

GEW Mittelhessen

Aktionskonferenz

Für Personalräte und Vertrauensleute

am 21.8.2018

in der Stadthalle Wetzlar



Beratungsunterlagen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die vorliegende Dokumentation soll als Informationsgrundlage zum Thema Arbeitszeit (AZ) und Teilarbeitszeit und Überlastung der Lehrkräfte dienen.

Die AZ der Lehrkräfte (LK) hängt zusammen mit der Arbeitszeit der Beamten im Ö.D. Die Besonderheit der Pflichtstundenverordnung besteht darin, dass sie nicht nur auf die Beamten innerhalb der Lehrerschaft anzuwenden ist, sondern auch auf die angestellten Lehrkräfte. (§ 44 TVH siehe Dokument 9).

Im Jahr 2004 hat die Landesregierung den Austritt aus der Tarifgemeinschaft der Länder erklärt (Dokument 14), weil sie die damals verordnete Arbeitszeitverlängerung für die Beamten von 38,5 auf 42 Wochenstunden nach ihren eigenen Worten auch für die Angestellten für „unumgänglich“ hielt (siehe Dokument 14).

Den Lehrern hatte die Regierungspartei CDU noch kurz vor der LT-Wahl im Januar 2003 Verbesserungen bei der Arbeitsbelastung versprochen (Dokument 10).

Man kann mit Fug und Recht sagen, dass die Aufhalsung von Mehrarbeit an die Beschäftigten eine gerne genutzte Methode der größten Regierungspartei von Hessen darstellt.

Die Heraufsetzung der Arbeitszeit der Beamten im Dezember 2003 von 38,5 Stunden auf 42 (Dokument 11) war parallel geschaltet mit der Anhebung der Pflichtstunden für alle Lehrer (Dokument 7).

Im Sommer 2017 hat die Landesregierung die Arbeitszeit der Beamten von 42 auf 41 heruntersgesetzt, für die Lehrer parallel dazu die wöch. Stunden in der Pflichtstundenverordnung eine halbe Stunde (vergleiche Dok 7 und Dok 8).

Diese „Absenkung der Arbeitszeit“ für die Beamten ist in der Koalitionsvereinbarung von 2013/2014 als ein makabres Trostpflaster an die Beamten beschrieben worden, indem die Regierungsparteien in der Absenkung der Stunden einen Ausgleich sehen wollen für das besondere Opfer der Beamten bei der Besoldung (Absenkung des Reallohniveaus um 4 % seit dem Jahre 2015 – 2017 mit fortlaufender Dauerwirkung)

Zum „Dank“ für die aufoktrojierte Gehaltsbeschneidung haben die Beamten also ab 1.1. 2017 eine, die Lehrkräfte ab 1.8.2017 eine halbe Stunde weniger Kernarbeitszeit.

Die Absenkung von 2017 um eine halbe Pflichtstunde für LK (eine ganze für die allg. Beamten) ist dem inneren Wesen nach nur eine kleine Reduzierung der riesengroßen Arbeitszeitverlängerung aus dem Jahre 2003. Sie noch als „Dank für den Griff ins Portemonnaie“ der Beschäftigten zu glorifizieren, erfüllt den Tatbestand des Zynismus.

Der Fraktionsvorsitzende Tarek Al-Wazir hatte im Jahr 2003 das Sparpaket der Landesregierung als **„größten Wahlbetrug in der Geschichte Hessens“** bezeichnet (Dokument 13). Damals lagst Du richtig, Tarek!

Die Beamten des Landes Hessen und auch sämtliche Lehrkräfte haben begründeten Anlass, den gegenwärtigen Regierungsparteien für deren Umgang mit des Beschäftigten ein stark abgesenktes Vertrauen entgegenzubringen.

Wetzlar, den 21.8.2018, mit besten Wünschen für eine gute Tagung

U. Döhmer

VERZEICHNIS DER DOKUMENTE

DOK 1a:	<u>Entwicklung der Pflichtstunden in Hessen 1975 bis heute</u>	Seite 4
DOK 1b:	<u>Entwicklung der Arbeitszeit der anderen Beamten 1975.....</u>	5
DOK 2:	<u>PflSt-VO 1975 aus GVBl.75</u>	6
DOK 3:	<u>PflSt-VO 1991 aus GVBl.91</u>	7
DOK 4:	<u>PflSt-VO 1995 aus HKM-ABL</u>	8
DOK 5:	<u>PflSt-VO 1997 aus HKM-ABL</u>	9
DOK 6:	<u>PflSt-VO 1998 aus HKM-ABL</u>	10-11
DOK 7:	<u>PflSt-VO 2004 aus HKM-ABL</u>	12
DOK 8:	<u>PflSt-VO 2017 aus HKM-ABL</u>	13
DOK 9:	<u>TarifV Hessen: Pflichtstunden-VO gilt auch für angest LehrKrä</u>	14
DOK 10:	<u>Landtagswahlproram CDU 2002: Gute Lehrer braucht das Land: Arb.belastungen für Lehrer sollen reduziert werden! Lehrer sind Vorbilder!</u>	15
DOK 11:	<u>Arbeitszeitverlängerung für die Beamten 2003, GVBL 1991 und 2003. Wunsch der ArbZeit-Verlängerung für alle Angestellten ist Begründung (siehe D 14) für den Austritt aus der TdL der Landesregierung</u>	16
DOK 12:	<u>Auszug aus „Zukunftssicherungsgesetz“ von 2003: mit der Arbeitszeitverlängerung sollen bei den Beamten 9703 Stellen erwirtschaftet werden= die eingesparten Stellen sind ein „Produktivitätsgewinn“</u>	17
DOK 13:	<u>FR vom 13.9.2003: Tarek Al-Wazir hat das Sparpaket als „größten Wahlbetrug in der Geschichte Hessens“ bezeichnet</u>	18
DOK 14:	<u>Hessische Staatskanzlei 19.12.2003: Die Verlängerung der Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten ist wie die der Beamten unumgänglich; Das ist amtliche Begründung der Staatskanzlei für den Austritt aus TdL</u>	19
<u>Der neue Hammer ab 2015:</u>		
DOK 15:	<u>aus Koalitionsvereinbarung CDU/Grüne Anf. 2014: Für das Sonderopfer der Beamten zur Konsolidierung des Landeshaushaltes (2015 bis 2017 4% unterlassene Anhebung von 4 % des Gehaltsniveaus mit Fortwirkung) auf alle kommenden Jahre als zynischer Trost „Absenkung der Arbeitszeit“ der Beamten ab 2017 um 1 Stunde, für Lehrer ½ U-stunde</u>	20
DOK 16:	<u>Arbeitszeit Im Beamtengesetz mit Sonderregelungsmöglichkeit für Lehrer an Schulen und dazu Arbeitszeit-VO für die anderen Beamten</u>	21
DOK 17:	<u>Mehrarbeitszulässigkeit im HBG und Mehrarbeitsvergütungsverordnung mit der ökonom. Gleichformel 135 Min U = 300 Min AZ</u>	22
DOK 18:	<u>Arbeitszeitguthaben-Ausgleichsverordnung</u>	23
DOK 19:	<u>Teilzeitregelungen und Urlaub im Hessischen Beamtengesetz</u>	24
DOK 20:	<u>die Sabbat-Verordnung als eine Teilzeitregelung</u>	26
DOK 21:	<u>eine Dienstvereinbarung mit Schulamt zu Teilzeit</u>	27 - 31
DOK 22:	<u>Aktuelles Infoblatt der Landesrechtsstelle zu Teilzeit</u>	32 - 37
DOK 23:	<u>Aktuelles Infoblatt zu Beurlaubung</u>	38 - 43
DOK 24 bis DOK 28:	<u>5 Beispiele für Überlastungsanzeigen</u>	44 - 53
DOK 29:	<u>§§ 15 - 17 Arbeitsschutzgesetz: zu Überlastungsanzeigen</u>	54

DOKUMENT 1a

Zur Unheilbewegung der Pflichtstunden in den letzten 20 Jahren

	1975	1991	1995	1997	1998	2003/04	2017
Grundschul mit LA	28	27	27	27 + Z	26 x 60 Min	27 + Z	28,5
Hauptschule mit LA	28	26	26	27 + Z	26 + Z	27 + Z	26,5
Realschule mit LA	28	26	26	27 + Z	26 + Z	27 + Z	26,5
Sonderschul (Fö-) mit LA	27	26	27	27 + Z	27 + Z	28 + Z	27,5
Gymnasium mit LA	24	23	25	25 + Z	25 + Z	26 + Z	25,5
Koopp. GS	nach LA	nach LA	26	26 + Z	26 + Z	26 + Z	-
IGS	nach LA	nach LA	25	25 + Z	25 + Z	26 + Z	25,5
mind. 8 Std. I Sek 2	-	-	24	24 + Z	24 + Z	25 + Z	-
Abendgymnasium	-	-	23	23 + Z	23 + Z	24 + Z	25,5
mind. 8 Std. nach 20 h	-	-	-	22 + Z	22 + Z	23 + Z	-
Abend-H und -R	-	-	25	25 + Z	25 + Z	26 + Z	26,5
mind. 8 Std. nach 20 h	-	-	-	24 + Z	24 + Z	25 + Z	-
Berufsschule mit LA	24	24	24	24 + Z	24 + Z	25 + Z	24,5
mus-technisch LK	28	27	an IGS wie an IGS, an HR wie die LA-LK dort, an Ber.-Sch.				-
arbeits-techn. LK	27	26	//				wie dort

Fazit:

- ☞ Grundschul-Lehrkräfte
- ☞ Gymnasial-Lehrkräfte
- ☞ Fördersch-Lehrkräfte
- ☞ Berufsch-Lehrkräfte

haben heute eine höhere Unterrichtsverpflichtung als 1975.

Z = 1 Std. dazu für 35 – 50-Jährige, im Jahr 1999 wurde die Zusatzstunde zeitlich begrenzt bis zum Jahr 2007/2008 und ein Ausgleich für die angesammelten Stunden von der neuen Ministerin Wolf (CDU) zugesagt (siehe HKM-Amtsblatt 99, S. 685)

Bei anderen Beamten auch: 2018 höhere Arbeitszeit als 1976

1953 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten. Vom 27. März 1953. § 1 (1) Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamten beträgt wöchentlich 48 Stunden. **48**

1959 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in der Fassung vom 18. Dezember 1959. § 1 Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamten beträgt wöchentlich 45 Stunden. **45**

1964 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten Vom 24. März 1964 § 1 Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamten beträgt wöchentlich vierundvierzig Stunden. **44**

1976 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in der Fassung vom 22. März 1976 § 1 Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamten beträgt wöchentlich vierzig Stunden. **40**

1991 Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten § 1 Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamten beträgt wöchentlich achtunddreißig Stunden. **38,5**

2003 Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten (Hessische Arbeitszeitverordnung - HAZVO) vom 13. Dezember 2003 § 1 (1) Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamtinnen und Beamten beträgt im Durchschnitt bis zur Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres 42 Stunden pro Woche, ab Beginn des einundfünfzigsten Lebensjahres bis zur Vollendung des sechzigsten Lebensjahres 41 Stunden pro Woche, ab Beginn des einundsechzigsten Lebensjahres 40 Stunden pro Woche.

2017 Hessische Arbeitszeitverordnung - HAZVO vom 3. Juli 2017 (GVBl. S. 230) § 1 (1) Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamtinnen und Beamten beträgt bei Vollzeitbeschäftigung im Durchschnitt bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres 41 Stunden pro Woche, ab Beginn des 61. Lebensjahres 40 Stunden pro Woche. **41**

Aus:

Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrer*)

Vom 10. Dezember 1975

Auf Grund des § 23 Abs. 1 Satz 2 und des § 71 des Schulverwaltungsgesetzes in der Fassung vom 30. Mai 1969 (GVBl. I S. 88), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Juni 1975 (GVBl. I S. 152), wird im Einvernehmen mit dem Minister der Finanzen und dem Minister des Innern verordnet:

§ 1

Die wöchentliche Pflichtstundenzahl der Lehrer beträgt:

1. a) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Grundschulen, Hauptschulen und Realschulen sowie für Lehrer mit einer als gleichwertig anerkannten Befähigung zu diesem Lehramt,
b) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Grundschulen,
c) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Hauptschulen und Realschulen 28 Stunden;
 2. a) für Realschullehrer,
b) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Hauptschulen und Realschulen, die überwiegend in Realschulklassen, Förderstufen, Gymnasialklassen oder an Gesamtschulen, die nicht nach Schulformen gegliedert sind, eingesetzt sind 27 Stunden;
 3. für sonstige Lehrer an Grundschulen, Hauptschulen und Realschulen 28 Stunden;
 4. a) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Sonderschulen,
b) für sonstige Lehrer, die ausschließlich an Sonderschulen unterrichten 27 Stunden;
 5. a) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Gymnasien 24 Stunden;
b) für sonstige Lehrer, die ausschließlich an Gymnasien unterrichten 27 Stunden;
 6. a) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an beruflichen Schulen 26 Stunden;
b) für Lehrer mit der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen, technologischen und sozialpädagogischen Fächern sowie für Lehrwerkmeister 27 Stunden;
c) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an beruflichen Schulen, die überwiegend an Gymnasien, beruflichen Gymnasien, Fachschulen oder Fachoberschulen eingesetzt sind 24 Stunden;
d) für Lehrer mit der Lehrbefähigung in technologischen und sozialpädagogischen Fächern sowie für Fachschuloberlehrer, die mindestens 14 Wochenstunden Unterricht an Fachschulen oder technischen Gymnasien erteilen 26 Stunden;
e) für sonstige Lehrer an beruflichen Schulen 27 Stunden;
 7. a) für Lehrer mit der Lehrbefähigung in musisch-technischen Fächern 28 Stunden;
b) für Lehrer mit der Lehrbefähigung in musisch-technischen Fächern, die an Sonderschulen eingesetzt sind 27 Stunden.
-

aus:

**Verordnung
zur Änderung der Pflichtstundenverordnung*)**

Vom 12. Juni 1991

„§ 1

Wöchentliche Pflichtstundenzahl

Die wöchentliche Pflichtstundenzahl der Lehrer beträgt:

- 1. a) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Grundschulen, Hauptschulen und Realschulen sowie für Lehrer mit einer als gleichwertig anerkannten Befähigung zu diesem Lehramt 27 Stunden,
- b) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Grundschulen 27 Stunden,
- c) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Hauptschulen und Realschulen 26 Stunden,
- d) für die in Buchst. a) und b) genannten Lehrer, die in den Klassen 5 bis 10 der allgemeinbildenden Schulen unterrichten, 26 Stunden,
- 2. für Realschullehrer 26 Stunden,
- 3. a) für sonstige Lehrer, die an Grundschulen unterrichten, 27 Stunden,
- b) für sonstige Lehrer, die in den Klassen 5 bis 10 der allgemeinbildenden Schulen unterrichten, 26 Stunden,
- 4. a) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Sonderschulen 26 Stunden,
- b) für sonstige Lehrer, die ausschließlich an Sonderschulen unterrichten, 26 Stunden,
- 5. a) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Gymnasien 23 Stunden,
- b) für sonstige Lehrer, die ausschließlich an Gymnasien unterrichten, 26 Stunden,
- 6. a) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an beruflichen Schulen 24 Stunden,
- b) für Lehrer mit der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen, technologischen und sozialpädagogischen Fächern 25 Stunden,
- c) für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an beruflichen Schulen, die überwiegend an Gymnasien, beruflichen Gymnasien, Fachschulen oder Fachoberschulen eingesetzt sind, 23 Stunden,
- d) für Lehrer mit der Lehrbefähigung in technologischen und sozialpädagogischen Fächern sowie für Fachschuloberlehrer, die mindestens 13 Wochenstunden Unterricht an Fachschulen, Fachoberschulen oder beruflichen Gymnasien erteilen, 24 Stunden,
- e) für sonstige Lehrer an beruflichen Schulen 26 Stunden,
- 7. a) für Lehrer mit der Lehrbefähigung in musisch-technischen Fächern 27 Stunden,
- b) für Lehrer mit der Lehrbefähigung in musisch-technischen Fächern, die an Sonderschulen oder in den Klassen 5 bis 10 der allgemeinbildenden Schulen eingesetzt sind, 26 Stunden.“

.....

RECHTSVORSCHRIFTEN**DOKUMENT 4****Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte, über die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten und über Pflichtstundenermäßigungen (Pflichtstundenverordnung) Vom 17. Juli 1995**

Gült. Verz. Nr. 7200

Auf Grund des § 91 Abs. 3 in Verbindung mit § 185 Abs. 1 des Hessischen Schulgesetzes vom 17. Juni 1992 (GVBl. I S. 233), geändert durch Gesetz vom 28. November 1994 (GVBl. I S. 695), wird im Einvernehmen mit dem Minister der Finanzen verordnet:

Erster Abschnitt
Pflichtstunden

§ 1

Wöchentliche Pflichtstundenzahl

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

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

- | | |
|---|-------------|
| 1. an Grundschulen und in Grundschul-
klassen an Schulen, die mit einer
Grundschule verbunden sind, | 27 Stunden, |
| 2. an Sonderschulen und in Sonderschul-
klassen an Schulen, die mit einer
Sonderschule verbunden sind, | 27 Stunden, |
| 3. an Hauptschulen, Realschulen, an
Haupt- und Realschulzweigen
kooperativer Gesamtschulen
sowie an Förderstufen | 26 Stunden, |
| 4. an integrierten Gesamtschulen | |
| a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden in
der gymnasialen Oberstufe | 24 Stunden, |
| b) sonst | 25 Stunden, |
| 5. an Gymnasien und Gymnasialzweigen
kooperativer Gesamtschulen | |
| a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden in
der gymnasialen Oberstufe | 24 Stunden, |
| b) sonst | 25 Stunden, |

- | | |
|---|-------------|
| 6. an Schulen für Erwachsene | |
| a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden am
Abendgymnasium oder am Hessen-
kolleg | 23 Stunden, |
| b) sonst | 25 Stunden, |
| 7. an beruflichen Schulen | 24 Stunden. |

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

Die wöchentliche Pflichtstundenzahl beträgt:

- | | |
|--|-------------|
| 1. für Lehrkräfte der sonderpädagogischen
Beratungs- und Förderzentren, die an
mehr als zwei Schulen eingesetzt sind, | 26 Stunden, |
| 2. für Lehrkräfte, die mit mehr als der
Hälfte ihrer Pflichtstunden in Haupt-
schulklassen mit mehr als 23 Schüle-
rinnen und Schülern eingesetzt sind, | 25 Stunden. |

(4) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung beträgt:

- | | |
|--|-------------|
| 1. an Grundschulen und in Grundschul-
klassen an Schulen, die mit einer
Grundschule verbunden sind, | 28 Stunden, |
| 2. an Sonderschulen und in Sonderschul-
klassen an Schulen, die mit einer
Sonderschule verbunden sind, | 28 Stunden, |
| 3. an Hauptschulen, Realschulen sowie
an Haupt- und Realschulzweigen
kooperativer Gesamtschulen | 27 Stunden, |
| 4. an integrierten Gesamtschulen | 26 Stunden, |
| 5. an Gymnasien und Gymnasialzweigen
kooperativer Gesamtschulen | 26 Stunden, |
| 6. an beruflichen Schulen | 25 Stunden. |

(5) Für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die in Vorklassen unterrichten, beträgt die wöchentliche Pflichtstundenzahl 27 Stunden.

(6) Bei Lehrkräften, deren Pflichtstundenzahl nach § 85 a oder § 92 a des Hessischen Beamtengesetzes ermäßigt worden ist, verringert sich das Mindestmaß des Unterrichtseinsatzes in der gymnasialen Oberstufe, am Abendgymnasium oder am Hessenkolleg nach Abs. 2 Nr. 4 Buchst. a, Nr. 5 Buchst. a oder Nr. 6 Buchst. a entsprechend dem Umfang der ermäßigten Unterrichtsverpflichtung.

**Verordnung zur Änderung der Verordnung
über die Pflichtstunden der Lehrkräfte,
über die Anrechnung dienstlicher Tätigkei-
ten und über Pflichtstundenermäßigungen
(Pflichtstundenverordnung)**

Vom 9. Juli 1997

1. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) Abs. 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Nr. 3 erhält folgende Fassung:
„3. an Hauptschulen, Realschulen,
Haupt- und Realschulen sowie an
Haupt- und Realschulzweigen
kooperativer Gesamtschulen 26 Stunden“.
- bb) Als neue Nr. 4 wird eingefügt:
„4. an Förderstufen 25 Stunden“.
- cc) Die bisherigen Nrn. 4 und 5
werden Nrn. 5 und 6.
- dd) Die bisherige Nr. 6 wird gestrichen.
- ee) Als neue Nrn. 7 und 8 werden eingefügt:
„7. an Abendgymnasien und
Hessenkollegs

2. Als neuer § 2 wird eingefügt:

„§ 2
Präsenzverpflichtung für Lehrkräfte sowie
Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
an Grundschulen

Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozial-
pädagogen an Grundschulen und in Grundschul-
klassen an Schulen, die mit einer Grundschule
verbunden sind, haben eine wöchentliche Präsenz-
verpflichtung von 26 Zeitstunden. Davon entfallen
22,5 Zeitstunden auf unterrichtliche und betreuende
Tätigkeiten.“

- a) bei einem Unterrichtseinsatz
von mindestens acht Wochen-
stunden nach 20.00 Uhr 22 Stunden,
- b) sonst 23 Stunden,
8. an Abendhauptschulen und Abendrealschulen
- a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden
nach 20.00 Uhr 24 Stunden,
- b) sonst 25 Stunden“.
- ff) Die bisherige Nr. 7 wird Nr. 9 und erhält folgen-
de Fassung:
„9. an beruflichen Schulen
- a) bei einem Unterrichtseinsatz von
mindestens acht Wochenstunden
nach 20.00 Uhr 23 Stunden,
- b) sonst 24 Stunden“.
- b) Abs. 4 erhält folgende Fassung:
„(4) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für
Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung beträgt
eine Stunde mehr als die für Lehrkräfte mit
Lehramtsbefähigung festgelegte wöchentliche
Pflichtstundenzahl.“
- c) Abs. 5 erhält folgende Fassung:
„(5) Für Sozialpädagoginnen und
Sozialpädagogen beträgt die wöchent-
liche Pflichtstundenzahl 27 Stunden.“

3. Als neuer § 3 wird eingefügt:

„§ 3
Pflichtstundenkonto

(1) Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozi-
alpädagogen erteilen ab dem Schuljahr, das auf die
Vollendung ihres 35. Lebensjahres folgt, bis zum
Ende des Schuljahres, in dem sie das 50. Lebensjahr
vollenden, wöchentlich eine Unterrichtsstunde mehr
als es ihrer Pflichtstundenzahl nach § 1 entspricht.
Diese zusätzlichen Wochenstunden werden in ein in-
dividuelles Pflichtstundenkonto eingebracht.

(2) Die Rückerstattung der eingebrachten Unterrichts-
stunden erfolgt nach den Bestimmungen des § 18.“

**Verordnung über die Umsetzung der
Arbeitszeit der Lehrkräfte auf die Tätigkeit
an der Schule
Vom 9. Juli 1998**

**Erster Abschnitt
Grundsätze der Umsetzung der Arbeitszeit**

**§ 1
Arbeitszeit und Schulentwicklung**

Veränderte Anforderungen an die Schule und veränderte Organisationsformen des Unterrichts haben Auswirkungen auf die Arbeitszeitregelungen. Epochalunterricht, Blockbildungen, Projektarbeit verlangen zumindest zeitweise das Abrücken von 45-Minuten-Stunden. Die Präsenzzeitregelung in der Grundschule trägt der Rhythmisierung des Schulvormittages mit größeren und kleineren Zeiteinheiten Rechnung. Veränderte Arbeitszeitregelungen sollen die Flexibilität in der Unterrichtsorganisation verbessern, die Gestaltungsspielräume der Schule erweitern und der Schulentwicklung dienen.

**§ 2
Komponenten der Arbeitszeit**

(1) Die Arbeitszeit der Lehrkräfte beinhaltet insbesondere:

- a) Zeit mit Schülerinnen und Schülern,
- b) Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Betreuung, Beratung und Schulveranstaltungen,
- c) Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften,
- d) Gespräche mit Eltern und außerschulischen Personen sowie Institutionen,
- e) Schulentwicklung und Organisation,
- f) Fort- und Weiterbildung.

(2) Die Zeit mit Schülerinnen und Schülern umfaßt die Unterrichtstätigkeit als Kern der Lehrarbeit, aber auch Erziehungs-, Beratungs- und Betreuungstätigkeiten sowie die Durchführung besonderer schulischer Veranstaltungen.

(3) Die Vor- und Nachbereitungszeit bezieht sich auf den Unterricht und die damit verbundenen Korrekturarbeiten, aber auch auf vor- und nachbereitende Tätigkeiten für Beratungsgespräche, Kooperation/Konferenzen, Schulentwicklungsaufgaben. Sie liegt in der Eigenverantwortung der Lehrkräfte.

(4) Um die Qualität schulischer Arbeit zu verbessern und die Entwicklung neuer Unterrichtsformen und -methoden zu fördern, bedarf es einer intensiven Zusammenarbeit in den Kollegien. Um dies zu erreichen, kann die Schule eine verbindliche Kooperationszeit festlegen. Darüber entscheidet die Schulleiterin/der Schulleiter auf Vorschlag der Gesamtkonferenz nach § 133 Abs. 1 Hessisches Schulgesetz.

**§ 3
Zeitpläne**

Den Schulen wird empfohlen, Zeitpläne zu entwickeln. In diesen Zeitplänen sind unter Berücksichtigung der Jahresstundentafel die Unterrichtszeiten, die Zeiten für die vorgesehenen schulischen Veranstaltungen ebenso aufzuführen wie Konferenzzeiten, Fortbildungszeiten, Pädagogischer Tag und andere Zeiten der Kooperation der Lehrkräfte sowie die Zusammenarbeit mit Eltern, bei beruflichen Schulen auch die Kooperation der Berufsschule mit den Ausbildungsbetrieben.

**Zweiter Abschnitt
Umsetzung der Arbeitszeit für Lehrkräfte an
Grundschulen**

**§ 4
Rhythmisierter Schulvormittag**

Grundschulen haben feste Öffnungszeiten. Innerhalb dieses Zeitrahmens wird der in 45-Minuten-Einheiten gegliederte Stundenplan mit oft täglich wechselnden Anfangs- und Schlußzeiten ersetzt durch einen rhythmisierten Schulvormittag. Dem entspricht eine Regelung, die den zeitlichen Umfang der Arbeitszeit in der Schule (Präsenzzeit) am Schulvormittag festlegt und den Schulen innerhalb dieses Zeitkontingents flexible Lösungen ermöglicht.

**§ 5
Präsenzzeit**

(1) Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen an Grundschulen und in Grundschulklassen an Schulen, die mit einer Grundschule verbunden sind, haben eine wöchentliche Präsenzverpflichtung von 26 Zeitstunden für unterrichtliche und betreuende Tätigkeiten sowie für Arbeiten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Schulvormittag der Kinder stehen. Für unterrichtliche und betreuende Tätigkeiten werden 22,5 Zeitstunden angesetzt. Bei Lehrkräften, deren Pflichtstundenzahl nach § 85 a des Hessischen Beamtengesetzes ermäßigt worden ist, vermindert sich die Präsenzzeit und die Verpflichtung auf unterrichtliche und betreuende Tätigkeiten anteilmäßig.

(2) Abweichungen von den 22,5 Zeitstunden sind für die einzelne Lehrkraft möglich, wenn sie in Absprache mit anderen Lehrkräften erfolgen (Team) und innerhalb des Systems ausgeglichen werden. Die Zeiten für betreuende Tätigkeiten beim gemeinsamen Frühstück und in den Pausen legt jede Schule nach ihren Gegebenheiten fest; auf die Zeit für unterrichtliche und betreuende Tätigkeiten (22,5 Zeitstunden) werden bis zu 90 Minuten angerechnet. Für Lehrkräfte sowie für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen an Grundschulen werden ab dem Schuljahr, das auf die Vollendung ihres 35. Lebensjahres folgt, bis zum Ende des Schuljahres, in dem sie das 50. Lebensjahr vollenden, bis zu 45 Minuten angerechnet; der Ausgleich erfolgt nach § 22.

§ 6

Umsetzung der Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten, Pflichtstundenermäßigung, Abordnung und Freistellung auf die Präsenzzeit

(1) Die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten außerhalb der Stammschule sowie Freistellungen und Pflichtstundenermäßigungen verringern die wöchentliche Präsenzverpflichtung: Eine Pflichtstunde entspricht einer Zeitstunde. Diese Regelung gilt für Abordnungen aus der Grundschule in eine andere Schulstufe oder Schulform, für die Mitarbeit im Hessischen Landesinstitut für Pädagogik, in Studienseminaren oder in anderen Institutionen. Sie gilt ebenso für den Einsatz in einer anderen Schulstufe oder Schulform der Schule.

(2) Die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten innerhalb der Schule verändert die Präsenzverpflichtung nicht, reduziert aber anteilmäßig die Zeit für unterrichtliche und betreuende Tätigkeiten.

(3) Bei Abordnungen in die Grundschule oder bei Einsatz in der Grundschule von anderen Schulformen oder Schulstufen wird die Pflichtstunde als Zeitstunde gerechnet, die den entsprechenden Anteil für unterrichtliche und betreuende Tätigkeiten enthält. Im Einzelfall kann die unterrichtliche Verpflichtung von 45 Minuten je Pflichtstunde zugrundegelegt werden.

(4) Einzelheiten der Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten und der Regelungen über die Gewährung einer Pflichtstundenermäßigung sind im Vierten Abschnitt ausgeführt. Eine Wochenstunde entspricht einer Zeitstunde.

Dritter Abschnitt

Pflichtstunden der Lehrkräfte an den Schulformen der Sekundarstufe I, der Sekundarstufe II, an den Schulen für Erwachsene und an Sonderschulen

§ 7

Wöchentliche Pflichtstundenzahl

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

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

1. an Sonderschulen und in Sonderschulklassen an Schulen, die mit einer Sonderschule verbunden sind, 27 Stunden,
2. an Hauptschulen, Realschulen, Haupt- und Realschulen sowie an Haupt- und Realschulzweigen kooperativer Gesamtschulen 26 Stunden,
3. an Förderstufen 25 Stunden,

4. an integrierten Gesamtschulen

- a) bei einem Unterrichtseinsatz von mindestens acht Wochenstunden in der gymnasialen Oberstufe 24 Stunden,
- b) sonst 25 Stunden,

5. an Gymnasien und Gymnasialzweigen kooperativer Gesamtschulen

- a) bei einem Unterrichtseinsatz von mindestens acht Wochenstunden in der gymnasialen Oberstufe 24 Stunden,
- b) sonst 25 Stunden,

6. an Abendgymnasien und Hessenkollegs

- a) bei einem Unterrichtseinsatz von mindestens acht Wochenstunden nach 20.00 Uhr 22 Stunden,
- b) sonst 23 Stunden,

7. an Abendhauptschulen und Abendrealschulen

- a) bei einem Unterrichtseinsatz von mindestens acht Wochenstunden nach 20.00 Uhr 24 Stunden,
- b) sonst 25 Stunden,

8. an beruflichen Schulen

- a) bei einem Unterrichtseinsatz von mindestens acht Wochenstunden nach 20.00 Uhr 23 Stunden,
- b) sonst 24 Stunden.

Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen an Sonderschulen beträgt 27 Stunden.

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

Die wöchentliche Pflichtstundenzahl beträgt:

1. für Lehrkräfte der sonderpädagogischen Beratungs- und Förderzentren, die an mehr als zwei Schulen eingesetzt sind, 26 Stunden,
2. für Lehrkräfte, die mit mehr als der Hälfte ihrer Pflichtstunden in Hauptschulklassen mit mehr als 23 Schülerinnen und Schülern eingesetzt sind, 25 Stunden.

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

(5).....

(6)...

(7) Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen erteilen ab dem Schuljahr, das auf die Vollendung ihres 35. Lebensjahres folgt, bis zum Ende des Schuljahres, in dem sie das 50. Lebensjahr vollenden, wöchentlich eine Unterrichtsstunde mehr als es ihrer Pflichtstundenzahl nach Abs. 2 bis Abs. 5 entspricht. Der Ausgleich erfolgt über die Altersermäßigung nach § 22.

+7

**Verordnung zur Änderung der Verordnung
über die Pflichtstunden der Lehrkräfte,
über die Anrechnung dienstlicher
Tätigkeiten und über Pflichtstunden-
mäßigkeiten (Pflichtstundenverordnung)**

Vom 3. Dezember 2003

„§ 1

Wöchentliche Pflichtstundenzahl

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

(2) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung beträgt einschließlich des Schulhalbjahres, in dem das 50. Lebensjahr vollendet wird:

1. an Grundschulen und in Grundschulklas-
sen an Schulen, die mit einer Grund-
schule verbunden sind, 29 Stunden,
2. an Sonderschulen und in Sonderschul-
klassen an Schulen, die mit einer Sonder-
schule verbunden sind, 28 Stunden,
3. an Hauptschulen, Realschulen, Haupt-
und Realschulen sowie an Haupt- und
Realschulzweigen kooperativer Gesamt-
schulen 27 Stunden,
4. an Förderstufen 26 Stunden,
5. an integrierten Gesamtschulen
 - a) bei einem Unterrichtseinsatz von min-
destens acht Wochenstunden in der
gymnasialen Oberstufe 25 Stunden,
 - b) sonst 26 Stunden,
6. an Gymnasien und Gymnasialzweigen
kooperativer Gesamtschulen
 - a) bei einem Unterrichtseinsatz von min-
destens acht Wochenstunden in der
gymnasialen Oberstufe 25 Stunden,
 - b) sonst 26 Stunden,
7. an Abendgymnasien und Hessenkollegs
 - a) bei einem Unterrichtseinsatz von min-
destens acht Wochenstunden nach
20.00 Uhr 23 Stunden,
 - b) sonst 24 Stunden,
8. an Abendhauptschulen und Abendreal-
schulen
 - a) bei einem Unterrichtseinsatz von min-
destens acht Wochenstunden nach
20.00 Uhr 25 Stunden,
 - b) sonst 26 Stunden,

9. an beruflichen Schulen
 - a) bei einem Unterrichtseinsatz von min-
destens acht Wochenstunden nach
20.00 Uhr 24 Stunden,
 - b) sonst 25 Stunden.

Ab dem Schulhalbjahr, das der Vollendung des 50. Lebensjahres folgt, bis einschließlich des Schulhalb-
jahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird, verrin-
gert sich die Unterrichtsverpflichtung um 0,5 Unter-
richtsstunden; ab dem Schulhalbjahr, das der Vollendung
des 60. Lebensjahres folgt, um eine Unterrichtsstunde.

(3) Für Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung werden
bis einschließlich des Schulhalbjahres, in dem das
50. Lebensjahr vollendet wird, abweichend von den Re-
gelungen des Abs. 2, folgende Festlegungen getroffen:

Die wöchentliche Pflichtstundenzahl beträgt:

1. für Lehrkräfte der sonderpädagogischen
Beratungs- und Förderzentren, die an
mehr als zwei Schulen eingesetzt sind. 27 Stunden,
2. für Lehrkräfte, die mit mehr als der Hälfte
ihrer Pflichtstunden in Hauptschulklassen
mit mehr als 23 Schülerinnen und Schü-
lern eingesetzt sind. 26 Stunden.

Ab dem Schulhalbjahr, das der Vollendung des
50. Lebensjahres folgt, bis einschließlich des Schulhalb-
jahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird, verrin-
gert sich die Unterrichtsverpflichtung um 0,5 Unter-
richtsstunden; ab dem Schulhalbjahr, das der Vollendung
des 60. Lebensjahres folgt, um eine Unterrichtsstunde.

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

(5) Für die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Sozial-
pädagoginnen und Sozialpädagogen werden bis ein-
schließlich des Schulhalbjahres, in dem das 50. Lebens-
jahr vollendet wird, folgende Festlegungen getroffen:

1. an Grundschulen und in Grundschulklas-
sen an Schulen, die mit einer Grundschule
verbunden sind, 29 Stunden,
2. an Sonderschulen und in Sonderschulklas-
sen an Schulen, die mit einer Sonderschule
verbunden sind, 28 Stunden.

Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Sozialpädago-
ginnen und Sozialpädagogen verringert sich ab dem
Schulhalbjahr, das der Vollendung des 50. Lebensjahres
folgt, bis einschließlich des Schulhalbjahres, in dem das
60. Lebensjahr vollendet wird, um 0,5 Unterrichtsstun-
den; ab dem Schulhalbjahr, das der Vollendung des
60. Lebensjahres folgt, um eine Unterrichtsstunde.

DOKUMENT 7

Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte (Pflichtstundenverordnung)

§ 1 Wöchentliche Pflichtstundenzahl

(1) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte wird bestimmt durch die Art des Einsatzes einer Lehrkraft nach Abs. 2 und durch ihr Lebensalter. Ausschlaggebend ist der zeitlich überwiegende Einsatz nach Abs. 2.

(2) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung beträgt bis zum Ende des Schulhalbjahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird:

- | | |
|--|---------------|
| 1. an Grundschulen und in Grundschulklassen an Schulen, die mit einer Grundschule verbunden sind | 28,5 Stunden, |
| 2. an allgemeinen Schulen, an denen sie im Rahmen des inklusiven Unterrichts für vorbeugende Maßnahmen und inklusive Beschulung zusätzlich eingesetzt werden, an Beratungs- und Förderzentren, an Förderschulen und in Förderschulklassen, -abteilungen oder -zweigen an allgemeinen Schulen | 27,5 Stunden, |
| 3. an Hauptschulen, Realschulen, Haupt- und Realschulen, Mittelstufenschulen sowie an Haupt-, Realschul- und Mittelstufenschulzweigen kooperativer Gesamtschulen, Abendhauptschulen und Abendrealschulen | 26,5 Stunden, |
| 4. an Förderstufen und an integrierten Gesamtschulen | 25,5 Stunden, |
| 5. an Gymnasien, Gymnasialzweigen kooperativer Gesamtschulen, Abendgymnasien und Hessenkollegs | 25,5 Stunden, |
| 6. an beruflichen Schulen | 24,5 Stunden. |

(3) Ab dem Schulhalbjahr, das der Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, verringert sich die wöchentliche Pflichtstundenzahl nach Abs. 2 um eine halbe Pflichtstunde.

(4) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen beträgt bis zum Ende des Schulhalbjahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird,

- | | |
|--|---------------|
| 1. an Grundschulen und in Grundschulklassen an Schulen, die mit einer Grundschule verbunden sind, | 28,5 Stunden, |
| 2. an allgemeinen Schulen, an denen sie im Rahmen des inklusiven Unterrichts für vorbeugende Maßnahmen und inklusive Beschulung zusätzlich eingesetzt werden, an Beratungs- und Förderzentren, an Förderschulen und in Förderschulklassen, -abteilungen oder -zweigen an allgemeinen Schulen | 27,5 Stunden. |

Die Pflichtstundenzahl nach Satz 1 verringert sich ab dem Schulhalbjahr, das der Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, um eine halbe Pflichtstunde.

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

**Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)
vom 1. September 2009**

zwischen

dem Land Hessen,
vertreten durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport

und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – vertreten durch die Landesbezirks-
leitung Hessen,
Frankfurt am Main
GdP, Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Hessen
 GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Hessen,
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand – IG BAU

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt
- a) 40 Stunden,
 - b) 38,5 Stunden für die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten:
 - aa) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder ständig Schichtarbeit leisten,
 - bb) Beschäftigte in Straßenmeistereien und Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten sowie Theatern, mit Ausnahme des künstlerischen Personals und der Beschäftigten in der Verwaltung,
 - cc) Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime) und heilpädagogischen Einrichtungen.

§ 44 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

Nr. 1 Zu § 1 – Geltungsbereich

¹Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufsfach- und Fachschulen). ²Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Protokollerklärung:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2 Zu Abschnitt II – Arbeitszeit

¹Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. ²Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten in der jeweils geltenden Fassung. ³Sind entsprechende Beamtinnen und Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

Hessen auf dem Weg zur Nr.1

Viel getan – viel zu tun

Landtagswahlprogramm 2003

der CDU Hessen

*Beschlossen am 23. November 2002 in Fulda
Auf dem 94. Landesparteitag der CDU Hessen*

1. Mit der Qualitätsgarantie zum Bildungsland Nr.1

Unterpunkt: Gute Lehrer braucht das Land

Über den Erfolg oder Misserfolg schulischer Bildung entscheiden nicht nur die Schüler, sondern neben bestimmten Rahmenbedingungen vor allem die Pädagogen. Denn Lehrer sind Vorbilder in unserer Gesellschaft und für unsere Kinder. Deshalb ist es wichtig, die Lehrerschaft in ihrer Gesamtheit deutlich zu unterstützen. Die CDU ist sich bewusst, dass die Belastung des Lehrerberufes in den vergangenen Jahren gestiegen ist, deshalb müssen die Arbeitsbedingungen verbessert und die Arbeitsbelastungen reduziert werden.....

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten*)

Vom 18. März 1991

Auf Grund des § 85 Abs. 1 Satz 1 des Hessischen Beamtengesetzes in der Fassung vom 11. Januar 1989 (GVBl. I S. 26), geändert durch Gesetz vom 25. Mai 1990 (GVBl. I S. 169), wird verordnet:

Artikel 1

Die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in der Fassung vom 14. März 1989 (GVBl. I S. 90, 91) wird wie folgt geändert:

- § 1 erhält folgende Fassung:
"§ 1
Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamten beträgt wöchentlich achtunddreißig und ein halbes Stunden."
- § 2 Abs. 2 erhält folgende Fassung:
"(2) Die Arbeitszeit ist in Vor- und Nachmittagsdienst zu teilen. Dazwischen liegt eine einstündige Mittagspause."

Artikel 2

Diese Verordnung tritt am 1. April 1991 in Kraft.

Wiesbaden, den 18. März 1991

Hessische Landesregierung

Der Ministerpräsident
Dr. Wallmann

Der Minister des Innern

Nassauer

Aus:

Nr. 19 - Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I - 18. Dezember 2003

Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten (Hessische Arbeitszeitverordnung - HAZVO*)

Vom 13. Dezember 2003

Aufgrund des § 85 Abs. 1 Satz 1 des Hessischen Beamtengesetzes in der Fassung vom 11. Januar 1989 (GVBl. I S. 26), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. November 2002 (GVBl. I S. 698), wird verordnet:

§ 1

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamtinnen und Beamten beträgt im Durchschnitt

42 Stunden pro Woche,

bis zur Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres

41 Stunden pro Woche,

ab Beginn des einundfünfzigsten Lebensjahres

40 Stunden pro Woche,

ab Beginn des einundsechzigsten Lebensjahres

40 Stunden pro Woche,

Stichtag für die Bemessung der Arbeitszeit ist der Erste des Monats, in dem das fünfzigste oder sechzigste Lebensjahr vollendet wird.

(2) Eine von Abs. 1 abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Mehr- oder Minderleistung an einem Tag oder in einer Woche) ist innerhalb von zwölf Monaten auszu-gleichen. Die Arbeitszeit darf hierbei zehn Stunden am Tag und fünfundfünfzig Stunden in der Woche nicht überschreiten, die oberste Dienstbehörde kann bei dringendem dienstlichem Bedürfnis Abweichungen zulassen, jedoch dürfen zwölf Stunden am Tag nicht überschritten werden.

(3) Bei einer Teilzeitbeschäftigung von bis zu acht Jahren kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag die Arbeitszeit so verteilt werden, dass die Zeit der Freistellung von der Arbeit bis zu einem Jahr zusammengefasst und an das Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung gelegt wird. Im Übrigen gelten die Regelungen dieser Verordnung aus-schließlich bei Vollzeitbeschäftigung.

Wiesbaden, den 13. Dezember 2003

Hessische Landesregierung

Der Ministerpräsident

Koch

Der Minister

des Innern und für Spo

Bouffler

DOKUMENT 11

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Zukunftssicherungsgesetz (ZSG)
Vom 18. Dezember 2003**

Artikel 1¹⁾

**Gesetz über den Abbau von Stellen
in der Landesverwaltung**

DOKUMENT 12

§ 1

Personalvermittlungsstelle

(1) Beim Ministerium der Finanzen wird eine Personalvermittlungsstelle (PVS) eingerichtet. Aufgabe der Personalvermittlungsstelle ist es, die nach Maßgabe der §§ 2 und 3 dieses Gesetzes ausgewählten und gemeldeten Beschäftigten auf die von den Ressorts zu benennenden wiederbesetzbaren Stellen in der Landesverwaltung zu vermitteln.

(2) Die Personalvermittlungsstelle ist berechtigt, die gemeldeten Beschäftigten als Vertretungs- und Aushilfskräfte sowie für befristete Sonderaufgaben und Projekte heranzuziehen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Personalvermittlungsstelle gegenüber den Dienststellen im Einvernehmen mit der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde weisungsbefugt. Befristete Sonderaufgaben und Projekte nach Satz 1 werden auf Vorschlag des zuständigen Ressorts durch die Landesregierung festgelegt. Im Rahmen der vorgesehenen Haushaltsmittel kann die Personalvermittlungsstelle einen Wechsel auf einen Arbeitsplatz außerhalb der Landesverwaltung vorbereiten und unterstützen.

§ 2

Festlegung der Abbauquote

(1) Die Einsparbeiträge der Ressorts, die sich aus der Arbeitszeitverlängerung ergeben (Produktivitätsgewinn), werden - soweit nicht bereits durch das Haushaltsgesetz 2004 im Umfang von 1.957 Stellen abgeschöpft - in der Form von Stellen für die einzelnen Geschäftsbereiche wie folgt festgelegt:

Nr.	Bereich	Produktivitätsgewinn (Stellen)
		9,0
1	Hessische Staatskanzlei	877,5
2	Hessisches Ministerium des Innern und für Sport	49,0
3	Hessisches Kultusministerium	337,0
4	Hessisches Ministerium der Justiz	414,0
5	Hessisches Ministerium der Finanzen	88,0
6	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	46,0
7	Hessisches Sozialministerium	155,5
8	Hessisches Ministerium für Umwelt, ländlichen Raum und Verbraucherschutz	47,0
9	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst	2.023,0
	Summe	

Die Stelleneinsparungen, die auf den Hochschulbereich entfallen, können im Rahmen des Hochschulpaktes anderweitig erbracht werden.

**Aus der Begründung zum
Stellenabbaugesetz
LT-DS 16/861, Seite 11:**

II. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Art. 1

Das Gesetz regelt Verfahren und Umfang des Stellenabbaus innerhalb der Landesverwaltung. In Verbindung mit den finanziellen Abschöpfungen im Haushaltsgesetz 2004 im Umfang von 1.957 Stellen werden mit der Operation "Sichere Zukunft" auf diese Weise insgesamt 9.703 Stellen abgebaut.

„Das ist der größte Wahlbetrug in der Geschichte Hessens“

Frankfurter Rundschau, 13.9.2003

Grünen-Fraktionschef Tarek Al-Wazir zum Sparpaket: Landesregierung hat Geld mit vollen Händen ausgegeben – und muss jetzt den Hammer auspacken

IM INTERVIEW

Der Landespolitik steht eine turbulente Woche bevor: Voraussichtlich am Dienstag wollen die Ministerien der CDU-Regierung verkünden, welche Zuschüsse und Zuwendungen sie streichen, um die von Regierungschef Roland Koch verlangte Einspar-Summe von einer Milliarde Euro zu erreichen. Bürgern, Initiativen und Organisationen stehen harte Einschnitte bevor. Doch dazu hätte es nicht kommen müssen, meint der Grünen-Fraktionschef im Landtag, Tarek Al-Wazir (Bild: dpa). Mit ihm sprach FR-Korrespondent Matthias Bartsch in Wiesbaden.



DOKUMENT 13

DOKUMENT 13

FR: *Regierungschef Roland Koch hat das „größte Sparprogramm in der Geschichte Hessens“ angekündigt. Die Proteste dagegen häufen sich. Aber gibt es zum Sparen angesichts der explosiv wachsenden Verschuldung überhaupt eine Alternative?*

Al-Wazir: Das ist nicht das größte Sparpaket, sondern der größte Wahlbetrug in der Geschichte Hessens. Seit der Landtagswahl im Februar hat sich an der Finanzlage Hessens nichts geändert – außer, dass die Steuereinnahmen im ersten Halbjahr im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 3,2 Prozent gestiegen sind. Die Tatsache, dass Koch erst jetzt sein Sparpaket vorlegt, zeigt nur, dass er vor der Landtagswahl die Wahrheit über die hessischen Finanzen brutalstmöglich verschwiegen hat.

Presseschau Datum: 19. Dezember 2003
Uhrzeit: 15.00 Uhr



Hessen tritt aus der Tarifgemeinschaft der Länder aus

„Nach Verlängerung der Beamten-Arbeitszeit werden auch Arbeiter und Angestellte länger arbeiten müssen“

Pressemitteilung Hessische Staatskanzlei

Die Hessische Landesregierung hat heute angekündigt, dass das Land Hessen zum 31. März 2004 aus der Tarifgemeinschaft der Länder austreten wird. „Das Ergebnis der letzten Tarifrunde und deren Ablauf sind aus der Sicht von Ministerpräsident Roland Koch und Innenminister Volker Bouffier für das Land Hessen völlig unbefriedigend gewesen – die Struktur der Tarifgemeinschaft ist nicht mehr geeignet, in Verhandlungen mit den Tarifpartnern zu vernünftigen Ergebnissen zu kommen“, begründete der Sprecher der Hessischen Landesregierung, Staatssekretär Dirk Metz, die Entscheidung der Landesregierung. Ziel des Ministerpräsidenten und des Innenministers in den anstehenden Verhandlungen mit den Tarifpartnern werde die Verlängerung der Arbeitszeit sein.

„Nachdem – nicht nur in Hessen – die Arbeitszeit der Beamten auf bis zu 42 Stunden verlängert worden ist, wird auch eine Verlängerung der Arbeitszeit für die Angestellten und Arbeiter unumgänglich sein“, betonte Metz. Die Länder hätten dabei die Hauptlast der letzten Tarifabschlüsse zu tragen, da sie die Mehrzahl der Angestellten und Arbeiter beschäftigen, und der Personalanteil an den Länderetats wesentlich höher als beim Bund ist, erläuterte der Regierungssprecher. Der mit dem letzten Tarifabschluss ausgelöste Kostenschub bei gleichzeitig sinkenden Einnahmen habe zu einer unverträglichen Belastung des Landeshaushaltes von 270 Mio. Euro – auf die gesamte Laufzeit des Tarifvertrages bis Januar 2005 gerechnet – geführt, der kurzfristig nur über vermehrte Kreditaufnahme ausgeglichen werden konnte. Die nunmehr von den Ländern vorgenommene und auch vom Bund angekündigte Verlängerung der Arbeitszeit für Beamte sei die unausweichliche Folge zum Gegensteuern bei den ausufernden Personalkosten. „Es ist aber zugleich ein Gebot der Fairness und Gerechtigkeit, dass auch die Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst ihren Beitrag leisten“, hob der Regierungssprecher hervor. Hessen halte es für dringlich, mit den Tarifpartnern darüber unverzüglich, noch vor Ablauf des bestehenden Tarifvertrages im Jahre 2005, in Gespräche einzutreten: „Auch die Gewerkschaften müssen die Zeichen der Zeit erkennen. Hessen setzt hier ein deutliches Signal und hofft auf die Einsicht auch bei den Tarifpartnern.“ Beim Land Hessen sind rund 60.000 Arbeiter und Angestellte beschäftigt.

Auszug aus der Koalitionsvereinbarung 2014 – 2019 Finanzen/
/Schuldenbremse/Anstieg der Personalausgaben begrenzen/ alle
Mitarbeiter leisten einen Beitrag/ insbesondere die Beamten

Begründung:
Schulden-
bremse

I. Finanzen: Haushalt ausgleichen, Zukunftsinvestitionen sichern/
Finanzierungsvorbehalt

Wir werden unsere gemeinsamen politischen Ziele für Hessen im Rahmen der verfassungsrechtlich verankerten Schuldenbremse und des beschriebenen Abbaupfades umsetzen. Folgende Prioritäten stehen nicht unter Finanzierungsvorbehalt: der Pakt für den Nachmittag an Grundschulen, das neue Hessische Sozialbudget, die Sportförderung sowie die 30-Millionen-Euro-Garantie für den Brand- und Katastrophenschutz.

Im Übrigen gilt regelmäßig der Grundsatz einer unmittelbaren, vollständigen und dauerhaften Gegenfinanzierung – primär im gleichen Politikbereich.

Die Konsolidierung des hessischen Landeshaushaltes erfordert eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen, die in ihrer Gesamtheit die Einhaltung der Regeln der Schuldenbremse ermöglichen werden. Alle Bereiche des Landeshaushaltes werden dazu einen Beitrag leisten.

Wir werden den Anstieg der Personalausgaben begrenzen. Dies geschieht in einer Kombination aus einem Stellenabbau außerhalb des Bereichs der Lehrerstellen um zusätzlich rd. 1.800 Stellen und einem Fortwirken des zum 01.04.2014 beschlossenen Besoldungszuwachses von 2,8 Prozent bis zum 30.06.2016. Ab dem 01.07.2016 steigen die Beamtenegehälter um 1 Prozent jährlich. Schließlich werden wir die hessischen Standards bei der Gewährung von Beihilfe anpassen.

Wir werden im Bereich der freiwilligen Leistungen, der Verwaltungsausgaben und der Investitionsausgaben der Ressorts Einsparungen von zunächst 50 Millionen Euro erzielen und diesen Betrag jährlich steigern.

Wir werden auf der Einnahmeseite die Grunderwerbsteuer einmalig um einen Prozentpunkt erhöhen.

III. Landesbedienstete und Personal

Sondertopfer der
Beamten

Uns ist bewusst, dass wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere aber auch von den Beamtinnen und Beamten einen dauerhaften Beitrag zur Konsolidierung des Haushaltes verlangen. Deshalb werden wir im Gegenzug die wöchentliche Arbeitszeit im Beamtenbereich im Jahr 2017 auf 41 Stunden absenken.

Zweiter Titel
Arbeitszeit, Urlaub

§ 60 Arbeitszeit

X (1) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung nähere Regelungen über die Arbeitszeit zu treffen. Die oberste Dienstbehörde kann ergänzende Regelungen über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, der Forstbeamtinnen und Forstbeamten, der Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen an öffentlichen Schulen, der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes und der Beamtinnen und Beamten des Justizvollzugsdienstes treffen.

(2) Soweit Bereitschaftsdienst besteht, kann die Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen verlängert werden. Hierbei darf in einem Bezugszeitraum von zwölf Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschreiten.

(3) Zur Sicherung der Unterrichtsversorgung kann die Kultusministerin oder der Kultusminister durch Rechtsverordnung eine un-

gleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit für Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in der Weise festlegen, dass bis zum 31. Juli 2008 die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung um eine Unterrichtsstunde erhöht und ab einem in der Rechtsverordnung festzulegenden Zeitpunkt durch Senkung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung in der Regel jahrgangsweise ausgeglichen wird. Darin kann auch geregelt werden, dass auf Antrag der Ausgleich auch durch andere Formen des Zeitausgleichs oder eine besondere Ausgleichszahlung erfolgen kann.

(4) Soweit durch Rechtsverordnung nach Abs. 1 Satz 1 ein Arbeitszeitkonto vorgesehen ist, auf dem ein bestimmter Teil der Arbeitszeit gutgeschrieben und zu einem späteren Zeitpunkt durch Freistellung vom Dienst unter Weitergewährung der Besoldung ausgeglichen wird, kann dort auch geregelt werden, dass im Falle der endgültigen Verhinderung des Zeitausgleichs auf Antrag eine besondere Ausgleichszahlung erfolgen kann.

X gesetzliche Ermächtigung für die Pflichtstunden - VO

HBG
§ 69

Urlaub, Dienstbefreiung
(§ 44 Beamtenstatusgesetz)

(1) Beamtinnen und Beamten steht alljährlich ein Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Besoldung zu. Lehrkräfte an öffentlichen Schulen haben den Erholungsurlaub während der Schulferien zu nehmen.

Urlaubsverordnung für die Beamtinnen und Beamten im Lande Hessen

Zuletzt geändert 6. Mai 2017 (GVBl. S. 82)

§ 5 Urlaubsdauer

(1) Der Urlaubsanspruch beträgt je Urlaubsjahr 30 Arbeitstage für Beamtinnen und Beamte, wenn deren regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist. Abweichend von Satz 1 beträgt der Urlaubsanspruch bei Anwärterinnen, Anwärtern, Referendarinnen und Referendaren 29 Arbeitstage.

30 Tage Urlaubsanspruch, zu nehmen in den Schulferien

§ 61 Hessisches Beamtengesetz

DOKUMENT 17

§ 61 Mehrarbeit

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen innerhalb von zwölf Monaten für die über die

regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Bei Teilzeitbeschäftigung sind die fünf Stunden anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit zu kürzen. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte Mehrarbeitsvergütung nach § 50 des Hessischen Besoldungsgesetzes erhalten.

Hessische Verordnung über die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte (Hessische Mehrarbeitsvergütungsverordnung – HMVergV)

Vom 30. Juni 2017 (GVBl. S. 114)

§ 3

(1) Die Vergütung wird nur gewährt, wenn die Mehrarbeit von einem Beamten geleistet wurde, der der Arbeitszeitregelung für Beamte unterliegt, und sie

1. schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde,
2. die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit ergebende jeweilige monatliche Arbeitszeit oder, soweit der Beamte nur während eines Teils eines Kalendermonats Dienst leistet, die anteilige monatliche Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigt und
3. aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann.

§ 5

(1) Als Mehrarbeitsstunde im Sinne der §§ 3, 4 Abs. 1 und 2 gilt die volle Zeitstunde. Hier von abweichend wird eine Stunde Dienst in Bereitschaft nur entsprechend dem Umfang der erfahrungsgemäß bei der betreffenden Tätigkeit durchschnittlich anfallenden Inanspruchnahme berücksichtigt; dabei ist schon die Ableistung eines Dienstes in Bereitschaft als solche in jeweils angemessenem Umfang anzurechnen.

(2) Bei Mehrarbeit im Schuldienst gelten bei Anwendung

1. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 drei Unterrichtsstunden als fünf Stunden,

*3 Unterrichtsstunden sind ökonomisch gleichgesetzt mit 5 Zeitstunden.
Also 135 Minuten Unterricht = 300 Minuten Arbeitszeit*

§ 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt die Gewährung einer Ausgleichszahlung zur Abgeltung von Arbeitszeitguthaben, die beamtete Lehrkräfte

1. durch zusätzlich erteilte Unterrichtsstunden nach § 2 der Verordnung über ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto für Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen vom 20. Dezember 2002 (GVBl. 2003 I S. 2), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. September 2012 (GVBl. S. 299), oder
2. durch Zeiten vorausgeleiteter Arbeit nach § 2 der Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeit für beamtete Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vom 31. Mai 1996 (GVBl. I S. 273) erworben haben und für die ihnen der dienstrechtlich zustehende Arbeitszeitausgleich nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt werden kann.

§ 2 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Für Arbeitszeitguthaben nach § 1 Nr. 1 wird die Ausgleichszahlung in folgenden Fällen gewährt:

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

(2) Für Arbeitszeitguthaben nach § 1 Nr. 2 wird die Ausgleichszahlung für ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung genehmigte Anträge in den Fällen gewährt, in denen die Inanspruchnahme durch Freistellung wegen Dienstunfähigkeit:

1. mit der Folge der Versetzung in den Ruhestand oder
 2. als Folge einer durch ärztliches Attest nachgewiesenen Krankheit im Freistellungszeitraum
- ausgeschlossen ist.

(3) Für bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung genehmigte Anträge gilt für Arbeitszeitguthaben nach § 1 Nr. 2 die Regelung des Abs. 1 entsprechend.

§ 3 Entstehung und Höhe des Anspruchs

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

(2) Die Höhe der Ausgleichszahlung bestimmt sich bei Vollzeitbeschäftigung nach den im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs geltenden Sätzen der Hessischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung in der Fassung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3494) in der am 31. August 2006 geltenden Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 2016 (GVBl. S. 110). Abweichend von Satz 1 erhalten teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte für bis zur Grenze der Vollbeschäftigung geleistete Unterrichtsstunden nach § 1 für jede Unterrichtsstunde anteilige Besoldung in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Besoldung von entsprechend vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten. Zur Ermittlung der auf eine Stunde entfallenden anteiligen Besoldung ist der Monatsbetrag der Besoldung bei Vollzeitbeschäftigung durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der entsprechend vollbeschäftigten Beamtinnen und Beamten zu teilen. Dienstbezüge und sonstige Bezüge, die nicht der anteiligen Kürzung nach § 6 Abs. 1 des Hessischen Besoldungsgesetzes vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 256, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 31. Januar 2017 (GVBl. S. 10), unterliegen, bleiben bei der Ermittlung nach Satz 3 unberücksichtigt. Für die Bemessung des Umfangs des abzugeltdenden Arbeitszeitguthabens gelten die für beamtete Lehrkräfte maßgebenden Arbeitszeitregelungen.

**§ 4
Inkrafttreten; Außerkrafttreten**
Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom
1. Januar 2016 in Kraft. Sie tritt mit Ablauf
des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

Wiesbaden, den 16. Juni 2017
Der Hessische Kultusminister
Prof. Dr. Lorz

Hess. Beamten-gesetz: §§ zu Teilzeit u. Beurlaubung

§ 62 Teilzeitbeschäftigung

(1) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Dem Antrag nach Abs. 1 darf nur entsprochen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte sich verpflichtet, während des Bewilligungszeitraums außerhalb des Beamtenverhältnisses berufliche Verpflichtungen nur in dem Umfang einzugehen, in dem nach den §§ 72 bis 74 den Vollzeitbeschäftigten die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist. § 73 Abs. 2 Satz 4 gilt mit der Maßgabe, dass von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten auszugehen ist. Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, soweit dies mit dem Beamtenverhältnis vereinbar ist. Wird die Verpflichtung nach Satz 1 schuldhaft verletzt, soll die Bewilligung widerrufen werden.

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

§ 63 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

(1) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn sie oder er

1. ein Kind unter 18 Jahren oder
2. eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt. Die Pflegebedürftigkeit ist durch ärztliches Gutachten oder Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflege-Pflichtversicherung nachzuweisen.

(2) Einer Beamtin oder einem Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kann aus den in Abs. 1 genannten Gründen Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, soweit die Struktur der Ausbildung nicht entgegensteht und den unverzichtbaren Erfordernissen der Ausbildung Rechnung getragen wird.

(3) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, mindestens aber 15 Stunden pro Woche bis zur Dauer von insgesamt 17 Jahren bewilligt werden, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 vorliegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) § 62 Abs. 3 gilt entsprechend.

(5) Es dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen.

§ 64 Beurlaubung aus familiären Gründen

(1) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt 14 Jahren zu gewähren, wenn sie oder er

1. ein Kind unter 18 Jahren oder
2. eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt. Die Pflegebedürftigkeit kann durch ärztliches Gutachten oder durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflege-Pflichtversicherung

DOX 19

nachgewiesen werden. Bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen, wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an den Hochschulen des Landes mit Lehrverpflichtung und Lehrkräften an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung und am Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg an der Fulda

DOKUMENT 19

kann der Bewilligungszeitraum der Beurlaubung bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres, Semesters oder fachtheoretischen Studienabschnitts ausgedehnt werden. Der Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen. Die zuständige Dienstbehörde kann eine vorzeitige Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten eine Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

564

(2) Es dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen.

§ 65 Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen

(1) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Überhang an Bewerberinnen und Bewerbern besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge

1. bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren oder
2. nach Vollendung des 55. Lebensjahres für einen Zeitraum, der sich bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss,

bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann in Bereichen, in denen ein Stellenüberhang abgebaut werden soll, auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge nach Vollendung des 55. Lebensjahres für einen Zeitraum, der sich bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(3) Dem Antrag nach Abs. 1 oder 2 darf nur entsprochen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte erklärt, während der Dauer des Bewilligungszeitraums auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nach § 74 Abs. 1 nur in dem Umfang auszuüben, wie sie oder er diese bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnte. Wird diese Verpflichtung schuldhaft verletzt, so soll die Bewilligung widerrufen werden. Die zuständige Dienstbehörde darf trotz der Erklärung der Beamtin oder des Beamten nach Satz 1 Nebentätigkeiten genehmigen, soweit sie dem Zweck der Bewilligung des Urlaubs nicht zuwiderlaufen. Sie kann eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet

DOKUMENT 19

§ 66 Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 63 Abs. 3 und Beurlaubung nach § 64 Abs. 1 sowie nach § 65 Abs. 1 und 2 dürfen insgesamt die Dauer von 17 Jahren nicht überschreiten. Eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit bleibt unberücksichtigt. In den Fällen des § 65 Abs. 1 Nr. 2 findet Satz 1 keine Anwendung, wenn es der Beamtin oder dem Beamten nicht zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren. § 64 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 67 Hinweispflicht, Benachteiligungsverbot

(1) Beamtinnen und Beamte, die Teilzeitbeschäftigung oder langfristige Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere für Ansprüche aufgrund beamtenrechtlicher Regelungen, hinzuweisen.

(2) Die Ermäßigung der Arbeitszeit nach den §§ 62 und 63 darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

DOK 18

**Verordnung über besondere Formen der
Teilzeitbeschäftigung und flexibler
Arbeitszeit für beamtete Lehrkräfte an
öffentlichen Schulen** Vom 31. Mai 1996 (GVBl S. 273)

DOKUMENT 20

§ 1 Besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung

(1) In den Fällen des § 85a Abs. 1 und des § 85b Abs. 1 des Hessischen Beamtengesetzes kann Lehrkräften eine Teilzeitbeschäftigung über einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren auch in der Weise bewilligt werden, daß der Teil, um den die Arbeitszeit ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum zusammengefaßt wird.

jetzt § 65
HBG

(2) Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 darf nur bewilligt werden, wenn sie spätestens in dem Schuljahr endet, in dem die Lehrkraft das 63. Lebensjahr vollendet.

§ 2 Flexible Gestaltung der Arbeitszeit

(1) Auf Antrag einer Lehrkraft kann ihre persönliche Arbeitszeit für jeweils mindestens ein ganzes Schuljahr erhöht werden. Die Erhöhung darf die für die Lehrkraft geltende regelmäßige Arbeitszeit um nicht mehr als zwei Jahreswochenstunden überschreiten. Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit wird durch Freistellung vom Dienst in entsprechendem Umfang in einem anderen Schuljahr ausgeglichen.

(2) Zeiten vorausgeleiteter Arbeit nach Abs. 1 können über mehrere Schuljahre angesammelt und in einem folgenden ganzen Schuljahr oder mehreren folgenden ganzen Schuljahren ausgeglichen werden.

(3) Bei der Antragstellung ist mitzuteilen, in welcher Weise und über welchen Zeitraum die persönliche Arbeitszeit erhöht werden und wie der Ausgleich erfolgen soll. Der Ausgleich muß spätestens nach zwölf Jahren oder in dem Schuljahr abgeschlossen sein, in dem die Lehrkraft das 63. Lebensjahr vollendet.

§ 3

Höchstumfang der Vorausleistung

Alle Zeiten vorausgeleiteter Arbeit einer Lehrkraft nach §§ 1 oder 2 dürfen den Umfang ihrer regelmäßigen Arbeitszeit für ein Schuljahr nicht übersteigen.

§ 4

Wahrung dienstlicher Belange

Anträgen nach §§ 1 oder 2 darf nur stattgegeben werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 5

Antragstellung

Für das Antragsverfahren nach §§ 1 und 2 gelten die Regelungen, die allgemein für Anträge auf Teilzeitbeschäftigung anzuwenden sind.

§ 6

Inkrafttreten

Wiesbaden, den 31. Mai 1996

DER HESSISCHE KULTUSMINISTER

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Holzappel



Landesschulamt und Lehrkräfteakademie
Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den
Landkreis Limburg-Weilburg

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

DOKUMENT 21

Dienstvereinbarung

zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer zu Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtung von Teilzeitbeschäftigten und Ermäßigung der Dienstverpflichtung aus anderen Gründen innerhalb des Bereichs des Staatlichen Schulamts für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg

A. Grundsätze

Eine Reduzierung der Dienstverpflichtung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung oder aus anderen Gründen wirkt sich nach Maßgabe der folgenden Ausführungen außer auf die Unterrichtsverpflichtung auch auf andere in der Dienstordnung genannte Dienstpflichten ermäßigend aus. Die folgenden Hinweise sollen dazu dienen, eine möglichst gerechte Umsetzung von Stundenreduzierungen zu gewährleisten. Hierbei kann und soll es jedoch nicht vorrangig auf eine mathematisch exakte Festlegung des jeweiligen Zeitumfangs einzelner Dienstpflichten ankommen. Die für eine sachgerechte Erfüllung aller schulischen Aufgaben erforderliche Flexibilität soll so weit wie möglich gewährleistet und auf Schulebene für einvernehmliche und teambezogene Lösungen genutzt werden.

Die folgenden Ausführungen stellen eine Richtschnur dar, die der Schulleiterin oder dem Schulleiter helfen soll, ausgewogene Einzelfallentscheidungen zu treffen. Der Umfang der dienstlichen Verpflichtungen der Teilzeitlehrkraft soll so bestimmt sein, dass bei Wahrung der Funktionsfähigkeit der Schule und der vorrangig zu beachtenden Förderansprüche der Schülerinnen und Schüler sowohl die berechtigten Interessen der Teilzeitlehrkräfte als auch die Gesamtbelastung des Kollegiums angemessen berücksichtigt werden. Dabei ist das Maß der Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung ebenso zu beachten wie die Notwendigkeit, für eine ausgewogene Belastung aller Lehrkräfte Sorge zu tragen.

Teilzeitbeschäftigung darf nicht zur Benachteiligung bei der Bewerbung um Funktions- und Beförderungsstellen führen.

Die Rechte der Schulleitung und der Personalvertretung bei der Umsetzung bleiben von diesen Empfehlungen unberührt.

B. Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtung von Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitkräfte werden neben ihrer Unterrichtsverpflichtung an den sonstigen Tätigkeiten, die einer Lehrkraft obliegen, entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang beteiligt, sofern es von der Sache her möglich ist, die betreffende Tätigkeit auf mehrere Personen aufzuteilen. Es ist daher zu unterscheiden zwischen teilbaren und nicht teilbaren Dienstpflichten.

Dokument 21, S. 2

Teilbare Dienstpflichten

1. Pausenaufsichten

Teilzeitkräfte sollen zu Pausenaufsichten nur reduziert entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung herangezogen werden. Ergibt sich im Laufe einer Woche oder eines Monats aus zwingenden schulischen Gründen die Notwendigkeit, Teilzeitbeschäftigte in größerem Umfang zu Aufsichten heranzuziehen, so ist diese höhere Belastung in einem späteren Zeitraum durch eine entsprechend geringere Heranziehung zu Aufsichten auszugleichen.

2. Mehrarbeit/Vertretungsunterricht

Gemäß § 85 Abs. II Satz 1 und 2 HBG sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, bis zu fünf Stunden im Monat unentgeltlich Mehrarbeit zu leisten, wenn „zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern“. Im Schulbereich entspricht dies drei Unterrichtsstunden.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis sind nur in dem Umfang zur unentgeltlichen Mehrarbeit verpflichtet, der ihrer reduzierten Arbeitszeit entspricht (Erlass des HMdI vom 25.06.2011). Leisten die teilzeitbeschäftigten, verbeamteten Lehrkräfte über diese Grenze hinaus weitere Mehrarbeit, ist diese Arbeitszeit auf der Basis der zeitanteiligen Besoldung anstatt der Mehrarbeitsvergütung zu bezahlen (§ 3 Verordnung über Gewährung der Mehrarbeitsvergütung (MVergV)). Teilzeitbeschäftigten angestellten Lehrkräften wird bereits die erste Stunde Mehrarbeit vergütet (Bundesarbeitsgericht 21.4.1999, Az. 5 AZR 200/98). Formulare zur Beantragung der zeitanteiligen Besoldung bzw. Mehrarbeitsvergütung können von der Homepage des Staatlichen Schulamtes Weilburg herunter geladen werden.

Ergibt sich wegen des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung bei der prozentualen Berechnung der zu leistenden Mehrarbeit keine volle Stundenzahl, so muss eine prozentual richtige Verteilung über mehrere Monate vorgenommen werden. So kann z. B. bei einer halben Stelle die Mehrarbeit in einem Monat zwei Stunden und im anderen Monat eine Stunde betragen. Sollen Teilzeitbeschäftigte zu bezahlter Mehrarbeit nach der Mehrarbeitsvergütung herangezogen werden, so ist die persönliche Situation der oder des Betroffenen zu berücksichtigen. Wer beispielsweise seine Arbeitszeit aus familiären Gründen reduziert hat, um den notwendigen Rahmen für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu haben, darf zu bezahlter Mehrarbeit nicht verpflichtet werden, wenn dies die Betreuungsaufgaben unzumutbar erschwert. Unabhängig hiervon können Teilzeitbeschäftigte mit ihrer Zustimmung bezahlte Mehrarbeit leisten.

3. Betriebspraktika, Projekttag, Projektwochen

Die zeitliche Beanspruchung durch die Betreuung von Betriebspraktika soll nur entsprechend der reduzierten Pflichtstundenzahl erfolgen. Dies gilt sinngemäß auch für die Übertragung von Aufgaben im Rahmen von Projekttagen und Projektwochen, soweit deren Durchführung und inhaltliche Zielsetzung hierdurch nicht wesentlich beeinträchtigt wird.

4. Elternsprechtage

An Elternsprechtagen ist bei Teilzeitbeschäftigten die Verpflichtung zur Anwesenheit in der Regel entsprechend der geringeren Zahl der zu beratenden Eltern zu reduzieren.

Nicht teilbare Dienstpflichten

Soweit die betreffende zusätzliche Tätigkeit nicht auf mehrere Personen aufteilbar ist, müssen Teilzeitkräfte diese Aufgaben in vollem Umfang wahrnehmen. Die Schulleiterinnen und Schulleiter werden gebeten, eine sich hieraus ergebende übermäßige Inanspruchnahme von Teilzeitkräften schulintern auszugleichen.

1. Konferenzen

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich in gleicher Weise zur Teilnahme an Konferenzen verpflichtet wie Vollzeitkräfte.

2. Prüfungen

Auch Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, an Prüfungen teilzunehmen. Soweit es die konkreten Verhältnisse jedoch zulassen, sollen Teilzeitkräfte von der Teilnahme an Prüfungen und sonstigen Aufgaben einer Prüferin/eines Prüfers entsprechend der Stundenreduzierung freigestellt werden, wenn ihre Einbeziehung nicht zwingend erforderlich ist.

3. Klassenfahrten

Alle Lehrkräfte, ausgenommen die schwerbehinderten, sind grundsätzlich verpflichtet, Klassenfahrten und Wandertage durchzuführen. Für Teilzeitkräfte kann eine Entlastung durch abwechselnde Teilnahme und Nichtteilnahme erreicht werden oder durch entsprechend stärkere Entlastung in anderen Bereichen. Die Teilnahme an Klassenfahrten ist in der Regel unverzichtbarer Bestandteil der Klassenlehrerfunktion.

Für die Dauer der Klassenfahrt steht einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft das volle Gehalt zu (EuGH). Laut einem Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom Juli 2006 gilt der Anspruch auf volle Bezahlung auch für teilzeitbeschäftigte Beamte und Beamtinnen. Daraufhin verfügte das HKM in einem Erlass vom 31.8.2007, dass zunächst Ausgleichsmöglichkeiten geprüft und geschaffen werden müssen. Die Dienstbefreiung muss zu einem äquivalenten Ausgleich führen, das heißt, sie muss im Schulbereich zu einem entsprechenden Wegfall von Pflichtstunden führen. Kein äquivalenter Zeitausgleich wäre ein Freizeitausgleich in den Ferien oder außerhalb der Unterrichtszeit. Erst wenn im Einzelfall kein Zeitausgleich geschaffen werden kann, ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf finanziellen Ausgleich besteht.

Generell gilt, dass Teilzeitbeschäftigte, die wegen der Wahrnehmung von nicht teilbaren Aufgaben überproportional belastet werden, nach Möglichkeit in anderen Bereichen entlastet werden sollen. Die anderweitige Entlastung kann auch in Bereichen erfolgen, die mit der Wahrnehmung der zusätzlichen belastenden Tätigkeit nicht in Zusammenhang stehen. Dies soll nach Maßgabe der schulischen Situation jeweils konkret geprüft werden. Die anderweitige Entlastung darf jedoch nicht durch Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung erfolgen.

4. Einsatz im Unterricht

Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die Bedürfnisse der Teilzeitkraft besonders berücksichtigt werden, Unterrichtsfreie Tage sollen er-

möglichst werden, wenn pädagogische Gründe dem nicht entgegenstehen. Insbesondere ist bei Teilzeitlehrkräften mit Klassenlehrerfunktion der Notwendigkeit einer kontinuierlichen Betreuung der Klasse besondere Bedeutung beizumessen.

Die Erteilung von nur einer Unterrichtsstunde am Tag sowie der Einsatz mit Einzelstunden am Vor- und Nachmittag eines Tages sollen vermieden werden.

5. Recht und Pflicht zur Fort- und Weiterbildung

Alle Lehrkräfte haben nach der Dienstordnung (§ 4, Abs. 6) das Recht und die Pflicht zur ständigen Fort- und Weiterbildung. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, da der Gesetzgeber für sie keine besondere Regelung getroffen hat. Darüber hinaus sollen teilzeitbeschäftigte ebenso qualifiziert sein wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte, zumal sie auch Leitungsaufgaben wahrnehmen können.

C. Ermäßigung der Dienstverpflichtung aus anderen Gründen als Teilzeitbeschäftigung

Für die folgenden Personengruppen mit ermäßigter Pflichtstundenzahl sind die unter B. enthaltenen Ausführungen bei der Bemessung von Dienstpflichten außerhalb des Unterrichts entsprechend zu berücksichtigen.

- Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte, z. B. gemäß § 10 PflStdVO
- Lehrkräfte mit Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit gemäß § 11 PflStdVO
- Freistellung der Personalratsmitglieder nach § 40 (3) HPVG
- Lehrkräfte, die teilweise an andere Dienststellen abgeordnet sind

D. Mehrarbeit

Für Schwerbehinderte ist die „Integrationsvereinbarung nach § 83 des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch - (SGB IX) zwischen dem Hessischen Kultusministerium, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer“ zu beachten. Insbesondere sind Schwerbehinderte auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Bei Schwerbehinderten (Integrationsvereinbarung nach § 83 Sozialgesetzbuch zwischen HKM, Hauptschwerbehindertenvertretung und HPRL) und in Fällen der Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit nach § 11 PflStdVO darf die persönliche wöchentliche Pflichtstundenzahl der betroffenen Lehrkraft nicht überschritten werden.

Für alle anderen o.g. Personengruppen sollen bei der Zuweisung von Mehrarbeitsstunden außer den von der Gesamtkonferenz aufgestellten Richtlinien die besonderen dienstlichen und persönlichen Verhältnisse der Lehrkräfte berücksichtigt werden, sofern dies aus unterrichtsorganisatorischen Gründen vertretbar ist.

E. Inkrafttreten/Außerkräftreten

Dokument 21, S. 5

1. Diese Dienstvereinbarung tritt mit beidseitiger Unterzeichnung in Kraft.
2. Es besteht Einvernehmen darüber, dass diese Dienstvereinbarung mit dem Tag außer Kraft tritt, ab dem eine landesweite Regelung zu Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtung von Teilzeitbeschäftigten eingeführt wird.

Weilburg, den 22.05.2013

i.V. Bredendael

Leiter des Staatlichen Schulamts

Regina Faust

GPRL- Vorsitzende

Diese Empfehlungen stützen sich auf:

- a. Hessisches Beamtengesetz (HBG)
- b. VO über die Pflichtstunden der Lehrkräfte, über die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten und über Pflichtstundenermäßigungen (PflStdVO)
- c. Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- d. Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)
- e. Integrationsvereinbarung zwischen dem HKM, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem HPRL vom 27.04.2005
- f. Richtlinien zur Integration schwerbehinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes – Integrationsrichtlinien – vom 30.11.2007
- g. Urteil des BVerwG vom 23.09.2004 – 2 C 61/03 (Zusätzliche Vergütung für teilzeitbeschäftigte beamtete Lehrer bei Teilnahme an Klassenfahrten)
- h. Urteil des BVerwG vom 23.09.2010 – 2 C 27/09 und 2 C 28/09 (Anteilige Anpassung der Verpflichtung zur Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten)

INFORMATIONEN

// Landesrechtsstelle Hessen //

Stand: Juli 2018
DOKUMENT 22

Teilzeit für Beamtinnen und Beamte

Es gibt verschiedenste Gründe Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Diese Information soll einen Überblick über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte geben. Zu den Fragen der konkreten Arbeitszeitgestaltung für Teilzeitbeschäftigte (zum Beispiel Mehrarbeit) und zum Nebentätigkeitsrecht gibt es gesonderte Informationen aus der Landesrechtsstelle.

Die Regelungen zur Teilzeit und Beurlaubung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („Tarifbeschäftigte“) haben wir in unserer Broschüre „Arbeitsrecht an hessischen Schulen“ erläutert. Zumindest bei Lehrkräften unterscheidet sich die Praxis der Antragstellung nicht von dem Umgang mit den beamteten Lehrkräften.

Allgemeine Hinweise

Nach § 43 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ist Beamtinnen und Beamten eine Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Konkretisiert wird dies durch die Regelungen des Hessischen Beamtengesetzes (HBG). Nach diesen gibt es die Möglichkeit der Teilzeit aus familiären Gründen (§ 63 HBG) und der ohne besondere Voraussetzungen (§ 62 HBG).

Antragstellung

Anträge auf Teilzeit sind auf dem Dienstweg an die für die Genehmigung zuständige Behörde zu stellen. Lehrkräfte im Schuldienst also über die Schulleitung beim Staatlichen Schulamt. Die Antragsformulare gibt es bei der Schulleitung. Viele Staatliche Schulämter bieten ein entsprechendes Antragsformular auch auf ihren Internetseiten zum Herunterladen an.

Beginn

Bei Lehrkräften beginnt die Teilzeit zum 1. Februar oder zum 1. August eines jeden Jahres. Bei Beamtinnen und Beamten im Hochschuldienst gilt entsprechend der Tag des Semesterbeginns. Dies gilt nicht, wenn sich die Teilzeit an eine Elternzeit mit ganzer Freistellung anschließt.

Antragsfrist

Für die Beantragung existiert keine gesetzliche Antragsfrist. Im Interesse der mittelfristigen Personalplanung wird von den Verwaltungen jedoch verlangt, dass der Antrag spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn gestellt wird, bei **Lehrkräften** also spätestens **bis zum 1. Februar für den Beginn August oder bis zum 1. August für den Beginn Februar**. Nach unserer Auffassung reicht es aus, wenn der Antrag bis zu diesem Datum bei der Schulleitung eingegangen ist. Gegebenenfalls sollte aber nach der Praxis vor Ort gefragt werden.

Wird die Frist nicht eingehalten, so kann der Dienstherr den Antrag in der Regel aus dienstlichen Gründen ablehnen. Unseres Erachtens muss eine solche Ablehnung aber einzelfallbezogen begründet werden. Der Dienstherr muss dann prüfen, ob tatsächlich wegen der Nichteinhaltung der Antragsfrist dienstliche Gründe der Teilzeit entgegenstehen und ob diese schwerer wiegen als die persönlichen Gründe der/des Beschäftigten. Der Dienstherr ist nicht gehindert, die Teilzeit auch dann zu genehmigen, wenn die Frist nicht eingehalten wurde. Betroffene sollten in diesem Fall dem Dienstherrn die Gründe für die „verspätete“ Antragstellung nennen.

Im Anschluss an **Mutterschutz oder Elternzeit** gelten diese Fristen nicht, sondern unserer Auffassung nach die Frist aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Hiernach soll Elternzeit, die bis zum 3. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden soll, **sieben Wochen** vor dem

gewünschten Beginn beantragt werden. Die meisten Schulämter geben mit der Bewilligung der Elternzeit einen Hinweis, bis wann der Zeitpunkt der Rückkehr und der gewünschte Beschäftigungsumfang mitgeteilt werden soll. Die 7-Wochen-Frist wird nach unserer Kenntnis auch für eine Teilzeit in Elternzeit angewandt.

Umfang

Beantragt werden kann ein bestimmtes Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit (z.B. 2/3) oder eine bestimmte Stundenzahl (z.B. 17).

Dauer

Teilzeit wird nach den gesetzlichen Regelungen immer **für eine bestimmte Dauer** bewilligt. Wird kein weiterer Antrag auf Teilzeitbeschäftigung gestellt, tritt mit Ablauf des genehmigten Zeitraums automatisch wieder Vollzeitbeschäftigung ein.

In der Praxis werden jedoch nicht selten Freistellungen „bis auf Weiteres“ genehmigt, um zu vermeiden, dass Beamtinnen und Beamte, die ihre Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum nicht verändern möchten, immer die gleichen Anträge stellen müssen. Möchten Beamtinnen und Beamte wieder zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren oder an dem Teilzeitverhältnis etwas ändern, ist dies auch bei solchen Genehmigungen möglich. Die Antragsfrist von sechs Monaten ist jedoch auch in diesem Fall grundsätzlich einzuhalten.

Anders als bei der Beurlaubung aus familiären Gründen ist bei einer Teilzeit aus familiären Gründen gesetzlich nicht geregelt, dass die Teilzeit bis zum Ende des Schulhalbjahres/ Semesters „ausgedehnt“ werden kann. Es wird aber aus unserer Sicht auch hier so sein, dass die Teilzeit bis zum Ende des Schulhalbjahres/ Semesters genehmigt werden wird, auch wenn z.B. das Kind mitten im Schulhalbjahr 18 Jahre alt wird.

Beihilfe

Die Teilzeitbeschäftigung hat keinen Einfluss auf die Beihilfe. Sie wird weiterhin in voller Höhe gezahlt.

Probezeit

Die Regelungen über Teilzeitbeschäftigung gelten auch für Beamtinnen und Beamten auf Probe. Allerdings soll die Einstellung im Beamtenverhältnis gemäß Ziff. 1.8 Einstellungserlass in der Regel mit vollem Beschäftigungsumfang erfolgen. Eine Teilzeit aus familiären Gründen wurde nach unserer Kenntnis aber bisher nicht abgelehnt. Am Ende der Regelprobezeit muss festgestellt werden, ob sich die Beamtin oder der Beamte „bewährt“ hat. Dies ist grundsätzlich auch bei Inanspruchnahme von Teilzeit möglich. Näheres hierzu kann unseren Informationen „Start in die Schule“ und „Dienstliche Beurteilung“ entnommen werden. Nach unserer Erfahrung wird die Probezeit dann nicht verlängert, wenn Lehrkräfte in Teilzeit über 50 % arbeiten. Bei der „unterhälftigen“ Teilzeit darf es nach unserer Auffassung auch keine Verlängerungen geben, die Schulämter sehen dies aber zum Teil anders.

Funktionsstellen

Eine Teilzeitbeschäftigung steht der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen. Inhaberinnen und Inhaber von Funktionsstellen können also ebenfalls Teilzeit in Anspruch nehmen. Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. Juli 2015 muss auch bei Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhabern „ein Mehr in einem Bereich durch ein Weniger in einem anderen Bereich“ ausgeglichen werden. Es handelte sich um ein Urteil, das ganz konkret eine Funktionsstelleninhaberin betraf. An dieser Stelle bestehen noch erhebliche Widerstände bei der Umsetzung.

Mehrarbeit

Nach § 61 Satz 3 HBG sind Teilzeitbeschäftigte zur unentgeltlichen Mehrarbeit nur in dem Umfang verpflichtet, der dem Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur vollen Arbeitszeit entspricht. Da Vollzeitlehrkräfte verpflichtet sind, bis zu drei Unterrichtsstunden im Monat unentgeltliche Mehrarbeit zu leisten, wären dies bei einer Teilzeitbeschäftigung von beispielsweise 2/3 „nur“ zwei

Stunden. Weitere Ausführungen zu diesem Thema enthält unsere Information „Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten im Schuldienst“.

Altersermäßigung

Ältere Lehrkräfte sollten bei der Antragstellung beachten, dass sie die „Schwellenwerte“ für die Anrechnung aus Altersgründen nach § 9 Pflichtstundenverordnung nicht unterschreiten. Denn die „Altersermäßigung“ ab 55 Jahren erhält nur, wer mehr die Hälfte der regelmäßigen Pflichtstundenzahl im Unterricht eingesetzt wird. Die volle Altersermäßigung wird nur gewährt, wenn der Unterrichtseinsatz 75 % überschreitet. Näheres hierzu in unserer Information „Pflichtstunden der Lehrkräfte“.

Nebentätigkeit

Beamten und Beamte ist eine Nebentätigkeiten zu untersagen, wenn zu befürchten ist, dass durch die Tätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden (§ 73 Abs. 2 HBG). Für Teilzeitbeschäftigte gilt derselbe Maßstab wie für Vollzeitbeschäftigte. In der Regel wird daher die Nebentätigkeit nicht genehmigt, wenn sie mehr als acht Zeitstunden pro Woche umfasst oder wenn durch die Nebentätigkeit Einkünfte erzielt werden, die 30 % einer Jahresbesoldung eines Vollzeitbeschäftigten übersteigen. Ausdrücklich nicht gewollt ist außerdem, dass ein „Zweitberuf“ ausgeübt wird. Bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann außerdem nur eine Nebentätigkeit ausgeübt werden, soweit diese dem Zweck der Teilzeit (Betreuung oder Pflege) nicht zuwiderläuft. Ggf. muss also dargelegt werden, warum eine Betreuung oder Pflege trotz Nebentätigkeit geleistet werden kann. Näheres zur Nebentätigkeit ist in der entsprechenden Information aus der Landesrechtsstelle erläutert.

Besoldung

Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Besoldung nach dem Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur vollen Arbeitszeit. Dies gilt auch für die Amtszulagen, selbst dann, wenn die Funktion bei genehmigter Teilzeit in vollem Umfang ausgeübt wird, sowie für die Zulage bei Übernahme eines Ausbildungsauftrags.

Besonderheiten gibt es beim **Familienzuschlag**, wenn es weitere „Berechtigte“ mit einem Anspruch auf Familienzuschlag oder einer vergleichbaren Leistung gibt. Der (bereits halbierte) Familienzuschlag der **Stufe 1** wird bei Teilzeitbeschäftigung nicht weiter gekürzt, wenn die Arbeitszeit beider zusammen die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreicht oder ein Berechtigter Versorgungsbezüge erhält. Diese Regelung gilt allerdings nicht für Unverheiratete. Der **kindbezogene** Familienzuschlag, der bei mehreren Berechtigten immer einer Person in voller Höhe gezahlt wird, wird bei Teilzeit ebenfalls nicht gekürzt, wenn beide Berechtigten zusammen „vollzeitbeschäftigt“ sind oder eine Person Versorgungsbezüge erhält.

Beamtenversorgung

Teilzeitbeschäftigung führt für die konkrete Dauer zu einer entsprechenden Reduzierung der Versorgungsansprüche (genauer: der ruhegehaltfähigen Dienstzeit). Es erfolgen aber keine überproportionalen Kürzungen. So ist z.B. eine „Teilzeit kurz vor dem Ruhestand“ nicht „besonders schädlich“. Nähere Ausführungen hierzu enthält die Information „Beamtenversorgung - Berechnung leicht(er) gemacht“ und „Beamtenversorgung – Einstieg für Einsteiger“.

Dienstjubiläum

Die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden voll berücksichtigt. Die Teilzeitbeschäftigung hat keine Auswirkung auf die Berechnung des Dienstjubiläums.

Vorzeitige Änderung der Arbeitszeit

Die zuständige Dienstbehörde kann die Dauer der Teilzeitbeschäftigung nachträglich beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern.

Die zuständige Dienstbehörde soll auf Antrag der Beamtinnen und Beamten eine (vorzeitige) Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zulassen, wenn der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Ablehnung von Teilzeitanträgen

Beamtinnen und Beamte, deren Anträge auf Teilzeit abgelehnt werden, sollten zunächst selbst fristwährend Widerspruch einlegen.

Sie sollten sich dann mit dem **örtlichen Personalrat** oder dem **Gesamtpersonalrat** in Verbindung setzen. Der zuständige Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn ein Antrag auf Teilzeit abgelehnt werden soll. Die beabsichtigte Ablehnung des Antrags einer Lehrkraft muss deshalb von der Behörde dem Schulpersonalrat, bei stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleitern dem Gesamtpersonalrat, vorgelegt werden (bei Schulleiterinnen und Schulleitern gibt es kein derartiges Mitbestimmungsrecht). Wenn der zuständige Personalrat die Zustimmung zur Ablehnung verweigert, kann die Behörde in der Regel die Ablehnung vorerst nicht verfügen, sondern muss in das „Stufenverfahren“.

Sollte das personalvertretungsrechtliche Verfahren nicht zum Erfolg führen, so kann überlegt werden, eine juristische Vertretung einzuschalten. GEW-Mitglieder erhalten hierfür – nach vorheriger Absprache mit der Landesrechtsstelle – grundsätzlich Rechtsschutz. Voraussetzung ist jedoch, dass Erfolgsaussichten bestehen. Dies ist dann der Fall, wenn die behaupteten tatsächlichen Gründe nicht existieren oder keine „dienstlichen“ Gründe im Rechtssinne darstellen. Dies bedarf jeweils einer Einzelfallprüfung.

Teilzeitbeschäftigung ohne besondere Voraussetzungen (§ 62 HBG)

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit genehmigt werden. Diese voraussetzungslose Teilzeit muss also **mindestens eine halbe Stelle** umfassen.

Die Dauer der voraussetzungslosen Teilzeit ist nicht begrenzt.

Der Antrag kann genehmigt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. So besteht bei Mangelfächern die Möglichkeit, dass Teilzeitanträge abgelehnt werden, weil für den frei werdenden Anteil der Arbeitszeit der Lehrkraft keine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft gefunden werden kann. Die Entscheidung über den Antrag auf Teilzeit muss der Dienstherr nach pflichtgemäßem Ermessen treffen.

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 63 HBG)

Teilzeit aus familiären Gründen kann beantragen

1. wer mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder
2. wer eine/ einen pflegebedürftige/n sonstigen Angehörige/n tatsächlich betreut oder pflegt.

Wird die Teilzeit für pflegebedürftige Angehörige beantragt, muss die Pflegebedürftigkeit durch ärztliches Gutachten oder Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflege-Pflichtversicherung nachgewiesen werden. Nicht Voraussetzung ist, dass eine Pflegestufe erreicht wird. In der Regel wird die Pflegebedürftigkeit jedoch nur bei einer schweren oder langwierigen Erkrankung des Angehörigen anzunehmen sein, es kann sich aber auch um Fälle handeln, in denen nur ein vorübergehender Pflegebedarf besteht, z.B. nach einer Operation.

Bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Teilzeit. Der Antrag auf Teilzeit aus familiären Gründen kann nur abgelehnt werden, wenn **zwingende**

dienstliche Belange entgegenstehen. Hier ist die Hürde also höher als bei der Ablehnung einer voraussetzungslosen Teilzeit. Nach unserer Kenntnis gab es in der Praxis in diesen Fällen bislang keine Ablehnungen.

Die Arbeitszeit muss **mindestens 15 Zeitstunden** umfassen. Bei Lehrkräften muss diese Untergrenze auf die Pflichtstundenzahl umgerechnet werden. Ein Erlass des Hessischen Kultusministeriums, wie diese Umrechnung zu erfolgen hat, liegt uns nicht vor.

Wir gehen von folgender Berechnung aus:

Seit dem 01.01.2004 gibt es für hessische Beamtinnen und Beamte nach Lebensalter gestaffelte Arbeitszeit. Ab dem 1. August 2017 gilt:

- bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres: 41 Stunden
- ab dem 60. Lebensjahr: 40 Stunden

Für Lehrkräfte gibt es entsprechend differenzierte Pflichtstundenzahlen. Diese gelten jeweils mit Beginn des Schulhalbjahres nach dem 60. Geburtstag.

Die Untergrenze von 15 Zeitstunden entspricht bei einer Arbeitszeit von

- 41 Zeitstunden = 36,59 %
 - 40 Zeitstunden = 37,50 %
- der regelmäßigen Pflichtstundenzahl.

Lehrkräfte können daher die für ihre Altersgruppe geltende Pflichtstundenzahl gemäß § 1 Pflichtstundenverordnung zugrunde legen und nach den oben genannten Prozentsätzen „ihre“ Untergrenze berechnen.

Die Regelungen für die „Lehrkräfte ab 60“ gelten auch für Beamtinnen und Beamten mit anerkannter Schwerbehinderung.

Eine Teilzeit mit weniger als eine halbe Stelle kann **bis zu einer Dauer von 17 Jahren** genehmigt werden. Die Dauer von 17 Jahren darf auch zusammen mit einer Beurlaubung nicht überschritten werden (außer in Ausnahmefällen bei Altersbeurlaubung). Eine unterhältige Teilzeit während einer Elternzeit bleibt dabei unberücksichtigt. (§ 66 HBG)

Teilzeit während der Elternzeit

Die Untergrenze von 15 Zeitstunden gilt auch für Beamtinnen und Beamte, die in der Elternzeit Teilzeit arbeiten.

Wollen diese mit weniger Stunden tätig sein, so ist dies nur im Rahmen eines Arbeitsvertrages möglich. Die Bedingungen, insbesondere das Entgelt, richten sich bei einer Beschäftigung beim Land Hessen nach dem Tarifvertrag Hessen (TV-H).

Während der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Beihilfe. Daran ändert auch ein solcher TV-H-Vertrag nichts. Auf Grund dieses Beihilfeanspruches müssen während eines solchen Arbeitsverhältnisses keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden. Beiträge müssen jedoch an die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt werden. Die Beiträge zur Rentenversicherung können nach Ende des Arbeitsverhältnisses erstattet werden, wenn die Wartezeit von fünf Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllt ist.

Pflegezeit mit Vorschuss

Sind die Kriterien des Pflegezeitgesetzes erfüllt besteht die Möglichkeit einer Teilzeit mit weniger als 15 (Zeit-)Stunden. Seit dem 1. Juli 2018 ist neu, dass im Zusammenhang mit dem neuen § 6a Hessischen Besoldungsgesetz die Möglichkeit geschaffen wurde, für diese Zeit einen Vorschuss zur späteren Besoldung zu erhalten.

Familienpflegezeit (§ 64a HBG)

Darüber hinaus regelt der neue § 64a HBG die Familienpflegezeit, wie sie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits seit 1. Januar 2015 besteht, eingeführt. Sind die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllt, besteht ein Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 15 Zeitstunden. Das Besondere ist, dass auch in dieser Zeit ein Vorschuss beantragt werden kann. Zusammen mit der Pflegezeit nach § 64 b HBG darf die Familienpflegezeit maximal 24 Monate für jede nahe Angehörige und jeden nahen Angehörigen betragen.

Nähere Regelungen zur Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses müssen noch durch Rechtsverordnung getroffen werden. Sobald diese vorliegt, werden wir die Information aus der Landesrechtsstelle zur „Pflegezeit“ entsprechend aktualisieren.

Teilzeit während des Vorbereitungsdienstes

Nach § 63 Abs. 2 HBG i.V.m. § 38 Abs. 5 HLbG kann auch Beamtinnen und Beamten auf Widerruf eine Teilzeit aus familiären Gründen mit mindestens einer halben Stelle genehmigt werden. Zurzeit ist eine Teilzeit ab Beginn des ersten oder zweiten Hauptsemesters im Umfang von 1/2 oder 2/3 möglich.

Das Sabbatjahr als besondere Form der Teilzeitbeschäftigung

Die voraussetzungslose Teilzeit ist auch in Form des sogenannten Sabbatjahres möglich. Nach der Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung vom 31.05.1996 können Beschäftigte durch zwei verschiedene Modelle eine Freistellung bis einem Schuljahr oder einem Schulhalbjahr in Anspruch nehmen. Im ersten Modell können Beschäftigte durch (unbezahlte) Mehrarbeit von bis zu zwei Stunden pro Woche den Freistellungszeitraum bis zum Umfang von 24 Jahreswochenstunden ansparen. Mehr genutzt wird aber das zweite Modell, in dem die Beschäftigten die Arbeitszeit während einer Teilzeit anders verteilen. Dabei wird z.B. eine Teilzeitstelle mit 2/3 so umgesetzt, dass zunächst zwei Jahre voll gearbeitet wird und im anschließenden Schuljahr die Freistellung erfolgt. Während der ganzen Zeit werden 2/3 der Vollzeitbesoldung gezahlt. Der Beihilfeanspruch bleibt für die gesamte Zeit bestehen.

Nähere Hinweise hierzu ergeben sich aus dem Merkblatt zu dieser Verordnung. Dieses ist im GEW-Ordner „Dienst- und Schulrecht“ im Kapitel 3.16 abgedruckt. Viele Schulämter haben dieses auch als Download auf ihrer Internetseite bereitgestellt.

Zu dem Merkblatt muss aber ergänzt werden:

Mit Erlass des HKM vom 08.11.2013 wurde klargestellt, dass das Modell „Teilzeit“ nicht nur die Freistellung von einem ganzen Schuljahr, sondern auch für ein Schulhalbjahr möglich ist. Eine Freistellung für einen anderen Zeitraum ist hier nicht möglich.

Die im Merkblatt aufgeführten „Teilzeit-Modelle“ sind nicht abschließend. So ist es z.B. auch möglich, ein Schuljahr anzusparen und ein Schuljahr Freistellung in Anspruch zu nehmen (Teilzeit 1/2) oder ein Sabbatjahr auf der Basis einer Teilzeitstelle anzusparen. Formell darf die Teilzeit aber nicht weniger als eine halbe Stelle umfassen.

Gegenüber dem Hauptpersonalrat wurde außerdem durch das HKM erklärt, dass die Sabbatjahrregelung auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte) gilt.

INFORMATIONEN

// Landesrechtsstelle Hessen //

Stand: Juli 2018

DOKUMENT 23

Beurlaubung für Beamtinnen und Beamte

Nach dem Hessischen Beamtengesetz (HBG) gibt es zwei Möglichkeiten der Beurlaubung. Dies sind die Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen (§ 65 HBG) und die aus familiären Gründen (§ 64 HBG). Der Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) besteht davon unabhängig. Gesondert geregelt ist außerdem Beurlaubung als „Pflegezeit“ (§ 64b HBG). Daneben sind die Möglichkeiten eines Sonderurlaubs im persönlichen oder dienstlichen Interesse in § 15 der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrIVO) geregelt. Als Alternative zur einer Beurlaubung besteht auch die Möglichkeit des sogenannten „Sabbatjahres“.

Allgemeine Hinweise

Antragstellung

Anträge auf Beurlaubung sind auf dem Dienstweg an den Dienstvorgesetzten zu stellen. Lehrkräfte im Schuldienst beantragen diese also über die Schulleitung beim Staatlichen Schulamt. Die Antragsformulare gibt es bei der Schulleitung. Die Staatlichen Schulämter bieten ein entsprechendes Antragsformular auch auf ihren Internetseiten zum Herunterladen an.

Beginn

Bei Lehrkräften beginnt die Beurlaubung zum 1. Februar oder zum 1. August eines jeden Jahres. Bei Beamtinnen und Beamten im Hochschuldienst gilt entsprechend der Tag des Semesterbeginns. Dies gilt nicht, wenn sich die Beurlaubung an eine Elternzeit mit ganzer Freistellung anschließt.

Antragsfrist

Für die Beantragung existiert keine gesetzliche Antragsfrist. Im Interesse der mittelfristigen Personalplanung wird von den Verwaltungen jedoch verlangt, dass der Antrag spätestens **sechs Monate** vor dem gewünschten Beginn gestellt wird, bei **Lehrkräften** also spätestens **bis zum 31. Januar oder bis zum 31. Juli** eines Jahres **zum nächsten Schulhalbjahr**. Nach unserer Auffassung reicht es aus, wenn der Antrag bis zu diesem Datum bei der Schulleitung eingegangen ist. Gegebenenfalls sollte aber nach der Praxis vor Ort gefragt werden.

Wird die Frist nicht eingehalten, so kann der Dienstherr den Antrag aus dienstlichen Gründen ablehnen. Unseres Erachtens muss eine solche Ablehnung aber **einzelfallbezogen** begründet werden. Der Dienstherr ist nicht gehindert, die Beurlaubung auch dann zu genehmigen, wenn die Frist nicht eingehalten wurde. Betroffene sollten in diesem Fall dem Dienstherrn die Gründe für die „verspätete“ Antragstellung nennen (z.B. beim Wegfall einer bislang vorhandenen Betreuungsmöglichkeit für Kinder, bei einem plötzlich auftretenden Pflegefall in der Familie, etc.)

Im **Anschluss an die Elternzeit** gilt diese Frist nicht. Unseres Erachtens sollte hier eine Orientierung an den Fristen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) erfolgen. Danach ist der Antrag auf Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes mit einer Frist von 7 Wochen, bis zum achten Geburtstag des Kindes mit einer Frist von 13 Wochen zu stellen. Die meisten Schulämter geben mit der Bewilligung der Elternzeit einen Hinweis, bis wann der Zeitpunkt der Rückkehr und der gewünschte Beschäftigungsumfang mitgeteilt werden soll.

Dauer

Beurlaubung wird nach den gesetzlichen Regelungen immer **für eine bestimmte Dauer** bewilligt. Wird kein weiterer Antrag auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung gestellt, tritt mit Ablauf des genehmigten Zeitraums automatisch wieder Vollzeitbeschäftigung ein. Die mögliche Dauer der Beurlaubung ist begrenzt. Einzelheiten werden weiter unten bei den jeweiligen Beurlaubungsformen erläutert. Eine Beurlaubung kann vorzeitig beendet werden, wenn die Fortsetzung für die Beamtin/ dem Beamten nicht zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beihilfe

Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen besteht grundsätzlich ein Beihilfeanspruch bis zu einer Dauer von drei Jahren.

Bei der Beurlaubung zur **Betreuung von Kindern** gelten diese drei Jahre **je Kind** (§ 80 Abs. 2 Nr. 2 HBG). Auf diesen Zeitraum wird aber die Zeit der Beihilfeberechtigung aufgrund **Elternzeit angerechnet**.

Bei einer Beurlaubung zur Betreuung **pflegebedürftiger Angehöriger** besteht immer ein Anspruch auf Beihilfe für sechs Monate, wenn die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllt sind (§ 80 Abs. 2 Nr. 3 HBG).

Kein eigener Anspruch auf Beihilfe in dieser Zeit besteht, wenn eine Beihilfeberechtigung als **berücksichtigungsfähiger Angehöriger** besteht (siehe unten).

Kein Beihilfeanspruch besteht außerdem, wenn die Voraussetzungen der **Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung** erfüllt sind. Wenn also bei verheirateten Beamtinnen und Beamten die Partnerin/ der Partner bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist.

Bei einer Beurlaubung aus **beschäftigungspolitischen Gründen** besteht kein eigener Beihilfeanspruch.

Bei verheirateten Beamtinnen und Beamten kann ein Anspruch auf Beihilfe als **berücksichtigungsfähige Angehörige** bestehen, wenn der/die Partner/in ebenfalls im Beamtenverhältnis steht. Die Aufwendungen für Angehörige sind beihilfefähig, wenn deren Einkommen im vorletzten Kalenderjahr vor Antragstellung den steuerlichen Grundfreibetrag nicht übersteigt (2016: 8.652 Euro, 2017: 8.820 Euro, 2018: 9.000 Euro pro Jahr). Da aber Aufwendungen verfallen, wenn sie nicht innerhalb eines Jahres nach Entstehen bei der Beihilfe einreicht werden, gibt es eine Sonderregelung: Haben berücksichtigungsfähige Ehegatten keine Einkünfte mehr oder haben sich ihre Einkünfte sehr verringert und erklären die Beihilfeberechtigten, dass im laufenden Kalenderjahr durch das Einkommen des Angehörigen der Grundfreibetrag nicht überschritten wird, kann unter dem Vorbehalt des Widerrufs eine Beihilfe bereits im laufenden Kalenderjahr gewährt werden. Es gilt der für das laufende Kalenderjahr maßgebliche Grundfreibetrag.

Im Ergebnis besteht die Beihilfeberechtigung daher in der Regel bei einer Beurlaubung ab dem 1. August eines Jahres erst ab dem folgenden Kalenderjahr, da in der Regel durch die Beschäftigung die Einkommensgrenze bereits vor Beginn der Beurlaubung. Die Berücksichtigung als Angehörige/r endet mit dem Ende des Jahres, in dem wieder Einkünfte über den Grundfreibetrag erzielt werden.

Probezeit

Bei Beamtinnen und Beamten in der Probezeit sind die Möglichkeiten zur Beurlaubung im Schuldienst nach dem Einstellungserlass auf die „gesetzlich garantierten Ansprüche“ reduziert. Unbestritten ist, dass Beamtinnen und Beamte in der Probezeit Elternzeit in Anspruch nehmen können. Unseres Erachtens muss es aber auch die Möglichkeit einer Beurlaubung aus familiären Gründen geben.

Nach § 9 Hessische Laufbahnverordnung (HLVO) wird die Probezeit durch die Zeit eines Sonderurlaubs unterbrochen. Die Zeit des Sonderurlaubs während der Probezeit muss also „nachgeholt“ werden. Auch wenn es eine solche Regelung für die Inanspruchnahme von Beurlaubung nach dem HBG und Elternzeit HBG nicht gibt, ist aus unserer Sicht auch hier die Probezeit zu verlängern.

Beamtenversorgung

Beurlaubung führt zu einer entsprechenden Reduzierung der Versorgungsansprüche. Es erfolgen aber keine überproportionalen Kürzungen. Für die Berücksichtigung von Kindererziehungs- oder Pflegezeiten für die Beamtenversorgung spielt es keine Rolle, ob Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen oder Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen in Anspruch genommen wird. Nähere Ausführungen hierzu enthalten die Informationen „Beamtenversorgung - Berechnung leicht(er) gemacht“ und „Beamtenversorgung – Einstieg für Einsteiger“.

Dienstjubiläum

Die Zeiten einer Beurlaubung werden nicht berücksichtigt.

Ablehnung von Beurlaubungsanträgen

Beamtinnen und Beamte, deren Anträge auf Beurlaubung abgelehnt werden, sollten zunächst **selbst fristwährend Widerspruch** einlegen.

Sie sollten sich dann mit dem **örtlichen Personalrat** oder dem **Gesamtpersonalrat** in Verbindung setzen. Der zuständige Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn ein Antrag auf Beurlaubung abgelehnt werden soll. Die beabsichtigte Ablehnung des Antrags einer Lehrkraft muss deshalb von der Behörde dem Schulpersonalrat, bei stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleitern dem Gesamtpersonalrat, vorgelegt werden (bei Schulleiterinnen und Schulleitern gibt es kein derartiges Mitbestimmungsrecht). Wenn der zuständige Personalrat die Zustimmung zur Ablehnung verweigert, kann die Behörde in der Regel die Ablehnung vorerst nicht verfügen, sondern muss in das „Stufenverfahren“.

Sollte das personalvertretungsrechtliche Verfahren nicht zum Erfolg führen, so kann überlegt werden, eine juristische Vertretung einzuschalten. GEW-Mitglieder erhalten hierfür – nach vorheriger Absprache mit der Landesrechtsstelle – grundsätzlich Rechtsschutz. Voraussetzung ist jedoch, dass Erfolgsaussichten bestehen. Dies ist dann der Fall, wenn die behaupteten tatsächlichen Gründe nicht existieren oder keine „dienstlichen“ Gründe im Rechtssinne darstellen. Dies bedarf jeweils einer Einzelfallprüfung.

Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 64 HBG)

Eine Beurlaubung aus familiären Gründen kann beantragen

1. wer mindestens ein **Kind unter achtzehn Jahren** oder
2. wer eine/ einen **pflegebedürftige/n sonstigen Angehörige/n** tatsächlich betreut oder pflegt.

Bei einer Beurlaubung für pflegebedürftige Angehörige ist die Pflegebedürftigkeit nachzuweisen. Dies kann durch die Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder eines ärztlichen Gutachtens erfolgen. Nicht Voraussetzung ist, dass eine Pflegestufe erreicht wird. In der Regel wird die Pflegebedürftigkeit jedoch nur bei einer schweren oder langwierigen Erkrankung des Angehörigen anzunehmen sein, es kann sich aber auch um Fälle handeln, in denen nur ein vorübergehender Pflegebedarf besteht, z.B. nach einer Operation.

Der Antrag auf Beurlaubung aus familiären Gründen kann nur abgelehnt werden, wenn **zwingende dienstliche Belange** entgegenstehen. Nach unserer Kenntnis gab es in der Praxis in diesen Fällen bislang keine Ablehnungen.

Dauer

Die Beurlaubung aus familiären Gründen ist für **maximal 14 Jahre** möglich. Sie darf **zusammen mit einer „unterhälftigen Teilzeit“ oder einer Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen 17 Jahre nicht überschreiten**. Ausnahmen sind bei der Altersbeurlaubung möglich (s.u.). Elternzeit und eine unterhälftige Teilzeit während einer Elternzeit bleiben unberücksichtigt (§ 66 HBG).
Fallen die genannten Voraussetzungen weg, zum Beispiel weil das Kind das 18. Lebensjahr vollendet, kann bei Beamtinnen und Beamten im Schul- bzw. Hochschuldienst die Beurlaubung bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres bzw. Semesters ausgedehnt werden. Dies entspricht auch der Praxis. Ein Antrag auf Verlängerung muss spätestens sechs Monate vor dem Ende des bewilligten Zeitraums gestellt werden. Aus unserer Sicht muss in Einzelfällen aber auch hier eine kurzfristigere Antragstellung möglich sein.

Nebentätigkeit

Während der Beurlaubung aus familiären Gründen kann einer Nebentätigkeit nachgegangen werden und zwar in einem Umfang wie dies auch Vollzeitbeschäftigten erlaubt ist. In der Regel ist eine Nebentätigkeit dann zu untersagen, wenn diese zeitlich mehr als acht (Zeit-)Stunden pro Woche ausgeübt wird oder wenn durch die Nebentätigkeit Einkünfte erzielt werden, die 1/3 einer Jahresbesoldung eines Vollzeitbeschäftigten übersteigen.
Allerdings darf die Nebentätigkeit nicht dem Zweck der Beurlaubung (Betreuung oder Pflege) entgegenstehen. Ggf. muss also dargelegt werden, warum eine Betreuung oder Pflege trotz Nebentätigkeit geleistet werden kann.
Näheres zur Nebentätigkeit ist in der entsprechenden Information aus der Landesrechtsstelle erläutert.

Pflegezeit mit Vorschuss (§ 64b HBG)

Seit dem 1. Juli 2018 besteht in den Fällen, in denen die Kriterien des Pflegezeitgesetzes erfüllt sind, die Möglichkeit einer Teilzeit mit weniger als 15 (Zeit-)Stunden oder einer ganzen Freistellung. Neu ist, dass im Zusammenhang mit dem neuen § 6a Hessischen Besoldungsgesetz die Möglichkeit geschaffen wurde, für diese Zeit einen Vorschuss zur späteren Besoldung zu erhalten.

Nähere Regelungen zur Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses müssen noch durch Rechtsverordnung getroffen werden. Sobald diese vorliegt, werden wir die Information aus der Landesrechtsstelle zur „Pflegezeit“ entsprechend aktualisieren.

Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen (§ 65 HBG)

Die Möglichkeit der Beurlaubung aus „arbeitsmarktpolitischen“ Gründen wurde eingeführt, um Arbeitsplätze „zu schaffen“. Daher hat sie nach ihrem Wortlaut strenge Voraussetzungen. Nach der gesetzlichen Regelung kann Beamtinnen und Beamten in solchen Bereichen eine Beurlaubung genehmigt werden, in denen auf Grund der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang und damit ein dringendes öffentliches Interesse besteht, verstärkt Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Dennoch wird in der Praxis die Beurlaubung auch genehmigt, wenn diese Voraussetzungen nicht vorliegen.
Der Altersurlaub ist seit dem 1. März 2014 auch in Bereichen möglich, in denen ein Stellenüberhang abgebaut werden soll. Nach unserer Kenntnis ist diese Voraussetzung im Schuldienst nicht erfüllt.

Der Antrag kann nur genehmigt werden, soweit **dienstliche Belange** nicht entgegenstehen. So besteht bei Mangelfächern die Möglichkeit, dass Anträge auf Beurlaubung abgelehnt werden, weil

während der Freistellung des Beamten keine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft gefunden werden kann.

Dauer

Die Beurlaubung darf **maximal sechs Jahre** betragen.

Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können darüber hinaus eine Beurlaubung bis zum Beginn des Ruhestandes erhalten („**Altersurlaub**“). Der Ruhestand beginnt frühestens mit dem Ende des Schulhalbjahres, in dem der Beamte 62 Jahre alt wird (Schwerbehinderte: 60 Jahre).

Die Beurlaubung darf **zusammen mit anderen Beurlaubungen und mit der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung 17 Jahre nicht überschreiten**. Bei Beamtinnen und Beamten im Schuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres ausgedehnt werden. Die Grenze von 17 Jahren kann nur ausnahmsweise überschritten werden, wenn deren Einhaltung für den Beamten unzumutbar ist.

Nebentätigkeit

Bei einer Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen besteht grundsätzlich ein **Nebentätigkeitsverbot**, da der Arbeitsmarkt nicht an einer Stelle „entlastet“ und an einer anderen Stelle „belastet“ werden soll. Daher besteht ein Verbot der Ausübung einer entgeltlichen Nebentätigkeit. Ausnahmen bestehen nur bei entgeltlichen Tätigkeiten nach § 74 Abs. 1 HBG. Dies sind zum Beispiel schriftstellerische, wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeiten. Diese dürfen allerdings nur in einem Umfang ausgeübt werden, wie sie auch Vollzeitbeschäftigten erlaubt sind. Dies ist in der Regel eine Tätigkeit mit einer Arbeitszeit von bis zu acht Zeitstunden pro Woche oder 30% der Einkünfte aus einer Vollzeitstelle der Fall. Ausdrücklich nicht gewollt ist, dass während der Beurlaubung ein Zweitberuf aufgebaut oder ausgeübt wird. (§ 73 Abs. 2 HBG)
Eine Weiterbildung ist hingegen möglich. Möglich ist auch eine Tätigkeit im Ausland.

Gegebenenfalls kann man sich eine Ausnahmegenehmigung erteilen lassen.

Pflegezeit

Im hessischen Beamtenrecht gibt es keine ausdrücklichen Regelungen zur „Pflegezeit“, wie sie nach den gesetzlichen Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt. Es gelten die Regelungen zur Beurlaubung aus familiären Gründen.

Sonderurlaub

Ein Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Besoldung kann genehmigt werden, wenn ein **wichtiger Grund** vorliegt. (§ 15 Abs. 1 HUrlVO). Als Beispiele für einen wichtigen Grund werden Fortbildung, Studienzwecke oder eine Tätigkeit für eine internationale Organisation genannt. Liegt ein Sonderurlaub auch im dienstlichen Interesse, so kann gleichzeitig mit der Erteilung des Urlaubs die Besoldung ganz oder teilweise weitergewährt werden.

Liegt **kein dienstliches Interesse** am Sonderurlaub vor, besteht während des Sonderurlaubs **kein Beihilfeanspruch**. Die Zeit des Sonderurlaubs ist dann auch nicht für die spätere Beamtenversorgung als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen. Dass ein dienstliches Interesse besteht, muss spätestens mit dem Ende des Sonderurlaubs schriftlich erklärt werden. Später ist dies nicht mehr möglich.

Der klassische Fall eines **Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse** ist die Freistellung für eine Tätigkeit im Privatschuldienst (staatlich anerkannte Ersatz- oder Ergänzungsschulen mit „Beamtenstellen“). Das Entgelt wird hier allerdings durch die Privatschule gezahlt.

Außerdem wird für eine Tätigkeit im **Auslandsschuldienst** ein Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Besoldung gewährt. Bei Auslandsdienstlehrkräften (ADLK), Bundesprogrammlehrkräften (BDLK) und für eine Tätigkeit an Goethe-Instituten oder im Entwicklungsdienst ist die Tätigkeit ruhegehaltfähige Dienstzeit im Rahmen der Beamtenversorgung. Bei einer Tätigkeit als Ortslehrkraft ist dies nur der Fall, wenn der Arbeitgeber (örtlicher Schulträger) die entsprechenden Versicherungsbeträge übernimmt oder im Einzelfall ein dienstliches Interesse bejaht wird.

Bei durch das Bundesverwaltungsamt vermittelten Auslandsdienstlehrkräften an Europäischen Schulen erfolgt der Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung. Dies ist auch für Landesprogrammlehrkräfte möglich.

Mitreisende Ehegatten von Lehrkräften im Auslandsschuldienst müssen eine Beurlaubung nach dem HBG beantragen. Eine Nebentätigkeit im Ausland ist dann aber erlaubt.

Einzelheiten regelt der Erlass des HKM vom 16. Mai 2008 (Abl. 6/08). Weitere Informationen zum Auslandsschuldienst gibt es auf der Internetseite des HKM und des Bundesverwaltungsamts. Den Beauftragten für Auslandslehrerinnen und -lehrer (AGAL) der GEW Hessen findet man auf unserer Homepage.

Sabbatjahr

Eine Alternative zur Beurlaubung stellt das sogenannte „Sabbatjahrmmodell“ dar. Nach der Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung vom 31.05.1996 (GVBl. I S.273) können Beschäftigte durch **zwei verschiedene Modelle** eine Freistellung bis einem Schuljahr in Anspruch nehmen. Im ersten Modell können Beschäftigte durch (unbezahlte) **Mehrarbeit** von bis zu zwei Stunden pro Woche den Freistellungszeitraum bis zum Umfang von 24 Jahreswochenstunden ansparen. Mehr genutzt wird aber das zweite Modell, in dem die Beschäftigten die Arbeitszeit während einer **Teilzeit** anders verteilen. Dabei wird z.B. eine Teilzeitstelle mit 2/3 so umgesetzt, dass zunächst zwei Jahre voll gearbeitet wird und im anschließenden Schuljahr die Freistellung erfolgt. Während der ganzen Zeit werden 2/3 der Vollzeitbesoldung gezahlt. Der Beihilfeanspruch bleibt für die gesamte Zeit bestehen.

Nähere Hinweise hierzu ergeben sich aus dem Merkblatt zu dieser Verordnung. Dieses ist im *GEW-Ordner „Dienst- und Schulrecht“* im Kapitel 3.16 abgedruckt. Viele Schulämter haben dieses auch als Download auf ihrer Internetseite bereitgestellt.

Ergänzung zum Merkblatt des HKM:

Mit Erlass des HKM vom 08.11.2013 wurde klargestellt, dass das Modell „Teilzeit“ nicht nur die Freistellung von einem ganzen Schuljahr, sondern **auch für ein Schulhalbjahr** möglich ist.

Die im Merkblatt aufgeführten „Teilzeit-Modelle“ sind **nicht abschließend**. So ist es z.B. auch möglich, ein Schuljahr anzusparen und ein Schuljahr Freistellung in Anspruch zu nehmen (Teilzeit ½) oder ein Sabbatjahr auf der Basis einer Teilzeitstelle anzusparen. Formell darf die Teilzeit aber nicht weniger als eine halbe Stelle umfassen.

-44-

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**



DOK 24-28

Aktionskonferenz
für Personalräte und Vertrauensleute
GEW-Bezirksverband Mittelhessen

21. August 2018

Reader für Arbeitsgruppe
„Praktikabilität von Überlastungsanzeigen“



Zusammenstellung: Peter Zeichner,
Kreisverband Friedberg



Muster-Überlastungsanzeige

Kolleginnen und Kollegen der-Schule oder Personalrat

Hessisches Kultusministerium

auf dem Dienstweg
Luisenplatz 10
65185 Wiesbaden

DOKUMENT 24

(in Kopie an GPRLL und HPRLL, evtl. an BV Mittelhessen, kann ggf. auch per Mail erfolgen)

Überlastungsanzeige

Sehr geehrter Herr Kultusminister,

bereits seit einigen Jahren müssen die Kolleginnen und Kollegen unserer Schule permanent über der Belastungsgrenze arbeiten. Selbst dies reicht aber mittlerweile nicht mehr aus, um alle inzwischen von Lehrkräften verlangten Tätigkeiten zu schaffen, schon gar nicht mit der geforderten Qualität. Erschöpfung und Stresssymptome machen sich verstärkt bemerkbar.

Volle Stelle muss zumutbar sein!

Wir sind der festen Überzeugung, dass auch die Arbeitsbelastung einer mit voller Pflichtstundenzahl arbeitenden Lehrkraft so beschaffen sein muss, dass weder ihre Gesundheit aufgrund permanenter Überlastung geschädigt wird noch dienstliche Aufgaben vernachlässigt, weggelassen oder mit unzureichender Qualität ausgeführt werden müssen. Dafür haben Sie als Dienstherrin, das Staatliche Schulamt als Schulaufsicht wie auch der Schulleiter als Dienstvorgesetzter im Rahmen Ihrer im Beamtenrecht enthaltenen Fürsorgepflicht Sorge zu tragen. Dies kann dadurch geschehen, dass die Arbeitszeit angemessen gestaltet wird und an den Arbeitsplätzen gute Bedingungen herrschen.

Es muss möglich sein, dass eine Lehrkraft ein volles Lehrdeputat schultern kann, und zwar auch als Berufsanfänger oder als zur großen Gruppe der älteren Lehrkräfte gehörig. Und auch eine Lehrkraft, die zwei Korrekturfächer hat, muss dies noch schaffen können, ohne dabei krank zu werden.

Es darf nicht sein, dass sogar Menschen, die ihre Stundenzahl reduziert haben, die Arbeitsbelastung kaum mehr ertragen können. Teilzeitbeschäftigte liegen in ihrer real gearbeiteten Wochenarbeitszeit häufig bei über 40 Stunden, ganz zu schweigen von der zusätzlichen Belastung bei besonderen Veranstaltungen wie Wander- und Projekttagen oder der Mitarbeit in schulinternen Gruppen zur Weiterentwicklung von Curricula oder Schulprogrammen. Diese Kolleginnen und Kollegen verzichten auf Bezahlung und Pensionsansprüche um ihrer Gesundheit willen und weil sie glauben, anders die von ihnen selbst an ihre Arbeitsqualität angelegten Maßstäbe nicht erfüllen zu können.

Arbeitsbedingungen den für die Gesundheit geltenden Normen anpassen!

Arbeitsqualität und Gesundheit werden aber auch durch die völlig unzureichende Ausstattung unserer Arbeitsplätze gefährdet: *[Es existieren nur zwei teilweise defekte und veraltete Computer für 80 Kolleginnen und Kollegen, geeignete Büroarbeitsplätze sind nicht vorhanden, bestenfalls gibt es im Lehrerzimmer ein kleines Fach für die Materialablage, was dazu führt, dass Materialien in größerem Umfang zwischen Wohnung und Schule hin- und hergeschleppt werden müssen. Konzentriertes Arbeiten und das Führen ungestörter Gespräche sind praktisch unmöglich, dafür vorgesehene Räume dienen gleichzeitig der Ablage. Für die „Pausen“ fehlt ein Ruhebereich, in dem man sich erholen könnte, obwohl sie in den Arbeitsschutzbestimmungen vorgesehen sind. (Dies waren nur Beispiele, können weitere räumliche, ausstattungsbezogene Schulspezifika eingefügt werden, die im Verantwortungsbereich des Schulträgers liegen, wie z.B. defekte Fenster, mangelnder Schallschutz, marode Heizung, etc.)*

Wachsende Arbeitsbelastung stoppen – Arbeitsbelastungen reduzieren!

In den letzten Jahren wurde die Pflichtstundenzahl erhöht und bisher nur teilweise zurückgenommen, obwohl die Unterrichtsbedingungen sich erschwert haben und an Unterricht stetig wachsende Anforderungen gestellt werden. Dazu gab es viele arbeitsintensive Neuerungen, deren Ende nicht absehbar ist. Parallel dazu wurden Ermäßigungs- und Deputatsstunden nicht aufgestockt. Exemplarisch für die zahlreichen Zusatzbelastungen seien genannt:

- Einführung von Abschlussarbeiten
- Entwicklung von Evaluationsmethoden
- Vergleichsarbeiten
- Lernstandserhebungen
- Ausschöpfung der Möglichkeit zum Anordnen von unbezahlter Mehrarbeit
- doppelte Klassenführung
- Arbeit am Schulprofil
- die Bewältigung der Inklusion ohne ausreichende Ressourcen.
- Auf- bzw. Ausbau des Ganztagschulbetriebs
- Beschulung von Kindern mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen
- erweiterte Betreuung von Lehramtsstudenten im Praxisjahr
- **hier weitere in der Schule vorhandene Belastungen aufzählen bzw. Unpassendes streichen!!**

Die seit Jahren von der Politik versprochene „Unterrichtsgarantie“, die darin bestehen würde, dass auch bei Ausfall von Lehrkräften qualifiziertes Vertretungspersonal zur Verfügung stehen würde, ist einem mehrfachen Wortbruch zum Opfer gefallen. Stattdessen erstellen Lehrkräfte Materialien für Unterrichtsstunden ohne Lehrer, sie betreuen Klassen links und rechts des Ganges, sie bereiten ihren Unterricht komplett vor, wenn sie voraussehbar fehlen, sie helfen hier und dort Betreuungskräften, die mit den Klassen, die sie beaufsichtigen sollen, nicht zurecht kommen. In der Regel geht all das auf Kosten der Unterrichtsqualität, was bei SchülerInnen zu Unzufriedenheit, bei Lehrkräften zu schlechtem Gewissen und permanentem psychischen Druck führt. Schülerinnen und Schüler haben ein Recht auf Bildung, das Sie selbst in Bildungsstandards bzw. Kerncurricula und Qualitätsstudien permanent fordern! Indem Sie die zwangsläufigen Abstriche bei der Unterrichtsqualität billigend in Kauf nehmen, verletzen Sie nicht nur Ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Lehrkräften, sondern auch diejenige gegen den im Bildungsprozess befindlichen jungen Menschen.

Überlastungsanzeige

Gemäß den §§ 15 bis 17 des Arbeitsschutzgesetzes sind Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unmittelbare erhebliche Gefahren anzuzeigen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Sie sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu machen.

Darüber hinaus begehen Beamte nach § 47(1) BeamStG ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen und sind nach §48(1) BeamStG dem Dienstherrn gegenüber in der Schadenshaftung, wenn sie dies vorsätzlich oder grob fahrlässig tun. (Für Angestellte gilt Entsprechendes nach Normen des BGB.)

Wir zeigen Ihnen hiermit an, dass wir uns aufgrund der extrem gewachsenen Zahl an dienstlichen Aufgaben nicht mehr in der Lage sehen, unsere Arbeit vollständig und in qualitativ angemessener Weise und in erforderlicher Sorgfalt auszuführen und dass wir dadurch unsere Gesundheit gefährdet sehen.

Wir weisen darauf hin, dass aufgrund der nicht mehr möglichen ordnungsgemäßen Ausführung aller Dienstpflichten oder aufgrund von Fehlern, die dadurch auftreten können, auch Dritte geschädigt werden können, vor allem Schülerinnen und Schüler, die nicht mehr die optimale Unterrichtsqualität, Betreuung, Beurteilung und Aufsicht erhalten.

Wir reklamieren hiermit Haftungsfreistellung, falls aufgrund unserer Arbeitsüberlastung Schäden entstehen sollten.

Die folgende Aufstellung, die nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, nennt Ihnen Beispiele für Einschränkungen, die aufgrund von Überlastung auftreten können:

- Zusatzaufgaben wie Betreuung von AGs oder außerschulischen Veranstaltungen oder Durchführung von Klassenfahrten können nicht mehr übernommen werden.
- PraktikantInnen und LiV können nur eingeschränkt betreut werden.
- die Kooperation mit Eltern kann nur eingeschränkt erfolgen.
- Beratungsgespräche mit Schülerinnen und Schülern können nur eingeschränkt erfolgen.
- für das Entwerfen von Klausuren kann nur ein geringer Zeitrahmen bereit gestellt werden, so dass diese nicht in der gewohnten Qualität erwartet werden können
- dasselbe gilt für die Korrektur, hier kann es vermehrt zu Fehlern kommen.

- *Diese Aufstellung kann auch entfallen oder verändert werden. Sollte gründlich beraten werden.*

Wir fordern das Kultusministerium / das Staatliche Schulamt / die Schulleitung auf, unverzüglich Maßnahmen einzuleiten, die den Zustand der permanenten Überlastung der Kolleginnen und Kollegen an unserer Schule beseitigen und uns mitzuteilen, welche unserer dienstlichen Tätigkeiten wir bis zur Beseitigung weglassen oder einschränken dürfen, um unsere Gesundheit zu schützen.

An das Kultusministerium des Landes
Hessen Kultusminister Herrn Prof. Dr. Lorz
auf dem Dienstweg

gleichlautend an

DOKUMENT 26

die Schulleitung des Gymnasiums
das Staatliche Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis
den Schulträger
die zuständigen Personalräte (GPR, HPR)
den Elternbeirat des Gymnasiums
den Gesamtelternbeirat

Überlastungsanzeige des Kollegiums des Gymnasiums

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Lorz,

wir wenden uns auf diesem Weg an Sie, um deutlich zu machen, dass das Kollegium beruflich an die Grenzen der Belastbarkeit stößt. Die Gesundheit vieler Kolleginnen und Kollegen ist aufgrund starker physischer und psychischer Arbeitsbelastung gefährdet.

Wir sind an einer professionellen Arbeit mit den uns anvertrauten Kindern sehr interessiert und möchten unsere Arbeit gut ausführen. Doch die Unterrichtsbedingungen haben sich in den letzten Jahren erheblich verschlechtert. Administrative Aufgaben lassen immer weniger Platz für die eigentliche Arbeit mit und für die von uns zu unterrichtenden Kinder. Viele Kolleginnen arbeiten Teilzeit, um den Aufgaben noch einigermaßen gerecht werden zu können. Auch jüngere Kollegen klagen über eine veränderte und deutlich erhöhte Arbeitsbelastung, die sie in den privaten Bereich mitnehmen und die auch sie in einigen Fällen dazu veranlasst, nur noch in Teilzeit zu arbeiten.

Die sich immer weiter ausweitende Unterrichts- und Anwesenheitszeit an der Schule (bis 17.10 Uhr) macht es vielen Kolleginnen und Kollegen unmöglich, Korrekturen in der Woche zu erledigen, diese werden ins Wochenende mitgenommen. Die „unterrichtsfreie Zeit“ in den Ferien ist ebenfalls entsprechend belegt mit Korrekturen (Abitur, Oberstufenklausuren, Vorbereitung und Nachbereitung von Unterricht und der Ausarbeitung von Prüfungsaufgaben für das mündliche Abitur. Präsentationen nehmen einen immer größeren Stellenwert ein - auch diese sind mit einer höheren Arbeitsbelastung verbunden. Da ein adäquater Arbeitsplatz an der Schule fehlt, gibt es keine Möglichkeit, die oben beschriebenen Aufgaben in der Schule zu erledigen. Unterrichtsmaterial muss zwischen Schule und Wohnung hin und her transportiert werden. Ruheräume fehlen. Es gibt an unserer Schule nur vier Computerarbeitsplätze für 80 Kollegen. Die Lehrerinnen teilen sich eine Toilette vor dem Lehrerzimmer.

Im Folgenden möchten wir auf weitere stetig zunehmende dienstliche Anforderungen eingehen:

- Die Pflichtstundenverordnung mutet den hessischen Lehrern von vorne herein schon eine längere Arbeitszeit zu als den Kolleginnen und Kollegen in anderen Bundesländern. Die Rücknahme der Mehrarbeitssunde würde für eine deutliche Entlastung sorgen.
- Die Ausweitung der Anzahl von Konferenzen und AGs (Schulentwicklung, Fahrtenkonzept, Schulhofgestaltung etc. bedeutet eine deutliche Ausweitung der Arbeitszeit.
- Die Arbeit an der Schule wird an sog. Zielvereinbarungen (Schulinspektion gemessen, die an der Wirklichkeit des Schulalltages oft vorbei gehen, aber uns erhebliche Arbeit machen.
- Für Kollegen, die eine Mentorentätigkeit übernehmen, entsteht großer zeitlicher Mehraufwand, für den sie aber nicht/kaum entlastet werden.

- Nach einer Schulbegehung vor vier Jahren wurden vier Klassenräume als unzumutbar beschrieben. Klassen sollten hier nicht unterrichtet werden: Gesundheitliche Probleme seien die Folge. Bis heute ist nichts geschehen.
- Die Turnhalle wartet auf Sanierung. Vor allem der Zustand der sanitären Anlagen ist katastrophal. Die Lärmbelastung ist extrem hoch, hier müsste durch bauliche Maßnahmen Abhilfe geschaffen werden.
- Die Arbeit mit Schülern mit intensivem Betreuungsbedarf und auch die damit verbundene Elternarbeit nimmt immer mehr Zeit in Anspruch.
- Die Inklusion mit den damit verbundenen Herausforderungen für die KollegInnen ist auch am Gymnasium angekommen.
- Lernstandserhebungen, Vergleichsarbeiten machen uns zusätzliche Arbeit, der Sinn ist nicht zu erkennen.
- Die Oberstufenkurse und auch die Klassen der Sekundarstufe I sind z.T. sehr groß, so dass die Korrekturzeit sich verlängert.

Da wir die Probleme ernst nehmen, haben wir uns immer wieder in Fortbildungen und an einem pädagogischen Tag versucht, Möglichkeiten zu finden, mit den sich stetig steigenden Belastungen umzugehen, beispielsweise haben wir den Medical Airport Service zu verschiedenen Anlässen eingeladen. Die Situation hat sich aber leider grundsätzlich nicht verbessert, viele Kollegen sind der Ansicht, dass sie durch die Überlastung eine gute Arbeit nicht mehr gewährleisten können. Wir machen uns daher auch Sorgen um das Wohl unserer Schüler, deren Situation mit der unseren eng verknüpft ist.

Wir möchten ausdrücklich betonen, dass wir unsere Arbeit als Pädagogen sehr ernst nehmen und uns deshalb an Sie wenden, damit an unserer Schule eine sinnvolle gute pädagogische Arbeit mit und für die Kinder möglich ist. Die oben angeführten Punkte, auch das möchten wir betonen, liegen nicht in der Verantwortung unsere Schulleitung.

Wir möchten dem Bildungsanspruch, wie er im Hessischen Schulgesetz formuliert ist, gerecht werden. Deshalb bitten wir um eine baldige Verbesserung unserer Arbeitssituation, damit eine Arbeitsentlastung herbeigeführt wird, die es uns erlaubt, gute Arbeit zu leisten. Wir sind gerne bereit, diese Thematik mit Ihnen an unserer Schule zu besprechen und laden Sie dazu herzlich ein.

Mit freundlichen Grüßen

(i. A. der Personalversammlung:

XXX, Vorsitzender des Personalrates)

XXXXX

XXX-Straße

60438 Frankfurt am Main

-50-

DOKUMENT 27

Herrn Kultusminister

Prof. Dr. Alexander Lorz

Luisenplatz 10

65185 Wiesbaden

Frankfurt, 23. Mai 2017

Sehr geehrter Herr Kultusminister Lorz,

ich wende mich mit diesem Schreiben an Sie, da ich mich nicht mehr in der Lage sehe, meine beruflichen Anforderungen in vollem Umfang zu meiner Zufriedenheit zu leisten.

Als Grundschullehrerin muss ich meine Arbeit so gestalten können, dass ich sowohl die pädagogischen Aufgaben im Unterricht in "direktem Kontakt" mit meinen Schülerinnen und Schülern als auch die administrativen Aufgaben in der unterrichtsfreien Zeit als Klassenlehrerin sowie Mitglied eines Schulkollegiums erledigen kann. Dies darf aber nicht dazu führen, dass meine Gesundheit durch eine Überbelastung geschädigt wird.

Dafür Sorge zu tragen obliegt im Rahmen der aus dem Beamtenrecht folgenden Fürsorgepflicht Ihnen als Dienstherr, dem Staatlichen Schulamt als Schulaufsicht, sowie der Schulleitung als Dienstvorgesetzte.

Unsere Schulleitung kommt ihrer Fürsorgepflicht in dem ihr gegebenen Rahmen nach.

Die Aufgaben und Anforderungen an uns als Lehrerinnen und Lehrer werden immer mehr und vielfältiger, ohne dass dafür ein zeitlicher Rahmen geschaffen wird, der uns erlaubt diesen Aufgaben gerecht zu werden. Deswegen überschreite ich tagtäglich meine Belastungsgrenzen, weil ich meine Arbeitszeit weit über das vorgesehene Maß ausdehne. Das bedeutet, dass ich auch in meiner Freizeit, an Wochenenden, an Abenden und auch in den mir zustehenden Urlaubszeiten arbeiten muss. Dieses überhandnehmen von zusätzlichen Arbeitszeiten führt zu gesundheitlichen Belastungen und Burnout-Zuständen.

Dass die neu dazu gekommenen Aufgaben, die Schulen gestellt werden, zum großen Teil sinnvoll und notwendig sind, steht außer Frage. Sie müssen jedoch von mir als Lehrkraft im Rahmen meiner Arbeitszeit erledigt werden können.

Die in den vergangenen Jahren dazu gekommenen Aufgaben beanspruchen mittlerweile einen mindestens genau so großen zeitlichen Rahmen wie die reine Unterrichtszeit (inklusive Vor- und Nachbereitung des Unterrichts).

Wir haben eine 42-Stundenwoche. Bei einer Unterrichtsverpflichtung von 29 Stunden a 45 Minuten kommen wir auf 22 Zeitstunden Unterricht pro Woche. Unterstellt man, dass jede dieser Stunden nur 30 Minuten Vor- und Nachbereitung benötigt, kommen also 14,5 weitere Zeitstunden dazu. Das heißt, das reine „Unterrichtsgeschäft“ benötigt 36,5 Zeitstunden. Es bleiben uns demnach 5,5 Zeitstunden pro Woche für folgende Tätigkeiten:

- Beratung, Begleitung, Coaching berufsfremd in unserer Schule eingesetzter TvH-Kräfte
- Beratung und Kooperation mit Teilhabeassistenten
- Im Rahmen der Entwicklung zur Ganztagschule: Organisation der Nachmittags-AGs (Information der Eltern und Kinder/ Einteilung der Gruppen / Rückmeldungen)
- Arbeit in den Schulentwicklungsgruppen: Regelmäßige Treffen, inhaltliche Arbeit
- Bearbeitung von E-Mails: Eltern, Elternbeirat, Gremien, Teams, SL, Schulämter, außerschulische Institutionen (täglich mindestens 30 Minuten)
- Kooperationen an der Schule: Regelmäßige Treffen und Protokollieren der Konferenzergebnisse in Teams der Lerngruppen, Gruppensprecherkonferenzen, Konferenzen mit den Therapeuten der Schule, FörderschullehrerInnenkonferenz, Fachkonferenzen (Chor, Bücherei, Nachmittagsunterricht, Schulfächer, Gesamtkonferenz, Schulkonferenz, Steuerungsgruppe Schulentwicklung)
- Elternarbeit: turnusmäßige Elterngespräche zum Leistungs- und Lernentwicklungsstand; beratende Elterngespräche in Erziehungsfragen, Elternbeiratssitzungen, Elternabende (auch zu speziellen Themen wie Flex, Verkehrserziehung mit dem Fahrrad, Übergang 4/5, ...)
- Kooperationen mit außerschulischen Institutionen, z.B. ZfE, Sozialrathaus, Jugendamt, BfZs, Deutschsommer, Balu und du, Sternpiloten
- Stellungnahmen, Übergabegutachten, Schulauskünfte, Förderpläne erstellen
- Mitarbeit in Förderausschüssen
- Begleitung der Kinder in Konfliktfällen: Pädagogische Gespräche mit den beteiligten Kindern, Information, bzw. Einbeziehung der Eltern, gegebenenfalls Einbeziehung der Jugendkoordinatoren der Polizei, gegebenenfalls Einbeziehung der betreffenden Institutionen
- Kooperation mit Horten, KTs und weiterführenden Schulen
- Anmeldung und Vorbereitung der Schulanfänger: Sprachstandserhebung, Vorlaufkurs, Kooperation mit den abgebenden KTs
- Ausbau und Support des IT-Bereichs (Erwerb von Kompetenz im Umgang mit Lernprogrammen, Einrichten der unterschiedlichen Lernprogramme für die Kinder,
- Durchführung, Auswertung und Ergebnisübermittlung der Lernstandserhebungen
- Vor- und Nachbereitung der Externen Evaluation
- Räumliche und sächliche Unzulänglichkeiten kompensieren (nicht funktionierende IT; marode Räume und Gebäude, ...)
- Bestellung, Verwaltung und Organisation von Lehr- und Lernmittel
- Fortbildungen zu pädagogischen und didaktischen Themen
- Im Rahmen der Inklusion eine erhöhte Notwendigkeit der Differenzierung und Passung des Unterrichts

00427,53

- Hinzu kommen Aufgaben zur Gestaltung des Schullebens: Schul- und Klassenfeste, Projektwochen, Klassenfahrten

Mein Kollegium hat die pädagogische und politische Herausforderung Inklusion angenommen. Ausgehend vom Gemeinsamen Unterricht (GU) haben wir ein Konzept entwickelt, das es uns ermöglicht, 38 Kinder mit Förderbedarf an unserer Schule zu unterrichten. Dies ist nur durch viele Kooperationszeiten und Differenzierungen möglich,

Wir brauchen dringend ein Arbeitszeitmodell, in dem alle diese Aufgaben enthalten sind. Das heißt, die Pflichtstundenzahl muss im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit einen geringeren Anteil ausmachen als im bisherigen Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte vorgesehen.

Gemäß §§ 15 bis 17 Arbeitsschutzgesetz sind Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unmittelbar erhebliche Gefahren anzuzeigen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gefährden.

Ich zeige Ihnen hiermit an, dass ich aufgrund der extrem gewachsenen Zahl an dienstlichen Aufgaben die Gefahr sehe, meine Arbeit nicht mehr vollständig, in qualitativ angemessener Weise und in erforderlicher Sorgfalt ausführen zu können und dass darin auch eine Gefährdung meiner Gesundheit liegt.

Ich fordere Sie auf, für Abhilfe zu sorgen.

Mit freundlichen Grüßen

Cc: Leiter des Staatlichen Schulamtes Herr Kreher
Hauptpersonalrat des Landes Hessen
Gesamtpersonalrat der Stadt Frankfurt
GEW Hessen

Resolution der Personalversammlung der XXX-Schule (KGS) am 20. März 2018 zu der
Arbeitssituation der Lehrerinnen und Lehrer

Die Arbeitsbelastung ist in den letzten Jahren stark gewachsen und nimmt weiter zu. Dazu trugen neue Aufgaben (z.B. Inklusion), Reformforderungen (z.B. die Umstellung von Lehrplänen auf Kompetenzorientierung) wie auch die Rückabwicklung mancher „Reformen“ (z.B. G8) bei. Veränderungen in Gesellschaft und Familie stellen Lehrerinnen auf vielen Ebenen vor große Herausforderungen. Aufgaben wurden/werden zunehmend auf dem „Dienstweg“ von oben nach unten delegiert - an die Schulen und letztendlich an die Lehrer. Die Lehrerarbeit wurde/wird zunehmend bürokratisiert - neben ihrer pädagogischen und fachlichen Verantwortung sollen Lehrerinnen immer mehr Verwaltungsaufgaben (z.B. Dokumentation und Protokollierung von Gesprächen, Abläufen und Fördermaßnahmen) übernehmen.

Durch jahrelange Sparpolitik mit der Zielsetzung eines „schlanken Staates“ sind die Bildungseinrichtungen unterfinanziert. Demografische Entwicklungen mit inzwischen wieder steigenden Schülerzahlen wurden ignoriert. Die Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen wurden durch die wiederholte Nichtübernahme von Tariferhöhungen (für verbeamtete Lehrer) und die langfristige Erhöhung der zu unterrichtenden Pflichtstundenzahl verschlechtert - gerade in Hessen. Der Lehrerberuf wurde zunehmend unattraktiv - nur relativ wenige junge Leute entschieden sich für ein Lehramtsstudium - so dass inzwischen ein Mangel an ausgebildeten Lehrern in manchen Lehrämtern besteht.

Wir fordern

- eine massive Erhöhung des Bildungsetats für eine ausreichende Finanzierung des Bildungssystems. Dabei geht es um die Zukunft der Gesellschaft. Gute Arbeitsbedingungen für die Lehrerinnen und Lehrer nutzen nicht zuletzt auch den Schülerinnen und Schülern.
- Abschaffung der Aussetzung der Beschäftigung über die Sommerferien bei befristeten Verträgen.
- Entlastung der Lehrerarbeit von Verwaltungsaufgaben - dafür müssen Stellen für entsprechende Fachkräfte auch an den Schulen geschaffen werden.
- vollständige Rücknahme der Erhöhung der Pflichtstundenzahl von 2004; weitere Reduzierung der Arbeitszeit für alle Lehrkräfte. Die von der GEW-Hessen im November 2017 aufgestellte Forderung von maximal 20 Pflichtstunden für alle Lehrkräfte halten wir für angemessen.
- belastungsorientierte Anrechnung von Tätigkeiten im Rahmen der Pflichtstunden.
- Erhöhung der Schuldeputate.
- vollständige Rücknahme sowohl der Streichung des Urlaubsgeldes als auch der Kürzung des Weihnachtsgeldes. Abschaffung der Zuzahlung bei der Beihilfe.
- vollständige Übernahme der Tarifergebnisse ab 2009 für verbeamtete Lehrerinnen.
- kleinere Lerngruppen mit maximal 25 Schülerinnen und Schülern in der Mittelstufe und 20 in der gymnasialen Oberstufe.
- Schulexterne Entlastung durch Schulpsychologen und Sozialpädagogen um sozialen Auffälligkeiten besser begegnen zu können.

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit*

Vom 7. August 1996 (BGBl. I, S. 1246), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I, S. 160 (270)).

(Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen und

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

§ 17 Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes ist § 125 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. Entsprechendes Landesrecht bleibt unberührt.

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die in Absatz 1 Satz 2 und 3 genannten Vorschriften sowie die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung und des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages bleiben unberührt.