

Info für tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Nr.2-11/2019

Perspektiven für befristete Lehrkräfte – erste Erfolge der GEW

// In vielen Veranstaltungen konnten GEW-Arbeitnehmervertreter*innen noch im letzten Schuljahr befristeten Lehrkräften keine Hoffnung auf eine unbefristete Anstellung machen, da das Kultusministerium sich hartnäckig gegen eine solche Öffnung sperrte, weil die Befürchtung bestand, Qualitätsstandards im Lehrberuf zu senken. //

In vielen Gesprächen der GEW-Personalräte und der GEW-Landesspitze mit dem Kultusministerium konnte nun erreicht werden, dass es hier eine, wenn auch kleine Öffnung gibt. Maßgeblich für die Veränderung war die Erkenntnis, dass die Bindung bisheriger bewährter befristeter Lehrkräfte im Sinne der Qualität der Hinzuziehung von befristeten Lehrkräften, die weder fachliche noch pädagogische Berufe mitbringen, die dem Lehrberuf ähnlich sind, vorzuziehen ist.

Befristete Lehrkräfte sollen in begründeten Einzelfällen die Möglichkeit erhalten, ihren Arbeitsvertrag zu entfristen. Insbesondere an den SBBZen und in den Fächern Sport, Musik und Bildende Kunst sieht das Kultusministerium einen gesteigerten Bedarf für solche Entfristungen. Grundsätzlich können jedoch auch befristete Lehrkräfte aus den anderen Schularten und in anderen Fächern berücksichtigt werden.

Folgende Voraussetzungen sind zu erfüllen:

- Langjährige Tätigkeit als befristete Lehrkraft
- Positive dienstliche Beurteilungen
- Absehbare weitere Mangelsituation, die nicht anders lösbar ist

Folgende Vorgehensweise ist geplant:

- Bis zum ersten Schultag nach den Weihnachtsferien stellen interessierte befristete Lehrkräfte über Vertretungspool online einen Antrag auf Entfristung, bei dem sie die letzte dienstliche Beurteilung, die Zeitdauer ihrer bisherigen Beschäftigung und die Schularten, an denen sie eingesetzt waren, eintragen. *=>weiter auf der Rückseite*

Arbeitnehmervertreter*innen in den Hauptpersonalräten



Franz-Peter Penz
HPR Berufliche Schulen



Farina Semler
HPR Gymnasien



Günther Thum-Störk
HPR Grund-, Haupt-, Werkreal-, Realschulen u.SBBZ



Andrea Skillicorn
HPR Grund-, Haupt-, Werkreal-, Realschulen u.SBBZ

Alle Arbeitnehmer*innen - Infos unter: www.gew-bw.de/tarif/publikationen-tarif/publikationen/

- Die Schulleitung gibt eine Stellungnahme zur fachlichen und pädagogischen Eignung einerseits und zur bestehenden Mangelsituation andererseits ab.
- Die Schulaufsichtsbehörden geben ebenfalls ihre Stellungnahme ab. Am Schluss entscheidet das Regierungspräsidium unter Beteiligung des Bezirkspersonalrates kriteriengeleitet, wer eine Entfristung seines Vertrages erhält.

gierungspräsidien zum Teil nur in wenigen Einzelfällen und zum Teil gar nicht praktiziert. Die GEW-Personalräte werden weiter dafür kämpfen, dass diese Möglichkeit generell bei allen langfristigen Ausfällen ausgeschöpft wird.

Die GEW empfiehlt befristeten Lehrkräften, bei Interesse aktiv auf die Schulleitung und die Schulaufsichtsbehörden zuzugehen und diesen Wunsch anzuzeigen, damit der Handlungsbedarf deutlich wird.

Welchen Vorteil hat ein entfristeter Vertrag gegenüber einem neuen unbefristeten Arbeitsvertrag?

1. Die erreichte Erfahrungsstufe ist gesichert.
Bei einem neuen unbefristeten Vertrag wurden häufig förderliche Berufserfahrungen nicht mehr anerkannt.
2. Es beginnt keine erneute Probezeit, womit eine ordentliche Kündigung ohne Benennung des Grundes und ohne Einhaltung von Kündigungsfristen nicht mehr möglich ist.
3. Die Bezahlung der Sommerferien ist gesichert, der Gang zur Arbeitsagentur überflüssig.

Eine „kleinere Perspektive“ für befristete Lehrkräfte konnte durch die GEW-Personalräte ebenfalls erreicht werden. Das Kultusministerium ermöglicht neuerdings, dass befristete Lehrkräfte Mehrjahresverträge erhalten können, wenn die zu vertretende Lehrkraft über mehrere Jahre (z. B. in Folge einer längeren Elternzeit oder eines längeren Sonderurlaubes) ausfällt. Diese Möglichkeit wird von den Re-

Was fehlt? Eine spezielle pädagogisch-fachliche Qualifizierung für befristete Lehrkräfte!

Diese ist derzeit noch nicht einmal für die Lehrkräfte vorgesehen, die zum folgenden Schuljahr einen entfristeten Vertrag erhalten werden. Das Kultusministerium stellt sich derzeit auf den Standpunkt, dass die Sicherung der Qualität beim Einsatz befristeter Lehrkräfte Aufgabe der Schulleitung sei und aufgrund der Umbrüche des Qualitätskonzeptes in der Lehrkräftefortbildung hierzu nur mittelfristig (was auch immer darunter zu verstehen ist) Möglichkeiten landesweiter Fortbildungsangebote gesehen werden.

Die GEW geht davon aus, dass sinnerfülltes Arbeiten Qualität erfordert und dies auch im Interesse der befristeten Lehrkräfte liegt.

Die Konzepte der GEW hierzu wurden dem Kultusministerium vorgelegt. Im Grundsatz geht es um eine pädagogische und fachliche Qualifizierung auf der Basis bezahlter Anrechnungsstunden, um den Standard der regulären Lehrkräfteausbildung zu erreichen.

Scheuen Sie sich nicht,

gegenüber Schulleitungen und Schulaufsichtsbehörden Ihre Fortbildungsbedarfe zu signalisieren und in Personalversammlungen entsprechende Anträge zu stellen.

Nehmen Sie Ihr Recht wahr,

an Angeboten der amtlichen Lehrkräftefortbildungen gleichberechtigt teilzunehmen.

Die GEW-Personalräte setzen sich für Sie ein,

falls Sie für die Teilnahme aus dienstlichen Gründen nicht zugelassen werden sollten.

Alle Arbeitnehmer*innen - Infos unter:
www.gew-bw.de/tarif/publikationen-tarif/publikationen/