

Start in die Schule im Beamtenverhältnis oder im Angestelltenverhältnis

Wer den Vorbereitungsdienst erfolgreich mit dem Zweiten Staatsexamen abgeschlossen hat, erfüllt die Voraussetzungen für eine Einstellung in den öffentlichen Schuldienst. Eingestellt ist man damit allerdings noch nicht. Je nach Lage auf dem Lehrerarbeitsmarkt kann zwischen Ausbildungsabschluss und Berufseinstieg im öffentlichen Schuldienst noch ein mehr oder weniger langer Weg liegen, der auch mit einer Reihe von Stolpersteinen gepflastert sein kann. Verhältnisse wie in den achtziger Jahren, als man mit längeren Zeiten der Arbeitslosigkeit rechnen und sich auf langwierige und komplizierte Umwege zum Einstieg in den öffentlichen Schuldienst einstellen musste, sind jedoch glücklicherweise vorbei.

Über die aktuelle Lage auf dem Lehrerarbeitsmarkt, Einstellungsprognosen und die verschiedenen Einstellungsverfahren (Rangliste, schulbezogene Einstellung, befristete Vertretungsverträge) können sich Bewerberinnen und Bewerber am Einfachsten über die Internetseite des Hessischen Kultusministeriums www.kultusministerium.hessen.de informieren.

Start als Beamtin oder Beamter auf Probe

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

Das Beamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis. Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten werden nicht durch Tarifverträge oder einen Arbeitsvertrag bestimmt, sondern **durch Gesetz**. Die wichtigsten Regelungen ergeben sich aus dem Hessischen Beamtengesetz (HBG). Besoldung und Versorgung werden noch weitestgehend durch Bundesgesetze geregelt. Allerdings wurde im Zuge der Föderalismusreform den Ländern die Kompetenz zugewiesen, für ihre Beamtinnen und Beamten das allgemeine Beamtenrecht, einschließlich des Besoldungs- und Versorgungsrechts, „fortzuentwickeln“. Der Bund hat hier für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten keine Kompetenzen mehr. Ergänzt werden die gesetzlichen Regelungen durch eine Fülle von Rechtsverordnungen.

Die allgemeinen „ Beamtenpflichten“ sind in den **§§ 67 bis 91 HBG** geregelt, die Rechte der Beamtinnen und Beamten in den **§§ 92 bis 110 HBG**.

Die wichtigsten bzw. in der täglichen Praxis bedeutsamsten Regelungen von Rechten und Pflichten finden sich im **Hessischen Schulgesetz**, insbesondere in den **§§ 86 ff. HSCHG**, in der „ **Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**“, in der „ **Konferenzordnung**“ und anderen Rechtsvorschriften. Alle wichtigen Vorschriften sind im **GEW-Handbuch „ Dienst- und Schulrecht für Hessen“** abgedruckt.

Die **Berufung in das Beamtenverhältnis** erfolgt durch „Ernennung“, zunächst in das Beamtenverhältnis auf Probe. Beamtinnen und Beamte tragen in der Probezeit die Amtsbezeichnung mit dem Zusatz **z. A.** (zur Anstellung). Die Ernennung wird wirksam mit der Aushändigung der „Ernennungsurkunde“ oder zu einem in der Urkunde festgelegten späteren Zeitpunkt; eine rückwirkende Ernennung ist nicht möglich.

Mit dem Tag der Ernennung entsteht der Anspruch auf **Dienstbezüge**, die in den Besoldungsgesetzen geregelt sind, ebenso der Anspruch auf **Beihilfe**. Diese ist in der Hessischen Beihilfeverordnung (**HBeihVO**) geregelt.

Die Einstellung in das **Beamtenverhältnis auf Probe** ist gesetzlich zwingend vorgeschrieben. Niemand kann sofort auf Lebenszeit in das Beamtenverhältnis berufen werden. Nur wer die gesetzlich vorgesehene Probezeit erfolgreich durchlaufen hat, kann zum Beamten/ zur Beamtin auf Lebenszeit berufen werden. Die Dauer der Probezeit ist für Lehrkräfte nicht ausdrücklich geregelt. Es gibt jedoch allgemeine Laufbahnvorschriften, die auch für Lehrkräfte angewandt werden.

Die **Regelprobezeit** beträgt für Lehrkräfte mit dem Lehramt an Gymnasien oder an Beruflichen Schulen drei Jahre, in allen anderen Fällen zwei Jahre.

Die **Probezeit** ist beim Berufseinstieg insofern von wesentlicher Bedeutung, als hier die Weichen für den weiteren Berufsweg gestellt werden. Innerhalb der Probezeit müssen Beamtinnen und Beamte den Nachweis erbringen, dass sie fachlich und pädagogisch für den Lehrerberuf „**geeignet**“ sind. Während der Probezeit erfolgen in der Regel Unterrichtsbesuche durch den Schulleiter oder die Schulleiterin, wobei keine bestimmte Zahl solcher Besuche festgelegt ist. Während der Probezeit kann die Lehrkraft bei Bedarf auch Beratung und Unterstützung durch die Schulleitung oder andere Kollegiumsmitglieder einfordern.

Am Ende der Regelprobezeit erstellt die Schulleitung ein Gutachten zur Leistung und zum Verhalten der Lehrkraft. Auch wenn es bis dahin keine Unterrichtsbesuche gegeben hat, muss zum Abschluss der Probezeit ein Unterrichtsbesuch erfolgen, der in die Gesamtbeurteilung über die Bewährung einfließt. In der großen Mehrzahl der Fälle wird am Ende der Regelprobezeit die „**Bewährung**“ festgestellt. Ist nach Auffassung der Behörde eine solche Entscheidung (noch) nicht möglich, so ist die Probezeit zu verlängern. Eine **Verlängerung der Probezeit** ist bis zu zwei Jahre möglich, wobei die Verlängerung bis zu zwei Jahren auch in mehreren Schritten ausgesprochen werden kann. Nur in ganz besonders gelagerten Fällen kann nach Ablauf der Regelprobezeit auch eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe ausgesprochen werden. Ein solcher Schritt könnte nur damit begründet werden, dass die Leistungen in der

Probezeit massive Defizite aufweisen und auch im Rahmen einer verlängerten Probezeit nicht damit gerechnet werden kann, dass die Mängel behoben werden. Ist die Verlängerungsmöglichkeit von zwei Jahren ausgeschöpft, muss entweder die Bewährung festgestellt oder die Entlassung ausgesprochen werden.

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

Am Ende der Probezeit erfolgt noch einmal eine amtsärztliche Überprüfung der „**gesundheitlichen Eignung**“. Diese kann dann nicht angenommen werden, wenn die Möglichkeit künftiger Erkrankungen oder des Eintritts dauernder Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Altersgrenze nicht mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann. Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerbern wird diese „Gesundheitsprognose“ über einen Zeitraum von zehn Jahren erstellt. Sollte die Ernennung in das Beamtenverhältnis (auf Probe oder auf Lebenszeit) an der gesundheitlichen Eignung scheitern, so muss auch hier im Einzelfall geprüft und im Rahmen einer Einzelberatung entschieden werden, ob man gegen eine aus Gesundheitsgründen versagte Ernennung rechtlich mit Aussicht auf Erfolg etwas unternehmen kann.

Nach der durchgängigen Praxis in Hessen wird Lehrkräften, deren Ernennung allein an der gesundheitlichen Eignung scheitert, ein **unbefristetes Angestelltenverhältnis** angeboten

Die Probezeit kann verkürzt werden, sie muss aber mindestens ein Jahr betragen. Die Entscheidung über die **Verkürzung der Probezeit** trifft das Staatliche Schulamt. Erlasse oder ähnliche Vorschriften, die die Voraussetzungen einer Verkürzung der Probezeit regeln, gibt es nicht. Auskünfte über die herrschende Verwaltungspraxis beim jeweils zuständigen Staatlichen Schulamt können am besten Personalvertretung oder Schulleitung geben. Die fachliche und die gesundheitliche Eignung muss jedoch selbstverständlich auch in diesem Fall festgestellt werden.

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

Start in den Beruf als „Angestellte/r“

Ein Berufseinstieg als Angestellte oder Angestellter soll nach den in Hessen geltenden Vorschriften **nur ausnahmsweise** erfolgen. Einstellungen zur Abdeckung von schulischem Dauerbedarf erfolgen – wie oben erwähnt – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen im Beamtenverhältnis.

Eine Einstellung „auf Dauer“, das heißt im **unbefristeten Angestelltenverhältnis** kann erfolgen, wenn das Land Hessen zwar an der Gewinnung bestimmter Personen für den Lehrerberuf interessiert ist, diese die Voraussetzungen für eine Einstellung in das Beamtenverhältnis jedoch nicht erfüllen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Altersgrenze von 50 Jahren überschritten ist. Dies kann ebenso der Fall sein, wenn Interessenten für den Lehrerberuf zwar über bestimmte fachliche und/oder pädagogische Qualifikationen verfügen (z. B. als Musikpädagoge, Kunstpädagoge oder Sportpädagoge), jedoch nicht die „volle“ Lehrerausbildung mit zwei Staatsexamen besitzen. In diesem Fall ist eine Einstellung im Angestelltenverhältnis möglich, wenn sich das Land Hessen entscheidet, Bedarf, für den voll ausgebildete Lehrkräfte nicht zur Verfügung stehen, mit anders ausgebildeten Kräften abzudecken.

Die Beschäftigung als Angestellte(r) kommt durch einen **Arbeitsvertrag** zu Stande. Ein solcher Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen. Der einzelne Arbeitsvertrag einer angestellten Lehrkraft enthält nur wenige Bestimmungen, weil alle wesentlichen Fragen des Angestelltenverhältnisses durch einen Tarifvertrag, in Hessen durch den **Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)**, geregelt werden.

Für angestellte Lehrkräfte gelten außerdem im Rahmen des BAT Sonderregelungen. Danach werden einzelne Bestimmungen des BAT, beispielsweise zur Arbeitszeit und zum Erholungsurlaub, für Lehrkräfte ausgeschlossen. Stattdessen werden bei angestellten Lehrkräften **die für die jeweiligen Beamtinnen und Beamten geltenden Vorschriften angewandt**.

Die Eingruppierung – wichtig für die Höhe der Bezahlung – erfolgt nach **Eingruppierungsrichtlinien**, die das Hessische Innenministerium gemeinsam mit dem Kultusministerium erlässt. Im Arbeitsvertrag wird bezüglich der Vergütung nur auf die entsprechende Vergütungsgruppe des BAT verwiesen. Welche Vergütung sich hieraus ergibt, kann in der jeweils aktuellen Vergütungstabelle nachgelesen werden.

Dauerbeschäftigte Angestellte haben eine **Probezeit von sechs Monaten**. Das Arbeitsverhältnis ist anschließend aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen kündbar. Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und nach Vollendung des 40. Lebensjahrs ist eine „ordentliche“ Kündigung nicht mehr möglich. Der Arbeitsplatz ist ähnlich sicher wie bei Lebenszeitbeamtinnen und -beamten.

Wesentlich häufiger erfolgt der Berufseinstieg als Angestellte(r) im Rahmen von **befristeten Arbeitsverhältnissen**. Für den Berufseinstieg mit befristeten Verträgen gibt es kein wie bei der Einstellung ins Beamtenverhältnis geregeltes Verfahren. Das Land Hessen deckt einen erheblichen Teil des Vertretungsbedarfs an Schulen, der durch Erkrankungen, Elternzeit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen entsteht, mit befristeten Verträgen ab. Bewerberinnen und Bewerber hierfür werden vorzugsweise im Kreis derjenigen gesucht, die sich um eine reguläre Einstellung beworben, aber kein Einstellungsangebot erhalten haben.

Die Beschäftigung mit befristeten Verträgen wirft eine Fülle von Fragen auf, die hier nicht ansatzweise abschließend behandelt werden können. Die folgenden Anmerkungen können insoweit nur zur ersten Orientierung dienen.

Wer mit einem befristeten Arbeitsvertrag als Angestellter(r) eingestellt wird, möchte in aller Regel zunächst wissen, ob ihm diese befristete Beschäftigung bessere Bedingungen für den Wechsel in eine Dauerbeschäftigung gibt. Eine vorausgegangene Beschäftigung als Lehrkraft verbessert die Einstellungschancen im regulären Verfahren, sofern es hierfür **Bonuspunkte** beim gewichteten Notengesamtwert gibt. Diese Auswirkungen sind nicht groß, können im Einzelfall aber eine Einstellungsentscheidung beeinflussen.

Am häufigsten wird die Frage gestellt, ob sich aus einer befristeten Beschäftigung bzw. aus mehreren befristeten Arbeitsverträgen (Kettenarbeitsverträge) nicht der **Anspruch auf unbefristete Beschäftigung** ergibt. Grundsätzlich muss diese Frage leider verneint werden. Wenn es für eine befristete Beschäftigung einen „sachlichen Grund“ gibt, so ist auch eine wiederholte befristete Beschäftigung zulässig, ohne dass ein Anspruch auf Dauerbeschäftigung entsteht. Der typische Fall einer zulässigen Befristung ist die befristete Einstellung „zur Vertretung“. Dies gilt sowohl nach Maßgabe des „Gesetzes über Teilzeitbeschäftigung und befristeter Arbeitsverträge“ (TzBfG) als auch nach Maßgabe der betreffenden Regelung im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und der einschlägigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. In Einzelfällen kann die Frage, ob ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt, streitig sein. Die Frage, ob es im Einzelfall aussichtsreich ist, gegen eine Befristung rechtlich vorzugehen, kann aber nur durch eine Prüfung und Beratung in jedem Einzelfall – für Mitglieder der GEW durch die Landesrechtsstelle – erfolgen.

Wer befristet beschäftigt ist, aber die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen (volle Lehrerausbildung) erfüllt, kann sich jederzeit **parallel um eine Einstellung im regulären Einstellungsverfahren zu jedem möglichen Termin bewerben**.

Hinsichtlich Arbeitszeit, Eingruppierung, Vergütung und vieler anderer Dinge gelten die Vorschriften des BAT in gleicher Weise wie für unbefristet beschäftigte Angestellte. Gleichwohl ergeben sich aus der Befristung eine Reihe von Nachteilen gegenüber dauerbeschäftigten Lehrkräften.

Bei der Vergabe von Vertretungsverträgen werden regelmäßig die zwischen den Schuljahren liegenden **Sommerferien** ausgespart. Das heißt: Wer als Vertretungslehrkraft für ein Schuljahr arbeitet, wird regelmäßig nur für die Zeit vom Ende der Sommerferien im einen Jahr bis zum Beginn der Sommerferien im nächsten Jahr bezahlt. Bei Verträgen mit kürzerer Laufzeit, zum Beispiel wegen Krankheitsvertretung, kann es sein, dass auch andere Ferienzeiten ausgespart bleiben. Rechtlich ist diese Praxis leider nicht zu verhindern. Wer nach Ablauf einer Befristung **arbeitslos** wird, ohne zuvor in einer Rahmenfrist von zwei Jahren mindestens 360 Kalendertage sozialversicherungspflichtig gearbeitet zu haben, hat keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I.

Wer wiederholt befristet beschäftigt wird, kann meist **keine kontinuierliche pädagogische Arbeit** leisten, da er in der Regel nach dem jeweiligen Bedarf an unterschiedlichen Schulen und/oder unterschiedlichen Klassen eingesetzt wird.

Regelungen zur Vertretungsproblematik, die sowohl pädagogisch angemessen sind als auch die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen, sind ein politisches **Dauerthema** in den Auseinandersetzungen zwischen der GEW und der Landesregierung bzw. dem Kultusministerium. Die GEW hat zahlreiche Vorschläge zur Verbesserung der Situation sowohl in pädagogischer als auch in beschäftigungspolitischer Hinsicht unterbreitet. In einzelnen Fällen konnten in der Vergangenheit auch Verbesserungen erreicht werden, so zum Beispiel durch ein bestimmtes Kontingent von „Vertretungsstellen“ im Grundschulbereich oder bei der teilweisen Ausweitung von Vertragszeiträumen in die Ferienzeiten hinein. Eine große Lösung, die das Fristvertragsunwesen weitgehend überflüssig macht, steht jedoch noch aus. Hieran arbeiten wir!

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Das zentrale Einstellungsverfahren („Rangliste“) im Land Hessen wird über die Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte (ZPM) im **Staatlichen Schulamt Darmstadt** organisiert: Die Adresse lautet:

**Staatliches Schulamt
für den Landkreis Darmstadt-Dieburg und die Stadt Darmstadt
- ZPM -
Rheinstr. 95
64295 Darmstadt**

Tel: 06151 - 3682-2
Email: poststelle@da.ssa.hessen.de

Der **Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer** (GPRLL) des Staatlichen Schulamts ist personalvertretungsrechtlich für die ZPM zuständig. Hier können Bewerberinnen und Bewerber Informationen über Einstellungsverfahren, Einstellungschancen und Versetzungen einholen.

Für Bewerberinnen und Bewerber sind die **GEW-Kollegin Agnes Gemes** und der **GEW-Kollege Hans-Heinrich Uhl** kompetente Ansprechpartner:

Die Kolleginnen und Kollegen sind über das Büro des Gesamtpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer zu erreichen:

Tel.: 06151 - 3682490
Email: gprll@da.ssa.hessen.de

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

Unter www.gew-hessen.de/ServiceRecht/Mitgliederbereich können die aktuellen Informationen aus der Landesrechtsstelle heruntergeladen werden. Darüber hinaus

stehen wir Mitgliedern der GEW für Rechtsfragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.