

Newsletter des GPR Schule BOW – Februar 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

immer noch gibt es engagierte Kolleginnen und Kollegen, die sich von einem Vertretungsvertrag zum nächsten hangeln und immer noch kann es geschehen, dass diese die Sommerferien dann nicht bezahlt bekommen, auch wenn über die Jahre dank steter Arbeit auch durch die Personalräte die Quote derer, die doch die Ferien bezahlt bekommen, stetig angehoben werden konnte. Nun ist der **Sommerferienerlass** wieder überarbeitet worden – wir zeigen in diesem Newsletter auf, was zu beachten ist und wie ÖPR schon jetzt helfen können.

Darüber hinaus bitten wir um Ihre Mithilfe bei der Kontaktaufnahme zu Kolleginnen und Kollegen, die für den **Schulsanitätsdienst** zuständig sind. Es geht um eine kurze Umfrage, die auszufüllen wir diese freundlich bitten möchten.

mit freundlichen kollegialen Grüßen,

für den GPR Schule BOW i.A.



- Tony C. Schwarz – Vorsitzender GPR Schule BOW

1.) Erhebung zum Schulsanitätsdienst – Bitte um Mithilfe

Der Kollege Richard Maydorn, Vorsitzender des GPRS HRWM, bittet freundlich um Mithilfe bei einer Befragung zur Organisation und Ausbildung von Schulen mit Schulsanitätsdienst. Es wäre sehr hilfreich, wenn Lehrkräfte, die den SSD von schulischer Seite betreuen, den Fragebogen im Anhang ausfüllen würden und diesen dann digital an ssd_wiz@yahoo.de senden. Sollte also an Ihrer Schule ein funktionierender Schulsanitätsdienst bestehen, wäre es sehr freundlich, wenn Sie den betreuenden Lehrkräften den Fragebogen zukommen lassen könnten.

Kollege Maydorn möchte die Daten gerne verwenden um eine Erhebung aus 2006 (veröffentlicht in MAYDORN, RICHARD: „Aufbau und Organisation eines Schulsanitätsdienstes“, Witzzenhausen, 2016) stichprobenartig zu überprüfen, um daraus ableiten zu können, ob weitere Untersuchungen notwendig sind und in welchen Bereichen sich vielleicht Tendenzen von Veränderungen hinsichtlich Ausbildung, Ausstattung und Organisation ergeben haben. Er schreibt derzeit am „Praxishandbuch für den Einsatz eines Schulsanitätsdienstes“ und braucht für bestimmte Aspekte aktuelles Datenmaterial. Das Ergebnis seiner Arbeit kommt sicher uns allen zugute.

2.) Der (neue) 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 jedoch greift die befristete Beschäftigung im Schulbereich bekanntlich 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.

Durch Hartnäckigkeit konnte der Hauptpersonalrat Schule jedoch nach und nach in zähen Verhandlungen in den letzten Jahren einige Verbesserungen erreichen, die sich im sog. „Sommerferienerlass“ widerspiegeln. Der aktuelle Erlass datiert nun auf den 27. Januar 2025 und besagt folgendes (s. auch Anhang):

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.