Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung

Anfrage der Abgeordneten Julia Willie Hamburg (GRÜNE)

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung

Beschäftigungsverhältnis von Lehrkräften über die Sommerferien

Anfrage der Abgeordneten Julia Willie Hamburg (GRÜNE), eingegangen am 17.08.2022 - Drs. 18/11608
an die Staatskanzlei übersandt am 18.08.2022

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung vom 19.09.2022

Vorbemerkung der Abgeordneten

Laut Agentur für Arbeit mussten sich in Niedersachsen 670 Lehrkräfte zu den Sommerferien 2021 arbeitslos melden, um nach den Ferien vermutlich zum größten Teil wieder eingestellt zu werden. In Niedersachen entfielen im Jahr 2021 52 % aller Meldungen auf die Sommerferien, der dritthöchste Wert unter den Bundesländern. Außerdem ist Niedersachsen das Bundesland, in dem diese Praxis am deutlichsten zugenommen hat. „Regelmäßig mit Beginn der Sommerferien steigt der Arbeitslosenbestand stark an. Nach den Sommerferien kehrt er etwa auf den Ausgangsbestand vor den Sommerferien zurück, weil viele Lehrkräfte ihre Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Beschäftigung wieder beenden.

Dabei wird der Zeitraum der Sommerferien bei vielen befristet geschlossenen Arbeitsverträgen, zumindest teilweise, ausgespart. Eine eventuelle Anschlussbeschäftigung erfolgt erst mit Beginn des neuen Schuljahres. Die betroffenen Personen melden sich für die Dauer der Sommerferien (oder eines Teiles davon) arbeitslos.

Besonders häufig melden sich jüngere Lehrkräfte arbeitslos. 54 % der Lehrkräfte, die im August 2021 arbeitslos wurden, waren unter 35 Jahre alt. Da mehr Frauen als Männer den Lehrerberuf ergreifen, ging die Mehrzahl der Arbeitslosmeldungen im August 2021 auf Frauen zurück (72 %).

Verglichen mit dem Vorjahr, hat sich der Anteil der Arbeitslosmeldungen zu Beginn oder während der Sommerferien in sechs Ländern deutlich erhöht. Am stärksten fielen die Zunahmen in Bremen (+14 Prozentpunkte) und Niedersachsen aus (+10 Prozentpunkte). Dabei bleibt der Anteil der Ferien-Arbeitslosmeldungen in Bremen trotz des Anstiegs mit 33 % im Vergleich der Länder eher unauffällig, während in Niedersachsen mit 52 % das Phänomen erheblich an Bedeutung gewonnen hat.“ [1]

Vorbemerkung der Landesregierung

Lehrkräfte werden in Niedersachsen im Regelfall dauerhaft, unbefristet und im Beamtenverhältnis eingestellt. Ausnahmen bestehen, wenn die Bedingungen für einen Eintritt ins Beamtenverhältnis, die in der Person der ausgewählten Lehrkraft begründet liegen, nicht erfüllt werden können.

Zusätzlich zu den üblichen Einstellungsverfahren für die unbefristeten Planstellen gibt es die Möglichkeit für befristete Personalmaßnahmen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Befristet beschäftigte Lehrkräfte im niedersächsischen Schuldienst können ausschließlich im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses eingestellt werden. Die Einstellung von befristeten Lehrkräften kann aus unterschiedlichen Gründen notwendig sein:

[1] https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Lehrer.pdf?__blob=publicationFile

– Den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung (RLSB) und den öffentlichen berufsbildenden Schulen werden zur Abdeckung fachspezifischer Bedarfe (vgl. Nr. 1.7 des Einstellungserlasses) durch Personen, die nicht unbefristet beschäftigt werden können oder wollen, Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt.

– Niedersachsen beschäftigt seit vielen Jahren Vertretungslehrkräfte als befristet Beschäftigte, u. a. um flexibel mit den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln auf kurzfristig auftretende Bedarfe reagieren zu können.

– Weiterhin ist in jüngster Vergangenheit insbesondere in Zusammenhang mit der Flüchtlingsbewegung ab 2015, der Corona-Pandemie seit 2020 und den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine für besondere und kurzfristige Förder- und Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Sprachfördermaßnahmen, Aktionsprogramm Startklar) auch lehrendes Personal befristet beschäftigt worden.

Im Rahmen ihrer Eigenverantwortlichkeit obliegt es jeder Schule, unter Ausnutzung der zur Verfügung gestellten Ressourcen und der gewährten Handlungsspielräume ein geeignetes Vertretungskonzept zu entwickeln, um Unterrichtsausfall weitestgehend zu vermeiden. Bei unerwarteten, längeren und umfangreichen Ausfällen von Lehrkräften kann der Einsatz einer Vertretungslehrkraft durch die Schulleitung beim zuständigen RLSB für die Dauer der Abwesenheit der zu vertretenden Lehrkraft beantragt werden. Im Bereich der BBS entscheiden die Schulleitungen eigenverantwortlich. Für diese befristete Beschäftigung von Personen mit Vertretungsverträgen standen in den letzten Jahren regelmäßig Haushaltsmittel im Umfang von deutlich über 30 Millionen Euro zur Verfügung. Im Bereich der BBS gibt es seit dem Haushaltsjahr 2019 ein Basisbudget in Höhe von 7,5 Millionen Euro. Eine Planung für dessen Verwendung ist so vorzunehmen, dass die unerwarteten oder vorübergehenden Unterrichtsausfälle während des gesamten Haushaltsjahres in den besonders schwerwiegenden Fällen vermindert werden können. Vertretungslehrkräfte dürfen nur befristet als Tarifbeschäftigte eingestellt werden.

Bei längeren und umfangreicheren Ausfällen von Lehrkräften werden Vertretungslehrkräfte im Rahmen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen für die Dauer des konkreten Vertretungsfalles auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) eingestellt. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nur bei Vorliegen eines Sachgrundes zulässig; d. h., wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung (hier: Unterrichtserteilung) nur vorübergehend besteht und der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Ein Vertretungsbedarf in diesem Sinne liegt z. B. bei Erkrankungen, Mutterschutzzeiten, Elternzeiten und Sanatoriumsaufenthalten vor. Diese Verträge können bis zum Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft für die entsprechende Schulform abgeschlossen werden. Nimmt die zu vertretende Lehrkraft den Dienst wieder auf, so entfällt der Befristungsgrund und der Arbeitsvertrag ist zu beenden. Zudem wäre gemäß der bestehenden Rechtslage eine Unterbrechung des Vertretungsvertrages - auch während der Sommerferien - dann rechtswidrig, wenn die Bedarfslage und der Vertretungsgrund unverändert fortbestehen und der Arbeitsvertrag nach den Ferien zu unveränderten Bedingungen befristet fortgeführt würde.

Bei den Personalplanungen zu jedem neuen Schuljahr geht die Landesregierung grundsätzlich davon aus, dass vorübergehend abwesende Lehrkräfte spätestens nach den Sommerferien den Unterricht wieder aufnehmen und daher kein Vertretungsbedarf mehr besteht. Sofern die bisher vertretene Lehrkraft weiterhin nicht unterrichten kann, sind dann zwecks Sicherstellung der Unterrichtskontinuität und damit auch der Unterrichtsqualität langfristige Personalmaßnahmen, d. h. Einstellungen, Versetzungen oder Abordnungen, zu ergreifen, sodass damit der Einsatz einer Vertretungskraft im Regelfall nicht notwendig ist. Auch zur Durchführung von dauerhaft benötigten Fördermaßnahmen sollen keine befristet beschäftigten Lehrkräfte, sondern dauerhaft Beschäftigte eingesetzt werden.

Aufgrund der aktualisierten Lehrkräftebedarfsprognosen und der Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers standen in den letzten Haushaltsjahren jeweils ausreichend Einstellungsmöglichkeiten zur Verfügung, um nicht nur alle dauerhaft ausscheidenden Lehrkräfte ersetzen, sondern pro Jahr eine hohe Anzahl von zusätzlichen Lehrkräften einstellen zu können. Damit konnten einerseits die weiterhin ansteigenden Bedarfe zu einem großen Teil abgedeckt werden und andererseits rechnerisch für alle Absolventinnen und Absolventen des Vorbereitungsdienstes in Niedersachsen eine Einstellungsmöglichkeit vorgehalten werden.

In diesem Rahmen boten und bieten sich auch für bisher befristet beschäftigte Lehrkräfte gute Einstellungsmöglichkeiten, die aber immer wieder aus persönlichen Gründen nicht angenommen werden. Oftmals werden zunächst bewusst befristete Einstellungsmöglichkeiten bevorzugt, um auf eine bestimmte Stelle am Wunschstandort oder an der Wunschschule zu warten.

Primäres Ziel der Landesregierung, insbesondere im Hinblick auf die kontinuierliche Betreuung der Schülerinnen und Schüler, ist es, bestehende oder neu auftretende Bedarfe mit unbefristet beschäftigten Lehrkräften abzudecken.

1. Wie viele Lehrkräfte wurden zum Schuljahresende 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022 zu den Sommerferien entlassen?

Eine Entlassung von Lehrkräften vor den Sommerferien durch das Land, wie in der Fragestellung suggeriert, findet nicht statt.

Es gibt allerdings befriste Beschäftigungsverhältnisse, die entsprechend den Bedarfen an den Schulen und den gesetzlichen Regelungen des TzBfG zum Ende der Unterrichtszeit eines Schulhalbjahres oder Schuljahres enden; somit gegebenenfalls auch vor den Sommerferien.

Alle Lehrkräfte, die befristet beschäftigt sind, sind jederzeit aufgefordert, am Bewerbungs- und Auswahlverfahren für eine dauerhafte Einstellung zum Beginn des neuen Schuljahres oder Schulhalbjahres teilzunehmen.

Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung wird verwiesen.

2. Wie viele dieser Lehrkräfte wurden zu Schuljahresbeginn der fünf genannten Jahre wiedereingestellt?

Auf die Vorbemerkung und die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

3. Hält es die Landesregierung für wertschätzend und angemessen, dass Lehrkräfte, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zum Schuljahresbeginn wieder eingestellt werden, für die Zeit der Sommerferien entlassen werden?

Auf die Vorbemerkung der Landesregierung wird verwiesen.

4. Wird die Landesregierung an dieser Praxis festhalten?

Grundsätzliches Ziel der Landesregierung ist weiterhin die dauerhafte und unbefristete Beschäftigung von Lehrkräften im Beamtenverhältnis.

Die Versorgung der öffentlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen mit Lehrkräften stellt jedoch nicht nur in Niedersachsen, sondern bundesweit eine besondere Herausforderung für die Personalplanung dar. Unter anderem führen steigende Schülerzahlen weiterhin zu erhöhten Lehrkräfteeinstellungsbedarfen.

Vielen Schulen kann zunächst mit einer befristeten Personalmaßnahme geholfen werden, wo beispielsweise aufgrund regionaler Disparitäten eine Stelle nicht sofort dauerhaft erfolgreich besetzt werden kann oder es kurzfristig auftretende, möglicherweise schwankende und zunächst nicht dauerhafte Bedarfe auszugleichen gilt.

Lehrkräfte, die zunächst kurzfristig an einer Schule eingesetzt werden, haben im Anschluss daran oder schon während der Dauer ihrer Beschäftigung in der Regel sehr gute Chancen, bei einer Stellenausschreibung an ihrer Schule zum Zuge zu kommen. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass bisweilen Lehrkräfte aus persönlichen Gründen keine dauerhafte, unbefristete Beschäftigung anstreben.

5. Welche Maßnahmen - bezogen auf diese Praxis - will die Landesregierung ergreifen, um diese Lehrkräfte dauerhaft zu beschäftigen, auch um die schlechte Versorgungslage an den Schulen zu verbessern?

Auf die Antwort zu Frage 4 wird verwiesen.

(Verteilt am 20.09.2022)