

P R E S S E M I T T E I L U N G

Nr.
04.05.2010

„Hire and Fire“ bei niedersächsischen Lehrerinnen und Lehrern?

Die in einigen Teilen der Wirtschaft gängige Praxis saisonbedingt zu kündigen, wird auch bei der Beschäftigung von Vertretungslehrkräften seit Jahren angewandt. So wurden zum Ende des Schuljahres 2007/2008 1 385 Vertretungslehrkräfte in Niedersachsen zu den Sommerferien in die Arbeitslosigkeit entlassen. Die Kosten, die Niedersachsen damit einsparen möchte, gehen zu weiten Teilen zu Lasten der Arbeitslosenversicherung, den Schaden haben in jedem Fall die betroffenen Lehrerinnen und Lehrer. Nicht inbegriffen in dieser Kosten-Rechnung sind der Attraktivitäts- und Imageverlust des Lehrerberufs, der pädagogisch Interessierte abschrecken könnte, diesen Beruf zu ergreifen. Ebenso wenig berücksichtigt ist der volkswirtschaftliche Schaden, der dadurch entsteht, dass qualifizierte junge Lehrkräfte an den Universitäten über Jahre hinweg ausgebildet werden, dann aber, weil ihnen keine ausreichende Berufsperspektive geboten wird, in andere Berufe abwandern, während gleichzeitig Lehrerinnen und Lehrer fehlen und dieses Fehl noch ansteigen wird.

Die Landesregierung hat in der 7. Plenarsitzung am 9. Mai 2008 bereits zu einer von mir zum gleichen Problem vorgelegten Anfrage Stellung genommen. Auch in der Drucksache 16/637 vom 3. September 2008 ist im Rahmen meiner zweiten Anfrage zu dieser Thematik auf die Einstellungspraxis bei den Lehrkräften eingegangen worden. Dort heißt es auf die Frage nach den "Hire and Fire"- Zahlen in Niedersachsen, dass von den 1 385 Lehrkräften, deren Vertretungsverträge zum Ende des Schuljahres 2007/2008 ausliefen, 623 (45%) zum neuen Schuljahr eine unbefristete Einstellung erhielten. Von diesen 623 Lehrkräften wurden 186 an derselben Schule eingestellt, an der sie zuvor als Vertretungslehrkraft entlassen wurden.

Besonders in Hinblick auf den demografischen Wandel und die zu erwartende Pensionierung einer Großzahl der Lehrkräfte sind aktuelle Zahlen für den Bereich der Vertretungskräfte von großer Bedeutung, beklagt die Landesregierung doch immer wieder, es seien keine Feuerwehrlehrkräfte für Mangelfächer und vor allem nicht in ländlichen Regionen zu finden. Um die Unterrichtsversorgung zu gewährleisten, muss mit den Bewerberinnen und Bewerbern um eine Lehrerstelle in Niedersachsen, die nicht sofort eine Planstelle angeboten bekommen können, sorgsam umgegangen werden. Andernfalls könnten die Bewerberinnen und Bewerber in andere Bundesländer oder andere Berufsfelder abwandern.

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele Lehrkräfte wurden im Schuljahr 2008/2009 und 2009/2010 mit befristeten Verträgen an staatlichen niedersächsischen Schulen eingestellt und bei wie vielen von ihnen lief der Anstellungsvertrag zum Ende des Schuljahres 2008/2009 aus bzw. wird zum Ende des Schuljahres 2009/2010 auslaufen?
2. Wie häufig und für wie lange hatten diese Lehrkräfte bereits zuvor Angestelltenverträge oder Feuerwehrstellen, in welchen Fächern?
3. Wie viele von den zum Beginn der Sommerferien 2009 in die Arbeitslosigkeit entlassenen Lehrkräften wurden nach Ende der Sommerferien 2009 an derselben Schule wieder eingestellt?

Ina Korter

Antwort der Landesregierung

"Hire und Fire" bei niedersächsischen Lehrerinnen und Lehrern?

(Kleine Anfrage zur mündlichen Beantwortung der Abgeordneten Ina Korter (GRÜNE))

Es ist zentrales Ziel der Landesregierung die Unterrichtsversorgung für alle Schulen unseres Flächenlandes optimal zu sichern. Wie in den vergangenen drei Jahren wurden auch im Jahr 2009 mehr Lehrkräfte unbefristet in den niedersächsischen Schuldienst eingestellt als ausgeschieden sind. Junge Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, die regional mobil sind und ihre Einsatzbereitschaft nicht auf eine Schulform begrenzen, haben insbesondere bei guten Bewerbernoten derzeit sehr gute Einstellungschancen und können oftmals zwischen verschiedenen Angeboten wählen. Durch insgesamt 869 Einstellungen zum 01.02.2010 konnte für den Durchschnitt aller allgemein bildenden Schulen im Land Niedersachsen wiederum eine Versorgung von über 100% erreicht werden. Zum 02.08.2010 wurden im April bereits 1137 Einstellungsmöglichkeiten für unbefristete Stellen bekannt gegeben; weitere Stellenausschreibungen werden folgen. 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, so genannte Feuerwehr-Lehrkräfte, 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. Unvorhergesehene Ausfälle von Lehrkräften aufgrund von Erkrankungen u. ä. sowie Abwesenheiten beispielsweise durch Mutterschutzzeiten werden jedoch immer wieder auftreten. Sie kommen in Schulen zwar nicht häufiger vor als in anderen Bereichen, sie wirken sich aber unmittelbarer aus. Aufgabe der Schulen ist es, geeignete Vertretungskonzepte zu entwickeln. 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. Nach § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nur zulässig, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung (Unterrichtserteilung) nur vorübergehend besteht und 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, so 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. Vor dem Hintergrund der dargestellten Regelungen lässt sich von "Hire und Fire" bei niedersächsischen Lehrerinnen und Lehrern nicht reden. 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. Niedersachsen hat als besonderes Angebot die Möglichkeit geschaffen, 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 Anerkennung ihrer Einsatzbereitschaft an der Wunschschulform in das Beamtenverhältnis zu übernehmen. In jedem Einstellungsverfahren werden für diesen Zweck je nach Bedarf rund 2% der Einstellungsmöglichkeiten verwendet. Fluktuationsbewegungen zwischen den

Bundesländern sind selbstverständlich. Bei der Entscheidung über die Annahme eines Stellenangebots sind regionale und persönliche Bindungen die mitbestimmenden Faktoren. Die Wanderbewegungen in und aus anderen Ländern halten sich traditionell etwa die Waage. Alle Statistiken belegen, dass Niedersachsen als Einstellungsland interessant ist. Dies vorausgeschickt, beantworte ich namens der Landesregierung die Fragen im Einzelnen wie folgt:

Zu 1.:

Im Laufe des Schuljahres 2008/2009 wurden 1904 Vertretungsverträge abgeschlossen, von denen 1134 am Ende des Schuljahres 2008/2009 ausliefen. 1838 Vertretungsverträge wurden bisher im Laufe des Schuljahres 2009/2010 abgeschlossen. Zum jetzigen Zeitpunkt (Stand 22.04.10) sind 933 Vertretungsverträge abgeschlossen, die längstens bis zum Schuljahresende 2009/2010 laufen werden.

Zu 2.:

Die Anzahl und die Gesamtdauer der Vertretungsverträge und die Fächer der Lehrkräfte sind der Anlage zu entnehmen.

Zu 3.:

Eine Praxis, Lehrerinnen und Lehrer über die Sommerferien in die Arbeitslosigkeit zu schicken, gibt es in Niedersachsen nicht. Die Lehrkräfte, deren Vertrag am Ende eines Schuljahres ausläuft, können in der Regel an der jeweiligen Schule nicht weiter beschäftigt werden, da die Lehrkräfte, die sie vertreten haben, zum Beginn des neuen Schuljahres wieder ihre Arbeit aufnehmen oder die Vertretung mit langfristigen Personalmaßnahmen geregelt wird. Wenn Vertretungslehrkräfte nach den Ferien wieder an derselben Schule einen Vertretungsvertrag erhalten, dann nur für den Fall, dass kurzfristig zum Unterrichtsbeginn nach Ferienende der Ausfall einer Lehrkraft bekannt wird. Zu Beginn des Schuljahres 2009/2010 wurden 29 Verträge mit Lehrkräften abgeschlossen, die bereits vor den Sommerferien Vertretungsverträge an derselben Schule hatten.