

Der 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 greift die befristete Beschäftigung im Schulbereich seit Jahren mehr und mehr um sich und führt sowohl zu prekären Arbeitssituationen als auch zu ungewissen Lebensperspektiven. Zur Verschärfung der Situation hat die Unsitte beigetragen, dass Lehrkräfte über die Sommerferien oft nicht beschäftigt und damit auch nicht bezahlt wurden. Dies, obwohl durch Einsatz der GEW bereits im Jahr 2009 eine Regelung hierzu getroffen wurde. Auf Initiative der der GEW-Fraktion konnte der Hauptpersonalrat Schule jedoch nach und nach in zähen Verhandlungen in den letzten Jahren jedoch einige Verbesserungen erreichen. Der Erlass vom 20. Juni 2018 hat weiterhin Gültigkeit.

Sobald eine der folgenden Konstellationen vorliegt, muss das Arbeitsverhältnis die kommenden Sommerferien mit umfassen:

Konstellation 1:

Die Konstellation unter Punkt 1 ist gegeben, wenn:

- sich der Einsatz der Vertretungslehrkraft im Unterricht unmittelbar bis zum Beginn der Sommerferien erstrecken soll,
- die zu vertretende Lehrkraft nach der bei Vertragsschluss zu stellenden Prognose darüber hinaus auch während der gesamten Sommerferien ausfällt und
- die Gesamtdauer des Arbeitsvertrages einschließlich der Sommerferien mindestens 35 Kalenderwochen beträgt. Entscheidend ist dabei die **Laufzeit des Arbeitsvertrages** und nicht die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Vorherige Arbeitsverträge spielen daher keine Rolle.

Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, müssen befristete Arbeitsverträge die kommenden Sommerferien mit einschließen. Zu prüfen sind die Umstände zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, also im Sommer zuvor.

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 und
- die Gesamtvertretungsdauer einschließlich der Sommerferien mindestens 35 Kalenderwochen beträgt.

Hier ist der im Sommer abgeschlossene Arbeitsvertrag so aufzusetzen, dass die folgenden Sommerferien mit eingeschlossen sind. Auch hier sind die Umstände in dem Sommer zu prüfen, der dem Sommer vorausgeht über den die Beschäftigung folgen soll.

Konstellation 3:

Weiter muss das abgeschlossene befristete Arbeitsverhältnis die kommenden Sommerferien mit einbeziehen, wenn:

- Eine zu vertretende Lehrkraft genau vom 1.8. bis zum 31.7. des folgenden Kalenderjahres ausfällt, weil ihr eine Beurlaubung oder ein Sabbatjahr oder ähnliches genau für ein Schuljahr bewilligt worden ist.

Der befristete Arbeitsvertrag der Vertretungslehrkraft ist in dieser Konstellation „deckungsgleich“ für den Zeitraum vom 1.8. bis zum 31.7. abzuschließen. Da der 31.7 oft mitten in den Ferien liegt, kann ersatzweise die Vertragslaufzeit vom ersten Unterrichtstag des Schuljahres bis zum Ende der folgenden Sommerferien abgeschlossen werden wenn die unter der Konstellation 1 dargestellten Voraussetzungen vorliegen.

Konstellation 4:

Die letzte Konstellation betrifft die Fälle, in denen Lehrkräfte den Vorbereitungsdienst beenden, zum 1.2 befristet eingestellt werden und nach den Sommerferien unbefristet beschäftigt werden. Hier muss der Arbeitsvertrag gegebenenfalls nachträglich dann noch für die Vertragslaufzeit über die Sommerferien verlängert werden, so dass sich eine durchgehende Beschäftigungszeit ab dem 1.2 des Jahres ergibt. Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- die Lehrkraft war bis zum 31.01 eines Jahres als Lehrkraft im hessischen Vorbereitungsdienst eingestellt,
- diese Lehrkraft war vom 1.2. bis zum Unterrichtsende des zugehörigen Schuljahres ununterbrochen befristet beschäftigt und
- die Lehrkraft wird nach den Sommerferien zum Unterrichtsbeginn des folgenden Schuljahres unbefristet eingestellt.

NEU ist am Sommerferienerlass neben dem Umstand, dass die Verträge über die Sommerferien nicht mehr nur abgeschlossen werden können, sondern müssen:

- die Vertragslaufzeit als Voraussetzung für die Konstellation 1 und 2 muss nicht mehr 39 Kalenderwochen, sondern nur noch 35 Kalenderwochen betragen,
- die gesamte Konstellation 4 gibt es erst seit Inkrafttreten des Erlasses. Der vorherige Erlass hat diese Variante nicht enthalten.

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.

Rechtsgrundlagen:

Sommerferienerlass „Weiterbeschäftigung befristet beschäftigter TV-H-Lehrkräfte während der Sommerferien“ vom 20. Juni 2018