelungskompetenz für die Arbeits- und Gehaltsbedingungen an die Länder durch die Föderalismusreform steht der Name Koch. Wer da keine Zusammenhänge zwischen den Billighonoraren bei ‚Unterrichtsgarantie plus‘, den Zugangsstandards für den Lehrberuf und der anstehenden Landesbesoldungsordnung sieht, wird wahrscheinlich schon bald eine böse Überraschung erleben.

Die in diversen Sonntagsreden und strategischen Papieren gefeierte selbständige oder selbstverantwortliche Schule (aufs letztgenannte Adjektiv kommt's wohl an) zeigt an diesem Vertretungskonzept sehr deutlich ihr hässliches Gesicht. Es ist eine bezeichnende Fehlleistung, wenn etwa in dem HKM-Papier ‚Schule 2015‘ die ‚selbständige‘ Schule gefeiert wird und bei der Aufzählung der verbleibenden Restaufgaben des Staates vergessen wird zu nennen, dass er den Schulen finanzielle Mittel bereit stellen muss.

Der ‚Masterplan‘ des HKM enthält übrigens als weiteren Baustein zur Deregulierung auch die Aufforderung an die Schulleiterinnen und Schulleiter, Möglichkeiten anderer Arbeitszeitmodelle ‚zu erproben‘, um einen ‚Belastungsausgleich‘ zwischen den Lehrkräften zu erreichen. Das Projekt neues Arbeitszeitmodell auf der Basis der ‚Auskömmlichkeit‘, mit dem das HKM erst kürzlich beim top-down-Versuch am Widerstand der hessischen Lehrerinnen und Lehrer gescheitert ist, soll offensichtlich durch die ‚eigenverantwortliche Schule‘ implementiert werden.

‚Unterrichtsgarantie plus‘ ist also das Experimentierfeld für ein größeres Projekt.

Für die Lösung des Problems des Unterrichtsausfalls hat die GEW seit langer Zeit Vorschläge vorgelegt, die im Unterschied zu ‚Unterrichtsgarantie plus‘ auch eindeutig klar stellen, wer für eine ‚verlässliche Schule‘ verantwortlich ist: der Landtag und die von ihm gewählte Regierung!

Als Bildungsgewerkschaft setzt sich die GEW nachdrücklich dafür ein, dass allen Schulen eine ausreichende Vertretungsreserve zur Verfügung steht, um den Unterrichtsausfall durch den Einsatz qualifizierter Lehrkräfte in unbefristeten, regulären Beschäftigungsverhältnissen zu reduzieren. Dabei kann die ‚mobile Vertretungsreserve‘ im Grundschulbereich ein Vorbild sein (wenn auch nicht bezüglich ihres beschränkten Umfangs). Die GEW fordert das HKM auf, ein entsprechend modifiziertes Konzept für die anderen Schulformen mit den Interessenvertretungen der Betroffenen gemeinsam zu entwickeln.

Die GEW fordert eine verlässliche Schule, die diesen Namen verdient.

Die GEW fordert seit langem

- eine vollständige Unterrichtsabdeckung, auch für die notwendigen Förder- und Differenzierungsmaßnahmen, durch eine entsprechende Zuweisung von Lehrerstellen
- die Einstellung von qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Bis zur Realisierung eines solchen Konzepts fordert die GEW, dass Vertretungsverträge ausschließlich auf tariflicher Grundlage abgeschlossen werden und die Schulen beziehungsweise die Schulleiterinnen und Schulleiter nicht instrumentalisiert werden für die Absenkung der Standards der pädagogischen Berufsausübung und der Bezahlung von Pädagoginnen und Pädagogen.

2 Basar oder Tarifvertrag - wie soll pädagogische Arbeit bezahlt werden?

Das HKM empfiehlt:

„Die Bildung eines Pools mit geeigneten Betreuungs- und Vertretungskräften ist eine der ersten und anspruchsvollsten Aufgaben für die einzelne Schule im Zusammenhang mit verlässlichen Unterrichtszeiten. In vielen Fällen ist es sinnvoll, dass einzelne Schulen im Schulverbund zusammenarbeiten und auf gemeinsame Listen zurückgreifen können. Mögliche Ansprechpartner sind pensionierte Lehrkräfte, Lehramts-

studenten, Lehrkräfte in Elternzeit und Eltern. Es ist Aufgabe der Schulen, Möglichkeiten zur Werbung von Vertretungskräften zu nutzen. Informationsveranstaltungen, Presseinformationen, Elternbriefe oder Zeitungsannoncen sind denkbar. Die Nähe zu Hochschulen und Studienseminaren sollte genutzt werden. Die Zusammenarbeit mit Dienstleistern, die einen geeigneten Personenkreis für den Betreuungs- und Vertretungspool zusammenstellen, kann unter Umständen sinnvoll sein. Die Entscheidung darüber trifft die Schule.

Fällt eine Lehrkraft krankheitsbedingt kurzfristig aus, so kann die Schulleiterin oder der Schulleiter an den ersten beiden Tagen zur Beaufsichtigung der Lerngruppe einen Honorarvertrag zur Betreuung und Beaufsichtigung abschließen. Vorher ist sicherzustellen, ob im Budget der Schule noch Mittel vorhanden sind,

Die Betreuungsperson gibt der Klasse oder Lerngruppe von der Schule vorbereitetes Arbeitsmaterial und beaufsichtigt die Schülerinnen und Schüler.

Bei Honorarverträgen zur Betreuung und Beaufsichtigung wird empfohlen/für das von der Schulleiterin oder dem Schulleiter in das Vertragsmuster einzusetzende Honorar zwischen ca. 15 und ca. 20 Euro pro Schulstunde anzusetzen; es kann innerhalb dieses Rahmens je nach Qualifikation, Alter und sonstigen Umständen mit der Betreuungskraft vereinbart werden.

Bei Arbeitsverträgen für Fachunterricht wird empfohlen, für das von der Schulleiterin oder dem Schulleiter einzusetzende Honorar zwischen ca. 20 und ca. 30 Euro pro Unterrichtsstunde anzusetzen; es kann innerhalb dieses Rahmens je nach Qualifikation, Alter und sonstigen Umständen mit der Vertretungskraft vereinbart werden.

Weiterhin sind der Personalrat, die Frauenbeauftragte und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung im Vorfeld der Aufnahme solcher Personen in den Pool, die Vertretungsunterricht erteilen sollen, zu beteiligen, um die Zustimmung bereits vor dem jeweiligen Einsatz zu erhalten.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 17

So ist die Rechtslage:

Die ‚Handreichungen...‘ erwähnen den BAT nicht einmal mehr; sie ignorieren die Tatsache, dass Vertretungskräfte – egal ob sie unterrichten oder nur beaufsichtigen – keine freien Mitarbeiter mit eigenständigen Gestaltungsspielraum sind, sondern alle Merkmale abhängiger Beschäftigung aufweisen (die Arbeitsvertragsentwürfe der ‚Handreichungen‘ zeigen das sehr deutlich!). Daraus ergibt sich, dass die ‚Vertretungskräfte‘ einen Arbeitsvertrag auf BAT-Basis bekommen müssen und eine entsprechend anteilige Bezahlung nach BAT. Das gilt auch für Vertretungsverträge mit Lehrkräften in Elternzeit!

Zur Erinnerung: Das Land Hessen ist zum 31.3.2004 aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgetreten. Gekündigt wurden die Tarifverträge zur Arbeitszeit und zu den Sonderzuwendungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), nicht aber der BAT. Dieser ist weiter die Grundlage für Arbeitsverträge, wie noch am 15.2.2006 das für die gesamte Landesverwaltung federführende Hessische Innenministerium feststellte: Die Musterarbeitsverträge auf BAT-Basis seien (mit der für Beamte geltenden Arbeitszeit und Sonderzuwendungen) weiterhin zu verwenden. „Dies ist durch das Rechtsinstitut der sogenannten Nachbindung an das Verbandstarifrecht über den Zeitpunkt des Verbandsaustritts hinaus... begründet“. Dies war immer unstrittig; bis jetzt hatte auch das HKM diese Auffassung vertreten. Nun scheint dort aber die Bereitschaft gewachsen zu sein, mit der Brechstange zu versuchen, diese Rechtsgrundlagen auszuhebeln. In geradezu abenteuerlicher Fehlinterpretation einer Formulierung des einschlägigen Rundschreibens des Innenministeriums über Vertragsgestaltung im öffentlichen Dienst vom 9.11.2001 (Musterverträge seien

„gegebenenfalls zu ändern oder zu ergänzen“) behauptet das HKM nun sogar, selbst als Noch-Mitglied der TdL hätten hessische Behörden die freie Wahl gehabt, ob sie den Tarifvertrag beachten oder frei gestaltete Arbeitsverträge nach dem BGB abschließen.

Die GEW ist der Auffassung:

Es darf sehr bezweifelt werden, ob das HKM mit dem Versuch, ausschließlich Verträge auf Honorarbasis vergeben zu lassen, bei denen die Schulleiterinnen und Schulleiter wie auf dem Basar freihändig Honorare aushandeln, rechtlich durchkommen wird. Vielleicht hegt das HKM die Hoffnung, dass durch die Delegation an juristisch meist unerfahrene Schulleiterinnen und Schulleiter erwünschte Fakten geschaffen werden. Ohne intensiven Druck seitens der GEW und der Personalräte allerdings ist angesichts des ‚Megatrends‘ der Deregulierung zu befürchten, dass sich derartige Arbeitsverhältnisse gleichwohl ausbreiten könnten.

Schulleitungen, die derartige Honorarverträge abschließen, sollten schon mal Rücklagen bilden für den Fall, dass Vertretungspersonal die nicht unbeträchtliche Differenz zwischen Honorar und BAT einklagt.

Allen Lehrkräften, die vielleicht einfach nur erleichtert sind, dass irgend jemand den Vertretungsjob macht und lieber gar nicht erst nach den Konditionen fragen, sollte deutlich gemacht werden, dass hier gerade systematisch an den Standards der Bezahlung pädagogischer Arbeit gesägt wird.

Es ist kein Zufall, dass es intensive Bemühungen von Leiharbeitsfirmen gibt, an dieser Stelle eine profitable Perspektive an den Schulen zu erobern! Die GEW wird die damit verbundene Privatisierung öffentlicher Aufgaben und die damit einhergehenden Tendenzen zur Absenkung sozialer und pädagogischer Standards entschieden bekämpfen; auch auf diesem Feld ruft sie Personalräte auf, ihr Mitbestimmungsrecht verantwortlich wahrzunehmen.

Die Erörterung im HPRL zu diesem Problemkomplex ist zum Zeitpunkt der Endredaktion dieser Broschüre (12.3.2006) noch nicht abgeschlossen. Die GEW wird über ihre Kreisvorstände und ihre Personalratsschulungen über den Fortgang dieser Auseinandersetzungen berichten.

Die GEW empfiehlt:

Die Personalräte sind in der Mitbestimmung nach § 77 Abs.2a HPVG und sollten auf jeden Fall Einstellungen zu den vom HKM empfohlenen Konditionen ablehnen! Personalräte sind dazu verpflichtet, „daraüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden. Der PR muss darauf achten,

- dass die Bezahlung nach dem Innenministererlass (Eingruppierung nach dem BAT) erfolgt und nicht nach der „Handreichung“, die diesen Erlass ignoriert
- dass die Qualifikation gegeben ist (sofern Vertretungspersonen ohne 2. Staatsexamen eingestellt werden sollen, siehe dazu Kap. 3)
- dass der Bestimmung, dass jeder Deutsche Zugang zu einem öffentlichen Amt haben muss, ausreichend Raum eingeräumt wird
- dass die Auswahl transparent erfolgt.

Das HKM vertritt die Rechtsauffassung, dass die Mitbestimmung nur gegeben ist bei der Aufnahme der Vertretungskraft in den Vertretungspool der Schule, nicht mehr vor dem konkreten Vertragsabschluss im Vertretungsfall. Es stützt sich dabei auf ein Bundesverwaltungsgerichtsurteil, das die Mitbestimmungsfrage im Falle eines Vertretungspools für Postaushilfen in dieser Weise regelt. Die GEW prüft z.Zt. noch, ob dieses Urteil auf die Vertretungskräfte an Schulen anwendbar ist, da es bedeutende Differenzen zwischen

diesen Tätigkeitsfeldern bezüglich der Auswirkungen der Beschäftigung von Vertretungskräften auf die dauerhaft Beschäftigten gibt. Bis zur Klärung dieser Frage empfiehlt die GEW den PR, auf jeden Fall schon ihr Mitbestimmungsrecht bei der Aufnahme von Personen in den Vertretungspool der Schulen wahrzunehmen. Die Kreisrechtsberater der GEW werden den PR mit Mustertexten und Ratschlägen behilflich sein, damit Ablehnungsbegründungen juristisch abgesichert sind.

Selbstverständlich hat der PR auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Beschäftigung von Vertretungskräften von Zeitarbeitsfirmen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Auch die Gesamtkonferenzen können in ihren Vertretungskonzeptionen, die sie auf der Basis ihrer Kompetenzen nach § 133 Abs. I Zif. 14 HSchG beschließen, Bedingungen für Einstellungen von Vertretungskräften festlegen!

3 Wer darf und soll an Hessens Schule unterrichten? Die Frage der Unterrichtserlaubnis

Das HKM empfiehlt:

Die Auswahl geeigneter Personen sowie die Aufnahme in den Pool erfolgt durch die Schulleiterin oder den Schulleiter beziehungsweise ein von ihr oder ihm beauftragtes Mitglied der Schulleitung vor Schuljahresbeginn.

Die Feststellung der Eignung liegt in der Entscheidungskompetenz der Schulleiterin oder des Schulleiters. Es wird empfohlen, von den in den Pool aufgenommenen Betreuungs- und Vertretungskräften die erforderlichen Unterlagen bereits im Voraus ausfüllen zu lassen, damit im konkreten Einsatzfall nur noch der Vertrag unterzeichnet werden muss. Die Zusammenarbeit mit Dienstleistern, die einen geeigneten Personenkreis für den Betreuungs- und Vertretungspool zusammenstellen, kann unter Umständen sinnvoll sein. Die Entscheidung darüber trifft die Schule.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 17

So ist die Rechtslage:

Personen, die nicht über eine Lehrbefähigung verfügen, benötigen eine Unterrichtserlaubnis, um an öffentlichen Schulen zu unterrichten. Die gilt auch für Vertretung, unabhängig von Umfang und Dauer. Auch Vertretung ist Unterricht.

Mit dieser Regelung soll gewährleistet werden, dass nur hinreichend qualifiziertes Personal mit Unterrichtsaufgaben betraut wird, ungeeignetes Personal nicht an die Schulen gelangt.

Schülerinnen und Schüler unterliegen der Schulpflicht. Sie sind verpflichtet, eine öffentliche Schule zu besuchen. Daraus ergibt sich korrespondierend die Pflicht des Staates, der Beschulungspflicht nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ angemessen nachzukommen. Dies erfordert den Einsatz von Personal, dem die Aufgaben aus § 86 Abs. 2 HSchG (Erziehen, Unterrichten, Beraten und Betreuen) verantwortbar übertragen werden können. Unterricht durch ungeeignetes Personal greift in das Grundrecht auf Bildung der Schülerinnen und Schüler und in das verfassungsmäßige Elternrecht ein.

Dass eine Unterrichtserlaubnis pädagogische Eignung erfordert, wird in § 62 HSchG als selbstverständlich vorausgesetzt. In den Regelungen über die Zuständigkeit für die Erteilung einer Unterrichtserlaubnis (Erlass vom 16.9.1991, Abl. S. 807 und der Anordnung 12.8.1991 i.d.F. vom 30.4.1999, GVBl. I. S. 312) wird eine „nachgewiesene fachliche Qualifikation“ gefordert.

„Pädagogische Eignung“ und „fachliche Qualifikation“ sind unbestimmte Rechtsbegriffe. Sie sind anhand objektiver Merkmale zu füllen: Ausbildung, bisherige Tätigkeit, etc. Die für die Erteilung einer Unterrichtserlaubnis zuständige Behörde kann mithin nicht frei entscheiden, bestimmten Personen oder Personengruppen eine Unterrichtserlaubnis zu erteilen, die den Nachweis pädagogischer Eignung nicht erbringen (können).

Die Zuständigkeit für die Erteilung einer Unterrichtserlaubnis liegt nach § 62 HSchG beim Kultusministerium. Eine Übertragung dieser Befugnis an die staatlichen Schulämter und das Amt für Lehrerbildung ist möglich. In der Anordnung zur Übertragung der Befugnis an die Staatlichen Schulämter heißt es:

„§ 1 Den Staatlichen Schulämtern wird für folgende Einzelfälle die Befugnis zur Erteilung der Unterrichtserlaubnis übertragen für 1. Bewerber, die gegen Stundenvergütung oder im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen und eine Erste Staatsprüfung für ein Lehramt oder beide Staatsprüfungen für ein Lehramt in anderen Bundesländern abgelegt haben, sofern diese Prüfungen der in Hessen vorgeschriebenen gleichwertig sind und die Beschäftigung in der Schulform erfolgt, für die die Prüfung abgelegt wurde; 2. Bewerber, die die Eignung für einen Unterrichtseinsatz in einzelnen Fächern durch den Nachweis ihrer fachlichen Qualifikation, insbesondere durch die Teilnahme an besonderen Fortbildungsveranstaltungen oder durch Überprüfung ihrer unterrichtlichen Fähigkeiten in Hessen erbracht haben; 3. Bewerber, die gegen Stundenvergütung oder im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen und die Voraussetzungen der Nr. 1 und 2 nicht erfüllen, wenn ein unabweisbares Unterrichtsbedürfnis vorliegt und nachhaltige Bemühungen zur Gewinnung einer ausgebildeten Lehrkraft ohne Ergebnis geblieben sind“

Anordnung über Zuständigkeiten für die Erteilung der Unterrichtserlaubnis nach dem Gesetz über das Lehramt an öffentlichen Schulen vom 12. August 1991 (GVBl. S. 289) – geändert vom 30. April 1999 (GVBl. S. 312)

Die Anordnung wurde bewusst hier in aller Ausführlichkeit zitiert, um zu verdeutlichen, welcher Quantensprung jetzt hin zu der pauschalen Übertragung der Befugnis an die Schulleiterinnen und Schulleiter vollzogen wird, denen keinerlei Kriterien mehr vorgegeben werden!

Zwar kann nach § 62 HLbG unter bestimmten Voraussetzungen eine Unterrichtserlaubnis auch „allgemein“, für „einzelne Unterrichtsbereiche“ erteilt werden. In der behördeninternen Fassung der „Handreichungen“ heißt es, für Personen, die der Schulleiter im Rahmen von „Unterrichtsgarantie Plus“ einsetzen will und die von ihm als geeignet angesehen werden, „ist die Unterrichtserlaubnis allgemein durch das Kultusministerium erteilt“.

Mit „Unterrichtsbereichen“ im Sinne des Gesetzes ist jedoch etwas anderes gemeint als die landesweite Organisation von Vertretungsunterricht, von der potentiell alle Unterrichtsbereiche betroffen sind. Die pauschale Erteilung der Unterrichtserlaubnis durch das HKM für alle Fälle des Einsatzes von Personen im Vertretungsunterricht ist vom Gesetz nicht gedeckt. Geht diese pauschale Regelung ins Leere, so wird die Erteilung einer Unterrichtserlaubnis faktisch an die Schulleitungen, die über die „Eignung“ des anzuwerbenden Personals entscheiden sollen, delegiert. Auch dies ist vom Gesetz nicht gedeckt.

Anhand der Qualitätskriterien, die sich aus den Regelungen der Zuständigkeit für die Erteilung der Unterrichtserlaubnis entnehmen lassen, ergibt sich, dass Personen, die über keine durch eine Prüfung oder

eine einschlägige Praxis nachgewiesene Unterrichtsqualifikation verfügen, keine Unterrichtserlaubnis erhalten können, z. B. i.n der Regel Studentierende, Eltern usw.

Auch die Auswahl von Personen, die „nur“ zur Betreuung/Aufsicht eingesetzt werden sollen, kann nicht beliebig erfolgen. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben erfordert entsprechend qualifizierte Personen. Dies ist nicht nur aus pädagogischen, sondern auch aus rechtlichen Gründen unverzichtbar. Eltern haben hierauf einen Anspruch. Wird Personal beschäftigt, das zwar bereit, aber nicht in der Lage ist, Betreuung und Aufsicht wie ausgebildetes Personal wahrzunehmen, so kann dies zu Haftungsfolgen führen, die letztlich diejenigen treffen, die die Einstellung verantwortet haben.

Die GEW ist der Auffassung:

Mit einem Federstrich meinen die ‚Handreichungen...‘ die gesetzlichen Vorgaben und darauf basierende Anordnungen beiseite wischen zu können: Niemand soll mehr verpflichtet sein, überhaupt nach einer Lehrkraft zu suchen, geschweige denn dass Bezahlungsbedingungen für qualifizierte pädagogische Arbeit vorgesehen werden. Wen immer ein Schulleiter/ eine Schulleiterin für geeignet hält (Kriterien, Begründungen sind nicht erforderlich), „ist die Unterrichtserlaubnis allgemein durch das Kultusministerium erteilt“. Dabei können Schulleiterinnen und Schulleiter nur begrenzt frei entscheiden, stehen sie doch unter dem dreifachen Druck des HKM, das Unterrichtsausfall quasi verbietet, der Eltern, denen die Ministerin große Versprechungen gemacht hat, dass die Schulen 100 %ige Unterrichtsabdeckung bieten können, und der Vorgabe ausgesprochen prekärer Arbeitsverhältnisse, mit denen nur begrenzt qualifizierte Pädagogen gewonnen werden dürften. Schulleitungen können und sollten die ihnen untergeschobene Kompetenz zur Erteilung einer Unterrichtserlaubnis im Zweifelsfall dankend an die Schulämter weiterreichen.

Für die Lehrkräfte würde die beabsichtigte Beschäftigung unterqualifizierter Vertretungskräfte unmittelbar Mehrbelastung bedeuten (siehe Kap. 4.1). Nicht jeder Unterricht ist besser als gar kein Unterricht. Von weitreichenderer Bedeutung wäre jedoch die Beseitigung aller Standards des Lehrberufs, was zur Zerstörung professioneller Identität führen kann. Wenn jeder unterrichten darf, der Texte aus einem Materialordner entnehmen und verteilen kann, sieht es für die Zukunft des Lehrberufs düster aus.

Natürlich gibt es im Einzelfall Studierende, die schon mal besseren Unterricht machen als schlechte Lehrer, die es ja auch gibt - aus solchen gern auch am Stammtisch gemachten Einzelbeobachtungen jedoch eine Politik zu machen, die systematisch Zugangsstandards für den Lehrberuf abbaut, ist eine folgenschwere bildungspolitische Fehlentscheidung.

Die GEW empfiehlt:

Die PR sollten sich ihrer großen Verantwortung für die Stellung und professionelle Identität der Lehrkräfte bewusst sein. Über eine mögliche Zustimmung zu einer Einstellung von Personal ohne Lehramt sollten sie erst nachdenken, wenn sich nach den oben zitierten Kriterien, nach denen die Schulämter eine Unterrichtserlaubnis erteilen dürfen, niemand findet. D.h. erst wenn es keine Bewerbungen von Lehrkräften für einen BAT-Vertrag (!) gibt, sollte die beabsichtigte Aufnahme einer Vertretungskraft in den Pool der Schule geprüft werden.

Im Mittelpunkt einer Ablehnungsbegründung sollte die erwartbare Mehrbelastung des Kollegiums stehen - ansonsten sei hier auf die Empfehlung unter Kap. 2 – Vertragsgestaltung – verwiesen.

4 Wie die „verlässliche Schule“ erreicht werden soll

Die Detailvorschläge des Kultusministeriums und was die GEW dazu sagt

Im Folgenden werden die einzelnen Vorschläge und Empfehlungen des HKM unter die Lupe genommen. Einige wenige sind relativ banal, werden an den Schulen nach Möglichkeit bereits praktiziert und werden deswegen nicht weiter kommentiert.

Grundsätzlich gilt: Die „Handreichungen“ sind Empfehlungen(!), sie schaffen kein verbindliches Recht für die Schulen. Von daher könnte man sagen: Wer (den meisten) dieser Empfehlungen folgt, dem ist nicht zu helfen.

Ganz so einfach ist es jedoch sicher nicht. Der öffentlich aufgebaute Druck auf die Schulen ist zu berücksichtigen, und schließlich haben auch die Lehrkräfte mit den Eltern und Schülerinnen und Schülern das gemeinsame Interesse, Unterrichtsausfall zu minimieren und Unterrichtskontinuität zu wahren. Aber die Lehrkräfte müssen nicht nur auf ihre Gesundheit achten, sondern es gehört zu ihren professionellen Erfahrungen, dass nicht immer jeder beliebige ‚Unterricht‘ besser ist als gar kein Unterricht! Misslungener Unterricht demotiviert und ist eine schwere Hypothek für zukünftiges Lernen! Also wird es darauf ankommen, gewissenhaft zu prüfen, was mit den mehr als begrenzten Vertretungsmitteln möglich ist und was nicht.

Die Entscheidung über ein Vertretungskonzept, das im Hinblick auf Qualitätsstandards und Arbeitsbedingungen noch vertretbar ist, liegt – nachdem sich das HKM mit ein paar Millionen Euro der Verantwortung zu entziehen sucht - bei den Gesamtkonferenzen. Die Personalräte haben vor allem bezüglich der Arbeitsbedingungen wesentliche Aufgaben und Rechte. Wo sich Rechte von Gesamtkonferenzen und Personalräten überschneiden, bleibt es den Kollegien je nach örtlichen Traditionen überlassen, ob sie bestimmte Fragen in Gesamtkonferenzbeschlüssen und/oder Dienstvereinbarungen klären.

Alle sollten sich darüber im Klaren sein, dass sie nicht nur Regelungen für ihre Schule allein treffen: Wenn z. B. mehrere Schulen in einer Region im Sinne von pädagogischen Qualitätsstandards und unter Berücksichtigung der hohen Belastung der Lehrkräfte verantwortbare Vertretungskonzeptionen beschließen, wird das anderen Schulen, wo die Kollegien sich schwer tun, einem Druck von außen oder oben zu widerstehen, sicherlich weiterhelfen. Umgekehrt gilt das leider auch. Daher ist es aus Sicht der GEW ausgesprochen wichtig, gemeinsam in Personalrätekonferenzen oder ähnlichen Treffen über Grundzüge von Vertretungskonzeptionen zu beraten und sich gegenseitig zu unterstützen.

Es ist unbedingt notwendig, auf allen Ebenen die Eltern und die Schülerinnen und Schüler in die Diskussion mit einzubeziehen. Dies wird im Folgenden nicht bei jedem Unterpunkt noch einmal wiederholt. Sicherlich ist für viele Eltern eine ‚verlässliche Schule‘ von großer Bedeutung, und es wird auch immer Eltern geben, denen z. um Beispiel die Bezahlung von Personal ausschließlich nach Marktlage eine weltanschauliche Herzensangelegenheit ist. Dennoch ist die GEW sehr zuversichtlich, dass es gelingen kann, die große Mehrheit von Schulelternbeiräten und Schülervertretungen für die Forderungen nach einem qualitativ hochwertigen Unterricht auch im Vertretungsbereich und dementsprechend für eine Vertretungsreserve aus ausgebildeten Lehrkräften zu gewinnen.

4.1 Materialpool erstellen – die Leitz-Ordner-Pädagogik

Das HKM empfiehlt:

Die Fachkonferenzen der Schulen haben die Aufgabe, bereits vorhandene Unterrichtsmaterialien zu

sichten, bei Bedarf zu modifizieren und auf den Vertretungsunterricht auszurichten. Jede Schule soll einen „Materialpool“ anlegen, der für Vertretungskräfte jederzeit verfügbar ist. So kann auch in kurzfristig ausfallenden Stunden sinnvoll gearbeitet werden. Es wird empfohlen, Mitglieder der einzelnen Fachkonferenzen mit dieser Aufgabe zu betrauen. Das Material sollte an einem festen Ort bereitgestellt und jeder Kollegin und jedem Kollegen frei zugänglich sein.

Modell „Vertretungskiste“: Bei der geplanten Abwesenheit einer Lehrkraft bereitet diese für zu vertretende Stunden Unterrichtsmaterial vor und legt es in eine speziell dafür eingerichtete „Vertretungskiste“. Aus dieser Kiste entnimmt die eingesetzte Vertretungslehrkraft das Material für Vertretungsstunden und legt es bearbeitet wieder zurück. Die Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer erstellen darüber hinaus fachunabhängige Materialien „für alle Fälle“, die jederzeit in ihren Klassen eingesetzt werden können. Auch die Fachbereiche stellen Vertretungsmaterial für jeden Jahrgang in Ordnern zur Verfügung, sodass die Schülerinnen und Schüler ... in allen zu vertretenden Stunden sinnvoll arbeiten können.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 13

So ist die Rechtslage:

Fachkonferenzen können natürlich zu derartigen Aufgaben nicht verpflichtet werden; das hat auch das HKM eingesehen und deswegen in der zweiten Fassung seiner ‚Handreichungen‘ hinzugefügt, dass einzelne Lehrkräfte damit ‚betraut‘ werden sollen. Hofft man hier auf die einschüchternde Wirkung einer gezielten Ansprache durch die Schulleitung? – Eine Rechtsgrundlage für die Verpflichtung von Lehrkräften, den Unterricht für andere (hier: Vertretungskräfte) vorzubereiten, ist nirgends zu finden!

Die GEW ist der Auffassung:

Natürlich können Materialpools sinnvoll sein. Sie sind sogar selbstverständlich, wo Lehrkräfte kooperieren. Auch eine Sammlung ‚für alle Fälle‘ mag für eine Betreuung von Schülerinnen und Schülern nützlich sein, nicht jedoch für qualifizierten Fachunterricht! Abwegig ist hingegen die Vorstellung, mit einem solchen Materialpool einen Vertretungsunterricht zu organisieren, für dessen Vorbereitung nicht qualifiziertes Personal in einen Ordner greift! Hier wird Unterrichtsqualität durch eine auf die Spitze getriebene Modularisierung bedroht. Fragwürdig ist in manchen Fällen auch der Einsatz von fachfremden Lehrkräften nach diesem Prinzip.

Auf jeden Fall ist es unbedingt erforderlich, dass das HKM für die Erstellung derartiger Pools Ressourcen (Anrechnungsstunden) zur Verfügung stellt.

Die GEW empfiehlt:

Gesamt- und Fachkonferenzen sollten sich ausschließlich von pädagogischen Qualitätsstandards leiten lassen, wenn sie über Materialpools beraten. Das ist nicht gegeben, wenn man Beihilfe für schlechten Unterricht leistet! Wenn für bestimmte Bereiche derartige Materialsammlungen als sinnvoll angesehen werden, sollte man für deren Erstellung – sofern dieses Material für den Unterricht von zusätzlichem Vertretungspersonal gedacht ist – Anrechnungsstunden einfordern. Finanzieren ließen sich diese aus den Mitteln für ‚Unterrichtsgarantie plus‘.

Der PR sollte darauf achten, dass keine Lehrkräfte mehr oder minder subtil unter Druck gesetzt werden, den Unterricht von Vertretungspersonal vorzubereiten (§ 61 HPVG).

4.2 Selbständiges Lernen erspart die Lehrkraft

Das HKM empfiehlt:

Durch einen kontinuierlichen Aufbau von Methodenkompetenz sowie die Hinführung zu einem angemessenen Arbeitsverhalten werden Schüler und Schülerinnen in die Lage versetzt, selbständig unter Aufsicht, aber ohne Präsenz der Fachlehrkraft zu arbeiten.

Lehrkräfte stellen Literatur oder Aufgaben für ihre Lerngruppen in einen virtuellen Raum und weisen Lernziele aus. Die Schülerinnen und Schüler bearbeiten ihre Aufgaben unter Aufsicht auch einer minder qualifizierten Person und legen diese Aufgaben oder ihre Hausaufgaben zur Kontrolle durch die Lehrkraft online ab.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 10

So sieht die Rechtslage aus:

siehe dazu Kapitel 3 zur Unterrichtserlaubnis!

Kein Lehrkraft kann dazu verpflichtet werden, vom Krankenbett oder während der Klassenfahrt vielleicht noch mit selbst finanziertem Laptop und UMTS-Anschluss? online selbstständiges Lernen vorzubereiten oder Vertretungsunterricht während einer krankheitsbedingten oder dienstlich veranlassten Absenz vor- oder nachzubereiten.

Die GEW ist der Auffassung:

Das HKM hat den Königsweg gefunden, den pädagogischen Fortschritt mit der Einsparung von pädagogischem Personal zu kombinieren. Hat selbständiges Lernen den Sinn, Lehrkräfte einzusparen? Welches Verständnis von Lernen hat ein Kultusministerium, das selbständiges Lernen zur Einsparung von Pädagogen empfiehlt? Braucht nicht gerade die Entwicklung der Fähigkeiten zu selbständigem Lernen zeit- aufwändige professionelle Beratung und Betreuung, wobei natürlich die Lehrkräfte in einem anderen Professionsverständnis und in einem andern Verhältnis zu den Schülerinnen und Schülern agieren als im traditionellen Frontalunterricht?

Dass die Schulen Fortbildungsangebote bekommen sollen, die „die Möglichkeiten des eigenverantwortlichen und selbsttätigen Lernens der Schülerinnen und Schüler thematisieren“ (Karin Wolff im Schreiben an die Schulleitungen vom 7.10.2005), ist leider kein schlechter Witz.

Und ganz nebenbei: Wird selbständiges Lernen im Schulalltag Hessens nicht massiv durch stoffüberladene Lehrpläne und ständig neu erfundene ‚teaching to the test‘-Zwänge erheblich behindert?

Die GEW empfiehlt:

Die Gesamtkonferenz sollte in ihrem Vertretungskonzept verhindern, dass das zentrale pädagogische Ziel – die Entwicklung der Fähigkeit selbständigen Lernens – missbraucht wird und entsprechende Lernkonzepte umfunktionierte werden zum Billigmodell, in dem nicht qualifiziertes Personal eingesetzt wird.

Der PR müsste gegebenenfalls sein Mitbestimmungsrecht nach §74 Abs 2. HPVG (Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung) nutzen. Auch § 74 Abs I Zif 6. HPVG (Maßnahmen zur Verhütung von Ge-

sundheitsschädigungen) kann zur Ablehnung herangezogen werden. Vor allem ist er aber gefragt bei der Einstellung der ‚minderqualifizierten Person‘, § 77 Abs I Zif 2a HPVG ! (vgl. Kapitel 2)

4.3 Klassenzusammenlegungen etc. – die Notlösungen sollen verewigt werden

Das HKM empfiehlt:

Lerngruppen werden vorübergehend nach einem jeweils für ein Schuljahr festgelegten Modus aufgeteilt und in parallelen Klassen der gleichen Jahrgangsstufe unterrichtet.

und

Zusammenlegen von Lerngruppen in parallel liegenden Fächern

und

Zusammenfassen von Klassen

und

Aufsicht über eine weitere Lerngruppe

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 16

So ist die Rechtslage:

Es gibt dazu keine Rechtsgrundlage!! Diese Regelungen verstoßen gegen die Verordnungen über die Klassenhöchstzahlen beziehungsweise bedeuten hohe Risiken für Lehrkräfte oder Schulleitungen im Fall von Unfällen o. ä., weil der Aufsichtserlass derartige Regelungen nicht vorsieht.

Immerhin bezeichnet das HKM derartige ‚Sofortmaßnahmen‘ selbst als ‚Notlösung‘, die angeblich durch ‚Unterrichtsgarantie plus‘ seltener werden sollen. Umso fragwürdiger, wenn gleichzeitig „ein festgelegter Modus... für jeweils ein Schuljahr“ vorgeschlagen wird. Offensichtlich wird damit gerechnet, dass solche Notlösungen häufiger auftreten.

Die GEW ist der Auffassung:

In diesem Zusammenhang ist es besonders verwerflich, wenn zum kommenden Schuljahr die sogenannte mobile Vertretungsreserve im Grundschulbereich schlicht halbiert werden soll, bot diese doch die Möglichkeit, in solchen Notfällen rasch Vertretungsunterricht durch qualifizierte Lehrkräfte zu ermöglichen.

Über Unterrichtsqualität sollte man in diesem Zusammenhang lieber schweigen. Außerdem sind diese Notlösungen mit einer ganz erheblichen Zusatzbelastung der Lehrkräfte verbunden.

An sehr vielen Schulen werden die drei erstgenannten Maßnahmen wohl schon an den Klassenraumgrößen scheitern.

Die GEW empfiehlt:

Auch darüber, ob diese ‚Sofortmaßnahmen‘ an Schulen generell möglich sein sollen, entscheiden die Gesamtkonferenzen. Sie sollten sich die Risiken solcher Lösungen bewusst machen und wenn sie Sofortmaßnahmen dieser Art für tragbar halten – auf jeden Fall über deren zeitliche Begrenzung beschließen.

Der PR kann bei diesen Regelungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 74 Abs.1 Zif 2 HPVG nutzen (Mitbestimmung bei ‚Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung‘)

4.4 Jahresterminplan

Das HKM empfiehlt:

Exakt abgestimmter und sorgfältig geprüfter Jahresterminplan: Klassen-, Austausch- und Studienfahrten, Betriebspraktika, Konferenzen etc. sind so aufeinander abgestimmt, dass es zu möglichst wenig Unterrichtsausfall kommt. Konferenzen und Besprechungen sind z. B. durch feste Konferenztage organisiert, so dass kein Unterricht ausfällt.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 16

So ist die Rechtslage:

Das ist unbestritten eine Sache der Schule; je nach Einzelfrage von der Schulleitung, der Gesamtkonferenz oder der Schulkonferenz zu entscheiden.

Die GEW ist der Auffassung;:

Das HKM stellt selbst fest, dass diese Empfehlung ziemlich banal ist: „Bereits heute haben (gemeint ist wohl: ‚hat‘) eine Vielzahl von hessischen Schulen diese Vereinbarungen getroffen...“; die GEW meint, dass es nahezu alle Schulen sind.

Völlig klar ist dabei, dass nicht alle Terminfragen von dem Gedanken der Minimierung von Unterrichtsausfall bestimmt sein können. Schüleraustausch hängt z. B. oft von Absprachen mit ausländischen Partnern ab, Exkursionen von Terminen außerschulischer Lernorte usw.. Für eine Synchronisierung von Klassenfahrten kann es auch schon mal an Begleitpersonen fehlen oder die pädagogischen Erwägungen sprechen dagegen.

Die GEW empfiehlt:

Bei allen Entscheidungen über einen Jahresterminplan, über die Terminierung von Einzelveranstaltungen sollte natürlich die Folgen für den Regelunterricht mit bedacht werden; allerdings sollten die jeweils verantwortlichen Gremien und die Schulleitung die Minimierung von Unterrichtsausfall nicht zum alles dominierenden Entscheidungskriterium machen.

4.5 Fortbildungskonzept

Das HKM empfiehlt:

Die Schule hat ein Fortbildungskonzept entwickelt, nach dem Lehrkräfte Fortbildungsangebote wahrneh-

men, die möglichst in der unterrichtsfreien Zeit liegen. Das bedeutet auch, dass nicht mehrere Lehrkräfte der einzelnen Schule an derselben Fortbildung teilnehmen, sondern nur eine Lehrkraft, die dann als Multiplikator im Kollegium wirkt.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 8

So ist die Rechtslage:

Das Hessische Lehrerbildungsgesetz sagt: Die Fortbildung soll (nicht muss) in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. In besonderen Fällen kann die Schulleitung für vom Land Hessen akkreditierte Fortbildungsveranstaltungen Dienstbefreiung gewähren, sofern dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen (HLbG § 66 Abs 5 HLbG).

Außer Unterrichtsgarantie gibt es auch noch andere dienstliche Erfordernisse, z. B. dass eine Lehrkraft sich nicht nach sechs anstrengenden Unterrichtsstunden fortbildet, sondern ausgeschlafen sich auf ein kompliziertes Thema konzentriert. Dies kann durchaus ebenfalls im dienstlichen Interesse sein. Die Schulleitungen haben somit hier einen Entscheidungsspielraum!

Verpflichtung zur Multiplikatorentätigkeit? - Dies kollidiert erheblich mit dem Ansinnen, Lehrende müssten ihre Fortbildung selbst zahlen und in ihrer Freizeit absolvieren. Eine Dienstverpflichtung als Multiplikator kann, wenn einer dieser Sachverhalte gegeben ist, nicht ausgesprochen werden.

Es kann auch sinnvoll sein, dass mehrere Kolleginnen und Kollegen gemeinsam an einer Fortbildung teilnehmen. Nicht alles lässt sich ‚multiplizieren‘, oft kommt es gerade auf die gemeinsame Erarbeitung von neuen Konzepten an. Die Gesamtkonferenz hat nach § 133 Abs. I Zif. 15 HSchG das Recht, Vorschläge für den schuleigenen Fortbildungsplan zu machen.

Bei der Erörterung eines Fortbildungskonzepts ist § 74 Abs. I Zif 6 HPVG (Mitbestimmung bei „Maßnahmen... zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen“) zu beachten: Wann ist eine Belastungsgrenze erreicht?

Die GEW ist der Auffassung:

Ob und wie Fortbildung stattfindet, sollte nach dem Kriterium des Erfordernisses für die pädagogische Arbeit beurteilt und entschieden werden und nicht nach Zwängen eines Vertretungskonzeptes, für das das HKM völlig unzureichende Mittel bereitstellt.

Die GEW empfiehlt:

Der PR kann die Schulleitung bei der Nutzung ihres Entscheidungsspielraums unterstützen, indem er sein Mitbestimmungsrecht bei den Grundsätzen der Fortbildung nach § 74 Abs. I Zif. 8 HPVG geltend macht und mit der Schulleitung über die Bedingungen einer Dienstbefreiung sowie über die Anzahl der Tage, die eine Person pro Jahr auf Fortbildung gehen kann, verhandelt.

Die Gesamtkonferenz beschließt über „Vorschläge für den schulischen Fortbildungsplan“ (§ 133 Abs. I Zif 15 HSchG. Über die Vorschläge beschließt endgültig die Schulkonferenz, die sich dabei nach § 67 HLbG von der Analyse der schulbezogenen Qualifizierungsanforderungen und den Entwicklungsschwerpunkten des Schulprogramms leiten lassen sollte. Das kann durchaus auch bedeuten, dass Fortbildungsveranstaltungen für eine Gruppe von Lehrkräften vorgesehen sind. Außerdem sollte sie die Fortbildungsverpflichtungen der Lehrkräfte nach § 54 UVO (d.h. auch Fortbildungsverpflichtung in den jeweiligen Fächern) be-

rücksichtigen. Nach diesen Kriterien ist nach den gesetzlichen Vorgaben ein Fortbildungsplan zu erstellen – und nicht nach dem Kriterium, dass Fortbildung nur in der unterrichtsfreien Zeit stattfindet.

4.6 Vertretungsbereitschaften

Das HKM schlägt vor:

Schulen ab einer bestimmten Größe haben für die ersten beiden Stunden eine feste Vertretungsbereitschaft eingerichtet, sodass bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrkräften ab der ersten Stunde eine Vertretung gewährleistet ist.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 9

So ist die Rechtslage:

Eine grundsätzliche Vertretungsbereitschaft wäre eine über das ganze Schulhalbjahr dauernde permanente Mehrarbeit. Bereitschaftsdienst ist nach dem für alle Beschäftigten in der EU – auch für die Beamtinnen und Beamten! geltenden europäischem Recht Arbeitszeit. Die Anordnung unbezahlter Bereitschaftsstunden ist rechtswidrig. Es muss demnach an anderer Stelle ein Ausgleich geschaffen werden oder es muss die Vertretungsbereitschaft auf die Pflichtstunden angerechnet werden.

Darüber hinaus ist die EU-Arbeitszeitrichtlinie 93/104 zu beachten, die vor allem zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vorsieht. Bei regelmäßigem Bereitschaftsdienst von Vollzeitbeschäftigten würde selbst nach den HKM-Berechnungen der tatsächlichen Wochenarbeitszeit von Lehrkräften die Grenze je nach Lebensalter erreicht oder gar überschritten. Der Europäische Gerichtshof hat diese Grenze von Wochenarbeitszeit inklusive Bereitschaftszeiten in strittigen Fällen (Rettungssanitäter – Beschluss vom 17.12.2003; Berufsfeuerwehr – Beschluss vom 14.7.2005) immer wieder bestätigt und nur für Katastrophenfälle vorübergehende Ausnahmen zugelassen; der durchschnittliche Krankenstand von Lehrkräften dürfte nicht zu diesen Katastrophen zählen...

Die GEW ist der Auffassung:

Vertretungsbereitschaft ist dringend erforderlich; die GEW fordert sie seit langem – allerdings verbunden mit der Forderung, dass die Schulen dafür Lehrerstellen zugewiesen bekommen! Mehrarbeit – erst recht unbezahlte lehnt die GEW grundsätzlich ab.

Wenn die Schulen genügend Lehrerstunden haben, um daraus eine Vertretungsbereitschaft zu gestalten, ist zu beachten: Bereitschaftszeit = Arbeitszeit. Dieser Rechtsgrundsatz bedeutet nicht, dass eine Bereitschaftsstunde, in der es zu keinem Vertretungsunterricht kam, ‚automatisch‘ eins zu eins auf das Pflichtstundendeputat angerechnet wird. In welchem Umfang Bereitschaftszeiten, in denen es nicht zum Einsatz kam, angerechnet werden, unterliegt der Mitbestimmung des Personalrates (§74 Abs.1 Zif. 9 HPVG: (Mitbestimmung. „bei der Anrechnung von Dienstbereitschaften...“)

Die GEW empfiehlt:

Die Gesamtkonferenzen sollten Vertretungsbereitschaften auf der Basis von Mehrarbeit ablehnen und dementsprechend nicht in ihr Vertretungskonzept aufnehmen.

Vertretungsbereitschaft ohne Ausgleich muss der PR ablehnen mit Hinweis auf die ohnehin schon zu

hohe Arbeitszeit und auf die fehlende Rechtsgrundlage für eine solche Anweisung. Die Personalräte sollten in diesem Sinn ihr Mitbestimmungsrecht zu "allgemeinen Regelungen zur Festsetzung von Kurz- oder Mehrarbeit" (§74 Abs. 1 I Zif. 9 HPVG), nutzen.

Für eine Vertretungsbereitschaft im Rahmen des Pflichtstundensolls der Lehrkräfte sollte der PR sein oben genanntes Mitbestimmungsrecht für eine entsprechende Dienstvereinbarung nutzen, die regelt, in welchem Umfang eine Bereitschaftsstunde ohne tatsächlichen Unterrichtseinsatz angerechnet wird. Dabei sollte gegebenenfalls berücksichtigt werden, ob und in welcher Qualität Lehrerarbeitsplätze an der Schule vorhanden sind, weil davon wesentlich abhängt, wie weit eine solche Bereitschaftsstunde für Unterrichtsvorbereitungen oder ähnliches genutzt werden konnte.

Bei Vertretungsbereitschaft über das Pflichtstundensoll hinaus gilt folgendes:

Ordnet eine Schulleitung im Einzelfall an, sich zu einer Zeit, in der kein stundenplanmäßiger Unterricht zu halten ist, für Vertretungsunterricht in der Schule bereit zu halten, so ist dies die Anordnung von Mehrarbeit. Weder die allgemeinen Arbeitszeitvorschriften für Beamtinnen und Beamte (§ 85 HBG, Arbeitszeitverordnung) noch die Pflichtstundenverordnung enthalten für Lehrkräfte die Verpflichtung, zusätzlich zu Pflichtstunden und Mehrarbeit Bereitschaftsdienst zu leisten. Vertretungsbereitschaft zusätzlich zur vollen oder bei Teilzeit reduzierten Unterrichtsverpflichtung kann also nur als Mehrarbeit angeordnet werden. Bereitschaftsstunden sind mithin nach den allgemeinen Grundsätzen über Mehrarbeit zu behandeln. Es gelten die Grenzen für die Verpflichtung zu unentgeltlicher Mehrarbeit, die Regelungen zu Freizeitausgleich und Vergütung (Vergleiche: Kap. 4.8) unabhängig von der Frage, ob in der angeordneten Bereitschaftszeit Vertretungsunterricht tatsächlich anfällt oder nicht.

Wie nicht anders zu erwarten, wird letzteres vom Land Hessen bestritten. Die GEW führt hierzu Musterprozesse, die allerdings noch nicht entschieden sind. Bis dahin empfehlen wir, bei der Anordnung von Vertretungsbereitschaft, die gleichen Ansprüche auf Freizeitausgleich und/oder Vergütung geltend zu machen, wie bei Anordnung von Vertretungsunterricht.

4.7 Springstunden und Kernarbeitszeit

Das HKM empfiehlt:

Bei der Erstellung der Stundenpläne ergeben sich für einzelne Lehrkräfte Springstunden, die zur Erteilung von Vertretungsunterricht genutzt werden können. Um eine gleichmäßige Belastung des Kollegiums zu erreichen, sollten nach Möglichkeit für alle Lehrkräfte einer Schule im vertretbaren Umfang Springstunden eingeplant werden.

und

Freiwillige Einrichtung einer Kern-Anwesenheitszeit. Durch diese selbst gesetzte Anwesenheitszeit kann sichergestellt werden, dass in allen Vormittagstunden eine Lehrkraft für den Vertretungsunterricht beziehungsweise als Ansprechpartner für andere Einsatzkräfte zur Verfügung steht. Elterngespräche und Beratungen finden außerhalb dieser Kernzeit statt.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 12

So ist die Rechtslage:

Das sind nur Varianten der Einrichtung von Bereitschaftsdienst! Zur rechtlichen Bewertung siehe Kap. 4.6.

Die GEW ist der Auffassung:

Pädagogisch sinnvoll sind gezielt z. B. für einzelne Jahrgänge geplante Springstunden oder eine Kernarbeitszeit, wenn sie von der Gesamtkonferenz zur Erleichterung der Kooperation von Lehrkräften vorgesehen werden. Genau das hat das HKM ja ausdrücklich nicht im Sinn. Ohne eine entsprechend verabredete Kooperation sind sie angesichts der an den meisten Schulen fehlenden angemessenen Arbeitsmöglichkeiten für Lehrkräfte organisierte Zeitverschwendung - oder eben Basis für unbezahlte Mehrarbeit für Vertretungszwecke (siehe dazu Kap.4.8)

Die GEW empfiehlt:

Wer so was beschließt, ist selber schuld. Die Gesamtkonferenzen haben nach § 133 Abs. 1 Zif. 14 HSchG auch das Recht, die Grundsätze der Stundenplangestaltung zu beschließen. Sollten sie aus pädagogischen Gründen Springstunden oder eine Kernarbeitszeit für sinnvoll ansehen, sollten sie gleichzeitig in ihrem Vertretungskonzept ausschließen, dass diese Regelungen für Vertretungsverpflichtungen missbraucht werden. Der PR hat dazu ein Mitbestimmungsrecht nach § 74 Abs. 1 Zif. 2 und 9 HPVG.

4.8 Mehrarbeitsverpflichtung

Das HKM empfiehlt:

Für die Planungen sind die Regelungen des Hessischen Beamtengesetzes und der Mehrarbeitsvergütungsverordnung von Bedeutung. Danach können Lehrkräfte über die Pflichtstundenzahl hinaus bei voller Stelle bis zu drei Unterrichtsstunden im Monat zusätzlich für Vertretung eingesetzt werden. Beim Unterrichtseinsatz von Angestellten sind die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit geleisteten Stunden zu vergüten

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 19

So ist die Rechtslage:

In den Handreichungen wird § 85 Abs. 2 HPVG zitiert. Danach besteht eine Verpflichtung zur Mehrarbeit nur, „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern“. Danach wird unter Missachtung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts behauptet, dass „letzteres (...) bei einem kurzfristig aufgetretenen Vertretungsbedarf anzunehmen“ sei (Handreichungen S. 19). Das Bundesverwaltungsgericht hat die Frage, was denn „zwingende dienstliche Verhältnisse sind“, im Jahr 2003 höchstrichterlich entschieden:

„Zwingende dienstliche Verhältnisse“ liegen nur vor, wenn die Mehrarbeit für kurze Zeit zur Erledigung wichtiger, unaufschiebbarer Aufgaben notwendig ist. Mehrarbeit ist unzulässig, wenn sie langfristig oder gar auf Dauer angeordnet werden soll, um Aufgaben zu erledigen, für die ausreichendes Personal nicht zur Verfügung steht. Mehrarbeit muss sich auf mithin auf Ausnahmefälle beschränken. (BVerwG, Urteil v. 28.5.2003)

Mag man eventuell noch eine schlimme Grippewelle als einen derartigen Ausnahmefall ansehen, auf jeden Fall ist es kein Ausnahmefall, wenn das HKM regelmäßig den Schulen keine oder eine völlig unzureichende Vertretungsreserve für den durchschnittlichen Krankenstand zuweist.

Die dauerhafte Anordnung von drei zusätzlichen Unterrichtsstunden (beziehungsweise einem entspre-

chenden Anteil bei Teilzeitbeschäftigten) im Monat ist mithin eine Arbeitszeitverlängerung von ca. einer $\frac{3}{4}$ Pflichtstunde pro Woche, die das Ministerium nicht qua „Handreichungen“ anordnen und die weder eine Schulleitung noch eine Gesamtkonferenz im Rahmen eines Vertretungskonzeptes beschließen kann.

Die GEW empfiehlt ihren Mitgliedern, die über einen längeren Zeitraum regelmäßig zur Mehrarbeit verpflichtet wurden, den Rechtsschutz der GEW in Anspruch zu nehmen.

Zur Bezahlung von Mehrarbeit ist dem HKM immerhin bekannt, dass die Mehrarbeit von Angestellten ab der ersten Mehrarbeitsstunde vergütet werden muss. Was unerwähnt bleibt, ist, dass teilzeitbeschäftigte Angestellte für jede Mehrarbeitsstunde eine Vergütung anteilig zu ihrem Gehalt bekommen müssen, also nicht nur Vergütung nach den miserablen Stundensätzen der Mehrarbeitsverordnung. Dasselbe wird wohl demnächst auch für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte gelten, wenn die Klagen zur Anwendung des entsprechenden Urteils des Europäischen Gerichtshofs in Hessen erfolgreich sind. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte sollten für jede angeordnete Mehrarbeitsstunde mit Hinweis auf die laufende Klage Bezahlung fordern und bei Ablehnung Widerspruch einlegen – Formulare dafür gibt es (natürlich nur für Mitglieder) bei der GEW. Auch wenn das Kultusministerium die insoweit eindeutige und verbindliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) immer noch nicht zur Kenntnis nehmen will, ist nach Abschluss der auch in Hessen laufenden gerichtlichen Verfahren damit zu rechnen, dass erhebliche Beträge an Betroffene, die ihre Ansprüche geltend gemacht haben, nachgezahlt werden müssen. Schulleitungen ist zu raten, dies bei der Verwendung ihres Vertretungsbudgets einzukalkulieren.

Bekanntlich wird Mehrarbeit von Beamtinnen und Beamten über drei Unterrichtsstunden hinaus so vergütet, dass alle Mehrarbeitsstunden und nicht nur die über drei hinausgehenden bezahlt werden. Da die Mehrarbeitsvergütung voll versteuert werden muss, werden die Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen an ein nennenswertes Zubrot regelmäßig enttäuscht. Eine Mehrarbeitsverpflichtung über drei Unterrichtsstunden wird zwar durch HBG nicht explizit ausgeschlossen, müsste jedoch von jedem Personalrat mit Hinweisen auf Zumutbarkeit, Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn und Gleichbehandlung verhindert werden können.

Die GEW ist der Auffassung:

Angesichts der Tatsache, dass sich die Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte spätestens nach der Koch'schen ‚Operation düstere Zukunft‘ auf Rekordhöhe befindet, ist die Zumutung zusätzlicher Mehrarbeit für die ‚verlässliche Schule‘ einfach unerträglich. Bei der Beratung über Vertretungskonzepte ist die Gesundheit der Lehrkräfte ebenso zu berücksichtigen wie die Qualität der pädagogischen Tätigkeit. Nicht zuletzt sollten diejenigen, die meinen aus pädagogischer Verantwortung heraus zusätzlichen Vertretungsunterricht akzeptieren zu müssen, bedenken, dass so eindeutig wie sonst kaum irgendwo die Verantwortung bei der Landesregierung liegt und dass diese eine Bereitschaft zur Mehrarbeit gerne als Begründung für weitere Schritte zur Arbeitszeiterhöhung und -verdichtung nutzen wird.

Die GEW empfiehlt:

Im Grundsatzbeschluss der Gesamtkonferenzen sollte nicht nur vermieden werden, die Verpflichtung zur Mehrarbeit in ein Vertretungskonzept einzubauen; es sollte ausdrücklich darauf verwiesen werden, dass Mehrarbeit nur im Ausnahmefall angeordnet werden darf.

Die PR sollten ihr Mitbestimmungsrecht bezüglich der „allgemein(n) Regelungen zur Festsetzung von Kurz- oder Mehrarbeit“ nach §74 Abs. I Zif. 9 HPVG nutzen.

4.9 Bilanzierung ausgefallener Stunden

Das HKM empfiehlt:

Unterrichtsstunden, die eine Lehrkraft nicht halten kann, weil ihre Klasse etwa wegen Wanderfahrten beziehungsweise Unterrichtsgängen oder Praktika außer Haus ist, werden für Vertretungsunterricht genutzt. Es sollte eine offen geführte Minus-Plus-Zeitbilanz bezogen auf festgelegte und vereinbarte Zeiträume (gegebenenfalls als Bilanzierung der Jahresarbeitszeit) angelegt werden, in die neben den erteilten Vertretungsstunden auch alle nicht erteilten Stunden (Ausnahme: Ausfall wegen Krankheit oder Dienstbefreiungen), Vor- und Nacharbeiten festgehalten und verrechnet werden.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 16

So ist die Rechtslage:

Seit Anfang des 90er Jahre (des letzten Jahrhunderts.) ist dies der vierte Versuch, eine Bilanzierung ausgefallenen Unterrichts durchzusetzen. Dabei war seitens des HKM natürlich nie an die Bilanzierung von Mehrarbeit durch Klassenfahrten, Prüfungsmarathons, Exkursionen etc. gedacht. Bisher konnte die GEW den Widerstand gegen die Bilanzierung nicht gehaltener Stunden erfolgreich organisieren. Sie hat in der Vergangenheit argumentiert, dass es zwar hinzunehmen sei, wenn eine Lehrkraft an dem Tag oder in der Woche, wo ihre planmäßige Lerngruppe abwesend ist, Vertretungsunterricht hält. Eine Bilanzierung über einen längeren Zeitraum hinweg hielt die GEW jedoch für inakzeptabel, nicht zuletzt wegen der damit verbundenen Überschreitung der Höchstwochenarbeitszeit. Kritisiert wurde natürlich auch die Einseitigkeit der geplanten Bilanzierung. Nun beschreitet das HKM einen neuen Weg: Kein neuer top-down-Versuch, - die Schulen sollen die Bilanzierung selbst beschließen!

Die GEW ist der Auffassung:

Die zuletzt vor drei Jahren in Hunderten von Resolutionen aus den Schulen vorgetragenen Argumente gegen derartige Bilanzierungen haben nichts von ihrer Berechtigung verloren. Die Pflichtstundenverordnung sieht keine Bilanzierung vor. Die GEW ist bereit, über Jahresarbeitszeitregelungen zu verhandeln; dabei wird unbedingt zu beachten sein, dass die Bilanzierung nicht einseitig Arbeitgeberinteressen entspricht und akzeptable Regelungen für eine Höchstarbeitszeit pro Woche enthalten sind.

Außerdem verstößt eine „offen „geführte Bilanz, wenn damit gemeint sein sollte, dass die Bilanzen der anderen Kollegiumsmitglieder eingesehen werden können, gegen das Datenschutzgesetz.

Die GEW empfiehlt:

Das HKM empfiehlt... – doch die Gesamtkonferenzen sollten dieser Empfehlung bei ihren Vertretungskonzepten nicht folgen! Nach dem nun schon mehrfach zitierten §133 HSchG ist es nämlich ihre Sache – und nicht die der Schulleitung - darüber zu befinden.

4.10 Vertretungsunterricht durch Referendarinnen und Referendare – das ist schon dreist

Das HKM empfiehlt:

Nach wie vor können auch Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst über die für sie bestehende allgemeine

Unterrichtspflichtung hinaus für Vertretungsunterricht eingesetzt werden. Die Vergütung des von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst über ihre Unterrichtspflichtung hinaus geleisteten Unterrichts erfolgt entweder mittels einer Mehrarbeitsvergütung oder auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages. Die Schulleiterin oder der Schulleiter klärt den Einsatz im Vorfeld mit dem Studienseminar ab.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 19

So ist die Rechtslage:

In der Ausbildungsverordnung (UVO) ist geregelt: "Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst soll nur in begründetem Ausnahmefall zu Vertretungsstunden herangezogen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass ein Einsatz in der Regel nur in den Lerngruppen stattfindet, in denen sie unterrichtet." (§ 40 Abs. 8 UVO). Auch in der auslaufenden APVO findet sich eine solche Passage.

Die GEW ist der Auffassung:

Unerträglich ist an den ‚Handreichungen...‘, dass Vertretungsunterricht der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst quasi wie ein Normalfall behandelt wird. Die dafür bestehende besoldungsrechtliche Möglichkeit war bisher nach dem erklärten Willen des HKM nur für die LiV vorgesehen, die sich in der Phase zwischen zweitem Staatsexamen und Ende des Referendariats befinden. Von dieser Beschränkung ist nun keine Rede mehr. Die LiV sind durch ihre Ausbildung und durch den (zu hohen) Grad der Verpflichtung zu eigenverantwortlichem Unterricht hoch belastet. Das gilt erst recht unter den Bedingungen der überhastet eingeführten und schematisch organisierten Vollmodularisierung der zweiten Phase der Lehrerbildung. Sie haben ein Recht auf eine qualifizierte Ausbildung. Wegen ihrer spezifischen Abhängigkeitsverhältnisse sind sie nur eingeschränkt frei in ihrer Entscheidung, ob sie zusätzliche Mehrarbeit mit ihrer Ausbildung und ihrer Gesundheit vereinbaren können, wenn sie von Schulleitungen danach gefragt werden. Schulleitungen und indirekt Seminarleitungen stehen wiederum unter dem Druck der von oben dekretierten Unterrichtsgarantie.

Wenn LiV weit überdurchschnittlich qualifiziert sein sollten, so dass man guten Gewissens sagen könnte, dass zusätzlicher Unterricht ihrer Ausbildung nicht schadet, gebietet es die Fürsorgepflicht, ihnen die Verkürzung der Ausbildung nach § 39 UVO zu empfehlen. Umso eher stehen sie mit voller Unterrichtspflichtung für qualifizierten Unterricht zur Verfügung -dann jedoch bei einem angemessenen Gehalt.

Zynisch ist die Aussage von politisch Verantwortlichen, die LiV hätten doch oft ein hohes Interesse an Hinzuverdiensten und da wäre doch Vertretungsunterricht besser als irgendwelche Jobs. Mit den beschämend niedrigen Anwärterbezügen (vor wenigen Jahren erst gekürzt!) hat eine sehr große Koalition in Bundestag und Bundesrat diese Notlage geschaffen, die jetzt ausgenutzt werden soll.

Die GEW empfiehlt:

Schul- und Studienseminarleitungen – darauf vertraut die GEW – werden sich in der Regel ihrer Verantwortung für die Ausbildung der LiV bewusst sein.

Gesamtkonferenzen sollten in ihren Vertretungskonzepten den über die Ausnahmeregelung der UVO hinausgehende Vertretungsunterricht von LiV ausschließen.

Die PR sollten gegebenenfalls ihr Mitbestimmungsrecht nach § 74 Abs. I Zif.9 HPVG (Mitbestimmung bei „allgemeine(n) Regelungen zur Festsetzung von Kurz- und Mehrarbeit“) nutzen.

4.11 Doppelbesetzungen auflösen

Das HKM empfiehlt:

Doppelbesetzungen (ausgenommen GU) in Zeiten, in denen ein hoher Vertretungsbedarf entsteht, werden aufgelöst.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 12

So ist die Rechtslage:

Die Umsetzungsverordnung zum Lehrerbildungsgesetz regelt die Frage der möglichen Doppelbesetzung ziemlich eindeutig: „Sofern an der Ausbildungsschule keine den Ausbildungsbelangen entsprechenden Einsatzmöglichkeiten gegeben sind oder schwierige Ausbildungsbedingungen vorliegen oder aus sonstigen zwingenden Gründen die Anwesenheit einer zusätzlichen Lehrkraft geboten ist, kann der eigenverantwortete Unterricht auch in Doppelbesetzung oder im Team angeleitet werden. Über doppelbesetzten Unterricht entscheiden Studienseminarleitung und Schulleitung im Einvernehmen.“ (§ 49 Abs. 6 UVO)

Wenn die genannten Bedingungen gegeben sind, darf die Doppelbesetzung somit nicht wegen plötzlich auftretenden Vertretungsbedarfs aufgehoben werden.

Die GEW ist der Auffassung:

Es ist gut, dass klar geregelt ist, dass Ausbildungsinteressen hier eindeutig Vorrang haben. Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst werden den Schulen mit 4,8 Unterrichtsstunden angerechnet (bisher 4,3 – auch hier schon wieder eine statistische Operation zur Verdeckung des Stellendefizits). Damit geht eine Doppelbesetzung nicht zu Lasten der Schule.

Darüber hinaus muss – unabhängig von Doppelbesetzungen – gewährleistet sein, dass Mentorinnen und Mentoren die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst auch in hinreichendem Umfang im Unterricht besuchen können.

Die GEW begrüßt es ferner, dass wenigstens der Gemeinsame Unterricht von dieser Zumutung ausgenommen sein soll.

Die GEW empfiehlt:

In die Grundsätze des schulischen Vertretungskonzeptes sollte die Gesamtkonferenz den Grundsatz des Vorrangs der Ausbildungsinteressen der LiV aufnehmen, die vertretungsbedingte Auflösung von Doppelbesetzung ausschließen und Mentor(inn)enbesuche im Unterricht der LiV ausdrücklich vorsehen.

4.12 Auflösung von Arbeitsgemeinschaften

Das HKM empfiehlt:

Freiwillige Zusatzangebote wie Arbeitsgemeinschaften entfallen gegebenenfalls über einen bestimmten Zeitraum zugunsten von Vertretungsunterricht nach entsprechender Information der Eltern.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 11

So ist die Rechtslage:

„Die Gesamtkonferenz beschließt über die pädagogische und fachliche Gestaltung der Bildungs- und Erziehungsarbeit an der Schule, soweit nicht nach § 129 die Zuständigkeit der Schulkonferenz gegeben ist“, sie beschließt über die „Bildung besonderer Lerngruppen“ (§ 133 HschG).

Die Schulkonferenz entscheidet über „Grundsätze für die Einrichtung und den Umfang freiwilliger Unterrichts- und Betreuungsangebote.“ (§ 129 HSchG)

Die GEW ist der Auffassung:

Arbeitsgemeinschaften sind kein Luxus, von dem man sich von zu Zeit wieder trennen kann. Sie haben eine wichtige Funktion für den Bildungsprozess. Es ist schlimm genug, dass dafür an den Schulen nur minimale Ressourcen zur Verfügung stehen. Ein häufiger Ausfall von Proben zum Beispiel einer Orchester- oder Theater-AG kann nicht so leicht verkraftet werden.

Es ist unverantwortlich, derart mit dem meist überdurchschnittlichen Engagement von AG-Leiterinnen und -Leitern und Teilnehmerinnen und Teilnehmern umzugehen.

Die GEW empfiehlt:

Die schulischen Gremien haben es selbst in der Hand, die Kontinuität der Arbeit von AG's zu wahren. Sie sollten dieses Recht unbedingt nutzen und nicht dazu beitragen, die Defizite der Vertretungsreserven zu vertuschen.

4.13 Teambildung**Das HKM empfiehlt:**

Eine bestimmte Gruppe von Lehrkräften (Team) übernimmt nach Absprache der Schulleiterin oder des Schulleiters für eine festgelegte Schülergruppe (Klasse, Parallelklasse, Jahrgang, Fachbereich, Schulstufe) die Verantwortung für Planung und Durchführung des Unterrichtes. Die Teamverantwortung greift auch im Falle eines notwendigen Vertretungsunterrichtes. Die erforderliche Vertretung wird vom jeweiligen Team in eigener Verantwortung geplant und realisiert.

und

Die Teams einer Klassenstufe arbeiten mit einem Bereitschaftsplan, in dem jedes Teammitglied Stunden angibt, in denen es vorrangig für Vertretung eingesetzt werden kann.

aus: Hessen handelt - wir schaffen die Verlässliche Schule, Unterrichtsgarantie Plus - für eine verlässliche Schule, Eine Handreichung des Hessischen Kultusministeriums, Stand: 16. Februar 2006, Seite 11

So ist die Rechtslage:

Dies sind nur Varianten der verordneten Mehrarbeit (siehe deswegen Kap. 4.6 und 4.8). Hier ist nicht mehr die Schulleitung, die Mehrarbeit von Fall zu Fall anordnet, sondern das Team übernimmt generell die Verpflichtung zu unbezahlter Mehrarbeit und ‚darf‘ sie sich in jedem Einzelfall selbst auferlegen. Im anderen Fall bieten die Teammitglieder sich freiwillig für unbezahlte Mehrarbeit an.

Niemand ist dazu verpflichtet (vergleiche: Allgemeine Dienstordnung); eine entsprechende ‚Beauftragung‘ des Teams durch die Schulleitung wäre rechtswidrig.

Die GEW ist der Auffassung:

und verantworten. Wer da mitmacht, ist selber schuld.

Wenn Kolleginnen und Kollegen die Organisation von Vertretungsunterricht übernehmen, die eigentlich Aufgabe der Schulleitung ist, dann steht ihnen auch Entlastung aus dem Schulleitungsdeputat zu.

Ganz anders sieht das natürlich aus, wenn den Teams genügend Ressourcen für Vertretungsunterricht und dessen Organisation zur Verfügung gestellt werden, denn unbestreitbar ist derart vorbereiteter Vertretungsunterricht in bekannten Lerngruppen ebenso sinnvoll wie Teamarbeit im pädagogischen Prozess ganz allgemein.

Die GEW empfiehlt:

Die Gesamtkonferenzen sollten bei der Entwicklung pädagogisch wünschenswerter Teambildungen darauf achten, dass Teamverantwortung für Vertretungsunterricht nur auf der Basis hinreichender Ressourcen erfolgt.

4.14 Teilzeitbeschäftigung und Vertretungsunterricht

Das HKM empfiehlt:

...ausnahmsweise einmal nichts, zumindest nicht explizit! Gleichwohl entstehen hier durch den Druck der ‚verlässlichen Schule‘ erhebliche Probleme.

So ist die Rechtslage:

Rechtlich gesehen gelten für Teilzeitbeschäftigte keine besonderen Regelungen, außer dass sie selbstverständlich nur entsprechend ihres Teilzeitanteils zu Mehrarbeit verpflichtet sind (siehe ferner Kap. 4.8)

Das in hartnäckigen Auseinandersetzungen erkämpfte Diskriminierungsverbot hat vor allem im europäischen Recht seinen Niederschlag gefunden, wobei noch viele Probleme offen sind.

Die GEW ist der Auffassung:

In der Praxis werden aber verschärft Probleme der Diskriminierung auftauchen. Durch die wiederholte Erhöhung der Pflichtstundenzahl ist es oft gar nicht oder kaum möglich, Vollzeitbeschäftigte zu Mehrarbeit für Vertretungszwecke heranzuziehen. Die Kollegin mit halber Stelle hat jedoch – wie's der Zufall so will... – im Stundenplan noch Zeitfenster, die sie für Vertretung scheinbar prädestiniert. Nach wie vor ist eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten vor allem eine Diskriminierung von Frauen.

Die GEW empfiehlt:

Es gehört zu den elementaren Aufgaben der Personalräte, über die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu wachen (§ 61 Abs. 1 HPVG) und gegebenenfalls „Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung... von Frauen dienen“ (§ 62 Abs. 1 Zif. 6 HPVG).

Auch die Gesamtkonferenzen müssen in ihrem Vertretungskonzept Vorkehrungen treffen, dass Teilzeitbeschäftigte nicht überdurchschnittlich mit Mehrarbeit belastet werden.

Darüber hinaus gibt es sowohl in Schulamtsbereichen wie auch an Schulen Dienstvereinbarungen, die Maßnahmen vorsehen, für Teilzeitbeschäftigte einen gewissen Ausgleich für ihre Mehrbelastung durch nicht teilbare Dienstpflichten zu schaffen. Ein Vertretungskonzept ist dafür ein sehr geeigneter Rahmen:

Hier sollte vorgesehen werden, dass Teilzeitbeschäftigte ab einem gewissen Volumen an Stundenreduzierung nur unterdurchschnittlich oder gar nicht für Mehrarbeit herangezogen werden dürfen.

Vertretungsreserve-

Anmerkung zu den Auswirkungen im Besoldungs-, Sozial- und Versorgungsrecht

Hier sind die Handreichung des HKM völlig unzureichend und die Auswirkungen für die Beschäftigten scheinen in weiten Teilen ungeklärt zu sein. Auch im Rahmen unserer Handreichung können nur die Grundzüge dargestellt werden. Betroffene sollten sich gegebenenfalls vorab eine schriftliche Auskunft über die Auswirkungen der Aufnahme einer Tätigkeit im Angestelltenverhältnis oder auf Honorarbasis von der zuständigen Stelle geben lassen.

Mehrarbeit von Beamten und Angestellten

Das HKM geht in seiner Handreichung davon aus, dass bei einem kurzfristig auftretenden Vertretungsbedarf Mehrarbeit dienstlich angeordnet werden kann. Die Vergütung erfolgt nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsordnung. Allerdings muss bei teilzeitbeschäftigten Angestellten die Mehrarbeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten mit einem anteiligen Stundenlohn bezahlt werden. Bei teilzeitbeschäftigten Beamten ist dies noch rechtlich umstritten.

Auf jeden Fall sind die zusätzlichen Zahlungen voll steuerpflichtig, so dass oftmals hier weniger übrig bleibt als erwartet.

Beschäftigte in Elternzeit

Beamtinnen und Beamte und Angestellte können während der Elternzeit einer sogenannte unschädlichen Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Diese darf max. 30 Stunden betragen, bei Lehrkräften entspricht dies etwa 70 % der regelmäßigen Pflichtstundenzahl.

Beamtete Lehrkräfte in Elternzeit, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen möchten, tun dies regelmäßig innerhalb des Beamtenverhältnisses. Hier muss die Stundenzahl gemäß § 85 Abs. 5 HBG mindestens 15 Zeitstunden umfassen. Bei Lehrkräften, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, entspricht dies 35,71 % der regelmäßigen Pflichtstundenzahl. Außerdem muss ab 35 noch die sogenannte Vorarbeitsstunde geleistet werden.

Eine Tätigkeit im Rahmen von „Unterrichtsgarantie Plus“ kann hier also nur in Betracht kommen, wenn die Untergrenze beamtenrechtlicher Teilzeit unterschritten werden soll oder wenn es sich um eine Tätigkeit handelt, die sich vom bisherigen Hauptamt unterscheidet (siehe auch Stichwort Altersteilzeit).

Auch bei Angestellten gilt gemäß § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT, dass mehrere Arbeitsverhältnisse zu einem Arbeitgeber nur begründet werden dürfen, wenn die jeweils übertragene Tätigkeit nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

Darüber hinaus können auch Angestellte „Elternzeit in Form einer Teilzeit“ in Anspruch nehmen. Eine zeitliche Untergrenze gibt es hier nicht.

Soll die Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber erfolgen, so muss der jetzige Arbeitgeber/Dienstherr zustimmen.

Sozialversicherung

Ausflug „Geringfügigkeitsgrenze“ (§ 8 SGB IV)

Eine Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses und als selbstständige Lehrkraft wird in keinem Bereich der Sozialversicherung berücksichtigt, wenn

1. das Entgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 € nicht übersteigt
2. oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und ihr Entgelt im Monat 400 € übersteigt. (= kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis).

Grundsätzlich werden mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet.

Beamtinnen und Beamte sind während der Elternzeit weiterhin beihilfeberechtigt. Sie sind in der gesetzlichen **Kranken-, Pflege- und in der Arbeitslosenversicherung** versicherungsfrei. Das heißt sie werden aufgrund der Tätigkeit nicht Pflichtmitglied.

Der Beitrag zur Krankenkasse für privat Krankenversicherte ändert sich nicht. Bei freiwillig gesetzlich krankenversicherten Beamten können die Einkünfte aus einer Honorartätigkeit oder im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses aber zur Bemessung des Beitrages herangezogen werden. Dies dürfte aber erst der Fall sein, wenn die Einkünfte die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen. Dies sollte man aber vorher mit der Krankenkasse klären.

Es müssen aber Beiträge zur **gesetzlichen Rentenversicherung** gezahlt werden, sobald die Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist. Der Beitrag beträgt zurzeit 19,5 % der Bruttoeinkünfte. Bei einem Angestelltenverhältnis teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer diesen Beitrag; bei einer Honorartätigkeit als Lehrer muss dieser den Beitrag alleine zahlen. Eine reine Betreuungs- oder Aufsichtstätigkeit ist aber rentenversicherungsfrei.

Bei Angestellten in Elternzeit müssen Beiträge in allen Zweigen der Sozialversicherung gezahlt werden, sobald die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Die Beitragsfreiheit für Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung gilt nur für das Mutterschafts- und das Erziehungsgeld. Bei freiwillig krankenversicherten Angestellten kann sich der Beitrag aber auch bei einer geringfügigen Beschäftigung erhöhen. Hier sollte man sich unbedingt bei der Krankenkasse erkundigen. Bei privat Krankenversicherten gibt es keine Auswirkungen.

Zuschuss zur Krankenversicherung

Der **Zuschuss zur Krankenversicherung während der Elternzeit** (§ 5 Abs.2 EltZVO) fällt weg, sobald ein nicht nur kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 8 Abs.1 Nr. 2 SGB IV vorliegt.

Erziehungsgeld

Die Zahlung des Erziehungsgeldes ist einkommensabhängig. Bei der Aufnahme einer Tätigkeit während der Elternzeit kann das Erziehungsgeld also ganz oder teilweise wegfallen. Hier sollte man sich unbedingt bei den zuständigen Ämtern für Versorgung- und Soziales („Versorgungsämter“) erkundigen.

Beschäftigte in der Altersteilzeit (Freistellungsphase)

Interessanterweise gibt es hierzu in den Handreichungen vom Februar 2006 keine Hinweise, obwohl offensichtlich gerade diese Gruppe besonders gerne durch Schulleitungen angesprochen wird.

Für Beamte und Angestellte gilt: Eine Nebentätigkeit während der Freistellungsphase muss dem Dienstherrn/Arbeitgeber gemeldet werden. Die Besteuerung der Tätigkeit erfolgt nach Steuerklasse VI.

Beamtinnen und Beamte

Vorab sei nur angemerkt, dass auf der Ebene des HKM und der Schulämter wohl noch nicht geklärt ist, ob Beamte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit überhaupt im Rahmen von Unterrichtsgarantie Plus herangezogen werden können. Denn sie sind während der Freistellungsphase Beamte im aktiven Beamtenverhältnis. Und hier gilt, dass Gegenstand einer Nebentätigkeit keine Tätigkeiten sein dürfen, die auch im Rahmen des Hauptamtes ausgeübt werden. Der Dienstherr ist dann vielmehr verpflichtet, den Umfang der Beschäftigung „im Hauptamt“ zu erhöhen. Dies ist aber während der Freistellungsphase der Altersteilzeit gar nicht möglich. Wir gehen daher davon aus, dass eine Übernahme von Fachunterricht im Rahmen eines Angestelltenvertrages durch einen Beamten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit gegen das geltende Beamtenrecht verstößt. Eine Lösung soll anscheinend über die Möglichkeit der Mehrarbeit gefunden werden. Auch hier stellt sich die Frage, ob dies zulässig ist. Darüber hinaus ist die Frage noch ungeklärt, ob dann diese Mehrarbeit nach den Sätzen der Mehrarbeitsverordnung zu vergüten, oder ob aufgrund der Tatsache, dass es sich bei Altersteilzeit auch um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, nicht vielmehr eine anteilige Besoldung zu zahlen ist.

Eine sonstige Nebentätigkeit ist allerdings zulässig. In Hessen dürfen Beamte während der Altersteilzeit Nebentätigkeiten ausüben, wie sie auch vollzeitbeschäftigte Beamte ohne Beeinträchtigung der dienstlichen Interessen ausüben dürfen. Regelmäßig darf die Nebentätigkeit also 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit nicht übersteigen.

Besoldung und Beihilfe

Hier gibt es keine Auswirkungen.

Sozialversicherung

Hier gilt das für Beamte in Elternzeit Gesagte.

Angestellte

Auch hier können aufgrund § 4 BAT (siehe Stichwort Beschäftigte in Elternzeit) unseres Erachtens nur Tätigkeiten aufgenommen werden, die mit der bisherigen Tätigkeit nicht in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Die Übernahme von Fachunterricht dürfte daher nicht möglich sein.

Vergütung

Wer im Rahmen der Altersteilzeit eine nicht nur geringfügige unselbstständige oder selbstständige Beschäftigung ausübt, verliert den Anspruch auf die Aufstockungsleistung, d.h. auf den Bestandteil der Vergütung, durch den das Gehalt von 50 % auf 83 % aufgestockt wird.

Sozialversicherung

Hier gilt das für Angestellte in Elternzeit Gesagte.

Pensionäre und Rentner

Für beide gilt: Vor Aufnahme der Tätigkeit sollten Sie sich unbedingt erkundigen, welche Auswirkungen auf

die Pension oder die Rente zu erwarten sind.

Beamtinnen und Beamte im Ruhestand

Anzeigepflichten

Für Beamtinnen und Beamte, die ohne dienstunfähig zu werden den wohlverdienten Ruhestand erreicht haben, gibt es keine inhaltliche oder zeitliche Beschränkung bei der Aufnahme einer „Nebentätigkeit“. Sogar aus gesundheitlichen Gründen pensionierte Beamte können während des Ruhestandes einer Nebentätigkeit nachgehen. Allerdings nur soweit nicht Art und/oder Umfang der Nebentätigkeit Anlass zu der Vermutung geben, dass gar keine Dienstunfähigkeit mehr vorliegt. Dann kann es zu einer Überprüfung der Dienstunfähigkeit und gegebenenfalls zur Reaktivierung kommen.

Die Anzeigepflicht beim Versorgungsdezernat des Regierungspräsidiums gilt für alle Ruhestandsbeamtinnen und -beamte.

Die Versteuerung der Nebentätigkeit erfolgt über Steuerklasse VI.

Versorgung

Für alle Altersgruppen und für alle „Arten der Pensionierung“ gibt es eine Höchstgrenze bei Einkünften aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst („Verwendungseinkommen“). Soweit diese Einkünfte zusammen mit der Pension eine bestimmte Höchstgrenze übersteigen, erfolgt eine Anrechnung auf die Pension.

Als Höchstgrenze gelten für Ruhestandsbeamtinnen und -beamte, **die durch Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze von 63 Jahren** oder **wegen Dienstunfähigkeit auf Grund eines Dienstunfalls** in den Ruhestand getreten sind, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet hat, zzgl. 325 €.

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind der Grundbezug, der Verheiratetenbestandteil im Familienzuschlag (zurzeit 105,58 €), sowie die Überleitungs- und die Amtszulage, außerdem die hessische Sonderzahlung von 5 %. Der Kinderbestandteil im Familienzuschlag spielt hierbei keine Rolle.

Für Ruhestandsbeamtinnen und -beamte, die **wegen Dienstunfähigkeit**, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand getreten sind, oder **die als Schwerbehinderte die Antragsaltersgrenze ab 60 Jahre** in Anspruch genommen haben, beträgt die Höchstgrenze bis zum Ablauf des 65. Lebensjahres 75 % (in Zukunft 71,75 %) der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Die der Berechnung zugrunde liegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge werden aufgrund der allgemeinen Pensionskürzung durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 zurzeit um den Faktor 0,98375 gekürzt.

Nach Vollendung des 65. Lebensjahres wird nur noch das sogenannte Verwendungseinkommen angerechnet. Das sind Einkünfte aus einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Hier gilt die gleiche Grenze wie bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze.

Sozialversicherung

Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind nicht abzuführen. In der **gesetzlichen Rentenversicherung** gilt, dass nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze keine Beitragspflicht mehr besteht (§ 5 Abs.4 SGB VI). Insoweit ist die Aussage in der Handreichung des HKM, dass Beamte im Ruhestand auf jeden Fall in der Sozialversicherung beitragsfrei sind, nicht zutreffend.

Als Altersgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuches gelten nicht nur die regelmäßige Altersgrenze von 65, sondern auch die Antragsaltersgrenzen von 63 bzw. für Schwerbehinderte von 60 Jahren.

Für Beamtinnen und Beamte unter 63 bzw. 60 gilt hinsichtlich der Rentenversicherung also das für Beamte in Elternzeit Gesagte.

Rentnerinnen und Rentner

Hinzuverdienstgrenzen

Der Anspruch und die Höhe einer Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres ist davon abhängig, ob die jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen von dem neben der Rente erzielten Bruttoarbeitsentgelt, -einkommen oder vergleichbaren Einkommen (zum Beispiel Abgeordnetendiäten) überschritten werden. Ein zweimaliges Überschreiten um einen Betrag bis zur Höhe der jeweiligen Hinzuverdienstgrenze („doppelte Hinzuverdienstgrenze“) innerhalb eines Kalenderjahres ist dabei unschädlich.

Die monatliche Hinzuverdienstgrenze beträgt bei einer Vollrente für ganz Deutschland seit 1.1.2006 einheitlich 350,00 € brutto.

Die Hinzuverdienstgrenzen für Teilrenten richten sich unter anderem nach dem zuletzt versicherten Verdienst vor Beginn der ersten Altersrente und ob in den alten oder neuen Bundesländern hinzuverdient wird.

Ab Vollendung des 65. Lebensjahres sind für den Bezug einer Altersrente keine Hinzuverdienstgrenzen zu beachten.

Wer die Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe bezieht, darf 350,00 Euro brutto hinzuverdienen.

Wer mehr verdient, kann diese Rente auch in Höhe von 3/4-, 1/2- oder 1/4-Rente beziehen.

Die individuelle Hinzuverdienstgrenze ergibt sich unter anderem aus dem Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt der vollen Erwerbsminderung.

Sozialversicherung

Wer eine gesetzliche Rente bezieht muss unter keinen Umständen Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung zahlen. Bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze kann es aber zu einer Erhöhung des Beitrages zur gesetzlichen Krankenversicherung kommen. Bitte bei der Krankenkasse erkundigen. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind nicht abzuführen.

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Auch den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst sollen Vertretungsverträge angeboten werden. Die Ausbildung darf dadurch aber nicht beeinträchtigt werden. In der Praxis wird sich diese Frage daher in der Regel nur für den Zeitraum zwischen der letzten Prüfung und dem formellen Ende des Referendariats (Ende des entsprechenden Monats) stellen. Die Unterrichtsverpflichtung von zehn Wochenstunden besteht in diesem Zeitraum weiter. Hierfür wird also keine zusätzliche Vergütung gezahlt. Für den Fall, dass ein „Vertretungsvertrag“ über diese Stunden hinaus abgeschlossen werden, gibt es jedoch

Anrechnungsregelungen:

Umfasst der Vertretungsvertrag weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, so werden die Anwärterbezüge gekürzt, soweit die Einkünfte aus dem Vertretungsvertrag diese übersteigen. Es müssen aber mindestens 30 % bleiben. Umfasst der Vertretungsvertrag mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, so werden nur die höheren Bezüge gezahlt. In der Vergangenheit war dies für die Betroffenen oftmals eine böse Überraschung, da die Schulämter auf diese Regelungen nicht hingewiesen haben. Daher wurde von Seiten der Ministerien die Möglichkeit eröffnet, diese zusätzliche Arbeitszeit auch nach Mehrarbeitssätzen zu vergüten.

Die Behandlung als Mehrarbeit ist günstiger, wenn die zusätzlichen Stunden (das heißt über die zehn Wochenstunden hinaus) mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen). Betragen die zusätz-

lichen Stunden weniger als die Hälfte, so ist die Lösung über einen BAT-Vertrag günstiger.

Studierende

Studierende sollten darauf achten, dass sie im Sinne des Sozialversicherungsrechtes nur noch Studierende sind, wenn ihre Arbeitszeit während des Semesters weniger als 20 Stunden pro Woche beträgt.

Dies gilt auch für solche Studierenden, die während der Vorlesungszeit zwar mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten, deren Beschäftigungsverhältnis aber von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist oder wenn die Beschäftigung an weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche insgesamt auf nicht mehr als 50 Arbeitstage im Laufe eines Jahres befristet ausgeübt wird.

Bei Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamtbetrachtung dennoch überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts besteht unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit (Semesterferien) begrenzt ist, daher Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Versicherungsfreiheit liegt nicht mehr vor, sobald absehbar ist, dass eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauert. Bei zeitlichen Überschneidungen bis zu längstens zwei Wochen, die nur ausnahmsweise vorkommen, ist davon auszugehen, dass auch für diese Zeit die Beschäftigung das Erscheinungsbild als Student oder Studentin nicht beeinträchtigt und damit versicherungsfrei bleibt



