

Newsletter des GPR Schule BOW – Oktober 2023

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Schwerpunkt dieses Newsletters ist das leidige Thema der **befristeten Verträge im Schulbereich** – ausführlich dazu s.u.

Vorab jedoch wesentlich erfreulicher folgende Vorankündigung: Auch 2023 bieten wir wieder das bewährte **Treffen aller Personalräte in BOW** an. Es findet am Mittwoch, **den 22. November, von 9:00-16:00 Uhr im Bürgerhaus in Mörlenbach** statt (Schulstraße 1, 69509 Mörlenbach).

Wie gewohnt planen wir für den Vormittag einen informierenden Teil im Plenum sowie – auch über die Mittagszeit- genügend Raum für freien Austausch zu einzelnen Themen.

Eine gesonderte Einladung (mit Tagesordnung etc.) geht Ihnen rechtzeitig gesondert zu. Bitte merken Sie sich schon jetzt den Termin vor und sprechen Sie entsprechende Unterrichtsfreistellungen (die natürlich nicht verwehrt werden dürfen) mit der Schulleitung ab. Anregungen bzgl. Themen, die Sie besonders interessieren, können gerne vorab per mail an mich gesandt werden.

Nun auch noch ein Hinweis auf eine wie wir finden unterstützenswerte Initiative eines Örtlichen Personalrats aus dem Schulamtsbezirk Da-Di.: Der Personalrat der Albrecht-Dürer-Schule Weiterstadt hat sich mit dem Aufregerthema **„Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel“** aus der KMK (man erinnere sich: höhere Stundenverpflichtung, größere Klassen, weniger Teilzeit ...) auseinandergesetzt und hat das anhängende Schreiben entwickelt. Der PR hat darum gebeten, auch in anderen Schulamtsbezirken über die Aktion zu informieren, so dass auch andere Schulen hessenweit sich anschließen können. Dem kommen wir gerne nach. Kontakt kann direkt aufgenommen werden unter katharina.roehrbein@duerer.schule. Selbstverständlich kann das Schreiben auch ergänzt/geändert werden, wenn man weitere Ideen einfügen möchte.

Auch wenn es zwischenzeitlich etwas ruhiger um diese „Empfehlungen“ geworden ist, sind die Inhalte sicher noch in den Köpfen der Entscheider, so dass wir das Thema nicht aus den Augen verlieren sollten.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

für den GPR Schule BOW i.A.



Tony C. Schwarz – Vorsitzender GPR Schule BOW

Befristete Verträge im Schulbereich

1. Befristung als (angebliche) Ausnahme von der Regel

Eigentlich sollen - so heißt es zumindest auf europarechtlicher Ebene - unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darstellen. Wie zu beobachten ist greift dennoch die befristete Beschäftigung im Schulbereich seit Jahren mehr und mehr um sich und führt sowohl zu prekären Arbeitssituationen als auch zu ungewissen Lebensperspektiven der Betroffenen.

2. Stand der Rechtsprechung

Um ein Arbeitsverhältnis befristet zu können, bedarf es eines sachlichen Grundes im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Eine Ausnahme bildet die **sachgrundlose Befristung** nach § 14 Abs.2 des TzBfG. Diese ist jedoch **auf zwei Jahre begrenzt** und nicht zulässig für Beschäftigte, die zuvor beim selben Arbeitgeber in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis standen. Im Schulbereich ist als Sachgrund meist der Sachgrund der Vertretung zu finden, es werden also eine oder mehrere andere Lehrkräfte (z.B. aus Krankheitsgründen; Elternzeit; Sabbatjahr...) vorübergehend vertreten. Im nach wie vor richtungsweisenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Oktober 2016, Aktenzeichen 7 AZR 135/15, stellt das Gericht ein sogenanntes „Ampelmodell“ vor.

Im „grünen Bereich“ („grün“ und somit positiv hier in erster Linie für den Arbeitgeber) bewegt sich eine Beschäftigungsdauer bis zu sechs Jahren und neun Vertragsverlängerungen. Solange also kann eine Lehrkraft in der Regel befristet beschäftigt werden, ohne dass durchgreifende Erfolgsaussichten für eine Entfristungsklage bestehen.

Im „gelben Bereich“ zwischen sechs Jahren Beschäftigungsdauer und neun Vertragsverlängerungen sowie acht Jahren Beschäftigungsdauer beginnt der Bereich, in dem es überlegenswert für eine solchermaßen beschäftigte Lehrkraft ist, evtl. einen Prozess zu führen um prüfen zu lassen, ob die Befristung rechtmäßig ist. Allerdings ist dies auch der Bereich, in dem sich der Arbeitgeber (hier also meist das Schulamt) überlegt, ob es einen weiteren Vertrag an diese Person überhaupt noch vergibt, um dieser eben keinen aussichtsreichen Klagegrund zu geben. Personalräte sollten hier ein Auge auf die befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen haben und diese deutlich darauf hinweisen, dass aus o.g. Gründen mit weiteren Verträgen nicht zu rechnen ist (dies ist ja leider auch wichtig hinsichtlich einer rechtzeitigen Meldung als „arbeitsuchend“ bei der Arbeitsagentur).

Definitiv im „roten Bereich“ bewegt sich eine Beschäftigungsdauer von über 10 Jahren in mehr als 15 Vertragsverlängerungen. Für einen Entfristungsprozess bestehen hier sehr gute Erfolgschancen.

Das Land Hessen „übernimmt“ Lehrkräfte seit Juli 2015 ab 8,5 Jahren Beschäftigungsdauer, so dass ein Prozess in der zuletzt beschriebenen Konstellation an sich nicht notwendig ist.

Als Faustformel gilt: **Wenn entweder die Beschäftigungszeit von zwei Jahren oder die Verlängerungskette von 3 Verlängerungen um ein Vierfaches überschritten ist, sollte man klagen.** Also entweder bei mehr als 8 Jahren oder mehr als 12 Verträgen. Dasselbe gilt, wenn sowohl die Beschäftigungsdauer von 2 Jahren als auch die Verlängerungskette von 3 Verlängerungen gemeinsam um ein Dreifaches überschritten werden, also ein Richtwert von 6 Jahren und 9 Vertragsverlängerungen vorliegt.

3. Wer vertritt wen? - Die Vertretungskette

Entscheidend für den Ausgang einer Entfristungsklage ist unabhängig von der Zeitdauer der Beschäftigung darüber hinaus die sogenannte „Vertretungskette“. Die Lehrkraft kann im Prozess bestreiten, dass die Stammlehrkraft die Fächer der Vertretungslehrkraft studiert und unterrichtet hat. Konkret: Wenn die Vertretungslehrkraft genau die Fächerkombination der Stammlehrkraft unterrichtet, liegt eine unmittelbare Vertretung vor und man kann diesen Aspekt nicht im Prozess erfolgreich verwenden. In einem solchen Fall bestehen wenig Chancen, eine Entfristungsklage mit Erfolg zu betreiben, wenn die Beschäftigungszeit nicht über acht Jahre beträgt.

Wenn der Arbeitgeber keine unmittelbare Vertretung darlegen kann, hängt es vom Einzelfall ab: Der Arbeitgeber kann versuchen, eine mittelbare Vertretung darzulegen. Zwar stimmen die Fächer der Vertretungslehrkraft und der Stammlehrkraft nicht überein. Über eine dritte und/oder weitere Lehrkräfte kann er versuchen, eine Verbindung zwischen der Stammlehrkraft und der Vertretungslehrkraft herzustellen und im Prozess zu beweisen. Gelingt ihm dies, schwächt dies die Argumentation der klagenden Lehrkraft.

Die Schulämter legen den Schulleitungen inzwischen oft schon zu Beginn einer befristeten Beschäftigung ein Formular vor, in dem die Befristungskette dargelegt werden muss, also schon während eines Beschäftigungsverhältnisses.

4. Nicht zulässig: Sachgrundlose Befristung nach einer Befristung mit Sachgrund

Auch innerhalb der ersten zwei Jahre der Beschäftigung gilt: Wenn bereits eine Befristung mit einem Sachgrund erfolgt ist, kann keine Anschlussbefristung ohne

Sachgrund erfolgen. In einer solchen Konstellation wäre die Befristung nicht wirksam und ein Grund für eine Entfristungsklage vorhanden.

5. Wann muss das Land Hessen eine befristete Lehrkraft übernehmen?

Nach der Verfügung vom 7. Juli 2015 hat sich das Land Hessen dazu verpflichtet, eine Lehrkraft zu übernehmen, wenn sie mehr als 8,5 Jahre beim Land Hessen beschäftigt ist. Das Staatliche Schulamt sollte der Lehrkraft dann von sich aus ein Angebot zur Entfristung unterbreiten. Sollte dies versäumt werden, empfehlen wir Lehrkräften, die insgesamt länger als 8,5 Jahre als Lehrkraft beim Land Hessen beschäftigt sind, auf dem Dienstweg einen Antrag auf Entfristung zu stellen und sich dabei auf den erwähnten Erlass zu beziehen. Gerechnet werden alle Zeiten tatsächlicher Beschäftigung, Unterbrechungen zählen nicht mit.

6. Wann sollte geklagt werden?

Wir empfehlen, erst dann zu klagen, wenn feststeht, dass eine weitere Beschäftigung nicht mehr folgen wird. Wenn eine Lehrkraft den Klageweg beschreiten will, ist es allein schon hinsichtlich der entstehenden Kosten ratsam, dass Sie schon entsprechend längere Zeit vorher Mitglied in der Gewerkschaft/einem Berufsverband ist (denn hier würde dann der Rechtsschutz greifen, der in einer solchen Mitgliedschaft inkludiert ist) oder zumindest eine Berufsrechtsschutzversicherung abgeschlossen hat.

