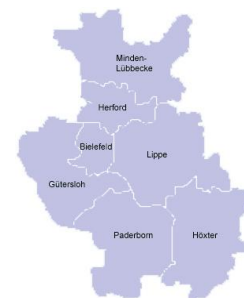




Stephan Osterhage-Klingler
bpr-fs@brdt.nrw.de
05231 – 711714

Personalrats-Info

Personalrat Förderschulen und Klinikschulen
bei der Bezirksregierung Detmold



Juni 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit Schulmail vom Donnerstag, 28. Mai 2026 haben alle Förder- und Klinikschulen im Bezirk Detmold eine Information bzgl. der Verlängerung von bestehenden Vertretungsverträgen erhalten.

Bisher hatten wir als Personalrat eine Vereinbarung mit der Dienststelle, dass Vertretungsverträge immer nur bis zum Schuljahresende befristet werden. Auf Nachfrage der Bezirksregierung haben wir uns darauf geeinigt, von dieser Regelung abzuweichen und auch längere Vertretungsverträge zu ermöglichen, wenn die jeweilige Schule dies wünscht. In einem Jahr werden wir diese Regelung evaluieren und gemeinsam schauen, wie eine tragfähige Lösung für alle Beteiligten künftig aussehen kann.

Grundsätzlich gilt für alle Vertretungseinstellungen auch weiter die Schulmail der Bezirksregierung aus dem Sommer 2021 mit der „FAQ zu befristet beschäftigten Lehrkräften“.

Im Folgenden möchten wir einige evtl. aufkommende Fragen zu der Neuregelung erläutern. Für weitergehende Fragen stehen alle Mitglieder des Personalrats jederzeit gerne zur Verfügung.

Wie lange können Vertretungsverträge gemacht werden?

Vertretungsverträge können grundsätzlich direkt so lange gemacht werden, wie ein Vertretungsgrund besteht. Wenn also zum Beispiel eine Elternzeit zwei Jahre dauert, kann der entsprechende Vertretungsvertrag auch direkt für den gesamten Zeitraum von zwei Jahren gemacht werden – also auch über das Schuljahresende hinaus. Eine erneute Ausschreibung ist dann erst nach Ende des Vertretungsvertrages notwendig und nicht immer zu jedem Schuljahr.

Was ist, wenn während des Vertretungsvertrages der Vertretungsgrund wegfällt?

Sollte ein Vertretungsgrund vorzeitig wegfallen, weil zum Beispiel die Elternzeit vorzeitig beendet wird, endet auch der bestehende Vertretungsvertrag vorzeitig. Im entsprechenden Arbeitsvertrag wird immer auf den konkreten Vertretungsgrund hingewiesen. Entfällt dieser, wird auch der Vertrag beendet.

Es besteht dann aber natürlich wie bisher die Möglichkeit über einen anderen Vertretungsgrund (z.B. andere Elternzeit) weiter an der Schule beschäftigt zu bleiben.

Ändert sich während des Vertretungszeitraums der Umfang der zu vertretenden Stunden, da z.B. Kolleg*innen sich ab dem zweiten Jahr selbst in Elternzeit mit einigen wenigen Stunden vertreten, muss auch der Umfang des Vertretungsvertrages angepasst werden.

Welche Vorteile hat es, dass die Vertretungsstellen jetzt direkt für den gesamten Vertretungszeitraum ausgeschrieben werden können?

Durch die Möglichkeit, direkt für den gesamten Zeitraum auszuschreiben und die Vertretungsstelle zu besetzen, wird es hoffentlich für viele Kolleg*innen weniger Probleme mit der Ferienbezahlung geben, da die Verträge direkt auch über die Ferien hinaus gemacht werden können. Auch bietet sich hierdurch die Möglichkeit einer längerfristigen Personalplanung und einer verlässlicheren Besetzung der Vertretungsstellen.

Gleichzeitig wird dies durch eine geringere Anzahl an Ausschreibungen und Neuverträgen hoffentlich auch zu einer Arbeitsentlastung auf Seiten der Schulen aber auch bei den Sachbearbeiter*innen der Bezirksregierung führen.

Haben neu an der Schule, auf Vertretungsstellen eingestellte Kolleg*innen immer auch eine Probezeit?

Nein, nicht in jedem Fall gibt es hier eine erneute Probezeit. Wenn die Kolleg*innen direkt vor der Einstellung bereits an einer anderen öffentlichen Schule (gleicher Arbeitgeber, Land NRW) beschäftigt waren, gibt es keine erneute Probezeit.

Handelt es sich um eine erste Einstellung an einer öffentlichen Schule des Landes NRW, gilt für befristet Beschäftigte die normale, im TV-L vorgesehene Probezeit von sechs Monaten.

Die entsprechenden Kündigungsfristen sind für alle befristet Beschäftigten in §30 TV-L geregelt.

Müssen Schulen Vertretungsstellen jetzt direkt für den gesamten Vertretungszeitraum ausschreiben?

Nein. Eine Ausschreibung ist nun direkt für den gesamten Vertretungszeitraum (Elternzeit, Erkrankung, ...) möglich, aber nicht zwingend vorgeschrieben. Als Schule besteht auch weiterhin die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch z.B. weiter nur bis zum Schuljahresende eine Vertretungsstelle auszuschreiben, wenn das z.B. besser in die interne Personalplanung passt.

Haben die längeren Vertragslaufzeiten Auswirkungen auf eine mögliche spätere Entfristung?

Das Hauptkriterium bei einer Entfristung von mehreren aneinandergereihten, befristeten Verträgen ist neben der Anzahl der Vertragsverlängerungen vor allem die Gesamtlaufzeit. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann nach einer Gesamtvertragslaufzeit von sechs bis sieben Jahren von einem Rechtsmissbrauch ausgegangen werden. Alternativ kann dies auch früher passieren, wenn mehr als etwa neun bis zehn Verlängerungen vorliegen.

Auch wenn die Anzahl der Verträge sich durch die Neuregelung und die länger laufenden Verträge schwerer erreichen lässt, besteht gleichzeitig aber auch für die Beschäftigten eine bessere Planbarkeit und weniger Unsicherheit, ob sie im Folgejahr erneut einen Vertrag erhalten werden.

Am Ende wird auch weiterhin jede Entfristung immer eine Einzelfallentscheidung durch die Bezirksregierung bleiben.