

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Sojka (DIE LINKE)

und

Antwort

des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Personal und Personalentwicklung an den Schulen in Thüringen

Die **Kleine Anfrage 1523** vom 23. Mai 2011 hat folgenden Wortlaut:

Laut des Statistischen Informationssystems des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur liegt der Altersdurchschnitt der an den Schulen tätigen Lehrerinnen und Lehrer im Schuljahr 2010/2011 bei 52,2 (Männer) und 50,6 (Frauen) Jahren. Auf Grund dieses hohen Altersdurchschnitts werden in den nächsten Jahren deutlich mehr Lehrerinnen und Lehrer als bisher aus dem Schuldienst ausscheiden. Entsprechende prognostische Zahlen in den einzelnen Jahren ab 2010 gab Minister Matschie sowohl im öffentlichen Teil der Beratung des Ausschusses für Bildung, Wissenschaft und Kultur am 17. März 2011 als auch in der Plenarsitzung am 20. Mai 2011 bekannt. Neben der langfristigen Wiederherstellung einer ausgeglichenen Altersstruktur stellt insbesondere die fachadäquate Ausbildung, Gewinnung und Einstellung von jungen Pädagoginnen und Pädagogen eine dringend zu bewältigende Aufgabe dar.

Ich frage die Landesregierung:

1. Hat die Landesregierung Kenntnis davon, auf welcher Grundlage der laut Koalitionsvertrag von CDU und SPD (Seite 23) zu deckende Ersatzbedarf im Umfang von 2 500 Vollzeitbeschäftigteneinheiten (VbE) bei Lehrerinnen und Lehrern bis 2015 ermittelt wurde und wenn ja, welche?
2. Welche Faktoren liegen der Abschätzung der nun, abweichend von der im Koalitionsvertrag genannten Zahl, von Bildungsminister Matschie bekannt gegebenen Zahlen jährlich ausscheidender Lehrerinnen und Lehrer bzw. zu ersetzender Stellen zu Grunde und wie wurden diese berechnet?
3. Wie stellt sich der jährliche Ersatzbedarf an Lehrpersonal (Angaben bitte sowohl bezüglich Personen als auch Vollzeitbeschäftigteneinheiten) in den einzelnen Unterrichtsfächern in den einzelnen Schularten der allgemein bildenden und der berufsbildenden Schulen dar (bitte jeweils jährliche Angaben bis 2020)?
4. Wie hoch ist das aktuelle Durchschnittsalter, mit denen die Pädagoginnen und Pädagogen an den Schulen (bitte gesonderte Angaben für Lehrerinnen/Lehrer und Erzieherinnen/Erzieher sowie jeweilige Gesamtangabe und unterteilt nach Männern und Frauen) ihre Unterrichtstätigkeit beenden und aus dem unmittelbaren Schuldienst ausscheiden?
5. Angesichts der Tatsache, dass im aktuellen Schuljahr nur 75 Lehrerinnen und Lehrer 64 Jahre und 139 Lehrerinnen und Lehrer 63 Jahre alt sind, was sind die Hauptursachen dafür, dass die Pädagoginnen und Pädagogen in Thüringen vor Erreichen des regulären Renteneintrittsalters den aktiven Schuldienst beenden?

6. Welche Möglichkeiten des vorzeitigen Übertritts in den Ruhestand gibt es für Lehrerinnen und Lehrer und Erzieherinnen und Erzieher an den Schulen, wie sind diese geregelt und in welchem Umfang wurden und werden diese in Anspruch genommen (bitte jährliche Angaben getrennt nach Lehrerinnen und Lehrern und Erzieherinnen und Erziehern seit 2005 bis 2015)?
7. Wie hoch ist der Krankenstand in Abhängigkeit vom Alter der Lehrerinnen und Lehrer und Erzieherinnen und Erzieher (jährliche Angaben aufgeschlüsselt jeweils bis einschließlich zehn, zwischen elf und 20 sowie mehr als 20 Krankheitstagen pro Jahr seit 2000 mit den jeweiligen Angaben der Gesamtzahlen sowie getrennt für Männer und Frauen)?
8. Wie groß war und ist der Personalüberhang auf Grund der Vollzeitangebote für verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer unter Herausrechnung der Lehrerinnen und Lehrer, die sich in der Ruhephase der Altersteilzeit befinden, und wie wird sich dieser in Zukunft darstellen (bitte jährliche, jeweils schulartbezogene Angaben seit 2007 bis zum völligen Abbau des Lehrerinnen-/Lehrerüberhangs)?
9. Was ist der optimale Weg, der zu beschreiten wäre, um eine heterogene Altersstruktur der Lehrerinnen und Lehrer in den Schulen schnellstmöglich wiederzuerlangen und wann wäre eine heterogene Altersstruktur auf diesem Wege wiederhergestellt?
10. Wann ist eine heterogene Altersstruktur der Lehrerinnen und Lehrer in den Schulen erreicht, wenn sich die Einstellungspolitik nur am aktuellen Bedarf (aktuell ausscheidende Lehrerinnen und Lehrer) orientiert und wann wäre die Altershomogenität bei Umsetzung der aktuellen Einstellungspraxis der Landesregierung erreicht?
11. Ab wann und in welchem Zeitraum erfolgt die Erarbeitung eines umfassenden Konzepts für das Personal an den Schulen, auf welchem Wege und unter Einbeziehung welches Personen- bzw. Expertenkreises wird dieses erstellt, was sind die inhaltlichen Kriterien, auf deren Basis die zukünftige Personalentwicklung erfolgen wird und wann ist mit der Veröffentlichung des Konzepts zu rechnen?

Das **Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 19. Juli 2011 wie folgt beantwortet:

Zu 1.:

Als Grundlage der im Koalitionsvertrag genannten Ersatzeinstellungen diene die vom damaligen Thüringer Kultusministerium angeforderte Übersicht über die Zahl der ausscheidenden Lehrer im Zeitraum von 2010 bis 2015. Diese lag bei zirka 2 500 Vollzeitbeschäftigten.

Zu 2.:

Zusätzlich zur Zahl der ausscheidenden Lehrer muss bei der Einschätzung der tatsächlich notwendigen Einstellungen gegengerechnet werden, ob die frei werdenden Stellen bedarfsmäßig tatsächlich gebraucht werden und wie viele dieser benötigten Stellen durch andere Maßnahmen abgedeckt werden.

In Zeiten, in denen in einigen Schularten noch ein Überhang an Lehrern aufgrund der Vollzeitverbeamtung bestand und besteht, musste eingeschätzt werden, dass nicht jede Stelle, die durch das Ausscheiden von Lehrern frei wird, auch nachbesetzt werden muss. Weiterhin war und ist ein Teil der frei werdenden Stellen bereits durch die in der Floating-Vereinbarung festgeschriebene Erhöhung der Stellenanteile der Floatingbeschäftigten gebunden. Durch diese Stellenanteilerhöhungen steigt das Arbeitsvermögen der Bediensteten und damit der Grad der Unterrichtsabdeckung. Die ausscheidenden Bediensteten werden dadurch teilweise kompensiert. Notwendige Einstellungen beschränken sich somit allgemein auf die Grundschulen sowie im Speziellen auf Mangelfächer in den übrigen allgemein bildenden Schulen sowie fachspezifischen Bedarf an berufsbildenden Schulen.

Zu 3.:

Die Zahl der Ersatzeinstellungen wird sich in den Jahren 2011 und 2012 in etwa auf dem gleichen Niveau wie im Jahr 2010 bewegen. Erst ab dem Jahr 2015 steigt der Einstellungsbedarf wieder. Schulartspezifisch wird es hierbei zunächst an den Grundschulen bei einem höheren Einstellungsbedarf bleiben, erst mit Rückgang des Überhangs steigt dann in den anderen Schularten wieder der Einstellungsbedarf an.

Über die fachspezifischen Bedarfe liegen keine Prognosen vor, da diese in starkem Maße beispielsweise vom Wahlverhalten der Schüler (Regelschule, Gymnasium) sowie der Fachkombination von Bewerbern im Vergleich zu der von ausscheidenden Bediensteten beeinflusst wird.

Zu 4.:

Das aktuelle Durchschnittsalter, mit welchem Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher und Sonderpädagogische Fachkräfte in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechseln, stellt sich wie folgt dar:

- Erzieherinnen/Erzieher und Sonderpädagogische Fachkräfte 60,3 Jahre
- Lehrerinnen 59,9 Jahre
- Lehrer 60,6 Jahre

Da die Anzahl der männlichen Erzieher weniger als drei beträgt, wird das Durchschnittsalter aus datenschutzrechtlichen Gründen nur als Gesamtzahl aufgeführt.

Darüber hinaus sind im aktuellen Schuljahr die Pädagoginnen und Pädagogen, die nicht zuvor ein Alters-
teilzeitarbeitsverhältnis abgeschlossen haben, mit dem nachfolgend aufgeführten Durchschnittsalter aus dem Schuldienst ausgeschieden:

- Erzieherinnen/Erzieher und Sonderpädagogische Fachkräfte 50,8 Jahre
- Lehrerinnen 56,3 Jahre
- Lehrer 60,3 Jahre

Da die Anzahl der männlichen Erzieher kleiner als drei beträgt, wird das Durchschnittsalter aus datenschutzrechtlichen Gründen nur als Gesamtzahl aufgeführt. Im Erzieherbereich ist zudem zu beachten, dass hier das Durchschnittsalter beim Ausscheiden durch die Kündigungen von Bediensteten statistisch gedrückt wird, da neben dem regulären Übertritt in die Rente infolge des Erreichens der Regelaltersgrenze auch Kündigungen der Arbeitsverhältnisse aus sonstigen Gründen berücksichtigt sind.

Zu 5.:

Die geringe Zahl der Bediensteten im Alter von 63 oder 64 Jahren ist damit zu erklären, dass ein Teil derjenigen, die jetzt in diesem Alter wären, von den Modellen des Freistaats zum vorzeitigen Ausscheiden Gebrauch gemacht haben. Hier wurde den Bediensteten die Möglichkeit eingeräumt, eine Rentenminderung durch vorzeitiges Ausscheiden durch Einzahlungen in die Rentenversicherung auszugleichen.

Zu 6.:

Neben der Möglichkeit für den Arbeitnehmer, jederzeit das Arbeitsverhältnis zu kündigen, hat das damalige Thüringer Kultusministerium in den Jahren 2002, 2007 und zuletzt im Jahr 2009 den Beschäftigten im Schuldienst angeboten, zum frühestmöglichen Zeitpunkt in die Altersrente zu wechseln. Eine hierdurch entstehende Rentenminderung soll durch zusätzliche Beitragszahlungen des Arbeitgebers an die Deutsche Rentenversicherung ausgeglichen werden. Darüber hinaus wurden in diesen Richtlinien des Freistaats Thüringen zur Übernahme von Ausgleichsbeiträgen zur Abwendung von Rentenabschlägen gemäß § 187 a Abs. 1 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch im Geschäftsbereich des Thüringer Kultusministeriums (RL-Rente-) Abfindungszahlungen angeboten.

Diese Angebote wurden wie folgt angenommen:

Jahr	Lehrerinnen und Lehrer	Erzieherinnen/Erzieher und Sonderpädagogische Fachkräfte
2005	89	12
2006	54	7
2007	41	5
2008	25	4
2009	56	11
2010	28	14
2011*	41	
2012*	17	
2013*	9	

*Bisher vorliegende Anträge; eine Unterscheidung nach Beschäftigungsgruppen liegt nicht vor.

Zu 7.:

Der Landesregierung liegen keine Statistiken zum Krankenstand vor. Solche Angaben werden lediglich bei der Zentralen Gehaltsstelle für die Zahlbarmachung der Bezüge geführt.

Zu 8.:

Es macht keinen Sinn, die Zahl der in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindlichen Bediensteten von der Zahl der Überhänge abzuziehen, da beide finanziert werden müssen, auch wenn dadurch keine Bedarfsdeckung erfolgt.

Gleichwohl sei eine Übersicht nachfolgend dargestellt, die sich aber erst auf den Zeitraum ab 2010 bezieht. Im Jahr 2007 gab es diese Überhänge noch nicht; im Jahr 2008 erst ab Mitte des Jahres. Im Jahr 2009 waren dann die Grundlagen geschaffen, diese Überhänge auch nach möglichen Ausgleichsmaßnahmen in Mangelbereiche zu untersuchen. Die Prognosen liegen zurzeit bis zum Jahr 2020/2021 vor. Im Bereich der Förderschulen besteht die Unsicherheit der prognostizierten Schülerzahlen hinsichtlich des Orts der Beschulung (Gemeinsamer Unterricht), deshalb sind die Überhänge hier länger vorhanden, obwohl sie bei der Verteilung auf die entsprechenden Schularten bereits abgebaut wären.

Schulart	Schuljahr										
	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
Gesamt	937	669	643	277	411	275	164	270	297	349	280
Grundschule	-64	-151	-187	-200	-187	-136	-118	-90	-59	-3	0
Regelschule	291	138	42	-91	77	89	69	88	35	-5	0
Gymnasium	183	23	-76	-240	-195	-239	-203	-137	-70	-10	0
Gesamtschule	45	46	50	46	66	59	47	42	38	22	0
Förderschule	342	394	491	489	475	471	454	422	383	349	280
Kolleg	-2	-3	-3	-3	-1	-1	0	0	0	0	0
BBS*	143	221	325	276	175	33	-86	-56	-29	-4	0

*Berufsbildende Schule

Zu 9. und 10.:

Rein begrifflich ist zu vermuten, dass unter "heterogener Altersstruktur" eine Gleichverteilung der Zahl der Lehrer auf die jeweiligen Altersjahrgänge gemeint ist. Um eine solche zu erreichen, wären jeweils Einstellungen entsprechend dem (fehlenden) Geburtsjahrgang notwendig, unabhängig vom Bedarf in der jeweiligen Schulart und dem benötigten Fach. Im öffentlichen Dienst ist jedoch eine Auswahl nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorgesehen. Eine Auswahl nach dem Alter ist aus Diskriminierungsgründen nicht erlaubt.

Weiterhin ist eine heterogene Altersstruktur dauerhaft nicht durchsetzbar, da eine solche durch Änderungen in den Schülerzahlen und dadurch entstehende unterschiedliche Einstellungsbedarfe in kommenden Jahren beeinflusst wird. Zusätzlich bildet die demographische Entwicklung eine Grenze der Durchsetzbarkeit.

Zu 11.:

Das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hat eine interne Rahmenkonzeption für die Personalentwicklung im Geschäftsbereich (PE TMBWK) erarbeitet. Sie liegt den Dienststellen seit Juli 2010 vor und ist Grundlage für deren Personalentwicklungskonzepte.

In Vertretung

Prof. Dr. Merten
Staatssekretär