



Bericht

der Landesregierung

**Konzept zur Reduzierung der befristeten Beschäftigung von Lehrkräften/
Verträge nicht mit dem Ferienbeginn enden lassen**

Federführend ist das Ministerium für Bildung und Wissenschaft

1. Berichtsauftrag des Landtages

Der Landtag hat auf Grundlage der Drucksache 18/1074 folgenden Beschluss gefasst:

„Die Landesregierung wird gebeten, so schnell wie möglich die von ihr beabsichtigten Maßnahmen zur Reduzierung der befristeten Beschäftigung von Lehrkräften schriftlich darzustellen. Dabei ist insbesondere sicherzustellen, dass dadurch die Zahl der mit Ferienbeginn endenden Arbeitsverträge reduziert wird. Die damit für das Land verbundenen Kosten sind darzustellen.“

2. Maßnahmen der Landesregierung

Die Landesregierung beabsichtigt eine Vielzahl von Maßnahmen, die jede für sich und in der Kombination miteinander dazu beitragen, befristete Beschäftigungen nur in einem nicht zu vermeidenden Umfang entstehen zu lassen.

a) Ausgangslage

Am Stichtag 09.10.2013 waren 1.507 Lehrkräfte im Umfang von 1.062 Stellen im Schuldienst des Landes Schleswig-Holstein befristet beschäftigt. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Planstellen/Stellen im Landeshaushalt (22.610) sind dies lediglich rund 4,7 v.H. der Stellenbesetzungen, die befristet erfolgten.

Von diesen befristeten Arbeitsverträgen waren auch etwa 50 Lehrkräfte erfasst, die für unbefristete Einstellungen ausgewählt wurden. In diesen Fällen konnten allerdings noch nicht alle persönlichen Voraussetzungen für eine unbefristete Einstellung abschließend geprüft werden, weil z.B. das Gutachten der amtsärztlichen Untersuchung noch nicht vorlag. Diese Verträge mündeten also absehbar in eine unbefristete Beschäftigung.

Von den anderen befristet Beschäftigten kommt ein erheblicher Anteil für eine unbefristete Beschäftigung von vornherein dann nicht in Betracht, wenn diese Vertretungskräfte nicht über ein Zweites Staatsexamen verfügen. An Gymnasien z.B. macht dieser Anteil über 40% der befristet Beschäftigten aus, an Berufsbildenden Schulen sogar fast 70%.

b) Gründe für eine Befristung

Befristete Verträge werden nur abgeschlossen, wenn dafür ein sachlicher Grund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vorliegt. Zu diesen sachlichen Gründen, die in § 14 Abs. 1 Nr. 1 - 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes geregelt sind, gehört insbesondere, dass der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Die meisten befristeten Verträge, die mit Lehrkräften eingegangen werden, dienen dazu, eine Vertretung während der Elternzeit oder einer Erkrankung zu sichern. In diesen Fällen kann die Befristung nur so lange dauern, wie der Grund vorliegt, aus dem heraus sie vorgenommen wurde. Das heißt, dass beispielsweise mit Ablauf der Elternzeit keine Möglichkeit mehr besteht, die betreffende Lehrkraft noch befristet weiter zu beschäftigen.

Wird die Elternzeit - wie es regelmäßig geschieht - vor den Sommerferien beendet, kann das Vertragsverhältnis mit der Vertretungskraft demgemäß auch nur bis dahin andauern. Anderenfalls würde ein Anspruch auf unbefristete Beschäftigung entstehen, der aber wegen des Fehlens einer aktuell besetzbaren Planstelle nur unter Verstoß gegen das Haushaltsrecht erfüllt werden könnte.

Deshalb lässt sich auch wegen der begrenzten Zahl von Planstellen nicht immer vermeiden, dass Verträge befristet abgeschlossen werden. Darüber hinaus sind, wie oben bereits dargelegt, unbefristete Verträge von vornherein dann ausgeschlossen, wenn die befristet Beschäftigten gar nicht die Voraussetzungen erfüllen, die für eine dauerhafte Einstellung als Lehrkraft gelten.

Um die Zahl befristeter Verträge sowohl aus sozialen als auch aus personalplanerischen Gründen nennenswert zu verringern, muss vor allem die Gruppe von Lehrkräften in den Blick genommen werden, für die nach Abschluss ihrer Ausbildung keine freie Planstelle vorhanden ist, für die aber perspektivisch ein Bedarf besteht. Dazu werden die unter c) beschriebenen Maßnahmen ergriffen.

Wenn hinreichende Befristungsgründe im Sinne des TzBfG vorliegen, werden nach Möglichkeit befristete Verträge für das jeweilige Schulhalbjahr geschlossen; das traf zuletzt auf fast 80% der Fälle zu. Diese Möglichkeiten sind jedoch durch das stellenmäßige und finanzielle Budget begrenzt. Die mit Sachgrund zu versehenen befristeten Arbeitsverträge müssen dann enden, wenn der Befristungsgrund endet.

Ohne den Aspekt „Vermeidung von Arbeitslosigkeit während der Sommerferien“ zu vernachlässigen, bleibt festzuhalten, dass in der unterrichtsfreien Zeit grundsätzlich kein Vertretungserfordernis besteht und auch nicht konstruierbar ist. Etwaige Urlaubsansprüche der befristet Beschäftigten werden ggf. finanziell abgegolten, wenn die im Beschäftigungszeitraum liegenden unterrichtsfreien Zeiten (z.B. die Osterferien) dafür im Einzelfall nicht ausreichen sollten.

Wären die rund 400 befristeten Verträge mit einem Wert von rund 270 Stellen, die zu Beginn der sechswöchigen Sommerferien geendet haben, ungeachtet der dargestellten arbeitsrechtlichen Problematik bis zum Ende der Ferien verlängert worden, hätte dies zusätzliche Kosten in Höhe von mindestens ca. 2,0 Millionen Euro verursacht. Diese Mittel hätte der Haushaltsgesetzgeber zusätzlich bereitstellen müssen, da sie nicht aus dem Budget des Bildungsministeriums hätten erbracht werden können, ohne erhebliche Einbußen in der Unterrichtsversorgung zu erzeugen.

Es wird aber im Grundsatz an der bestehenden Praxis festgehalten, bei Vertretungskräften, die im zweiten Schulhalbjahr und dann im ersten Schulhalbjahr des Folgeschuljahres beschäftigt werden, möglichst keine Unterbrechung durch die Sommerferien eintreten zu lassen. Dies gilt immer dann, wenn die Vertretung auf gleicher oder auch wechselnder Stellenbasis an derselben Schule erfolgt und lückenlos trägt.

Befristet Beschäftigte, die mit Beginn des zweiten Schulhalbjahres durchgehend für dieses Schulhalbjahr eingestellt werden, erhalten unter Aus-

schöpfung der den gesamten Zeitraum tragenden jeweiligen Stellengrundlage nach Möglichkeit einen Vertrag bis zum Ablauf des Schuljahres, d.h. bis zum 31.07. Dieselbe Regelung gilt auch für alle Vertretungskräfte, die im Verlaufe des Februars für den Rest des Schuljahres durchgehend eingestellt werden.

c) Perspektiven für eine Reduzierung befristeter Verträge

Das Bildungsministerium wird mit der Nachschiebeliste für den Personalhaushalt 2014 125 „kw-Stellen“ („künftig wegfallend“) im schulamtsgebundenen Bereich im Gegenwert des darauf entfallenden Vertretungsfondsanteils einwerben. Damit könnten für Vertretungslehrkräfte - insbesondere für „mobile Vertretungslehrkräfte“ im schulamtsgebundenen Bereich - bis zu 125 solcher „kw-Stellen“ für unbefristete Einstellungen genutzt werden, um befristete Verträge zu vermeiden und damit zu einer Reduzierung dieser Beschäftigungsform beizutragen.

Dies gilt namentlich für Nachwuchskräfte, die jetzt für eine Vertretung eingesetzt werden und damit eigentlich nur befristet beschäftigt werden können. Für sie wird die Möglichkeit eröffnet, auf einer der neu geschaffenen „kw-Stellen“ unbefristet eingestellt zu werden.

Diese „kw-Stellen“ sollen zunächst bis Ende 2017 zur Verfügung stehen und in diesem Zeitraum immer wieder neu besetzt werden können. Damit können die „kw-Stellen“ im schulamtsgebundenen Bereich auch als Brücke für Nachwuchskräfte genutzt werden, um sie zunächst als Vertretungslehrkräfte vor Ort zu binden.

Es können auf einer der dann neu geschaffenen „kw-Stellen“ Lehrkräfte unbefristet beschäftigt werden, die sich aktuell nur im Wege eines befristeten Vertrages einsetzen lassen. Diese Befristung ist immer dann unvermeidbar, wenn mit Blick auf die gesamte Stellenbesetzungssituation keine ausreichenden Vakanzen zu erwarten sind. In dieser Lage können die angestrebten „kw-Stellen“ eine Überbrückungsfunktion erfüllen, bis andere Planstellen/Stellen besetzbar sind.

Die darauf unbefristet beschäftigten Lehrkräfte sollen dann später von den „kw-Stellen“ auf „normale“ Planstellen/Stellen wechseln. Sie werden aufgrund der steigenden Altersabgänge in späteren Jahren weiter dringend benötigt, können aber z.T. wegen der rückläufigen Stellensituation nicht immer gleich unbefristet an das Land gebunden werden und deshalb möglicherweise dauerhaft an andere Bundesländer verloren gehen. Die „kw-Stellen“ erfüllen also eine „Brückenfunktion“ bis zum Freiwerden einer dauerhaften Planstelle.

Mit diesem Lösungsweg bleibt der Stellenabbaupfad im Ergebnis unberührt.

Unabhängig davon können aus dem Vertretungsfonds auch weiterhin Geldmittel bereitgestellt werden, um über die Beschäftigung von Vertretungslehrkräften insbesondere auf zeitlich begrenzten Fachbedarf schnell und flexibel reagieren zu können.

Darüber hinaus wird zur Gewinnung von Lehrkräften, an deren dauerhafter Beschäftigung z.B. wegen ihrer Fächer ein besonderes Interesse besteht, an der bewährten Praxis festgehalten, unter Ausnutzung von technischen Vakanzen in haushalterisch vertretbarem Rahmen jederzeit auch unbefristete statt befristeter Einstellungen vorzunehmen.

d) Einsatz von Zensusmitteln zur Reduzierung befristeter Verträge

Hinzu kommt - vorbehaltlich der Verabschiedung des Landeshaushalts - die bereits öffentlich angekündigte zusätzliche Investition von neun Millionen Euro in den Bildungsbereich aus Zensusmitteln. Diese weiteren 75 „kw-Stellen“, die allen Schularten für zwei Jahre zugutekommen sollen, unterstützen ebenfalls die Gewinnung und Bindung von qualifizierten, leistungsstarken Fachkräften.

Sie ermöglichen für zwei Jahre eine Reduzierung befristeter Verträge, dienen damit der Nachwuchskräfteversicherung und stellen so eine sinnvolle Ergänzung des oben skizzierten Konzepts des Bildungsministeriums zur erweiterten, flexibleren Nutzung des Vertretungsfonds dar.

Alle dargestellten Maßnahmen fügen sich neben dem Ziel der Gewinnung und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften in das Gesamtkonzept des Bildungsministeriums zur Sicherung der Lehrkräfteversorgung und zur Vermeidung von Unterrichtsausfall ein. Sie flankieren zugleich auch die noch zu erbringenden Stelleneinsparungen.

Die Umsetzung der unter c) dargestellten Maßnahme und die dabei erzielten Ergebnisse werden fortlaufend analysiert und bewertet, um auf dieser Grundlage ggf. auch Bericht erstatten zu können und Planungen für den Zeitraum nach 2017 treffen zu können.

Das Bildungsministerium wird unabhängig davon die vorhandenen unbefristeten Besetzungsmöglichkeiten im Rahmen der gesetzlichen und finanziellen Grenzen nutzen. Sofern entsprechende Möglichkeiten bestehen, werden - wie bisher - für Lehrkräfte, die besonders dringend benötigte Fächer und Fachrichtungen abdecken, vorrangig unbefristete Stellen ausgeschrieben und zügig besetzt.

Darüber hinaus wird die Praxis fortgesetzt und nach Möglichkeit intensiviert, Lehrkräften, die nicht sofort unbefristet eingestellt werden können, möglichst langfristige befristete Verträge anzubieten und ihnen dabei eine Perspektive zu eröffnen, in absehbarer Zeit unbefristet beschäftigt zu werden. Damit soll anerkannt werden, dass diese Lehrkräfte wesentlich zur Unterrichtsversorgung beitragen. Es wird angestrebt, zunächst befristet beschäftigten Lehrkräften eine verlässliche Perspektive dadurch zu eröffnen, dass vorrausschauend künftig besetzbare unbefristete Stellen für sie „eingeplant“ werden. Vorausgesetzt ist dabei, dass in den jeweiligen Fächern ein entsprechender Bedarf besteht.

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Landesregierung alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten nutzt, um die Zahl befristeter Verträge zu verringern. Die Schaffung von „kw-Stellen“, auf denen Nachwuchslehrkräfte solange geführt werden können, bis eine Planstelle dauerhaft besetzbar wird, bildet dafür einen weiteren wesentlichen Beitrag. Es

werden damit nicht nur individuelle berufliche Perspektiven verbessert, sondern es wird vorausschauend auch dem künftigen Bedarf an Fachlehrkräften Rechnung getragen.