



Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Thomas Gehring**
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
vom 07.08.2018

Befristete Arbeitsverträge an Schulen

Ich frage die Staatsregierung:

1. Wie viele Lehrkräfte waren in den Schuljahren 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 und 2017/2018 an bayerischen Schulen nur mit befristeten Einjahresverträgen angestellt (bitte aufgeschlüsselt nach Schuljahren, Schularten, Fächern/Fächerkombinationen, Ministerialbeauftragtenbezirken – MB-Bezirken – bzw. Regierungsbezirken und Geschlecht)?
2. Welche Begründungen nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) stehen diesen Zahlen gegenüber (bitte hier die verschiedenen Gründe und die jeweiligen Zahlen angeben, ebenfalls aufgeschlüsselt nach Schuljahren, Schularten, Fächern/Fächerkombinationen, MB-Bezirken bzw. Regierungsbezirken und Geschlecht)?
3. Wie viele dieser Lehrkräfte wurden im Anschluss an eine derartige Befristung
 - a) nicht weiter beschäftigt,
 - b) als Lehrkraft fest angestellt,
 - c) ins Beamtenverhältnis übernommen?
4. Wie viele dieser Lehrkräfte wurden mehrmals hintereinander befristet angestellt (bitte aufgeschlüsselt nach Schuljahren, Schularten, Fächern/Fächerkombinationen, MB-Bezirken bzw. Regierungsbezirken und Geschlecht und nach Anzahl der aufeinanderfolgenden Verträge)?
5. Wie will die Staatsregierung den mehrfach hintereinander befristet angestellten Lehrkräften
 - a) mehr Planungssicherheit ermöglichen,
 - b) bessere finanzielle Absicherung gewähren für den Fall, dass sie kurzfristig nicht weiter beschäftigt werden?
6. Ab wie vielen Jahren wird in der Rechtsprechung aus den sogenannten Kettenbefristungen/Kettenverträgen bereits ein Gewohnheitsrecht abgeleitet, sodass eine Weiterbeschäftigung einklagbar wäre?
 - a) Wie viele Lehrkräfte haben den Klageweg bereits beschritten?
 - b) Wie viele davon waren erfolgreich, mussten also unbefristet angestellt werden?

7. Wie lassen sich die Kettenbefristungen/Kettenverträge, die nachweislich immer wieder vorkommen, mit geltendem Recht vereinbaren?

Antwort

des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus
vom 13.09.2018

Vorbemerkung:

Die Auswertung erfolgt aus VIVA, dem Bezügesystem des Freistaates Bayern. Aus diesem Grund kann nur eine Antwort für das staatliche Personal gegeben werden, es kann keine Aussage getroffen werden, wie viele Lehrkräfte z. B. im kommunalen Bereich etc. befristet angestellt wurden. Außerdem erfolgen Abfragen an VIVA stichtagsbezogen, so dass für jedes der Schuljahre 2012/2013 bis 2017/2018 eine Abfrage zum Stichtag 01.10. des jeweiligen Schuljahres gemacht wurde. Personen, die in dem jeweiligen Schuljahr einen befristeten Vertrag hatten, aber eben nicht zum 01.10., werden deshalb nicht mitgezählt.

Berücksichtigt sind in den nachfolgenden Tabellen befristet Beschäftigte, die zum Stichtag als Lehrkräfte bzw. Fachlehrer tätig waren, unabhängig davon, ob im Hinblick auf die Ausbildung und die persönlichen Voraussetzungen eine Verbeamtung oder unbefristete Beschäftigung überhaupt in Betracht kam. Ebenso enthalten die Auswertungen Personen, die nach Ruhestandseintritt einen befristeten Vertrag haben, also schon aufgrund ihres Status nicht mehr unbefristet beschäftigt werden können, bzw. Personen, die einen Supervvertrag haben oder sich in der Erprobung bzw. Zweitqualifizierung befinden und die von daher zu einem späteren Zeitpunkt per Definition in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden.

1. **Wie viele Lehrkräfte waren in den Schuljahren 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 und 2017/2018 an bayerischen Schulen nur mit befristeten Einjahresverträgen angestellt (bitte aufgeschlüsselt nach Schuljahren, Schularten, Fächern/Fächerkombinationen, Ministerialbeauftragtenbezirken – MB-Bezirken – bzw. Regierungsbezirken und Geschlecht)?**

Die Abfrage aus VIVA kann nur stichtagsbezogen gemacht werden. Zu diesem Stichtag können zwar Anfang und Ende des aktuell gültigen Vertragsverhältnisses ausgegeben werden, aber nicht, ob im Anschluss daran ein Folgevertrag vorliegt oder ob bereits zuvor ein Vertrag vorgelegen hat. Darüber hinaus wird ein Vertragsverhältnis formal beendet

und neu begründet, wenn sich wesentliche Vertragsbestandteile ändern, so zum Beispiel die Anzahl der Stunden, die die Lehrkraft unterrichten muss. Verändert sich also die Unterrichtszeit am Ende eines Schuljahres zum nächsten Schuljahr oder sogar während eines Schuljahres, wird dies in der Datenhaltung so ausgewiesen, als lägen zwei kürzere

Verträge vor, obwohl es sich eigentlich um einen längeren Vertrag handelt.

Aus diesem Grund kann nur die Anzahl der befristet beschäftigten Lehrkräfte zum 01.10. jedes Schuljahres angegeben werden, aber nicht, ob es sich dabei um Einjahresverträge handelt oder nicht.

Tabellen zu Frage 1

Schularten	01.10.2012	01.10.2013	01.10.2014	01.10.2015	01.10.2016	01.10.2017
Grund- und Mittelschule	988	1.132	1.036	720	1.480	1.868
Realschule	800	991	1.211	1.394	1.334	1.303
Gymnasium	2.498	2.171	1.836	1.672	1.665	1.561
FOS/BOS	462	462	468	408	402	390
berufliche Schulen	1.046	1.135	1.207	1.237	1.523	1.507
Förderschule	402	428	366	337	559	617
Gesamtergebnis	6.196	6.319	6.124	5.768	6.963	7.246

Regierungsbezirke	01.10.2012	01.10.2013	01.10.2014	01.10.2015	01.10.2016	01.10.2017
Oberbayern	1.979	1.957	1.911	1.720	2.117	2.321
Niederbayern	532	556	567	524	667	682
Oberpfalz	580	634	609	621	702	680
Oberfranken	548	578	536	529	678	704
Mittelfranken	888	864	805	753	900	976
Unterfranken	724	727	737	697	770	788
Schwaben	945	1.003	959	924	1.129	1.095
Gesamtergebnis	6.196	6.319	6.124	5.768	6.963	7.246

Geschlecht	01.10.2012	01.10.2013	01.10.2014	01.10.2015	01.10.2016	01.10.2017
männlich	2.309	2.345	2.254	2.233	2.666	2.720
weiblich	3.887	3.974	3.870	3.535	4.297	4.526
Gesamt	6.196	6.319	6.124	5.768	6.963	7.246

Der Anstieg der Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zu den Stichtagen 01.10.2016 und 01.10.2017 bei den Schularten Grundschule, Mittelschule und Förderschule ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass seit 2016 in diesen Schularten in erheblichem Umfang Lehrkräfte mit anderer Lehrerausbildung im Rahmen einer Zweitqualifikation

tätig sind und während dieser Qualifizierungsmaßnahme befristet beschäftigt sind, jedoch mit Zusicherung auf Übernahme in eine unbefristete Beschäftigung (in der Regel im Beamtenverhältnis) bei erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung.

2. Welche Begründungen nach §14 Abs.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) stehen diesen Zahlen gegenüber (bitte hier die verschiedenen Gründe und die jeweiligen Zahlen angeben, ebenfalls aufgeschlüsselt nach Schuljahren, Schularten, Fächern/Fächerkombinationen, MB-Bezirken bzw. Regierungsbezirken und Geschlecht)?

Die Frage kann aus der Bezugesoftware VIVA heraus aktuell noch nicht beantwortet werden, da es kein Merkmal in VIVA gibt, das zwingend angibt, ob die Befristung sachgrundlos ist oder nicht – und falls nicht, welcher Befristungsgrund nach TzBfG vorliegt. Die einzige Möglichkeit, diese Frage zu beantworten, bestünde darin, die Personalakten der befristet angestellten Lehrkräfte zu sichten; davon wurde aufgrund der aus den Tabellen in der Antwort zu Frage 1 ersichtlichen Anzahl der befristet angestellten Lehrkräfte Abstand genommen.

3. Wie viele dieser Lehrkräfte wurden im Anschluss an eine derartige Befristung

- a) nicht weiter beschäftigt,
b) als Lehrkraft fest angestellt,
c) ins Beamtenverhältnis übernommen?**

Berücksichtigt werden nur Personen, die laut VIVA zum 01.10. eines Schuljahres befristet beschäftigt waren (also der Personenkreis aus der Antwort zu Frage 1), zum 01.03.2018 über VIVA für den Schulbereich abrufbar waren und dort als Referendare, Beamte auf Probe und Beamte auf Lebenszeit geführt wurden oder unbefristet beschäftigt waren. Nicht einbezogen sind daher Personalfälle, wenn sie an anderer, außerschulischer Stelle im öffentlichen Dienst eine Planstelle innehaben.

Lehrkräfte, die mehr als einmal einen befristeten Arbeitsvertrag hatten, sind entsprechend mehrfach gezählt.

	Anzahl der zum 01.03.2018 in VIVA als Beamte auf Widerruf, Beamte auf Probe oder Beamte auf Lebenszeit geführten Personalfälle unter den zum Stichtag befristet Beschäftigten	Anzahl der zum 01.03.2018 in VIVA als unbefristet beschäftigt geführten Personalfälle unter den zum Stichtag befristet Beschäftigten
Stichtag 01.10.2012	1.613	432
Stichtag 01.10.2013	1.354	384
Stichtag 01.10.2014	1.240	296
Stichtag 01.10.2015	916	203
Stichtag 01.10.2016	775	103
Stichtag 01.10.2017	45	3

4. Wie viele dieser Lehrkräfte wurden mehrmals hintereinander befristet angestellt (bitte aufgeschlüsselt nach Schuljahren, Schularten, Fächern/Fächerkombinationen, MB-Bezirken bzw. Regierungsbezirken und Geschlecht und nach Anzahl der aufeinanderfolgenden Verträge)?

Zur Beantwortung dieser Frage können aus VIVA keine verwertbaren Daten entnommen werden, da die Datenhaltung im Bezugesystem VIVA darauf abzielt, jederzeit eine korrekte Bezahlung zu gewährleisten und nicht notwendigerweise eine korrekte Abbildung von Vertragsabläufen ermöglicht (siehe auch die Antwort zu Frage 1).

5. Wie will die Staatsregierung den mehrfach hintereinander befristet angestellten Lehrkräften

- a) mehr Planungssicherheit ermöglichen,
b) bessere finanzielle Absicherung gewähren für den Fall, dass sie kurzfristig nicht weiter beschäftigt werden?**

Ein Beitrag zu mehr Planungssicherheit sind die Maßnahmen zur Zweitqualifizierung für den Erwerb des jeweiligen Lehramtes in einigen Schularten. Die Zweitqualifizierungsmaßnahme für Realschul- und Gymnasiallehrkräfte für den Einsatz an Grund-, Mittel- und Förderschulen eröffnet die Möglichkeit auf eine Verbeamtung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den ein-, eineinhalb oder zweijährigen Maßnahmen werden zunächst auf befristetem Vertrag, aber schon mit Zusage der Verbeamtung nach erfolgreicher Bewährungsfeststellung beschäftigt.

Gleichzeitig sind die Rückkehrmöglichkeiten in die angestammte Schulart sehr gut, wenn dort der Bedarf wieder höher und die Einstellungschancen besser sind. Damit gibt es derzeit – anders als in früheren Jahren – für Lehrkräfte, die in ihrer angestammten Schulart derzeit nicht zum Zuge kommen können, dennoch eine Option, um zu einer Verbeamtung im staatlichen Schuldienst zu gelangen.

Im Bereich der staatlichen beruflichen Schulen ist es seit Langem ständige Verwaltungspraxis, befristete Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich auf drei Schuljahre zu beschränken. Die Lehrkräfte mit Aushilfsvertrag wissen um diese zeitliche Beschränkung und können die Zeit nutzen, um Unterrichtserfahrung an einer staatlichen Schule zu erwerben, die ihnen bei einer Bewerbung für kommunale oder private Schulen bzw. bei der Suche nach beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten hilft. Die Leiterinnen und Leiter beruflicher Schulen sind gehalten, die Aushilfslehrkräfte im Hinblick auf berufliche Alternativen zu beraten. Für Aushilfslehrkräfte, die eine Lehramtsbefähigung erworben haben und die Staatseinstellungsgrenznote nur um weniger als 0,3 Notenstufen verfehlt haben, ergibt sich bei von Schulleitung und Schulaufsicht festgestellter Bewährung im zweiten Beschäftigungsjahr die Möglichkeit, am sog. Entfristungsverfahren teilzunehmen. Sie erhalten dann bei weiterer Bewährung und Bewährungsfeststellung durch Schulleitung und Schulaufsicht ab dem fünften Beschäftigungsjahr einen unbefristeten Arbeitsvertrag an staatlichen beruflichen Schulen.

Darüber hinaus plant die Staatsregierung aktuell, generell Lehrkräften, die wiederholt befristet beschäftigt waren und sich bewährt haben, die Möglichkeit der Verbeamtung zu eröffnen. In diesem Zusammenhang sind jedoch aktuell noch einige Fragestellungen klärungsbedürftig, wie z. B. die Frage, wie lange die jeweilige Lehrkraft vorher befristet an-

gestellt gewesen sein muss. Darüber hinaus ist eine solche Maßnahme nur realisierbar, wenn der Landtag als Haushaltsgesetzgeber die erforderlichen Stellen schafft.

6. Ab wie vielen Jahren wird in der Rechtsprechung aus den sogenannten Kettenbefristungen/Kettenverträgen bereits ein Gewohnheitsrecht abgeleitet, sodass eine Weiterbeschäftigung einklagbar wäre?

a) Wie viele Lehrkräfte haben den Klageweg bereits beschritten?

b) Wie viele davon waren erfolgreich, mussten also unbefristet angestellt werden?

7. Wie lassen sich die Kettenbefristungen/Kettenverträge, die nachweislich immer wieder vorkommen, mit geltenden Recht vereinbaren?

Die Befristung von Arbeitsverträgen erfolgt nach den Regelungen in §14 TzBfG bzw. in §30 TV-L unter Beachtung der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Zu unterscheiden ist zwischen Verträgen, die mit Sachgrund befristet sind, und solchen, die ohne Sachgrund befristet sind. Für Letztere gibt es erhebliche Einschränkungen, u. a. können sie maximal für einen Zeitraum von zwei Jahren abgeschlossen werden.

Im Bereich der Lehrkräfte an Schulen ist wichtigster Befristungsfall die Vertretung, z. B. bei längeren Erkrankungen von Lehrkräften. Dabei handelt es sich um Verträge, die zulässigerweise mit Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG befristet sind.

Zeitlich befristet abwesenden Stammllehrkräften ist aus Fürsorgegründen eine sozialverträgliche Rückkehrmöglichkeit in den aktiven Dienst bzw. die Möglichkeit der Aufstockung ihrer Teilzeit auf Vollzeit zu ermöglichen. Um dies zu gewährleisten, müssen für bereits dauerhaft eingestellte Lehrkräfte für Zeiten von deren befristeter Abwesenheit (Mutterschutz, Elternzeit etc.) oder bei aktuell nur geringem Stundeneinsatz (z. B. aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit) zeitlich befristet beschäftigte Ausbilderkräfte eingesetzt werden.

Auch die wiederholte erforderliche Befristung eines Arbeitsvertrages aufgrund eines länger währenden Vertretungsfalls ist als Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtlich nicht zu beanstanden. Das Vorhalten einer nicht am jeweils konkreten Vertretungsbedarf orientierten Personalreserve ist rechtlich nicht zwingend geboten. Insbesondere muss nämlich auch sichergestellt sein, dass die erforderlichen Ressourcen im Staatshaushalt vorhanden sind, und es ist mit Blick auf einen konkret bestehenden Vertretungsbedarf zu prüfen, ob zu dessen Deckung ggf. hierfür besser geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Mit Sachgrund befristete Verträge können also ggf. auch aufeinanderfolgen (mehrfache Befristung). Eine Grenze findet die mehrmalige Befristung dann, wenn die aufeinanderfolgenden Befristungen mit Sachgrund rechtsmissbräuchlich würden (Fall des sog. institutionellen Rechtsmissbrauchs). Hierzu hat das BAG mit Urteil vom 26.10.2016, 7 AZR 135/15, eine differenzierte Rechtspre-

chung entwickelt, die sich schematisch wie folgt darstellen lässt:

Missbrauchsprüfung	alternative Betrachtung	kumulative Betrachtung
kein Missbrauch indiziert	bis zu 8 Jahre Befristungsdauer <u>oder</u> 12 Befristungen	bis zu 6 Jahre Befristungsdauer <u>und</u> 9 Befristungen
Missbrauch prüfen, Arbeitnehmer muss weitere Gründe vortragen	mehr als 8 Jahre Befristungsdauer oder 12 Befristungen	mehr als 6 Jahre Befristungsdauer <u>und</u> 9 Befristungen
Missbrauch indiziert, Arbeitgeber muss entkräftende Umstände vortragen	mehr als 10 Jahre Befristungsdauer <u>oder</u> 15 Befristungen	mehr als 8 Jahre Befristungsdauer <u>und</u> 12 Befristungen

Die Bestimmung der Schwelle eines institutionellen Rechtsmissbrauchs hängt somit maßgeblich von der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen ab. Ist danach die Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs veranlasst, sind in jedem Einzelfall weitere Umstände zu berücksichtigen. Bei der Gesamtwürdigung sind auch besondere Anforderungen der in Rede stehenden Branche und/oder Arbeitnehmerkategorie zu berücksichtigen, sofern dies objektiv gerechtfertigt ist. In seinem Urteil vom 26.10.2016 hat das BAG ausdrücklich gewürdigt, dass die Personalplanung im Schulbereich eine komplexe Unterrichtsplanung voraussetze, die sich nach den Anforderungen des jeweiligen Jahrgangs und Lehrplans richte. Nicht nur das Schuljahr, sondern auch das Schulhalbjahr stelle eine „branchentypische“ organisatorische Zäsur dar, um für das folgende Halbjahr eine volle und möglichst fachbezogene Unterrichtsversorgung zu gewährleisten. Jeweils zum Schulhalbjahr müssten die verfügbaren Lehrkräfte unter Berücksichtigung von Einstellungen, selbstständig unterrichtenden Lehramtsanwärtern und Abwesenheiten eingeplant werden. Für die Personalplanung sei dabei nicht nur entscheidend, in welchem Umfang Lehrkräfte zur Verfügung stünden. Maßgeblich sei außerdem, welche Fächer durch die verfügbaren Lehrkräfte abgedeckt werden. Diese komplexen Planungsvorgaben rechtfertigten es, den jeweiligen Vertretungsbedarf im Schulbereich nicht nur am voraussichtlichen Ende des Vertretungsbedarfs (z. B. durch den Ablauf der Mutterschutzfrist, die Beendigung der Elternzeit oder das Ende eines Sonderurlaubs) zu orientieren, sondern in erster Linie am Ende eines Schulhalbjahrs auszurichten. Das BAG verweist darauf, der Europäische Gerichtshof (EuGH) habe anerkannt, dass der Schulbereich von der Notwendigkeit besonderer Flexibilität zeugt. Diese könne den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge objektiv rechtfertigen, um dem Bedarf der Schulen angemessen gerecht zu werden und zu verhindern,

dass der Staat als Arbeitgeber dem Risiko ausgesetzt wird, erheblich mehr feste Lehrkräfte anzustellen, als zur Erfüllung seiner Verpflichtungen auf diesem Gebiet tatsächlich notwendig sind.

Die Beantwortung der Fragen, wie viele Lehrkräfte den Klageweg bereits beschrritten hätten und wie viele Klagen erfolgreich gewesen seien, ist aus VIVA heraus nicht möglich; eine Antwort wäre nur durch Einsichtnahme der jeweiligen Personalakten an der jeweils zuständigen Re-

gierung möglich. Zum 01.10.2017 waren über 7.000 angestellte Lehrkräfte befristet und mehr als 4.000 angestellte Lehrkräfte unbefristet beschäftigt, somit müssten über 11.000 Personalakten gesichtet und bewertet werden. Aufgrund der Menge der Fälle hat das Staatsministerium für Unterricht und Kultus davon abgesehen, den Regierungen einen entsprechenden Rechercheauftrag zu erteilen, um dort die Funktionsfähigkeit der regulären Personalsachbearbeitung nicht zu gefährden.