



Dienstvorgesetzeneigenschaft – Schulleitung und Arbeitsrecht



Vortrag Schulleitung und Arbeitsrecht – Inhalt

- Arbeitsrecht – Abgrenzung zum Beamtenrecht
- Arbeitsrecht Allgemein
- Kollektives Arbeitsrecht / Individualarbeitsrecht
- Befristeter Arbeitsvertrag
- Arbeitsunfähigkeit
- Abmahnung
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen

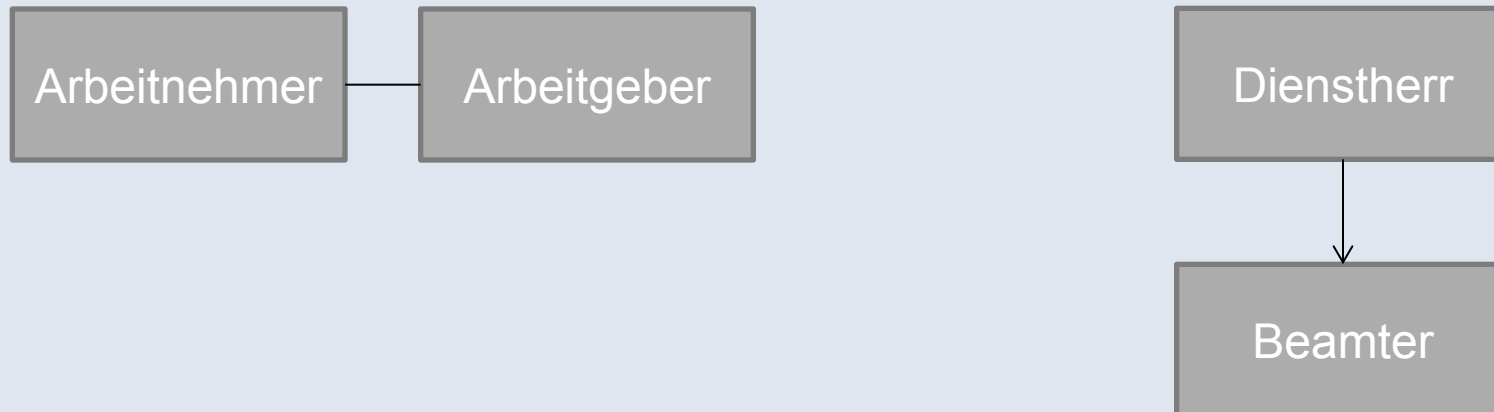


Arbeitsrecht – Abgrenzung zum Beamtenrecht

- Das **Arbeitsrecht** umfasst alle Gesetze, Verordnungen und sonstigen verbindlichen Bestimmungen zur unselbständigen, abhängigen Erwerbstätigkeit.
- Das Arbeitsrecht ist Teil des Zivilrechts und geht von der Grundannahme aus, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit dem Instrumentarium des Vertragsrechts ihre gegenseitigen Rechte und Verpflichtungen im Rahmen eines **Gleichrangverhältnisses** aushandeln.
- In Abgrenzung hierzu steht das **Beamtenrecht** als Teil des öffentlichen Rechts, geprägt durch ein **Über-Untergeordnetungsverhältnis** mit verfassungsrechtlich abgesicherten Rechten und Pflichten (z.B. Alimentationspflicht und Loyalitätspflicht).



Arbeitsrecht – Abgrenzung zum Beamtenrecht



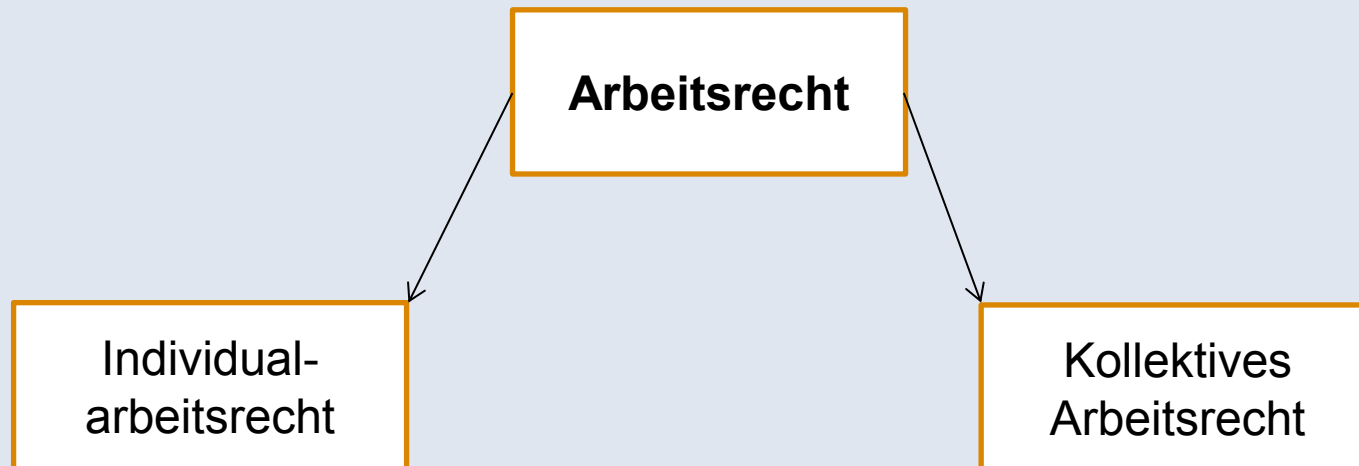


Arbeitsrecht – Abgrenzung zum Beamtenrecht

- Ein **Beamtenverhältnis** wird begründet durch **die einseitige Ernennung** durch den Dienstherrn (Übergabe der Urkunde).
- Ein **Arbeitsverhältnis** wird begründet durch **zwei übereinstimmende Willenserklärungen** der Arbeitsvertragsparteien (Angebot und Annahme = Vertrag).



Arbeitsrecht Allgemein





Arbeitsrecht Allgemein

- **Individualarbeitsrecht:**
 - Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
 - Abschluss von Arbeitsverträgen.
- **Kollektives Arbeitsrecht:**
 - Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten bzw. Personalräten auf der einen Seite und den Arbeitgeberverbänden und Arbeitgebern auf der anderen Seite.
 - Tarifrecht: TV-L (Geltung des TV-L muss durch Verweisung im Arbeitsvertrag vereinbart werden).
 - Betriebsverfassungsrecht: LPVG.



Kollektives Arbeitsrecht – TV-L

- Die tariflichen Normen des TV-L, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bestimmen, gelten nach § 4 Abs. 1 TVG **unmittelbar** und **zwingend** zwischen den beiderseits Tarifgebundenen.
- **Unmittelbar:** Die Geltung der Vorschriften gilt ohne weiteren zusätzlichen Übertragungsakt (im Arbeitsvertrag muss nur auf die Geltung des TV-L verwiesen werden).
- **Zwingend:** Von den tarifvertraglichen Regelungen des TV-L darf nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.



Individualarbeitsrecht – Abschluss von Arbeitsverträgen

- Ein Arbeitsverhältnis wird durch die **Vereinbarung eines Arbeitsvertrages** gem. § 611 BGB begründet.
- Verträge bedürfen für ihre Wirksamkeit zweier übereinstimmender Willenserklärungen.
- Abschluss kann eigentlich formfrei erfolgen: Arbeitsverträge könnten also auch mündlich oder konkludent (z.B. durch tatsächliche Arbeitsaufnahme) geschlossen werden (§ 151 BGB).
- In der Landesverwaltung NRW und damit im Schulbereich werden Arbeitsverträge aber **immer schriftlich** geschlossen (Beweisgründe).
- **Befristete Arbeitsverhältnisse** müssen schon von Gesetzes wegen immer schriftlich geschlossen werden (§ 14 IV Teilzeit- und Befristungsgesetz –TzBfG).



Individualarbeitsrecht – Abschluss von Arbeitsverträgen

- **Einheitliche Vordrucke für die Arbeitsverträge** sind vorhanden, damit entfällt die Notwendigkeit im Einzelfall einen Vertrag konstruieren zu müssen.



Befristeter Arbeitsvertrag

Zuständigkeit der Schulleitungen zum Abschluss befristeter Verträge, sofern auf Antrag Übertragung der **fakultativen** Aufgabe

- Nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit können Arbeitsverhältnisse auch befristet abgeschlossen werden.
- Rechtsgrundlage: § 620 III BGB, § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 30 I 1 TV-L.
- Nach § 14 I 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages grundsätzlich nur zulässig, wenn sie durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt ist ...



Befristeter Arbeitsvertrag

Im Schulbereich nur die folgenden Befristungsgründe einschlägig:

- **Vertretungsbefristung** (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG)
- Klassischer Fall: Vertretung erkrankter oder beurlaubter Beschäftigter.
- *„Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit von Herrn A, längstens jedoch bis zum 31.12.2013“.*



Befristeter Arbeitsvertrag

- **Befristung ohne Sachgrund** (§ 14 Abs. 2 TzBfG)
- Eine sachgrundlose Befristung darf nur vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer neu eingestellt wird (bzw. frühere Beschäftigung zum Land NRW muss mindestens 3 Jahre zurückliegen).
- Die Befristung ohne Sachgrund nur bis zur Dauer von 2 Jahren möglich.
- Innerhalb dieser Höchstdauer von 2 Jahren kann der befristete Arbeitsvertrag bis zu dreimal verlängert werden.



Befristeter Arbeitsvertrag

- Problem **Kettenbefristungen**: Nach der Rechtsprechung des EuGH ist der bloße Umstand, dass ein Arbeitgeber wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückgreift, anstatt unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen, **nicht unzulässig**.
- Es bedarf aber jeweils der **Beurteilung im Einzelfall**, ob die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages gerechtfertigt ist.
- Bei dieser Beurteilung auch Berücksichtigung der **Zahl** und der **Gesamtdauer** der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsverträge.
- Es gibt aber weder durch Gesetzgeber noch durch Rechtsprechung eine genaue Vorgabe: Entscheidung im Einzelfall erforderlich.



Befristeter Arbeitsvertrag

- Nach Erlass des MSW vom 18.09.2014 sind aber Kettenbefristungen nach einer Beschäftigungsdauer von **sieben Jahren** auf Rechtsmissbräuchlichkeit zu überprüfen und dabei ein wohlwollender Maßstab anzulegen.



Befristeter Arbeitsvertrag – Auf Folgendes achten!

- **Vorsicht! ...**
- Nach § 14 TzBfG bedarf jede Befristung eines Arbeitsvertrages zur ihrer Wirksamkeit der **Schriftform**.
- Eine ohne Schriftform vereinbarte Befristung ist nach § 125 BGB nichtig mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen gilt.
- Das bedeutet: **Spätestens am Vortag vor Arbeitsaufnahme** ist der befristete Arbeitsvertrag formgerecht abzuschließen.
- Ein erst später (**nach Arbeitsaufnahme**) vorgenommene schriftliche Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrages heilt den Formmangel nicht = Ein **Dauerarbeitsverhältnis** würde begründet.



Arbeitsvertrag Allgemein – Auf Folgendes achten!

- Ändern Sie bitte **nicht** eigenmächtig Inhalte in den Arbeitsvertragsvorlagen.
- Die Gefahr, unwirksame Änderungen zu vereinbaren und damit auch weitere, wichtige und an sich wirksame Regelungen mit unwirksam werden zu lassen, ist groß.
- Seien Sie aufmerksam bei der Auswahl von Vertretungslehrkräften.
- Bedenken Sie, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen immer das Risiko von Entfristung besteht und damit unbefristete Arbeitsverhältnisse entstehen könnten.



Arbeitsvertrag – Auf Folgendes achten!

- Lassen Sie **nicht** eine Lehrkraft arbeiten – auch nicht an vorbereitenden Konferenzen teilnehmen –, die noch keinen verbindlich geschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag vorweisen kann.
- Zumindest bei Vertretungslehrkräften entsteht so ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zum Land NRW.
- Schließen Sie keine befristeten Verträge ohne Durchführung des personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahrens.
- In diesen Fällen kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen.
- Mehrarbeit bei befristet Beschäftigten ist unzulässig.



Arbeitsunfähigkeit

- Wenn der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt ist, erhält er vom Arbeitgeber Entgelt nach §§ 22, 21 TV-L.
- Lehrkräfte sind nach § 15 Abs. 1 der Allgemeinen Dienstordnung (ADO) verpflichtet, Ihre Schulleitung **unverzüglich** unter Angabe des Grundes darüber zu informieren, dass sie Ihren Dienstpflichten nicht nachkommen können.
- Zudem sind Lehrkräfte gemäß § 15 Abs. 2 ADO gehalten, **drei Kalendertage nach Beginn der Erkrankung** der Schulleitung ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem die voraussichtliche Dauer der Erkrankung ersichtlich ist (vgl. auch § 62 Abs. 1 LBG NRW, § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz).



Arbeitsunfähigkeit

- Nichtbeachtung dieser Pflicht kann zur Abmahnung und im Wiederholungsfall zu einer ordentlichen Kündigung führen.



Abmahnung

- Im Arbeitsverhältnis bestehen gegenseitige Rechte und Pflichten.
- Im Besonderen normiert in § 3 Abs. 1 bis 7 TV-L (Allgemeine Arbeitsbedingungen).
- Bei Pflichtverstößen des Arbeitnehmers besteht die Möglichkeit der verhaltensbedingten **Kündigung**.
- Da die verhaltensbedingte Kündigung nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die ultima ratio darstellt, muss der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung zuvor eine **Abmahnung** aussprechen.



Abmahnung

- Abmahnung muss Doppelfunktion erfüllen:
 - Ein genau bezeichnetes Fehlverhalten muss beanstandet werden (Rügefunktion).
 - Zusätzlich ist der Hinweis erforderlich, dass bei einer Wiederholung des Fehlverhaltens Inhalt und Bestand des Arbeitsverhältnis gefährdet sind (Warnfunktion).
- Abmahnungen können nur durch die Schulämter erfolgen, nicht durch die Schulleiterinnen und Schulleiter.



Abmahnung

- Beispiele für Abmahnungserfordernis:
 - Alkoholbedingtes Fehlverhalten
 - Sexistische Äußerungen
 - Verletzung der Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall
 - Verweigerung einer amtsärztlichen Untersuchung
 - Nebentätigkeit während Dienstunfähigkeit
 - Nicht genehmigte Nebentätigkeit
 - Schlechtleistung
 - Private Telefonate bzw. private Internetnutzung
 - Unentschuldigtes Fehlen
 - Beleidigung Schüler / Beleidigung Kollegen



Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- Arbeitsverträge lassen sich grundsätzlich auf verschiedene Arten beenden:
 - **Kündigung** (einseitige Erklärung) durch **Arbeitnehmer**.
 - **Kündigung** (einseitige Erklärung) durch **Arbeitgeber**:
Personenbedingt oder Verhaltensbedingt (Leistungsbereich, Vertrauensbereich)
 - **Aufhebungsvertrag** (zweiseitige Vereinbarung).
 - Automatische Beendigung aufgrund von **Befristung**.
- Kündigungen können nur schriftlich erfolgen.
- Kündigungsfristen in § 34 TV-L normiert.
- Kündigungen können nur durch die **Schulämter** erfolgen, nicht durch die **Schulleiterinnen und Schulleiter**



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Ablauf der Veranstaltung

- Begrüßung/Einleitung
- Dienstvorgesetzeneigenschaft (Herr Kronsbein)
- Verfahrensbeteiligte bei der neuen DVE (Frau Hegmann):
 - Der Lehrerrat
 - Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
 - Die Schwerbehindertenvertretung
- ❖ Pause ...
- Verbeamtung auf Probe (Frau Hegmann)
- Schulleitung und Arbeitsrecht (Herr Kronsbein)
- Zeitrahmen: 14.00 Uhr bis 16.15 Uhr