

V-13

Antragsteller*innen: KV Tuttlingen

Gegenstand: TOP 13: Sonstige Anträge und Resolutionen

EINGRENZUNG DER BEFRISTETEN ARBEITSVERHÄLTNISSE VON LEHRER*INNEN AN DEN SCHULEN

1 Obwohl der Personalmangel teilweise eklatant ist, vor allem im ländlichen Raum, wer-
2 den viele Lehrer*innen weiterhin nur befristet als Arbeitnehmer*innen bei den jeweiligen
3 Regierungspräsidien eingestellt und teilweise über Jahre hinweg in Kettenverträgen, je-
4 weils zum Sommer entlassen und zum oder nach Schuljahresbeginn wieder eingestellt
5 (je nachdem ob die Verwaltungen in den Regierungspräsidien dies fristgerecht bewerk-
6 stelligen oder nicht). Noch nie gab es so viele befristete Arbeitsverhältnisse an baden-
7 württembergischen Schulen, nach letzten Zahlen des Kultusministeriums zum Schuljah-
8 resende sind unter den ca. 12.000 Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis 41,56% befristet
9 beschäftigt (von einem weiteren Anstieg ist auszugehen, da der Personalmangel sich wei-
10 ter verschärft hat, seit 1.8.2017 wurden bisher nur in den Regierungspräsidien TÜ,S,KA
11 bereits 2362 Menschen (zum Schuljahresbeginn) befristet eingestellt.

12 Selbst voll ausgebildete Lehrer*innen werden wenn sie in einer anderen, als ihrer erlern-
13 ten Schulart eingesetzt werden, mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt und dort als
14 sogenannte Nichterfüller*innen unter ihrer Qualifikation bezahlt. Angesichts des Perso-
15 nalmangels und erschwerter Bedingungen durch die Zuwanderung von Kindern von EU-
16 Arbeitsmigrant*innen und Flüchtlingen widerspricht diese fortgeführte Beschäftigungs-
17 praxis unter Grün-Rot und Beibehaltung dieser Praxis unter Grün-Schwarz „guter Arbeit“
18 und belastet die Schulen aufgrund fehlender Planbarkeit zusätzlich, da viele Pädagogen
19 in andere Bundesländer abwandern.

20 Wir fordern die grüne Landtagsfraktion und Grün-Schwarze Regierung auf, diese Praxis zu
21 beenden. Ein gangbarer Weg könnte sein:

- 22 • Eine Krankheitsreserve mit mindestens 6 % zu etablieren
- 23 • Die Befristungen strukturell auf 10% der Arbeitnehmer*innen zu begrenzen
- 24 • Allen Erfüller*innen eine unbefristete Weiterbeschäftigung anzubieten

25
26
27
28
29

- Nach längstens drei Jahren individueller „Bewährung“ sogenannten Nichterfüller*innen das Angebot der Nachqualifizierung zu machen, um sie dann unbefristet weiter beschäftigen zu können. Dies dient angesichts der Ausfälle einer vorausschauenden Personalplanung und Personalbindung.

Begründung

Sogenannte Nichterfüller*innen können jahrelang in befristeten Arbeitsverhältnissen ohne eine Perspektive auf eine Festanstellung beschäftigt werden. Nach einem Urteil des Bundes-arbeitsgerichtes müsste selbst nach 8 Jahren sachgrundbefristeter Beschäftigung ein institutioneller Missbrauch geprüft werden. Selbst dann gibt es also keine automatische Grenze.

Die Lehrer*innen erhalten im Sommer kein Gehalt, müssen sich ggf. bei der Arbeitsagentur arbeitslos melden, falls sie die Anwartschaften erfüllen, im Sommer zur Verfügung stehen, ihre Sozialversicherung/Krankenversicherung neu für 6,5 Wochen regeln, etc. Jede Einstellung muss vom zuständigen Regierungspräsidium mit Beteiligung des Bezirkspersonalrates neu abgeschlossen werden. Alle formalen Prozedere/Belehrungen etc. müssen jeweils neu beantragt werden. Oftmals können die Schulen nicht rechtzeitig planen, da die Arbeitsverträge (selbst bei mehrjährigen Beschäftigungen) sogar zu/nach Schuljahresbeginn nicht vorliegen. Dann können Stundenpläne nicht erstellt werden, Lehrer*innen nicht an Planungen/Konferenzen zu Schuljahresbeginn teilnehmen oder müssen sogar nach Schuljahresbeginn der Schule fernbleiben, da ohne vorliegenden Vertrag oder zumindest einer unterzeichneten Befristungsabrede die Befristung anfechtbar wäre und sie daher nicht eingesetzt werden dürfen.

Selbst bei der letzten Aktion des Kultusministeriums zur Gewinnung von Grundschullehrer*innen, bei der Gymnasiallehrer*innen kurzfristig eingesetzt werden sollten – gerade 28 Bewerber*innen fanden sich im Land – gelten diese als Nichterfüller*innen, die erst mit/nach Qualifizierungsmaßnahmen regulär eingestellt werden können.

Qualifizierte Personen finden derzeit auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt unbefristete und gut bezahlte Alternativen und stehen dem Schuldienst nicht mehr zur Verfügung. Das führt dazu, dass mangels Bewerbung von qualifizierten jungen Bewerber*innen vermehrt Pensionär*innen (aktuell ca. 428) zu Vertretungen herangezogen werden.

Antragsteller*innen

KV Tuttlingen