

// 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

// Etwa 7.500 Lehrerinnen und Lehrer sind laut Angaben des Bayerischen Kultusministeriums aktuell mit befristeten Arbeitsverträgen im Schuldienst des Freistaats beschäftigt. Hinzu kommen Kolleg*innen an kommunalen und privaten Schulen. Befristete Arbeitsverträge führen zu Unsicherheit und zu Sorgen über Arbeitslosigkeit, Krankheit und den Lebensstandard im Alter. Gerade in Zeiten fehlender Lehrkräfte muss diese Praxis beendet werden! //

Die aktuelle Situation

Viele nicht verbeamtete Lehrer*innen hangeln sich seit vielen Jahren von einem befristeten Arbeitsvertrag zum nächsten. Mit dem Beginn der Sommerferien endet bei vielen von ihnen auch der Arbeitsvertrag. Bereits im Juni 2017 haben sich in Bayern fast 2.000 Pädagog*innen arbeitsuchend gemeldet. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hält diese Befristungspraxis für einen Skandal.

Befristete Arbeitsverhältnisse betreffen dabei oft Berufseinsteiger*innen. Finden die Junglehrer*innen keine Planstelle und bewerben sie sich nicht in anderen Bundesländern, bleibt ihnen oft nichts anderes übrig als Aushilfsverträge anzunehmen und damit in unsichere Arbeitsverhältnisse einzutreten.

Die Aussage des Kultusministeriums (KM), mit den befristeten Kolleg*innen flexibel auf Unterrichtsausfälle reagieren zu können, verschleiert die verfehlte Personalpolitik. Denn vielerorts waren die mobilen Reserven bereits zum Schuljahresbeginn „leer“.

Gründe für befristete Arbeitsverträge

Das KM schreibt zu „befristeten Verträgen bei Engpässen“: „Ausgebildete Lehrkräfte haben grundsätzlich die Möglichkeit, während des laufenden Schuljahres einen befristeten Vertrag im Rahmen einer Vertretung (...) abzuschließen.“

Kolleg*innen werden – zumindest in der Theorie – dann befristet angestellt, wenn die Unterrichtsversorgung aufgrund kurzfristiger Engpässe (Krankheit, Schwangerschaft etc.) nicht gewährleistet ist. Allein in Mittelfranken wurden an Grund- und Mittelschulen im letzten Schuljahr allerdings etwa 200 befristete Arbeitsverträge zur Sicherung der Unterrichtsversorgung geschlossen. Diese Einstellungen hingen mit einer Vielzahl von Pensionierungen zusammen, die lange im Voraus bekannt waren.

Anstatt mehr Planstellen einzuplanen oder die mobilen Reserven deutlich aufzustocken, wird auf befristet beschäftigte Lehrer*innen zurückgegriffen, um die Unterrichtsversorgung zu gewährleisten.

Komplexe Rechtslage

Die kalendermäßige Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist 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 weitverbreitete Ansicht, dass nach drei aufeinanderfolgenden Befristungen das vierte Arbeitsverhältnis unbefristet sein müsse, trifft 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 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.

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 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 an der Schule bleiben 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 unbefristete Arbeitsverträge eine große Belastung darstellen. Daher unterstützen wir unsere Mitglieder auf unterschiedlichen Wegen mit unserem Know-How und unserer kostenfreien Rechtsberatung.

