

Betreff:

Lehrerentlassungen zum Ferienbeginn in Braunschweig

Organisationseinheit:

Dezernat V
40 Fachbereich Schule

Datum:

27.08.2018

Beratungsfolge

Schulausschuss (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

24.08.2018

Status

Ö

Sachverhalt:

Zur Anfrage der AfD-Fraktion vom 13.07.2018 (Ds 18-08597) wurde die Nds. Landesschulbehörde (NLSchB), Regionalabteilung Braunschweig, im Rahmen ihrer Zuständigkeit um Stellung gebeten. Die NLSchB antwortete mit Schreiben vom 14.08.2018 wie folgt:

„In Niedersachsen stellt sich die Situation von befristeten Beschäftigungsverhältnissen für Vertretungslehrkräfte, bei deren Arbeitsverträgen die Sommerferien ausgespart werden, wie folgt dar:

Ziel ist es, die Unterrichtsversorgung der einzelnen Schulen zum Beginn eines jeden Schuljahres sowie Schulhalbjahres mit den nach Abschluss des Einstellungsverfahrens vorhandenen unbefristet beschäftigten Lehrkräften vollständig sicherzustellen.

Vertretungslehrkräfte mit befristeten Verträgen dürfen zu Beginn des Schuljahres nur in Ausnahmefällen eingesetzt werden, wenn davon auszugehen ist, dass die zu vertretende Lehrkraft im Laufe des Schulhalbjahres den Unterricht wieder aufnimmt.

Bei unvorhergesehenen Ausfällen von Lehrkräften aufgrund von Erkrankungen sowie Abwesenheiten, beispielsweise durch Mutterschutzzeiten, sind die Schulen und die Niedersächsische Landesschulbehörde gemeinsam gefordert, Unterrichtsausfall so weit wie möglich zu vermeiden. Hierzu haben die Schulen ein geeignetes Vertretungskonzept vorzuhalten.

Da die Ausfälle nicht gleichmäßig verteilt über alle Schulen auftreten, verfolgt Niedersachsen das Prinzip, gezielt den Schulen mit dem dringendsten Bedarf zu helfen und bei längeren und umfangreicheren Ausfällen für die Dauer der konkreten Vertretungsfälle Lehrkräfte einzustellen. Durch die Einstellung nur für die Dauer des konkreten Vertretungsfalles können deutlich mehr und insbesondere die dringenden Bedarfsfälle mit einem großen prozentualen Fehl abgedeckt werden.

Bei 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 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages namentlich dann zulässig, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung (hier: Unterrichtserteilung) nur vorübergehend besteht bzw. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Ein Vertretungsbedarf in diesem Sinne ist insbesondere bei längerfristigen Erkrankungen, Mutterschutzzeiten, Elternzeit für Väter und Sanatoriumsaufenthalten gegeben. Nimmt die zu vertretende Lehrkraft den Dienst wieder auf, entfällt der Befristungsgrund, und der Arbeitsvertrag ist zu beenden.

Bei den Personalplanungen zum neuen Schuljahr wird davon ausgegangen, dass vorübergehend abwesende Lehrkräfte spätestens nach den Sommerferien den Unterricht wieder aufnehmen und daher kein Vertretungsbedarf mehr besteht. Sofern die Lehrkraft weiterhin nicht unterrichten kann, sind zwecks Sicherstellung der Unterrichtskontinuität und damit auch der Unterrichtsqualität langfristige Personalmaßnahmen, d.h. unbefristete Einstellungen, Versetzungen oder Abordnungen zu ergreifen.

Sowohl bei der Auswahl für eine unbefristete Einstellung als auch für Vertretungsverträge ist vorhandene Unterrichtserfahrung neben der Bewerbernote ein wesentliches Auswahlkriterium. Ein weiteres wichtiges Kriterium ist die Fortführung von an dieser Schule bereits erteiltem Unterricht. Durch die Annahme von Vertretungsverträgen erhöhen Lehrkräfte somit ihre Einstellungschancen. Nur wenige Lehrkräfte sind mehrere Jahre als Vertretungslehrkräfte tätig. Die Mehrzahl der Vertretungslehrkräfte wurde nach wenigen Verträgen durch erfolgreiche Teilnahme am Auswahlverfahren unbefristet eingestellt.

In Niedersachsen besteht zudem die Möglichkeit, Lehrkräfte, die für die Dauer von mindestens zwei Jahren nach dem Vorbereitungsdienst mit mindestens der Hälfte der Regelstundenzahl als befristet beschäftigte Vertretungslehrkräfte tätig gewesen sind, in das Beamtenverhältnis zu übernehmen, sofern die dienstrechtlichen Voraussetzungen vorliegen. In den Einstellungsverfahren werden für diesen Zweck je nach Bedarf Einstellungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt.

Angesichts des Umstands, dass zurzeit in Niedersachsen der Lehrkräftearbeitsmarkt es nicht hergibt, dass alle ausgeschriebenen Stellen zu den Einstellungsterminen vollumfänglich besetzt werden können, besteht auch für befristet beschäftigte Vertretungskräfte kaum Not, nicht zeitnah eine unbefristete Einstellungsmöglichkeit erhalten zu können.

Aus niedersächsischer Sicht kann daher von einer „Problematik der Lehrerarbeitslosigkeit während der Sommerferienzeit“ nicht gesprochen werden.

Dieses vorausgeschickt beantworte ich die von der AfD-Fraktion gestellten Fragen im Einzelnen wie folgt:

Konkrete Zahlen zu von einer kurzzeitigen Arbeitslosigkeit betroffenen Vertretungslehrkräften und Lehramtsreferendaren können mangels statistischer Erfassung nicht genannt werden.

Eine Fortzahlung des Gehalts oder ggfs. auch eine Nachzahlung erfolgt bei Vertretungslehrkräften nur dann, wenn der identische Vertretungsgrund vor und nach den Ferien unverändert fortbesteht.

Aufgrund der eingangs beschriebenen relativ geringen Zahl von Vertretungsverträgen im Verhältnis zur hohen Zahl der im öffentlichen Schuldienst zu besetzenden Stellen sieht das Land Niedersachsen keine die Attraktivität des Lehrerberufs mindernde Wirkung durch die derzeitige Praxis der Vergabe von Vertretungsverträgen.“

Klockgether

Anlage/n: keine