

Start in die Schule

Informationen für Lehrerinnen und Lehrer
im Beamten- oder Arbeitsverhältnis zum Land Hessen

Impressum

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt
Telefon: 069–971293 -0 | Fax: 069–971293 -93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

Redaktion GEW Hessen

Kathrin Kummer und Annette Loycke, Landesrechtsstelle
Rüdiger Bröhling, Referent für Tarif und Besoldung

Titelbild und Illustrationen: storyset, www.freepik.com



Juli 2025

Inhalt

Vorwort

Start in die Schule als Lehrkraft im Beamten- oder Arbeitsverhältnis	5
---	---

Start als Beamtin oder Beamter auf Probe

Grundlagen des Beamtenverhältnisses	6
Altersgrenze für die Einstellung ins Beamtenverhältnis	7
Probezeit	8
Dienstliche Beurteilung	10
Gesundheitliche Eignung	12
Besoldung	14
Beihilfe und Krankenversicherung	18

Start als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer („Tarifbeschäftigte“)

Grundlagen des Arbeitsverhältnisses	24
Befristete Verträge	25
Probezeit/Kündigung	30
Entgelt	31
Sozialversicherung/Betriebsrente	36

Wer arbeitet, verdient auch Geld	37
---	-----------

Kontakte

Weitere Informationsquellen	38
GEW vor Ort	39

Vorwort

Start in die Schule
als Lehrkraft im Beamten-
oder Arbeitsverhältnis



Lehrkräfte leisten einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft und identifizieren sich daher sehr stark mit ihrer Arbeit. Sie üben einen Beruf aus, der fachlich anspruchsvoll ist und viele Gestaltungsmöglichkeiten bietet. Lehrkräfte schätzen dabei die Freiheit, ihre Arbeit zu gestalten und sich dabei weiterzuentwickeln. **Strukturell schwierig ist, dass bei den Lehrkräften ein Arbeitszeitmodell zur Anwendung kommt, welches nur in Bezug auf den Unterricht eine bestimmte Zahl an Pflichtstunden vorgibt.** Die zumutbaren und teilweise sogar gesetzlich zulässigen Grenzen der Arbeitszeit werden jedoch durch die weiteren Tätigkeiten der Lehrkräfte gesprengt, die inzwischen mehr als die Hälfte bis zu Zweidrittel der Arbeitszeit ausmachen.

Wenn der Beruf einer Lehrkraft attraktiv sein und in Zeiten des Fachkräftemangels den Wettbewerb mit anderen akademischen Berufen bestehen soll, dann müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Die größte Hebelwirkung hat hier zweifellos eine Reduktion des Arbeitsumfangs und der Arbeitsintensität. Es mag sein, dass das hohe Engagement die Lehrkräfte dazu befähigt, die schlechten Arbeitsbedingungen und überfordernden Beanspruchungen zu ertragen, allerdings zu dem Preis hoher gesundheitlicher Risiken, die sich das Land Hessen nicht leisten kann und auch nicht darf.

Die GEW Hessen hat sich bereits vielfach für eine Reduzierung der Pflichtstunden ausgesprochen und hat dieses Ziel auch weiterhin im Fokus.

Richtungsweisend sind hier die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs: Schon seit mehreren Jahren haben Arbeitgeber nach deren Rechtsprechung die Rechtspflicht, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen. Das gilt für alle Arbeitgeber innerhalb der Europäischen Union und insbesondere auch für das Land Hessen gegenüber ihren Beschäftigten, egal ob Arbeitnehmer*innen oder Beamtinnen und Beamte. Die GEW Hessen hat hier bereits den Vorstoß unternommen, über die GEW-Fraktion im Hauptpersonalrat Schule dem Ministerium für Bildung, Kultus und Chancen eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung auf dem Weg eines Initiativantrags vorzulegen. Auch soll in Zukunft die Arbeitszeiterfassung helfen, Gerichtsprozesse zur Arbeitszeit anzustoßen, da hierfür die Vorlage von Erfassungsdaten zur Mehrarbeit und Überstunden notwendig ist.

Diese Broschüre informiert über die grundlegenden Eckdaten des Beschäftigungsverhältnisses als Lehrerin und Lehrer im System Schule. Außerdem geben wir Hinweise auf weitere Informationen der GEW und der Behörden.

Start als Beamtin oder Beamter auf Probe

Grundlagen des Beamtenverhältnisses

Die Einstellung als Lehrkraft erfolgt im Regelfall ins Beamtenverhältnis. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Einstellung über das Ranglistenverfahren oder über eine schulbezogene Stellenausschreibung erfolgt ist. Verbeamtet werden können Lehrkräfte mit der Zweiten Staatsprüfung oder einem erfolgreich absolvierten Quereinstieg. Auch Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer werden nach erfolgreichem Vorbereitungsdienst in das Beamtenverhältnis ernannt.

Das Beamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, das durch einen Verwaltungsakt und nicht durch einen Arbeitsvertrag begründet wird. Dazu wird eine Ernennungsurkunde des Landes Hessen ausgehändigt, in der der Beginn des Beamtenverhältnisses sowie die Amtsbezeichnung festgehalten werden.

Im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis, das dem Grundsatz „Vergütung gegen Arbeitsleistung“ folgt, lassen sich die Rechte und Pflichten des Beamtenverhältnisses aus übergeordneten Grundsätzen wie der „Treuepflicht“ der Beamtinnen und Beamten oder der „Fürsorgepflicht“ des Dienstherrn ableiten, und sie lassen sich im Detail aus dem Hessischen Beamtengesetz, dem Beamtenstatusgesetz sowie verwaltungsrechtlichen Vorschriften und Weisungen des Dienstherrn entnehmen.

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

Alle „statusrechtlichen Regelungen“ für das Beamtenverhältnis befinden sich in dem bundesweit geltenden **Beamtenstatusgesetz**. Die weiteren Vorschriften für Beamtinnen und Beamte in Hessen finden sich im **Hessischen Beamtengesetz**, die Regelungen zur Probezeit in der **Hessischen Laufbahnverordnung**. Wer wie viel „verdient“, ergibt sich aus dem **Hessischen Beamtenbesoldungsgesetz**. Die Vorschriften zur Beihilfe finden sich in der **Hessischen Beihilfeverordnung** und den dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften. Die „Pension“ ist im **Hessischen Beamtenversorgungsgesetz** geregelt.

§ Rechtsgrundlagen

§ 86 Hessisches Schulgesetz (HSchG) | Einstellung in das Beamtenverhältnis
Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
Hessisches Beamtengesetz (HBG)
Hessische Laufbahnverordnung (HLVO)
Hessisches Beamtenbesoldungsgesetz (HBesG)
Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO)
Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG)

Altersgrenze für die Einstellung in das Beamtenverhältnis

Lehrkräfte können bis zu einem Alter von 50 Jahren verbeamtet werden. Die Ernennungsurkunde kann bis einen Tag vor dem 51. Lebensjahr überreicht werden. Bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses kann eine Einstellung bis zu einem Alter von 60 Jahren erfolgen. Die Hessische Laufbahnverordnung sieht ein dienstliches Interesse als gegeben an, wenn „keine anderen geeigneten Bewerberinnen und Bewerber mit entsprechender Vor- und Ausbildung sowie fachlicher Qualifikation für die Besetzung eines Amtes vorhanden sind und die Gewinnung oder Erhaltung der oder des Bediensteten nur bei Übernahme in das Beamtenverhältnis erreicht werden kann“.

§ Rechtsgrundlagen

§ 11 Hessische Laufbahnverordnung (HLVO)

Probezeit

Eine Einstellung als Beamtin oder Beamter erfolgt zunächst in das Beamtenverhältnis auf Probe. Die Regelprobezeit beträgt drei Jahre. Es ist nicht möglich, sofort auf Lebenszeit verbeamtet zu werden. Auf Antrag kann die Probezeit verkürzt werden, die Mindestdauer beträgt ein Jahr. Der Antrag kann gestellt werden, wenn vor Aufnahme des Beamtenverhältnisses bereits „gleichwertige Tätigkeiten“ ausgeübt wurden. Von den Schulämtern werden in der Regel Zeiten berücksichtigt, in denen eine Lehrkraft nach erfolgreichem Abschluss des Zweiten Staatsexamens in einem Arbeitsverhältnis bei einem öffentlichen Arbeitgeber gearbeitet hat. Eine Verkürzung der Probezeit aufgrund „guter Leistungen“ in der Probezeit ist nicht möglich. Die Verkürzung kann auch von Amts wegen erfolgen, das heißt, das Schulamt verfügt die Verkürzung der Probezeit ohne Antrag. Zeiten von Sonderurlaub, Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge sowie die Elternzeit verlängern die Probezeit um die entsprechenden Zeiträume.

Innerhalb der Probezeit müssen Beamtinnen und Beamte den Nachweis erbringen, dass sie sich „in vollem Umfang“ bewährt haben, also fachlich und pädagogisch für den Beruf als Lehrkraft „geeignet“ sind. Nach den 18 Monaten der Probezeit wird eine Zwischenbeurteilung in Form einer dienstlichen Beurteilung angefertigt. Das Verfahren zur Feststellung der Eignung muss so frühzeitig eingeleitet werden, dass die Urkunde rechtzeitig zum Ende der Probezeit ausgehändigt werden kann. In der großen Mehrzahl der Fälle wird am Ende der Regelprobezeit die „Bewährung“ festgestellt. Ist nach Auffassung der Behörde eine solche Entscheidung (noch) nicht möglich, so kann die Probezeit verlängert werden. Eine **Verlängerung der Probezeit** ist bis zu zwei Jahre möglich, wobei die Verlängerung auch in mehreren Schritten ausgesprochen werden kann. Nur in ganz besonders gelagerten Fällen kann bereits nach Ablauf der Regelprobezeit eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe ausgesprochen werden. Ist die Verlängerungsmöglichkeit von zwei Jahren ausgeschöpft, muss entweder die Bewährung festgestellt oder die Entlassung ausgesprochen werden. Das Probebeamtenverhältnis darf **maximal fünf** Jahre dauern. Diese Frist verlängert sich um den Zeitraum von Beurlaubungen und Elternzeiten.

Auch die Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgt durch die Überreichung einer Urkunde, die die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit bestätigt.



Rechtsgrundlagen

Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG)

§ 59 Abs. 1 Hessisches Beamtengesetz (HBG) | Dienstliche Beurteilung

Erlass „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums“ vom 13.11.2020

§ 10 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) | Ernennung auf Lebenszeit

§ 20 Hessisches Beamtengesetz (HBG) | Einstellung, Probezeit

§ 9 Hessische Laufbahnverordnung (HLVO) | Probezeit



Dienstliche Beurteilung

Dienstliche Beurteilungen sind für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, für die Übernahme besonderer Aufgaben, die Übertragung von Funktionsstellen und weitere Entwicklungen der beruflichen Biografie von Lehrkräften von maßgeblicher Bedeutung. Eine dienstliche Beurteilung wird im Gegensatz zu anderen Beamtengruppen bei Lehrkräften nur auf Anlass erstellt, beispielsweise bei der Bewerbung auf eine Funktionsstelle. Auch Lehrkräfte können aus gegebenem Anlass einen Antrag auf Erstellung einer dienstlichen Beurteilung stellen. Zuständig für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung ist die Schulleiterin oder der Schulleiter.

Seit 2015 gibt es für Lehrkräfte in Hessen eine Beurteilungsrichtlinie, in der die wesentlichen Grundsätze des Beurteilungsverfahrens geregelt sind.

Üblicherweise läuft das Beurteilungsverfahren wie folgt ab:

- Aufforderung durch das Schulamt oder auf Antrag der Lehrkraft
- Ankündigung des Unterrichtsbesuchs durch Schulleiterin oder Schulleiter
- Durchführung des Unterrichtsbesuchs in einem von der Lehrkraft studierten Fach
- Besprechung des Unterrichtsbesuchs (und gegebenenfalls Wiederholung)
- Erstellung der dienstlichen Beurteilung und Zweitbeurteilung durch das Staatliche Schulamt
- Eröffnung der dienstlichen Beurteilung im vollen Wortlaut durch
- die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler
- Besprechung der dienstlichen Beurteilung mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter
- Geltendmachung von schriftlichen Einwendungen innerhalb von zwei Wochen nach der Eröffnung
- Überprüfung der Einwendungen durch Erst- und Zweitbeurteiler
- Aufnahme der dienstlichen Beurteilung in die Personalakte

Bei der Feststellung der vollumfänglichen Bewährung handelt es sich nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts um ein „persönlichkeitsbedingtes Werturteil“, so dass dem Dienstherrn ein weiter Beurteilungsspielraum zusteht. Beurteilungsfehler, die vor Gericht angegriffen werden können, können sich aus einem Verstoß

gegen Verfahrensvorschriften ergeben, aus unrichtigen Sachverhalten und sachfremden Erwägungen sowie aus der Missachtung allgemeiner Wertmaßstäbe. Auch hat die oder der Beurteilte ein Recht auf eine nachvollziehbare und plausible Begründung der Werturteile. Die Feststellung der Bewährung obliegt dem Staatlichen Schulamt.



Bei Feststellung der Bewährung folgt die Verbeamtung auf Lebenszeit. Das Verfahren zur Feststellung der Bewährung muss so frühzeitig eingeleitet werden, dass die Urkunde rechtzeitig zum Ende der Probezeit ausgehändigt werden kann.



Rechtsgrundlagen

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums, Erlass vom 13.11.2020



Weitere Informationen der Landesrechtsstelle

Im Mitgliederbereich auf www.gew-hessen.de



Gesundheitliche Eignung

Am Ende der Probezeit erfolgt erneut eine amtsärztliche Überprüfung der „gesundheitlichen Eignung“. Nach den Urteilen des Bundesverwaltungsgerichts vom 25.7.2013 (2 C 12.11. und 2 C 18.12.) kann die Ernennung in das Beamtenverhältnis nur verweigert werden, wenn aufgrund ärztlicher Atteste konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die eine Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze als überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. Das Schulamt muss also – in der Regel auf Grundlage des ärztlichen Gutachtens – mit einer Wahrscheinlichkeit von über 50 Prozent feststellen, dass die Bewerberin oder der Bewerber nicht bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für den Ruhestand von inzwischen 67 Jahren „durchhält“.

Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit einer anerkannten Schwerbehinderung, das heißt mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 oder bei einem GdB von 30 oder 40 mit entsprechender Gleichstellung der Arbeitsagentur, umfasst diese „Gesundheitsprognose“ (nur) einen Zeitraum von fünf Jahren.

Bis zur „Corona-Pandemie“ wurde vor der Ernennung auf Lebenszeit ein amtsärztliches Gesundheitszeugnis eingeholt. Dann gab es eine Zeit, in der eine Selbstauskunft ausreichte oder der Betriebsarzt (MAS) beauftragt wurde. Derzeit erfolgt überwiegend wieder eine amtsärztliche Untersuchung.

Sollte die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit an der gesundheitlichen Eignung scheitern, muss im Einzelfall geprüft werden, ob rechtlich mit Aussicht auf Erfolg etwas dagegen unternommen werden kann. So kann aufgrund der Rechtsprechung eine Ernennung nach unserer Auffassung beispielsweise nicht an einem „Übergewicht“ scheitern, wenn keine „sonstigen Erkrankungen“ vorliegen. Nach der durchgängigen Praxis in Hessen wird Lehrkräften, deren Ernennung allein an der gesundheitlichen Eignung scheitert, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten. Dieses sollte auch dann angenommen werden, wenn man sich überlegt, gegen die Nichtberufung in das Beamtenverhältnis vorzugehen.

Der Personalrat der Schule ist vor einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zu beteiligen (§ 75 Abs. 1 Nr. 10 HPVG)



Exkurs: Beamtenversorgung und private Versicherung

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



Informationen gibt es auch beim Regierungspräsidium Kassel

<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beamtenversorgung>



Eine Beratung zur privaten Berufs- bzw. Dienstunfähigkeitsversicherung oder Krankenversicherung oder einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge bietet die GEW nicht an. Bei manchen Versicherungen gibt es „Vorteile“ für GEW-Mitglieder. Näheres unter www.gew.de/mitglied-werden/leistungen-fuer-mitglieder



Beratungen werden auch durch die Verbraucherzentralen angeboten.



Besoldung

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten setzt sich zusammen aus

- Grundgehalt
- Familienzuschlag
- ggf. Studienratszulage
- Sonderzahlung
- ggf. Vermögenswirksame Leistung

Grundgehalt

Die Höhe des Grundgehalts richtet sich zum einen nach der Besoldungsgruppe, zum anderen nach den Grundgehaltsstufen.

Die Lehrkräfte werden nach der „Anlage A“ des Hessischen Besoldungsgesetzes folgenden **Besoldungsgruppen** zugeordnet:

Fachlehrerin/Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer

A 10, mit Aufstieg nach A 11

Fachlehrkräfte sozialpädagogischer Fachrichtung

A 11 mit Aufstieg nach A 12

Lehrerin/Lehrer mit Lehramt an Grundschulen

A 12 (stufenweise Anhebung auf A 13 bis 2028 durch Zahlung einer Zulage*)

Lehrerin/Lehrer mit Lehramt an Haupt- und Realschulen und Förderschulen

A 13 ohne Zulage

Studienrätin/Studienrat mit Lehramt an Gymnasien und für berufliche Schulen

A 13 plus Zulage

*Die Zulage beträgt ab 1. August 2024 25 Prozent des Differenzbetrages der jeweiligen Stufe zur A 13. Sie steigt auf 40 Prozent 2025, auf 60 Prozent 2026, auf 80 Prozent 2027, jeweils am 1. August.

Hinsichtlich der **Grundgehaltsstufen** gilt in Hessen seit dem 1.3.2014 das „Neue Besoldungsrecht“. Die Stufe richtet sich nicht mehr – wie früher – maßgeblich nach dem Lebensalter, sondern nach der vorliegenden Berufserfahrung.

Lehrkräfte erhalten nach dem Vorbereitungsdienst grundsätzlich die Stufe 1. Danach erfolgt der Aufstieg in den Stufen, bis die höchste Stufe 8 erreicht ist.

Dabei gilt:

Berufserfahrung	Stufe	nach insgesamt x Jahren
unter einem Jahr	1	
nach 2 Jahren in Stufe 1	2	2
nach 3 Jahren in Stufe 2	3	5
nach 3 Jahren in Stufe 3	4	8
nach 3 Jahren in Stufe 4	5	11
nach 4 Jahren in Stufe 5	6	15
nach 4 Jahren in Stufe 6	7	19
nach 4 Jahren in Stufe 7	8	23

Berufserfahrungszeiten vor der Ernennung in das Beamtenverhältnis können bei diesem Aufstieg berücksichtigt werden. Dies sind Zeiten einer „gleichwertigen Tätigkeit“ bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn des öffentlichen Dienstes und in der Regel der Wehr- und Zivildienst. Andere Tätigkeiten – auch bei privaten Arbeitgebern – können ganz oder teilweise anerkannt werden, wenn sie „förderlich“ sind. Der Vorbereitungsdienst (Referendariat), die Zeit eines Quereinstiegs und das Studium werden nicht angerechnet. In der Regel erfolgt nach der Einstellung eine vorläufige Zuordnung zur Stufe 1, damit die Hessische Bezügestelle überhaupt schon Besoldung auszahlen kann. Dann entscheidet das Staatliche Schulamt, welche „Erfahrungszeiten“ berücksichtigt werden. Die Hessische Bezügestelle ermittelt danach die maßgebliche Grundgehaltsstufe und erlässt

einen formellen Bescheid, gegen den **innerhalb eines Monats Widerspruch** eingelegt werden muss, wenn er nicht rechtskräftig werden soll. Parallel dazu kann man direkt mit dem Schulamt verhandeln, ob weitere Zeiten anerkannt werden können.

Familienzuschlag

Verheiratete Beamtinnen und Beamte, einschließlich der Beamtinnen und Beamten in eingetragenen Lebenspartnerschaften, erhalten außerdem den **Familienzuschlag der Stufe 1**. Stehen beide im Beamtenverhältnis, wird der Familienzuschlag geteilt.

Den Familienzuschlag Stufe 1 erhalten auch nicht verheiratete Beamtinnen und Beamte, die eine unterhaltsberechtigten Person in ihren Haushalt aufgenommen haben. Dies sind in der Regel „Alleinerziehende oder Unverheiratete mit Kindern, für die Kindergeldberechtigung besteht“. Gibt es mehrere Berechtigte, wird der Zuschlag durch die Anzahl der Berechtigten geteilt.

Liegt eine Berechtigung zum Bezug von Kindergeld vor, wird außerdem der „**kindbezogene Familienzuschlag**“ gezahlt. Zusammen mit dem Familienzuschlag der Stufe 1 wird dies in den Besoldungstabellen mit „Stufe 2“ oder höher bezeichnet. Die Höhe richtet sich nach der Anzahl der Kinder. Gibt es mehrere Berechtigte für einen solchen kindbezogenen Zuschlag, wird der Zuschlag nur einmal gezahlt und zwar an die Person, die das Kindergeld erhält.

Zulage

Lehrkräfte mit dem Lehramt an Gymnasien und für berufliche Schulen erhalten außerdem die „Studienratszulage“.

Sonderzahlung

Das früher gewährte „Weihnachtsgeld“ und das „Urlaubsgeld“ wurden in einer monatlichen Sonderzahlung zusammengefasst. Sie beträgt 5 Prozent der Dienstbezüge. Zusätzlich wird ein Betrag von 2,13 Euro pro Kind gezahlt.

Vermögenswirksame Leistung

Beamtinnen und Beamte können eine vermögenswirksame Leistung von 6,65 Euro pro Monat erhalten, bei Teilzeit anteilig.

Abschlag

Beamtinnen und Beamte erhalten ihre Besoldung zu Beginn des Monats. Leider verzögert sich regelmäßig die erste Auszahlung nach der Einstellung. Sobald die Staatlichen Schulämter zumindest die „Grunddaten“ in das Computersystem eingeben haben, kann die Bezügestelle wenigstens einen Abschlag zahlen.



Problem: Überzahlungen

In der Praxis kommt es häufig zu Überzahlungen, insbesondere des Familienzuschlags. Daher muss man Änderungen immer mitteilen, am besten in Textform. Eine Änderung besteht auch darin, wenn der Partner oder die Partnerin eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder bei einem Arbeitgeber, der nach den Regelungen des öffentlichen Dienstes bezahlt, aufnimmt oder beendet. Und auch dann kann es zu Fehlern kommen. Daher bitte im Nachhinein auch die nächste Abrechnung prüfen und eventuell Rücksprache mit der Bezügestelle halten. Den Namen und die Telefonnummer der zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter findet man auf dem Bezügenachweis.

Landesticket

Seit dem 1. Januar 2018 gibt es eine „Freifahrtberechtigung“ für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) für Landesbedienstete.



<https://innen.hessen.de/Buerger-Staat/Arbeits-und-Dienstrecht/Landesticket-Fuer-Hessen-unterwegs>



Rechtsgrundlagen

Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)

Hessisches Sonderzahlungsgesetz (HSZG)



Aktuelle Besoldungstabellen

gew-hessen.de/tarifbesoldung/besoldung-und-beamtenpolitik/besoldungstabellen

Sie können auch bei der GEW Hessen angefordert werden.



Interessant ist auch die Website der Bezügestelle

<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/bezuegestelle>

oder direkt www.hbs.hessen.de

Beihilfe und Krankenversicherung

Beihilfe

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

Die Regelungen zur Beihilfe finden sich in der Hessischen Beihilfeverordnung (HBeihVO). Diese sind äußerst kompliziert. Wer mit größeren Aufwendungen rechnen muss, sollte sich gegebenenfalls vorab an die Beihilfestelle wenden und nachfragen, welche Kosten übernommen werden. Bei therapeutischen Behandlungen, Reha-Maßnahmen (außer Anschlussheilbehandlung) und Heilkuren muss vorab ein Antrag auf Anerkennung der Beihilfefähigkeit gestellt werden.

Beim **Umfang des Beihilfeanspruchs** ist zu unterscheiden **nach der Art der Krankenversicherung**. Es besteht die Möglichkeit der privaten oder der freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung (siehe S. 19).

Mitglieder der privaten Krankenversicherung erhalten die Beihilfe unabhängig von den Leistungen der privaten Krankenversicherung. Der Bemessungssatz beträgt grundsätzlich 50 Prozent. Im Fall einer stationären Krankenhausbehandlung erhöht sich der Bemessungssatz um 15 Prozent, höchstens jedoch auf 85 Prozent.

Für Verheiratete (einschließlich eingetragener Lebenspartnerschaften) erhöht sich der Bemessungssatz um 5 Prozentpunkte, es sei denn, die Partnerin oder der Partner ist durch die Höhe des eigenen Einkommens, einer eigenen Beihilfeberechtigung oder durch die gesetzliche Krankenversicherung selbst abgesichert.

Für berücksichtigungsfähige Kinder erhöht sich der Bemessungssatz um je 5 Prozentpunkte, höchstens auf 70 Prozent. Berücksichtigungsfähig sind Kinder, für die ein Anspruch auf kindbezogenen Familienzuschlag aufgrund eines Kindergeldanspruchs besteht. Ist ein Kind bei mehreren Beihilfeberechtigten im Familienzuschlag berück-

sichtigungsfähig, erhöht sich der Bemessungssatz nur bei der Person, bei der das Kind tatsächlich im Familienzuschlag berücksichtigt wird. Keine Erhöhung erfolgt für Kinder, die aufgrund einer Beschäftigung oder Berufsausbildung in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind.

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

Für Aufwendungen von **Kindern**, die kraft Gesetzes Mitglied in der **gesetzlichen Familienversicherung** sind, wird die Beihilfe gekürzt, soweit zustehende Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung nicht in Anspruch genommen wurden. Dies gilt auch, wenn die Eltern getrennt leben. Es kommen aber ergänzende Beihilfeansprüche in Betracht.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte erhalten Beihilfe zu den Sachleistungen der Krankenversicherung, beispielsweise für ärztliche Leistungen oder Apothekenrechnungen. Die nachgewiesenen Sachleistungen sind bis zur Höhe der in den letzten zwölf Monaten vor dem Beihilfeantrag gezahlten Krankenversicherungsbeiträge beihilfefähig. Der Bemessungssatz beträgt immer 50 Prozent. Maximal kann also durch die Sachleistungsbeihilfe die Hälfte des Krankenversicherungsbeitrags erstattet werden. Gewährt die Krankenkasse nur Geldleistungen, erhöht sich der Bemessungssatz auf 100 Prozent. Dies gilt auch für die Wahlleistungen im Krankenhaus. Außerdem sind solche notwendigen Aufwendungen in angemessenem Umfang beihilfefähig, die privat neben den Krankenkassenleistungen entstanden sind (zum Beispiel Privatbehandlung eines Arztes, Zahnarztes oder Heilpraktikers). Die Höhe des Bemessungssatzes entspricht den Sätzen für privat Versicherte. Die für freiwillig Versicherte hier entstandenen Kosten werden nicht auf die Beiträge des letzten Jahres angerechnet.

Wahlleistungen

Wahlleistungen im Krankenhaus (Zweibettzimmer, Chefarztbehandlung, medizinische Extras) sind nur beihilfefähig, wenn ein monatlicher Eigenbeitrag in Höhe von 18,90 Euro gezahlt wird. Hierfür muss innerhalb der ersten drei Monate ab Beginn der Beihilfeberechtigung, das heißt ab Beginn des Beamtenverhältnisses, eine entsprechende „Erklärung“ bei der Beihilfestelle eingehen. Für diese Erklärung stellt die Beihilfestelle ein Formular zur Verfügung. Auch, wer sich im Beamtenverhältnis auf Probe gegen die Zahlung des Eigenbeitrags entscheidet, kann sich zu Beginn des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit neu für die Zahlung entscheiden. Für die Beihilfefähigkeit von Wahlleistungen muss auf jeden Fall die Erklärung (erneut) innerhalb von drei Monaten nach Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit abgegeben werden. Freiwillig gesetzlich Versicherte erhalten jedoch keine Beihilfe zur „Wahlleistung Unterkunft“ (Zweibettzimmer).

Antrag auf Beihilfe

Für den Antrag auf Beihilfe hat die Beihilfestelle drei Formulare herausgegeben. Bei erstmaliger Beantragung muss das „Grunddatenblatt“ ausgefüllt werden und die Beihilfe mit dem „Beihilfeantrag Langfassung“ beantragt werden. Die Langfassung muss auch genommen werden, wenn sich die persönlichen Verhältnisse geändert haben. Eine Änderung der persönlichen Verhältnisse liegt zum Beispiel bei Heirat, Geburt eines Kindes und Wegfall der Kindergeldberechtigung vor. Ansonsten kann der „Beihilfeantrag Kurzfassung“ benutzt werden. Freiwillig in gesetzlichen Krankenversicherungen Versicherte müssen für die Inanspruchnahme der Sachleistungsbeihilfe eine Bescheinigung der Krankenkasse über die gewährten Leistungen der Krankenkasse und über die freiwilligen Versicherungsbeiträge der letzten zwölf Monate vorlegen. Die Aufwendungen müssen 250 Euro übersteigen, damit der Antrag gestellt werden kann. Wenn innerhalb von zehn Monaten keine Aufwendungen in Höhe von 250 Euro anfallen, kann trotzdem ein Antrag auf Beihilfe gestellt werden. Voraussetzung ist, dass die Aufwendungen innerhalb von zehn Monaten 25 Euro übersteigen.

Ausschlussfrist

Der Beihilfeantrag muss innerhalb der **Ausschlussfrist von einem Jahr** gestellt werden. Ansonsten verfällt der Beihilfeanspruch. Bei privat Krankenversicherten beginnt die Jahresfrist mit Ausstellen der Rechnung oder, wenn keine Rechnung erstellt wird, nach Entstehen der Aufwendung. Bei Beantragung der Sachleistungsbeihilfe beginnt die Jahresfrist mit dem Tag, an dem die Leistung erbracht wurde.



Krankenversicherung: privat oder gesetzlich?

Beamtinnen und Beamte haben grundsätzlich die freie Wahl, wie sie sich krankenversichern. Sie können einen Vertrag mit einer privaten Versicherung abschließen oder unter bestimmten Voraussetzungen freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben beziehungsweise werden. Als Beamtin oder Beamter wird man kein Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Private Krankenversicherung

Eine private Krankenversicherung kann grundsätzlich jeder abschließen. Es gelten für die Versicherungen keine einheitlichen Tarife beziehungsweise Beiträge und Leistungen. Diese sind „Verhandlungssache“ und richten sich nach Alter, Geschlecht und „Vorerkrankungen“. Einige Krankenversicherungen bieten einen erleichterten Zugang zum individuellen Tarif im Rahmen der sogenannten Öffnungsaktion an. Diese gilt für Personen, deren Beamtenverhältnis nicht länger als sechs Monate besteht (Beamtenverhältnis auf Widerruf spielt keine Rolle) oder für Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen. Wer sich ein Angebot im Rahmen dieser Öffnungsklausel einholen möchte, muss dies auf der entsprechenden Anfrage vermerken. Darüber hinaus gibt es den Basistarif ohne Gesundheitsprüfung. Dieser scheint aber in der Regel nicht empfehlenswert zu sein.

Gesetzliche Krankenversicherung

Die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist nur möglich, wenn man bereits zuvor Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung war. Scheidet man aus der gesetzlichen Pflichtversicherung, der studentischen Versicherung oder der Pflichtversicherung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder aus einer Familienversicherung aus, folgt eine freiwillige Versicherung in der GKV, wenn nicht die/der Versicherte innerhalb von zwei Wochen nach dem entsprechenden Hinweis der Krankenkasse den Austritt erklärt.



Rechtsgrundlagen

Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO)

Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V)



Weitere Informationen aus der Landesrechtsstelle

Information: Krankenversicherung und Beihilfe



Informationen zur Beihilfe

<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beihilfen>

Dort gibt es auch den Beihilfeantrag und die Merkblätter zum Download.



Broschüren des Verbands der privaten Krankenversicherungen



Start als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer „Tarifbeschäftigte“

Grundlagen des Arbeitsverhältnisses

Das Land Hessen kann Lehrkräfte auch als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Es gelten dann die Regelungen des Arbeitsrechts sowie des Tarifvertrages Hessen (TV-H) und weitere Regelungen. Sie erhalten einen Arbeitsvertrag, der das Beschäftigungsverhältnis begründet. Das ist beispielsweise der Fall, wenn Lehrkräfte das Höchstalter für eine Verbeamtung überschritten haben, über keine Staatsbürgerschaft eines EU-Staates verfügen oder befristet beschäftigt werden. Als Arbeitsverhältnis bezeichnet man die Gesamtheit der durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechte und Pflichten. Weitere Rechte und Pflichten sind im **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)** , im **Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten (TV EGO-L-H)** und in ergänzenden Tarifverträgen niedergeschrieben und gelten über eine Klausel im Arbeitsvertrag für Lehrkräfte. Die Klausel nimmt Bezug auf den TV-H und bringt diesen für das Beschäftigungsverhältnis zur Anwendung.

Der Einstellungserlass sieht in Punkt 1.8 vor, dass (vom Schulamt) geprüft werden soll, ob eine Einstellung in ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** möglich ist, auch wenn die persönlichen und beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht vorliegen.



Rechtsgrundlagen

§§ 611 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Allgemeines Arbeitsrecht (BGB, TzBfG, ...)

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)

Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten (TV EGO-L-H) und ergänzende Tarifverträge

Befristete Verträge

Nicht selten erfolgt der Berufseinstieg als Lehrkraft im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen. Bei einer Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis gibt es bisher kein geregelttes Verfahren wie bei der Einstellung in das Beamtenverhältnis. Das Land Hessen deckt einen erheblichen Teil des Vertretungsbedarfs an Schulen, der durch Erkrankungen, Elternzeit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen entsteht, mit befristeten Verträgen ab.



Die GEW Hessen hat sich wiederholt dafür ausgesprochen, die Zahl der befristeten Arbeitsverträge zu reduzieren. Wer befristet beschäftigt ist und die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen (volle Lehrbefähigung) erfüllt, kann sich jederzeit parallel auf eine schulbezogene Ausschreibung und um eine Einstellung im Ranglistenverfahren bewerben.

Grenzen der Befristung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zunächst zwei Jahre ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet beschäftigt werden (sachgrundlose Befristung). Danach muss der Arbeitgeber einen sachlichen Grund vorweisen, der die befristete Beschäftigung rechtfertigt. Oft wird als Sachgrund die Vertretung einer Stammehrkraft verwendet. Welcher Befristungsgrund dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegt, ergibt sich meist aus dem Arbeitsvertrag selbst. Möglich ist, das Arbeitsverhältnis von vornherein mit einem Sachgrund zu befristen. Danach ist eine sachgrundlose Befristung nicht mehr möglich, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis noch keine zwei Jahre bestanden hat.



Exkurs: Mobile Vertretungsreserve

Sinnvolles Instrument, um krankheitsbedingte und sonstige Ausfälle zu kompensieren, ist die Mobile Vertretungsreserve (MVR). Die Einstellung erfolgt im Beamtenverhältnis auf Probe. In den ersten zwei Jahren sollen die Lehrkräfte Vertretung an maximal drei Schulen leisten, ab dem dritten Jahr entfällt diese Verpflichtung. Die Lehrkraft nimmt dann ihre Unterrichtstätigkeit an einer festen Schule auf.

Der Sommerferienerlass „Weiterbeschäftigung befristet beschäftigter TV-H-Lehrkräfte während der Sommerferien“

Unbefristete Verträge sollen die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darstellen, so heißt es auf europarechtlicher Ebene. Leider greift die befristete Beschäftigung im Schulbereich seit Jahren mehr und mehr um sich. Unsicherheit über die Zukunft der Beschäftigung sowie ungeklärte berufliche Perspektiven sind die Folge. Zur Verschärfung der Situation trägt die Unsitte bei, dass Lehrkräfte über die Sommerferien oft nicht beschäftigt und damit auch nicht bezahlt wurden. Dies, obwohl durch Einsatz der GEW bereits im Jahr 2009 eine Regelung hierzu getroffen wurde. Auf Initiative der GEW-Fraktion konnte der Hauptpersonalrat Schule jedoch nach und nach in zähen Verhandlungen in den letzten Jahren einige Verbesserungen erreichen. Der aktuelle Erlass datiert auf den 27. Januar 2025.



Sobald eine der folgenden Konstellationen vorliegt, muss das Arbeitsverhältnis die kommenden Sommerferien mit umfassen :

Konstellation 1 (NEU):

Die Konstellation unter Punkt 1 ist gegeben, wenn:

- Der Vertrag nach Schuljahresanfang beginnt aber mindestens 30 Wochen Vertragsdauer vorliegen.

oder

- Der Einsatz der Vertretungslehrkraft sich vom ersten Schultag des zweiten Halbjahres bis unmittelbar zu den Sommerferien erstreckt.

Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, müssen befristete Arbeitsverträge die kommenden Sommerferien miteinschließen.

Konstellation 2:

Die Konstellation unter Punkt 2 ist gegeben, wenn:

- vor Vertragsabschluss feststeht, dass die Vertretungskraft über das laufende Schuljahr hinaus auch im nächsten Schuljahr eingesetzt werden soll.
- die Gesamtdauer des Arbeitsvertrages einschließlich der Sommerferien mindestens 30 Kalenderwochen beträgt. Entscheidend ist dabei die Laufzeit des Arbeitsvertrages und nicht die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Vorherige Arbeitsverträge spielen daher keine Rolle.

Hier ist der im Sommer des laufenden Jahres abgeschlossene Arbeitsvertrag so aufzusetzen, dass die folgenden Sommerferien mit eingeschlossen sind. Bei dieser Konstellation kommt es darauf an, ob der Vertretungsbedarf nicht nur im anstehenden Schuljahr besteht, sondern auch im Schuljahr darauf.

Konstellation 3:

Weiter muss das abgeschlossene befristete Arbeitsverhältnis die kommenden Sommerferien mit einbeziehen, wenn:

- Eine zu vertretende Lehrkraft genau vom 1. August bis zum 31. Juli des folgenden Kalenderjahres ausfällt, weil ihr eine Beurlaubung oder ein Sabbatjahr oder ähnliches genau für ein Schuljahr bewilligt worden ist.

Die Vertragslaufzeit kann vom 1. August bis zum 31. Juli des Folgejahres laufen oder vom ersten Unterrichtstag nach den Sommerferien bis zum Ende der Sommerferien des folgenden Jahres.

Empfehlung: Die Vertragsdauer sollte jeweils zu Beginn einer Beschäftigung „verhandelt werden“. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei Abschluss eines „neuen“ Arbeitsvertrages im Sommer prüfen muss, ob der Vertrag die folgenden Sommerferien umfasst. Beschäftigten und Personalräten empfehlen wir, zu überprüfen, ob der Arbeitgeber den Sommerferienerlass auch einhält.

Befristet beschäftigte Lehrkräfte müssen sich **drei Monate vor Ablauf des befristeten Vertrages** bei der Agentur für Arbeit **arbeitssuchend melden**. Dies ist auch online oder telefonisch möglich. Wer dies nicht tut, riskiert eine Sperrfrist von einer Woche für den Bezug von Arbeitslosengeld I. Einen Anspruch auf **Arbeitslosengeld I** hat aber nur, wer in der Rahmenfrist von 30 Monaten vor Beginn der Arbeitslosigkeit mindestens 360 Kalendertage sozialversicherungspflichtig gearbeitet hat, es sei denn, es wurde schon einmal innerhalb der vorausgegangenen vier Jahre Arbeitslosengeld I beantragt und der Anspruch nicht aufgebraucht. In den übrigen Fällen bleibt in der Regel nur die Möglichkeit, einen Antrag Bürgergeld zu stellen.

Auch bei befristet Beschäftigten werden die Regelungen zum **Lebensarbeitszeitkonto** angewandt. Diese finden sich in § 2 PflStdVO und den dazu erlassenen Richtlinien des HKM vom 1.6.2018. Auf das Konto werden pro Beschäftigungswoche 0,5 Pflichtstunden gutgeschrieben, bei Teilzeit entsprechend anteilig. Bei befristet Beschäftigten mit einem

Vertrag über die gesamte Unterrichtszeit eines Schuljahres sieht Ziffer IV, Punkt 13 vor, dass diese Stunden in Zeit auszugleichen sind. Dies ist durch die Schule zu organisieren. Möglich ist eine Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung. Alternativ ist ein Ausgleich durch eine Freistellung in der letzten Unterrichtswoche oder durch die Verlängerung des Vertrages um einige Tage denkbar. Bei Beschäftigten mit kürzeren Verträgen werden die Stunden ausgezahlt.

Auch wer befristet beschäftigt ist, hat einen Anspruch auf **Urlaub**. Allerdings gilt auch bei befristet beschäftigten Lehrkräften, dass der Urlaub mit den Ferien abgegolten ist. Unseres Erachtens kann dies aber dann nicht gelten, wenn ein Vertrag für die gesamte Unterrichtszeit eines Schuljahres geschlossen wurde, nicht jedoch die Sommerferien umfasst. Denn der Großteil des Jahresurlaubs wird durch die Lehrkräfte in den Sommerferien genommen. Leider gibt es keine „Berechnungsformel“ zu dieser Frage. Wir empfehlen, dass die betroffenen Lehrkräfte einen Antrag auf Auszahlung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs stellen. Dann ist abzuwarten, welche Berechnungen das Schulamt vornimmt. Unseres Erachtens kann auch hier eine Verlängerung des Vertrages um den offenen Urlaubsanspruch oder eine Abgeltung in Geld erfolgen.



Rechtsgrundlagen

Teilzeit- und Befristungsgesetz, insbesondere § 14 TzBfG

Sommerferienerlass „Weiterbeschäftigung befristet beschäftigter TV-H-Lehrkräfte während der Sommerferien“ vom 27.01.2025

§ 38 Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III | Arbeitssuchendmeldung

§ 2 Pflichtstundenverordnung – PflStdVO | Lebensarbeitszeitkonto

Richtlinien über das Lebensarbeitszeitkonto bei Lehrkräften und

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen vom 1.6.2018 (Abl. 2018, S. 392)

§ 26, § 44 Nr. 3 TV-H vom 20.6.2018 | Urlaub

Weitere Informationen der Landesrechtsstelle

Im Mitgliederbereich auf www.gew-hessen.de

Probezeit/Kündigung

Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis haben in der Regel eine Probezeit von sechs Monaten. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitgeber kündigen, ohne dabei einen Grund angeben zu müssen.



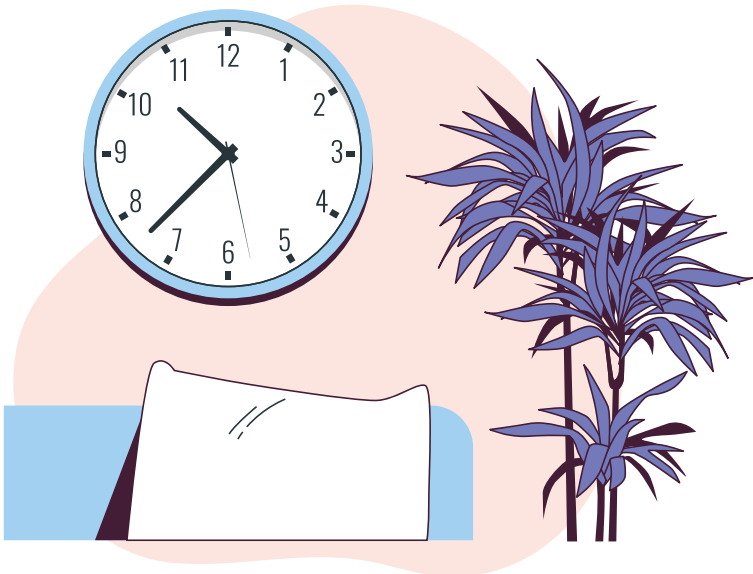
Nach sechs Monaten besteht sehr guter Kündigungsschutz: Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn er einen verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Grund hat. Der Kündigungsschutz greift ab einer „Gesamtbeschäftigungszeit“ von sechs Monaten auch dann, wenn die einzelnen Arbeitsverhältnisse in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Beschäftigte, die eine Kündigung erhalten, müssen dagegen innerhalb von drei Wochen nach Erhalt Klage beim Arbeitsgericht erheben (lassen). Andernfalls gilt die Kündigung als wirksam.



Rechtsgrundlagen

§ 622 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch)

§ 2 Abs. 4 TV-H | Probezeit



Entgelt

Grundentgelt

Das Grundentgelt ergibt sich aus der Eingruppierung. Diese ist damit entscheidend für die Höhe der Bezahlung. Die Eingruppierung setzt sich aus der Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und aus der Zuordnung zu einer Entgeltstufe zusammen.

Im Arbeitsvertrag wird immer die Entgeltgruppe des TV-H aufgeführt. Außerdem sollte im Arbeitsvertrag stehen, nach welcher Entgeltstufe gezahlt wird. Aus zeitlichen Gründen wird die Angabe der Entgeltstufe allerdings oftmals offengelassen und nach der Einstellung ergänzt. Welches Entgelt („Tabellenwert“) sich hieraus ergibt, kann dann in der jeweils aktuellen Entgelttabelle nachgelesen werden.

Entgeltgruppe

Die Zuordnung zu den Entgeltgruppen ergibt sich seit dem 1. August 2022 aus der Anlage A zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten (TV EGO-L-H). Maßgeblich sind der erworbene Abschluss und die Schulform, in der der Einsatz erfolgt.

Lehrkräfte mit Lehramt („Erfüller“)

Grundschulen oder mit anderem Lehramt, aber mit Einsatz an Grundschulen:

- EG 12* plus Zulage**
- Haupt- und Realschulen: EG 13
- Förderschulen: EG 13
- Gymnasien („Studienrätinnen und Studienräte“): EG 13
- beruflichen Schulen („Studienrätinnen und Studienräte“): EG 13

* Lehrkräfte mit Förderschullehramt, die im Rahmen der sonderpädagogischen Grundzuweisung an der Grundschule tätig sind: EG 13

** Lehrkräfte mit dem Lehramt an Grundschulen erhalten eine Zulage, mit der sie schrittweise an die EG 13 herangeführt werden. Die Zulage beträgt ab 1. August 2024 25 Prozent des Differenzbetrages der jeweiligen Stufe zur EG 13. Sie steigt auf 40 Prozent 2025, auf 60 Prozent 2026, auf 80 Prozent 2027, jeweils am 1. August. Am 1. August 2028 erfolgt die Überleitung in die EG 13 (unter Mitnahme der Stufe und der absolvierten Stufenlaufzeit innerhalb der Stufe).

Lehrkräfte ohne Lehramt („Nichterfüllerinnen/Nichterfüller“)

Lehrkräfte mit 1. Staatsexamen

Die „besten Nichterfüllerinnen/Nichterfüller“ sind diejenigen, die zwar das Lehramtsstudium absolviert haben, aber nicht den Vorbereitungsdienst. Wenn diese die Tätigkeit einer Lehramtslehrkraft wahrnehmen, sind sie eine (Haupt- und Realschulen, Förderschulen) oder eine halbe (Grundschulen*, Gymnasien, berufliche Schulen, Gesamtschulen) Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

* Lehrkräfte erhalten eine „Annäherungszulage“, mit der sie schrittweise (vgl. Abschnitt „Lehrkräfte mit Lehramt“) an das Bezahlniveau entsprechender Lehrkräfte an Haupt- und Realschulen sowie Förderschulen bis 2028 herangeführt werden.

Lehrkräfte mit (anderem) wissenschaftlichem Studium

Lehrkräfte an Gymnasien und beruflichen Schulen, aus deren wissenschaftlichem Studium zwei Schulfächer ableitbar sind, erhalten ein Entgelt aus der EG 12 plus Zulage. Ist ein Schulfach aus einem wissenschaftlichen Studium ableitbar, dann ist die Eingruppierung wiederum eine halbe Entgeltgruppe niedriger, als bei den „besten Nichterfüllern“.

Lehrkräfte ohne Hochschulstudium oder ohne fachbezogenes Hochschulstudium

Liegt bei der Lehrkraft in der Tätigkeit einer Lehramtslehrkraft keine abgeschlossene Ausbildung vor (oder eine einschlägige dreijährige Ausbildung oder eine abgeschlossene Hochschulbildung ohne Fachbezug), dann besteht die Möglichkeit, nach einer bestimmten Tätigkeitsdauer und der Absolvierung von Weiterbildungsmaßnahmen, höhere Entgeltgruppen zu erreichen. Letzteres gilt auch für bestimmte Religions-, Sport- oder Sprachlehrkräfte. **

**Diese Lehrkräfte erhalten, soweit sie an Grundschulen tätig sind, eine „Annäherungszulage“, mit der sie schrittweise (vgl. Abschnitt „Lehrkräfte mit Lehramt“) an das Bezahlniveau entsprechender Lehrkräfte an Haupt- und Realschulen sowie Förderschulen bis 2028 herangeführt werden.

Fachlehrkräfte an beruflichen Schulen

Diese sind zwischen EG 9b und EG 11. Sie können als „Erfüller“ höher eingruppiert werden, wenn das für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten ebenfalls der Fall ist.

Beschäftigte in der Unterrichtsunterstützung

In der Unterrichtsunterstützung sind Beschäftigte, die nach der UBUS- oder der USF-Richtlinie arbeiten oder nach den Richtlinien für sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Förderschulen. Hier gelten eigenständige und schulformübergreifende Eingruppierungsregelungen. Diese Beschäftigtengruppen werden als Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen (oder mit ähnlichen Ausbildungsberufen) mindestens in die EG 10 eingruppiert, als Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung (oder mit ähnlichen Ausbildungsberufen) mindestens in die EG 9a.

Entgeltstufe

Beschäftigte ohne Berufserfahrung werden der Stufe 1 zugeordnet. Danach erfolgt der Aufstieg in den Stufen bis die höchste Stufe 6 erreicht ist. Dabei gilt:

Berufserfahrung	Stufe	nach insgesamt
unter einem halben Jahr	1a	
nach einem halben Jahr	1b	6 Monaten
nach einem Jahr in Stufe 1	2	1 Jahr
nach 2 Jahren in Stufe 2	3	3 Jahren
nach 3 Jahren in Stufe 3	4	6 Jahren
nach 4 Jahren in Stufe 4	5	10 Jahren
nach 5 Jahren in Stufe 5	6	15 Jahren

Der Vorbereitungsdienst wird auf die Stufenlaufzeit mit sechs Monaten angerechnet. Außerdem können eine „einschlägige Berufserfahrung“ oder eine „förderliche Tätigkeit“ zu einer höheren Entgeltstufe führen. Bei der Frage der Entgeltstufe kann es zu Auseinandersetzungen über die Anrechnung der Berufserfahrung kommen. Hier hat der Schulpersonalrat aber ein Mitbestimmungsrecht.



ACHTUNG: AUSSCHLUSSFRIST

Um kein Geld zu verschenken, ist es ratsam für Beschäftigte, die einen neuen Vertrag unterzeichnen, mit ihren Personalräten gemeinsam zu prüfen, ob die Eingruppierung und die Einstufung richtig vorgenommen worden sind. Eine Korrektur ist jederzeit möglich. Wenn sich aber herausstellt, dass ein zu niedriges Entgelt gezahlt wurde, erfolgt die entsprechende Nachzahlung nur für maximal sechs Monate rückwirkend, denn nach § 37 TV-H verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Dies kann auch per E-Mail geschehen.

Jahressonderzahlung

Nach § 20 TV-H erhalten alle Beschäftigten, die am 1.12. in einem Arbeitsverhältnis zum Land Hessen stehen, eine Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“). Die Höhe ist abhängig von der Entgeltgruppe:

EG

1 bis 8	90 v.H.
9a bis 16	60 v.H.

Kinderzulage

Erhalten Tarifbeschäftigte des Landes Hessen Kindergeld, so wird nach § 23a TV-H eine Kinderzulage gezahlt. Haben mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf eine solche Zulage, gelten die gleichen Regelungen wie beim kindbezogenen Zuschlag der Beamtinnen und Beamten (siehe oben).

Vermögenswirksame Leistung

Tarifbeschäftigte können eine vermögenswirksame Leistung von 6,65 Euro pro Monat erhalten, bei Teilzeit anteilig.

Landesticket

Seit dem 1. Januar 2018 gibt es eine „Freifahrtberechtigung“ für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) für Landesbedienstete.



www.innen.hessen.de/buerger-staat/arbeits-und-dienstrecht/landesticket-fuer-hessen-unterwegs



Rechtsgrundlagen

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)
- Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für Lehrkräfte und die unterrichtsunterstützenden Beschäftigten im Schuldienst (TV-EGO-L-H)



Weitere Informationen

TV-H und TV EGO-L-H: www.gew-hessen.de/tarifbesoldung/tarif-land-hessen

Aktuelle Entgelttabellen

www.gew-hessen.de/tarifbesoldung/tarif-land-hessen/entgelttabellen

Interessant ist auch die Website der Hessischen Bezügestelle

<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/bezuegestelle>
oder direkt www.hbs.hessen.de

Sozialversicherung/Betriebsrente

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

Wenn nicht feststeht, dass innerhalb von zwei Jahren nach Ende des Beamtenverhältnisses (Vorbereitungsdienst) eine Ernennung in ein neues Beamtenverhältnis erfolgt, wird der Vorbereitungsdienst in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Die Nachversicherung wird durch den Dienstherrn veranlasst und erfolgt bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV). Die Beiträge zur Versicherung werden allein vom Dienstherrn getragen. Die Nachversicherung führt zu keinen Nachteilen bei einer späteren Beamtenversorgung (Pension).

Tarifbeschäftigte im hessischen Schuldienst werden bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert. Sie erwerben dort nach einer Wartezeit von fünf Jahren einen Anspruch auf Betriebsrente. Mehrere Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Die Versicherung wird durch das Land Hessen durch Zahlung einer Umlage finanziert, an der sich die oder der Beschäftigte beteiligen muss. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit, besteht die Möglichkeit der Beitragserstattung bis zum 69. Lebensjahr. Wird kein Antrag auf Beitragserstattung durch die ausscheidende Beschäftigte oder den ausscheidenden Beschäftigten gestellt, wird diese als „beitragsfrei Versicherte“ bzw. dieser als „beitragsfrei Versicherter“ weitergeführt.

Wer arbeitet, erhält auch Geld ...

Das ist auch im öffentlichen Dienst des Landes Hessen so. Allerdings besteht seit Jahren das Problem, dass Lehrkräfte nach ihrer Einstellung, egal ob im Rahmen eines Beamten- oder eines Arbeitsverhältnisses, bis zu drei Monate auf die erste Überweisung warten müssen.

Alle Interventionen, insbesondere des Hauptpersonalrates, haben daran bisher nichts geändert. Nach unserem Eindruck liegt die Ursache in der Regel darin, dass die für die Berechnung des „Gehalts“ erforderlichen Daten zu spät durch die Schulamter an die Bezügestelle gegeben werden.

Betroffene sollten sich also mit dem Schulamt in Verbindung setzen und darauf bestehen, dass zumindest die Daten erfasst werden, die für eine Abschlagszahlung erforderlich sind. Sie sollten gegebenenfalls Unterstützung beim Schul- oder Gesamtpersonalrat suchen.



Weitere Informationsquellen



Aktuelle Informationen zu neuen rechtlichen Entwicklungen im Schulbereich: www.gew-hessen.de/recht



Im Mitgliederbereich sind folgende Veröffentlichungen zu finden:

Arbeitsplatz Schule

Arbeitsrecht an hessischen Schulen

Stichwort UBUS

USF – Unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Förderung



Informationen der Landesrechtsstelle zu aktuellen und allgemeinen

Themen: www.gew-hessen.de/recht



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



Alle wichtigen Vorschriften finden sich im zweibändigen **GEW-Handbuch „Dienst- und Schulrecht für Hessen“**.

Als USB-Stick, CD oder Print

<https://dienstundschulrecht.de/dushessen.htm>

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft

PF 1944, 61389 Bad Homburg

Telefon 06172–95830 | E-Mail mlverlag@wsth.de



Alle Gesetze und Verordnungen

<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/search>

Amtsblatt des Hessischen Ministeriums für Kultus, Bildung und Chancen

<https://hessisches-amtsblatt.de>

GEW vor Ort

Direkter Kontakt zu den
GEW-Kreisverbänden unter
www.gew-hessen.de



GEW-Landesverband Hessen

Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt
Postfach 170316, 60077 Frankfurt
Telefon 069–971293-0
E-Mail info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

Bürozeiten

Montag bis Donnerstag
10 bis 12 Uhr | 13 bis 15.30 Uhr
Freitag
10 bis 12 Uhr | 13 bis 14 Uhr

GEW-Bezirksverband Nordhessen

Friedrich-Engels-Str. 26, 34117 Kassel
Telefon 0561–771783
E-Mail bezirk@gew-nordhessen.de
www.gew-nordhessen.de

GEW-Stadtverband Frankfurt

Bleichstr. 38 a, 60313 Frankfurt
Telefon 069–291818
E-Mail info@gew-frankfurt.de
www.gew-frankfurt.de

GEW-Bezirksverband Mittelhessen

Schwanallee 27–31, 35037 Marburg
Telefon 06421–952395
E-Mail bezirk@gew-mittelhessen.de
www.gew-mittelhessen.de

GEW-Bezirksverband Südhessen

Gagernstraße 8, 64283 Darmstadt
Telefon 06151–22311
E-Mail info@gew-suedhessen.de
www.gew-suedhessen.de

