

## **GEW-Personalräte haben erfolgreich verhandelt Befristet Beschäftigte erhalten endlich den ihnen zustehenden Urlaubsanspruch**

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis haben, wie alle Beamte, 30 Tage Jahresarholungsurlaub. Für sie gilt allerdings: Der Urlaub ist mit den Schulferien abgegolten.

Für Tarifbeschäftigte gilt § 26 TV-L in Verbindung mit § 44 Nr. 3:

Beschäftigte bis zur Vollendung des 30. Lebensjahrs haben Anspruch auf 26 Tage Urlaub, bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres 29 Tage und nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Tage. Der Urlaub ist während der Schulferien zu nehmen. Für eine Inanspruchnahme der Lehrkräfte während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten.

Das heißt: Unbefristet beschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis werden genau gleich behandelt wie die vergleichbaren Beamten. So weit so gut.

Was aber, wenn die Lehrkraft nur einen befristeten KV-Vertrag bekommt? Zum Stichtag 11. Februar 2009 waren dies immerhin 3293 Personen, was 3% aller Lehrkräfte entspricht. Der frühest mögliche Beginn eines KV-Vertrages ist regelmäßig der erste Schultag nach den Sommerferien. Das Ende der Verträge ist überwiegend der letzte Tag vor den Sommerferien. Diese Lehrkräfte haben regelmäßig weniger Ferien, als die vergleichbaren Vollbeschäftigten.

Die GEW-Angestellten-Vertreterinnen in den Hauptpersonalräten haben sich dafür stark gemacht, diesen Personen den ihnen zustehenden Urlaubsanspruch auch zukommen zu lassen.

In seinem Schreiben vom 8. Juli 2009 an die Regierungspräsidien hat nun das KM verfügt:

*„Danach sollen vorrangig solche Verträge zur Krankheitsvertretung abgeschlossen werden, die mindestens einen (längeren) Ferienabschnitt beinhalten, so dass der zustehende Urlaubsanspruch bereits durch die freien Tage in den Ferien abgegolten ist.*

*Es ist nicht im Interesse des Kultusministeriums, dass die Regierungspräsidien derart kurze Vertretungsverträge schließen, die jegliche Ferienabschnitte ausschließen.*

*Das Kultusministerium geht aufgrund des relativ hohen Verwaltungsaufwands für die Ermittlung des individuell verbleibenden Urlaubsanspruchs davon aus, dass es auch im Interesse der Regierungspräsidien liegt, Kurzfristverträge wenn möglich zu vermeiden.“*

Leider konnte sich das KM nicht dazu durchringen, eine wirklich faire Lösung, also die korrekte Berechnung und notfalls Bezahlung des zustehenden Urlaubsanspruchs zu verfügen.

*„Je nach Lage und Dauer des befristeten Beschäftigungsverhältnisses innerhalb eines Schuljahres kann die Anzahl der (beweglichen) Ferientage den individuellen Urlaubsanspruch in Ausnahmefällen jedoch unterschreiten.*

*In diesen Fällen sollen die noch nicht realisierten Urlaubstage finanziell abgegolten werden“*

Da wir nicht davon ausgehen, dass die Regierungspräsidien von sich aus die Prüfung vornehmen werden, ob innerhalb eines KV-Vertrages genügend Ferientage lagen, um den tariflich zustehenden Urlaubsanspruch gewähren zu können, empfehlen wir allen KV-Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis Urlaubsansprüche geltend zu machen. Für die Geltendmachung von Ansprüchen gilt § 37 TV-L, d.h. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht

innerhalb einer Frist von 6 Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Bei der Berechnung des Anspruchs ist die GEW den GEW-Mitgliedern gerne behilflich.

16.7.2009

Inge Goerlich

VB Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

Beispiel:

Eine über 40jährige Lehrerin wird am 11.1.2010 als KV eingestellt. Ihr Vertrag läuft bis zum letzten Schultag, also bis 28. Juli 2010. Der Urlaubsanspruch in diesen 7 Monaten wäre 7/12 von 30 Tagen, also 17,5 Tage (gerundet). Im diesem Zeitraum liegen aber (ohne bewegliche Ferientage) nur 13 schulfreie Tage. Folglich stünde ihr noch die Bezahlung von 4 Tagen zu.