

A n t w o r t

des Ministeriums für Bildung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Anke Beilstein (CDU)
– Drucksache 17/81 –

Entlastungsstunden und Freistellungen von Lehrkräften

Die **Kleine Anfrage – Drucksache 17/81** – vom 7. Juni 2016 hat folgenden Wortlaut:

Der Landesrechnungshof kritisierte in seinem Jahresbericht 2012 im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur folgende Punkte:

- Die Summe der Entlastungsstunden und Freistellungen entsprach im Schuljahr 2010/2011 rechnerisch der Unterrichtsverpflichtung von mehr als 3 200 vollbeschäftigten Lehrkräften oder Personalkosten von über 300 Mio. Euro jährlich. Durch sinkende Schülerzahlen freigewordene Ressourcen wurden zu einem erheblichen Anteil nicht zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung, sondern zur Entlastung von Lehrkräften genutzt.
- Durch den verstärkten Einsatz von Verwaltungsfachkräften im Schulverwaltungsbereich könnten pädagogische Ressourcen freigesetzt werden.
- Die Freistellungen der örtlichen Personalräte überschritten an den geprüften Schulen die vom Fachressort vorgegebenen Werte um durchschnittlich mehr als 56 Prozent. Hochgerechnet auf die im Schuljahr 2010/2011 vergebenen Freistellungsstunden entspricht dies 47 Vollzeitlehrkräften oder Personalkosten von rund 4,5 Mio. Euro jährlich.
- Mit den Bezirks- und Hauptpersonalräten gab es für jede der sechs Schularten je zwei landesweit zuständige Stufenvertretungen. Die Summe der Freistellungen für diese Personalräte stieg im Vergleich der Schuljahre 2004/2005 sowie 2010/2011 um rund 32 Prozent auf mehr als 2 000 Stunden. Sie entspricht der Unterrichtsverpflichtung von mehr als 80 Vollzeitlehrkräften oder Personalkosten von rund 8 Mio. Euro jährlich.

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung:

1. Wie hoch betragen in den Schuljahren 2013/2014, 2014/2015 und 2015/2016 die Summen der Entlastungsstunden und Freistellungen (bitte aufgegliedert nach Schularten sowie umgerechnet in vollbeschäftigte Lehrkräfte und Personalkosten)?
2. In wie vielen Fällen erfolgte die Einstellung von Verwaltungskräften im Schulverwaltungsbereich, damit pädagogische Ressourcen freigesetzt werden konnten (bitte aufgegliedert nach den Schuljahren 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 und nach Schularten)?
3. Wäre es nicht sinnvoller, dass man statt den 48 neuen Funktionsstellen als didaktische/r Koordinator/in an den Realschulen plus Verwaltungskräfte mit beratender und unterstützender Funktion für die Schulleitungen einstellen würde? Wenn nein, warum nicht?
4. Entsprechen die Freistellungen der örtlichen Personalräte in den Schuljahren 2014/2015, 2015/2016 und 2016/2017 den vom Fachressort vorgegebenen Werten? Wenn nein, warum nicht?
5. Warum ist die Summe der Freistellungen für Bezirks- und Hauptpersonalräte im Vergleich der Schuljahre 2004/2005 sowie 2010/2011 und rund 32 Prozent auf mehr als 2 000 Stunden angestiegen?
6. Beabsichtigt die Landesregierung, die Empfehlung des Rechnungshofes aufzugreifen, dass das Landespersonalvertretungsgesetz so geändert wird, dass künftig nur noch eine landesweite Stufenvertretung für jede Schulart vorzusehen ist? Wenn nein, warum nicht?

Das **Ministerium für Bildung** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 28. Juni 2016 wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Die erbetenen Daten ergeben sich aus der Anlage.

Hierzu ist Folgendes anzumerken: Der Landesrechnungshof hat bei seiner Prüfung die Entlastungsstunden und Freistellungen von Lehrkräften an öffentlichen Schulen untersucht.

Analog seiner Untersuchung wurden die in der Übersicht dargestellten Werte für die Schuljahre 2013/2014, 2014/2015 und 2015/2016 zusammengestellt und – wie es auch der Rechnungshof getan hat – durch die Regelstundenmaße der Schulart geteilt. Daraus ergeben sich die rechnerischen Werte der Stellen in Vollzeit. Die Übersicht umfasst alle Anrechnungs-, Ermäßigungs- und Freistellungstatbestände.

Für die Personalkosten wurde auf der Grundlage der Ausgaben des aktuellen Budgetierungsdatensatzes ein Kostenmittelwert für die jeweilige Schulart gebildet und für die zurückliegenden Schuljahre entsprechend der linearen Entwicklungen rückgerechnet.

Außerdem wurden die Kosten mit Pensionsfonds ausgewiesen; für das Schuljahr 2015/2016 nur anteilig, da ab dem 1. Januar 2016 das System des Pensionsfonds von einem Pro-Kopf-Satz auf eine landesweit pauschale Zuführung verändert worden ist.

Zu Frage 2:

Bereits seit Jahren wird den Schulen des Landes angeboten, eine Verwaltungskraft beschäftigen zu können, wenn dies seitens der Schule gewünscht wird. Dem finanziellen Aufwand entsprechend, muss die Schule zur Gegenfinanzierung auf einen Teil ihrer Anrechnungstunden verzichten. Hiervon machen nur wenige Schulen Gebrauch. In den Schuljahren 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014 und 2014/2015 wurden keine entsprechenden Einstellungen vorgenommen.

Die Landesregierung hat sich entschieden, das bestehende Angebot nicht in eine verpflichtende Maßnahme zu überführen. Insoweit war vor allem die Überlegung maßgeblich, dass ein effektiver Einsatz von Verwaltungskräften nur ermöglicht werden kann, wenn hierdurch tatsächlich Schulleitung und Lehrkräfte entlastet werden. Nicht bezweckt und auch nicht Aufgabe des Landes ist es, Schulen in jenen Aufgabenbereichen Entlastung zu verschaffen, deren Wahrnehmung den Schulträgern obliegt. In diesem Zusammenhang sei vor allem auf das Schulverwaltungspersonal verwiesen, das seitens des Schulträgers zur Verfügung zu stellen ist.

Im Schuljahr 2015/2016 wurden im Schulversuch „Mehr Selbstverantwortung an rheinland-pfälzischen Schulen“ insgesamt sechs Verwaltungskräfte eingestellt. Nach Beendigung und Auswertung der Ergebnisse des Schulversuchs wird über die hieraus zu ziehenden Konsequenzen zu entscheiden sein.

Zu Frage 3:

Die Realschulen plus sind ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Schulsystems. Sie stehen in besonderer Weise für Durchlässigkeit und Aufstiegsorientierung.

Vor dem Hintergrund einer immer heterogeneren Schülerschaft stellen die individuelle Förderung, Inklusion und Integration von Flüchtlingskindern insbesondere die Realschulen plus vor große Aufgaben. Deshalb ist es aus Sicht der Landesregierung wichtig, die Realschulen plus mit der Schaffung einer zusätzlichen Funktionsstelle in ihrer pädagogischen, erzieherischen und organisatorischen Arbeit zu unterstützen.

Im Auftrag und in Abstimmung mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter übernehmen die künftigen didaktischen Koordinatorinnen und Koordinatoren Aufgaben, die sich aus schulischen Aufgabenfeldern ergeben. Dazu gehören Beratung und Unterstützung von Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern und Eltern sowie die Kooperation mit außerschulischen Partnern. Insbesondere arbeiten sie mit bei der Initiierung, Umsetzung und Evaluation schulischer Entwicklungsprozesse, etwa in Zusammenhang mit Lernen in Vielfalt und Inklusion. Daneben obliegt ihnen die pädagogische und organisatorische Gestaltung der Klassenstufen 7 bis 10. Die didaktische Koordinatorin oder der didaktische Koordinator sorgt somit gemeinsam mit der Schulleitung und zusammen mit dem Kollegium dafür, dass die Schule dem Anspruch der Schülerinnen und Schüler auf eine gute Erziehungs- und Unterrichtsarbeit sowie auf individuelle Förderung noch besser gerecht und ihr Qualitätsprogramm unterrichtsbezogen kontinuierlich weiterentwickelt wird. Diese Aufgaben können von Verwaltungsangestellten nicht erbracht werden.

Zu Frage 4:

Gemäß § 39 Abs. 1 Satz 1 LPersVG führen die Mitglieder des Personalrats ihr Amt als Ehrenamt. Sie sind von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit, soweit sie es für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben oder die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Befugnisse als erforderlich ansehen durften (§ 39 Abs. 2 Satz 1 LPersVG).

Gemäß § 40 Abs. 1 LPersVG sind die Mitglieder des Personalrats auf Antrag von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben und Wahrnehmung der Befugnisse des Personalrats erforderlich ist.

Während § 39 Abs. 2 LPersVG die im Einzelfall erforderliche individuelle Befreiung eines Personalratsmitglieds von der dienstlichen Tätigkeit gestattet, regelt § 40 LPersVG die im Voraus vorzunehmende Freistellung des Gremiums, d. h. eine dem Zeitaufwand des Gremiums angepasste generelle Entbindung von der Pflicht zur Arbeitsleistung seiner Mitglieder. Zur Bemessung des erforderlichen Freistellungsumfanges nach § 40 Abs. 1 LPersVG sieht § 40 Abs. 2 LPersVG für örtliche Personalvertretungen eine Freistellungsstaffelung vor, die sich an der Zahl der Beschäftigten orientiert. Mittels Dienstvereinbarung sind hiervon abweichende Regelungen möglich (§ 40 Abs. 3 LPersVG).

Der Freistellungsumfang für die Mitglieder der örtlichen Personalräte in Schulen war 1993 Gegenstand von Einigungsverfahren. Der Umfang der Freistellung wird seitdem auf der Basis der Empfehlungen der Einigungsstellen berechnet. Die Empfehlungen beinhalten zum einen die sog. Einigungsformel, die einen Berechnungsmodus für die Mindestfreistellung eines örtlichen Personalrats vorsieht. Zum anderen können abweichende, höhere Freistellungen durch Dienstvereinbarung vereinbart werden, wenn dies unter Berücksichtigung der spezifischen örtlichen Verhältnisse der jeweiligen Dienststelle erforderlich ist. Abweichungen vom Freistellungsumfang gemäß Einigungsformel sind daher nicht zwangsläufig unzulässig. Sie bedürfen jedoch der besonderen Begründung und können nur auf der Basis einer Dienstvereinbarung zwischen Schulleitung und örtlichem Personalrat gewährt werden.

Zuletzt im Februar 2014 wurden die Schulen nochmals auf die Rahmenbedingungen der Empfehlungen der Einigungsstellen hingewiesen. Zudem wurde den Schulen vorgegeben, Dienstvereinbarungen künftig mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende des Schuljahres zu versehen.

Zu Frage 5:

Die Freistellungen der Stufenvertretungen werden zum Beginn der jeweiligen Wahlperiode zwischen der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion und den Bezirkspersonalräten (BPR) bzw. zwischen dem Bildungsministerium und den Hauptpersonalräten (HPR) durch Dienstvereinbarung festgelegt. Regelmäßig gelten diese Dienstvereinbarungen für die gesamte Amtszeit der Stufenvertretungen.

2005 wurden mit den sechs BPR und den sechs HPR (insgesamt 104 Mitglieder) 1 800 Lehrerwochenstunden Freistellung vereinbart. 2009 (insgesamt 116 Mitglieder) 2 168 Lehrerwochenstunden. Dies entspricht einem Zuwachs von rund 20 %.

Dieser Zuwachs begründet sich zunächst in der gestiegenen Zahl der Mitglieder, die auf der Basis der Zahl der Beschäftigten gesetzlich festgelegt ist.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass eine verlässlich planbare Personalversorgung im Schulbereich von besonderer Bedeutung ist. Ziel der Dienstvereinbarungen ist es deshalb, den Personalvertretungen ein Freistellungskontingent zu gewährleisten, das einen Rückgriff des einzelnen Personalratsmitglieds auf die individuellen Befreiungsmöglichkeiten des § 39 Abs. 2 LPersVG weitestgehend zu vermeiden hilft. Ohne den Abschluss der Dienstvereinbarungen wären die Schulen, an denen die einzelnen Personalvertretungsmitglieder tätig sind, häufig kurzfristig und unvorhersehbar mit Unterrichtsausfall konfrontiert. Während nämlich die im Rahmen der Dienstvereinbarungen gewährte Freistellung bei der Personalversorgung und Unterrichtsplanung einer Schule berücksichtigt werden kann, führt der punktuelle Rückgriff eines Personalratsmitglieds auf eine Dienstbefreiung im Einzelfall regelmäßig zu Unterrichtsausfall. Dieser ist jedoch weder gegenüber den Schülerinnen und Schülern, den Eltern, noch gegenüber den übrigen Lehrkräften der Schule vertretbar.

Zu Frage 6:

Anlässlich der Gründung der ADD war die Landesregierung zu der Überzeugung gelangt, dass ein Fortbestand der Hauptpersonalvertretungen angezeigt sei. Die Bezirkspersonalvertretungen konnten dadurch ihren Fokus auf Personalentscheidungen auf der Ebene der ADD legen, während die Hauptpersonalräte dem Ministerium als Ansprechpartner zur Verfügung standen. Aus Sicht der Landesregierung hat sich diese Entscheidung bewährt.

Die Landesregierung ist nach wie vor der Überzeugung, dass eine Personalvertretung auf Ebene des Ministeriums erforderlich ist. So können eine effektive Personalvertretung und eine unmittelbare Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststelle gewährleistet werden. Zugleich kann die Hauptpersonalvertretung die im Wesentlichen übergreifenden Gesichtspunkte vertreten, ohne dass sie sich zugleich mit der Vielzahl personeller Einzelmaßnahmen befassen muss, die auf Ebene der ADD zur Entscheidung anstehen.

Dr. Stefanie Hubig
Staatsministerin

Anlage

Schuljahr 2015/2016 *)							
Regelstundenmaß der Schulart	25	27	24	25	27	24	
	GS	RS+ **)	GY ***)	IGS	FOES	BBS	Gesamt
AEF-Stunden hauptamtliche/ berufliche Lehrkräfte ohne längerfristigen Ausfall, Feuerwehrlehrkräfte und Dienstfähigkeit nach § 56 a LBG (Quelle: Statistisches Landesamt Rhein- land-Pfalz, Amtliche Schulstatistik.)	18 551,8	13 778,3	13 812,5	6 818,6	4 613,8	10 594,6	68 169,4
Umrechnung in Stellen ohne längerfristigen Ausfall, Feuerwehrlehrkräfte und Dienstfähigkeit nach § 56 a LBG	742,1	510,3	575,5	272,7	170,9	441,4	2 713,0
Personalkosten – hochgerechnete Personalkosten ohne Pensionsfond	37 740 000	28 190 000	34 120 000	15 490 000	9 330 000	26 120 000	150 990 000
– hochgerechnete Personalkosten inkl. Pensionsfond	43 401 000	32 418 500	39 238 000	17 813 500	10 729 500	30 038 000	173 638 500

Schuljahr 2014/2015 *)							
	GS	RS+ **)	GY ***)	IGS	FOES	BBS	Gesamt
AEF-Stunden hauptamtliche/ berufliche Lehrkräfte ohne längerfristigen Ausfall, Feuerwehrlehrkräfte und Dienstfähigkeit nach § 56 a LBG (Quelle: Statistisches Landesamt Rhein- land-Pfalz, Amtliche Schulstatistik.)	18 968,2	14 612,3	14 153,8	6 824,4	4 664,5	10 895,2	70 118,2
Umrechnung in Stellen ohne längerfristigen Ausfall, Feuerwehrlehrkräfte und Dienstfähigkeit nach § 56 a LBG	758,7	541,2	589,7	273,0	172,8	454,0	2 789,4
Personalkosten – hochgerechnete Personalkosten ohne Pensionsfond	37 810 000	29 300 000	34 270 000	15 200 000	9 250 000	26 330 000	152 160 000
– hochgerechnete Personalkosten inkl. Pensionsfond	51 345 980	39 789 400	46 538 660	20 641 600	12 561 500	35 756 140	206 633 280

*) inkl. DLR-Schulen

**) inkl. GRS+ und RS+FOS

***) inkl. Koll/Agy

Schuljahr 2013/2014 *)							
	GS	RS+ **)	GY ***)	IGS	FOES	BBS	Gesamt
AEF-Stunden hauptamtliche/ berufliche Lehrkräfte ohne längerfristigen Ausfall, Feuerwehrlehrkräfte und Dienstfähigkeit nach § 56 a LBG	19 058,7	15 251,45	14 297,7	6 555,5	4 785,2	10 515,7	70 464,2
(Quelle: Statistisches Landesamt Rhein- land-Pfalz, Amtliche Schulstatistik.)							
Umrechnung in Stellen ohne längerfristigen Ausfall, Feuerwehrlehrkräfte und Dienstfähigkeit nach § 56 a LBG	762,3	564,9	595,7	262,2	177,2	438,2	2 800,6
Personalkosten							
– hochgerechnete Personalkosten ohne Pensionsfond	37 610 000	30 270 000	34 270 000	14 450 000	9 390 000	25 150 000	151 140 000
– hochgerechnete Personalkosten inkl. Pensionsfond	51 074 380	41 106 660	46 538 660	19 623 100	12 751 620	34 153 700	205 248 120

*) inkl. DLR-Schulen

**) inkl. GRS+ und RS+FOS

***) inkl. Koll/Agy

