

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung  
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Björn Försterling, Susanne Victoria Schütz und Sylvia Bruns (FDP)

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung

**Begrenzung der Beurlaubung von Landesbeamten an niedersächsischen Schulen**

Anfrage der Abgeordneten Björn Försterling, Susanne Victoria Schütz und Sylvia Bruns (FDP), eingegangen am 24.04.2018 - Drs. 18/756  
an die Staatskanzlei übersandt am 25.04.2018

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung vom 08.05.2018, gezeichnet

In Vertretung

Gaby Willamowius

**Vorbemerkung der Abgeordneten**

Bisher ist eine Beurlaubung von Landesbeamten an niedersächsischen Schulen für eine Höchstdauer von sechs Jahren, nach Ausschöpfung aller Grundlagen von 15 Jahren, möglich. Die rechtlichen Grundlagen hierfür sind im Niedersächsischen Beamtengesetz (NBG, §§ 64, 65) geregelt. Schulen in freier Trägerschaft greifen zur Verstärkung ihres Lehrkörpers auf beurlaubte Beamte zurück. Es kommt also zu Abordnungen von Landesbeamten an Schulen in freier Trägerschaft auf Grundlage der oben genannten gesetzlichen Grundlagen und des § 27 NBG (Abordnungen).

**Vorbemerkung der Landesregierung**

Der Einsatz von Lehrkräften des Landes an Schulen in freier Trägerschaft richtet sich nicht nach den von den Fragestellern in ihrer Vorbemerkung angegebenen Vorschriften des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG), sondern vielmehr nach Regelungen im Niedersächsischen Schulgesetz (NSchG). Einschlägig sind hier der § 152 NSchG, der die Beurlaubung an Ersatzschulen regelt, sowie der § 155 Abs. 2 Satz 1 NSchG, der eine Beurlaubungsregelung für Dienstleistungen zugunsten von Ersatzschulen in kirchlicher Trägerschaft, die aus öffentlichen Schulen hervorgegangen sind (sogenannte Konkordatsschulen), beinhaltet.

Nach § 155 Abs. 2 Satz 1 NSchG können zum Dienst an den sogenannten Konkordatsschulen Lehrkräfte im Landesdienst befristet oder unbefristet unter Fortzahlung der Bezüge beurlaubt werden; der besondere Status dieser Schulen lässt sowohl auf bestimmte Zeit als auch auf Dauer angelegte Maßnahmen zu.

§ 152 Abs. 1 Satz 2 NSchG bestimmt, dass zum Zweck eines ständigen personellen Austausches zwischen öffentlichen Schulen und Ersatzschulen Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen für bestimmte Zeit zum Dienst an Ersatzschulen beurlaubt werden können. Eine Beurlaubung nach dieser Vorschrift ist demnach zum einen schon von Gesetzes wegen als befristete Maßnahme („für bestimmte Zeit“) angelegt. Bei den beurlaubten Lehrkräften handelt es sich schließlich um Landesbedienstete, die vorrangig für ihren Dienstherrn, d. h. für das Land Niedersachsen, ihre Amtsaufgaben zu erfüllen haben und die - als Ausfluss des Austauschgedankens - ihre im Privatschuldienst gemachten Erfahrungen für diesen gewinnbringend einsetzen sollen. Die Niedersächsische Landesschulbehörde (NLSchB) ist als beurlaubende Stelle durch die gesetzliche Formulierung zu einer Festlegung hinsichtlich der Beurlaubungsdauer, mithin zu einer Befristung, angehalten. Eine zeitlich unbefristete Beurlaubung wäre dagegen von den Vorgaben des Niedersächsischen Schulgesetzes nicht gedeckt. Auch eine Beurlaubung „auf Lebenszeit“ oder „bis zur Pensionsgrenze“ wird man hier als unzulässig ansehen müssen, weil sie dem der Regelung zugrunde liegenden Austausch-

gedanken widerspricht. Zielsetzung muss die grundsätzlich vorgesehene Rückkehr in den öffentlichen Schuldienst nach Ablauf einer angemessenen Zeit sein.

Landesbeamtinnen und Landesbeamte haben zum anderen keinen Rechtsanspruch auf Beurlaubung. Die Bewilligung einer beantragten Freistellung für den Ersatzschuldienst ist in das pflichtgemäße Ermessen des Dienstherrn gestellt („Kann“-Bestimmung). Der Dienstherr entscheidet, ob und für welche Dauer im jeweiligen Einzelfall eine Beurlaubung erfolgen kann. Im Rahmen seiner Ermessensausübung hat der Dienstherr zu prüfen, ob und inwieweit dienstliche Belange einer Beurlaubung entgegenstehen. Dienstliche Belange, die dem Antrag von Beamtinnen und Beamten auf Beurlaubung überhaupt oder in ihrer (beantragten) Dauer entgegengehalten werden können, sind alle organisatorischen und personalwirtschaftlichen Aspekte, die das dienstliche Interesse an der sachgemäßen und reibungslosen Erfüllung der originär übertragenen Aufgaben betreffen. Unter anderem können die Situation eines Bewerbermangels oder eine fachspezifische Unterversorgung einer Beurlaubung entgegenstehen. Insbesondere diese beiden Belange sind in Art und Ausprägung nicht statisch, sondern unterliegen Veränderungen und müssen jeweils aktuell angemessen bewertet und bei der Entscheidungsfindung mit einfließen.

Eine Prognose, für welche Dauer dienstliche Belange einer Beurlaubung nicht entgegenstehen, lässt sich nur für einen überschaubaren Zeitraum abgeben. In der Praxis legt die Schulbehörde die Dauer von Beurlaubungen landesweit und schulformübergreifend grundsätzlich auf bis zu sechs Jahre fest; dieser Zeitraum orientiert sich am durchschnittlichen Verbleib einer Schülerin oder eines Schülers im Sekundarbereich I. Unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls ist eine Verlängerung um in der Regel bis zu drei Jahre möglich. In begründeten Einzelfällen kann eine Beurlaubung auch über diesen Zeitraum hinaus ausgesprochen werden (z. B. falls die Lehrkraft eine Funktionsstelle beim privaten Träger innehat).

Dieser Zeitrahmen wird - auch hinsichtlich der ihm zugrunde liegenden sachlichen Begründung - als sachgerecht und angemessen angesehen.

Dies vorausgeschickt, wird klargelegt:

- Die rechtlichen Grundlagen für Beurlaubungen von Lehrkräften der öffentlichen Schulen zum Dienst an Ersatzschulen sind in den §§ 152, 155 NSchG geregelt.
- Die §§ 64 Abs. 1 Nr. 1 und 65 Abs. 1 Satz 1 NBG sind bezüglich einer Höchstdauer für Beurlaubungen von Landesbediensteten zum Dienst an Schulen in freier Trägerschaft nicht einschlägig, für eine analoge Anwendung der dort genannten Beurlaubungshöchstgrenzen ist kein Raum.
- Die Träger der Schulen in freier Trägerschaft müssen ihr Personal grundsätzlich auf dem freien Arbeitsmarkt beschaffen. In Ausführung von Artikel 7 Abs. 4 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) lassen schulgesetzliche Vorschriften es zu, Lehrkräfte der öffentlichen Schulen zum Dienst an Schulen in freier Trägerschaft zu beurlauben.
- Das beamtenrechtliche Instrument der Abordnung (§ 27 NBG) kann mangels Dienstherrnfähigkeit (§ 1 NBG) der Träger der Schulen in freier Trägerschaft nicht eingesetzt werden.

#### **1. Beabsichtigt die Landesregierung, die Beurlaubung für Landesbeamte an niedersächsischen Schulen auf dreimal drei Jahre zu begrenzen?**

Über eine Beurlaubung von Landesbediensteten zum Dienst an Ersatzschulen sowie über deren Dauer ist in jedem Einzelfall nach den schulgesetzlichen Bestimmungen unter Würdigung dienstlicher Belange zu entscheiden. Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

#### **2. Wenn ja, vor welchem Hintergrund?**

Entfällt.

**3. Wie gedenkt die Landesregierung sicherzustellen, dass dann künftig weiterhin eine hohe Kontinuität des Lehrkörpers an Schulen in freier Trägerschaft besteht und eine gute Unterrichtsqualität gewährleistet ist?**

Die Landesregierung hat weder die Kontinuität des Lehrkörpers an Schulen in freier Trägerschaft sicherzustellen noch die Unterrichtsqualität der Schulen zu gewährleisten, es handelt sich hierbei um ureigene Obliegenheiten der Träger der freien Schulen.

Das in Artikel 7 Abs. 4 Satz 1 GG gewährleistete Grundrecht der Privatschulfreiheit erstreckt sich auch auf den Betrieb der Schule in freier Trägerschaft, es umfasst u. a. das Recht auf freie Wahl der Lehrkräfte. Die Schulträger können grundsätzlich jede Person, die ihnen geeignet erscheint, als Lehrkraft beschäftigen, Lehrkräfte dürfen den Trägern nicht aufgezwungen werden. Die von den Trägern beschäftigten Lehrkräfte müssen allerdings die persönliche und fachliche Eignung für die Tätigkeit besitzen (vgl. § 144 Abs. 1 und 2 NSchG). Die Beschäftigung einer hinreichenden Anzahl qualifizierter Lehrkräfte und die Sicherung einer sachgerechten Kontinuität bei deren Einsatz ist Aufgabe der Träger der freien Schulen.

Auch die Gewährleistung einer guten Unterrichtsqualität ist Aufgabe der Schulen in freier Trägerschaft und von deren Trägern durch Einhaltung der schulgesetzlichen Genehmigungsvoraussetzungen (vgl. §§ 143 ff. NSchG) und der übrigen Vorschriften und Vorgaben zu sichern.

Die Schulbehörden überwachen die Einhaltung der Vorschriften im Rahmen der Schulaufsicht (vgl. u. a. § 147 u. § 167 NSchG).

Die Annahme, dass die Qualität der Schulen in freier Trägerschaft durch Fluktuation beim Lehrpersonal per se Schaden nimmt, wird nicht geteilt. Personalfuktuation ist ein normaler Vorgang. Mit neuen Lehrkräften gelangen auch neues Wissen, Können und Ideen in eine Schule, Elemente, die die Qualität steigern können.