



HESSISCHER LANDTAG

04. 10. 2022

Kleine Anfrage

Rolf Kahnt (fraktionslos) vom 27.05.2022

Krankheit und Dienstunfähigkeit unter Lehrkräften und Schulleitungen

und

Antwort

Kultusminister

Vorbemerkung Fragesteller:

Die Arbeitsbelastung für Lehrerinnen und Lehrer ist angesichts vieler Krisen innerhalb kurzer Zeit gestiegen: Coronamaßnahmen, Ukraine-Krise, Lehrkräftemangel, eine Vielzahl an sogenannten Aufholprogrammen für Schülerinnen und Schüler – alles soll parallel zum Arbeitsalltag bewältigt werden. Auch an den leitenden Stellen im Schulbetrieb gehen diese Belastungen scheinbar nicht spurlos vorüber. Eine Vielzahl an Schulleitungen und Konrektoren sei 2021 in den vorzeitigen Ruhestand versetzt worden, meldete die Vorsitzende des Bayerischen Lehrerinnen- und Lehrerverbandes diesen Monat. Zudem häuften sich Krankmeldungen und Dienstunfähigkeitsbescheinigungen an Schulen im gesamten Bundesgebiet (Quelle; „Welt“ 15.05.2022).

Vorbemerkung Kultusminister:

Die physische und psychische Gesundheit der Lehrkräfte ist ein zentrales Anliegen der Hessischen Landesregierung, dem es gemeinsam mit allen Beteiligten an den Schulen zu dienen gilt. Lehrkräfte können auf verschiedene Angebote zum Erhalt und zur Verbesserung ihrer Gesundheit zurückgreifen. Hierzu zählen zum Beispiel eine Telefon-Hotline für eine individuelle Direktberatung zur Belastungsreflexion und Ressourcenstärkung, Angebote im Bereich Stresskompetenz- und Resilienztraining oder Beratungs- und Unterstützungsangebote durch Betriebsärztinnen und -ärzte des Medical Airport Service.

Auch während der Corona-Pandemie hat das Kultusministerium mit verschiedenen Maßnahmen dafür Sorge getragen, dass die Gesundheit der Lehrkräfte geschützt und erhalten wird. Exemplarisch seien die regelmäßigen Anpassungen sowie Aktualisierungen der entsprechenden Rahmen-Hygienepläne für das Ressort und die damit verbundenen Maßnahmen zum Schutz der Lehrkräfte sowie der Schülerinnen und Schüler genannt, die bedarfsgerecht in den Schulgemeinden vor Ort weiter ausgestaltet sowie umgesetzt worden sind.

Darüber hinaus achtet das Kultusministerium darauf, dass für Lehrkräfte hinsichtlich ihrer individuellen gesundheitlichen Situation eine adäquate und amtsangemessene Beschäftigung in den Schulen vor Ort gewährleistet wird.

Ein weiteres zentrales Handlungsfeld ist die Erhaltung der Gesundheit in Form der Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen (Wieder-) Eingliederungsmanagements nach § 167 des Sozialgesetzbuches IX.

Unabhängig von der Corona-Pandemie gab und wird es in Zukunft auch Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit bei verbeamteten Lehrkräften geben. Die Gründe dafür sind komplex und hängen vom jeweiligen Einzelfall ab. Das entsprechende Verfahren richtet sich nach den §§ 26 ff. des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) in Verbindung mit den §§ 36 ff. des Hessischen Beamtengesetzes (HBG). Danach sind Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig sind. Dem beamtenrechtlichen Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ folgend muss vor der Versetzung in den Ruhestand geprüft werden, ob die Beamtin oder der Beamte anderweitig uneingeschränkt auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann. Daneben besteht auch die Möglichkeit, von der Versetzung in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit abzusehen, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit). Sofern die Dienstfähigkeit wiederhergestellt wird, gibt es zudem ein Verfahren zur erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis.

Die Entscheidung über die Dienstfähigkeit trifft die personalverwaltende Dienststelle auf der Grundlage einer ärztlichen Begutachtung durch das jeweils zuständige Hessische Amt für Versorgung und Soziales. Zur Wahrung der datenschutzrechtlichen Grundsätze und der Persönlichkeitsrechte der verbeamteten Lehrkraft verbleiben der Anamnese- und der Befundbogen sowie das gesamte Gutachten bei der begutachtenden Behörde. Lediglich das Gesundheitszeugnis wird der personalverwaltenden Stelle übersandt. Das Gesundheitszeugnis hat nach § 39 Abs. 2 Satz 1 HBG die tragenden Feststellungen und Gründe des Untersuchungsergebnisses zu enthalten, soweit deren Kenntnis unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit für die zu treffende Entscheidung erforderlich ist. In der Regel liegen der Schulverwaltung daher keine detaillierten Kenntnisse über die gesundheitlichen Hintergründe sowie die medizinischen Besonderheiten der bzw. des jeweils Betroffenen vor.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie viele Vollzeitstellen fehlen an hessischen Schulen bis zum Schuljahr 2025/2026? Bitte nach Schulform aufschlüsseln.

Die Hessische Landesregierung weist allen Schulen die entsprechende Anzahl an Vollzeitstellen zu, die ihnen aufgrund der bestehenden rechtlichen Vorgaben, etwa der Klassengrößenverordnung, Stundentafeln und weitergehenden konkretisierenden Erlassen, zustehen. Die Zuweisung richtet sich hierbei im Wesentlichen nach der Anzahl der Schülerinnen und Schüler bzw. der sich durch die jeweiligen Klassenteiler ergebenden Anzahl an Sollklassen einer Schule und enthält darüber hinaus Sonderzuweisungen, zum Beispiel für den Ganztag, die Deutschförderung, im Rahmen des Sozialindex oder einen Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung von vier bzw. fünf Prozent. Neben einer qualitativ hochwertigen Unterrichtsversorgung wird es so den Schulen ermöglicht, die Schülerinnen und Schüler durch weitere Zusatzangebote begabungsgerecht zu fördern und zu fördern.

Frage 2. Wie viele Krankheitstage wurden unter hessischen Lehrkräften in den Jahren 2019, 2020 und 2021 gemeldet? Bitte nach Schulform aufschlüsseln.

Frage 3. Wie viele Krankheitstage wurden unter hessischen Schulleitungen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 gemeldet? Bitte nach Schulform aufschlüsseln.

Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Dem Kultusministerium liegen für den benannten Zeitraum keine Daten zu den Krankheitstagen der hessischen Lehrkräfte vor. Für das Schuljahr 2022/2023 wird den Schulen spätestens zu den Herbstferien eine IT-Anwendung zur Erfassung von krankheitsbedingten und sonstigen Abwesenheiten bereitgestellt. Die Anwendung ermöglicht systemgestützt eine benutzerfreundliche Erfassung der Abwesenheiten von Lehrkräften, sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Schulleiterinnen und Schulleitern, die entsprechende Weiterleitung an das zuständige Staatliche Schulamt sowie eine anonymisierte Auswertung der Daten.

Frage 4. Wie viele Schulleitungen sind in den Jahren 2019, 2020 und 2021 aus dem Dienst ausgeschieden? Bitte nach Schulform aufschlüsseln.

Die Anzahl der Schulleiterinnen und Schulleiter, die aus dem Dienst ausgeschieden sind, kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen, die aus dem Dienst ausgeschieden sind			
Schulform	Schuljahr		
	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Förderschulen	15	13	9
Grund-, Haupt- und Realschulen	66	59	31
Schulformübergreifende (integrierte) Gesamtschulen	6	11	5
Schulformbezogene (kooperative) Gesamtschulen	7	7	5
Gymnasien	14	12	10
Berufliche Schulen	8	6	3
Schulen für Erwachsene	1	2	0

Frage 5. Wie viele Lehrkräfte wurden 2019, 2020 und 2021 in den vorzeitigen Ruhestand entlassen? Bitte nach Schulform aufschlüsseln.

Die Anzahl der befristet und unbefristet beschäftigten Lehrkräfte, die in den Schuljahren 2018/2019 bis 2020/2021 vorzeitig in den Ruhestand entlassen wurden, kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Befristet und unbefristet beschäftigte Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die vorzeitig in den Ruhestand entlassen wurden			
Schulform	Schuljahr		
	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Förderschulen	139	111	72
Grund-, Haupt- und Realschulen	463	367	205
Schulformübergreifende (integrierte) Gesamtschulen	120	123	59
Schulformbezogene (kooperative) Gesamtschulen	207	134	90
Gymnasien	185	144	112
Berufliche Schulen	252	191	131
Schulen für Erwachsene	8	11	4

Übergänge in den vorzeitigen Ruhestand beinhalten dabei Fälle von Beamtinnen und Beamten mit und ohne vorliegender Schwerbehinderung, Personen, die aufgrund von Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand übergegangen sind sowie Angestellte, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeschieden sind. Im Schuljahr 2020/2021 lag das Durchschnittsalter bei Lehrkräften, die vorzeitig in den Ruhestand entlassen wurden, schulformübergreifend durchschnittlich bei knapp über 63 Jahren.

Frage 6. Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung über den Zusammenhang von krankgemeldeten Lehrkräften und dem nach sich ziehenden Unterrichtsausfall?

An Schulen existiert ein Vertretungskonzept, mit dem sowohl auf kurzfristige Absenzen von Lehrkräften – wie z. B. akute Erkrankungen – als auch auf vorhersehbare Vertretungsanlässe – wie beispielsweise Wander- und Studienfahrten, Sportveranstaltungen oder Abschlussprüfungen – vorausschauend reagiert werden kann.

Nach § 88 Abs. 2 Nr. 2 des Hessischen Schulgesetzes gehört es zu den schwerpunktmäßigen Aufgaben einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters, in den vorgenannten Fällen auf der Grundlage eines schulspezifischen Vertretungskonzepts den Unterricht im Sinne der Schülerinnen und Schüler gemäß der Stundentafel zu gewährleisten. Für den Einsatz in einer zu vertretenden Unterrichtsstunde kommen diejenigen Lehrkräfte in Frage, die zu dieser Zeit keine eigene Unterrichtsverpflichtung haben. Welche Lehrkräfte vorrangig eingesetzt werden – also ob zum Beispiel eine in der Klasse unterrichtende Lehrkraft, eine Fachkollegin bzw. ein Fachkollege oder Lehrkräfte, deren planmäßiger Unterricht entfällt, die Vertretung übernehmen – entscheiden die Schulen situationsangemessen vor Ort. Darüber hinaus können auch externe Betreuungs- und Vertretungskräfte aus dem sogenannten VSS-Pool eingesetzt werden. Bei langfristigen Abwesenheiten von Lehrkräften können zudem befristete TV-H-Verträge abgeschlossen werden.

Um auf valides Zahlenmaterial zurückgreifen zu können, das abbildet, wie Schulen konkret mit Vertretungsanlässen umgehen, wurde im Jahr 2019 ein Projekt initiiert, welches erfassen soll, wie Schulen mit den Unterrichtsstunden umgehen, die nicht gemäß dem Stundenplan erteilt werden können. Die Arbeit an diesem Projekt wurde pandemiebedingt im Frühjahr 2020 ausgesetzt und inzwischen wiederaufgenommen.

Hierfür wurde ein leicht handhabbares Erfassungsformat entwickelt, auf das die Schulen über die gewohnte Benutzeroberfläche der Lehrer- und Schülerdatenbank (LUSD) zugreifen können. Das System wurde bereits mit einer Stichprobe erprobt. Die dabei von Schulleiterinnen und Schulleitern geäußerten Anregungen und Hinweise sind sodann in die Optimierung der IT-Anwendung eingeflossen. In einem nächsten Schritt wird das auf die Rückmeldungen der Schulen angepasste Abfrage-System in einer erweiterten Stichprobe getestet, sodass eine verbindliche Erhebung an allen Schulen ab Sommer 2023 beginnen kann.

Frage 7. Plant die Landesregierung vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels eine Aufstockung der Arbeitszeit von Referendarinnen und Referendaren? Falls Ja: In welchem Umfang soll eine Korrektur erfolgen?

Eine Aufstockung der Arbeitszeit von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst ist nicht geplant.

Frage 8. Plant die Landesregierung vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels eine Beschränkung der sogenannten Antragsteilzeit für hessische Lehrkräfte? Falls Ja: Für welche Schulformen und in welchem Umfang?

Für das Lehramt an Grundschulen und das Lehramt an Förderschulen können derzeit aufgrund der Bedarfssituation grundsätzlich nur Teilzeitanträge aus familiären Gründen genehmigt werden. Bei der Prüfung aller Teilzeitanträge ist immer die personelle Situation an der jeweiligen Schule und in der entsprechenden Region zu berücksichtigen, um eine angemessene Unterrichtsversorgung zu gewährleisten.

Wiesbaden, 23. September 2022

Prof. Dr. R. Alexander Lorz