



Vorsitzende des Bildungsausschusses
Frau Anke Erdmann, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Kiel, 30. Oktober 2013

Ministerin

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

für die 26. Sitzung des Bildungsausschusses ist mit den Umdrucken 18/1806, 18/1807 und 18/1842 um eine Stellungnahme des Bildungsministeriums zum Bericht des Schleswig-Holstein-Magazins vom 01.10.2013 zu Lehrerzeitverträgen gebeten worden. Dieser Bitte komme ich gerne wie folgt nach:

1. Der Vorwurf, das Bildungsministerium verhindere Kritik

Im Schleswig-Holstein Magazin vom 01.10.2013 wurde von einem Rektor anonym der folgende Vorwurf erhoben: „Die Obrigkeit wirkt. Das Bildungsministerium [...] verhindert eine Öffentlichkeit, indem die Lehrkräfte und Schulleitungen auf dienstrechtlichem Wege unter Androhung schwerer persönlicher Konsequenzen zum Schweigen vergattert werden. [...] Dabei sind Probleme verbreitet und schwerwiegend.“

Das Bildungsministerium ist offen gegenüber jeder sachlich begründeten Kritik - daraus folgen weder Sanktionen noch disziplinarrechtliche Konsequenzen. Ein dialogorientiertes Vorgehen entspricht auch dem Verständnis des Bildungsministeriums von einem konstruktiven Umgang zwischen Ministerium und Lehrkräften. Pauschale und anonyme Vorwürfe sind für eine sachliche Auseinandersetzung allerdings nicht hilfreich.

Es ist das Recht von Lehrkräften und Schulleitungen, Probleme und Beschwerden auf dem Dienstweg zu benennen. Richtet sich eine Beschwerde gegen die unmittelbare Vorgesetzte oder den unmittelbaren Vorgesetzten, so kann sie bei der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten unmittelbar eingereicht werden.

Darüber hinaus können sich Lehrkräfte auch an ihre Personalvertretungen wenden. Der Hauptpersonalrat - Lehrkräfte - erörtert regelmäßig auch einzelne Anliegen mit dem Bildungsministerium.

2. Die Zahl der Lehrkräfte, für die eine höhere Eingruppierung möglich war

Mit dem Stand vom 11.10.2013 hat das Ministerium für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig-Holstein 44 Fälle ermittelt, in denen befristet beschäftigte Realschullehrkräfte an Gemeinschafts- oder Regionalschulen im Schuljahr 2013/14 in die Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eingruppiert wurden, obwohl nach ihrer Ausbildung tarifrechtlich eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 TV-L möglich ist. Für diese Eingruppierung war zunächst ausschlaggebend, dass es sich bei den zu vertretenden Lehrkräften um Grund- und Hauptschullehrkräfte handelte, die grundsätzlich in die Entgeltgruppe 11 TV-L einzugruppierten sind. Da es aber prinzipiell auch in diesen Fällen zulässig ist, Stellen an Gemeinschafts- und Regionalschulen mit der Entgeltgruppe 13 TV-L zu besetzen, wird nunmehr auch rückwirkend eine entsprechende Korrektur für die oben genannten Realschullehrkräfte erfolgen. Die dafür erforderlichen Mittel sind im Landeshaushalt vorhanden.

3. Die Zahl befristet beschäftigter Lehrkräfte

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 Plan-/Stellen im Landeshaushalt (22.610) sind dies lediglich rund 4,69 v.H. der Stellenbesetzungen, die befristet erfolgten.

Von diesen befristeten Arbeitsverträgen sind auch etwa 50 Lehrkräfte erfasst, die für unbefristete Einstellungen ausgewählt sind. 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 vorliegt. Diese Verträge werden absehbar also in eine unbefristete Beschäftigung münden.

Von den anderen befristet Beschäftigten kommt ein erheblicher Anteil für eine unbefristete Beschäftigung von vornherein nicht in Betracht, soweit 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%.

4. Die Gründe für eine Befristung

Befristete Arbeitsverträge nicht mehr dann enden zu lassen, wenn die Befristungsgrundlage entfällt, entspräche weder dem geltenden Arbeitsrecht noch wäre es mit dem Grundsatz einer sparsamen Haushaltsführung zu vereinbaren. Da ein Rechtsanspruch z.B. auf Mutterschutz und Elternzeit besteht, ist die Anzahl der Fälle von Seiten des Bildungsministeriums nicht beeinflussbar. Beeinflussbar ist lediglich, in welcher Größenordnung frei werdende Stellenanteile - unter Abwägung des „Rückkehr-Risikos“ - unbefristet wiederbesetzt werden, ohne dass es später zu einer Unterdeckung im Personalbudget kommt. Erschwerend kommt dabei hinzu, dass Lehrkräfte ihre Elternzeit zunehmend am Tag vor den Sommerferien enden lassen, um bereits in den Sommerferien wieder ihre Bezüge zu erhalten. Damit wird den Vertretungskräften die Beschäftigungsbasis entzogen, der Fristvertrag muss wegen fehlender Basis enden.

Wenn hinreichende Befristungsgründe vorliegen, werden nach Möglichkeit befristete Verträge für das jeweilige Schulhalbjahr geschlossen; das traf zuletzt auf fast 80% der Fälle zu. Diese Möglichkeiten sind durch das stellenmäßige und finanzielle Budget begrenzt. Die mit Sachgrund zu versehenden 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, wäre dies mit zusätzlichen Kosten von mindestens ca. 2,0 Millionen Euro verbunden gewesen. Diese Mittel wären vom Haushaltsgesetzgeber zusätzlich bereit zu stellen, da sie nicht aus dem Budget des Bildungsministeriums getragen werden könnten, 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, jedenfalls soweit 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 Ausschöpfung 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.

5. Perspektiven für eine Reduzierung befristeter Verträge

Das Bildungsministerium beabsichtigt, zur Nachschiebeliste über den Personalhaushalt 2014 für den schulamtsgebundenen Bereich im Gegenwert des darauf entfallenden Vertretungsfondsanteils in Höhe von ca. 6,3 Millionen Euro „kw-Stellen“ (künftig wegfallend) einzuwerben. 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. Diese „kw-Stellen“ sollten bis mindestens Ende 2017 zur Verfügung stehen und in diesem Zeitraum immer wieder neu besetzt werden können. Damit könnten die „kw-Stellen“ im schulamtsgebunde-

nen Bereich auch als Brücke für Nachwuchskräfte genutzt werden, um sie zunächst als Vertretungslehrkräfte vor Ort zu binden.

Es könnten auf einer der dann neu geschaffenen „kw-Stellen“ Lehrkräfte unbefristet beschäftigt werden, die sich jetzt 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 könnten die angestrebten „kw-Stellen“ eine Überbrückungsfunktion erfüllen, bis andere Plan-/Stellen besetzbar sind.

Die darauf unbefristet beschäftigten Lehrkräfte würden dann später von den „kw-Stellen“ auf „normale“ Plan-/Stellen wechseln. Sie werden aufgrund der steigenden Altersabgänge in späteren Jahren weiter dringend benötigt, können aber z.T. derzeit wegen der rückläufigen Stellensituation nicht immer gleich unbefristet an das Land gebunden werden und deshalb möglicherweise dauerhaft an andere Bundesländer verloren gehen.

Mit diesem Lösungsweg bliebe der Stelleneinsparpfad 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.

Durch die beabsichtigte Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten könnte den Bedürfnissen der einzelnen Schularten und den regionalen Gegebenheiten noch besser als bisher Rechnung getragen werden.

6. Einsatz von Zensusmitteln zur Reduzierung befristeter Verträge

Dazu tritt voraussichtlich die bereits öffentlich angekündigte zusätzliche Investition von neun Millionen Euro in den Bildungsbereich aus Zensusmitteln. Diese zusätzlichen 75 „kw-Stellen“, die allen Schularten anteilig zugutekommen sollen, unterstützen ebenfalls die Gewinnung und Bindung von qualifizierten, leistungsstarken Fachkräften. Sie ermöglichen für zwei Jahre gleichermaßen eine Reduzierung befristeter Verträge, dienen damit der Nachwuchskräfteversicherung und sind daher eine sinnvolle Ergänzung des oben skizzierten Konzepts des Bildungsministeriums zur erweiterten, flexibleren Nutzung des Vertretungsfonds.

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 Punkt 5 und 6 dargestellten Maßnahmen und die dabei erzielten Ergebnisse werden von der Staatskanzlei, dem Finanz- und dem Bildungsministerium jährlich analysiert und bewertet, um auf dieser Grundlage über die Fortführung der Maßnahme entscheiden zu können.

Das Bildungsministerium wird unter Beachtung des bekannten Einsparpfades die vorhandenen unbefristeten Besetzungsmöglichkeiten offensiv 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 mit Perspektive anzubieten, die in absehbarer Zeit in eine unbefristete Einstellung münden. 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 „eingepplant“ werden. Vorausgesetzt ist dabei, dass in den jeweiligen Fächern ein entsprechender Bedarf besteht.

Mit freundlichem Gruß

gez.

Prof. Dr. Waltraud ‚Wara‘ Wende