

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Franz Kerker und Tommy Tabor (AfD)**

vom 29. Oktober 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 30. Oktober 2019)

zum Thema:

Unterrichtsausfall in Berlin: Ersatzlehrkräfte / Befristet beschäftigte Lehrkräfte

und **Antwort** vom 15. Nov. 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 18. Nov. 2019)

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie

Herrn Abgeordneten Franz Kerker und

Herrn Abgeordneten Tommy Tabor (AfD)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/21438

vom 29. Oktober 2019

über Unterrichtsausfall in Berlin: Ersatzlehrkräfte / Befristet beschäftigte Lehrkräfte

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

- 1.) Welche Möglichkeiten haben Schulen, für längerfristig ausfallende Lehrer Ersatzlehrkräfte zu gewinnen und wie lange dauert das jeweilige Prozedere?

Zu 1.:

Zunächst haben die Schulen zur Vermeidung von Unterrichtsausfall über das Instrument der Personalkostenbudgetierung (PKB) kurzfristig die Möglichkeit, in eigener Verantwortung Arbeitsverträge für die Dauer der Abwesenheit einer zu vertretenden Lehrkraft, längstens bis zum letzten Schultag des laufenden Schuljahres, abzuschließen. Vor einem Einsatz an der Schule sind eine Personalauswahl, die Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen und der Abschluss eines Arbeitsvertrages erforderlich. Zur Verfahrensdauer lassen sich keine Aussagen treffen, da dieser Tatbestand nicht statistisch erhoben wird.

Längerfristig erkrankte Lehrkräfte können darüber hinaus über das Instrument der befristeten Einstellung ersetzt werden, sofern die betreffende Schule unterausgestattet ist. Zur Verfahrensdauer lassen sich keine Aussagen treffen, da dieser Tatbestand nicht statistisch erhoben wird.

- 2.) Welche Möglichkeiten haben Schulen, für kurze Zeit ausfallende Lehrer am selben Tag oder in der selben Woche Ersatzlehrkräfte zu gewinnen?

Zu 2.:

Die befristete Erhöhung der vereinbarten Stundenzahl von bereits an der Schule tätigen Lehrkräften ist für die Schulen der schnellste Weg, im Rahmen der Personalkostenbudgetierung (PKB) eine Vertretung zu realisieren. Genauso kurzfristig können Schulen über PKB auf Unterrichtsausfall reagieren, falls Lehrkräfte der Schule vorzeitig auf eigenen Wunsch und für einen befristeten Zeitraum aus einer Beurlaubung oder Elternzeit zurückkehren wollen.

Wie bei befristeten Einstellungen wird auch der erhöhte Einsatz bzw. die vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung oder Elternzeit an die Abwesenheit einer zu vertretenden Lehrkraft gekoppelt. Der Einsatz an der Schule ist nach Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen und einer entsprechenden schriftlichen Regelung dann sofort möglich.

- 3.) Mit welcher Art von Vertrag werden für Krankheitsvertretungen eingesetzte Lehrkräfte in Berlin ausgestattet?

Zu 3.:

Im Rahmen der Personalkostenbudgetierung (PKB) schließen die Schulen befristete Arbeitsverträge unter Angabe eines sachlichen Grundes (hier: Vertretung von zeitweilig abwesenden Lehrkräften) ab.

- 4.) In wie vielen Fällen werden die Vertretungskräfte über die Vertretungsdatenbank gewonnen? In wie vielen Fällen werden die Vertretungskräfte über direkte Bewerbung bzw. einen eigenen Pool der Schule gewonnen?

Zu 4.:

Die Frage kann nicht beantwortet werden, da hierzu keine statistischen Erhebungen erfolgen.

- 5.) a.) Warum besteht an einigen Berliner Schulen massiver Unterrichtsausfall, obwohl es ein System zur Gewinnung von Ersatzlehrkräften gibt?
b.) Welche Schulen haben in Berlin Probleme, Ersatzlehrkräfte zu gewinnen und warum?

Zu 5a. und 5b.:

Der durchschnittliche Unterrichtsausfall an den Berliner Schulen bewegt sich seit mehreren Jahren auf einem konstant niedrigen Niveau (2016 bis 2018: zwischen 2,0% und 2,2% aller anerkannten Unterrichtsstunden).

Trotz dieser Datenlage trifft die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie kontinuierlich Maßnahmen, um den Unterrichtsausfall soweit wie möglich zu reduzieren.

Dennoch ist es nicht ausgeschlossen, dass zeitweise bestimmte Schulen aus unterschiedlichen Gründen von einem temporär höheren Vertretungsanfall und/oder Un-

terrichtsausfall betroffen sind. In diesem Fall obliegt es der Verantwortung der Schulleitung – ggf. mit Unterstützung der regionalen Schulaufsicht – alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Unterrichtsausfall zu reduzieren.

- 6.) Medien berichteten: Für Krankheitsvertretungen eingesetzte Lehrkräfte werden oftmals zum Ferienbeginn wieder entlassen, obgleich die meisten von ihnen im neuen Schuljahr wieder unterrichten werden. Wie hoch ist die Sommerarbeitslosigkeit von Lehrern in Berlin? (Bitte für die letzten fünf Jahre angeben)

Zu 6.:

Die angefragten Daten werden in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie statistisch nicht erhoben.

Im Berliner Schuldienst gilt jedoch grundsätzlich: Wird eine Lehrkraft für mindestens ein Schuljahr oder mindestens ein Kalenderjahr befristet eingestellt, so sind die Sommerferien einmal pro Jahr in die Vertragslaufzeit einzubeziehen.

- 7.) Wie viele Lehrkräfte befinden sich in Berlin in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis und wie hat sich diese Zahl in den letzten Jahren entwickelt?

Zu 7.:

Die Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen (ohne PKB).

SenBildJugFam C4.1					Anlage_Frage 7
Anzahl der aktiven Lehrkräfte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis					
und deren Anteil an den aktiven Lehrkräften insgesamt					
an den öffentlichen Schulen im Land Berlin- Stichtag: 01.11.					
Merkmal	Schuljahr				
	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16	2014/15
Anzahl aktiver Lehrkräfte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis	1.166	911	1.154	562	302
Anteil an aktiven Lehrkräften insgesamt in %	3,6	2,9	3,7	1,9	1,1

- 8.) Zu welchem prozentualen Anteil handelt es sich bei den befristet eingesetzten Lehrkräften um voll ausgebildete Lehrer?

Zu 8.:

Die Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen (ohne PKB).

SenBildJugFam I C4.1						Anlage_Frage 8
Angaben zur Verteilung der aktiven Lehrkräfte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis nach der Qualifizierung an den öffentlichen Schulen im Land Berlin Schuljahr 2018/18 - Stichtag: 01.11.2018						
Merkmal	Anzahl der aktiven Lehrkräfte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis					
	Insgesamt	davon nach Qualifizierung				
		mit abgeschlossenem lehramtsbezogenem Studium	ohne abgeschlossenes lehramtsbezogenes Studium			
			Quereinsteigende	Sonstige Lehrkräfte		
Anzahl aktiver Lehrkräfte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis	absolut	1.166	1.040	20	106	
	in %	100	89,2	1,7	9,1	

- 9.) Wie viele der für Vertretungen eingesetzten Lehrkräfte wurden in Berlin zum Ferienbeginn wieder entlassen? Wie viele davon wurden nach den Ferien wieder eingestellt?

Zu 9.:

Im Berliner Schuldienst gilt grundsätzlich: Wird eine Lehrkraft für mindestens ein Schuljahr oder mindestens ein Kalenderjahr befristet eingestellt, so sind die Sommerferien einmal pro Jahr in die Vertragslaufzeit einzubeziehen.

Eine Auswertung für das Jahr 2019 ergab, dass in Berlin 61 Lehrkräfte vor und nach den Sommerferien um Umfang von weniger als einem Jahr über PKB beschäftigt waren, ohne dass die Ferien in die Vertragslaufzeit einbezogen waren.

- 10.) Alle öffentlichen Berliner Schulen verfügen im Rahmen der Personalkostenbudgetierung über ein eigenes Budget, um befristete Vertretungen für abwesende Lehrkräfte einzustellen.¹ Welche Möglichkeiten haben Schulen, Ersatzlehrkräfte zu gewinnen, wenn die PKB-Mittel der Schule bereits ausgeschöpft sind?

Zu 10.:

Für den Fall, dass eine Schule mit ihrem PKB-Budget nicht auskommt, tritt diese an eine andere Schule mit der Bitte heran, einen entsprechenden Betrag bereitzustellen. Im Falle einer Einigung wird die Umbuchung des Betrages dann zentral vorgenommen.

¹ Vgl. https://www.berlin.de/sen/bildung/fachkraefte/einstellungen/lehrkraefte/ausschreibung_budgetierung.pdf

- 11.) Die GEW monierte, die Einstellungspolitik des Senats mit nur 100 % plus 3 % Vertretungsreserve habe zu einer deutlichen Ausweitung befristeter Verträge geführt. Die 3%-Vertretungsreserve solle eigentlich nur bei Vertretungen von zwei (max. drei) Monaten greifen. Ist diese Kritik aus Sicht der Senatsverwaltung berechtigt? Wie sieht die Regelung zur Vertretungsreserve aus, wie sieht die reale Praxis zur Vertretungsreserve aus?

Zu 11.:

Alle öffentlichen Berliner Schulen werden zu Beginn des Schuljahres mit Personal in Höhe von 100 % des anerkannten Unterrichtsbedarfs zum Zeitpunkt der Lehrkräftebedarfsfeststellung ausgestattet.

Dieser Bedarf gilt für das kommende Schuljahr. In diese 100 % Ausstattung werden langfristig nicht verfügbare Lehrkräfte nicht einbezogen. Über die PKB haben die Schulen zusätzlich die Möglichkeit, bis zu 3 % ihres anerkannten Unterrichtsbedarfs selbst zu bewirtschaften.

Das Instrument der Personalkostenbudgetierung (PKB) entspricht dem Wunsch der Schulleitungen nach mehr Eigenverantwortung. Mit den zugewiesenen PKB-Mitteln sind die Schulleitungen in der Lage, relativ flexibel auf kurzfristige Abwesenheiten von Lehrkräften zu reagieren und selbständig eine fachgerechte Vertretung zu organisieren und damit den Unterricht an der Schule abzusichern. Darüber hinaus kann ein Teil des Budgets für den Abschluss von Honorar-, Projekt- und Werkverträgen zur Durchführung pädagogischer Projekte außerhalb der regulären Unterrichtsversorgung verwendet werden.

- 12.) In welchem Umfang sind reguläre Lehrkräfte (in Teilzeit und Vollzeit) verpflichtet, Vertretungsunterricht zu leisten? Wie ist dies rechtlich geregelt und in welcher Form wird dies gesondert vergütet?

Zu 12.:

Alle rechtlichen Regelungen zu Umfang und Vergütung sind im Merkblatt „Hinweise zur Vertretungsregelung“ (siehe Anlage) nachfolgend abgebildet.

Berlin, den 15. November 2019

In Vertretung

Beate Stoffers
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie

3.2.4 Schulleitung

Merkblatt (Hinweise zur Vertretungsregelung)

Vom 8. März 2002 (RdSchr. LSAZSE 4.1)

I. Vorwort

Das Merkblatt ist als Arbeitshilfe für Schulaufsicht und Schulleitung konzipiert. Das schließt nicht aus, dass das Merkblatt auch interessierten Lehrkräften oder Kollegien auf deren Wunsch zur Kenntnis gebracht wird. Wie jeder anderen Informationsschrift kommt auch diesem Merkblatt kein eigener Regelungscharakter zu.

II. Grundsätze

1. Unterrichtsausfall ist im Interesse des Unterrichts- und Erziehungsauftrages auf das objektiv unvermeidbare Maß zu beschränken. Um dieses Ziel zu erreichen, sind alle organisatorischen und personellen Möglichkeiten einzusetzen.
2. Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 3 Schulverfassungsgesetz beschließt die Gesamtkonferenz Grundsätze der Unterrichtsverteilung und Grundlagen für die Aufstellung der Stunden-, Aufsichts- und Vertretungspläne (s. auch RS 28/2001).
3. Die Verantwortung für die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen liegt bei dem/der Schulleiter/in und/oder dem/der Vertreter/in. Auf die Einhaltung dieser Pläne hat die Schulleitung zu achten.
4. Klassenzusammenlegungen sind grundsätzlich nur dann zulässig, wenn alle anderen organisatorischen Möglichkeiten erschöpft sind.
5. Ist in einer Klasse von einer Lehrkraft Vertretungsunterricht erteilt worden, so darf sie dafür stundenplanmäßig vorgesehenen Unterricht nicht ausfallen lassen („abhängen“).
6. Vertretungsunterricht bedeutet inhaltlich Unterrichtserteilung und nicht nur Aufsicht durch Lehrkräfte. Es kann sich als zweckmäßig erweisen, für Vertretungsfälle, in denen fachentsprechender Unterricht nicht möglich ist, einschlägige Themen und Übungen zur Auswahl bereitzuhalten. Über diese Frage sollte in den Gesamtkonferenzen Einvernehmen erzielt werden.

III. Springstunden

1. Beim Aufstellen von Stundenplänen für Lehrkräfte sind in ausreichendem Maße Vertretungsmöglichkeiten vor allem – aber nicht nur – in den mittleren Schulstunden bereitzustellen. Ein wichtiges organisatorisches Hilfsmittel hierfür sind die sog. Springstunden.
2. Springstunden – auch in den Randstunden – stellen weder Mehrarbeit noch Bereitschaftsdienst i. S. der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften dar.
3. Bei der Aufstellung von Stundenplänen für Lehrkräfte einschließlich der Springstunden hat der örtliche Personalrat kein Mitwirkungsrecht (vgl. Urteil des BVerwG vom 23. Dezember 1982 – 6 P 36.79 –). Die Beratung und

3.2.4

Beschlussfassung der Gesamtkonferenz ist auf die Modalitäten beschränkt (vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 3 SchulVerfG); die Tatsache selbst, dass Springstunden eingeplant werden, unterliegt nicht der Beschlusskompetenz durch Gesamtkonferenzen.

IV. Mehrarbeit

1. Bei kurzfristigen Vertretungen ist Mehrarbeit eine geeignete, organisatorisch unverzichtbare Abhilfemöglichkeit.

Gemäß § 35 Abs. 2 Landesbeamtenengesetz/§ 9 Arbeitszeitverordnung sind Beamte verpflichtet, über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.

2. Beamtete Lehrkräfte leisten Mehrarbeit, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Es werden Aufgaben des Hauptamtes wahrgenommen

Im Schuldienst liegt Mehrarbeit nur im Falle des Mehrunterrichts vor. Zusätzliche Belastungen z. B. durch Aufsichten, Korrekturen, Schulverwaltungstätigkeiten sind begrifflich keine Mehrarbeit. Das gilt auch für Unterrichtsleistung in einer Nebentätigkeit, z. B. Hausunterricht für nichtschulbesuchsfähige Schüler/innen.

- b) Die regelmäßige Arbeitszeit wird überschritten.

Bei vollbeschäftigten Beamten ergibt sich die Bemessung der regelmäßigen Arbeitszeit aus der Regelpflichtstundenzahl. Sofern wegen der Wahrnehmung von Sonderfunktionen (z. B. Fachseminarleiter/in Rektor/in) aus gesundheitlichen Gründen (Schwerbehinderung) oder aus fürsorgerechtlichen Erwägungen (Lebensalter) Anrechnungs- bzw. Ermäßigungsstunden zuerkannt wurden, ist von der reduzierten Pflichtstundenzahl auszugehen. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung ist die vereinbarte bzw. bewilligte Pflichtstundenzahl maßgeblich.

- c) Eine schriftliche Anordnung oder Genehmigung liegt vor

Die Befugnis zur Anordnung oder Genehmigung ist grundsätzlich auf die Schulleitungen übertragen worden. Die Zustimmung des Beamten/der Beamtin ist grundsätzlich nicht erforderlich.

3. Bei der Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit ist zu beachten:

- a) Das Prinzip der Freiwilligkeit der Übernahme von Mehrarbeit hat Vorrang vor dem Grundsatz der gleichmäßigen Verteilung zusätzlicher Belastungen. Die individuelle Situation der betroffenen Lehrkraft ist angemessen zu berücksichtigen, eine übergebührlige Inanspruchnahme ist unzulässig.

- b) Mehrarbeit darf nicht angeordnet oder angenommen werden von Beamtinnen während der Schwangerschaft oder Stillzeit (vgl. § 8 MuSchVO).

Bei Lehramtsanwärtern einschließlich der Studienreferendare ist die Mehrarbeitsanordnung zu vermeiden (Ausbildungszweck).

- c) Schwerbehinderte oder Gleichgestellte nach § 2, 68 SGB IX sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX).

4. Mehrarbeitsvergütung

- a) Entschädigungsfähige Mehrarbeit setzt voraus, dass die Gegenüberstellung von Ist-Arbeitszeit und Soll-Arbeitszeit ein Guthaben von mehr als drei Unterrichtsstunden in einem Kalendermonat ergibt

Die Entschädigung der Mehrarbeit erfolgt, wenn dieses Guthaben innerhalb von drei Kalendermonaten nach dem Monat der Mehrarbeitsleistung nicht in vollem Umfang durch Freizeit (z.B. durch Zurückbleiben der Ist- hinter der Soll-Arbeitszeit) ausgleichbar ist und das ursprüngliche kalendermonatliche Guthaben den Umfang von 3 Unterrichtsstunden überschritten hat.

- b) Mit der Mehrarbeitsvergütung sind alle mit der Unterrichtsleistung zusammenhängenden Tätigkeiten einschließlich Vor- und Nachbereitung abgegolten.

Der Vergütungssatz richtet sich nach der Lehramtsbefähigung (z.B. Lehrer/in) und nicht nach dem übertragenen Amt (z.B. Rektor/in).

- c) Die Obergrenze vergütungsfähiger Mehrarbeit ergibt sich aus § 3 Abs. 2 i. V. mit § 5 Abs. 2 Nr. 2 MVergV; das sind für voll beschäftigte Lehrkräfte 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr.

V. Rechtscharakter von Lehrerstundenplan und Mehrarbeitsanordnung

1. Der Stundenplan für Lehrkräfte und die Mehrarbeitsanordnung sind (innerdienstliche) Weisungen zur Konkretisierung der Dienstpflichten. Es handelt sich hierbei nicht um rechtsmittelfähige Verwaltungsakte.

2. Der Beamte/die Beamtin muss die Weisung befolgen (§ 21 LBG)

Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit hat der Beamte/die Beamtin unverzüglich im Rahmen des § 22 LBG vorzutragen und der innerdienstlichen Entscheidung zuzuführen. Die Pflicht zur Befolgung der Weisung wird hierdurch grundsätzlich nicht berührt. Dies gilt auch im Falle der Erhebung eines formlosen Rechtsbehelfs (Beschwerdeweg – § 111 LBG).

3. Eine aufschiebende Wirkung tritt in den unter Nr. 2 genannten Fällen nicht ein.

VI. Besonderheiten bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis

1. Die Ausführungen in den Abschnitten II bis IV gelten sinngemäß auch für die im Angestelltenverhältnis voll beschäftigten Lehrkräfte, soweit auf sie die Anlage 21 I zum BAT/BAT-O – Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte Anwendung findet.

2. Teilzeit beschäftigte Lehrkräfte, die Mehrarbeit (ohne Freizeitausgleich) leisten, haben – solange die Pflichtstundenzahl einer voll beschäftigten Lehrkraft nicht erreicht ist – für die zu bezahlenden Zusatzstunden einen Anspruch auf anteilige Vergütung i. S. des § 34 BAT/BAT-O (s. RS Inn I Nr. 67/1999).

3. Mit den freiwillig im Arbeitsvertrag übernommenen Pflichten wird die Befolgung von Weisungen, die auf der Grundlage und im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers ergehen, arbeitsrechtlich abgesichert.

3.2.4

Schulische Gremien, Schulleitung, Eltern- und Schülerbeteiligung

VII. Beteiligung des Personalrats

1. Die Anordnung von Mehrarbeit im Einzelfall/in Einzelfällen stellt keine allgemeine Regelung i. S. des § 85 Abs. 1 Nr. 2 Personalvertretungsgesetz dar und ist damit nicht mitbestimmungspflichtig.
2. § 85 Abs. 1 Nr. 2 PersVG bzw. die „Dienstvereinbarung zu Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens bei der Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden für die Lehrer an der Berliner Schule und am Berlin-Kolleg“ vom 29.07.1990 gelten nur für die Anordnung von Mehrarbeit für die gesamte Dienststelle oder für eine nach abstrakten Merkmalen bestimmte Gruppe von Lehrkräfte.