

// INFORMATION FÜR BEFRISTET ANGESTELLTE LEHRKRÄFTE //



Entfristung jetzt! Mehr Planstellen für besseren Unterricht!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) fordert:

**Unbefristete Arbeitsverträge für alle Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen im Freistaat!
Hochwertige Pädagogik erfordert Perspektiven – auch zeitliche!**

Mehr Informationen und Rückfragen unter: www.gew-bayern.de oder info@gew-bayern.de

<https://www.gew.de/mitglied-werden>

V.i.S.d.P.: Elke Hahn, Geschäftsführerin, Schwanthalerstraße 64,
80336 München, Tel.: 0171 6760000

// Aktuell haben viele Kolleginnen und Kollegen, insbesondere an Berufsschulen nur mehr einen Vertrag bis zum Halbjahr 2020 bekommen, weil sie bereits seit 3 oder 4 Jahren mit befristeten Jahresverträgen in den Schulen arbeiten. Brisant wird es deshalb, weil sowohl die betroffenen Kolleg*innen, wie auch viele Vorgesetzte davon ausgingen, dass insgesamt bis zu 5 Jahre Beschäftigung analog entsprechender KMS möglich sind. //

Die aktuelle Situation

Viele nicht verbeamtete Lehrer*innen hängen sich seit vielen Jahren von einem befristeten Arbeitsvertrag zum nächsten. Bisherige Praxis in der Flüchtlingsbeschulung waren maximal 5 Jahre befristet beschäftigt mit Sachgrund. Diese wurde nun durch ein neues kultusministerielles Schreiben auf höchstens 3 Jahre, davon maximal 2 Jahre „ohne Sachgrund“ verändert bzw. verkürzt.

Die betroffenen Kolleg*innen gingen bisher davon aus, auch ein weiteres (oder zwei weitere Jahre) beschäftigt zu werden und sehen sich aktuell mit drohender Arbeitslosigkeit konfrontiert.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hält diese Befristungspraxis nach wie vor für einen Skandal.

Befristete Arbeitsverhältnisse betreffen dabei oft Berufseinsteiger*innen und sog. „Nichterfüller*innen“, sprich Kolleg*innen mit DaF oder DaZ-Studium (aber ohne Staatsexamen).

Gründe für befristete Arbeitsverträge

Kolleg*innen werden – zumindest in der Theorie – dann befristet angestellt, wenn die Unterrichtsversorgung aufgrund kurzfristiger Engpässe (Krankheit, Schwangerschaft etc.) nicht gewährleistet ist. Anstatt mehr Planstellen einzuplanen oder die mobilen Reserven deutlich aufzustocken, wird auf befristet beschäftigte Lehrer*innen zurückgegriffen, um die Unterrichtsversorgung zu gewährleisten.

In den vorliegenden Fällen ist die Sache noch komplexer, weil es sich um Kolleg*innen handelt, die in der Flüchtlingsbeschulung als sog. „Nichterfüller*innen“, also Kolleg*innen ohne Lehramtsausbildung, tätig sind. Dies hängt nach Einschätzung der GEW auch mit den Planungen zusammen, die sog. BIKs (Berufsintegrationsklassen) nach und nach aufzulösen. Über 21-jährige Berufsschüler*innen wurden jetzt ab dem Herbst vielfach aus den Berufsintegrationsklassen verwiesen. Neuankommende Geflüchtete werden in den sog. ANKER-Zentren "beschult", meist von freien Trägern oder auch gar nicht, weil viele gar nicht wissen, dass sie ein Recht auf Berufsschule hätten.

Komplexe Rechtslage

Die kalendermäßige Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG bis zur Dauer von

zwei Jahren zulässig, es sei denn es bestand schon zuvor ein Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber. Nach Ablauf der zwei Jahre bedarf es für die Befristung eines sachlichen Grundes. Die sachlichen Gründe sind beispielhaft in § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG aufgeführt. Der im Schulbereich am häufigsten auftretende Fall ist der in Nr. 3 genannte, wonach befristet Beschäftigte zur Vertretung eines*r anderen Arbeitnehmers*in beschäftigt werden. Die Vertretung kann wegen Erkrankung, Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit und dgl. erforderlich sein. Liegt jeweils ein sachlicher Grund für die Befristung vor, können mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse begründet werden, ohne dass sich daraus ein Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag ergibt. Die weit verbreitete Ansicht, dass nach drei aufeinanderfolgenden Befristungen das vierte Arbeitsverhältnis automatisch unbefristet sein müsse, trifft leider nicht zu. Allerdings steigen die Anforderungen an den Befristungsgrund mit steigender Anzahl der Arbeitsverträge. Denn dann ist zu prüfen, ob es sich um einen Dauerbedarf handelt, der mit einem unbefristeten Vertrag abgedeckt werden müsste und ob rechtsmissbräuchlich auf das Mittel der Befristung zurückgegriffen wurde. Rechtlich zweifelhaft sind Befristungsgründe wie zur Unterrichtsabdeckung oder zur Abdeckung vorübergehenden Mehrbedarfs etc.

Im Konkreten heißt das: Der Einzelfall sollte geprüft werden.

GEW-Mitglieder können sich an die Rechtsstelle wenden und sich beraten lassen. Zu beachten ist generell, dass eine Klage auf Entfristung gemäß § 17 TzBfG spätestens innerhalb von drei Wochen nach Vertragsende eingereicht werden muss.



Die Forderungen der GEW

Die GEW Bayern fordert unbefristete Arbeitsverträge an den Schulen im Freistaat – Befristungen sind als Lebensgrundlage unzumutbar. Dazu müssen mehr Planstellen geschaffen und die mobilen Reserven deutlich aufgestockt werden, die Ausbildung der Kolleg*innen muss verändert und schlicht langfristiger geplant werden.

Hierbei ist es notwendig, den Etat für Lehrer*innenstellen beim Freistaat deutlich zu erhöhen.

Auch die Schulen selbst haben ein großes Interesse daran, dass die Lehrer*innen bleiben können und nicht jedes Jahr neue Kolleg*innen eingearbeitet werden müssen.

Gute Bildungsangebote und guter Unterricht gelingen nur, wenn gut qualifizierte Lehrer*innen dauerhaft beschäftigt werden. Das Dreiklassensystem zwischen den Lehrer*innen (Beamte*innen, Tarifbeschäftigte, Befristete) darf nicht noch weiter manifestiert werden.

Die GEW unterstützt ihre Mitglieder

Von vielen unserer Kolleg*innen wissen wir, dass befristete Arbeitsverträge eine große Belastung darstellen. Daher unterstützen wir unsere Mitglieder auf unterschiedlichen Wegen mit unserem Know-How und unserer kostenfreien Rechtsberatung.