

TVH und Beamter

Beitrag von „themajer88“ vom 6. Dezember 2019 16:10

Hallo zusammen,

Kann mir jemand sagen, ob man als TVH Kraft die gleichen Pflichten hat wie die verbeamteten Kollegen oder gibt es da Unterschiede? Ich verdiene mehr als 500 Euro weniger im Monat als der Großteil und würde dementsprechend auch nicht gerne Arbeiten machen müssen, für welche ich nicht bezahlt werde.

Viele Grüße

Beitrag von „undichbinweg“ vom 6. Dezember 2019 16:51

Es gibt keine Unterschiede.

Beitrag von „Jule13“ vom 6. Dezember 2019 17:26

Du wirst offiziell nur für Unterricht bezahlt. Alles andere sind weitere Dienste, zu denen Du verpflichtet bist.

Weniger geht nur, wenn Du Stunden reduzierst, aber dann reduziert sich eben auch Dein Gehalt. Ist nicht fair, aber Tatsache.

Beitrag von „fossi74“ vom 6. Dezember 2019 18:31

Zitat von themajer88

Kann mir jemand sagen, ob man als TVH Kraft die gleichen Pflichten hat wie die verbeamteten Kollegen oder gibt es da Unterschiede? Ich verdiene mehr als 500 Euro weniger im Monat als der Großteil und würde dementsprechend auch nicht gerne Arbeiten machen müssen, für welche ich nicht bezahlt werde.

In den feuchten Träumen Deines Dienstherrn hast Du die gleichen Pflichten wie ein Beamter. Dennoch gibt es Unterschiede. Die elementarsten:

- Du kannst (theoretisch schon, praktisch aber) nicht befördert werden. Ergo kann es Dir völlig wumpe sein, was Dein SL von Dir denkt. Solange Du die Kernpflichten (ordnungsgemäßes Beaufsichtigten, Unterrichten und Benoten der Schüler, Teilnahme an Pflichtkonferenzen) erfüllst, kann Dir keiner was.
- Wichtiger: Du bist Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Die dort festgelegten Regelungen, vor allem im Hinblick auf Arbeits- und Ruhezeiten, gelten für Dich in vollem Umfang - auch wenn irgendwelche "Verordnungen" etwas anderes sagen. Eine Verordnung ist per se dem Gesetz nachrangig (lex superior derogat legi inferiori), und kein kleines Kackland kann per Verordnung ein Bundesgesetz aushebeln.

Das heißt für Dich konkret, dass Du alles ablehnen solltest, was in irgendeiner Weise freiwillig ist oder dem ArbZG zuwiderläuft. Unterricht ab 8 Uhr? Dann abends Elternsprechtag maximal bis 18 Uhr. Klassenfahrt? Sorry, geht nur, wenn Deine nächtliche Ruhezeit von elf Stunden eingehalten werden kann, sprich: wenn Beamte mitfahren, die die entsprechenden Aufsichten sicherstellen können und für die das ArbZG nicht gilt. Wenn Protest kommt: Munter auf Deinen Minderverdienst hinweisen. Außerdem keine Vertretungsstunden akzeptieren: Dein Deputat ist auf die Stundenzahl ausgerichtet, für die Du bezahlt wirst.

Wenn Du die Cojones dazu hast, kannst Du den Minderverdienst über verringerten Arbeitsaufwand halbwegs ausgleichen. Ist halt nicht schön für die Kollegen. Sollen sie halt ihren Beamtenstatus aufkündigen, wenns ihnen nicht passt.

Beitrag von „Humblebee“ vom 7. Dezember 2019 15:17

Darf ich kurz nachfragen, was eine "TVH-Kraft" ist? Jemand, der an einer Schule im Angestelltenverhältnis arbeitet und nicht verbeamtet ist???

Beitrag von „fossi74“ vom 7. Dezember 2019 15:26

Genau das. Hessen kocht sein eigenes Süppchen, deshalb "TV-H" statt TV-L.

Beitrag von „CDL“ vom 7. Dezember 2019 22:41

Danke [@fossi74](#) . War mir bis gerade eben gar nicht klar, dass Hessen hier einen Sonderweg beschreitet.

Beitrag von „Seph“ vom 8. Dezember 2019 01:13

Zitat von fossi74

Das heißt für Dich konkret, dass Du alles ablehnen solltest, was in irgendeiner Weise freiwillig ist oder dem ArbZG zuwiderläuft. Unterricht ab 8 Uhr? Dann abends Elternsprechtag maximal bis 18 Uhr. Klassenfahrt? Sorry, geht nur, wenn Deine nächtliche Ruhezeit von elf Stunden eingehalten werden kann, sprich: wenn Beamte mitfahren, die die entsprechenden Aufsichten sicherstellen können und für die das ArbZG nicht gilt. Wenn Protest kommt: Munter auf Deinen Minderverdienst hinweisen. Außerdem keine Vertretungsstunden akzeptieren: Dein Deputat ist auf die Stundenzahl ausgerichtet, für die Du bezahlt wirst.

Ich fürchte, ganz so einfach ist es nicht. Zum Einen greifen auch im ArbZG Ausnahmeregelungen in Einrichtungen zur Betreuung von Personen. Ob damit auch Schulen erfasst sind, vermag ich spontan nicht zu verneinen. Zum anderen wird sich der Arbeitgeber regelmäßig erfolgreich darauf zurückziehen können, dass bei Mitfahrt von mehreren Aufsichtspersonen, diese ihre nächtliche Ruhezeit so ausgestalten können, dass eine versetzte Ruhepause von 11h gewährleistet ist (so z.B. geschehen LAG Nds.AZ 2 Sa 597/11). Spannend dürfte aber auch das Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 22.08.2001 sein, nachdem Teilzeitbeschäftigte Angestellte für den Zeitraum der Klassenfahrt Vollzeit zu bezahlen sind(5 AZR 108/00).

Im Übrigen bedeutet ein Arbeitsbeginn um 8 Uhr ein notwendiges Arbeitsende um 21 Uhr am Vorabend, nicht 18 Uhr. Hierfür ist im Rahmen der Eigenverantwortung bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit die Lehrkraft mit verantwortlich. Soll z.B. heißen: niemand kann argumentieren "Sorry Chef, ich kann morgen erst 11 Uhr mit Unterricht beginnen, weil ich bis 24 Uhr noch

Unterrichtsvorbereitung gemacht habe". Ordnet der SL trotz entsprechendem Hinweis dennoch eine Arbeitszeit bis nach 21 Uhr an, sieht das selbstverständlich anders aus.

Beitrag von „fossi74“ vom 8. Dezember 2019 19:48

Wenn für den Einzelnen die 11 Stunden gewährleistet sind, ist ja alles ok.

Mit dem Unterrichtsbeginn um 8 Uhr hast Du recht, ich hatte es auf den gleichen Tag bezogen. Ist aber auch egal - elf Stunden müssen dazwischen liegen, daran ist nicht zu rütteln. Für den häuslichen Teil der Arbeitszeit ist der AN natürlich selbst verantwortlich.

Beitrag von „Valerianus“ vom 9. Dezember 2019 07:42

Zitat von fossi74

Für den häuslichen Teil der Arbeitszeit ist der AN natürlich selbst verantwortlich.

Das ist falsch. Was meinst du warum Unternehmen wie McKinsey, KPMG, pwc ihren Beratern inzwischen unter Strafe verbieten zu spät abends oder nachts auf ihre berufliche eMail zuzugreifen. Der Arbeitgeber ist auch bei Homeoffice-Aufgaben für die Einhaltung der Ruhezeiten gemäß ArbZG verantwortlich (gilt nicht für Beamte).

Beitrag von „fossi74“ vom 9. Dezember 2019 08:54

Um so besser. Trotzdem wird es für den Angestellten immer schwer bis unmöglich sein, den Nachweis zu führen, dass er gezwungen war, im Homeoffice die zulässige Arbeitszeit zu überschreiten. Wenn er das kann: Prima.

- Ein gewisses Talent im Sacktreten sollte man als seine Rechte durchsetzen wollender angestellter Lehrer natürlich schon mitbringen, nicht wahr.

Frage an die Berliner und Sachsen: Hier im Süden haben wir ja schlicht das Problem, dass angestellte Lehrer Exoten sind und Schulleitungen sich nur mit den ~~Rechten und Pflichten~~ von

Beamten auskennen (und diese dann gern auf Angestellte übertragen wollen). Ist das bei Euch anders?

Beitrag von „Seph“ vom 9. Dezember 2019 13:51

Zitat von Valerianus

Das ist falsch. Was meinst du warum Unternehmen wie McKinsey, KPMG, pwc ihren Beratern inzwischen unter Strafe verbieten zu spät abends oder nachts auf ihre berufliche eMail zuzugreifen. Der Arbeitgeber ist auch bei Homeoffice-Aufgaben für die Einhaltung der Ruhezeiten gemäß ArbZG verantwortlich (gilt nicht für Beamte).

Naja, ganz so hart formuliert mag ich das nicht stehen lassen. Zwar entbindet die Tätigkeit im Homeoffice den AG nicht von der Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten. Diese kann er aber auch dem AN selbst übertragen und sich in regelmäßigen Abständen berichten lassen. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit (z.B. Überschreitung der täglichen Stundenzahl bis maximal 10 Stunden und Ausgleich an anderen Tagen) kann genau wie die inhaltliche Verteilung von Aufgaben (U-Vorbereitung, Korrekturen usw.) durchaus in der Eigenverantwortung des AN verbleiben. Verbinden würde ich das dann auch mit der Belehrung zur Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten. Im Rahmen einer Dienstvereinbarung ist es sicher auch in Schulen sinnvoll, einen spätesten Zeitpunkt für das Prüfen von Mails festzulegen und dies entsprechend auch anzugeben.

Beitrag von „Kiggle“ vom 9. Dezember 2019 15:17

Zitat von Seph

Naja, ganz so hart formuliert mag ich das nicht stehen lassen. Zwar entbindet die Tätigkeit im Homeoffice den AG nicht von der Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten. Diese kann er aber auch dem AN selbst übertragen und sich in regelmäßigen Abständen berichten lassen. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit (z.B. Überschreitung der täglichen Stundenzahl bis maximal 10 Stunden und Ausgleich an anderen Tagen) kann genau wie die inhaltliche Verteilung von Aufgaben (U-Vorbereitung, Korrekturen usw.) durchaus in der Eigenverantwortung des AN verbleiben. Verbinden würde ich das dann

auch mit der Belehrung zur Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten. Im Rahmen einer Dienstvereinbarung ist es sicher auch in Schulen sinnvoll, einen spätesten Zeitpunkt für das Prüfen von Mails festzulegen und dies entsprechend auch anzuordnen.

Mails würde ich auch in eine andere Kategorie setzen als meine Unterrichtsvorbereitung.

Wenn ich weiß, dass ich Dienstag und Mittwoch Nachmittag was anderes vorhave, kann es gut sein, dass ich montags länger am Schreibtisch sitze. Gerade diese Freiheit der teilweise freien Zeiteinteilung mag ich an diesem Job.

Aber ich darf nicht erwarten, dass ich eben nachts oder allgemein zu bestimmten Uhrzeit meine Mails abrufe oder antworte.

Daher hinkt der Vergleich mit den Beratern etwas.

Wenn ich 4 Stunden Anwesenheit in der Schule habe und den nachmittag dann für Freizeit nutze um dann abends bis 24 Uhr am PC zu sitzen ist ein Unterschied zum Berater der tagsüber 10 Stunden unterwegs ist und nachts dann noch Mails abruft.

Beitrag von „Seph“ vom 9. Dezember 2019 15:38

Zitat von Kiggle

Mails würde ich auch in eine andere Kategorie setzen als meine Unterrichtsvorbereitung.

Wenn ich weiß, dass ich Dienstag und Mittwoch Nachmittag was anderes vorhave, kann es gut sein, dass ich montags länger am Schreibtisch sitze. Gerade diese Freiheit der teilweise freien Zeiteinteilung mag ich an diesem Job.

Aber ich darf nicht erwarten, dass ich eben nachts oder allgemein zu bestimmten Uhrzeit meine Mails abrufe oder antworte.

Daher hinkt der Vergleich mit den Beratern etwas.

Wenn ich 4 Stunden Anwesenheit in der Schule habe und den nachmittag dann für Freizeit nutze um dann abends bis 24 Uhr am PC zu sitzen ist ein Unterschied zum Berater der tagsüber 10 Stunden unterwegs ist und nachts dann noch Mails abruft.

In der Praxis läuft dies so und auch ich mag diese Freiheit. Das ist sicher auch einer der Gründe, warum zumindest in Niedersachsen die Arbeitszeitverordnung explizit nicht auf (verbeamtete) Lehrkräfte angewendet wird. Für Angestellte gilt aber das Arbeitszeitgesetz, welches tatsächlich eine einzuhaltende Mindestruhezeit vorschreibt. Diese fängt neu an zu laufen, wenn sie auch nur kurz unterbrochen wird. Daher müssen Angestellte nachweisbar darüber belehrt werden, dass sie nach einer bestimmten Uhrzeit nicht mehr arbeiten dürfen. Dazu gehört auch das Prüfen von Mails. Sollten sie dann dennoch dagegen verstößen, kann das nicht mehr zulasten

des AG gehen, sonst durchaus.

Beitrag von „themajer88“ vom 14. Dezember 2019 16:03

Erstmal danke für die Infos.

Gehe ich also richtig davon aus, dass ich keine Vertretungsstunden leisten muss im Krankheitsfall von Kollegen? Ich habe fast jede Woche in den Freistunden Vertretung.... Des Weiteren habe ich einen SB Ausweis von 50 Prozent und somit 2 Unterrichtsstunden weniger in der Woche. Dürfen Schwerbehinderte denn überhaupt solche Stunden leisten?

Viele Grüße

Beitrag von „Seph“ vom 14. Dezember 2019 16:30

Mir erschließt sich nicht, wie du aus den obigen Ausführungen ableitest, generell keine Vertretungsstunden machen zu müssen. Gleichwohl gibt es je nach Bundesland hier manchmal leichte Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten. Um welches Bundesland handelt es sich denn eigentlich?

Beitrag von „CDL“ vom 14. Dezember 2019 16:52

Zitat von themajer88

Des Weiteren habe ich einen SB Ausweis von 50 Prozent und somit 2 Unterrichtsstunden weniger in der Woche. Dürfen Schwerbehinderte denn überhaupt solche Stunden leisten?

Natürlich **dürfen** Schwerbehinderte Vertretungsstunden leisten. Ihnen dies prinzipiell untersagen zu wollen wäre diskriminierend, einfach qua Schwerbehinderung per se keine Vertretungsstunden zu leisten wäre allerdings ebenso unangemessen. Nachteilsausgleiche dienen nur dem Ausgleich tatsächlich gegebener Nachteile, nicht der Vorteilsnahme. Was wer

von uns individuell an Nachteilsausgleich benötigt lässt sich nicht qua GdB beantworten (ich habe GdB 70 und mache bei Bedarf selbstverständlich auch Vertretungen, werde aber seltener eingeteilt, als andere KuK), sondern nur individuell regeln. Bei uns gibt es dafür 1xpro Schuljahr ein Gespräch mit der Schulleitung, wo eben individuell erforderliche Nachteilsausgleiche besprochen werden. Besprich mit deiner Schwerbehindertenvertretung, wie das in Hessen geregelt ist, führ notwendige Gespräche mit deiner Schulleitung und bitte, argumentieren nicht einfach pauschal mit deinem GdB. Dieser ist isoliert betrachtet nämlich höchstens ein Hinweis, was mögliche Belastungen anbelangt, legt aber keineswegs fest, was du alles nicht machen musst, kannst oder gar darfst und das ist auch gut so. Denk bei deinem Argumentationsweg an diejenigen, die nach dir an diese Schule mit Schwerbehinderung kommen und auch noch offene Türen vorfinden möchten, überlege dir ehrlich, welche Nachteilsausgleiche du benötigst und wo es nur noch darum geht unangenehme Belastungen die zu jedem Job dazugehören und die KuK ohne GdB sonst mehrleisten müssen reduzieren zu wollen.

Beitrag von „Meike.“ vom 14. Dezember 2019 22:11

In Hessen gilt für Tv_Hkräfte dieselbe Dienstordnung wie für Beamte, alle Aufgaben, die darin festgelegt sind, muss man erstmal machen.

Für Schwerbehinderte gelten die Pflichtstundenermäßigungen nach der PflStVO und es können im Rahmen des schuljahresvorbereitenden Gesprächs weitere Nachteilsausgleiche vereinbart werden. Einfach pauschal keine Vertretungsstunden machen wollen, geht nicht, das muss schon in der Schwerbehinderung bedingte Gründe haben. Das kann man mit seinem örtlichen Schwerbehindertenbeauftragten besprechen, der auf Wunsch des Schwerbehinderten zu besagten Gesprächen hinzuzuziehen ist, so dass man nicht genötigt ist, der SL die Diagnose mitzuteilen.

Sich nicht notwendige Nachteilsausgleiche zu erschleichen, machen die ÖSBV üblicherweise nicht mit.