



Kleine Anfrage

der Abgeordneten Angelika Birk (Bündnis 90/Die GRÜNEN)

und

Antwort

der Landesregierung - Ministerin für Bildung und Frauen

Vergütungsdumping im Bildungsbereich

Zur Beantwortung der folgenden Fragen verzichte ich auf die in § 36 Abs. 2 der Geschäftsordnung des Schleswig-Holsteinischen Landtages festgesetzte Frist und bitte um Beantwortung binnen 4 Wochen.

1. Wie viele Personen haben in den letzten beiden Jahren das Referendariat mit dem Zweiten Staatsexamen abgeschlossen? Bitte geben Sie tabellarisch an, wie viele für welche Schulart mit welchen Noten (ohne Dezimalstellen)!

Antwort:

Ende VD* Januar 2006 bis Januar 2008	Zweite Staatsprüfung in Schleswig-Holstein für das Lehramt						Gesamtzahl
	Grund- und Hauptschul- lehrer	Sonderschul- lehrer	Realschul- lehrer	Studienräte an Gymnasien	Studienräte an berufsbild. Schulen	Fachlehrer	
mit Note 1	138	48	120	137	52	15	510
mit Note 2	320	107	182	223	137	16	985
mit Note 3	119	29	65	134	38	2	387
mit Note 4	36	8	19	50	8	1	122
insgesamt	613	192	386	544	235	34	2.004

*) berücksichtigt sind alle Personen, die in Schleswig-Holstein den Vorbereitungsdienst am 31.01.2006 oder am 31.07.2006 oder am 31.01.2007 oder am 31.07.2007 oder am 31.01.2008 beendet haben (incl. Quereinsteiger)

2. Wie viele von den in Frage 1 genannten Personen mit welchen Noten sind inzwischen fest eingestellt? Wie viele werden mit befristeten Verträgen beschäftigt? Wie viele aus früheren Examensjahrgängen werden mit befristeten Verträgen beschäftigt?

Antwort:

auf Dauer eingestellte Personen aus Frage 1	Zweite Staatsprüfung in Schleswig-Holstein für das Lehramt						Gesamtzahl
	Grund- und Hauptschul- lehrer	Sonderschul- lehrer	Realschul- lehrer	Studienräte an Gymnasien	Studienräte an berufsbild. Schulen	Fachlehrer	
mit Note 1	79	7	50	113	48	15	312
mit Note 2	106	6	45	155	117	16	445
mit Note 3	18	2	11	84	24	1	140
mit Note 4	1	—	1	13	1	—	16
insgesamt	204	15	107	365	190	32	913

befristet beschäftigte Personen aus Frage 1	Zweite Staatsprüfung in Schleswig-Holstein für das Lehramt						Gesamtzahl
	Grund- und Hauptschul- lehrer	Sonderschul- lehrer	Realschul- lehrer	Studienräte an Gymnasien	Studienräte an berufsbild. Schulen	Fachlehrer	
mit Note 1	42	27	43	4	1	—	117
mit Note 2	152	64	99	2	5	—	322
mit Note 3	75	16	39	13	8	1	152
mit Note 4	27	4	12	10	1	1	55
insgesamt	296	111	193	29	15	2	646

befristet beschäftigte Personen aus früheren Examensjahrgängen:

	Zweite Staatsprüfung in Schleswig-Holstein für das Lehramt						Gesamtzahl
	Grund- und Hauptschul- lehrer	Sonderschul- lehrer	Realschul- lehrer	Studienräte an Gymnasien	Studienräte an berufsbild. Schulen	Fachlehrer	
mit Note 1	1	5	7	1	—	—	14
mit Note 2	8	28	25	—	—	1	62
mit Note 3	15	22	28	2	2	—	69
mit Note 4	13	5	7	8	1	—	34
insgesamt	37	60	67	11	3	1	179

Nicht alle Absolventen des Vorbereitungsdienstes bewerben sich auch in Schleswig-Holstein.

3. Warum sorgt die Landesregierung systematisch dafür, dass die Referendare nach Beendigung ihres Referendariats während der Sommerferien oder sogar länger zunächst ALG 2 beantragen müssen? Ist das auch bei anderen Beamten- und Gruppen üblich, wenn ja, bei welchen? Wenn nein, warum dann bei den Lehrkräften?

Antwort:

Die in der Frage zum Ausdruck kommende Annahme ist unzutreffend. Richtig ist Folgendes:

Lehramtsabsolventinnen und -absolventen mit Erstem Staatsexamen schließen mit einem Vorbereitungsdienst, an dessen Ende das Zweite Staatsexamen steht, ihre Ausbildung ab. Die Entscheidung über eine Einstellung als Lehrkraft richtet sich für Absolventinnen und Absolventen des Vorbereitungsdienstes in Schleswig-Holstein ebenso wie für andere Bewerberinnen und Bewerber mit abgeschlossener Ausbildung nach der Anzahl freier Stellen bzw. nach dem vorhandenen Vertretungsbedarf sowie in fachlicher Hinsicht nach dem an den Schulen bestehenden Fachbedarf und dem Grundsatz der Bestenauslese. Angesichts der bekannten Haushaltsenge erfolgen Neueinstellungen - anders als die Übernahme aus vorangegangener und nicht nur kurzläufiger befristeter Beschäftigung - mit dem Zeitpunkt des Unterrichtsbeginns. Für Absolventinnen und Absolventen des juristischen Vorbereitungsdienstes ist bekanntlich ebenfalls ein Anspruch auf eine unmittelbar anschließende Beschäftigung im Landesdienst nicht vorgesehen. Auch Absolventinnen und Absolventen des Studienganges Verwaltungswirt/in des Ausbildungszentrums Altenholz haben keinen Anspruch, dauerhaft in den Landesdienst übernommen zu werden. Sie erhalten seit einigen Jahren vielmehr eine auf 1,5 Jahre befristete Anschlussbeschäftigung und scheiden aus dem Landesdienst aus, sofern sie sich innerhalb dieses Zeitraumes nicht erfolgreich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben haben.

4. Wie viele Referendare werden nach dem Referendariat nahtlos bzw. zum darauf folgenden Schuljahresbeginn in den Schuldienst eingestellt?

Antwort:

Von den insgesamt 570 Referendaren, die ihren Vorbereitungsdienst am 31.07.2007 beendeten, wurden 440 mit Unterrichtsbeginn des Schuljahres 2007/08 eingestellt. Von den insgesamt 347 Referendaren, die ihren Vorbereitungsdienst am 31.01.2008 beendeten, wurden 281 zum 01.02.2008 eingestellt.

5. Wie viele der angestellten Lehrkräfte werden mit Teilzeitverträgen beschäftigt, obwohl sie für eine Vollzeitstelle zur Verfügung stehen?

Antwort:

Teilzeitverträge werden nur mit Lehrkräften geschlossen, die laut Bewerbung auch oder ausschließlich für eine Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung stehen. Bei Vertretungsverträgen ist der Stundenumfang vorgegeben. Ob und wie viele der 2.120 tariflich beschäftigten Lehrkräfte, die eine Teilzeittätigkeit ausüben, für eine Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung stehen würden, könnte nur nach Sichtung der jeweiligen Bewerbungsunterlagen in jeder einzelnen Personalakte ermittelt werden. Dies ist in der für die Beantwortung einer Kleinen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich und wäre parallel zu den gegenwärtig laufenden Einstellungen für das kommende Schuljahr auch innerhalb einer von der Fragestellerin genannten 4wöchigen Frist nicht leistbar.

6. Wie hoch sind die Vergütungen bei befristeten Verträgen? (Bitte um tabellarische Angaben)

Antwort:

Die tariflichen Entgeltregelungen unterscheiden nicht nach befristeten und unbefristeten Verträgen. Für die Einstellung von Laufbahnbewerberinnen und -bewerbern ist das Entgelt der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

(Tabellenentgelt Lehrkräfte, Beträge in EURO, gültig für die Zeit ab 1. Januar 2008)

Entgelt- gruppe	vergleich- bare Be- soldungs- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
		Stufe 1 (Neueinstel- lung, ohne einschlägige Berufserfah- rung)	Stufe 2 (nach einem Jahr in Stufe 1 oder min- destens ein Jahr ein- schlägige Berufserfah- rung)	Stufe 3 (nach zwei Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach drei Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach vier Jahren in Stufe 4)
13	A 13 h.D.	2.900,00	3.225,00	3.400,00	3.740,00	4.210,00
13	A 13 g.D.	2.835,20	3.160,20	3.335,20	3.675,20	4.145,20
11	A 12	2.440,20	2.715,20	2.920,20	3.230,20	3.680,20
9	A 10	2.060,20	2.295,20	2.415,20	2.745,20	3.005,20

7. Wie viele Lehrkräfte im Landesdienst erhalten zusätzlich aufstockende Leistungen der Kommunen bzw. der ARGEN?

Antwort:

Der Landesregierung liegen keine Angaben vor, inwieweit Lehrkräfte im Landesdienst zusätzlich aufstockende Leistungen der Kommunen bzw. der ARGEN erhalten. Konkrete Erhebungen zu dieser Frage wären datenschutzrechtlich nicht zulässig.

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse werden im Schulbereich mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit/Pflichtstundenzahl begründet. Ausgenommen hiervon sind Beschäftigte, die während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung geringeren Umfangs wünschen, oder solche, die ihre Tätigkeit im Schuldienst nebenberuflich ausüben. Bei einer Teilzeitbeschäftigung mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt das im TV-L von den Vertragsparteien TdL und ver.di sowie der dbb tarifunion vereinbarte Brutto-Entgelt einer neu eingestellten Lehrkraft für den Grund- und Hauptschulbereich lt. Entgeltgruppe 11 (Stufe 1) 1.220,10 EUR im Monat. Das entspricht bei Steuerklasse 1 nach Abzug der Sozialabgaben einem Netto-Entgelt von ca. 890 EUR für eine Halbtagsbeschäftigung. Danach kämen Aufstockungsleistungen der Kommunen bzw. der ARGEN nicht in Betracht.

8. Wie kann eine gute Qualität des Unterrichts gewährleistet werden, wenn Lehrkräfte jahrelang mit befristeten Verträgen an unterschiedlichen Schulen und mit der entsprechenden Unsicherheit leben müssen? Nach welchen Grundsätzen richtet sich die Landesregierung bei ihrer Arbeitsvertragsgestaltung?

Antwort:

Die Landesregierung richtet sich bei ihren Einstellungsentscheidungen nach dem in Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes und § 10 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes normierten Grundsatz der Bestenauslese. Wie aus den Antworten zu Frage 1 und 2 ersichtlich, ist neben dem jeweiligen Fachbedarf das jeweilige Leistungsbild der Bewerberin und Bewerber maßgeblicher Faktor für eine Einstellungsentscheidung. Lehrkräfte mit ungünstigeren Examensnoten haben im Rahmen befristeter Beschäftigungsverhältnisse Gelegenheit, ihre Leistungen zu steigern und erhalten ggf. eine Beurteilung, die ihre Aussichten auf eine dauerhafte Beschäftigung erhöht. Im Übrigen können sich Erfahrungen, die eine Lehrkraft an mehreren Schulen sammelt, durchaus positiv auf die Unterrichtsqualität auswirken.

9. Bei einer mehr als 6wöchigen Unterbrechung der Beschäftigung droht den Lehrkräften eine enorme Gehaltsverringerung. In der „Zeitschrift für Erziehung und Wissenschaft in Schleswig-Holstein“ vom Februar 2008 auf Seite 17ff wird der Fall einer Lehrerin geschildert, deren Gehalt nach fünfjähriger Tätigkeit in immer wieder befristeten Verträgen von teilweise nur wenigen Wochen Laufzeit um 1.660 € abgesenkt werden sollte. Wie steht die Landesregierung zu diesem Vorgang? Wie häufig kommt so etwas in Schleswig-Holstein vor? Kann die Schule, in der Lehrkräfte so behandelt werden, ihren Bildungsauftrag erfüllen?

Antwort:

Wie aus der Antwort zu Frage 6 ersichtlich, kann sich eine Entgeltdifferenz dieser Größenordnung nur ergeben, wenn eine Lehrkraft aus Stufe 5 der Entgeltgruppe 13 einen neuen Vertrag in Stufe 1 oder 2 der Entgeltgruppe 11 erhalten würde. Eine solche Fallkonstellation ist nur unter folgenden Voraussetzungen denkbar:

- a) Während einer früheren Beschäftigung erfolgte ausgehend von einem - aufgrund fortgeschrittenen Lebensalters - relativ hohen BAT-Vergütungsniveau zunächst eine besitzstandswahrende Überleitung in das neue Tarifsystem.
- b) Jenseits einer nach den tariflichen Bestimmungen unschädlichen Unterbrechung wurde ein weiterer Vertrag nach neuem Tarifrecht abgeschlossen, wobei - anders als nach der bisherigen BAT-Systematik - die Vergütung nicht mehr auf das erreichte Lebensalter, sondern entscheidend auf Erfahrungs- und Leistungsstufen abstellt.
- c) Zusätzlich müsste die Lehrkraft in dem früheren Beschäftigungsverhältnis als Realschullehrkraft eingesetzt und innerhalb des neuen Vertrages dagegen als Grund- und Hauptschullehrkraft tätig sein.
- d) Schließlich wären Zeiten einschlägiger beruflicher Erfahrung nur von weniger als einem Jahr (Entgeltgruppe 11, Stufe 1) oder jedenfalls von weniger als drei Jahren (Entgeltgruppe 11, Stufe 2) zu berücksichtigen.

Die Landesregierung ist an die im Tarifvertrag der Länder von den Vertragsparteien TdL und der Gewerkschaft ver.di sowie der dbb tarifunion vereinbarten Erfahrungs- und Leistungsstufen gebunden.

10. Wie viele befristet beschäftigte Lehrkräfte haben in den letzten 2 Jahren ihr Interesse an einer Beschäftigung in Schleswig-Holstein aufgegeben?

Antwort:

In den letzten 2 Jahren haben sich 257 befristet beschäftigte Lehrkräfte nicht wieder beworben. Aus diesem Umstand kann allerdings nicht geschlossen werden, dass damit tatsächlich das Interesse an einer Beschäftigung in Schleswig-Holstein aufgegeben wurde - eine spätere Wiederbewerbung ist nicht auszuschließen - und dass die Ursache dafür die befristete Beschäftigung war; 178 Lehrkräfte im Beamtenverhältnis oder unbefristet Beschäftigte haben allein in diesem Jahr einen Antrag auf Versetzung in ein anderes Bundesland aus familiären Gründen gestellt.

11. Ist die Landesregierung der Meinung, dass die Entgeltgruppe 6 des neuen Tarifvertrags TVÖD(L) dem Bildungsauftrag der vorschulischen Erziehung und der Bedeutung des Lernangebots im Vorschulalter gerecht wird?

Antwort:

Es obliegt den Tarifparteien, in Kenntnis der gesetzlichen Rahmenbedingungen, zu denen auch der Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen gehört, die Entgeltgruppen zu regeln. Die Landesregierung hat dieses Ergebnis tarifautonomer Gestaltung nicht zu kommentieren.

12. Wenn nein, welchen Einfluss übt sie aus, um bei den Kommunen als Hauptkostenträger eine Personalvergütung und Nachwuchsförderung zu erreichen, die dem hohen Anspruch des Bildungsauftrags der Kindertagesstätten entspricht?

Antwort:

Vgl. Antwort zu Frage 11.

13. Zu welchen Gehaltskonditionen werden von Schulen in Freier Trägerschaft und Kindertagesstätten in freier Trägerschaft, insbesondere in kirchlicher Trägerschaft Lehrkräfte und Erziehungskräfte vergütet?

Antwort:

Die Vereinbarung der Gehaltskonditionen von Lehrkräften an Schulen in freier Trägerschaft liegt in der Privatautonomie der Schulträger. Dem Bildungsministerium liegen daher keine Informationen darüber vor, zu welchen Gehaltskonditionen im Einzelnen die jeweiligen Lehrkräfte an einer Schule in freier Trägerschaft beschäftigt werden. Das Bildungsministerium prüft vielmehr für die Genehmigung einer Ersatzschule anhand eines Abgleichs von Personalkostenansatz des Schulträgers mit der Lehrkräfteanzahl (umgerechnet in Volldeputate), ob die wirtschaftliche Stellung der Lehrkräfte genügend gesichert ist (Art. 7 Abs. 4 Satz 4 GG i.V.m. § 115 Abs. 3 Nr. 1 SchulG). Bestehen danach Zweifel am Vorliegen der erforderlichen Genehmigungs-

voraussetzung, hat der Schulträger entsprechende Einzelnachweise zu erbringen. Ggf. ist die Ersatzschulgenehmigung zu versagen.

Die Fachkräfte von Kindertageseinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft werden nach jeweils eigenen Tarifverträgen eingestuft und vergütet. Dies sind für die Fachkräfte evangelischer Kindertageseinrichtungen der Kirchliche Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnen-Tarifvertrag, Teil III Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten (KAT neu), der seit 2007 gilt, und die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritas Verbandes (AVR) für die Fachkräfte in katholischen Einrichtungen.

Beide Vertragswerke sind ähnlich strukturiert wie der TVÖD (L), enthalten aber auch eigenständige Übergangsregelungen und Besserstellungen, die über den TVÖD (L) hinausgehen. Deren Darstellung würde den Rahmen einer Kleinen Anfrage sprengen und wäre auch innerhalb einer von der Fragestellerin genannten 4wöchigen Frist nicht leistbar.

14. Kann die Landesregierung ausschließen, dass in Kindertagesstätten und Schulen in öffentlicher oder freier Trägerschaft die Beschäftigung von so genannten Ein-Euro-Kräften für reguläre Aufgaben ausgeschlossen ist?

Antwort:

Vgl. Antwort zu Frage 13.

Für den Schulbereich wird auf die Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage der Abg. Birk vom 08. April 2008 (Drs. 16/1970), dort insbesondere zu Frage 7, verwiesen.