

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Ulrike Berger, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Befristete Beschäftigung von Lehrkräften

und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Wie viele Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern waren bzw. sind in den Schuljahren 2007/2008 bis 2012/2013 befristet angestellt (bitte nach Jahren getrennt auflisten)?
 - a) Wie hoch war bzw. ist jeweils der Anteil der befristeten Beschäftigten an den Lehrkräften an öffentlichen Schulen in Prozent?
 - b) Wie verteilen sich die befristet beschäftigten Lehrkräfte auf die einzelnen Schularten und wie hoch war in den Schularten der Anteil befristet Beschäftigter?

Die Fragen 1, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Die Angaben in Klammern stellen den Anteil der jeweiligen Lehrkräfte dar (in Prozent).

Schuljahr	Grundschule	Gesamt-schule	Gymnasium	Regionale Schule	Förder-schule	berufliche Schulen	Gesamt
2007/ 2008	62 (2,2)	7 (0,7)	20 (0,7)	9 (0,2)	80 (5,4)	108 (5,5)	286 (2,1)
2008/ 2009	87 (3,2)	3 (0,3)	23 (0,9)	13 (0,4)	94 (6,4)	83 (4,5)	303 (2,4)
2009/ 2010	132 (4,9)	13 (1,2)	31 (1,4)	27 (0,9)	77 (5,3)	61 (3,5)	341 (2,8)
2010/ 2011	111 (4,1)	14 (1,2)	43 (2,0)	45 (1,5)	80 (5,7)	51 (3,1)	344 (2,9)
2011/ 2012	145 (5,3)	30 (2,4)	68 (3,2)	73 (2,4)	98 (7,2)	28 (1,9)	442 (3,7)
2012/ 2013	154 (5,6)	49 (3,8)	85 (3,8)	89 (3,0)	85 (6,4)	41 (2,9)	503 (4,2)

Lehrkräfte mit mehreren befristeten Arbeitsverträgen im Schuljahr wurden für das Schuljahr nur einmal gezählt.

2. Für welche Dauer sind die im aktuellen Schuljahr an den öffentlichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern befristet beschäftigte Lehrkräfte angestellt?
 - a) Sind die Lehrkräfte auch während der Sommer-Schulferien angestellt?
 - b) Wenn nicht, warum nicht?
 - c) Wie hoch ist der Anteil der bereits im Schuljahr 2011/2012 beschäftigten Lehrkräfte, die nicht über die Sommerferien 2012 angestellt waren, dann aber erneut im Schuljahr 2012/2013 befristet angestellt wurden?

Die Vertragsdauer befristet beschäftigter Lehrkräfte richtet sich nach dem Befristungsgrund. Im aktuellen Schuljahr waren die betroffenen Lehrkräfte im Durchschnitt 265 Tage befristet beschäftigt angestellt.

Zu a) und b)

Sofern der Befristungsgrund über das Schuljahr, in dem die Lehrkraft eingestellt wurde, hinaus gilt, sind die Lehrkräfte auch in den Sommerferien angestellt.

Zu c)

Für 77 Lehrkräfte endete der befristete Arbeitsvertrag mit Beginn der Sommerferien 2012 mit dem Auslaufen des Befristungsgrundes. Befristungsgründe waren zum Beispiel die zeitliche Begrenzung von Kurz- und Langzeiterkrankungen, Kuraufenthalten, Elternzeit, Beurlaubungen gemäß § 28 Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder. Neue Krankmeldungen nach den Sommerferien führten dazu, dass diese 77 im Schuljahr 2012/2013 erneut zum Unterrichtsbeginn befristet eingestellt wurden. Das entspricht einem Anteil von 17,4 Prozent der im Schuljahr 2011/2012 befristet angestellten Lehrkräfte.

3. Erhalten die befristeten Lehrkräfte bei gleicher Qualifizierung das gleiche Gehalt wie unbefristet angestellte Lehrkräfte ?
Falls nicht, welche sachlichen Gründe rechtfertigen eine Differenzierung?

Ja. Die Eingruppierung von Lehrkräften richtet sich, unabhängig davon, ob es sich um unbefristet oder befristet beschäftigte Lehrkräfte handelt, nach der Lehrer-Richtlinie-Ost der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in Verbindung mit dem Landesbesoldungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und dem Bundesbesoldungsgesetz. Eine Differenzierung findet nicht statt.

4. Wie hoch ist der Anteil von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern aus nicht pädagogischen Berufen bei befristet beschäftigten Lehrkräften?
Wie hoch ist der entsprechende Anteil bei fest angestellten Lehrkräften?

Der Anteil der Lehrkräfte ohne Lehramt und ohne Lehrbefähigung unter den befristet angestellten Lehrkräften liegt bei circa 16 Prozent. Der entsprechende Anteil unter den unbefristet angestellten Lehrkräften liegt bei circa 2 Prozent.

5. Welche sachlichen Gründe bestehen für die befristete Beschäftigung von Lehrkräften?
 Sofern in konkreten Fällen keine sachlichen Gründe für die befristete Beschäftigung von Lehrkräften bestehen: wie beurteilt die Landesregierung den Umstand, dass hier faktisch zwei unterschiedliche Klassen von Lehrkräften an den Schulen unterrichten?

Nach § 30 Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sind befristete Arbeitsverträge auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen mit oder ohne Sachgrund zulässig. Die einem befristeten Arbeitsvertrag zugrundeliegenden Sachgründe sind gesetzlich nicht abschließend normiert. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Absatz 1 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beispielsweise insbesondere dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin oder eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird oder die Befristung aus Gründen erfolgt, die in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen. Bei allen Lehrkräften mit befristeten Arbeitsverträgen liegen Sachgründe vor. Es wird auf die Antwort zu Frage 2 c) verwiesen.

6. Wie hoch ist der Altersdurchschnitt der befristet beschäftigten Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern im aktuellen Schuljahr?
 Wie hoch ist aktuell der Altersdurchschnitt aller Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern?

Altersdurchschnitte der Lehrkräfte im aktuellen Schuljahr nach Vertragsarten und Schularten in Jahren.

Schuljahr		Grundschule	Gesamtschule	Gymnasium	Regionale Schule	Förderschule	berufliche Schulen	Gesamt
2012/2013	befristete Lehrkräfte	44,4	39,0	42,4	42,4	41,9	44,1	42,7
2012/2013	alle Lehrkräfte	49,0	48,1	48,2	50,5	47,0	50,1	49,0

7. Welche Möglichkeiten des Übergangs in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bestehen für befristet beschäftigte Lehrkräfte derzeit? Welche Bedingungen sind hierbei zu erfüllen?

Bei befristet beschäftigten Lehrkräften ist zwischen Lehrkräften für Vertretung und Lehrkräften im regulären Unterricht zu unterscheiden. Beide Gruppen haben die Möglichkeit, sich auf eine als unbefristet ausgeschriebene Stelle zu bewerben.

Für sogenannte Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger richtet sich ein möglicher Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nach dem Erlass „Einstellung von Bewerbern ohne Lehrbefähigung (Seiteneinsteiger) in den Schuldienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern“. Hiernach kann eine Seiteneinsteigerin oder ein Seiteneinsteiger nach der erfolgreichen Absolvierung einer einjährigen, unterrichtsbezogenen, berufsbegleitenden Fortbildung als unbefristet tätige Lehrkraft eingestellt werden. Voraussetzung hierfür ist ein 60-minütiges Kolloquium, dessen Grundlage eine Unterrichtsstunde und für das ein Entwurf mit Stundenzielen sowie einer didaktischen Analyse anzufertigen ist. Anschließend entscheidet das Prüfungsgremium über die Eignung der Kandidatin oder des Kandidaten.

Daneben sollen auch mit der Novelle des Lehrerbildungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger weitere Qualifizierungsmöglichkeiten für den möglichen Erwerb einer Lehrbefähigung geschaffen werden.

8. Welche zusätzlichen Kosten wären für das Land Mecklenburg-Vorpommern entstanden, wenn die im aktuellen Schuljahr auf weniger als zwölf Monate befristete Beschäftigungsverhältnisse stattdessen auf zwölf Monate befristet oder unbefristet gestaltet worden wären?
- Wie viele der auf weniger als zwölf Monate befristet angestellten Lehrkräfte hatten anschließend einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I?
 - Wie viele der auf weniger als zwölf Monate befristet angestellten Lehrkräfte hatten anschließend lediglich einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II?
 - Wie bewertet die Landesregierung die durch auf diese Weise entstandene Belastung der sozialen Sicherungssysteme?

Die genauen Kosten sind abhängig vom Beschäftigungsumfang in Lehrerwochenstunden und der Eingruppierung gemäß TV-L.

Die 503 befristet angestellten Lehrkräfte im aktuellen Schuljahr gemäß Frage 1 hatten einen durchschnittlichen Beschäftigungsumfang von 15 Lehrerwochenstunden, eine überwiegende Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 oder 11 und eine durchschnittliche Vertragsdauer von 265 Tagen.

Bei einer Verlängerung der befristeten Verträge des aktuellen Schuljahres von durchschnittlich 265 Tagen auf zwölf Monate und einem Lehrerkostensatz von 60.000 Euro pro Jahr wären für das Land Mecklenburg-Vorpommern zusätzliche Kosten in Höhe von circa 4,2 Millionen Euro entstanden.

Hätten 503 im aktuellen Schuljahr befristet angestellte Lehrkräfte alle einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten, würden bei Vollbeschäftigung je Schuljahr Kosten in Höhe von 30,2 Millionen Euro anfallen.

Zu a), b) und c)

Durch die Landesregierung werden für den Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsvertrages einer Lehrkraft keine Daten erhoben.

9. Wie ist gewährleistet, dass Lehrkräfte, die erst zu Beginn eines Schuljahres in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis eintreten, die erforderliche Jahresplanung und fachliche Vorbereitung in pädagogisch angemessener Weise vornehmen können?
 - a) Wie wird eventuell zusätzlich anfallender Aufwand für Jahresplanung und fachliche Vorbereitung vergütet?
 - b) Falls aufgrund der Befristung keine Jahresplanung und fachliche Vorbereitung in pädagogisch angemessener Weise möglich ist, wie wird der Verlust pädagogischer Qualität gerechtfertigt bzw. kompensiert?
 - c) Wie beurteilt die Landesregierung befristete Beschäftigung von Lehrkräften im Hinblick auf die anzustrebende pädagogische Kontinuität?

Nach § 79 Absatz 4 Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern entscheidet die Fachkonferenz insbesondere über:

1. die Umsetzung der Rahmenpläne, didaktische und methodische Fragen des Faches, des Lernbereichs, der Fächergruppe oder des Aufgabengebietes sowie die Koordinierung von Lernzielen und Inhalten,
2. die Erarbeitung von Arbeitsplänen und Kursangeboten,
3. die Auswahl der Lehr- und Lernmittel und die Einrichtung von Fachräumen und Werkstätten,
4. die Koordinierung der Leistungsbewertung,
5. Angelegenheiten fachlicher Fort- und Weiterbildung.

Lehrkräfte, die erst zu Beginn eines Schuljahres in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis eintreten, werden an der jeweiligen Schule mit allen notwendigen Entscheidungen und Vorbereitungen der Fachkonferenz vertraut gemacht.

Zu a)

Der Aufwand für Planungen und Vorbereitungen ist Teil der vereinbarten Lehrerwochenstunden.

Zu b)

Die pädagogische Qualität wird durch die ab dem Beginn der jeweiligen Befristung notwendige Einarbeitung gesichert (siehe Antwort zu Frage 9).

Zu c)

Die Landesregierung ist bestrebt, befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete umzuwandeln, um so die pädagogische Kontinuität zu sichern.