

„Sabbatjahr“ ein Frei(halb)jahr

Erst kürzlich hat das Ministerium mitgeteilt, dass es die Regelungen zum Sabbatjahr (in der Verordnung wird von Freijahr gesprochen) grundsätzlich fördern wolle. Ablehnungen seien nur aus dienstlichen Gründen (z. B. dringlicher Bedarf aufgrund bestimmter Fächer) zulässig. Auf Nachfrage teilte das Staatliche Schulamt mit, dass im letzten Jahr nur ein Antrag abgelehnt worden sei, als aus einer kleinen Schule drei Lehrkräfte gleichzeitig das Freijahr hätten nehmen wollten. Außerdem führte das Amt aus, dass es keinen Ersatz (Vertretungsvertrag) für Personen im Sabbatjahr gebe, da die eingesparten Gelder (durch Gehaltsverzicht in der Ansparphase) nicht auf das nächste Jahr übertragen werden können. Das Amt führte weiter aus, dass aber bisher immer eine Lösung für die Schulen gefunden worden sei.

Für das Sabbatjahr kann man sich aus verschiedenen Modellen das passende auswählen, die Ansparphase kann zwischen einem und sechs Jahren umfassen, die Freistellung kann für einen Zeitraum bis zu einem Jahr erfolgen.

Während des Freijahres bleibt der Beihilfeanspruch erhalten.

Alle Rechtsgrundlagen finden sich in der „**Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeit für beamtete Lehrkräfte vom 31.05.1996 (ABl. 1996, Seite 348)**“ oder im Download-Bereich des Staatlichen Schulamts.

Ministerin klüger als ihre Schulverwaltung – Korrekturfrist von drei Wochen relativiert

In der Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses (§ 33 Absatz 2) ist seit einiger Zeit eine Bestimmung zu finden, wonach es eine Frist von maximal drei Unterrichtswochen zur Korrektur der schriftlichen Arbeiten gibt. Wer Fächer hat, in denen der Korrekturaufwand sehr hoch ist, weiß um die Absurdität solcher Bestimmungen. Er oder sie denkt auch an die Phasen im Schuljahr, in denen sich neben allen anderen Dienstgeschäften auch die Korrekturen zusammenballen. Das Ministerium dagegen dachte nicht. Obwohl der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer der Behörde zuredete wie einem kranken Gaul, erwiesen sich die Beamten als beratungsresistent. Die Bestimmung wurde durchgesetzt. In der Zwischenzeit hat sie seltsame Blüten getrieben. Die Dreiwochenfrist wurde von Schulleitern oder ihren Unterlingern auf Fachbereichs- oder Stufenebene als absolute Norm hingestellt. Für viele Kolleginnen und Kollegen erwies sie sich als Antrieb zur Zwangsarbeit: Man korrigierte die Nächte durch, nur damit alles innerhalb der drei Wochen fertig wurde.

Umso mehr freut es uns, mitteilen zu können, was eigentlich selbstverständlich ist: Das alles ist gar nicht so eng, wie man von Seiten der Behörde (oder eher noch ihrer schulischen Repräsentanten) getan hatte. In ihrem Schreiben vom 20.10.2012 an den Personalrat der Gutenbergschule Wiesbaden stellte Kultusministerin Beer klar: „Hält eine Lehrkraft die Dreiwochenfrist ausnahmsweise wegen gehäufter Klausurtermine in Kombination mit hoher Klassen- und



Kursgröße und gegebenenfalls Prüfungszeiten nicht ein, bedeutet dies nicht zwangsläufig einen disziplinarrechtlichen Verstoß gegen die Pflicht zur gewissenhaften Amtsausübung. Allerdings ist jeder Beamte verpflichtet, sich mit allen Fähigkeiten und Kräften voll für die ihm übertragenen Aufgaben einzusetzen. Mängel der Dienstleistungen sind jedoch nach ständiger disziplinargerichtlicher Rechtsprechung nur pflichtwidrig bei ausgesprochener Widersetzlichkeit oder bewusster Gleichgültigkeit gegenüber konkreten Anforderungen und bei grober Nachlässigkeit, die im gegebenen Einzelfall voraussehbar zu erheblichen Nachteilen geführt hat, bzw. einem nachlässigen Gesamtverhalten mit einer nennenswerten Zahl von gewichtigen Arbeitsmängeln, die Ausdruck einer pflichtwidrigen DienstEinstellung oder sogar dienstfeindlichen Einstellung sind.“

Das klingt zwar immer noch recht rigide, geht aber in die richtige Richtung und zeugt von einer gewissen Wahrnehmung schulischer Realitäten. Wir nehmen mit Freude zur Kenntnis, dass die Ministerin sich als klüger erweist denn ihre Schulverwaltung. (Ein Landesschulamt gab es zu diesem Zeitpunkt zum Glück noch nicht.) Da wir ja meist nur meckern, stellen wir fest: Hier ist das Positive. Alle Kolleginnen und Kollegen, die das Damoklesschwert der Dreiwochenfrist über sich sahen, kann das beruhigen. Auch das ist das Positive: Der Schule wird es zugutekommen.

Krankheit von Angestellten und Beamten

Anfang des Jahres erhielten alle Schulleiter und Schulleiterinnen eine Rundverfügung des Staatlichen Schulamtes, in der auf die Vorlage von Attesten bei Krankmeldung hingewiesen wurde.

Fehlzeiten	Angestellte	Beamte
Weniger als 6 Wochen	Vorlage des Attestes an das SSA muss sofort erfolgen. Eine Dienstantrittsmeldung muss sofort nach Rückkehr aus der Krankheit dem SSA vorgelegt werden.	
Mehr als 6 Wochen	Vorlage des Attestes an das SSA muss sofort erfolgen. Eine Dienstantrittsmeldung muss sofort nach Rückkehr aus der Krankheit dem SSA vorgelegt werden.	Vorlage des Attestes an das SSA muss sofort erfolgen. Eine Dienstantrittsmeldung muss sofort nach Rückkehr aus der Krankheit vorgelegt werden.

(Auszug aus der Rundverfügung vom 8.1.2013 an die Schulleiter und Schulleiterinnen)

Beamte: Wenn man länger als 3 Kalendertage krank ist, muss ein ärztliches Attest vorgelegt werden. In Einzelfällen kann der Schulleiter auch früher ein Attest verlangen (siehe § 12 Absatz 1 Dienstordnung).

Angestellte: Laut Gesetz müssen Angestellte ihren Arbeitgeber unverzüglich informieren, wenn sie wegen Krankheit ausfallen. Spätestens am vierten Kalendertag muss eine entsprechende Bescheinigung des Arztes vorgelegt werden. Das Entgeltfortzahlungsgesetz räumt dem Arbeitgeber auch das Recht ein, schon früher eine solche Bescheinigung zu verlangen. Er kann also gleich am ersten Tag ein Attest (ohne Begründung) verlangen. Dazu gab es ein entsprechendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts Ende letzten Jahres.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass wir die **Schulbücher für unseren eigenen Gebrauch nicht mehr selbst bezahlen müssen!**

Wie der „Focus“ in seiner online- Ausgabe berichtet, begründet der 9. Senat des BAG sein Urteil (9 AZR 455/11) damit, dass ein Arbeitgeber grundsätzlich seinen Mitarbeitern notwendige Arbeitsaufwendungen ersetzen muss.

Das zuständige Bundesland hatte einen Lehrer mit seinem Erstattungswunsch hinsichtlich eines Schulbuches an den Schulträger verwiesen. Gleichzeitig stellten die Richter fest, dass der Kläger ohne das Schulbuch nicht ordnungsgemäß Mathematik unterrichten können. Die Kosten des Buches seien auch nicht Bestandteil der Vergütung.

Deswegen hat der Gesamtpersonalrat in der letzten Sitzung vor den Osterferien beim Staatlichen Schulamt angefragt, wie es mit künftigen Anträgen dieser Art umgehen wolle.

Weitere Informationen auch in dem „Focus“-Artikel: http://www.focus.de/schule/recht/nach-gerichtsurteil-lehrer-muessen-schulbuecher-nicht-selbst-bezahlen_aid_938198.html

Entfristung bei Kettenverträgen möglich!

Am 8. März 2013 hat das Arbeitsgericht Gießen der Klage einer Grundschullehrerin und GEW-Kollegin stattgegeben, die über zehn Jahre lang in einer Kette von 14 Arbeitsverträgen beim Land Hessen beschäftigt war. Das Land Hessen muss die Klägerin nun unbefristet beschäftigen. Die Klägerin verfügt über eine volle Lehramtsbefähigung und war die ganze Zeit über im Grundschulbereich eingesetzt. Die Arbeitsverträge erstreckten sich zunächst jeweils auf ein halbes Jahr und später auf ein ganzes Jahr. Geklagt hatte die Kollegin mit Unterstützung durch den GEW Rechtsschutz und sie wurde durch die Landesrechtsstelle der GEW vertreten.

Das Arbeitsgericht Gießen hat der Klage stattgegeben und in der mündlichen Urteilsbegründung festgestellt, dass es sich im Falle der Tätigkeit der Klägerin eindeutig um Dauerbedarf handele, der auch durch fest angestellte Lehrkräfte erbracht werden könnte. Das Land solle seine Praxis der Kettenverträge überdenken, weil der vorhandene Vertretungsbedarf ebenso gut durch fest angestellte Lehrkräfte abgedeckt werden könne. Bezogen hat sich das Arbeitsgericht Gießen auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.07.2012, die ebenso für Lehrkräfte gelten müsse.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig und wird unter dem Aktenzeichen 10 Ca 538/12 geführt.

Hinweise:

- Eine Entfristungsklage muss spätestens drei Wochen nach dem Ende des letzten Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsgericht eingereicht werden. Entfristet werden kann bei Erfolgsaussichten einer Klage das Arbeitsverhältnis mit dem jeweiligen Stundenumfang.
- Nach erfolgreicher Entfristung kann das Land Hessen als Arbeitgeber den Arbeitsort bestimmen.

Die Einstellungs Voraussetzungen für den Öffentlichen Dienst (Art. 33 Abs. 2 GG) sollten vorhanden sein (vollausgebildete Lehrkräfte).

Auftakt zur Tarif- und Besoldungsrunde 2013 in Hessen.

In der ersten Verhandlungsrunde zwischen den Gewerkschaften und dem Land Hessen hat der Innenminister am 1. Februar 2013 kein Angebot vorgelegt. Die Gewerkschaften fordern 6 5% mehr Gehalt. Zuvor hatte das Land die Urlaubsregelung des Tarifvertrags Hessen gekündigt. Sozialpädagogische Fachkräfte wären von einer Kürzung des Urlaubsanspruchs besonders betroffen. Darüber hinaus verlangen die Gewerkschaften die Aufnahme von Verhandlungen mit dem Ziel, die Möglichkeiten zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge einzuschränken. In Hessen wird die Tarifrunde am 15./16. April in eine entscheidende Verhandlungsrunde gehen.

An den Warnstreiks und Demonstrationen am 06. März beteiligten sich in Hessen gut 4.000 Kolleginnen und Kollegen.

In Frankfurt waren bei der GEW-Kundgebung auf dem Roßmarkt rund 500 Beschäftigte auf der Straße. Das Engagement der Kolleginnen und Kollegen aus den unteren Gehaltsstufen der Entgelttabelle des TV- Hessen, die besonders betroffen wären, ließ jedoch zu wünschen übrig!

Obwohl das Streikrecht ein Grundrecht ist (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz und Art. 29 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 4 der Hessischen Verfassung), waren es nur fünf Kolleginnen und ein Kollege aus Wiesbaden, die den Weg nach Frankfurt fanden.



Jede Kollegin und jeder Kollege darf sich an rechtmäßigen Streiks, zu denen seine Gewerkschaft aufgerufen hat, beteiligen! Benachteiligungen durch den Arbeitgeber wegen der Streikteilnahme sind verboten!

Unser „Scharnier zwischen Kultusministerium und Schule“, sprich das Landesschulamt, welches ja noch „präsidentenlos“ arbeiten muss, hat sogar schon vorausseilend am 5. März, trotz der personellen Sparbesetzung, auf den Warnstreik am Tag darauf (mit „Verhandlungs- und Fingerspitzengefühl“ und einer „Affinität zu Fragen des Bildungswesens“, wie es in der Stellenausschreibung für die/den Präsidentin/en heißt), reagiert: Alle 13 Staatlichen Schulämter wurden angewiesen, ihrerseits die Schulleiterinnen und Schulleiter Ihres Zuständigkeitsbereichs anzuweisen, dass diese ganz, ganz schnell die teilnehmenden Lehrkräfte (jeweils einzeln und Funktionsstelleninhaber gesondert) schriftlich melden. Da war man schnell!

Sieh einer an: Hin und wieder werden eben doch Prioritäten gesetzt!

Achtung! Zweifelhafte „Beratungsstelle“

Ein offenbar unseriöses Privat-Unternehmen aus Willich (Nordrhein-Westfalen) hat bei einigen Kolleginnen und Kollegen in unserem Schulamtsbezirk angerufen und angeboten, die Pensionsbezüge zu berechnen. Für diese „Leistung“ werden dann aber nicht unerhebliche Kosten in Rechnung gestellt.

Wir können daher nur dringend raten, sich auf nichts einzulassen und auf keinen Fall persönliche Daten an diese dubiose „Beamtenberatungsstelle für Pensionen“ zu übermitteln.

Wer sich die Pension ausrechnen lassen möchte, bekommt diese Leistung kostenlos auf Antrag beim Regierungspräsidium Kassel im Dezernat Versorgung. Näheres unter www.rp-Kassel.de