

## Start in die Schule als Lehrkraft im Beamten- oder Arbeitsverhältnis

Wer den Vorbereitungsdienst erfolgreich mit dem Zweiten Staatsexamen abgeschlossen hat, erfüllt die Voraussetzungen für eine Einstellung in den öffentlichen Schuldienst. Eingestellt ist man damit allerdings noch nicht. Je nach Lage auf dem Lehrkräftearbeitsmarkt kann zwischen Ausbildungsabschluss und Berufseinstieg im öffentlichen Schuldienst noch ein mehr oder weniger langer Weg liegen, der auch mit einer Reihe von Stolpersteinen gepflastert sein kann. Manche erhalten sofort eine „Planstelle“ als Beamtin bzw. Beamter, manche müssen zunächst mit befristeten Vertretungsverträgen zurechtkommen. Dies gilt für Beschäftigte ohne „volle Lehrbefähigung“ nach deutschem Recht.

In dieser Information möchten wir die aus unserer Sicht wesentlichen rechtlichen Fragen beim „Start in die Schule“ erläutern. Eine vollständige Darstellung ist natürlich nicht möglich. Insofern bereits an dieser Stelle folgender Hinweis:

Unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) finden Mitglieder der GEW Hessen im Mitgliederbereich folgende Informationen

**Arbeitsplatz Schule** – Ratgeber für die tägliche Praxis

**Arbeitsrecht an hessischen Schulen** – für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte

**Informationen aus der Landesrechtsstelle** Hessen zu aktuellen und allgemeinen Themen.

Die wichtigsten bzw. in der täglichen Praxis in der Schule bedeutsamsten Regelungen zu Rechten und Pflichten finden sich im **Hessischen Schulgesetz**, insbesondere in den §§ 86 ff. HSchG, in der **Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, in der **Konferenzordnung** und anderen Rechtsvorschriften.

Alle wichtigen Vorschriften finden sich im **GEW-Handbuch „Dienst- und Schulrecht für Hessen“** (Mensch und Leben Verlagsgesellschaft, Tel.: 06172/ 95830; E-Mail: mlverlag@wsth.de).

Alle Gesetze und Verordnungen finden sich auf der Internetseite [www.rv.hessenrecht.hessen.de](http://www.rv.hessenrecht.hessen.de).

## Start als Beamtin oder Beamter auf Probe

### Grundlagen des Beamtenverhältnisses

Lehrkräfte im hessischen Schuldienst sollen nach § 86 Abs. 1 Satz 2 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) **in der Regel in das Beamtenverhältnis** berufen werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Einstellung über das Ranglistenverfahren oder über eine schulbezogene Stellenausschreibung erfolgt ist.

Das Beamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis. Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten werden nicht durch Tarifverträge oder einen Arbeitsvertrag bestimmt, sondern **durch Gesetz**. Ergänzt werden die gesetzlichen Regelungen durch eine Fülle von Rechtsverordnungen und Erlassen.

Alle „statusrechtlichen Regelungen“ für das Beamtenverhältnis befinden sich in dem bundesweit geltenden **Beamtenstatusgesetz** (BeamStG). Die weiteren Vorschriften für Beamtinnen und Beamte in Hessen finden sich im **Hessischen Beamtengesetz** (HBG), die Regelungen zur Probezeit in der **Hessischen Laufbahnverordnung** (HLVO). Wer „wieviel verdient“ ergibt sich aus dem **Hessische Beamtenbesoldungsgesetz** (HBesG).

Die Vorschriften zur Beihilfe finden sich in der **Hessischen Beihilfeverordnung** (HBeihVO). Die „Pension“ ist im **Hessischen Beamtenversorgungsgesetz** (HBeamtVG) geregelt.

Die **Berufung in das Beamtenverhältnis** erfolgt durch „Ernennung“. Bei einer „Neueinstellung“ zunächst in das Beamtenverhältnis auf Probe. Die Ernennung wird mit der Aushändigung der „Ernennungsurkunde“ oder zu einem in der Urkunde festgelegten späteren Zeitpunkt wirksam. Eine rückwirkende Ernennung ist nicht möglich.

Mit dem Tag der Ernennung entsteht der Anspruch auf **Dienstbezüge**, die in den Besoldungsgesetzen geregelt sind, ebenso der Anspruch auf **Beihilfe**.

### **Altersgrenze für die Einstellung ins Beamtenverhältnis**

Mit Urteil vom 1. März 2010 hatte das Verwaltungsgericht Frankfurt, die hessische Regelung einer Höchstaltersgrenze für die Einstellung in das Beamtenverhältnis aus formellen Gründen für unwirksam erklärt. Die Festlegung einer Altersgrenze als solche hat das Verwaltungsgericht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nicht beanstandet. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung werden laufbahnrechtliche Altersgrenzen nicht durch das Verbot der Altersdiskriminierung des § 10 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ausgeschlossen. Für eine Altersgrenze - wie z. B. in Hessen von 50 Jahren - kann es sachliche Gründe geben. Es wird beispielsweise die Auffassung vertreten, der Dienstherr könne für den Zugang zum beamtenrechtlichen Versorgungssystem eine angemessene Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand verlangen. Eine Altersgrenze für den Eintritt oder die Übernahme in das Beamtenverhältnis muss nach der Rechtsprechung jedoch entweder durch Gesetz oder aufgrund einer eindeutigen gesetzlichen Ermächtigung geregelt werden. Dem entsprachen die in Hessen erlassenen Vorschriften bis zum 28. Februar 2014 nicht. Mit der Regelung in der seit dem 1. März 2014 wirksamen Hessischen Laufbahnverordnung sowie der Ermächtigungsgrundlage für die Regelung im Hessischen Beamtengesetz trat die Altersgrenze von 50 Jahren zum 1. März 2014 verbindlich in Kraft. Die Ernennung muss spätestens einen Tag vor dem 51. Geburtstag erfolgen. Eine Einstellung in das Probebeamtenverhältnis bis zum Höchstalter von 60 Jahren ist möglich, wenn hierfür ein besonderes dienstliches Interesse vorliegt.

### **Probezeit**

Die Einstellung in das **Beamtenverhältnis auf Probe** ist gesetzlich zwingend vorgeschrieben. Niemand kann sofort auf Lebenszeit in das Beamtenverhältnis berufen werden. Nur wer die gesetzlich vorgesehene Probezeit erfolgreich durchlaufen hat, kann zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit berufen werden. Die **Regelprobezeit** beträgt für alle Laufbahngruppen einheitlich **drei Jahre**. Zeiten von Sonderurlaub verlängert die Probezeit. Nach unserer Auffassung auch die Zeit der Elternzeit.

Die Probezeit kann durch „**Anrechnung gleichwertiger Tätigkeit**“ weniger als drei Jahre betragen. Dies sind im Schulbereich die Vertretungs- bzw. „TV-H-Verträge“ nach dem Zweiten Staatsexamen. Die **Mindestprobezeit** beträgt **ein Jahr**. Eine spätere Verkürzung der Probezeit aufgrund „guter Leistungen“ in der Probezeit ist nicht möglich.

Die Probezeit ist beim Berufseinstieg insofern von wesentlicher Bedeutung, als hier die Weichen für den weiteren Berufsweg gestellt werden. Innerhalb der Probezeit müssen Beamtinnen und Beamte den Nachweis erbringen, dass sie fachlich und pädagogisch für den Lehrerberuf

„geeignet“ sind. Das Verfahren zur Feststellung der Eignung muss so frühzeitig eingeleitet werden, dass die Urkunde rechtzeitig zum Ende der Probezeit ausgehändigt werden kann. In der großen Mehrzahl der Fälle wird am Ende der Regelprobezeit die „Bewährung“ festgestellt. Ist nach Auffassung der Behörde eine solche Entscheidung (noch) nicht möglich, so ist die Probezeit zu verlängern. Eine **Verlängerung der Probezeit** ist bis zu zwei Jahre möglich, wobei die Verlängerung auch in mehreren Schritten ausgesprochen werden kann. Nur in ganz besonders gelagerten Fällen kann bereits nach Ablauf der Regelprobezeit eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe ausgesprochen werden. Ist die Verlängerungsmöglichkeit von zwei Jahren ausgeschöpft, muss entweder die Bewährung festgestellt oder die Entlassung ausgesprochen werden.

Das Probebeamtenverhältnis darf **maximal fünf Jahre** dauern. Diese Zeit verlängert sich um die Zeit einer Elternzeit oder Beurlaubung ohne Besoldung.

### **Fachliche Eignung**

Die fachliche Eignung wird durch eine dienstliche Beurteilung, die der Schuleiter oder die Schulleiterin für das Staatliche Schulamt verfasst, festgestellt. Näheres hierzu findet sich in der Information aus der Landesrechtsstelle zum Thema „Dienstliche Beurteilung“.

Die **Entlassung** wegen Nichtbewährung ist ein Verwaltungsakt, der im Widerspruchsverfahren und gegebenenfalls auch gerichtlich überprüft werden kann. Allerdings sind die Erfolgsaussichten solcher Schritte in aller Regel begrenzt, weil es hier im Kern um wertende Urteile geht, die nur einer eingeschränkten rechtlichen oder gerichtlichen Nachprüfung unterliegen. Konkretes lässt sich hierzu nur im jeweiligen Einzelfall sagen. GEW-Mitglieder können sich in konkreten Einzelfällen im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes beraten lassen.

### **Gesundheitliche Eignung**

Am Ende der Probezeit erfolgt noch einmal eine amtsärztliche Überprüfung der „gesundheitlichen Eignung“. Nach den Urteilen des Bundesverwaltungsgerichts vom 25.7. 2013 ( 2 C 12.11. und 2 C 18.12.) kann die Ernennung in das Beamtenverhältnis nur verweigert werden, wenn aufgrund ärztlicher Atteste **konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, die eine Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze als überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen**. Zuvor galt immer, dass mit einem „hohen Grad an Wahrscheinlichkeit“ ausgeschlossen werden müsste, dass die gesetzliche Regelaltersgrenze (67) aus gesundheitlichen Gründen nicht erreicht wird. Die Änderung der Rechtsprechung hat sich aus unserer Sicht leider immer noch nicht überall in Verwaltungshandeln umgesetzt.

Bei Bewerberinnen und Bewerber mit anerkannter Schwerbehinderung (Grad der Behinderung mindestens 50) oder mit einem GdB von 30 oder 40 mit Gleichstellung wird diese „Gesundheitsprognose“ über einen Zeitraum von (nur) fünf Jahren erstellt.

Sollte die Ernennung in das Beamtenverhältnis (auf Probe oder auf Lebenszeit) an der gesundheitlichen Eignung scheitern, so muss auch hier im Einzelfall geprüft werden, ob rechtlich mit Aussicht auf Erfolg etwas unternommen werden kann. Aufgrund der Rechtsprechung ist aber zum Beispiel klar, dass eine Ernennung an einem „Übergewicht“ nicht scheitern kann, wenn der BMI unter 35 liegt und keine „sonstigen Erkrankungen“ vorliegen.

Nach der durchgängigen Praxis in Hessen wird Lehrkräften, deren Ernennung allein an der gesundheitlichen Eignung scheitert, ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** angeboten. Dieses sollte auch dann zunächst angenommen werden, wenn man sich überlegt, gegen die Nichternennung in das Beamtenverhältnis vorzugehen.

Nach der Lebenszeitverbeamtung ist man beschäftigungspolitisch auf der sicheren Seite. Eine Entlassung kann danach nur noch bei schwersten Dienstvergehen auf disziplinarischem Wege erfolgen. Dienstunfähigkeit – infolge von Krankheit oder Unfall – führt nach einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren nicht zur Entlassung, sondern zur Versetzung in den Ruhestand aus Gesundheitsgründen mit dem Anspruch auf Versorgungsbezüge.

Mitglieder der GEW Hessen, die sich über die Absicherung bei Dienstunfähigkeit und die (möglichen) zukünftigen Pensionsansprüche informieren möchten, können dies in der Information aus der Landesrechtsstelle „Beamtenversorgung – Einstieg für Einsteiger“ tun.

Zur Frage der Beamtenversorgung und der Beihilfe lohnt sich auch ein Besuch auf der Seite des Regierungspräsidiums Kassel ( [www.rp-kassel.hessen.de](http://www.rp-kassel.hessen.de) )

Eine Beratung zur privaten Berufs- bzw. Dienstunfähigkeitsversicherung oder Krankenversicherung oder einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge bietet GEW Hessen nicht an. Bei machen Versicherung gibt es „Vorteile“ für GEW-Mitglieder. Näheres unter [www.gew.de](http://www.gew.de)/ Alle Leistungen. Beratungen werden (auch) durch die Verbraucherzentralen angeboten.

### **Mobile Vertretungsreserve (MVR)**

Um den Vertretungsbedarf an hessischen Schulen zu decken, wurde zum Schuljahr 2013/ 2014 die „MVR“ von 152 auf 302 Stellen aufgestockt. Statt im Rahmen einer „Planstelle“ kann der Start in das Beamtenverhältnis also auch in dieser Form erfolgen. In den ersten zwei Jahren sollen die Lehrkräfte Vertretung an maximal 3 Schulen leisten, für das dritte Jahr nimmt die Lehrkraft ihre Unterrichtstätigkeit an einer festen Schule auf. Dies muss keine der bisherigen Schulen sein. Näheres regelt der Erlass des HKM vom 29. Mai.2013.

### **Besoldung**

Seit dem 1. März 2014 gilt in Hessen das „Neue Besoldungsrecht“. Wie bisher auch bestimmt sich die Besoldung zwar vorwiegend nach der Besoldungsgruppe und der Grundgehaltstufe. Die Stufe richtet sich aber nicht mehr – wie zuvor – maßgeblich nach dem Lebensalter, sondern nach der vorliegenden Berufserfahrung. Lehrkräfte erhalten nach dem Vorbereitungsdienst grundsätzlich die Stufe 1 und nach zwei Jahren die Stufe 2. Außerdem wird eine „gleichwertige Berufserfahrung“ bei einem Arbeitgeber/ Dienstherrn des öffentlichen Dienstes und der Wehr- und Zivildienst berücksichtigt. Andere Tätigkeiten - auch bei privaten Arbeitgebern - können anerkannt werden, wenn sie „förderlich“ sind. Dann ist bei der Einstellung auch eine höhere Stufe als die Stufe 1 möglich.

Die aktuellen Besoldungstabellen ausführliche Informationen zur Beamtenbesoldung zusammensetzt, gibt es unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) oder können bei der GEW Hessen angefordert werden.

Interessant ist auch die Internetseite der Hessischen Bezügestelle [www.hbs.hessen.de](http://www.hbs.hessen.de) .

### **Beihilfe und Krankenversicherung**

Das Land Hessen gewährt den Beamtinnen und Beamten auf Grund seiner Fürsorgepflicht Beihilfe zu Aufwendungen in Krankheits-, Geburts- und Sterbefällen sowie im Rahmen der Pflegepflichtversicherung. Es ist als Dienstherr jedoch nicht verpflichtet, in Ergänzung zur privaten oder gesetzlichen Krankenversicherung für eine 100%-ige Abdeckung der Aufwendungen zu sorgen.

Die Regelungen zur Beihilfe sind äußerst kompliziert. Wer mit größeren Aufwendungen rechnen muss, sollte sich gegebenenfalls vorab an die Beihilfestelle wenden und nachfragen, welche Kosten übernommen werden. Bei therapeutischen Behandlungen und Kuren muss vorab ein Antrag auf Anerkennung der Beihilfefähigkeit gestellt werden.

**Freiwillig in gesetzlichen Krankenversicherungen Versicherte** erhalten Beihilfe zu den Sachleistungen der Krankenversicherung, beispielsweise zu Arztbesuch oder Apothekenrechnungen. Die nachgewiesenen Sachleistungen sind beihilfefähig bis zur Höhe der in den letzten zwölf Monaten vor dem Beihilfeantrag gezahlten Krankenversicherungsbeiträge. Der Bemessungssatz beträgt 50 % der beihilfefähigen Aufwendungen. Der Bemessungssatz ist der Anteil in Prozent, der von den beihilfefähigen Aufwendungen erstattet wird.

Neben den üblichen Rechnungsbelegen ist von freiwillig in gesetzlichen Krankenkassen Versicherten zusammen mit dem Beihilfeantrag je eine Bescheinigung der Krankenkasse über die gewährten Leistungen der Krankenkasse und die freiwilligen Versicherungsbeiträge der letzten zwölf Monate vorzulegen.

Gewährt die Krankenkasse nur Geldleistungen (zum Beispiel bei Zahnersatz, privatärztlicher Behandlung, privatärztlich verordneten Medikamenten), erhöht sich der Bemessungssatz zu den sich nach Anrechnung der Kassenleistungen, eventuelle Eigenanteile und Verwaltungskostenabschläge ergebenden beihilfefähigen Aufwendungen auf 100 %.

Außerdem sind „reine Privatleistungen“ auch für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte beihilfefähig. Die Höhe des Bemessungssatzes entspricht den Sätzen für privat Versicherte.

**Mitglieder in einer privaten Krankenversicherung** erhalten Beihilfe unabhängig von den Leistungen der privaten Krankenversicherung. Der Bemessungssatz beträgt grundsätzlich 50 %.

Bei **verheirateten** Beamtinnen/ Beamten und Beamtinnen und Beamten in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft erhöht sich der Bemessungssatz um 5 %. Dies allerdings nicht, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte des Ehegatten (§ 2 Abs. 3 EStG) im vorletzten Kalenderjahr vor der Antragstellung den steuerlichen Grundfreibetrag übersteigt (2014: 8.354 Euro im Jahr). Bei Aufgabe der Berufstätigkeit des Ehegatten oder bei erheblicher Verringerung der Einkünfte kann unter bestimmten Voraussetzungen bereits im laufenden Kalenderjahr Beihilfe gewährt werden.

Aufwendungen für **Kinder** sind beihilfefähig, wenn diese im beamtenrechtlichen Familienzuschlag berücksichtigungsfähig sind. Dies sind Kinder, für die dem Beihilfeberechtigten Kindergeld zusteht oder für die ihm ohne Berücksichtigung der §§ 64 und 65 EStG zustehen würde. Je berücksichtigungsfähiges Kind erhöht sich der Bemessungssatz um je 5 %, höchstens auf 70%. Ist ein Kind bei mehreren Beihilfeberechtigten im Familienzuschlag berücksichtigungsfähig, erfolgt die Erhöhung nur bei demjenigen, der tatsächlich den kindbezogenen Familienzuschlag erhält.

Entscheidend für die Höhe des Bemessungssatzes sind die (familiären) **Verhältnisse am Tag der Antragstellung (Eingang bei der Beihilfestelle)**.

Im Fall einer stationären Krankenhausbehandlung erhöht sich der Bemessungssatz um 15 %, höchstens auf 85 %.

**Zahnärztliche Leistungen:** Bei Leistungen nach den Abschnitten F. H., J. und K. des Gebührenverzeichnisses der Gebührenordnung für Zahnärzte (Es handelt sich hierbei um Kronen, Zahnersatz, Inlays, kieferorthopädische Leistungen u.ä.) sind Aufwendungen nur beihilfefähig, wenn die beihilfeberechtigte Person bei Behandlungsbeginn mindestens ein Jahr ununterbrochen dem öffentlichen Dienst angehört hat. Als Unterbrechung gilt nicht das Ausscheiden kraft gesetzlicher Vorschrift nach dem Bestehen der 2. Staatsprüfung oder der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung.

**Ausschlussfrist:** Beihilfe wird nur gewährt, wenn der Antrag auf Beihilfe innerhalb eines Jahres nach der ersten Ausstellung einer Rechnung oder, wenn keine Rechnung erstellt wird, des Entstehens der Aufwendung bei der Beihilfestelle oder einer anderen Stelle des Dienstherrn eingeht. Bei freiwillig gesetzlich Krankenversicherten gilt dies entsprechend für die Bescheinigung des Geldwerts der Sachleistung. Außerdem dürfen die aufgeführten Sachleistungen nicht länger als ein Jahr (gerechnet vom Eingang des Beihilfeantrags bei der Beihilfestelle) zurückliegen. Die beihilfefähigen Aufwendungen müssen 250 Euro übersteigen; erreichen

die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, wird eine Beihilfe gewährt, wenn die Aufwendungen 25 Euro übersteigen.

Informationen zur Beihilfe gibt es im Internet unter ([www.rp-kassel.hessen.de](http://www.rp-kassel.hessen.de)). Dort gibt es auch den Beihilfeantrag und die Merkblätter zum Downloaden.

## Start in den Beruf als „Tarifbeschäftigte/r“

Ein Berufseinstieg als Beschäftigter oder Beschäftigte im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (Tarifbeschäftigte/r) soll nach den in Hessen geltenden Vorschriften nur ausnahmsweise erfolgen. Eine Einstellung „auf Dauer“, das heißt im **unbefristeten Arbeitsverhältnis** kann erfolgen, wenn Bewerberinnen und Bewerber (nur) die Voraussetzungen für eine Einstellung in das Beamtenverhältnis nicht erfüllen.

### Befristete Verträge

Wesentlich häufiger erfolgt der Berufseinstieg als Tarifbeschäftigte/r im Rahmen von **befristeten Arbeitsverhältnissen**. Für den Berufseinstieg mit befristeten Verträgen gibt es kein geregeltes Verfahren wie bei der Einstellung in das Beamtenverhältnis. Das Land Hessen deckt einen erheblichen Teil des Vertretungsbedarfs an Schulen, der durch Erkrankungen, Elternzeit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen entsteht, mit befristeten Verträgen ab. Wer wiederholt befristet beschäftigt wird, kann meist **keine kontinuierliche pädagogische Arbeit** leisten, da er/ sie in der Regel nach dem jeweiligen Bedarf an unterschiedlichen Schulen und/oder unterschiedlichen Klassen eingesetzt wird. Regelungen zur Vertretungsproblematik, die sowohl pädagogisch angemessen sind als auch die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen, sind ein politisches **Dauerthema**, für das sich die GEW seit Jahren einsetzt.

Eine vorausgegangene Beschäftigung als Lehrkraft mit Lehramt verbessert die Einstellungschancen im regulären Verfahren, sofern es hierfür **Bonuspunkte** beim gewichteten Notengesamtwert gibt. Diese Auswirkungen sind nicht groß, können im Einzelfall aber eine Einstellungsentscheidung beeinflussen. Wer befristet beschäftigt ist, aber die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen (volle Lehrbefähigung) erfüllt, kann sich jederzeit parallel um eine Einstellung im regulären Einstellungsverfahren zu jedem möglichen Termin bewerben.

Am häufigsten wird die Frage gestellt, ob sich aus einer befristeten Beschäftigung bzw. aus mehreren befristeten Arbeitsverträgen (Kettenarbeitsverträge) der **Anspruch auf unbefristete Beschäftigung** ergibt. Umfangreiche Informationen hierzu finden sich unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) unter dem Stichwort „Kettenverträge.“

Wer gegen die Befristung des Arbeitsvertrages rechtlich vorgehen möchte, muss darauf achten, dass die Befristung als wirksam gilt, wenn nicht spätestens drei Wochen nach Ende des Vertrages Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben wird. Wann eine Klage „sinnvoll“ ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Für Mitglieder der GEW Hessen erfolgt dies durch die Landesrechtsstelle.

Bei der Vergabe von Vertretungsverträgen wurden bis zum Frühjahr 2009 regelmäßig die zwischen den Schuljahren liegenden **Sommerferien** ausgespart. Rechtlich war und ist diese Praxis leider nicht zu verhindern. Allerdings wurde durch Erlass vom 5.3.2009 (bestätigt im Jahr 2014) zumindest eine gewisse Verbesserung erreicht. Danach werden befristete Verträge unter Einbeziehung der Sommerferien geschlossen, wenn die Gesamtvertragsdauer einschließlich Sommerferien mindestens 39 Wochen beträgt und bei Vertragsschluss zu erwarten ist, dass der Vertretungsgrund auch während der Sommerferien besteht oder feststeht, dass die/der Beschäftigte auch im nächsten Schuljahr eingesetzt werden soll. Der Vertrag kann auch dann unter Einbeziehung der Sommerferien geschlossen werden, wenn eine zu vertretende Lehrkraft genau vom 1.8. bis 31.7. des folgenden Kalenderjahres ausfällt, weil sie zum Beispiel genau für ein Schul-

jahr beurlaubt ist. In dieser dritten Variante kann das Schulamt aber den Vertrag auch weiterhin nur für die Unterrichtswochen abschließen. Beschäftigte, bei denen die Sommerferien ausgespart werden, sollten sich an ihren Schulpersonalrat wenden.

Allerdings hat kaum eine Lehrkraft zu dem Zeitpunkt, zu dem sich befristet Beschäftigte **arbeits-suchend melden** müssen, bereits einen neuen Vertrag in der Tasche. Das passiert in vielen Fällen erst in den letzten Wochen vor den Sommerferien. Deshalb müssen sich weiterhin alle befristet Beschäftigten drei Monate vor Ablauf des befristeten Vertrages bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Wer dies nicht tut, riskiert eine Sperrfrist von einer Woche für den Bezug von Arbeitslosengeld. Einen Anspruch auf **Arbeitslosengeld I** hat aber nur, wer in der Rahmenfrist von zwei Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit mindestens 360 Kalendertage sozialversicherungspflichtig gearbeitet hat. Ausnahme: Es wurde schon einmal innerhalb der vorausgegangenen vier Jahre Arbeitslosengeld I bezogen. In den übrigen Fällen bleibt in der Regel nur die Möglichkeit, einen Antrag auf Arbeitslosengeld II (Hartz IV) zu stellen.

### **Grundlagen des Arbeitsverhältnisses**

Die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses kommt durch einen **Arbeitsvertrag** zu Stande. Ein solcher Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen. Der einzelne Arbeitsvertrag einer Lehrkraft enthält nur wenige Bestimmungen, weil alle wesentlichen Fragen des Arbeitsverhältnisses durch einen Tarifvertrag, in Hessen den **Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)**, geregelt werden. Für Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis gelten außerdem im Rahmen der Tarifverträge Sonderregelungen. Danach werden einzelne Bestimmungen des TV-H, beispielsweise zur Arbeitszeit und zum Erholungsurlaub, für Lehrkräfte ausgeschlossen. Stattdessen werden bei tarifbeschäftigten Lehrkräften die für die jeweiligen Beamtinnen und Beamten geltenden Vorschriften angewandt.

### **Probezeit/ Kündigung**

Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis haben in der Regel eine **Probezeit von sechs Monaten**. Außerdem ist nach sechs Monaten das Arbeitsverhältnis nur aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen kündbar. Zuvor kann eine Kündigung ohne Grund ausgesprochen werden, ist aber dennoch ggf. gerichtlich überprüfbar. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann auch eine Probezeit vereinbart werden. Der Kündigungsschutz greift aber dennoch ab einer „Gesamtbeschäftigungszeit“ von sechs Monaten, wenn die einzelnen Arbeitsverhältnisse in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Beschäftigte, die eine Kündigung erhalten, müssen dagegen innerhalb von drei Wochen nach Erhalt Klage beim Arbeitsgericht erheben (lassen). Andernfalls gilt die Kündigung als wirksam.

### **Entgelt**

Die Eingruppierung – wichtig für die Höhe der Bezahlung – erfolgt nach dem Eingruppierungserlass, den das Hessische Innenministerium gemeinsam mit dem Kultusministerium erlässt. Dort sind Fallgruppen aufgeführt, in denen die Beschäftigten je nach Schulform und Qualifikation den (alten) Vergütungsgruppen des BAT zugeordnet sind. Dazu gibt es im Rahmen des „Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten in den TV-H (TVÜ-H)“ eine Tabelle, die die Vergütungsgruppen den Entgeltgruppen des TV-H zuordnet. Wir haben auf unsere Homepage im Mitgliederbereich eine Fassung des **Eingruppierungserlasses mit den Entgeltgruppen** des TV-H eingestellt.

Im Arbeitsvertrag wird zum einen die **Entgeltgruppe** des TV-H aufgeführt. Außerdem sollte im Arbeitsvertrag stehen, nach welcher **Entgeltstufe** gezahlt wird. Aus zeitlichen Gründen wird die Angabe der Entgeltstufe allerdings oftmals offen gelassen und später ergänzt.

Welches Entgelt sich hieraus ergibt, kann dann in der jeweils aktuellen Entgelttabelle nachgelesen werden.

Lehrkräfte erhalten nach dem Vorbereitungsdienst grundsätzlich die Entgeltstufe 1 und nach sechs Monaten die Entgeltstufe 2. Außerdem kann eine „einschlägige Berufserfahrung“ oder

eine „förderliche Tätigkeit“ zu einer höheren Entgeltstufe führen. Bei der Frage der Entgeltstufe kann es immer wieder zu Auseinandersetzungen über die Anrechnung der Berufserfahrung kommen. Hier hat der Schulpersonalrat aber ein Mitbestimmungsrecht. Nähere Informationen zum Entgelt gibt es beim Personalrat und/oder bei der GEW Hessen.

Den Text des TV-H und die aktuellen Entgelttabellen finden Mitglieder der GEW Hessen auf unserer Internetseite unter der Rubrik „Tarif- und Besoldung“. Auf Wunsch kann in der Landesgeschäftsstelle auch die gedruckte Broschüre angefordert werden. Interessant ist auch die Internetseite der Hessischen Bezügestelle [www.hbs.hessen.de](http://www.hbs.hessen.de).

### **Sozialversicherung/ Betriebsrente**

Wer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses regelmäßig über 450 Euro monatlich verdient, ist sozialversicherungspflichtig. Es erfolgt kraft Gesetz eine Versicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, in der Renten- und der Arbeitslosenversicherung. Dies gilt auch für Lehrkräfte, die davon ausgehen, dass sie nur vorübergehend als Tarifbeschäftigte arbeiten und bald eine Beamtenstelle erhalten. Waren diese zuvor in der privaten Krankenversicherung ist es möglich, den privaten Vertrag für einen relativ geringen Betrag „ruhen“ zu lassen und sich damit eine Anwartschaft für einen neuen Vertrag (ohne erneute Gesundheitsprüfung) Aufrecht zu erhalten.

Die Beschäftigung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes wird in der gesetzliche Beamtinnen und Beamte auf Probe und auf Widerruf, die aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, werden in der **gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert**, wenn überwiegend wahrscheinlich ist, dass innerhalb von zwei Jahren keine erneute Ernennung in ein Beamtenverhältnis erfolgt. Die Nachversicherung wird durch den Dienstherrn veranlasst und erfolgt bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV). Die Beiträge zur Versicherung werden allein vom Dienstherrn getragen. Die Nachversicherung führt zu keinen Nachteilen bei einer späteren Beamtenversorgung (Pension).

Tarifbeschäftigte im hessischen Schuldienst werden automatisch bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert. Sie erwerben dort nach einer Wartezeit von 5 Jahren einen Anspruch auf **Betriebsrente**. Mehrere Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Die Versicherung wird durch das Land Hessen durch Zahlung einer Umlage finanziert, an der sich der Beschäftigte beteiligen muss. Der Umlagesatz beträgt 7,86 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Davon trägt der Arbeitgeber 6,45 Prozent und der Beschäftigte als Eigenanteil 1,41 Prozent. Der Arbeitgeberanteil der Umlage ist Bestandteil des sozialversicherungspflichtigen Entgelts.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit, besteht die Möglichkeit der Beitragserstattung bis zum 69. Lebensjahr. Wird kein Antrag auf Beitragserstattung durch den ausscheidenden Beschäftigten gestellt, wird dieser als „beitragsfrei Versicherter“ weitergeführt.

### **Wer arbeitet, erhält auch Geld....**

Das ist auch im öffentlichen Dienst des Landes Hessen so. Allerdings besteht seit Jahren das Problem, dass Lehrkräfte nach ihrer Einstellung, egal ob im Rahmen eines Beamten- oder eines Arbeitsverhältnisses, **bis zu drei Monate** auf die erste Überweisung warten müssen. Alle Interventionen, insbesondere des Hauptpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer, haben daran bisher nichts geändert. Nach unserem Eindruck ist die Ursache in der Regel, dass die für die Berechnung des „Gehalts“ erforderlichen Daten zu spät durch die Schulämter an die Bezügestelle gegeben werden. Betroffene sollten sich also mit dem Schulamt in Verbindung setzen und darauf bestehen, dass zumindest die Daten erfasst werden, die für eine **Abschlagszahlung** erforderlich sind. Sie sollten sich ggf. Unterstützung beim Schul- oder Gesamtpersonalrat suchen.



## **Einstellung - Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**

Über die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen, Einstellungsprognosen und die verschiedenen Einstellungsverfahren (Rangliste, schulbezogene Einstellung, befristete Vertretungsverträge) können sich Bewerberinnen und Bewerber am Einfachsten auf der Internetseite des Hessischen Kultusministeriums [www.kultusministerium.hessen.de](http://www.kultusministerium.hessen.de) informieren.

Das zentrale Einstellungsverfahren („Rangliste“) erfolgt in Hessen über **die Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte (ZPM)** im Staatlichen Schulamt Darmstadt.

**Staatliches Schulamt für  
den Landkreis Darmstadt-Dieburg  
und die Stadt Darmstadt  
- ZPM -**

**Rheinstr. 95  
64295 Darmstadt  
Tel: 06151 3682-0**

Unter [www.schulamt.darmstadt.lsa.hessen.de](http://www.schulamt.darmstadt.lsa.hessen.de) / ZPM erhalten Interessierte viele nützliche Informationen und können sich auch telefonisch oder per E-Mail über „ihre“ Einstellungssituation erkundigen. Dort findet man auch die Durchwahlnummern der zuständigen Ansprechpartnerinnen und -partner.

Der **Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer** beim Hessischen Kultusministerium (HPRL) ist personalvertretungsrechtlich für die ZPM zuständig. Hier können Bewerberinnen und Bewerber Informationen über Einstellungsverfahren, Einstellungschancen und Versetzungen einholen.

**Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer  
beim Hessischen Kultusministerium  
Luisenplatz 10  
65185 Wiesbaden**

**Telefon: 0611 -3682533/Telefax: 0611-3682091  
E-Mail: [hauptpersonalrat@hprll.hessen.de](mailto:hauptpersonalrat@hprll.hessen.de)**

**Bei Anfragen bei E-Mail bittet der HPRL darum, im Betreff die Buchstaben „ZPM“ voranzustellen.**

Für Fragen zu den konkreten Bedingungen in den einzelnen Schulämtern sind die dortigen **Gesamtpersonalräte (GPRLL)** die besten Ansprechpartner.

Darüber hinaus steht die GEW Hessen ihren Mitgliedern für Tarif-, Besoldungs- und Rechtsfragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

**GEW Hessen Landesrechtsstelle  
Postfach 17 03 16, 60077 Frankfurt  
[Rechtsstelle@gew-hessen.de](mailto:Rechtsstelle@gew-hessen.de)**

**Verantwortlich: Kathrin Kummer, Annette Loycke  
Tel.: (069) 97 12 93 23  
[www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)**