

Befristet in Teilzeit und Vertretungsstunden gehalten

Beitrag von „RosaLaune“ vom 19. Dezember 2023 17:57

Hallo liebe Forumsgemeinde,

ich bin mittlerweile an einer anderen Schule, komme dort bestens klar, aber nun ist mir eine Frage gekommen. Ich habe in den letzten Wochen eine kranke Kollegin in meiner Springstunde vertreten. Jede Woche einmal, insgesamt 4 Wochen lang. Ich habe dem Vertretungsplaner beim ersten Mal noch gesagt, dass ich meiner Ansicht nach aufgrund meiner Beschäftigungssituation keine Vertretung halten dürfte, er hat das aber mit "Dienstpflicht" abgewatscht und mich eingetragen. Ich habe die Stunden dann gehalten. Meine Frage ist nun: kann ich die auch ausgezahlt kriegen, obwohl ich sie erst gar nicht habe halten dürfen?

Noch mal zu meiner Beschäftigungssituation. Ich bin bis zum Ende der Sommerferien befristet mit Sachgrund für 16 Unterrichtsstunden eingestellt. Meines Wissens nach darf man in einer befristeten Anstellung keine Mehrarbeit leisten (ich weiß aber nicht genau, was alles darunter fällt). Meines Wissens nach ist es aber auch so, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung bereits die erste Stunde mehr bezahlt wird.

Beitrag von „plattyplus“ vom 19. Dezember 2023 18:04

Sobald Du pro Monat 6 Stunden (oder mehr) zusätzlich zusammen bekommst, kannst DU Dir die Stunden in NRW auszahlen lassen. Aber beachte, daß die Entfallstunden aus deinem kompletten Stundenplan, z.B. weil eine andere Klasse im Praktikum oder auf Klassenfahrt war, als Minusstunden gegengerechnet werden.

Beitrag von „Sissymaus“ vom 19. Dezember 2023 18:11

 [Zitat von RosaLaune](#)

Hallo liebe Forumsgemeinde,

ich bin mittlerweile an einer anderen Schule, komme dort bestens klar, aber nun ist mir eine Frage gekommen. Ich habe in den letzten Wochen eine kranke Kollegin in meiner Springstunde vertreten. Jede Woche einmal, insgesamt 4 Wochen lang. Ich habe dem Vertretungsplaner beim ersten Mal noch gesagt, dass ich meiner Ansicht nach aufgrund meiner Beschäftigungssituation keine Vertretung halten dürfte, er hat das aber mit "Dienstpflicht" abgewatscht und mich eingetragen. Ich habe die Stunden dann gehalten. Meine Frage ist nun: kann ich die auch ausgezahlt kriegen, obwohl ich sie erst gar nicht habe halten dürfen?

Du bist Vertretungslehrkraft, oder? Da sieht die Sache nochmal anders aus, aber das wissen andere besser als ich.

[Zitat von plattyplus](#)

Sobald Du pro Monat 6 Stunden (oder mehr) zusätzlich zusammen bekommst, kannst DU Dir die Stunden in NRW auszahlen lassen. Aber beachte, daß die Entfallstunden aus deinem kompletten Stundenplan, z.B. weil eine andere Klasse im Praktikum oder auf Klassenfahrt war, als Minusstunden gegengerechnet werden.

Es wird bereits ab der 4. Stunde und dann alle Stunden bezahlt.

Beitrag von „Karl-Dieter“ vom 19. Dezember 2023 18:27

Du kannst dir jetzt eine unbefristete Beschäftigung einklagen. Such am besten einen Rechtsanwalt für Arbeitsrecht auf. Und dokumentiere diese Vertretungsstunden. Allerdings werden Entfallstunden (z.B. weil die Klasse weg war) gegengerechnet in dem Monat.

Beitrag von „RosaLaune“ vom 19. Dezember 2023 18:29

Entfallstunden gab es keine bisher.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 19. Dezember 2023 18:46

Herzlichen Glückwunsch zur unbefristeten Stelle 😊

Beitrag von „MarieJ“ vom 19. Dezember 2023 19:57

[Zitat von plattypus](#)

Sobald Du pro Monat 6 Stunden (oder mehr) zusätzlich zusammen bekommst, kannst DU Dir die Stunden in NRW auszahlen lassen. Aber beachte, daß die Entfallstunden aus deinem kompletten Stundenplan, z.B. weil eine andere Klasse im Praktikum oder auf Klassenfahrt war, als Minusstunden gegengerechnet werden.

Als Teilzeitkraft bekommt man jede Stunde voll bezahlt (also nicht mit der Mehrarbeitsvergütung, sondern als Deputatstunde). Ausfallstunden werden (meist) nicht gegengerechnet.

Wurde im Forum bereits mehrfach gepostet.

Hier die Quelle

”

Abgeltung durch Freizeitausgleich

Bei Teilzeitkräften, die Mehrarbeit geleistet haben, ist eine Saldierung von Ausfallstunden aus Anlass etwa von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben oder der Abwesenheit von Klassen bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung nicht zulässig. Ausfallstunden, auf deren Entstehen die Lehrkraft keinen Einfluss hat, sind dann als Ist-Stunden anzurechnen.

Hinweis: Bei voraussehbaren Ausfallstunden kann im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit die Lehrkraft dennoch innerhalb einer Woche zu anderer Zeit in Anspruch genommen werden. Die Anordnung von Mehrarbeit wird hierdurch nicht erforderlich, da absehbar ist, dass die wöchentliche Pflichtstundenzahl nicht überschritten wird.

Bagatellgrenze

Der Anspruch auf Vergütung setzt bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nicht voraus, dass die Grenze von vier Unterrichtsstunden pro Kalendermonat erreicht ist.

Höhe der Vergütung

Teilzeitbeschäftigte beamtete Lehrkräfte erhalten bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft für jede zusätzlich geleistete Unterrichtsstunde anteilige Besoldung nach dem LBesG. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis erhalten bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft für jede zusätzlich geleistete Unterrichtsstunde ein anteiliges Entgelt nach dem TV-L.“

aus https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/...BR_Muenster.pdf

Für befristet eingestellte Personen gilt:

„

Besondere Hinweise

Befristet eingestellte Personen dürfen keine Mehrarbeit übernehmen, da immer eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages erfolgen muss.“

aus <https://www.bra.nrw.de/bildung-schule...ei-lehrkraeften>

Beitrag von „RosaLaune“ vom 19. Dezember 2023 20:03

[Zitat von MarieJ](#)

Für befristet eingestellte Personen gilt:

„

Besondere Hinweise

Befristet eingestellte Personen dürfen keine Mehrarbeit übernehmen, da immer eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages erfolgen muss.“

aus <https://www.bra.nrw.de/bildung-schule...ei-lehrkraeften>

Nun ist es aber eben dazu gekommen. Hat sich dadurch mein bestehender Arbeitsvertrag konkludent geändert? Oder hab ich einfach Pech gehabt? Gehe ich das nächste Mal einfach nicht in die Stunden, die ich für Vertretung eingeplant bin

Beitrag von „Susannea“ vom 19. Dezember 2023 20:13

[Zitat von RosaLaune](#)

Hat sich dadurch mein bestehender Arbeitsvertrag konkludent geändert?

Wenn der sich verändert hat, wovon ich ausgehe, dann ist er jetzt unbefristet, weil die Befristung immer der Schriftform bedarf.

Beitrag von „O. Meier“ vom 19. Dezember 2023 20:15

[Zitat von Karl-Dieter](#)

Und dokumentiere diese Vertretungsstunden.

Irgendeine Weisung hat es ja gegeben. Vertretungsplan etc. Aufheben!

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 19. Dezember 2023 20:44

[Zitat von plattyplus](#)

Sobald Du pro Monat 6 Stunden (oder mehr) zusätzlich zusammen bekommst, kannst DU Dir die Stunden in NRW auszahlen lassen.

Nein, nicht generell. Hier zum Beispiel nicht.

(Mehr, wenn ich mit Essen fertig bin. 😊)

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 19. Dezember 2023 20:59

So, fertig. War lecker.

Zur Aussage von Plattyplus: Vertretungslehrkräfte dürfen keine Mehrarbeit machen. Die Aussage von dir trifft zwar in der Regel zu - hier aber nicht. Wenn eine Vertretungskraft Mehrarbeit macht, muss explizit feststehen, dass es sich nur um eine Stundenverschiebung handelt.

Rosalaune: wie hier schon mehrfach erwähnt - herzlichen Glückwunsch, du hattest die explizite Dienstanweisung der Mehrarbeit, damit wurde ein unbefristeter mündlicher Vertrag mit dir abgeschlossen.

Das sollte auch relativ einfach rechtlich durchzusetzen sein. Zu überlegen wäre nur:

a) du hast einen unbefristeten Vertrag mit deiner aktuellen Stundenzahl an deiner aktuellen Schule.

b) wenn ich es richtig im Kopf habe, hast du nicht so viele Stunden. Ich denke mal, das lohnt sich daher nicht.

c) natürlich kannst du den unbefristeten Vertrag durchsetzen und dann nutzen, so lange du ihn brauchst. Dann kündigst du wieder. Aber ob das taktisch so klug ist, weiß ich nicht. Denn damit hast du natürlich de Schulamt und deinem Chef für einen kurz-/mittelfristigen Vorteil in die Suppe gespuckt. Und (ich schrieb es schon einmal): Schulleiter reden miteinander.

So, also:

- du kannst die Stunde nicht ausgezahlt bekommen
- du kannst dich entfristen lassen, fraglich ist nur, wie sinnvoll das ist.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 19. Dezember 2023 21:11

Du kannst der Schule klar machen, dass du wegen deren Fehler dich einklagen könntest, es aber nicht tust, weil Fehler menschlich sind, du aber keine Vertretungen mehr machst.

Frage an die Erfahrenen /Schlaunen: da Rosalaune das 2. StEx hat: kann sie auch verbeamtet werden in ihrer Entfristung?

Beitrag von „O. Meier“ vom 19. Dezember 2023 21:14

[Zitat von kleiner gruener frosch](#)

Schulleiter reden miteinander.

Und die mögen es nicht, wenn man sich an Recht und Gesetz hält?

[Zitat von RosaLaune](#)

Gehe ich das nächste Mal einfach nicht in die Stunden, die ich für Vertretung eingeplant bin

Ich weiß nicht, ob das OK ist. Immerhin hast du nachgefragt und die Vertretungsplanerin hat auf das Halten der Stunden bestanden. Die ist es übrigens, die dir die Entfristung gebracht hat.

Für mich zum Verständnis: geht der unbefristete Vertrag nicht über den höheren Stundensatz einschließlich der betreffenden Vertretungstunde?

Beitrag von „O. Meier“ vom 19. Dezember 2023 21:15

[Zitat von kleiner gruener frosch](#)

- du kannst dich entfristen lassen, fraglich ist nur, wie sinnvoll das ist.

Rechne einfach mal durch, ob eine solche Teilzeitstelle nicht für dich interessant ist. 16 Stunden ist schon überhäftig. Wenn es mit der vertretenen Stunde sogar 17 sind, fänd' ich das nicht voll fürs Gesäß.

Gut überlegen, dann entscheiden.

Beitrag von „k_19“ vom 19. Dezember 2023 21:21

[Zitat von kleiner gruener frosch](#)

So, also:

- du kannst die Stunde nicht ausgezahlt bekommen
- du kannst dich entfristen lassen, fraglich ist nur, wie sinnvoll das ist.

Nur, weil es nicht erlaubt ist, heißt es nicht, dass sie nicht ausbezahlt werden müssen. In diesem Fall muss jede Vertretungsstunde bezahlt werden, wie es bei einer Teilzeitkraft im unbefristeten Arbeitsverhältnis der Fall ist.

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 19. Dezember 2023 21:38

[Zitat von O. Meier](#)

Und die mögen es nicht, wenn man sich an Recht und Gesetz hält?

Das lasse ich bei meinen Überlegungen mal außen vor.

Aber wenn ich rosalaune wäre, würde ich mich nicht in die Stelle reinklagen, wenn ich sie eh nicht langfristig zu den Konditionen / zu dem Stundenumfang haben möchte. Das kann schnell ins Auge gehen. Auch wenn rosalaune moralisch im Recht wäre. Das hilft ihr dann auch nicht.

(Wenn ihr die Stunden reichen, ist es ja gut. Dann soll sie sich einklagen.)

[k 19](#)

Nach meinem Kenntnisstand geht das wirklich nicht. Selbst wenn sie sich deswegen einklagen würde, würde die Mehrarbeitsstunde entweder verfallen oder es würde nachträglich noch Freizeitausgleich geben müssen. Aber ich lasse mich da gerne eines besseren belehren.

(Meines Wissens gab es einen ähnlichen Thread hier vor einigen Monaten schon einmal, oder?)

Beitrag von „CDL“ vom 20. Dezember 2023 13:24

[Zitat von chilipaprika](#)

Du kannst der Schule klar machen, dass du wegen deren Fehler dich einklagen könntest, es aber nicht tust, weil Fehler menschlich sind, du aber keine Vertretungen

mehr machst.

Freizeitausgleich ansprechen für die zusätzlich gehaltenen Stunden in dem Kontext. Der ist das Minimum, da die Mehrarbeit nicht abgerechnet werden kann.

Beitrag von „Susannea“ vom 20. Dezember 2023 13:33

[Zitat von CDL](#)

Freizeitausgleich ansprechen für die zusätzlich gehaltenen Stunden in dem Kontext. Der ist das Minimum, da die Mehrarbeit nicht abgerechnet werden kann.

Vielleicht würde ich das mit der Abrechnung noch mal auch ansprechen, weiß nicht, ob in NRW die Schulen auch Projekthonorargelder haben, darüber habe ich dann solche Stunden damals zusätzlich bezahlt bekommen.

Beitrag von „FrauHase“ vom 11. März 2024 17:59

[Zitat von plattyplus](#)

Sobald Du pro Monat 6 Stunden (oder mehr) zusätzlich zusammen bekommst, kannst Du Dir die Stunden in NRW auszahlen lassen. Aber beachte, daß die Entfallstunden aus deinem kompletten Stundenplan, z.B. weil eine andere Klasse im Praktikum oder auf Klassenfahrt war, als Minusstunden gegengerechnet werden.

Wie ist das für SN bei 45% Arbeitszeit? (12 UE)

Beitrag von „WildeHummel“ vom 3. April 2025 18:52

Hallo, um das Thema nochmal hoch zu holen: Wo genau ist festgehalten, dass eine Mehrarbeit bei befristete Vertrag eine Entfristung zur Folge hat? Gibt es da was rechtssicheres, für NRW?

Ich bin in einer ähnlichen Situation, befristet Angestellt, Überstunden gemacht da viele Kollegen krank. Die Rechtsberatung der GEW sieht allerdings keinen Grund zur Entfristung durch die Mehrarbeit...

Beitrag von „Susannea“ vom 3. April 2025 19:03

[Zitat von WildeHummel](#)

Hallo, um das Thema nochmal hoch zu holen: Wo genau ist festgehalten, dass eine Mehrarbeit bei befristete Vertrag eine Entfristung zur Folge hat? Gibt es da was rechtssicheres, für NRW? Ich bin in einer ähnlichen Situation, befristet Angestellt, Überstunden gemacht da viele Kollegen krank. Die Rechtsberatung der GEW sieht allerdings keinen Grund zur Entfristung durch die Mehrarbeit...

Eine Befristung bedarf der Schriftform, wenn du also mehr Stunden gemacht hast, dann hast du einen Vertrag für diese Stunden, die Frage ist nur, ob die dir reichen würden.

Beitrag von „CDL“ vom 3. April 2025 19:12

[Zitat von WildeHummel](#)

Hallo, um das Thema nochmal hoch zu holen: Wo genau ist festgehalten, dass eine Mehrarbeit bei befristete Vertrag eine Entfristung zur Folge hat? Gibt es da was rechtssicheres, für NRW? Ich bin in einer ähnlichen Situation, befristet Angestellt, Überstunden gemacht da viele Kollegen krank. Die Rechtsberatung der GEW sieht allerdings keinen Grund zur Entfristung durch die Mehrarbeit...

Wie hat die Rechtsberatung der GEW das begründet? Ist bei dir die Befristung nicht sachgrundlos sondern mit einem Sachgrund? Gab es für die Mehrarbeitsstunden in Woche X einen stundenplanerischen Ausgleich in Woche Y?

Nicht jede Variante von Mehrarbeit öffnet beim befristeten Vertrag die Tür zur Entfristung. Um dir zumindest ein paar Hinweise geben zu können, die zu deiner Situation passen, müsstest du mehr Details nennen oder könntest alternativ die Forensuche bemühen, um in alten Threads zur Entfristung nachzulesen, was auf dich zutrifft.

Beitrag von „WildeHummel“ vom 3. April 2025 19:32

Ich bin als Elternzeitvertretung befristet angestellt, es gab keinen Ausgleich.

Beitrag von „WildeHummel“ vom 3. April 2025 19:36

Die Schulleitung hatte mich zur Mehrarbeit gebeten, da so viele Kollegen krank waren. Sie waren glaube ich davon ausgegangen, dass ich das unkompliziert bezahlt bekomme, aber das geht ja nicht.

Beitrag von „CDL“ vom 4. April 2025 08:38

Zitat von WildeHummel

Ich bin als Elternzeitvertretung befristet angestellt, es gab keinen Ausgleich.

Damit ist deine Befristung schon einmal nicht sachgrundlos.

Zitat von WildeHummel

Die Schulleitung hatte mich zur Mehrarbeit gebeten, da so viele Kollegen krank waren. Sie waren glaube ich davon ausgegangen, dass ich das unkompliziert bezahlt bekomme, aber das geht ja nicht.

Das liest sich so, als wäre ein Ausgleich zumindest angedacht gewesen, der in dem Fall dann eben durch Minusstunden an anderer Stelle erfolgen müsste.

Wie hat die GEW es begründet, dass diese Mehrarbeit, keine Entfristung ermöglicht? Liegt das an der Art deiner Absprache mit der SL, weil die Ausgleichsstunden bereits mit angedacht wurden von dir und der SL, auch wenn sie noch nicht erfolgt sind?

Beitrag von „chilipaprika“ vom 4. April 2025 08:46

Wo liest du, dass ein Ausgleich gedacht war? Klar "glaubt" jede Schulleitung (NICHT), dass es bezahlt werden kann. Bzw. jede*r Angestellte*r denkt logischerweise, dass es bezahlt wird, wenn er/sie gefragt wird. Das "Mysterium" lässt man gern in der Luft schweben, es ist ja kein Freundschaftsdienst.

Beitrag von „CDL“ vom 4. April 2025 08:48

Zitat von chilipaprika

Wo liest du, dass ein Ausgleich gedacht war? Klar "glaubt" jede Schulleitung (NICHT), dass es bezahlt werden kann. Bzw. jede*r Angestellte*r denkt logischerweise, dass es bezahlt wird, wenn er/sie gefragt wird. Das "Mysterium" lässt man gern in der Luft schweben, es ist ja kein Freundschaftsdienst.

Irgendeinen nachvollziehbaren Grund muss die GEW angegeben haben, warum sie nicht davon ausgeht, dass eine Entfristung möglich ist. Ein Gespräch darüber, dass ein Ausgleich erfolgen werde könnte so ein Grund sein.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 4. April 2025 09:02

Es könnte auch in der Qualifikation der Person liegen (noch im Studium), in der sehr geringen Mehrarbeit (also akut), in der Kürze des bisherigen Vertrags, im Vertretungskonzept ... oder einfach darin, dass es auch ein bisschen übertrieben wäre (überspitztes, erfundenes Beispiel), sich nach zwei Wochen für eine spontane Pausenaufsicht einzuklagen, wenn man parallel noch Leute mit Kettenverträgen seit 10 Jahren vertritt.

Und ja: was bringt mir der unbefristete Vertrag über 2 Mehrarbeitsstunden / 14 Wochenstunden, der dann nächste Woche in der Probezeit gekündigt würde.

Beitrag von „Susannea“ vom 4. April 2025 09:20

[Zitat von chilipaprika](#)

Und ja: was bringt mir der unbefristete Vertrag über 2 Mehrarbeitsstunden / 14 Wochenstunden, der dann nächste Woche in der Probezeit gekündigt würde.

Der hat keine Probezeit, das hätte auch der Schriftform bedürft, aber 2 Stunden sind eben einfach nicht ausreichend und ob sie einem mehr Stunden dann noch mal geben, fraglich.

Beitrag von „RosaLaune“ vom 4. April 2025 09:30

[Zitat von chilipaprika](#)

Es könnte auch in der Qualifikation der Person liegen (noch im Studium), in der sehr geringen Mehrarbeit (also akut), in der Kürze des bisherigen Vertrags, im Vertretungskonzept ... oder einfach darin, dass es auch ein bisschen übertrieben wäre (überspitztes, erfundenes Beispiel), sich nach zwei Wochen für eine spontane Pausenaufsicht einzuklagen, wenn man parallel noch Leute mit Kettenverträgen seit 10 Jahren vertritt.

Und ja: was bringt mir der unbefristete Vertrag über 2 Mehrarbeitsstunden / 14 Wochenstunden, der dann nächste Woche in der Probezeit gekündigt würde.

Noch im Studium ist aber kein Grund gegen eine Entfristung, wenn diese erfolgt, weil die Befristung nicht rechtmäßig war. Und darum geht es ja bei Mehrarbeit. Aber vielleicht möchte die GEW auch keine entfristeten Studenten im Beruf. Da müsste man dann vielleicht einen Anwalt für Arbeitsrecht aufsuchen und schauen, wie der das sieht.

Ich bin aber in einer ähnlichen Lage. Die GEW geht nicht davon aus, dass eine Entfristung für einzelne Mehrarbeitsstunden erfolgsversprechend ist.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 4. April 2025 09:34

Aber kann man auf einer (Lehrer)Stelle entfristet werden, wenn man zum Beispiel noch gar keinen Abschluss hat (ist ja bei dir anders)?

Und gilt wirklich nicht die "normale" Probezeit bei mündlichen Verträgen? da bin ich baff.

Beitrag von „Susannea“ vom 4. April 2025 09:39

Nein, Probezeit gilt nicht, weil ja die eine Befristung haben und eine Befristung bedarf immer der Schriftform, genau darüber hat man ja nun die Möglichkeit einen unbefristeten Vertrag für die Mehrarbeit zu bekommen.

Und ja klar hat man die Chance, denn wenn man jetzt gut genug war, dann ist man das doch auch weiterhin. Aber es ist dann eben auch nur die Gehaltsstufe usw. erstmal, die ja aber im öD automatisch angepasst wird mit einem Abschluss.

Beitrag von „RosaLaune“ vom 4. April 2025 09:40

Ich wüsste nicht, was dagegen spricht. Du bist ja für die Stelle auch angestellt worden. Die Befristung kann sich ja nicht dadurch begründen, dass man nicht qualifiziert ist, dann dürfte man gar nicht erst eingestellt werden. Und wenn ich mir unsere Studikollegen anschau, dann bleibt die Stelle einfach vorhanden, die Person, die sie besetzt ändert sich einfach. Also hat man auf diesen Positionen dauerhaft "minder"qualifizierte Lehrkräfte, die zudem auch gar nicht die nötige Erfahrung anhäufen können.

Meine Lage ist in Bezug auf die Mehrarbeitsstunden (2-6, einmal waren es 8 in der Woche), aber nicht auf den Ausbildungsstand, da hast du recht. Und ich bin auch sachgrundlos beschäftigt, was aber nicht entscheidend sein sollte

Beitrag von „WildeHummel“ vom 4. April 2025 12:00

Das ist die Begründung der GEW:

Darüber hinaus kann eine Befristung unwirksam sein, wenn es bereits an einem ordnungsgemäßen Sachgrund fehlt. Es müsste daher beim Sachgrund des vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarfs ermittelt werden, ob zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht (hinreichende Wahrscheinlichkeit). Maßgeblich sind die Verhältnisse im Zeitpunkt des Vertragsschlusses.

Aber so richtig verstehe ich das nicht

Beitrag von „Susannea“ vom 4. April 2025 12:06

Zitat von WildeHummel

Das ist die Begründung der GEW:

Darüber hinaus kann eine Befristung unwirksam sein, wenn es bereits an einem ordnungsgemäßen Sachgrund fehlt. Es müsste daher beim Sachgrund des vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarfs ermittelt werden, ob zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht (hinreichende Wahrscheinlichkeit). Maßgeblich sind die Verhältnisse im Zeitpunkt des Vertragsschlusses.

Aber so richtig verstehe ich das nicht

Das passt ja gar nicht, weil es ja nur um den "normalen" Vertrag geht, nun hast du ja aber ohne Befristung auch dort gearbeitet.

Beitrag von „WildeHummel“ vom 4. April 2025 13:57

deswegen würde ich ja gerne dagegen argumentieren und hatte nach entsprechenden Erlassen etc. gesucht bzw. gefragt...

Beitrag von „Susannea“ vom 4. April 2025 14:24

Zitat von WildeHummel

deswegen würde ich ja gerne dagegen argumentieren und hatte nach entsprechenden Erlassen etc. gesucht bzw. gefragt...

Was brauchst du denn noch als das Arbeitsrecht, was sagt, dass Befristungen immer der Schriftform bedürfen?!?

Beitrag von „WildeHummel“ vom 4. April 2025 14:33

Wo genau steht das im Arbeitsrecht? Sorry, ich hätte gerne was handfestes zum argumentieren...

Beitrag von „RosaLaune“ vom 4. April 2025 15:03

Zitat von WildeHummel

Wo genau steht das im Arbeitsrecht? Sorry, ich hätte gerne was handfestes zum argumentieren...

§ 14 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz regelt das Schriftformerfordernis, § 16 TzBfG die Folgen der unwirksamen Befristung.

Beitrag von „chemikus08“ vom 4. April 2025 15:14

WildeHummel

Was mich am Arbeitsrecht so fasziniert ist die Tatsache, dass Arbeitsrecht Richterrecht ist. Während in den meisten anderen Gesetzen alles bis ins kleinste Detail geregelt ist, gibt's im Arbeitsrecht nur wenige Paragraphen. Den Rest müssen sich dann die Arbeitsgerichte aus allgemeinen Vertragsrecht BGB , Schutzvorschriften und andere Zusammensetzen . Hierbei orientieren sich die Gerichte dann an ähnlichen Fällen zu denen es ein höchst richterliches Urteil gibt. Wenn Du also etwas schwarz auf weiß haben willst, musst Du Dich in den Rechtsdatenbanken auf Urteilssuche begeben. Oder einfach die Leute fragen, die das hier schon Jahre machen und entsprechende Kollegen schon mehrfach begleitet haben.□□

Beitrag von „chemikus08“ vom 4. April 2025 15:18

<https://openjur.de/u/315978.html>

Sowas zum Beispiel

Beitrag von „Susannea“ vom 4. April 2025 15:21

Zitat von RosaLaune

§ 14 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz regelt das Schriftformerfordernis, § 16 TzBfG die Folgen der unwirksamen Befristung.

Sorry, wer als Lehrer unterrichten möchte, der sollte in der Lage sein, wenn er den genauen Paragraphen will, den auch alleine per Google rausfinden zu können.


Ich komme mir gerade vor wie in meiner JÜL-Klasse, die auch immer erstmal schreien, dass sie gar nicht wissen, was sie machen sollen, was da steht usw. weil sie weder denken noch lesen.



Beitrag von „Schmidt“ vom 4. April 2025 15:32

Zitat von Susannea

Sorry, wer als Lehrer unterrichten möchte, der sollte in der Lage sein, wenn er den genauen Paragraphen will, den auch alleine per Google rausfinden zu können.

Ich komme mir gerade vor wie in meiner JÜL-Klasse, die auch immer erstmal schreien, dass sie gar nicht wissen, was sie machen sollen, was da steht usw. weil sie weder denken noch lesen. 

Sag doch einfach, dass du es selbst nicht weißt, statt dich so rauszureden. Wer etwas behauptet, sollte das auch nachweisen können. "Google doch einfach mal selbst" ist, mit wenigen Ausnahmen, nur das Eingeständnis, es nicht zu wissen.

Beitrag von „chemikus08“ vom 4. April 2025 15:41

Den 16 Teilzeit und Befristungsgesetz kann man ziehen. Dann muß einem aber vorher klar sein, dass durch die Absolvierung zusätzlicher Stunden quasi ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird. Der ist aber mündlich geschlossen und damit unwirksam. Und jetzt ziehe ich den 16. Damit besteht dann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Beitrag von „chemikus08“ vom 4. April 2025 15:43

Zitat von WildeHummel

Die Rechtsberatung der GEW sieht allerdings keinen Grund zur Entfristung durch die Mehrarbeit...

Darf ich Mal fragen mit wem Du da gesprochen hast? (Nur falls NRW)

Ich hasse es, wenn irgendjemand halbgare Infos raus gibt.

Beitrag von „Susannea“ vom 4. April 2025 15:44

Zitat von Schmidt

Sag doch einfach, dass du es selbst nicht weißt, statt dich so rauszureden. Wer etwas behauptet, sollte das auch nachweisen können. "Google doch einfach mal selbst" ist, mit wenigen Ausnahmen, nur das Eingeständnis, es nicht zu wissen.

Natürlich weiß ich es, hätte aber den genauen Paragraphen auch googlen müssen und das erwarte ich ehrlich gesagt vorher selber, wenn man den Wortlaut schon genannt bekommt.

Du musst nicht von dir auf andere schließen.

Ich könnte es natürlich nachweisen, aber ich muss weder was nachweisen hier, noch könnte ich dies nicht machen (wenn ich es denn wollte).

Machst du das mit den Schülern auch so, dass du ihnen alles hinterher trägst und sie nicht selber lesen müssen usw.?!? Dann wundert mich gar nichts mehr!

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 4. April 2025 15:44

Aber steht in §16 nicht auch

Zitat

Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

Also kann dieses unbefristete Arbeitsverhältnis jederzeit (vom Arbeitgeber) ordentlich gekündigt werden. Oder?

Beitrag von „CDL“ vom 4. April 2025 15:46

[Zitat von WildeHummel](#)

Das ist die Begründung der GEW:

Darüber hinaus kann eine Befristung unwirksam sein, wenn es bereits an einem ordnungsgemäßen Sachgrund fehlt. Es müsste daher beim Sachgrund des vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarfs ermittelt werden, ob zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht (hinreichende Wahrscheinlichkeit). Maßgeblich sind die Verhältnisse im Zeitpunkt des Vertragsschlusses.

Aber so richtig verstehe ich das nicht

Nachdem du angibst wegen einer Person in Elternzeit einen befristeten Vertrag erhalten zu haben ist in deinem Fall offenbar ein zulässiger Sachgrund gegeben. Der Aspekt begründet also keine Entfristung. Relevant könnten aber die Mehrarbeitsstunden sein. Was hat die GEW dazu geäußert?

Um dir bezüglich der Rechtslage schon einmal weiterzuhelfen: Befristete Verträge bedürfen prinzipiell der Schriftform. In deinem Vertrag steht so beispielsweise neben der Befristung auch, wie viele Deputatsstunden du leisten musst. Eine Änderung eines befristeten Vertrags- um tatsächliche Mehrarbeit ohne Stundenausgleich- im Rahmen der Befristung leisten zu dürfen bedarf ebenfalls der Schriftform. Ein rein mündlicher Vertrag ist an dieser Stelle nicht zulässig. Wenn es dennoch einen neuen mündlichen Arbeitsvertrag gibt über regelmäßige, zusätzliche Mehrarbeitsstunden, dann ist dieser ohne Befristung gültig. Das sind alles ganz normale Vorgaben aus dem Arbeitsrecht, die bundesweit gültig sind.

Schwieriger wird es bei einzelnen Vertretungsstunden im laufenden Vertrag, da diese letztlich durch Minusstunden an anderer Stelle noch zeitnah ausgeglichen werden können. Möglicherweise kann ein fitter Arbeitsrechtler an dieser Stelle dennoch die Entfristung erkämpfen, ganz so eindeutig ist das dann aber eben nicht mehr.

Beitrag von „RosaLaune“ vom 4. April 2025 15:46

[Zitat von kleiner gruener frosch](#)

Aber steht in §16 nicht auch

Also kann dieses unbefristete Arbeitsverhältnis jederzeit (vom Arbeitgeber) ordentlich gekündigt werden. Oder?

Es kann jederzeit ordentlich gekündigt werden. Es lohnt sich also nur, diesen Schritt zu gehen, wenn das Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz fällt, also seit 6 Monaten besteht und in einem Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten (dürfte in Schulen fast immer zutreffen).

Beitrag von „Susannea“ vom 4. April 2025 15:47

[Zitat von kleiner gruener frosch](#)

Aber steht in §16 nicht auch

Also kann dieses unbefristete Arbeitsverhältnis jederzeit (vom Arbeitgeber) ordentlich gekündigt werden. Oder?

Ja, das kann jeder unbefristete Vertrag im öD eigentlich, nur ganz so einfach ist dann eine Kündigung ja doch nicht von AG-Seite aus.

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 4. April 2025 15:47

Okay, danke.

Beitrag von „chemikus08“ vom 4. April 2025 15:49

Zitat von kleiner gruener frosch

Also kann dieses unbefristete Arbeitsverhältnis jederzeit (vom Arbeitgeber) ordentlich gekündigt werden. Oder?

Ja,

Aber..

Es bedarf für die Kündigung eines unbefristeten Vertrags immer eines Kündigungsgrundes.

(Rechtsgrundlage Kündigungsschutzgesetz) den sehe ich nicht

Beitrag von „chemikus08“ vom 4. April 2025 15:53

Es gibt drei Kündigungsgründe:

Verhaltensbedingt (Du ohrfeigst einen Schüler)

Betriebsbedingt: Trump wird unser Regierungschef und verfügt, dass Unterricht keine staatliche Aufgabe mehr ist. Die Schulen werden geschlossen

Personenbedingt: in Extremfällen aus Krankheitsgründen (habe ich persönlich in Schule noch nicht erlebt, bedeutet jedoch nicht, dass irgendwann jemand diese Karte dann doch zieht.

Beitrag von „chemikus08“ vom 4. April 2025 16:16

Zitat von RosaLaune

Meines Wissens nach ist es aber auch so, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung bereits die erste Stunde mehr bezahlt wird.

In einer Teilzeittätigkeit wird bereits die erste Mehrarbeitsstunde vergütet und zwar nicht zu dem billigen Stundensatz für Mehrarbeit sondern dem tatsächlichen Stundensatz.

Beitrag von „WildeHummel“ vom 4. April 2025 17:10

Puh sorry, ich komme kaum hinterher mit lesen und antworten, vielen Dank euch!

Und ja, Google bemühen kann ich prinzipiell selbst, hab aber gedacht, dass man hier im Forum auch einfach mal um Hilfe oder Rat fragen kann und jemand irgendwas weiß, was man nicht einfach so schnell bei Google findet.

Also, mir ist natürlich klar, dass ich einen bis Tag x befristeten Vertrag über eine gewisse Anzahl Stunden habe. Das ist ja schriftlich geregelt. Die Mehrarbeit war angedacht, bis die kranken Kollegen wieder da sind und mit der Schulleiterin so abgesprochen, ich wurde von ihr explizit gefragt und habe die Anfrage bejaht, um auszuweichen. Nach meinen ersten Stunden zusätzlich habe ich dann eben vom Schulamt die Info bekommen, dass das so nicht zulässig ist.

Ein Ausgleich war nie angedacht, da wir davon ausgegangen waren, dass ich die Stunden bezahlt bekomme.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 4. April 2025 17:17

Zitat von WildeHummel

Ein Ausgleich war nie angedacht, da wir davon ausgegangen waren, dass ich die Stunden bezahlt bekomme.

Wer ist "wir"?

Hat das die SL tatsächlich so gesagt? Wie lange ist sie denn im Amt?

Beitrag von „WildeHummel“ vom 4. April 2025 17:24

Wir gleich Schulleitung und ich

Beitrag von „RosaLaune“ vom 4. April 2025 17:25

[Zitat von WildeHummel](#)

Ein Ausgleich war nie angedacht, da wir davon ausgegangen waren, dass ich die Stunden bezahlt bekomme.

Da habe ich aber News. Meine Mehrarbeit wurde, nachdem ich sie zum dritten Mal eingereicht habe, tatsächlich vergütet.

Beitrag von „WildeHummel“ vom 7. April 2025 10:11

[Zitat von chemikus08](#)

Darf ich Mal fragen mit wem Du da gesprochen hast? (Nur falls NRW)

Ich hasse es, wenn irgendjemand halbgare Infos raus gibt.

Kann ich dich dazu irgendwie privat anschreiben?

Beitrag von „WildeHummel“ vom 10. April 2025 10:18

"Nur weil Mehrarbeit angeordnet wird, sorgt dies nicht automatisch für eine Änderung Ihres Vertrages."

Das ist auch nach langem diskutieren weiterhin die Auffassung des Rechtsschutzes

Beitrag von „Schmidt“ vom 10. April 2025 10:29

Zitat von WildeHummel

"Nur weil Mehrarbeit angeordnet wird, sorgt dies nicht automatisch für eine Änderung Ihres Vertrages."

Das ist auch nach langem diskutieren weiterhin die Auffassung des Rechtsschutzes

Das kommt auf die Ausgestaltung des Vertrags an, aber in der Regel dürfte diese Auffassung richtig sein. Mehrarbeit führt in der Regel nicht dazu, dass sich der Vertrag entfristet.

Beitrag von „Schmidt“ vom 10. April 2025 10:48

Zitat von RosaLaune

Da habe ich aber News. Meine Mehrarbeit wurde, nachdem ich sie zum dritten Mal eingereicht habe, tatsächlich vergütet.

Das muss sie nach TV-L auch.

Aber man kann ja mal versuchen, ein bisschen Geld zu sparen. Bei Reisekostenabrechnungen machen die bei uns auch immer einen Terz und man muss nachdrücklich insistieren, bis man alles wieder bekommt.

Beitrag von „Karl-Dieter“ vom 13. April 2025 07:13

Zitat von Schmidt

Bei Reisekostenabrechnungen machen die bei uns auch immer einen Terz und man muss nachdrücklich insistieren, bis man alles wieder bekommt.

Kann ich zumindest in NRW nicht von berichten, war immer alles problemlos erstattet worden.

Beitrag von „chemikus08“ vom 23. April 2025 14:22

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz ist so eine Sache. Man kann hier an einen DGB Rechtsanwalt geraten, der gerade im Schulbereich viel Erfahrung hat, dann hat man gewonnen. Man kann aber auch an eine Pfeife geraten, die a.) wenig motiviert und b.) in gerade dieser speziellen Konstellation sehr unerfahren ist. Ich halte daher für mich persönlich auch meinen Arbeitsrechtsschutz am laufen, da ich im Zweifel zu einem Anwalt gehen möchte, der weiß was er tut.

Seit diesem Jahr bin ich ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht und ich konnte da schon in einigen Verfahren hautnah erleben, wie Anwälte sich qualitativ unterscheiden können.