



USF

UNTERRICHTSUNTERSTÜTZENDE SOZIALPÄDAGOGISCHE FÖRDERUNG

Empfehlungen

zu den Richtlinien für „unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung (USF) zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags an Schulen in Hessen im Sinne der §§ 2 und 3 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG)“

Impressum

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt

Redaktion GEW Hessen

Monika Frobels, Angela Scheffels
Telefon: 069–971293-0 | Fax: 069–971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de | www.gew-hessen.de

Druck: gruendruck.de
Foto Umschlag: freepik.com



Mai 2018

A	Vorwort	5
B	Umgang mit der Richtlinie	8
	1 Zielsetzung und Anwendungsbereich	8
	2 Aufgaben der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung	11
	2.1 <i>Beratung</i>	12
	2.2 <i>Sozialpädagogische Gruppenarbeit, Projekte und Arbeit mit Schulklassen</i>	13
	2.3 <i>Innerschulische und außerschulische Vernetzung</i>	13
	2.4 <i>Offene Angebote für alle Schülerinnen und Schüler</i>	13
	3 Voraussetzungen	14
	3.1 <i>Konzeption</i>	14
	3.2 <i>Kooperation</i>	14
	4 Personalausstattung und Finanzierung	15
	5 Arbeitsrechtliche Regelungen.....	18
	5.1 <i>Inhaltliche Dokumentation und Arbeitszeitznachweis</i>	24
	5.2 <i>Schwerbehinderte Beschäftigte</i>	25
	6 Rechenschaftslegung und Evaluation	26
	7 Rechtliche Hinweise.....	27
	8 Verfahrensregeln	27
	8.1 <i>Abstimmung mit der zuständigen Schulaufsichtsbehörde</i>	53
	8.2 <i>Unterstützung und Fortbildung</i>	54
C	Merkblatt	59
D	Zusätzliche Informationen der GEW	29
E	Aufgabe der Schulpersonalräte	35
F	Aufgabe der Gesamtkonferenz/Schulkonferenz	36
G	Formulare und Anschriften	37
H	Text der Richtlinie – Auszug aus dem Amtsblatt	44
I.	Hessisches Schulgesetz §§ 2 und 3	59
J.	TV-H §§ 6 und 7	63

A Vorwort

Die GEW begrüßt es, dass alle Schulen durch die vorliegende Richtlinie die Option haben, in ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag durch sozialpädagogische Fachkräfte (Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Erzieher und Erzieherinnen) unterstützt zu werden. Der Bedarf der Schulen in dieser Hinsicht besteht seit langem. Die Erfahrungen im Bereich der Teamarbeit zwischen Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften als Beschäftigte des Landes Hessen im Unterricht z. B. in Eingangsstufen und in Förderschulen sind ausgesprochen positiv, die Multiprofessionalität wirkt sich günstig für die Schülerinnen und Schüler wie auch für die Kolleginnen und Kollegen aus.

Für alle Schulen wäre, besonders auch im Hinblick auf Inklusion, eine gesonderte Zuweisung von Planstellen für sozialpädagogische Fachkräfte wünschenswert. Die Möglichkeit der Besetzung der Hälfte der freien Lehrerstellen, die rechnerisch über die 100% Lehrerversorgung (Grundunterrichtsversorgung) hinausgehen, oder über den Sozialindex ist für die GEW nicht zufriedenstellend.

Der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium (HPRLL) hat mit dem Hessischen Kultusministerium (HKM) über Monate um Arbeitsinhalte, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der sozialpädagogischen Fachkräfte in der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung (USF) gerungen. Ein Kompromiss konnte erst durch eine Einigungsstelle erreicht werden. In der GEW-Fraktion im HPRLL sind im Unterschied zum HKM Kolleginnen und ein Kollege mit sozialpädagogischer Kompetenz vertreten. Die Fachgruppe sozialpädagogische Berufe und das Referat Sozialpädagogik der GEW Hessen haben mit Fachkompetenz und gewerkschaftlichem Engagement Verbesserungsvorschläge zum Richtlinienentwurf eingebracht.

Sozialpädagogische Fachkräfte, die in USF eingesetzt sind, arbeiten nicht nach Pflichtstundenverordnung sondern nach der gesetzlichen Vorgabe des Tarifvertrages Hessen (TV-H). Das HKM hatte zunächst keine der Arbeitsrealität an Schule angepasste Aufteilung der tariflich festgelegten

Arbeitszeit von 40 Stunden vorgesehen (vgl. Pflichtstundenverordnung). Der HPRLL konnte erreichen, dass sozialpädagogische Fachkräfte in der USF zwei Drittel ihrer tariflichen Wochenarbeitszeit für die unmittelbare pädagogische Tätigkeit mit Schülerinnen und Schülern einsetzen und ein Drittel für außerunterrichtliche Tätigkeiten gemäß den Aufgaben der Dienstordnung (z.B. Konferenzen, Teambesprechungen, Elternarbeit u.v.m.) und Vor- und Nachbereitung.

Der Vorstoß des HKM, die gesamte Arbeitszeit für eine kleine Gruppe von Beschäftigten in Form von Präsenzzeit an der Schule zu etablieren, konnte vom HPRLL eingegrenzt werden. Vor- und Nachbereitung unterliegt nicht der Präsenzzeit. Es fehlen an den Schulen bekanntlich ungestörte individuelle Arbeitsplätze mit PC und abschließbaren Schränken, sowie Pausenräume, die den tariflichen Anforderungen genügen.

Der HPRLL hat nach einer schwierigen Auseinandersetzung durchgesetzt, dass in der Richtlinie ausdrücklich erwähnt wird, dass die „Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ gültig ist. Die Dienstordnung beschreibt die Rechte und Pflichten der Beschäftigten des Landes in den Schulen und sichert die Teilhabe und Einflussmöglichkeit der sozialpädagogischen Fachkräfte in den Konferenzen und Gremien der Schule.

Die Beschreibung der Tätigkeitsmerkmale der USF kann nur als Sammlung möglicher Aufgaben verstanden werden, die keinesfalls alle von ein- und derselben sozialpädagogischen Fachkraft geleistet werden können. In diesem Zusammenhang sieht es die GEW sehr kritisch, wenn sich Schulen eine USF-Stelle „teilen“. Die Schulpersonalräte sind gefordert, ein besonderes Augenmerk auf die USF-Kräfte zu haben, die vereinzelt und mit besonderen Arbeitsbedingungen an den Schulen tätig werden und nach den Kriterien des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) zu vertreten sind.

Teil der Richtlinie ist ein Merkblatt. Die GEW begrüßt die dort beschriebenen Abgrenzungen zu anderen sozialpädagogischen Berufsfeldern, insbesondere dem der Schulsozialarbeit. Diese Abgrenzungen sind hilfreich,

um ein schulinternes Konzept für USF zu entwickeln. Die GEW weist nachdrücklich darauf hin, dass es für die sozialpädagogischen Fachkräfte zu keinen unprofessionellen Rollenvermischungen kommen darf. Schulsozialarbeit und sozialpädagogische Teamarbeit mit Lehrkräften im Unterricht als Arbeitsgebiet einer einzigen Person wäre eine solche unprofessionelle Rollenüberschneidung. Schulsozialarbeit bietet den Schülerinnen und Schülern Beratung und Unterstützung, muss unabhängig sein und unbelastet von anderen Teamkonstellationen der sozialpädagogischen Fachkräfte mit den Lehrkräften. Sie gilt als originäre Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe und fällt in die Zuständigkeit der Schulträger (Städte und Landkreise). Die GEW kritisiert die Antwort des Kultusministers im Hessischen Landtag auf eine Anfrage zur Schulsozialarbeit in Hessen, die die klare Abgrenzung der Richtlinie an dieser Stelle aufweicht. Die GEW betont, dass der Wortlaut der Richtlinie verbindlich ist.

Angela Scheffels, Moni Frobels

B Umgang mit der Richtlinie

für „unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung (USF) zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags an Schulen in Hessen im Sinne der §§ 2 und 3 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG)“ („unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung“)

Erlass vom 1. August 2014

I.3.1 – 950.430.002 - 00015

Gült. Verz. Nr. 7200

1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

„Das Hessische Kultusministerium ermöglicht hessischen Schulen, Angebote zur „unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung (USF) zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags i. S. der §§ 2 und 3 HSchG“ durchzuführen und zu finanzieren.

Unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung (USF) stellt ein eigenständiges Angebot in der Schule dar mit dem Ziel, Schülerinnen und Schüler im Vor- und Nachmittagsbereich in ihrer allgemeinen und schulischen Entwicklung zu begleiten, zu unterstützen, ihre sozialen Kompetenzen zu stärken und ggf. individuell zu fördern.

Entsprechend soll der Schwerpunkt der Tätigkeit auf der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern liegen. Dabei kooperiert die für unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung zuständige Fachkraft mit Lehrkräften, Eltern, anderen Bildungsinstitutionen sowie Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und Trägern der freien Jugendhilfe.“(Richtlinie Punkt 1, Absatz 2 und 3)

Die Begrifflichkeit „unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung“ legt den Schwerpunkt der Tätigkeit fest. In erster Linie geht es darum, Schülerinnen und Schüler gemeinsam mit den Lehrkräften im multiprofessionellen Team im Unterricht zu fördern, stärken und unterstützen und in ihrer schulischen Entwicklung zu begleiten. Die GEW rät, die USF-Kräfte in nicht mehr als drei Klassen einzusetzen, damit weder die Stundenkontingente für die Klassen zu gering sind, noch die sozialpädagogischen Fachkräfte überlastet werden. Die sozialpädagogische Fachkraft organisiert und verantwortet ihre Tätigkeit selbst. Maßstab ist dabei das Konzept der Schule, bei dem der Personalrat zu beteiligen und

das die Gesamtkonferenz beschließen muss (siehe auch Punkt E Aufgaben der Personalräte und Punkt F Aufgaben der Gesamtkonferenz) .

„Die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung ersetzt nicht die soziale Arbeit der Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe nach dem Sozialgesetzbuch (SGB VIII), sondern ergänzt und vernetzt diese Bereiche.“ (Richtlinie, Punkt 1, Absatz 4)

Die GEW verweist auf das **Merkblatt** (Punkt C). Die dort beschriebenen Abgrenzungen zu anderen sozialpädagogischen Berufsfeldern, insbesondere dem der Schulsozialarbeit sind wesentlich für das Gelingen von USF. Diese Abgrenzungen sind auch hilfreich, um ein schulinternes Konzept für USF zu entwickeln. Die GEW weist nachdrücklich darauf hin, dass es für die sozialpädagogischen Fachkräfte zu keinen unprofessionellen Rollenvermischungen kommen darf. Schulsozialarbeit und sozialpädagogische Teamarbeit mit Lehrkräften im Unterricht als Arbeitsgebiet einer einzigen Person wäre eine solche unprofessionelle Rollenüberschneidung. Schulsozialarbeit bietet den Schülerinnen und Schülern Beratung und Unterstützung, muss unabhängig sein und unbelastet von anderen Teamkonstellationen der sozialpädagogischen Fachkräfte mit den Lehrkräften. Schulsozialarbeit gilt als originäre Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe und fällt in die Zuständigkeit der Schulträger (Städte und Landkreise). Kooperation und Vernetzung sind grundsätzliche Merkmale sozialpädagogischer Arbeit.

Die GEW begrüßt, dass in Anlage 3 der Richtlinie (Punkt H) geeignete sozialpädagogische Fachberufe, die für USF in Frage kommen, detailliert aufgelistet werden.

„Unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung kann die Probleme von Schülerinnen und Schülern aufgreifen und Unterstützungsangebote in der Schule entwickeln. Sie hat die Aufgabe, entsprechend der Entwicklung des Schulprofils und der Schulkultur die Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler zu unterstützen.“

Die Angebote und Leistungen der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung im Sinne dieser Richtlinie richten sich an alle Schülerinnen und Schüler in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften und Eltern. Sie dienen der Verbesserung der

Integration von Unterricht in das Erziehungs- und Bildungskonzept der jeweiligen Schule, wie es im Schulprogramm niedergelegt ist, orientieren sich an den Lebens- und Lernbedürfnissen der Schülerinnen und Schüler und fördern deren soziale Integration, Selbständigkeit und Eigenverantwortung.“(Richtlinie Punkt 1, Absatz 5 und 6)

Die Formulierung „Die Angebote und Leistungen der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung im Sinne dieser Richtlinie richten sich an alle Schülerinnen und Schüler in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften und Eltern“ muss in dem Sinn verstanden werden, dass grundsätzlich kein Teil der Schulgemeinde von USF ausgeschlossen ist. Die Formulierung bedeutet aber nicht, dass eine sozialpädagogische Fachkraft alle Schülerinnen und Schüler einer Schule sozialpädagogisch begleiten kann, oder Arbeitsanweisungen von Lehrkräften oder Eltern entgegenzunehmen hat (siehe dazu auch: 5. Arbeitsrechtliche Regelungen, Absatz 5 und 6 der Richtlinie).

„Die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung eröffnet Möglichkeiten, die Bildungschancen von Schülerinnen und Schülern zu verbessern und auszuweiten, deren Interessen zu stärken und zu fördern und die Kooperation der Schülerinnen und Schüler untereinander sowie zwischen Schülerschaft und Lehrkräften zu verbessern. Sie geht dabei insbesondere auf Heterogenität und Vielfalt ein und kooperiert mit außerschulischen Angeboten.

Die Einzelschule soll damit gestärkt werden ihren Bildungs- und Erziehungsauftrag vor Ort unter Beachtung ihrer schulspezifischen und regionalen Bedürfnisse gestalten zu können. Daneben werden den Schulen weiterhin Ressourcen aus Sonderzuweisungen von Landesprogrammen (wie z.B. ganztägige Angebote oder Migrantenförderung) oder anderen Maßnahmen (wie z.B. Fachberatung, schulübergreifende Projekte) bereitgestellt, um landesweit strategisch die schulischen Entwicklungsbedarfe aufgrund von Vorgaben des Hessischen Kultusministeriums zu unterstützen.“ (Richtlinie, Punkt 1, Absatz 7 und 8)

Die GEW weist darauf hin, dass USF kein Ersatz für sonderpädagogische Förderung durch Lehrkräfte in der inklusiven Beschulung ist. Sie ersetzt nicht eine Doppelbesetzung durch Lehrkräfte. Sie ersetzt auch nicht die Doppelbesetzung durch sozialpädagogische Fachkräfte mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung, heilpädagogischer Ausbildung oder therapeutischer Qualifikation bei der inklusiven Beschulung oder

der Beschulung in Förderschulen von Schülerinnen mit geistigen, körperlichen und motorischen sowie mehrfachen Behinderungen (siehe Merkblatt der Richtlinie; siehe auch „Richtlinien für die Tätigkeit sozialpädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und an Schulen mit Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung und an allgemeinen Schulen mit inklusiver Beschulung in diesen Förderschwerpunkten“, ABl. I/2015).

2 Aufgaben der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung

„Die verschiedenen Schulformen und stufen haben die unterschiedlichsten Bedarfe zur Erreichung des Bildungs- und Erziehungsauftrags. Daher können z.B. sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schülerinnen und Schüler im Vormittags- und Nachmittagsbereich sowie bei schulischen Veranstaltungen in den Ferien im Rahmen des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule im Hinblick auf ihre aktive Teilnahme am unterrichtlichen Angebot fördern und arbeiten mit denjenigen, die während des Unterrichtsverlaufs besonderer Zuwendung bedürfen. Sie unterstützen die Lehrkraft bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung und der Gestaltung von individualisierendem Unterrichtsmaterial oder durch besondere pädagogische Hilfestellungen bei der Bewältigung der Anforderungen an Aufmerksamkeit und Mitarbeit.“ (Richtlinie, Punkt 2)

Die GEW verweist auf die §§ 2 und 3 Hessisches Schulgesetz (Punkt 1), auf den sich die Richtlinie bezieht. Die GEW merkt an, dass in § 2 (1) nur Lehrerinnen und Lehrer erwähnt werden. Es fehlen die sozialpädagogischen Fachkräfte, für die sowohl der Bildungs- und Erziehungsauftrag (§ 2) als auch Grundsätze für die Verwirklichung (§ 3) verbindlich sind. Sozialpädagogische Fachkräfte und Lehrkräfte haben einen gemeinsamen Erziehungs- und Bildungsauftrag, den sie in ihrer jeweiligen Profession eigenverantwortlich ausüben.

Die GEW weist darauf hin, dass klassische Ferienbetreuung der Schülerinnen und Schüler nicht aus den §§ 2 und 3 Hessisches Schulgesetz abzuleiten ist, sondern unter die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe nach SGB fällt. Die Kommunen und Kreise stellen Angebote und dafür

qualifiziertes Personal.

Die GEW weist darauf hin, dass schulische Veranstaltungen von der Gesamtkonferenz beschlossen werden müssen und mit dem Schulprogramm übereinstimmen sollen. USF-Kräfte sind Mitglied der Gesamtkonferenz mit allen Rechten. Sie sollten vor allem gehört werden bei Projekten, die ihren Arbeitsbereich betreffen.

Sozialpädagogische Fachkräfte können aus Sicht der GEW z.B. nicht zur Teilnahme an Osterferiencamps verpflichtet werden, da die Teilnahme dort ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgt.

Vorstellbar ist z. B. ein Einsatz in den Ferien nach Profil 3 der Richtlinie für Ganztagschulen. Zu bedenken ist dabei unbedingt, dass die USF-Kräfte während der Unterrichtswochen mehr als ihre tariflich vereinbarte Arbeitszeit arbeiten. Damit arbeiten sie den Teil der Schulferien ein, der über ihrem gesetzlichen Urlaubsanspruch liegt. Sollte ein Kollegium tatsächlich ein Ferienprojekt beschließen, bedeutet das konkret, dass die Arbeitszeit der USF-Kraft und damit ihre Verfügbarkeit während der Schulwochen entsprechend reduziert wird.

Ein Schwerpunkt der sozialpädagogischen Arbeit nach dieser Richtlinie ist, Schülerinnen und Schüler hinsichtlich ihrer aktiven Teilnahme am unterrichtlichen Angebot zu fördern und mit denjenigen zu arbeiten, die während des Unterrichtsverlaufs besonderer Zuwendung bedürfen. Die GEW weist darauf hin, dass das nicht die Lehrkräfte von eben diesen Aufgaben entbindet. Keineswegs darf diese Aufgabenbeschreibung so verstanden werden, dass besondere pädagogische Herausforderungen an die USF-Kräfte delegiert werden können. Hier geht es um multiprofessionelle Teamarbeit zwischen Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften mit kooperativen Absprachen auf Augenhöhe bei persönlicher Verantwortung der eigenen Profession. (siehe auch 3.2 und 4)

„Die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung umfasst ferner die folgenden vier Arbeitsfelder:

2.1 Beratung

Dazu gehören u. a. die Beratung von Eltern in Erziehungsfragen, die Beratung von Lehrkräften in Bezug auf sozialpädagogische Themen, die Entwicklung von Präventionskonzepten, Unterstützung bei der Ausgestaltung einer Erziehungsvereinbarung

nach § 100 Abs. 2 HSchG, bei der Erstellung eines individuellen Förderplans nach §§ 6 und 77 der Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses, die Information über andere Hilfsangebote sowie Unterstützung bei der Entwicklung einer guten Schulkultur.

2.2 Sozialpädagogische Gruppenarbeit, Projekte und Arbeit mit Schulklassen

Gegebenenfalls in Abstimmung und in Kooperation mit außerschulischen Partnern in den im folgenden genannten Bereichen kann die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung tätig werden im Bereich des Sozialen Lernens, der Mitbestimmung und Selbstverantwortung, des Trainings sozialer Kompetenz, der Demokratieerziehung, der Gewaltprävention, der Suchtprophylaxe, bei Konflikten in Verbindung mit Ausbildungs- und Ausbildungsvorbereitungssituationen sowie bei Konflikten innerhalb der Schule (z.B. in Klassen).

2.3 Innerschulische und außerschulische Vernetzung

Insbesondere kann die Schule mit außerschulischen Bildungsträgern und -orten, mit Vereinen und Trägern der öffentlichen Jugendhilfe sowie mit Trägern der freien Jugendhilfe zusammenarbeiten.

2.4 Offene Angebote für alle Schülerinnen und Schüler

Zur Erfüllung ihres Auftrags kann die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung in Abstimmung mit dem pädagogischen Konzept der Schule eigene Angebote machen, die die Projekte, Arbeitsgemeinschaften und Ganztagsangebote der Schule ergänzen oder unterstützen. Dabei folgt die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung der Leitidee einer an Stärken orientierten Pädagogik.“ (Richtlinie, Punkt 2.1 bis 2.4)

Die GEW kritisiert die Formulierung

„Die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung umfasst ferner die folgenden vier Arbeitsfelder...“

Die Beschreibung der Arbeitsfelder der USF kann nur als Sammlung möglicher Aufgaben verstanden werden, die keinesfalls alle von ein- und derselben sozialpädagogischen Fachkraft geleistet werden können. Insofern können nicht grundsätzlich die unter 2.1 bis 2.4 beschriebenen Aufgaben zu denen unter 2. dazu kommen. Die Richtlinie hinterlässt den Eindruck, als habe das HKM ein sozialpädagogisches Wunschprogramm zusammengestellt.

In diesem Zusammenhang sieht es die GEW sehr kritisch, wenn sich Schulen eine USF-Stelle „teilen“. Die Schulpersonalräte sind gefordert, ein besonderes Augenmerk auf die USF-Kräfte zu haben, die vereinzelt und mit besonderen Arbeitsbedingungen an den Schulen tätig werden und nach den Kriterien des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) zu vertreten sind.

3 Voraussetzungen

3.1 Konzeption

Schulen, die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung einrichten wollen, erarbeiten hierfür im Rahmen ihrer Schulprogrammarbeit eine Konzeption und evaluieren die Umsetzung. Bei der Umsetzung streben sie eine Kooperation mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe und gegebenenfalls einem Träger der freien Jugendhilfe an. Im Rahmen des Schulprogramms sind der Zusammenhang und die Verschränkung dieser Konzeption mit dem Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule herzustellen.

Die Angebote der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung können nach Art und Umfang für einzelne Altersgruppen von Schülerinnen und Schülern unterschiedlich gestaltet und je nach Schulform, stufe und Profil der Schule unterschiedlich verbindlich sein. Dabei ist auf eine angemessene Breite des Angebots zu achten.

3.2 Kooperation

Zur Umsetzung der Aufgaben der Schule wie der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung ist eine kontinuierliche Kooperation von Schulleitung, Lehrkräften, sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie gegebenenfalls Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und Trägern der freien Jugendhilfe notwendig.“ (Richtlinie, Punkt 3.1 und 3.2)

Der HPRLL hat in seinen zahlreichen Erörterungen mit dem HKM dahingehend argumentiert, diese weitere konzeptionelle Arbeit der Schule zu ersparen. Aus Sicht des HPRLL hätte USF mit bereits bestehenden Schulprogrammen begründet werden können.

Die unter 3.2 beschriebene Kooperation verdeutlicht, dass es hier um Zusammenarbeit in pädagogischen Teams geht und nicht um das Delegieren pädagogischer Herausforderungen an sozialpädagogische Fach-

kräfte (siehe dazu auch Punkt 2 und Punkt 4, erster Absatz).

Die GEW weist darauf hin, dass eine Kooperation mit Trägern der freien Jugendhilfe nur „gegebenenfalls“ zu leisten ist.

4 Personalausstattung und Finanzierung

„Die im Rahmen der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung tätigen sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die Lehrkräfte in ihrer Erziehungs- und Unterrichtsarbeit oder übernehmen sonstige Aufgaben in der Lerngruppe oder mit der einzelnen Schülerin oder dem einzelnen Schüler eigenständig im Rahmen des dazu erteilten Auftrags durch die Schulleiterin oder den Schulleiter. Sie arbeiten mit den Lehrkräften im Team zusammen.“ (Richtlinie, Punkt 4, Absatz 1)

Grundsätzlich haben Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte einen gemeinsamen pädagogischen Auftrag nach §§ 2 und 3 Hessisches Schulgesetz, den sie entsprechend ihrer Profession ausfüllen und verantworten. Die einzelne Lehrkraft ist gegenüber der sozialpädagogischen Fachkraft nicht weisungsbefugt. Gemäß der Dienstordnung ergehen Weisungen sowohl für Lehrkräfte als auch für sozialpädagogische Fachkräfte nur von der Schulleiterin oder dem Schulleiter (siehe auch Punkt 2. und 3.2). Falls es dennoch Konflikte gibt, z.B. wenn die Lehrkraft erwartet, dass die sozialpädagogische Fachkraft die schwierigsten Schülerinnen und Schüler betreut mit dem Auftrag Störungen fernzuhalten und darüber kein Einvernehmen im Team herrscht, ist der Schulleiter bzw. die Schulleiterin zu beteiligen, der auf der Grundlage von Beschlüssen der Gesamtkonferenz handelt. Grundsätzlich kann bei Konflikten immer die Hilfe des Schulpersonalrates gesucht werden. Selbstverständlich sind auch der HPRLL und die GEW bei grundsätzlichen Fragen der Umsetzung dieser Richtlinie ansprechbar.

„Alle Schulen können auf der Hälfte ihrer freien Lehrerstellen, die über die 100%ige Lehrerversorgung (Grundunterrichtsversorgung) hinausgehen, sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher, sowie Personen mit gleichwertigen Studienabschlüssen und beruflichen Voraussetzungen, siehe Anlage 3) beschäftigen. Die Zuweisung aus dem Sozialindex kann in vollem Umfang für diesen Zweck verwendet werden.“ (Richtlinie, Punkt 4, Absatz 2)

Die GEW begrüßt es, dass alle Schulen durch die vorliegende Richtlinie die Option haben, in ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag durch sozialpädagogische Fachkräfte (Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Erzieher und Erzieherinnen) unterstützt zu werden. Der Bedarf der Schulen in dieser Hinsicht besteht seit langem. Die Erfahrungen im Bereich der Teamarbeit zwischen Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften als Beschäftigte des Landes Hessen im Unterricht z. B. in Eingangsstufen und in Förderschulen sind ausgesprochen positiv, die Multiprofessionalität wirkt sich günstig für die Schülerinnen und Schüler wie auch für die Kolleginnen und Kollegen aus.

Für alle Schulen wäre eine gesonderte Zuweisung von Planstellen für sozialpädagogische Fachkräfte wünschenswert. Die Möglichkeit der Besetzung der Hälfte der freien Lehrerstellen, die rechnerisch über die 100% Lehrerversorgung hinausgehen, oder über den Sozialindex ist für die GEW nicht zufriedenstellend.

„Sollte eine Schule allein nicht über ausreichende Lehrstellenanteile für die Einstellung einer sozialpädagogischen Mitarbeiterin oder eines sozialpädagogischen Mitarbeiters verfügen, so können auch mehrere Schulen eine Einstellung gemeinsam durchführen, wenn die Schulen ein gemeinsames Konzept zur Aufteilung des Einsatzes der sozialpädagogischen Fachkraft erstellt haben.“ (Richtlinie Punkt 4, Absatz 3)

Die Beschreibung der Tätigkeitsmerkmale der USF kann nur als Sammlung möglicher Aufgaben verstanden werden, die keinesfalls alle von ein- und derselben sozialpädagogischen Fachkraft geleistet werden können. In diesem Zusammenhang sieht es die GEW sehr kritisch, wenn sich Schulen eine USF-Stelle „teilen“. Die Schulpersonalräte sind gefordert, ein besonderes Augenmerk auf die USF-Kräfte zu haben, die vereinzelt und mit besonderen Arbeitsbedingungen an den Schulen tätig werden und nach den Kriterien des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) zu vertreten sind.

„Die Einstellung auf diese Personalplanstellen erfolgt entsprechend in Anwendung der Regelungen des Einstellungserlasses zum schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahren. Darüber hinaus soll auch die Auswahl über ein Ranglistenverfahren möglich sein, frühestens jedoch ab dem 01. 08. 2015.“

Für eine befristete Beschäftigung können Schulen, die dies in ihrem Schulprogramm als Aufgabe ausgewiesen haben, zudem zur Finanzierung der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung im Sinne dieses Erlasses im Rahmen des „Kleinen Schulbudgets“ Einsparungen aus ihren Teilbudgets und bereits gebildete Rücklagen aus Vorjahren verwenden.

Schulen des „Großen Schulbudgets“ können darüber hinaus zu diesem Zweck Mittel aus nicht besetzten Personalstellen kapitalisieren und somit befristete oder auch unbefristete Arbeitsverträge schließen oder aus Mitteln des Sozialindex einsetzen, wenn die einzelne Schule dies in ihrem Schulprogramm als Aufgabe ausgewiesen hat. Die entsprechenden Arbeitsverträge mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind je nach dem Grad der Selbstständigkeit der Schule durch das Landesschulamt/ Staatliche Schulämter oder durch die Schule selbst (SES/SBS) zu schließen.

Schulen, die weder die Instrumente des Kleinen oder Großen Schulbudgets nutzen, können keine Mittel aus Teilbudgets zur Finanzierung einsetzen.“

„Es gelten die Regelungen der Zuständigkeitsanordnung in arbeitsrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des hessischen Kultusministeriums sowie der Zuständigkeitsverordnung in beamtenrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des hessischen Kultusministeriums in der jeweils gültigen Fassung.“ (Richtlinie, Absatz 4 bis 8)

Vor der Entscheidung über die Ausschreibung ist die Gesamt- und Schulkonferenz im Rahmen des Schulprogramms zu befassen.
Nicht zu vergessen ist die Personalratsbeteiligung (siehe Punkt E).

Die Eingruppierung regelt der Erlass zur „Vergütung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen nach BAT“ (Eingruppierungserlass – ABl. I I/2008 i.d.F.ABl. 3/2014).

Die Zuständigkeitsanordnung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten findet sich im Staatsanzeiger Nr. 52/2012.

5 Arbeitsrechtliche Regelungen

„Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für tarifbeschäftigte sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt sich nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-H und beträgt derzeit 40,0 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit der sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Unterrichtswochen ergibt sich aus der Differenz der Jahresarbeitszeit und dem jährlichen Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung der unterrichtsfreien Zeit während der Schulferien. Tätigkeiten während der Schulferien sind entsprechend zu berücksichtigen. Die wöchentliche Arbeitszeit ist, abzüglich der Zeit für Vor- und Nachbereitung (s. Anlage I), grundsätzlich als Präsenzzeit in der Schule zu leisten, soweit nicht die Wahrnehmung der Aufgaben nach Punkt 2 der Richtlinie eine Tätigkeit außerhalb der Schule notwendig macht.“ (Richtlinie, Punkt 5, Absatz 1)

Die §§ 6 und 7 des TV-H sind im Anhang zu finden (Punkt J).

In den TV-H übergeleitete sozialpädagogische Fachkräfte haben bis einschließlich Jahrgang 1969 einen Urlaubsanspruch von 33 Tagen (TVÜ-H § 15, Absatz 5). Die übrigen Kolleginnen und Kollegen haben 30 Tage Urlaub (siehe § 26 TV-H).

Die unterrichtsfreie Zeit in den Schulferien übersteigt jedoch den zustehenden Erholungsurlaub. Daher wird diese „überschreitende Zeit“ auf die wöchentliche Arbeitszeit außerhalb der Schulferien draufgerechnet. Hieraus ergibt sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (siehe Anlage I). Gemessen wird diese Arbeitszeit in Zeitstunden, und nicht wie bei den Lehrkräften, in Pflichtstunden (Unterrichtsstunden).

Der HPRLL hatte bis hin zu einer Einigungsstelle erfolgreich dafür gekämpft, die Einführung einer kompletten Präsenzzeit für USF-Kräfte zu verhindern, denn damit wäre ein Einfallstor für den gesamten Schulbereich geöffnet worden.

Der Teil, der die unmittelbare pädagogische Arbeit mit Schülerinnen und Schülern im Unterricht betrifft (PA), Konferenzen und Mitarbeit in schulischen Gremien (KO), sowie schulische Veranstaltungen ohne Schüler (SU), verlangt sowieso nach schulischer Präsenz. Die Gegebenheiten der Schulen lassen darüber hinaus kein sinnvolles Arbeiten in den Schulen zu. Es gibt keine adäquaten Arbeitsplätze mit PC und abschließbaren Schränken oder Pausenräume, die den tariflichen Anforderungen entsprechen. Außerdem sind für USF umfangreiche Recherchen, Materialien

etc. nötig, die nicht alle in der Schule gelagert werden können. Die GEW weist darauf hin, dass zahlreiche der unter 2. aufgeführten Aufgabenbereiche nicht mit schulischer Präsenz vereinbar sind. Die GEW begrüßt, dass der HPRL durchsetzen konnte, dass Vor- und Nachbereitungszeit (= AT, wie sonstige Tätigkeiten, die nicht unmittelbare Arbeit mit Schülerinnen und Schülern ist) von der Präsenzzeit ausgenommen ist. Das verhindert die Allverfügbarkeit der USF-Kräfte mit der Gefahr, dass sie als Springer und Lückenbüßer für die personellen Probleme an Schulen Lösungen finden sollen und die Vorbereitung letztlich in der Freizeit stattfinden müsste.

Generell gilt für die Regelung der Ausgestaltung der täglichen Arbeitszeit die Mitbestimmung des Personalrates:

§ 74 Hessisches Personalvertretungsgesetz

(1) Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über

...

9. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage

➤ **7 Tage in den Ferien pauschal anerkannt**

„Tätigkeiten in der unterrichtsfreien Zeit während der Schulferien, wie Fortbildung, Konferenzen, Vor- und Nachbereitung sowie Arbeiten im Zusammenhang mit der Förderplanung, sind bei vollem Stellenumfang in der Höhe von sieben Arbeitstagen pro Jahr pauschal bereits in die wöchentliche Arbeitszeitverpflichtung gemäß Anlage 1 eingerechnet. Übersteigen Tätigkeiten in den Schulferien sieben Tage, ist der Nachweis aller Tätigkeiten in den Ferien vorzunehmen. Ansonsten ist die über dem Urlaubsanspruch liegende unterrichtsfreie Zeit während der Schulferien durch die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.“ (Richtlinie, Punkt 5, Absatz 2).

Das HKM geht davon aus, dass alle sozialpädagogischen Fachkräfte während der Schulferien im Umfang von 7 Arbeitstagen arbeiten (bspw. Konferenz am Ende der Schulferien, Vor- und Nachbereitung des Schuljahres, Teambesprechungen, Materialverwaltung, Schulorganisation, Umzüge in andere Klassenräume u.v.m.) Sollten die Tätigkeiten in den Ferien mehr als 7 Tage umfassen, müssen diese und auch die sieben Tage dokumentiert werden (siehe Anlage Arbeitszeitznachweis).

► **Urlaub**

„Der **Erholungsurlaub** ist während der Schulferien zu nehmen. Werden sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so haben sie dies unverzüglich gegenüber der Schulleiterin oder dem Schulleiter anzuzeigen. Gleiches gilt für den Zeitpunkt der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage werden auf den Urlaub nicht angerechnet. Entsprechende Urlaubstage sind zunächst im Umfang der oben genannten sieben Arbeitstage ebenfalls in den Schulferien zu nehmen. Bezüglich des die sieben Arbeitstage übersteigenden Teils des wegen Krankheit nicht angerechneten Urlaubs findet ein Ausgleich während der Unterrichtswochen - ggf. auch durch Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit - statt.“ (Richtlinie, Punkt 5, Absatz 3)

Der tarifliche Urlaubsanspruch ist festgelegt (s. Anlage I der Richtlinie). Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Wir empfehlen dringend, den Urlaub zu beantragen (siehe Antragsmuster, Punkt G). Das ist im Krankheitsfall von entscheidender Bedeutung (siehe auch unter „Krankheit“, Punkt D). Es ist sinnvoll, Urlaub nicht en bloc zu beantragen, sondern z. B. auch die Brückentage zu nutzen und innerhalb der Schulferienzeiten bedarfsgerecht zu verteilen. Die GEW empfiehlt, den Urlaub für das Kalenderjahr zu beantragen (siehe § 26 TV-H).

Zwischen HKM und HPRLL ist unstrittig, dass durch das „Umlegen“ der unterrichtsfreien Zeiten während der Schulferien auf die Arbeitszeit in den Unterrichtswochen die kompletten Schulferien arbeitsfreie Zeit sind. Das heißt, wenn die Ferien vorgearbeitet werden, ist die tariflich vereinbarte Arbeitszeit bereits erbracht. In den Ferien ist dann frei! (siehe aber auch oben, „7 Tage“) Arbeitet eine sozialpädagogische Fachkraft über die 7 Tage hinaus in den Ferien, reduziert sich ihre Wochenarbeitszeit während der Unterrichtswochen entsprechend (siehe auch „Richtlinie für ganztägig arbeitende Schulen“, Profil 3, ABl. I 1/201 I).

► **Bildungsurlaub**

Grundsätzlich steht jeder und jedem Beschäftigten bezahlter Bildungsurlaub zu, der innerhalb der Schulferien genehmigt werden muss, in der Unterrichtszeit genehmigt werden kann. Der Bildungsurlaub kann – wenn er in einem Jahr nicht genommen werden konnte – auf das Folgejahr übertragen werden, das muss vor Ablauf des Jahres bei der Schulleitung beantragt werden. Bildungsurlaub, der beansprucht wurde,

ist folgerichtig ein Zeitraum, der – wie der Jahresurlaub – nicht „eingearbeitet“ werden muss.

Das Gesetz zum Bildungsurlaub regelt den Anspruch und die Umsetzung.

➤ **Zeit pädagogischer Arbeit mit Schülerinnen und Schülern (PA)**

„Für die unmittelbare pädagogische Arbeit mit Schülerinnen und Schülern (im Rahmen der unter Abschnitt 2 dieser Richtlinie aufgeführten Tätigkeiten) setzen sozialpädagogische Fachkräfte zwei Drittel ihrer Gesamtarbeitszeit ein. Der übrige Anteil der Arbeitszeit entfällt auf Vor- und Nachbereitung und sonstige Tätigkeiten, die nicht unmittelbare pädagogische Arbeit mit Schülerinnen und Schülern sind.“ (Richtlinie, Punkt 5, Absatz 4)

Diese Kernarbeitszeit ist auf zwei Drittel der Arbeitszeit festgelegt. PA umfasst alle Tätigkeiten mit Schülerinnen und Schülern, sei es in Unterricht oder Erziehung, in der individuellen Beratung, der sozialpädagogischen Gruppenarbeit oder Projekten, der Begleitung von Praktika und Klassenfahrten u.v.m. Ein Drittel der Arbeitszeit ist für Vor- und Nachbereitung, Konferenzen, Teambesprechungen etc. vorgesehen (siehe 2. und Legende des Arbeitszeitznachweises in Anlage 2). Diese Regelung ist verbindlich und darf in den einzelnen Schulen nicht verändert werden.

Da u. U. an einigen Schulen die sozialpädagogische Fachkraft die einzige Kollegin, der einzige Kollege sein könnte, die/der nicht nach Pflichtstundenverordnung arbeitet, hier ein Vergleich: Eine Lehrkraft hat bspw. 28 Pflichtstunden, ihre derzeitige Arbeitszeit beträgt in Hessen 42 Stunden. Keine Schule darf daran rütteln und bspw. entscheiden, den Anteil der Pflichtstunden zu erhöhen und dafür im Gegenzug Elternabende oder Konferenzen etc. zu streichen. Die Pflichtstundenverordnung ist verbindlich, der Teil der Arbeitszeit für die außerunterrichtlichen Tätigkeiten ebenfalls. Das gilt auch für diese Richtlinie mit ihrer Regelung der Arbeitszeit in PA, VN und SO (siehe Anlage 2).

Die Dienstordnung mit ihren Rechten und Pflichten gilt ebenfalls für sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DO § 27). Im Unterschied zu den Lehrkräften können aber Beschäftigte nach TV-H Überstunden/Mehrarbeit abbauen (siehe Überstunden/Mehrarbeit

Punkt 5.1). Überstunden/Mehrarbeit werden zwingend anteilig über die verschiedenen Arbeitsbereiche abgebaut, nämlich 2/3 PA, 1/3 VN und SO. (siehe 5.1)

➤ **Dienstplan**

„Sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen nach einem festgelegten Dienstplan für Unterrichts- und Erziehungsaufgaben sowie besondere Aufgaben nach Punkt 2 des Erlasses zur Verfügung.

Den Dienstplan legt die Schulleiterin/der Schulleiter in der Regel zum Schulhalbjahr – entsprechend den Grundsätzen der Gesamtkonferenz (§ 88 HSchG) – nach Anhörung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters fest. Dabei sind die Bestimmungen des § 74 Abs. 1 Ziffer 9 Hessisches Personalvertretungsgesetz - HPVG - zu beachten.“ (Richtlinie, Punkt 5, Absatz 5)

Aufgabe der Schulleiterin und des Schulleiters ist es, im Zusammenwirken mit den Lehrerinnen und Lehrern, den Schülerinnen und Schülern und ihren Eltern und den Schulaufsichtsbehörden sowie dem Schulträger für den ordnungsgemäßen Ablauf der Unterrichts- und Erziehungsarbeit sowie des Schullebens zu sorgen und auf deren Weiterentwicklung hinzuwirken. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist insbesondere verpflichtet, nach den Grundsätzen der Gesamtkonferenz die Stunden-, Aufsichts- und Vertretungspläne aufzustellen sowie die Verteilung der Klassen und Lerngruppen vorzunehmen. (vgl. HSchG, Absatz 2).

Auch hier gilt der Bezug zu § 133 HSchG, den Aufgaben der Gesamtkonferenz. Dort wird geregelt, dass die Gesamtkonferenz insbesondere über „Grundsätze der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule“ entscheidet. Auch aus solchen Grundsatzbeschlüssen können sich Festlegungen für Dienstpläne ergeben.

§ 74 Hessisches Personalvertretungsgesetz

(1) Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über

...

9. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage

➤ **Klassenfahrten**

„Die Arbeitszeit bei mehrtägigen Klassenfahrten wird mit zwölf Stunden pro Tag pauschal erfasst. Sollte im Einzelfall eine Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden geleistet werden, so ist diese konkret zu dokumentieren (siehe Ziffer 5.1). Ausgenommen von dieser Regelung sind der An- und Abreisetag. Diese beiden Tage werden entsprechend der jeweils tatsächlich erbrachten Arbeitszeit erfasst.

Der Anlage I ist die Stundenzahl zu entnehmen, die wöchentlich für die Erledigung der Aufgaben zu verwenden ist.“ (Richtlinie, Punkt 4, Absatz 7)

Im Unterschied zu den Lehrkräften, deren Arbeitszeit nach Pflichtstundenverordnung geregelt ist, gelten für sozialpädagogische Fachkräfte die Arbeitszeitregelungen des TV-H (derzeit 40 Wochenzeitstunden, 30/33 Tage Urlaub > dadurch einarbeiten der Schulferien). Der TV-H regelt aber auch, dass die Tarifbeschäftigten, deren Arbeitszeit nicht der Pflichtstundenverordnung unterliegt Überstunden und Mehrarbeit abbauen können. Überstunden und Mehrarbeit können nicht nur, aber besonders durch Klassenfahrten entstehen (siehe Punkt 5.1).

➤ **Fortbildungen, siehe auch 8.2 Unterstützung und Fortbildung**

„Der Besuch von **Fortbildungen** soll in der Regel in der unterrichtsfreien Zeit erfolgen. Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit (s. TV-H § 5).“ (Richtlinie, Punkt 5, Absatz 9)

➤ **Eingruppierung**

„Für die tarifliche **Eingruppierung** des einzustellenden Personals sind gemäß der Niederschriftserklärung Nr. 8 zum TV-H bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung die Eingruppierungsregelungen des BAT (Eingruppierungserlass) maßgebend.“ (Richtlinie, Punkt 5, Absatz 10)

Der Eingruppierungserlass findet sich im ABI I I/2008 und 3/2014

➤ **Arbeitsverträge**

Es sind ausschließlich die **Arbeitsverträge** des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport (HMdIS) zu verwenden.

Siehe HPVG (Hessisches Personalvertretungsgesetz), § 77, I Punkt 2a, dazu gehören auch Eingruppierung und Einstufung gemäß TV-H.

5.1 Inhaltliche Dokumentation und Arbeitszeitnachweis

„Alle Tätigkeiten zur „unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags i. S. der §§ 2 und 3 HSchG“ werden von den sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Tag zeitlich konkret schriftlich dokumentiert und inhaltlich den vier Aufgabenfeldern summarisch zugeordnet. Tätigkeiten und Zeitanteile sind konkret zu erfassen und monatlich abzurechnen. Jeweils notwendiger Zeitausgleich erfolgt in der Regel zeitnah oder innerhalb von sechs Monaten entweder als Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeitverpflichtung oder durch Freistellung an Arbeitstagen. Die Entscheidung trifft die Schulleiterin/der Schulleiter in Absprache mit der sozialpädagogischen Mitarbeiterin/dem sozialpädagogischen Mitarbeiter.

Der Arbeitszeitnachweis ist der Schulleitung monatlich vorzulegen und wird in der Schule zu den Akten genommen. Der Arbeitszeitnachweis erfolgt anhand der Anlage 2.“ (Richtlinie, Punkt 5.1)

Die GEW weist nachdrücklich darauf hin, dass der Nachweis geführt werden muss. In ihm können u. a. Überstunden/Mehrarbeit nachgewiesen werden; er ist aber bei einer möglichen Überprüfung durch den Rechnungshof zum Schutz der sozialpädagogischen Fachkräfte von Bedeutung. Der Nachweis wird von der sozialpädagogischen Fachkraft selbst geführt! nicht von den Lehrkräften oder der Schulleitung! Die sozialpädagogische Fachkraft bestätigt mit ihrer Unterschrift die Richtigkeit ihrer Angaben. Bei Konflikten den Schulpersonalrat, ggf. auch den Gesamtpersonalrat und den Hauptpersonalrat informieren.

Die Arbeitszeitdokumentation im Krankheitsfall wird gesondert dargestellt (siehe Krankheit, Punkt D).

Der Arbeitszeitnachweis muss nicht an das Staatliche Schulamt weitergereicht werden, sondern bleibt in der Schule.

➤ Überstunden/Mehrarbeit

Überstunden oder Mehrarbeit (§ 7 TV-H) können sich in allen drei Arbeitsbereichen der sozialpädagogischen Fachkräfte ergeben (PA, VN, SO). Es sind die über die errechnete Wochenarbeitszeit hinausgehenden Stunden. Durch die Dokumentation der Arbeitszeit ist es möglich, Über-

stunden/Mehrarbeit nachzuweisen und sie zeitnah abzubauen. Das kann en bloc geschehen. Die GEW weist darauf hin, dass im beiderseitigen Einverständnis auch die Wochenarbeitszeit im folgenden Schulhalbjahr entsprechend reduziert wird. Mehrarbeit/Überstunden sind immer über alle drei Bereiche abzubauen, unabhängig davon, wo sie entstanden sind.

Zwei Beispiele:

Durch eine Klassenfahrt entstanden 15 Überstunden/Mehrarbeit im Bereich PA. In Folge werden im kommenden Halbjahr 10 Stunden in PA (2/3) und 5 Stunden in VN/SO (1/3) abgebaut.

Durch Förderplanarbeit und Zeugniskonferenzen entstanden in einem Monat 9 Überstunden/Mehrarbeit im Bereich SO. In Folge werden im kommenden Halbjahr 6 Stunden in PA (2/3) und 3 Stunden in VN/SO (1/3) abgebaut.

Es ist bspw. unzulässig, eine sozialpädagogische Fachkraft, weil sie Überstunden/Mehrarbeit im Bereich PA geleistet hat, zu deren Abbau von Konferenzen, Elternarbeit u.a. freizustellen (siehe Rechte und Pflichten in der Dienstordnung).

5.2 Schwerbehinderte Beschäftigte

„Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist bei der Feststellung des jährlichen Urlaubsanspruchs der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX zu berücksichtigen. Ohne Zustimmung der/des Schwerbehinderten darf die Arbeitszeit einer/eines Schwerbehinderten an einem Tag 8 Stunden nicht überschreiten.

Ist wegen der Behinderung eine weitere Erleichterung erforderlich, kann die zuständige Schulaufsichtsbehörde auf der Grundlage einer (fach-) ärztlichen – auf Verlangen amtsärztlichen – Empfehlung eine weitere Verminderung um höchstens zwei Wochenstunden gewähren. Die Stundenermäßigungen sind je nach Art der Behinderung zu befristen. Jede Änderung des Gesundheitszustandes oder der dienstlichen Voraussetzungen ist der zuständigen Schulaufsichtsbehörde zu melden. Diese kann ihre Entscheidung jederzeit ändern oder aufheben.“ (Richtlinie, Punkt 5.2)

Die GEW begrüßt, dass in der Richtlinie der den Beschäftigten mit Schwerbehinderung und Gleichstellung zustehende zusätzliche Urlaubsanspruch von fünf Tagen (bei einer Arbeitsverpflichtung an fünf Wo-

chentagen) ausdrücklich erwähnt wird. Im beiderseitigen Einverständnis kann eine entsprechende Verminderung der Wochenarbeitszeit vereinbart werden.

Für einen weiteren Nachteilsausgleich genügt in der Regel eine fachärztliche Empfehlung, der Amtsarzt muss nur auf besonderes Verlangen der Schulaufsichtsbehörde aufgesucht werden.

Die GEW weist darauf hin, dass im Text der Richtlinie explizit auf die Obergrenze der Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag hingewiesen wird. Fälschlicherweise wird das in der Anlage I nicht dargestellt.

6 Rechenschaftslegung und Evaluation

„Die Schulen verwenden die zusätzlich bereit gestellten Ressourcen in größtmöglicher pädagogischer Eigenverantwortung zur Erfüllung des ihnen nach § 2 HSchG obliegenden Bildungs- und Erziehungsauftrags. Über die Verwendung dieser Mittel legen die Schulen Rechenschaft im Rahmen ihrer Schulentwicklung ab. Die Ziele und die Mittel zum Erreichen ihrer Schulentwicklungsziele legen die Schulen gemäß § 127b HSchG im Schulprogramm dar. In ihrer Schulentwicklungsarbeit werden die Schulen vom Staatlichen Schulamt beratend begleitet, z. B. in den jährlichen Schulentwicklungsgesprächen. Im Rahmen der Schulinspektionen wird die Verwendung der zusätzlich bereit gestellten Ressourcen evaluiert.“ (Richtlinie, Punkt 6)

Der HPRLL hat in seinen zahlreichen Erörterungen mit dem HKM dahingehend argumentiert, den Schulen weitere konzeptionelle Arbeiten zu ersparen. Aus Sicht des HPRLL hätte USF mit bereits bestehenden Schulprogrammen begründet werden können. Die Schulen haben nur die Möglichkeit „der Besetzung der Hälfte der freien Lehrerstellen, die über die 100% Lehrerversorgung hinausgehen“, oder über den Sozialindex USF- Kräfte einzustellen. Dem entspricht die zusätzliche Belastung durch „Rechenschaftslegung und Evaluation“ über bereits bestehende Schulprogramme hinaus in keiner Weise.

Die GEW betont, dass es wünschenswert wäre, wenn es eine grundsätzliche Zuweisung von Planstellen für sozialpädagogische Fachkräfte an allgemeinen Schulen gäbe.

7 Rechtliche Hinweise

„7.1 Die Angebote der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung sind von Unterrichtskürzungen aufgrund besonderer Umstände nicht betroffen.

7.2 Im Rahmen ihrer Tätigkeit gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung die Grundsätze der Amtshaftung. Sie genießen Unfallschutz.

7.3 Für die in dieser Richtlinie beschriebenen Beschäftigten gilt § 27 der Dienstordnung entsprechend.“ (Richtlinie, Punkt 7.1 bis 7.3)

Bei 7.1 der Richtlinie handelt es sich um eine neue Regelung. Es ist nicht zulässig, dass der Unterricht wegen eines pädagogischen Tages entfällt, USF aber stattfinden soll. Am Pädagogischen Tag nehmen selbstverständlich auch die USF-Kräfte teil. Anders wäre es, wenn bspw. eine Schule mangels Sportlehrkräften den Sportunterricht kürzen muss. Hiervon bleiben Maßnahmen von USF unberührt. USF-Kräfte sind nicht als Vertretung im Unterricht einzusetzen. Wenn sich an dieser Stelle Konflikte an den Schulen ergeben, sollte der HPRLL informiert werden damit mit dem HKM eine Klärung erreicht wird.

Der HPRLL hat dafür gesorgt, dass in der Richtlinie ausdrücklich erwähnt wird, dass die **„Dienstordnung** für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ gültig ist (Richtlinie 7.2). Die Dienstordnung beschreibt die Rechte und Pflichten der Beschäftigten des Landes in den Schulen und sichert die Teilhabe und Einflussmöglichkeit der sozialpädagogischen Fachkräfte in den Konferenzen und Gremien der Schule.

8 Verfahrensregeln

„8.1 Abstimmung mit der zuständigen Schulaufsichtsbehörde

Schulen, die Angebote zur unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung einrichten wollen, erarbeiten ein entsprechendes Konzept und legen dies dem Staatlichen Schulamt vor. Darin müssen die Aufgaben und Angebote der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung im Sinne dieses Erlasses aufgeführt werden. Im Übrigen ist die Verankerung im Schulprogramm nachzuweisen. Darüber hinaus sind die unter den Abschnitten 3 und 4 dieses Erlasses genannten Voraussetzungen nachzuweisen.“ (Richtlinie, Punkt 8.1)

Der HPRLL hat in seinen zahlreichen Erörterungen mit dem HKM dahingehend argumentiert, den Schulen weitere konzeptionelle Arbeiten zu ersparen. Aus Sicht des HPRLL hätte USF mit bereits bestehenden Schulprogrammen begründet werden können. Außerdem war der HPRLL der Ansicht, dass diese Richtlinie selbst weitere Konzepte überflüssig macht. Die Schulen haben nur die Möglichkeit „der Besetzung der Hälfte der freien Lehrerstellen, die über die 100% Lehrerversorgung hinausgehen“, oder über den „Sozialindex“ sozialpädagogische Fachkräfte für USF einzustellen. Dem entspricht die zusätzliche Belastung durch ein weiteres Konzept über das bereits bestehende Schulprogramm hinaus in keiner Weise.

8.2 Unterstützung und Fortbildung

„Schulen mit unterrichtsunterstützender sozialpädagogischer Förderung verpflichten sich, die gemeinsame Fort- und Weiterbildung aller Professionen in der Fortbildungsplanung der Schule zu berücksichtigen. Schulen, die hierbei Unterstützung benötigen, erhalten Beratung durch die jeweils zuständige Schulaufsichtsbehörde.“ (Richtlinie, Punkt 8.2)

Die GEW begrüßt, dass in der Richtlinie der gemeinsame Fort- und Weiterbildungsauftrag aller Professionen einer Schule beschrieben wurde. Das beinhaltet auch Pädagogische Tage. Es ist nicht im Sinne dieser Richtlinie, die sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schülerbetreuung einzusetzen, während die Lehrkräfte des Kollegiums einen Pädagogischen Tag oder eine schulinterne Fortbildung haben.

Wichtig für die Arbeitszeitdokumentation ist, dass die Fortbildung bereits im Vorfeld von der Schulleitung als „im dienstlichen Interesse notwendig“ bestätigt wird.

Die GEW fordert darüber hinaus spezielle Unterstützungsangebote und Fortbildungen für USF-Kräfte.

C Merkblatt (siehe Anhang)

Dieses Merkblatt ist Teil der Richtlinie. Die GEW begrüßt die dort beschriebenen Abgrenzungen zu anderen sozialpädagogischen Berufsfeldern, insbesondere dem der Schulsozialarbeit. Diese Abgrenzungen sind hilfreich, um ein schulinternes Konzept für USF zu entwickeln. Die GEW weist nachdrücklich darauf hin, dass es für die sozialpädagogischen Fachkräfte zu keinen unprofessionellen Rollenvermischungen kommen darf. Schulsozialarbeit und sozialpädagogische Teamarbeit mit Lehrkräften im Unterricht als Arbeitsgebiet einer einzigen Person wäre eine solche unprofessionelle Rollenüberschneidung. Schulsozialarbeit bietet den Schülerinnen und Schülern Beratung und Unterstützung, muss unabhängig sein und unbelastet von anderen Teamkonstellationen der sozialpädagogischen Fachkräfte mit den Lehrkräften. Sie gilt als originäre Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe und fällt in die Zuständigkeit der Schulträger (Städte und Landkreise).

Die GEW kritisiert die Antwort des Kultusministers im Hessischen Landtag auf eine Anfrage zur Schulsozialarbeit in Hessen, die die klare Abgrenzung der Richtlinie an dieser Stelle aufweicht. Die GEW betont, dass der Wortlaut der Richtlinie verbindlich ist.

D Zusätzliche Informationen der GEW

► Teilzeit

Für Beschäftigte mit Teilzeitverträgen müssen die Stunden für PA und VN/SO entsprechend ihrem Stellenumfang berechnet werden. Das Verhältnis von 2/3 PA und 1/3 VN/SO gilt auch hier. Es ist davon auszugehen, dass gerade Teilzeitkräfte wegen der im Schulbereich „unteilbaren Aufgaben“ zu Überstunden im außerunterrichtlichen Bereich kommen. Auch hier gilt für das Abbauen das unter „Überstunden/Mehrarbeit“ Ausgeführte.

Bei Feiertagen, deren Lage im Laufe der Jahre wechselt, kann sich mal eine Benachteiligung oder eine Begünstigung von Teilzeitbeschäftigten ergeben, je nachdem, ob der Feiertag auf einen Tag mit oder ohne Arbeitsverpflichtung fällt. Einen Ausgleich für eine punktuelle auftretende

Benachteiligung sieht der TV-H nicht vor. Allerdings muss eine Teilzeitkraft die auf einen Feiertag fallende Arbeitszeit auch nicht nacharbeiten, d.h. eine „Umlegung“ dieser Arbeitszeit auf einen anderen Wochentag wäre unzulässig

➤ **Pausen**

In der vorliegenden Richtlinie wird keine weitere Aussage zu den Pausen getroffen.

Die GEW weist darauf hin, dass nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) Pausen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen sind. Sie sollen den Arbeitstag zum Zweck der Erholung unterbrechen. Die Dauer und Verteilung der Ruhepausen ergibt sich aus § 4 des ArbZG, die in der Richtlinie vorgegebenen Zeiten entsprechend den Regelungen des ArbZG.

Pausen im Sinne des Arbeitsrechts sind hinreichend definiert. Sie sind Zeiten der Arbeitsruhe, die der Erholung dienen und in denen die Beschäftigten weder zur Aufnahme der Arbeitsleistung im Bedarfsfall verpflichtet werden können noch sich zur Aufnahme der Arbeit bereithalten müssen. Sie müssen auch vorher so festgelegt sein, dass die Beschäftigten die Gewissheit haben, in der Pause keine Arbeitsleistung erbringen zu müssen (vorher feststehende Pausen). Die Pausen der Beschäftigten haben nichts mit den Pausen der Schülerinnen und Schüler zu tun.

§ 74 Hessisches Personalvertretungsgesetz

(1) Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über

...
9. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage

Die Anforderungen an Pausenräume richten sich – theoretisch, wir alle kennen die Realität – nach der Arbeitsstättenverordnung:

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)

Vom 12. August 2004, BGBl I S. 2179

4 Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte

4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume

- (1) Pausenräume oder entsprechende Pausenbereiche nach § 6 Abs. 3 Satz 1 sind
- a) für die Beschäftigten leicht erreichbar an ungefährdeter Stelle und in ausreichender Größe bereitzustellen,
 - b) entsprechend der Anzahl der gleichzeitigen Benutzer mit leicht zu reinigenden Tischen und Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne auszustatten, als separate Räume zu gestalten, wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsstätte dies erfordern.

► **Krankheit**

Im Krankheitsfall gilt das „Ausfallprinzip“. Arbeitsversäumnis aufgrund von Krankheit kann keine Nacharbeit auslösen.

Bei Krankheit in der Unterrichtszeit entfällt die Arbeitsverpflichtung in dem zeitlichen Umfang, in dem man zu arbeiten hätte, ersatzlos, also bspw. im Umfang von 42,5 bzw. 42 Stunden, wenn dies die Arbeitszeit in der fraglichen Woche ist.

Bei Krankheit entfällt die Pflicht zur Erbringung der arbeitsvertraglichen Leistung. Dies gilt selbstverständlich auch für den Anteil der (erhöhten) Wochenarbeitszeit, der sich aus dem „vorgearbeiteten“, d.h. auf die Unterrichtswochen umgelegten Ferienüberhang ergibt. Durch eine Erkrankung in den Unterrichtswochen kann man auch bezüglich dieses Arbeitszeitanteils nicht in ein zeitliches Minus geraten.

Im Krankheitsfall ist in der Dokumentation die Arbeitsverpflichtung pro Tag einzutragen, d.h. die wöchentliche Arbeitsverpflichtung durch fünf. Liegt diese beispielsweise bei 42 Stunden pro Woche, so sind am Krankheitstag in der Schulperiode 8,4 Stunden einzutragen.

Die GEW empfiehlt dringend, eine Krankmeldung auch im Urlaub bzw. in der Ausgleichszeit in den Ferien einzureichen; nur so liegt die Legitimation vor, den durch die Krankheit ‚verlorenen‘ zustehenden Urlaub bzw. die ‚verlorene‘ zustehende Ausgleichszeit zu einer anderen Zeit nachzuholen.

Die Krankmeldung müsste generell an die personalaktenführende Stelle (StSchA) gehen. In der Schulpraxis wird sie während der Unterrichtszeit sinnvoller Weise bei der Schulleitung vorgelegt, in den Schulferien muss

sie – um bei der Schließung der Schule keine Fristen zu versäumen – unmittelbar an das StSchA gehen.

► **Wochenend- und Nachtarbeit**

Wochenend- und Nachtarbeit ist in Schulen nichts Ungewöhnliches. Sie fällt an bei Klassenfahrten und bspw. schulische Veranstaltungen am Samstag (Schulfest etc.). Regelungen hierzu finden sich in § 6 und § 8 TV-H.

Zuschlagspflichtig nach TV-H ist die Arbeitszeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr als Nachtarbeit (§ 15 Abs.8 BAT), ebenso Arbeit an Samstagen von 13 – 21 Uhr und an Sonntagen (§ 35 Abs I BAT).

Die Regelungen zu den Zuschlägen finden sich in § 8 TV-H. Danach erhalten Beschäftigte neben der Vergütung folgende Zeitzuschläge

a: für Überstunden in den Entgeltgruppen

– 1 bis 8: 30 v. H..

– 9 bis 15: 15 v. H..

b: für Nachtarbeit: 25 v. H..

c: bei Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich 35 v. H.
135 v. H., mit Freizeitausgleich

d: für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21h 20 v. H.

Es kann nicht erwartet werden kann, dass jede/r Beschäftigte alle Sonderformen der Arbeit kennt. Man ist auch nicht verpflichtet, die Zuschläge selbst zu berechnen,

Diese Zuschläge müssen (pauschal) im Vorfeld einer Fahrt bzw. Veranstaltung dem StSchA gegenüber angezeigt / beantragt werden. Dies gilt für Veranstaltungen, die im Vorfeld von der Gesamtkonferenz beschlossen oder von der Schulleitung genehmigt wurden (auch hier haben grundsätzliche Entscheidungen der Gesamtkonferenz eine Relevanz). Die Bewilligung des StSchA sollte unbedingt vorher erfolgen.

➤ **Anrechnung für Personalratsmitglieder**

Für Mitglieder eines Personalrates (Schul-, Gesamt- oder Hauptpersonalrat) ist die Personalratstätigkeit dienstliche Tätigkeit, sie ist Teil der Arbeitszeit.

Zur Abgeltung dieser Tätigkeit hat das HKM für die Lehrkräfte in einer Verordnung auf der Grundlage der Pflichtstundenverordnung Pauschalen festgelegt (z.B. kleine Schulen mit 3-er Personalrat = 1 Pflichtstunde für jedes Mitglied). Diese Regelung allein ist nur für die Freistellung im Vorhinein ein Richtwert. Für sozialpädagogische Fachkräfte gilt vielmehr, dass die von ihnen tatsächlich für PR-Tätigkeit aufgewendete Zeit zu berechnen ist.

Die aufgewendete Zeit für PR-Tätigkeit gehört nicht zu den außerunterrichtlichen Tätigkeiten, sondern ist über alle drei Bereiche der Arbeitszeit zu berechnen. So ist bspw. bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Std. und einem realen Aufwand von 2 Stunden in einer konkreten Woche in dieser Woche noch 39 Stunden für Unterricht, Erziehung, Betreuung, Aufsicht + Vor- und Nachbereitung + außerunterrichtliche Tätigkeiten zu erbringen.

Hier empfiehlt es sich, im Vorfeld eine Pauschale auszuhandeln, um die Stundenplangestaltung zu erleichtern. Der Arbeitsaufwand sollte jedoch festgehalten werden, um ggf. höhere anfallende PR-Tätigkeiten auch ausgleichen zu können. Diese Dokumentation ist allerdings weder der Schulleitung noch dem Staatlichen Schulamt auszuhändigen, es handelt sich um eine persönliche Dokumentation eines PR-Mitglieds. Rechtlich kann in einem Konfliktfall nur ein Gericht einen solchen Nachweis verlangen.

Der Umfang der PR-Tätigkeit variiert an den Schulen i.d.R. Sind bspw. mehrere Stellen zu besetzen oder während der Einführung der Richtlinie für sozialpädagogische Fachkräfte etc. wird die erforderliche Zeit sicherlich höher sein als zu anderen Zeiten.

§ 40 Hessisches Personalvertretungsgesetz

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung, des Arbeitsentgelts und aller Zulagen zur Folge. Personalratsmitglieder haben, soweit sie Geschäfte des Personalrats außerhalb ihrer Arbeitszeit erledigen müssen, einen Anspruch auf Dienstbefreiung entsprechend der aufgewandten Zeit. Personalratsmitgliedern ist für die Teilnahme an

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienen, auf Antrag die erforderliche Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren.

➤ **Befristete Verträge**

Die GEW lehnt befristete Arbeitsverhältnisse grundsätzlich ab und fordert statt Vertretungsverträgen eine ausreichend ausgestattete Vertretungsreserve. Werden Vertretungsverträge aber abgeschlossen, so ergibt sich hier eine andere Regelung als für unbefristet Beschäftigte.

Aus Punkt 5 der Richtlinie ergibt sich schwarz auf weiß, dass für Dauerbeschäftigte in die Wochenarbeitszeit während der Unterrichtswochen der so genannte „Ferienüberhang“ hineingerechnet wird. Vergütete Zeiten in den Ferien, in denen kein Urlaubsanspruch besteht, werden auf die wöchentliche Arbeitszeit in den Unterrichtswochen umgelegt.

Für diese „Umlegung“ gibt es keine Grundlage, wenn Personen mit befristeten Verträgen beschäftigt werden, die die Ferien nicht einschließen, und auf Grund derer die Betroffenen auch keine Vergütung in den Ferien erhalten.

Typischerweise tritt dieses Problem bei „Jahresvertretungsverträgen“ auf, die mit dem Unterrichtsbeginn eines Schuljahres einsetzen und am letzten Schultag des Jahres enden. Bei solchen Verträgen muss als Ausgangswert für die wöchentliche Arbeitszeit die allgemeine Wochenarbeitszeitregelung ohne Ferienüberhang genommen werden.

Als Alternative kommt in Betracht, dass Vertretungsverträge, die sich auf ein Schuljahr beziehen, für das rechnerische Schuljahr vom 1.8. eines Jahres bis zum 31.7. des folgenden Jahres ausgestellt werden.

Hier ist jeder Einzelfall zu prüfen und individuelle Regelungen zu finden.

Die Verantwortung für die Berechnung der Arbeitszeit liegt bei den Schulleitungen/Staatlichen Schulämtern. Wenn Staatliche Schulämter und Schulleitungen im Einzelfall für befristet Beschäftigte Arbeitszeitberechnungen unter Umlegung der Ferien anweisen, dann sollten im Konfliktfall GEW und HPRLL informiert werden.

➤ **Vertretung einer Lehrkraft**

Die GEW weist nachdrücklich darauf hin, dass es nicht zu den Aufgaben sozialpädagogischer Fachkräfte für USF gehört, Lehrkräfte im Krankheitsfall zu vertreten.

E Aufgabe der Schulpersonalräte

- Gleichbehandlung

Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt (HPVG § 61 (1)).

- Allgemeine Aufgaben

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken... (HPVG § 61 (1-3)).

- Einstellung

Der Personalrat bestimmt mit bei der Einstellung von Beschäftigten (§ 77 (1) HPVG). Hier ist im Vorfeld einer Einstellung auch die notwendige Qualifikation für die Stelle der sozialpädagogischen Fachkraft mit dem Personalrat zu erörtern.

- Arbeitszeit

„Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über ... Beginn und Ende der

täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage (§ 74 (1) Satz 9 HPVG).

- **Urlaubsplanung**

Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über ...Aufstellung des Urlaubsplans (§ 74 (1) Satz 11 HPVG)

F Aufgabe der Gesamtkonferenz/Schulkonferenz

- Generell hat Gesamtkonferenz die Möglichkeit und Aufgabe, Grundsätze zu regeln.
- Dazu gehört
 - Grundsätze der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule
 - Entscheidung über die Verwendung der zusätzlichen Zuweisung
 - Entscheidung über konkrete Projekte
 - Entscheidung über daraus resultierende Personalplanungen
 - Entscheidung über das Schulprogramm
 - Entscheidung über den schulischen Fortbildungsplan.
- Dazu kann auch gehören,
 - dass sozialpädagogische Fachkräfte in ihren Teams mit auf Klassenfahrt gehen können und nicht wegen Überstunden/Mehrarbeit oder Zuschlägen davon ausgeschlossen werden.
 - ...
- Die Schulkonferenz entscheidet auf der Grundlage der Beschlüsse der Gesamtkonferenz.

G Formulare und Anschriften

Zur Vereinfachung finden sich nachfolgend einige Antragsformulare.
Diese Anträge können formlos gestellt werden.

1. Beantragung Urlaub

MARIANNE MUSTERMANN
Musterweg, 35037 Musterstadt

Staatliches Schulamt
auf dem Dienstweg
über den/die Schulleiter(in)

Musterstadt, den

Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr,

hiermit beantrage ich Urlaub für folgenden Zeitraum:

vom bis

Mit freundlichen Grüßen

.....
Marianne Mustermann

Urlaub genehmigt:

.....
Unterschrift Schulleiter/in

2. Beantragung Bildungsurlaub

MARIANNE MUSTERMANN
Musterweg, 35037 Musterstadt

Staatliches Schulamt
auf dem Dienstweg
über den/die Schulleiter(in)

Musterstadt, den

Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr,

hiermit beantrage ich Bildungsurlaub gem. § 1 ff. Hessisches Gesetz über den
Anspruch auf Bildungsurlaub in der Fassung vom 28. Juli 1998 für folgenden
Zeitraum:

vom bis

Mit freundlichen Grüßen

.....
Marianne Mustermann

Bildungsurlaub genehmigt:

.....
Unterschrift Schulleiter/in

3. Übertragung Bildungsurlaub

MARIANNE MUSTERMANN
Musterweg, 35037 Musterstadt

Staatliches Schulamt
auf dem Dienstweg
über den/die Schulleiter(in)

Musterstadt, den

Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr,

hiermit beantrage ich gem. § 5 Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub in der Fassung vom 28. Juli 1998 den gesamten Anspruch auf Bildungsurlaub auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Marianne Mustermann

Anspruchsübertragung bestätigt:

.....
Unterschrift Schulleiter/in

4. Antrag Reisekosten

MARIANNE MUSTERMANN
Musterweg, 35037 Musterstadt

Staatliches Schulamt
auf dem Dienstweg
über den/die Schulleiter(in)

Musterstadt, den

Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr,

hiermit beantrage ich gemäß Erlass „Schulwanderungen und Klassenfahrten“ die für die geplante Klassenfahrt vom bis nach anfallenden Kosten in Höhe von € zu übernehmen.

Bitte überweisen Sie den o.g. Betrag auf nachstehende Bankverbindung:

Kontoinhaber:

Bank:

BLZ:

Kto:

Mit freundlichen Grüßen

.....
Marianne Mustermann

5. Antrag Wochenendzuschlag

MARIANNE MUSTERMANN
Musterweg, 35037 Musterstadt

Staatliches Schulamt
auf dem Dienstweg
über den/die Schulleiter(in)

Musterstadt, den

Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr,

hiermit beantrage ich gem. § 35 Abs. I BAT den mir zustehenden Zuschlag für geleistete Arbeit an Samstagen/Sonntagen für folgende Veranstaltung:

.....
Datum

.....
Bezeichnung der Veranstaltung

Um Überweisung des Zuschlages auf nachstehende Bankverbindung wird gebeten:

Kontoinhaber:
Bank:
BLZ:
Kto:

Mit freundlichen Grüßen

.....
Marianne Mustermann

6. Antrag Nachzuschlag

MARIANNE MUSTERMANN
Musterweg, 35037 Musterstadt

Staatliches Schulamt
auf dem Dienstweg
über den/die Schulleiter(in)

Musterstadt, den

Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr,

hiermit beantrage ich gem. § 15 Abs. 8 BAT den mir zustehenden Zuschlag für
geleistete Arbeit in der Nacht für folgende Veranstaltung:

.....
Datum

.....
Bezeichnung der Veranstaltung

Um Überweisung auf nachstehende Bankverbindung wird gebeten:

Kontoinhaber:

Bank:

BLZ:

Kto:

Mit freundlichen Grüßen

.....
Marianne Mustermann

7. Anschriften

GEW Landesverband Hessen

Zimmerweg 12

60325 Frankfurt

Tel.: 069 97 12 93 0

Fax: 069 97 12 93 93

www.gew-hessen.de

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRL)

65185 Wiesbaden

Luisenplatz 10

Tel.: 0611 3 68 25 33

hauptpersonalratll@hprll.hessen.de

H Text der Richtlinie – Auszug aus dem Amtsblatt

Richtlinie für „unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung (USF) zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags an Schulen in Hessen im Sinne der §§ 2 und 3 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG)“ („unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung“)

Erlass vom 1. August 2014

I.3.1 - 950.430.002 - 00015

Gült. Verz. Nr. 7200

I. Zielsetzung und Anwendungsbereich

Das Hessische Kultusministerium ermöglicht hessischen Schulen, Angebote zur „unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung (USF) zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags i. S. der §§ 2 und 3 HSchG“ durchzuführen und zu finanzieren.

Unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung (USF) stellt ein eigenständiges Angebot in der Schule dar mit dem Ziel, Schülerinnen und Schüler im Vor- und Nachmittagsbereich in ihrer allgemeinen und schulischen Entwicklung zu begleiten, zu unterstützen, ihre sozialen Kompetenzen zu stärken und ggf. individuell zu fördern.

Entsprechend soll der Schwerpunkt der Tätigkeit auf der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern liegen. Dabei kooperiert die für unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung zuständige Fachkraft mit Lehrkräften, Eltern, anderen Bildungsinstitutionen sowie Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und Trägern der freien Jugendhilfe.

Die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung ersetzt nicht die soziale Arbeit der Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe nach dem Sozialgesetzbuch (SGB VIII), sondern ergänzt und vernetzt diese Bereiche.

Unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung kann die Probleme von Schülerinnen und Schülern aufgreifen und Unterstützungsangebote in der Schule entwickeln. Sie hat die Aufgabe, entsprechend der Entwicklung des Schulprofils und der Schulkul-

tur die Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler zu unterstützen.

Die Angebote und Leistungen der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung im Sinne dieser Richtlinie richten sich an alle Schülerinnen und Schüler in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften und Eltern. Sie dienen der Verbesserung der Integration von Unterricht in das Erziehungs- und Bildungskonzept der jeweiligen Schule, wie es im Schulprogramm niedergelegt ist, orientieren sich an den Lebens- und Lernbedürfnissen der Schülerinnen und Schüler und fördern deren soziale Integration, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung.

Die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung eröffnet Möglichkeiten, die Bildungschancen von Schülerinnen und Schülern zu verbessern und auszuweiten, deren Interessen zu stärken und zu fördern und die Kooperation der Schülerinnen und Schüler untereinander sowie zwischen Schülerschaft und Lehrkräften zu verbessern. Sie geht dabei insbesondere auf Heterogenität und Vielfalt ein und kooperiert mit außerschulischen Angeboten.

Die Einzelschule soll damit gestärkt werden ihren Bildungs- und Erziehungsauftrag vor Ort unter Beachtung ihrer schulspezifischen und regionalen Bedürfnisse gestalten zu können. Daneben werden den Schulen weiterhin Ressourcen aus Sonderzuweisungen von Landesprogrammen (wie z.B. ganztägige Angebote oder Migrantenförderung) oder anderen Maßnahmen (wie z. B. Fachberatung, schulübergreifende Projekte) bereitgestellt, um landesweit strategisch die schulischen Entwicklungsbedarfe aufgrund von Vorgaben des Hessischen Kultusministeriums zu unterstützen.

2. Aufgaben der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung

Die verschiedenen Schulformen und -stufen haben die unterschiedlichsten Bedarfe zur Erreichung des Bildungs- und Erziehungsauf-

trags. Daher können z. B. sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schülerinnen und Schüler im Vormittags- und Nachmittagsbereich sowie bei schulischen Veranstaltungen in den Ferien im Rahmen des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule im Hinblick auf ihre aktive Teilnahme am unterrichtlichen Angebot fördern und arbeiten mit denjenigen, die während des Unterrichtsverlaufs besonderer Zuwendung bedürfen. Sie unterstützen die Lehrkraft bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung und der Gestaltung von individualisierendem Unterrichtsmaterial oder durch besondere pädagogische Hilfestellungen bei der Bewältigung der Anforderungen an Aufmerksamkeit und Mitarbeit. Die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung umfasst ferner die folgenden vier Arbeitsfelder:

2.1 Beratung

Dazu gehören u. a. die Beratung von Eltern in Erziehungsfragen, die Beratung von Lehrkräften in Bezug auf sozialpädagogische Themen, die Entwicklung von Präventionskonzepten, Unterstützung bei der Ausgestaltung einer Erziehungsvereinbarung nach § 100 Abs. 2 HSchG, bei der Erstellung eines individuellen Förderplans nach §§ 6 und 77 der Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses die Information über andere Hilfsangebote sowie Unterstützung bei der Entwicklung einer guten Schulkultur.

2.2 Sozialpädagogische Gruppenarbeit, Projekte und Arbeit mit Schulklassen

Gegebenenfalls in Abstimmung und in Kooperation mit außerschulischen Partnern in den im folgenden genannten Bereichen kann die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung tätig werden im Bereich des Sozialen Lernens, der Mitbestimmung und Selbstverantwortung, des Trainings sozialer Kompetenz, der Demokratieerziehung, der Gewaltprävention, der Suchtprophylaxe, bei Konflikten in Verbindung mit Ausbildungs- und Ausbildungsvorbereitungssituationen sowie bei Konflikten innerhalb der Schule (z. B. in Klassen).

2.3 Innerschulische und außerschulische Vernetzung

Insbesondere kann die Schule mit außerschulischen Bildungsträgern und –orten, mit Vereinen und Trägern der öffentlichen Jugendhilfe sowie mit Trägern der freien Jugendhilfe zusammenarbeiten.

2.4 Offene Angebote für alle Schülerinnen und Schüler

Zur Erfüllung ihres Auftrags kann die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung in Abstimmung mit dem pädagogischen Konzept der Schule eigene Angebote machen, die die Projekte, Arbeitsgemeinschaften und Ganztagsangebote der Schule ergänzen oder unterstützen. Dabei folgt die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung der Leitidee einer an Stärken orientierten Pädagogik.

3. Voraussetzungen

3.1 Konzeption

Schulen, die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung einrichten wollen, erarbeiten hierfür im Rahmen ihrer Schulprogrammarbeit eine Konzeption und evaluieren die Umsetzung. Bei der Umsetzung streben sie eine Kooperation mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe und gegebenenfalls einem Träger der freien Jugendhilfe an.

Im Rahmen des Schulprogramms sind der Zusammenhang und die Verschränkung dieser Konzeption mit dem Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule herzustellen.

Die Angebote der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung können nach Art und Umfang für einzelne Altersgruppen von Schülerinnen und Schülern unterschiedlich gestaltet und je nach Schulform, -stufe und Profil der Schule unterschiedlich verbindlich sein. Dabei ist auf eine angemessene Breite des Angebots zu achten.

3.2 Kooperation

Zur Umsetzung der Aufgaben der Schule wie der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung ist eine kontinuierliche Kooperation von Schulleitung, Lehrkräften, sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie gegebenenfalls Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und Trägern der freien Jugendhilfe notwendig.

4. Personalausstattung und Finanzierung

Die im Rahmen der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung tätigen sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die Lehrkräfte in ihrer Erziehungs- und Unterrichtsarbeit oder übernehmen sonstige Aufgaben in der Lerngruppe oder mit der einzelnen Schülerin oder dem einzelnen Schüler eigenständig im Rahmen des dazu erteilten Auftrags durch die Schulleiterin oder den Schulleiter. Sie arbeiten mit den Lehrkräften im Team zusammen.

Alle Schulen können auf der Hälfte ihrer freien Lehrerstellen, die über die 100%ige Lehrerversorgung (Grundunterrichtsversorgung) hinausgehen, sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher sowie Personen mit gleichwertigen Studienabschlüssen und beruflichen Voraussetzungen, siehe Anlage 3) beschäftigen. Die Zuweisung aus dem Sozialindex kann in vollem Umfang für diesen Zweck verwendet werden.

Sollte eine Schule allein nicht über ausreichende Lehrerstellenanteile für die Einstellung einer sozialpädagogischen Mitarbeiterin oder eines sozialpädagogischen Mitarbeiters verfügen, so können auch mehrere Schulen eine Einstellung gemeinsam durchführen, wenn die Schulen ein gemeinsames Konzept zur Aufteilung des Einsatzes der sozialpädagogischen Fachkraft erstellt haben.

Die Einstellung auf diese Personalplanstellen erfolgt entsprechend in Anwendung der Regelungen des Einstellungserlasses zum schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahren. Darüber hinaus soll

auch die Auswahl über ein Ranglistenverfahren möglich sein, frühestens jedoch ab dem 01.08.2015.

Für eine befristete Beschäftigung können Schulen, die dies in ihrem Schulprogramm als Aufgabe aus gewiesen haben, zudem zur Finanzierung der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung im Sinne dieses Erlasses im Rahmen des „Kleinen Schulbudgets“ Einsparungen aus ihren Teilbudgets und bereits gebildete Rücklagen aus Vorjahren verwenden.

Schulen des „Großen Schulbudgets“ können darüber hinaus zu diesem Zweck Mittel aus nicht besetzten Personalstellen kapitalisieren und somit befristete oder auch unbefristete Arbeitsverträge schließen. Die entsprechenden Arbeitsverträge mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind je nach dem Grad der Selbstständigkeit der Schule durch das Landesschulamt/Staatliche Schulämter oder durch die Schule selbst (SES/SBS) zu schließen.

Schulen, die weder die Instrumente des Kleinen oder Großen Schulbudgets nutzen, können keine Mittel aus Teilbudgets zur Finanzierung einsetzen.

Es gelten die Regelungen der Zuständigkeitsanordnung in arbeitsrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des hessischen Kultusministeriums sowie der Zuständigkeitsverordnung in beamtenrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des hessischen Kultusministeriums in der jeweils gültigen Fassung.

5. Arbeitsrechtliche Regelungen

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für tarifbeschäftigte sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt sich nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-H und beträgt derzeit 40,0 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit der sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Unterrichtswochen ergibt sich aus der Differenz der Jahresarbeitszeit und dem jährlichen Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung der unterrichtsfreien Zeit während der Schulferien. Tätigkeiten wäh-

rend der Schulferien sind entsprechend zu berücksichtigen. Die wöchentliche Arbeitszeit ist, abzüglich der Zeit für Vor- und Nachbereitung (s. Anlage I), grundsätzlich als Präsenzzeit in der Schule zu leisten, soweit nicht die Wahrnehmung der Aufgaben nach Punkt 2 der Richtlinie eine Tätigkeit außerhalb der Schule notwendig macht.

Tätigkeiten in der unterrichtsfreien Zeit während der Schulferien, wie Fortbildung, Konferenzen,

Vor- und Nachbereitung sowie Arbeiten im Zusammenhang mit der Förderplanung, sind bei vollem Stellenumfang in der Höhe von sieben Arbeitstagen pro Jahr pauschal bereits in die wöchentliche Arbeitszeitverpflichtung gemäß Anlage I eingerechnet. Übersteigen Tätigkeiten in den Schulferien sieben Tage, ist der Nachweis aller Tätigkeiten in den Ferien vorzunehmen. Ansonsten ist die über dem Urlaubsanspruch liegende unterrichtsfreie Zeit während der Schulferien durch die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt (s. Anlage I).

Der Erholungsurlaub ist während der Schulferien zu nehmen. Werden sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so haben sie dies unverzüglich gegenüber der Schulleiterin oder dem Schulleiter anzuzeigen. Gleiches gilt für den Zeitpunkt der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage werden auf den Urlaub nicht angerechnet. Entsprechende Urlaubstage sind zunächst im Umfang der oben genannten sieben Arbeitstage ebenfalls in den Schulferien zu nehmen. Bezüglich des die sieben Arbeitstage übersteigenden Teils des wegen Krankheit nicht angerechneten Urlaubs findet ein Ausgleich während der Unterrichtswochen – ggf. auch durch Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit – statt.

Für die unmittelbare pädagogische Arbeit mit Schülerinnen und Schülern (im Rahmen der unter Abschnitt 2 dieser Richtlinie aufgeführten Tätigkeiten) setzen sozialpädagogische Fachkräfte zwei

Drittel ihrer Gesamtarbeitszeit ein. Der übrige Anteil der Arbeitszeit entfällt auf Vor- und Nachbereitung und sonstige Tätigkeiten, die nicht unmittelbare pädagogische Arbeit mit Schülerinnen und Schülern sind.

Sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen nach einem festgelegten Dienstplan für Unterrichts- und Erziehungsaufgaben sowie besondere Aufgaben nach Punkt 2 des Erlasses zur Verfügung.

Den Dienstplan legt die Schulleiterin/der Schulleiter in der Regel zum Schulhalbjahr – entsprechend den Grundsätzen der Gesamtkonferenz (§ 88 HSchG) – nach Anhörung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters fest. Dabei sind die Bestimmungen des § 74 Abs. 1 Ziffer 9 Hessisches Personalvertretungsgesetz – HPVG – zu beachten.

Die Arbeitszeit bei mehrtägigen Klassenfahrten wird mit zwölf Stunden pro Tag pauschal erfasst. Sollte im Einzelfall eine Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden geleistet werden, so ist diese konkret zu dokumentieren (siehe Ziffer 5.1). Ausgenommen von dieser Regelung sind der An- und Abreisetag. Diese beiden Tage werden entsprechend der jeweils tatsächlich erbrachten Arbeitszeit erfasst.

Der Anlage I ist die Stundenzahl zu entnehmen, die wöchentlich für die Erledigung der Aufgaben zu verwenden ist.

Der Besuch von Fortbildungen soll in der Regel in der unterrichtsfreien Zeit erfolgen. Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit (s. TV-H § 5).

Für die tarifliche Eingruppierung des einzustellenden Personals sind gemäß der Niederschriftserklärung Nr. 8 zum TV-H bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung die Eingruppierungsregelungen des BAT (Eingruppierungserlass) maßgebend.

Es sind ausschließlich die Arbeitsverträge des Hessischen Ministeri-

ums des Innern und für Sport (HMdIS) zu verwenden.

5.1 Inhaltliche Dokumentation und Arbeitszeitnachweis

Alle Tätigkeiten zur „unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags i. S. der §§ 2 und 3 HSchG“ werden von den sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Tag zeitlich konkret schriftlich dokumentiert und inhaltlich den vier Aufgabenfeldern summarisch zugeordnet. Tätigkeiten und Zeitanteile sind konkret zu erfassen und monatlich abzurechnen. Jeweils notwendiger Zeitausgleich erfolgt in der Regel zeitnah oder innerhalb von sechs Monaten entweder als Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeitverpflichtung oder durch Freistellung an Arbeitstagen. Die Entscheidung trifft die Schulleiterin/der Schulleiter in Absprache mit der sozialpädagogischen Mitarbeiterin/dem sozialpädagogischen Mitarbeiter.

Der Arbeitszeitnachweis ist der Schulleitung monatlich vorzulegen und wird in der Schule zu den Akten genommen. Der Arbeitszeitnachweis erfolgt anhand Anlage 2.

5.2 Schwerbehinderte Beschäftigte

Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist bei der Feststellung des jährlichen Urlaubsanspruchs der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX zu berücksichtigen.

Ohne Zustimmung der/des schwerbehinderten Beschäftigten darf die Arbeitszeit einer/eines schwer behinderten Beschäftigten an einem Tag 8 Stunden nicht überschreiten.

Ist wegen der Behinderung ein weiterer Nachteilsausgleich erforderlich, kann die zuständige Schulaufsichtsbehörde auf der Grundlage einer (fach-) ärztlichen – auf Verlangen amtsärztlichen – Empfehlung eine weitere Verminderung um höchstens zwei Wochenstunden gewähren. Die Stundenermäßigungen sind je nach Art

der Behinderung zu befristen. Jede Änderung des Gesundheitszustandes oder der dienstlichen Voraussetzungen ist der zuständigen Schulaufsichtsbehörde zu melden. Diese kann ihre Entscheidung jederzeit ändern oder aufheben.

6. Rechenschaftslegung und Evaluation

Die Schulen verwenden die zusätzlich bereit gestellten Ressourcen in größtmöglicher pädagogischer Eigenverantwortung zur Erfüllung des ihnen nach § 2 HSchG obliegenden Bildungs- und Erziehungsauftrags. Über die Verwendung dieser Mittel legen die Schulen Rechenschaft im Rahmen ihrer Schulentwicklung ab. Die Ziele und die Mittel zum Erreichen ihrer Schulentwicklungsziele legen die Schulen gemäß § 127b HSchG im Schulprogramm dar. In ihrer Schulentwicklungsarbeit werden die Schulen vom Staatlichen Schulamt beratend begleitet, z. B. in den jährlichen Schulentwicklungsgesprächen. Im Rahmen der Schulinspektionen wird die Verwendung der zusätzlich bereit gestellten Ressourcen evaluiert.

7. Rechtliche Hinweise

- 7.1 Die Angebote der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung sind von Unterrichtskürzungen aufgrund besonderer Umstände nicht betroffen.
- 7.2 Im Rahmen ihrer Tätigkeit gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung die Grundsätze der Amtshaftung. Sie genießen Unfallschutz.
- 7.3 Für die in dieser Richtlinie beschriebenen Beschäftigten gilt § 27 der Dienstordnung entsprechend.

8. Verfahrensregeln

- 8.1 **Abstimmung mit der zuständigen Schulaufsichtsbehörde**
Schulen, die Angebote zur unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung einrichten wollen, erarbeiten ein entsprechendes Konzept und legen dies dem Staatlichen Schulamt vor. Darin müssen die Aufgaben und Angebote der unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung im Sinne dieses Erlasses aufgeführt werden. Im Übrigen ist die Verankerung im Schulpro-

gramm nachzuweisen. Darüber hinaus sind die unter den Abschnitten 3 und 4 dieses Erlasses genannten Voraussetzungen nachzuweisen.

8.2 Unterstützung und Fortbildung

Schulen mit unterrichtsunterstützender sozialpädagogischer Förderung verpflichten sich, die gemeinsame Fort- und Weiterbildung aller Professionen in der Fortbildungsplanung der Schule zu berücksichtigen. Schulen, die hierbei Unterstützung benötigen, erhalten Beratung durch die jeweils zuständige Schulaufsichtsbehörde.

9. Schlussbestimmungen

Dieser Erlass tritt am 01.08.2014 in Kraft.

Anlagen

Anlage I

Urlaubstage	30	bei Anspruch auf 33 Tage Urlaub
Wöchentliche Regelarbeitszeit in Zeitstunden	40	40
Wöchentliche, zu dokumentierende Arbeitsverpflichtung unter Einbeziehung der Ferienzeiten in Zeitstunden	42,5	42
Davon: unmittelbare pädagogische Arbeit mit Schülerinnen und Schülern	28,3	28
Davon: Vor- und Nachbereitung und außerunterrichtliche Tätigkeiten	14,2	14

Die Arbeitszeit schwerbehinderter Beschäftigter ist nach Ziffer 5.2 geregelt.

Urlaubstage	30	bei Anspruch auf 33 Tage Urlaub
Schwerbehinderte Beschäftigte: Wöchentliche, zu dokumentierende Arbeitsverpflichtung unter Einbeziehung der Ferienzeiten in Zeitstunden	41	40,5
Davon: unmittelbare pädagogische Arbeit mit Schülerinnen und Schülern	27,3	27
Davon: Vor- und Nachbereitung und außerunterrichtliche Tätigkeiten	13,7	13,5

Anlage 2

Arbeitszeitnachweis sozialpädagogischer Mitarbeiter/innen	Monat		Jahr	
--	-------	--	------	--

Name		Vorname	Schule
geb. am	Alter	Einsatzbereich	

Soll-Zeiten/Tag:		Soll-Zeiten/Woche:			
PA		PA		Soll-Zeiten-Monat PA	
VN		VN		Soll-Zeiten-Monat VN	
SO		SO		Soll-Zeiten-Monat AT	
— Der Nachweis ist bis hier von der Schulleitung auszufüllen —					
Bilanz Vormonat				Ist-Zeiten-Monat PA	
Bilanz Monat				Ist-Zeiten-Monat VN	
				Ist-Zeiten-Monat SO	

Ich versichere, alle Angaben vollständig und richtig gemacht zu haben.

Datum, Unterschrift	
---------------------	--

Anlage 3

Geeignete Fachkräfte als sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind:

- Absolventinnen und Absolventen mit einem Bachelorabschluss der Studienrichtungen/Studiengänge Sozialarbeit
- und/oder Sozialpädagogik
- Absolventinnen und Absolventen mit einem Masterabschluss der Studienrichtungen/Studiengänge Sozialarbeit
- und/oder Sozialpädagogik
- Diplom Sozialarbeiterinnen oder Diplom Sozialarbeiter
- Diplom Sozialpädagoginnen oder Diplom Sozialpädagogen.

Die geforderte Tätigkeit kann auch von Personen mit gleichwertigen Abschlüssen wahrgenommen werden. In der Regel erfüllen Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Diplom-Pädagogik oder eines vergleichbaren Masterabschlusses mit dem Studienschwerpunkt Sozialpädagogik oder soziale Arbeit die Voraussetzungen. Darüber hinaus können Erzieherinnen und Erzieher beschäftigt werden.

MERKBLATT

zur Einstellung von sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung an Schulen in Hessen

Gemäß der „Richtlinie für „unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags an Schulen in Hessen im Sinne der §§ 2 und 3 HSchG“ („unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung“) vom 01.08.2014 (ABl. 08/14, S. XXf.) können Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher sowie Personen mit gleichwertigen Studienabschlüssen und beruflichen Voraussetzungen in den hessischen Schuldienst eingestellt werden.

Sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern Schülerinnen und Schüler im Vormittags- und Nachmittagsbereich im Rahmen des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule im Hinblick auf ihre aktive Teilnahme am unterrichtlichen Angebot und arbeiten mit denjenigen, die während des Unterrichtsverlaufs besonderer Zuwendung bedürfen. Sie unterstützen die Lehrkraft bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung und der Gestaltung von individualisierendem Unterrichtsmaterial oder durch besondere pädagogische Hilfestellungen bei der Bewältigung der Anforderungen an Aufmerksamkeit und Mitarbeit. Die unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung umfasst ferner Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern Beratung, Sozialpädagogische Gruppenarbeit, Projekte und Arbeit mit Schulklassen, innerschulische und außerschulische Vernetzung sowie offene Angebote für alle Schülerinnen und Schüler.

Hiervon abzugrenzen ist insbesondere:

- der unterrichtliche Einsatz von Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen im Bereich der Eingangsstufen und Vorklassen,
- der Einsatz von sozialpädagogischen Fachkräften (Erzieherinnen/ Erzieher und Heilpädagoginnen/Heilpädagogen) an den Schulen mit Schwerpunkt geistige, körperliche und motorische Entwicklung,

- der außerunterrichtliche Einsatz von pädagogischem Fachpersonal im Rahmen der „Richtlinie für ganztägig arbeitende Schulen in Hessen nach § 15 HSchG“,
- der Einsatz von pädagogischem Fachpersonal im Rahmen außerunterrichtlicher Angebote der Schulträger wie Betreuungsangebote, Bewerbungstraining und Schulsozialarbeit (Zuständigkeit der Schulträger (Städte und Landkreise)).

Stellen für sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gem. der o.g. Richtlinie werden in entsprechender Anwendung der Regelungen des Einstellungserlasses zum schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahren ausgeschrieben und besetzt. Darüber hinaus soll auch die Auswahl über ein Ranglistenverfahren möglich sein, frühestens jedoch ab dem 01.08.2015. Die Auswahl der Bewerberinnen oder Bewerber richtet sich insbesondere nach den Abschlussnoten, dem Ausbildungsschwerpunkt und der bestehenden Stellen- und Bedarfssituation.

Die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen erfolgt im Internet unter www.kultusministerium.hessen.de, Menü: Lehrer > Karriere > Stellenausschreibungen > Verfahren: Schulbezogenes Ausschreibungsverfahren. Bewerbungen sind an die in der Ausschreibung genannte Stelle zu richten („Bewerbung an:“).

Mit der Bewerbung müssen in zweifacher Ausfertigung vorgelegt werden:

- Lebenslauf
- Lichtbild
- beglaubigte Fotokopien der für den Berufsabschluss relevanten Dokumente (z.B. Diplomzeugnis, Urkunde über die staatl. Anerkennung)
- eventuell Nachweis von Zusatzqualifikationen
- eventuell Nachweis beruflicher Tätigkeiten

Vor Aufnahme der Tätigkeit ist ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.

I. Hessisches Schulgesetz §§ 2 und 3

§ 2 Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule

- (1) Schulen im Sinne dieses Gesetzes sind für die Dauer bestimmte Bildungseinrichtungen, in denen unabhängig vom Wechsel der Lehrerinnen und Lehrer und der Schülerinnen und Schüler allgemein bildender oder berufsqualifizierender Unterricht planmäßig in mehreren Gegenstandsbereichen einer Mehrzahl von Schülerinnen und Schülern erteilt wird und Erziehungsziele verfolgt werden. Sie erfüllen in ihren verschiedenen Schulstufen und Schulformen den ihnen in Art. 56 der Verfassung des Landes Hessen erteilten gemeinsamen Bildungsauftrag, der auf christlicher und humanistischer Tradition beruht. Sie tragen dazu bei, dass die Schülerinnen und Schüler ihre Persönlichkeit in der Gemeinschaft entfalten können.
- (2) Die Schulen sollen die Schülerinnen und Schüler befähigen, in Anerkennung der Wertordnung des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Hessen auseinander setzen zu können,
 1. die Grundrechte für sich und andere wirksam werden zu lassen, eigene Rechte zu wahren und die Rechte anderer auch gegen sich selbst gelten zu lassen,
 2. staatsbürgerliche Verantwortung zu übernehmen und sowohl durch individuelles Handeln als auch durch die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen mit anderen zur demokratischen Gestaltung des Staates und einer gerechten und freien Gesellschaft beizutragen,
 3. die christlichen und humanistischen Traditionen zu erfahren, nach ethischen Grundsätzen zu handeln und religiöse und kulturelle Werte zu achten,
 4. die Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Achtung und Toleranz, der Gerechtigkeit und der Solidarität zu gestalten,
 5. die Gleichberechtigung von Mann und Frau auch über die Anerkennung der Leistungen der Frauen in Geschichte, Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft zu erfahren,
 6. andere Kulturen in ihren Leistungen kennen zu lernen und zu ver-

- stehen,
7. Menschen anderer Herkunft, Religion und Weltanschauung vorurteilsfrei zu begegnen und somit zum friedlichen Zusammenleben verschiedener Kulturen beizutragen sowie für die Gleichheit und das Lebensrecht aller Menschen einzutreten,
 8. die Auswirkungen des eigenen und gesellschaftlichen Handelns auf die natürlichen Lebensgrundlagen zu erkennen und die Notwendigkeit einzusehen, diese Lebensgrundlagen für die folgenden Generationen zu erhalten, um der gemeinsamen Verantwortung dafür gerecht werden zu können,
 9. ihr zukünftiges privates und öffentliches Leben sowie durch Maßnahmen der Berufsorientierung ihr berufliches Leben auszufüllen, bei fortschreitender Veränderung wachsende Anforderungen zu bewältigen und die Freizeit sinnvoll zu nutzen.
- (3) Die Schule soll den Schülerinnen und Schülern die dem Bildungs- und Erziehungsauftrag entsprechenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Werthaltungen vermitteln. Die Schülerinnen und Schüler sollen insbesondere lernen,
10. sowohl den Willen, für sich und andere zu lernen und Leistungen zu erbringen, als auch die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zum sozialen Handeln zu entwickeln,
 11. eine gleichberechtigte Beziehung zwischen den Geschlechtern zu entwickeln,
 12. Konflikte vernünftig und friedlich zu lösen, aber auch Konflikte zu ertragen,
 13. sich Informationen zu verschaffen, sich ihrer kritisch zu bedienen, um sich eine eigenständige Meinung zu bilden und sich mit den Auffassungen Anderer unvoreingenommen
 14. ihre Wahrnehmungs-, Empfindungs- und Ausdrucksfähigkeiten zu entfalten und
 15. Kreativität und Eigeninitiative zu entwickeln.
- (4) Die Schulen sollen die Schülerinnen und Schüler darauf vorbereiten, ihre Aufgaben als Bürgerinnen und Bürger in der Europäischen Union wahrzunehmen.

§ 3 Grundsätze für die Verwirklichung

- (1) Die Schule achtet die Freiheit der Religion, der Weltanschauung, des Glaubens und des Gewissens sowie das verfassungsmäßige Recht der Eltern auf die Erziehung ihrer Kinder und nimmt Rücksicht auf die Empfindungen und Überzeugungen Andersdenkender.
- (2) Um dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen, ist darauf hinzuwirken, dass Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, sonstige Gremien und Kollegialorgane, die aufgrund dieses Gesetzes zu bilden sind, paritätisch besetzt werden. Das Nähere wird in den jeweiligen Verfahrensordnungen geregelt.
- (3) Die Schule darf keine Schülerin und keinen Schüler wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, einer Behinderung, des Glaubens und der religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligen oder bevorzugen.
- (4) Die Schule soll Voraussetzungen zur Förderung der Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen schaffen. Schülerinnen und Schüler werden grundsätzlich gemeinsam unterrichtet. Sofern es pädagogisch sinnvoll ist, können sie zeitweise auch getrennt unterrichtet werden.
- (5) In Verwirklichung ihres Bildungs- und Erziehungsauftrags entwickeln die Schulen ihr eigenes pädagogisches Konzept und planen und gestalten den Unterricht und seine Organisation selbstständig. Die einzelne Schule legt die besonderen Ziele und Schwerpunkte ihrer Arbeit in einem Schulprogramm fest. Sie ist für die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags verantwortlich.
- (6) Die Schule ist so zu gestalten, dass die gemeinsame Erziehung und das gemeinsame Lernen aller Schülerinnen und Schüler in einem möglichst hohen Maße verwirklicht wird und jede Schülerin und jeder Schüler unter Berücksichtigung der individuellen Ausgangslage in der körperlichen, sozialen und emotionalen sowie kognitiven Entwicklung angemessen gefördert wird. Es ist Aufgabe der Schule, drohendem Leistungsversagen und anderen Beeinträchtigungen des Lernens, der Sprache sowie der körperlichen, sozialen und emotionalen Entwicklung mit vorbeugenden Maßnahmen entgegenzuwirken.

- (7) Hochbegabte Schülerinnen und Schüler sollen durch Beratung und ergänzende Bildungsangebote in ihrer Entwicklung gefördert werden.
- (8) Die Gliederung des Schulwesens wird durch die Besonderheiten der Altersstufen, die Vielfalt der Anlagen und Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler und die Mannigfaltigkeit der Lebens- und Berufsaufgaben bestimmt. Die Schulstufen und Schulformen wirken zusammen, um den Übergang zwischen diesen zu erleichtern.
- (9) Die Schule ist zur Wohlfahrt der Schülerinnen und Schüler und zum Schutz ihrer seelischen und körperlichen Unversehrtheit, geistigen Freiheit und Entfaltungsmöglichkeit verpflichtet. Darauf ist bei der Gestaltung des Schul- und Unterrichtswesens Rücksicht zu nehmen. Rauchen ist im Schulgebäude und auf dem Schulgelände nicht gestattet. Die Anforderungen und die Belastungen der Schülerinnen und Schüler durch Unterricht, Hausaufgaben und sonstige Schulveranstaltungen müssen altersgemäß und zumutbar sein und ihnen ausreichend Zeit für eigene Aktivitäten lassen.
- (10) Die Schule arbeitet mit den Jugendämtern zusammen. Sie soll das zuständige Jugendamt unterrichten, wenn Anhaltspunkte für eine Gefährdung oder Beeinträchtigung des Wohls einer Schülerin oder eines Schülers bekannt werden. Dies gilt auch für Schulen in freier Trägerschaft.
- (11) Der Unterricht ist unentgeltlich (Unterrichtsgeldfreiheit). Den Schülerinnen und Schülern werden die an der besuchten Schule eingeführten Lernmittel unentgeltlich zum Gebrauch überlassen (Lernmittelfreiheit).
- (12) Die Schule muss in ihren Unterrichtsformen und Methoden dem Ziel gerecht werden, Schülerinnen und Schüler zur Selbsttätigkeit zu erziehen. Zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule wirken die Beteiligten, insbesondere Eltern, Lehrerinnen und Lehrer sowie Schülerinnen und Schüler, zusammen. Alle Beteiligten müssen schulische Angebote und das Schulleben so gestalten können, dass die Schule in die Lage versetzt wird, ihrem Auftrag je nach örtlichen Gegebenheiten gerecht zu werden.
- (13) Die Schule trägt in Zusammenarbeit mit den anderen Stellen zur Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf Berufswahl und

Berufsausübung sowie auf die Arbeit in der Familie und in anderen sozialen Zusammenhängen bei.

- (14) Schülerinnen und Schüler, deren Sprache nicht Deutsch ist, sollen unabhängig von der eigenen Pflicht, sich um den Erwerb hinreichender Sprachkenntnisse zu bemühen, durch besondere Angebote so gefördert werden, dass sie ihrer Eignung entsprechend zusammen mit Schülerinnen und Schülern deutscher Sprache unterrichtet und zu den gleichen Abschlüssen geführt werden können.
- (15) Auf die Einheit des deutschen Schulwesens ist Bedacht zu nehmen.

J. TV-H §§ 6 und 7

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

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die 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,
 - c) Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime) und heilpädagogischen Einrichtungen.
- Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1 Buchstaben a und b bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträ-

- gen festgelegten Entgeltbestandteile.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden
 - (3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Ar-

- beitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
 - (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechsel- schicht- und Schichtarbeit.
 - (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der das Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
 - (10) In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Beschäftigte gemäß §§ 42 und 43.
 - (11) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit an-

gerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) leisten.

- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
 - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.



Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Nationalität _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- angestellt beurlaubt ohne Bezüge bis _____ befristet bis _____
- beamtet in Rente/pensioniert Referendariat/Berufspraktikum
- teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche im Studium arbeitslos
- teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent Altersteilzeit Sonstiges _____
- Honorarkraft in Elternzeit bis _____ _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ0000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an die GEW-Hessen, Postfach 17 03 13, 60007 Frankfurt am Main

Vielen Dank – Ihre GEW



