

## Info befristet Beschäftigte

Juli 2016

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

das Schuljahr neigt sich dem Ende zu und damit endet leider auch deine Beschäftigung im Schuldienst.

### **GEW lehnt Befristungen im Schuldienst ab!**

Die GEW kritisiert die Politik der Landesregierung, anstelle von Festanstellungen befristet Beschäftigte zur Personaldeckung einzustellen. Diese Praxis hat dazu geführt, dass jährlich rund 3.000 Lehrer/innen im Schuldienst des Landes befristet beschäftigt werden. Hierin nimmt Baden-Württemberg eine Spitzenposition ein. Tendenz steigend. Viele der Betroffenen müssen sich von Befristung zu Befristung hangeln, ohne Aussicht auf eine Festanstellung zu haben.

Grund für die Befristungspraxis im Schuldienst ist einzig und allein die Unterfinanzierung des Bildungswesens. Befristet Beschäftigte sind billiger als Festangestellte und darüber hinaus natürlich disponibler, kurz: das Kultusministerium wird sie leicht wieder los. Dass sich die betroffenen Kolleg/innen in einer unsicheren Lage befinden, die Zukunftsangst und Stress mit sich bringen, wird ignoriert. Stark anzuzweifeln ist auch, dass die Befristungspraxis in irgendeiner Form zu einer Hebung der pädagogischen Qualität der Schulen beitragen könnte.

Die GEW fordert ein Ende der alleine aufgrund der Haushaltsengpässe praktizierten Befristung. Dazu muss die Landesregierung endlich mehr Geld in das Bildungssystem investieren. Ministerpräsident Kretschmann entgegnete der Presse lapidar: „Das Geld ist nicht im Haushalt.“ Dann muss man es eben rein tun! Baden-Württemberg ist eines der reichsten Bundesländer mit guten Steuereinnahmen.

### **Wichtige praktische Infos**

#### **Urlaubsanspruch auch für Krankheitsvertretungen**

Befristet Beschäftigte haben wie alle anderen Beschäftigten auch einen Anspruch auf Erholungsurlaub. Bei Lehrer/innen ist der Urlaub laut Tarifvertrag (TV-L) in den Ferien zu nehmen. So kommt es, dass auch bei befristeten Krankheitsvertretungen die Urlaubstage durch die verschiedenen Ferien abgedeckt werden.

Alle Beschäftigten mit einer 5-Tage-Woche haben Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs zu. Wer also eine erkrankte Kollegin für sechs Monate vertritt, hat einen Anspruch auf einen Urlaub von 15 Arbeitstagen. Im Schuljahresablauf werden diese Erholungstage meistens in den Ferien liegen, sodass kein Überhang entstehen kann.

Bei sehr kurzen Befristungsverträgen kann es aber geschehen, dass nicht alle Urlaubstage genommen werden konnten, da zu wenige Ferientage in der Laufzeit des Vertrags lagen. Beispielsweise bei einer dreimonatigen Vertretung zwischen 13. September und 22. Dezember besteht ein Anspruch auf 8 Urlaubstage (streng rechnerisch von 7,5 Tagen, halbe Tage werden aufgerundet). Diese Tage können aber nur zum Teil genommen werden, da die Herbstferien lediglich fünf oder – wenn Allerheiligen in die Herbstferien fällt – sogar nur vier Arbeitstage umfassen. Die nicht genommenen Urlaubstage (drei bzw. vier) bekommen die befristet Beschäftigten ausbezahlt. Sollten sie in den Ferien krank werden, so bleibt der volle Anspruch erhalten. Dafür muss man einfach einen formlosen Antrag beim Regierungspräsidium stellen.

Auf Druck der GEW-Personalräte hat das Kultusministerium verfügt, dass der Zeitraum der Verträge zur Krankheitsvertretung wenn möglich mindestens einen längeren Ferienabschnitt beinhalten soll, so dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, den ihnen tarifvertraglich zustehenden Urlaubsanspruch zu nehmen und ein Auszahlen der Urlaubsansprüche wie im obigen Beispiel nur noch selten nötig sein wird. Bisher hatten KV-Verträge in der Regel die großen Sommerferien ausgespart, so dass diese Beschäftigten regelmäßig deutlich weniger bezahlte Ferien hatten als die vergleichbaren unbefristet Beschäftigten. Je nach Dauer und Lage der KV-Verträge führt dies dazu, dass diese Lehrer/innen weniger bezahlte Urlaubstage haben. Sofern Beschäftigte dennoch während der Dauer ihres Vertrages nicht den ihnen tariflich zustehenden Urlaub nehmen können, wird der ihnen zustehende Urlaub, der nicht durch Schulferien ausgeglichen werden konnte, finanziell abgegolten. Dafür muss man einfach einen formlosen Antrag beim Regierungspräsidium stellen.

### Arbeitslosengeld – Meldefristen nicht versäumen!

Arbeitslosengeld I erhält nur, wer in den letzten zwei Jahren mindestens 360 Kalendertage beitragspflichtig beschäftigt war. Um eine Kürzung der Leistungen zu vermeiden, ist es notwendig sich spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit persönlich bei der zuständigen Arbeitsagentur am Wohnort arbeitslos zu melden. Neben der Pflicht, sich arbeitslos zu melden, besteht auch die Pflicht, schon drei Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrages bei der Arbeitsagentur eine persönliche Arbeitssuchmeldung abzugeben, da ansonsten das Arbeitslosengeld ebenfalls gekürzt wird. Zur Wahrung der Frist reicht hier eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird.

### Ausblick auf November: Keine anteilige Kürzung der Jahressonderzahlung bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

In § 20 Abs. 4 Satz 1 des TV-Länder ist geregelt, dass sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, für den die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung im Sinne von § 21 TV-L hat, um jeweils ein Zwölftel der vollen Jahressonderzahlung mindert. Dies wird seitens der Länder so interpretiert, dass bei der Höhe der Sonderzahlung nur auf das Arbeitsverhältnis abzustellen sei, das am 1. Dezember besteht. Dem ist ganz und gar nicht so! Wenn davor befristete Beschäftigungsverhältnisse z.B. durch die Sommerferien unterbrochen wurden, dann müssen die vor den Sommerferien liegenden Monate (mit jeweils 1/12 pro Monat) bei der Höhe der Jahressonderzahlung mitberücksichtigt werden.

### Anspruch geltend machen!

Ansprüche aus dem TV-L und dem TVöD verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Kolleginnen und Kollegen, deren Vertrag im Juli endet und denen noch eine Auszahlung von Urlaubstagen zusteht, müssen diesen Anspruch spätestens bis Januar geltend machen. Wird die Jahressonderzahlung für das Jahr 2016 gekürzt, weil das Arbeitsverhältnis unterbrochen war, sollte deshalb die restliche Jahressonderzahlung 2016 beim Arbeitgeber bis spätestens Mai 2017 geltend gemacht werden.

### Zulässige Befristung – wie oft kann befristet werden?

Dass man nach drei befristeten Verträgen einen Anspruch auf Festanstellung hat, ist leider eine Legende, die sich hartnäckig hält.

Derzeit wird vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) geprüft, inwieweit die in Deutschland angewendete Befristungspraxis verfassungskonform ist. (Beschluss vom 13.04.2010, 7 Sa 1224/09). Bei Sachgrundbefristungen gibt es in Deutschland weder eine zeitliche Höchstgrenze der aufeinander folgenden Zeitverträge noch eine Höchstzahl zulässiger Verlängerungen. Es liegen zwar inzwischen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vor, die die Anzahl der Befristungen auf 6 bis 7 begrenzt haben. Theoretisch ist es aber in Deutschland möglich, dass ein Arbeitnehmer während seines gesamten Arbeitslebens beim selben Arbeitgeber aufgrund befristeter Arbeitsverträge beschäftigt wird. Ob dies europarechtskonform ist, ist fraglich, da missbräuchliche Kettenbefristungen damit nicht wirklich begrenzt werden. Dies gilt vor allem für Befristungen im öffentlichen Dienst, die nicht nur durch die BAG-Rechtsprechung begünstigt werden, sondern zusätzlich auch durch § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, wonach im Wesentlichen schon die haushaltsrechtliche Entscheidung für befristete Einstellungen als Sachgrund anerkannt wird. Das sind im Schulbereich z.B. die Pädagogischen Assistent/innen und evtl. VABO oder VKL-Lehrkräfte.

Empfehlenswerte Broschüren der GEW - für GEW-Mitglieder im GEW-Webshop (<http://shop.gew-bw.de/>) kostenlos erhältlich:

„Befristet Beschäftigte“ Auflage 2016

„Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis“ Auflage 2016

„Die Probezeit“ Auflage 2016

#### Redaktion:

GEW-Vorstandsbereich  
Tarif-, Beamten-  
und Sozialpolitik,  
[inge.goerlich@gew-bw.de](mailto:inge.goerlich@gew-bw.de)  
und

[klaus.willmann@gew-bw.de](mailto:klaus.willmann@gew-bw.de)

Juli 2016