

Befristete Beschäftigung im Schuldienst

Ein beliebtes Instrument vorübergehende Bedarfe an den Schulen zu decken, ist für den Arbeitgeber (Land BW) der befristete Arbeitsvertrag. Ein befristeter Arbeitsvertrag endet automatisch, folglich bedarf es keiner Kündigung. Befristet beschäftigte Lehrkräfte i. A. haben keinen Kündigungsschutz und die Personalvertretung braucht im Rahmen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht angehört zu werden. Rechtliche Grundlage ist maßgeblich das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Gründe für Befristungen

Die Voraussetzungen, unter denen befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen, sind in § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und § 30 TV-L geregelt.

- Befristung **mit** Sachgrund: z. B. als Vertretung im Krankheitsfall, bei Mutterschutz, im Rahmen von Elternzeit oder im Freistellungsjahr. Das Arbeitsverhältnis endet mit Wegfall des Sachgrundes (z. B. Rückkehr der erkrankten Lehrkraft), spätestens mit Ablauf des Vertrages. Arbeitsverträge die vor dem 31.12. des laufenden Schuljahres geschlossen werden, haben als Endzeitpunkt den letzten Tag der Sommerferien.
- Befristung **ohne** Sachgrund: Kann gem. § 14 Abs. 2 TzBfG für maximal zwei Jahre abgeschlossen werden und soll im ersten befristeten Arbeitsvertrag gem. § 30 Abs. 3 TV-L i. d. R. zwölf Monate nicht unterschreiten bzw. min. sechs Monate dauern. Im Rahmen der „Bemühungsklausel“ hat der Arbeitgeber vor Ablauf zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterarbeit möglich ist.
- Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund ist nicht zulässig, wenn zum selben Arbeitgeber zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis bestand, z. B. bei Rentnern. Eine „Vorbeschäftigung“ im o. g. Sinn liegt nach BAG nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis drei Jahre zurückliegt (7 AZR 716/09).

Die Kettenbefristung

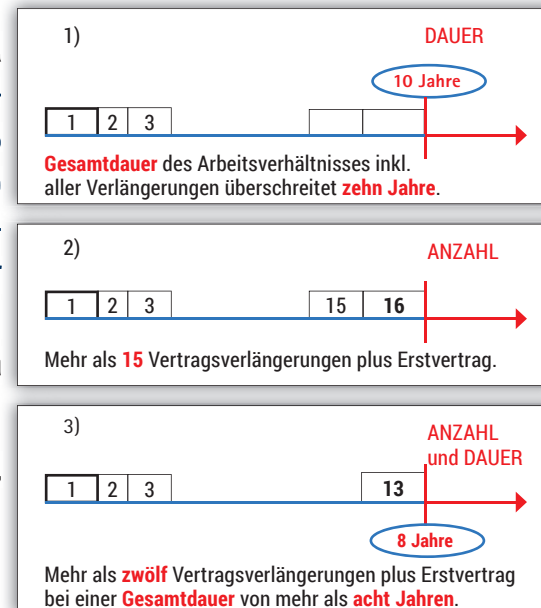
Vor allem Lehrkräfte sind vom Phänomen der mehrfachen Hintereinanderschaltung befristeter Arbeitsverträge ohne Festanstellung betroffen.



Das BAG (7 AZR 443/09) entschied im Rahmen einer sogenannten Entfristungsklage, dass auch die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu prüfen seien, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverhältnisse zurückgreifen. Die vom BAG entwickelten „Grenzwerte“ orientieren sich dabei an den gesetzlichen Vorgaben für eine zulässige Befristung ohne Sachgrund in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG.

- Ein **Rechtsmissbrauch** wird nach Ansicht des BAG (7 AZR 135/15) unterstellt, wenn die **Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zehn Jahre überschreitet** ¹⁾ **oder** mehr als **15 Vertragsverlängerungen (= 16 Arbeitsverträge insgesamt) vereinbart wurden** ²⁾ **oder** wenn **mehr als zwölf Vertragsverlängerungen (= 13 Arbeitsverträge insgesamt) bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorliegen** ³⁾ (vgl. § 30 TV-L, J. Effertz, TV-L Kommentar 2020, Walhalla Fachverlag, Regensburg).

- Welche Vereinbarungen als Arbeitsverträge zählen, ist in der Praxis zum Teil noch ungeklärt.



Personenkreis

Personen, die über eine die Lehrtätigkeit einschlägige Ausbildung und/oder Berufserfahrung verfügen.

Vertragsschluss

- Befristete Verträge müssen **schriftlich** vor der Aufnahme der Beschäftigung geschlossen werden (§ 14 Abs. 4 TzBfG).
- Vor dem Beginn des Vertrages sollte die Lehrkraft **nicht** an schulischen Veranstaltungen teilnehmen. Für befristet Beschäftigte, die bereits vor einem vertraglichen Beschäftigungsbeginn, z. B. zu einer Gesamtlehrerkonferenz (GLK) gebeten werden, hat dies zur Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt (i. d. R. erfolgt dann eine Kündigung in der Probezeit).

Bezahlung

- Die Bezahlung richtet sich nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L). Hier erfolgt die Eingruppierung in **Abhängigkeit der nachgewiesenen Qualifikation**. Vorhergehende Berufserfahrungen können bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden, sofern entsprechende Nachweise vorgelegt werden.



- Da bei befristeten Einstellungen ein **besonderer Personalgewinnungsbedarf** unterstellt wird, werden neben Zeiten aus einschlägiger Berufserfahrung auch sog. **förderliche Zeiten anerkannt**. Bei unbefristeten Einstellungen erfolgt eine solche Anerkennung grundsätzlich nicht! Aber, § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L sieht eine Ermessensentscheidung vor.
- Die **Jahressonderzahlung** erhalten nur Beschäftigte, die am 1. Dezember eines Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis zum Land Baden-Württemberg stehen (§ 20 Abs. 1 TV-L).
 - Beispiel 1: Beschäftigt von Januar bis Juli: -> keine Jahressonderzahlung.
 - Beispiel 2: Beschäftigt von September bis Juli des Folgejahres (Schuljahresende). Im ersten Jahr anteilig für vier Monate, im zweiten Jahr keine Jahressonderzahlung.

Probezeit und Kündigung

- Eine Probezeit gibt es auch bei befristeten Verträgen. Bei befristeten Arbeitsverträgen **ohne Sachgrund** gelten die **ersten sechs Wochen** und bei befristeten Arbeitsverträgen **mit Sachgrund** die **ersten sechs Monate** als Probezeit (§ 30 Abs. 4 Satz 1 TV-L).
- Innerhalb der Probezeit** kann das Arbeitsverhältnis **mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss** gekündigt werden (§ 30 Abs. 4 Satz 2 TV-L).
- Eine **ordentliche Kündigung** ist nur möglich, wenn das **Beschäftigungsverhältnis mehr als zwölf Monate andauert**. Bei mehreren, direkt aneinander anschließenden Verträgen werden die Zeiten aufaddiert, wenn die Unterbrechung kürzer als drei Monate ist (§ 30 Abs. 5 TV-L), was zu einer verlängerten Kündigungsfrist führt.

Besonderheiten

Befristete Beschäftigte dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden.



Perspektiven

■ Erfüller/-innen (Lehrkräfte, die über ein 2. Staatsexamen verfügen)

- Teilnahme an den verschiedenen Einstellungsverfahren möglich.
- Auch bei Vorliegen einer ungünstigen Bewertungsziffer oder einer Fächerkombination mit eingeschränktem Bedarf, kann bei einer befristet beschäftigte Lehrkraft i. A. eine Einstellung über das sog. Zusatzqualifikationsverfahren (ZQ-Verfahren) erfolgen.

Voraussetzungen sind: Eine gute Bewährung (mind. zweijährige Beschäftigung plus gute dienstliche Beurteilung) und entsprechender Bedarf (persönliche Anforderung durch die Schule). Antragsfristen sind zu beachten. (Stewi-Online)

■ Person ohne Lehramtsbefähigung (POL) - früher sog. Nicht-Erfüller

- In der Regel kann eine unbefristete Einstellung für POL nicht erfolgen.
- In wenigen Fällen kann eine Entfristung erzielt werden, wenn eine Reihe hoher Anforderungen erfüllt wird.

Diese sind: Eine mindestens 30monatige Beschäftigungszeit als Lehrkraft, eine sehr gute bis gute dienstliche Beurteilung – festgestellt durch die Schule und die Schulverwaltung – sowie das Vorliegen eines unabweisbaren, nicht anders zu deckenden, dauerhaften Bedarfs. Entscheidend ist, dass es neben einem entsprechenden Bedarf, keine geeigneten Bewerbungen (Erfüller, Versetzung) auf die zu entfristende Stelle gibt. Interessierte Lehrkräfte müssen fristgerecht einen Stewi-Antrag stellen.



Vor dem Ende der Befristung zu beachten

- Die Lehrkraft muss sich rechtzeitig bei der Arbeitsagentur für Arbeit melden. (Gefahr einer Sperrfrist)
- Eine mögliche Familienmitversicherung in der Krankenversicherung sollte geprüft werden.



Erfolge des BLV

- Bezahlung der Sommerferien für Lehrkräfte i. A., die innerhalb des Stichtagsmodells in Vertretung tätig waren. (Beschäftigung spätestens zum 31.12. bis zum letzten Unterrichtstag vor den Sommerferien).
- Bei Vorliegen eines entsprechenden Sachgrundes, werden befristete Verträge grundsätzlich unter Einschluss der Sommerferien über das Schuljahresende hinaus abgeschlossen.
- Entfristung für langjährig bewährt befristet Beschäftigte ohne Erfüllerstatus in Mangelfächern und Mangelregionen bei vor liegender Voraussetzungen.
- Eröffnung von strukturierten Qualifizierungsmöglichkeiten für befristet Beschäftigte.

Alle Angaben wurden vom BLV nach bestem Wissen und Gewissen zusammengefasst. Das vorliegende BLV-Spezial dient rein der Information. Der BLV übernimmt keine Haftung für mögliche Fehler. Die entsprechenden Rechtsgrundlagen sind zu beachten.



Herausgeber
Verband der Lehrerinnen und
Lehrer an beruflichen Schulen
in Baden-Württemberg e. V.
Schwabstr. 59 · 70197 Stuttgart
Tel. 0711 489837-0

Vorsitzender: T. Speck
Auflage: online
Stand: Juni 2025
Vervielfältigung nur
mit Genehmigung des
Herausgebers

Redaktion
Sabine Reitzig
s.reitzig@blv-bw.de
www.blv-bw.de
ISSN 1869-568x

Vereinsregister-Nr.: 7186
Amtsgericht Stuttgart
Layout:
KAROLUS Media GmbH Design & Print
Württembergischer Str. 118 · 76646 Bruchsal
www.karolus-media.de