

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Sabine Enseleit, Fraktion der FDP

Situation von Lehrkräften an Schulen

und

ANTWORT

der Landesregierung

Die Landesregierung will, um die Unterrichtsversorgung an den Schulen sicherzustellen, die Zahl der Lehrkräfte im Land um 1 000 zusätzliche Stellen erweitern. Mit den Folgen aus den Maßnahmen der Corona-Pandemie auf Lehrerinnen und Lehrer sowie Schülerinnen und Schüler sowie die rasch zunehmende Zahl an Flüchtlingen steigt der Bedarf an Lehrkräften weiter an. Um allen Kindern die gleichen Bildungschancen zu ermöglichen, eine hohe Qualität im Bildungsbereich sicherzustellen und eine Überbelastung der Lehrkräfte zu verhindern, ist eine bedarfsgerechte Lehrkräfteplanung von herausragender Bedeutung.

1. Wie viele Planstellen sind an den Schulen von Mecklenburg-Vorpommern zu Beginn des Schuljahres 2022/2023 unbesetzt [bitte nach Schulart (differenziert nach den Primar- und Sekundarstufen), Kommune und Grund aufschlüsseln]?
Was unternimmt die Landesregierung, um diese offenen Stellen zu besetzen?

Die zu Beginn des Schuljahres 2022/2023 unbesetzten Stellen und Planstellen können erst nach Unterrichtsbeginn am 15. August 2022 ermittelt werden. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass sich sowohl Schule vor Ort als auch die Schulbehörden mindestens die ersten zwei Wochen nach Unterrichtsbeginn vordringlich mit der Organisation des Unterrichtsbetriebes beschäftigen, sodass die einer Stellenbesetzung zugrundeliegende Datenpflege nicht tagaktuell erfolgen kann. Daher wird eingeschätzt, dass ein realistischer Stand an unbesetzten Stellen und Planstellen erst zum Ende des Monats September erhoben werden kann.

Die Differenzierung erfolgt grundsätzlich ausschließlich nach Schulamtsbereichen und Schularten.

Die Landesregierung ergreift eine Vielzahl an Maßnahmen, die einerseits auf die Verbesserung der Einstellungsbedingungen und andererseits auf die Attraktivitätssteigerung des Berufes abzielen, um offene Stellen zu besetzen:

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat 2014 eine sehr erfolgreiche bundesweite Lehrerwerbekampagne gestartet. Mit der Lehrerwerbekampagne und dem Karriereportal für den Schuldienst macht das Land auf das attraktive Angebot an freien Stellen aufmerksam und bietet einen leichten Berufseinstieg. Mecklenburg-Vorpommern wirbt in Zeitungen und Zeitschriften sowie online und in sozialen Medien. Um innerhalb des Landes auf die Aktivitäten aufmerksam zu machen und verschiedene Personengruppen anzusprechen, wirbt das Land im öffentlichen Raum mit Großplakaten. Ab 2019 wurden die beruflichen Schulen zielgerichtet in den Fokus genommen und eine eigene Unter-Kampagne für Lehrkräftewerbung an beruflichen Schulen erarbeitet. Sie soll gezielt über die Spezifika der beruflichen Schulen informieren beziehungsweise zielgerichtet zukünftige Lehrkräfte an beruflichen Schulen bewerben. Darüber hinaus bieten besondere Projekte zur Lehrernachwuchsgewinnung potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit, Schulen kennenzulernen oder persönliche Kontakte zu knüpfen:

- Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung führt gemeinsam mit den Universitäten und dem landesweiten Zentrum für Lehrerbildung, den Staatlichen Schulämtern und Schulen sogenannte Schulmessen durch.
- Lehramtsstudierende haben die Möglichkeit, Schulen im ländlichen Raum kennenzulernen und schon während des Studiums Kontakte zu Schulleiterinnen und Schulleitern zu knüpfen. So lädt das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Studierende jedes Jahr zu einer LehrerbildungsLANDPARTIE an allgemeinbildende und berufliche Schulen ein.

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst zum 1. April und 1. Oktober eines Jahres haben Referendarinnen und Referendare die Möglichkeit, sich auf schulbezogene Ausschreibungen mit einem bestimmten Profil (zum Beispiel ländlicher Raum, Bedarfsmangel) zu bewerben und sofern sie sich erfolgreich durchgesetzt haben, einen Zuschlag in Höhe von 20 Prozent des Anwärtergrundbetrages zu erhalten (sogenannter Referendarzuschlag). So sollen Nachwuchsteilnehmer langfristig an bestimmte Schulstandorte gebunden werden. Zudem finden regelmäßig Informationsveranstaltungen zum Thema „Wege in den Vorbereitungsdienst“ für interessierte Personen statt.

Mit den erheblichen Verbesserungen und Vereinfachungen bei den Einstellungsverfahren im Rahmen der Übernahmegarantie für Referendarinnen und Referendare aufgrund von § 3a Bildungsdienstlaufbahnverordnung Mecklenburg-Vorpommern wird sichergestellt, dass ausgebildete Nachwuchsteilnehmer im Land gehalten werden können. So können mit der am 1. Februar 2021 unterzeichneten Dienstvereinbarung zur Übernahme von im Land ausgebildeten Lehramtsreferendarinnen und Lehramtsreferendaren die erfolgreich ausgebildeten Nachwuchsteilnehmer unmittelbar nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes in den Landesdienst ohne Ausschreibung übernommen werden.

Um weitere Verbesserungen beim Bewerbungs- und Einstellungsverfahren zu erreichen, wird derzeit die sogenannte Handreichung für die Schulleitungen zum Bewerbungs- und Einstellungsverfahren der Lehrkräfte und des unterstützenden pädagogischen Personals überarbeitet. In dem Zuge werden auch die internen Prozesse gemeinsam mit den Staatlichen Schulämtern und der Schulaufsicht berufliche Schulen optimiert.

Anfang 2022 wurde eine Schnittstelle zum Jobportal der Bundesagentur für Arbeit und dem Karriereportal für den Schuldienst (www.Lehrer-in.MV.de) eingerichtet, um die Stellenausschreibungen weitreichend zu streuen und eine größere Gruppe an Bewerberinnen und Bewerbern zu erreichen.

Die Landesregierung ermöglicht es, externe Vertretungskräfte wie zum Beispiel Lehramtsstudierende oder verrentete Lehrkräfte an Schulen einzusetzen, um einen kurzfristigen Unterrichtsausfall von bis zu sechs Wochen zu vermeiden. Im Rahmen des Aktionsprogramms „Stark machen und Anschluss sichern“ wurde das Programm zur Einstellung externer Vertretungskräfte sogar noch erweitert, sodass die Personen auch länger als sechs Wochen beschäftigt werden konnten. Das Verfahren zur Beschäftigung externer Vertretungskräfte ist insgesamt ein großer Erfolg: 480 externe Vertretungskräfte im Schuljahr 2021/2022 im Rahmen des Aktionsprogramms und 42 externe Vertretungskräfte zur Beschulung Geflüchteter wurden beschäftigt.

Zurzeit entwickelt die Landesregierung ein Qualifizierungsangebot für ausländische Lehrkräfte, um den Personen den Weg in den Schuldienst des Landes zu ebnen und so das inländische Bewerberpotenzial besser zu nutzen.

Lehrkräfte im Seiteneinstieg werden künftig noch besser auf ihre Arbeit vorbereitet. Auf der Grundlage der Verordnung über den Seiteneinstieg in den Schuldienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2022 absolvieren die Lehrkräfte im Seiteneinstieg ab Mai 2023 erstmals eine dreimonatige Qualifikation in Methodik und Fachdidaktik, bevor sie ihre Tätigkeit im Schulbetrieb beginnen. Die Seiteneinstiegsverordnung enthält wichtige und gemeinsam getragene Qualitätsverbesserungen im Bereich des Seiteneinstiegs für das Unterrichten an öffentlichen Schulen im Land. Derzeit wird das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für die dreimonatige Qualifikation sowie für den ab August 2023 beginnenden berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst geplant.

Um den Arbeits- und Ausbildungsplatz „Schule“ in Mecklenburg-Vorpommern so attraktiv wie möglich zu gestalten, wurde mit Gewerkschaften und Verbänden [Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Verband Bildung und Erziehung (VBE), Beamtenbund und Tarifunion (dbb)] der Bildungspakt „Gute Schule 2030“ geschlossen. Ziel ist es, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um gute Schule in Mecklenburg-Vorpommern kurz-, mittel- und langfristig zu sichern.

2. Wie viele Überlastungsanzeigen von verbeamteten und angestellten Lehrkräften und Schulleitungen liegen an den Schulen Mecklenburg-Vorpommerns vor [bitte nach Schulart (differenziert nach den Primar- und Sekundarstufe) und Kommune aufschlüsseln]?
 - a) Wie viele Lehrerinnen und Lehrer befinden sich aufgrund von Arbeitsüberlastung (zum Beispiel „Burnout“) aktuell im Krankenstand?
 - b) Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Belastungen für die Lehrkräfte an den Schulen in Mecklenburg-Vorpommern zu reduzieren (bitte nach Schulform aufschlüsseln)?

Die Bearbeitung von Überlastungsanzeigen verbeamteter und angestellter Lehrkräfte erfolgt durch die jeweiligen Schulleitungen vor Ort an der Schule. Die Beantwortung der Frage nach der vorliegenden Anzahl derartiger Überlastungsanzeigen würde eine Abfrage direkt bei den Schulen erfordern, was zum einen nicht möglich und zum anderen mit einem unzumutbaren Aufwand verbunden wäre, der schon mit der aus Artikel 40 Absatz 1 Satz 1 Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern folgenden Pflicht zur unverzüglichen Beantwortung kleiner Anfragen nicht zu vereinbaren ist.

Bei den Staatlichen Schulämtern liegen derzeit drei Überlastungsanzeigen von Schulleitungen vor. Eine Überlastungsanzeige ist dem Primarbereich (Hansestadt Rostock) und zwei sind dem Sekundarbereich I/II zuzuordnen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt keine weitere Aufgliederung der Überlastungsanzeigen aus dem Sekundarbereich I/II hinsichtlich deren kommunaler Zuordnung.

Zu a)

Dem Arbeitgeber liegen grundsätzlich keine Informationen zu Art, Ursache und Umfang einer Erkrankung der Beschäftigten vor.

Zu b)

Im Kontext des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) stehen den Beschäftigten an den öffentlichen Schulen des Landes umfangreiche Angebote und Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitsbelastungen zur Verfügung, die durch diese in der Regel kostenfrei genutzt werden können. Dabei wird nicht nach Schulform unterschieden.

Das BGM bildet eine Einheit aus ineinandergreifenden Prozessen und Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern hat dafür ein langfristiges Konzept entwickelt, personelle Strukturen geschaffen und dafür gesorgt, dass verlässliche Maßnahmen und Strukturen dauerhaft finanziert werden. Dazu gehören:

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten (gesetzlich vorgeschrieben):
 - Analyse potenzieller psychischer und technischer Gefährdungen am Arbeitsplatz,
 - Beratungen der Lehrkräfte durch Betriebsärzte bei gesundheitlichen Problemen im Zusammenhang mit dem konkreten Arbeitseinsatz sowie der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes,
 - Begehungen von Schulen unter dem Aspekt der Prüfung gesundheitsbeeinträchtigender Faktoren und deren Beseitigung in Zusammenarbeit mit den Schulträgern,
 - Impfungen für Lehrkräfte an Schulen beziehungsweise mit Tätigkeiten mit erhöhtem Infektionsrisiko (Förderschulen, berufliche Schulen mit Gesundheitsausbildung, Justizvollzug),
 - Bereitstellung arbeitsplatzbezogener persönlicher Schutzausrüstung.

2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) (gesetzlich vorgeschrieben):

Seit Oktober 2014 erhalten Beschäftigte, die in den zurückliegenden 12 Monaten länger als 6 Wochen (mehrere oder zusammenhängende Erkrankungen) arbeitsunfähig erkrankt waren, ein Beratungsangebot des Arbeitgebers zur Unterstützung bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit zur Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Dafür steht je Schulamtsbereich ein Integrationsteam mit je einer speziell ausgebildeten BEM-Beraterin als Fallmanagerin zur Verfügung. Ziele der Beratung im BEM sind die Unterstützung bei der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, bei der Überwindung und Berücksichtigung krankheitsbedingter Einschränkungen, zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten sowie zum Erhalt und der Förderung der Gesundheit. Die Teilnahme der Beschäftigten am BEM beruht auf Freiwilligkeit und Verschwiegenheit.

3. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Prävention:

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Die Maßnahmen zielen auf die Verbesserung der Arbeitsorganisation und -bedingungen, die Förderung einer aktiven Beschäftigtenbeteiligung, die Stärkung individueller Kompetenzen der Beschäftigten und der Führungskräfte. Themenbereiche der Gesunderhaltung sind der Umgang mit Stress und psychischen Belastungen, Supervision und betriebspsychologische Beratung, Führungskräftecoachings und Beratung, Stimme, Medizinische Check-Ups, gesunde Ernährung, Bewegung, Muskel-Skelett-System. Verstetigte Angebote sind jährlich ein Lehrer-gesundheitstag pro Schulamtsbereich mit wechselnden Themenschwerpunkten und Workshops, jährlich ein zentral organisierter Schulgesundheitstag im Zusammenwirken mit der Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern, diverse Gesundheitsfortbildungen zu oben benannten Themen im Online- und Präsenzformat, das „Landesprogramm zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)“ als strukturiertes Programm zur gesundheitsförderlichen Schulentwicklung.

Darüber hinaus wurde in den zurückliegenden Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsbelastung von Lehrkräften initiiert und umgesetzt. Hierunter seien exemplarisch insbesondere die nachfolgenden Maßnahmen benannt:

- Beschäftigung externer Vertretungskräfte,
- Entlastung der Schulleitungen von Verwaltungsaufgaben durch Beschäftigung von Verwaltungskräften,
- zusätzliche Beratung und Unterstützung in psychologischen und diagnostischen Zusammenhängen,

- Erhöhung der Stundenausstattung der Anrechnungsstunden für Lehrpersonal,
- Möglichkeit der Gewährung eines Leitungspoolzuschlags,
- Schaffung der Möglichkeit der Kapitalisierung von ganztagspezifischen Lehrerwochenstunden an den ganztägig arbeitenden Schulen für den verstärkten Einsatz außerschulischer Kooperationspartner,
- Gewährung einer Altersanrechnungsstunde für Lehrkräfte bereits ab Vollendung des 57. Lebensjahres sowie Erhöhung der Anrechnungsstunden wegen Alters ab Vollendung des 63. Lebensjahres von zwei auf vier Anrechnungsstunden,
- Verdopplung des Anrechnungsstundenpools für den Einsatz in der Einführungs- und/oder Qualifikationsphase in der gymnasialen Oberstufe,
- Einführung von Klassenleiterstunden beziehungsweise Klassenstunden für Klassenleitertätigkeit,
- Bereitstellung von zusätzlichen Stellen zur Unterstützung von Schulen mit besonderen Herausforderungen im Zusammenhang mit der sonderpädagogischen und pädagogischen Förderung,
- Schaffung der haushaltsrechtlichen Möglichkeit zum Vorziehen von Einstellungen der Folgejahre,
- Bereitstellung von dauerhaften Vertretungslehrerstellen,
- Bereitstellung von Mitteln für externe Vertretungskräfte an beruflichen Schulen.

3. Wie viele Vertretungslehrkräfte befinden sich zurzeit im Schuldienst Mecklenburg-Vorpommerns [bitte nach Alter und Qualifikationsvoraussetzung (bitte differenzieren nach Lehramtsstudium, Seiteneinstieg, Integration von Lehrkräften mit ausländischen Bildungsabschlüssen) je Schulform aufschlüsseln]?

- a) Wie viele dieser Lehrkräfte sind befristet eingestellt?
- b) Wie viele der Vertretungslehrkräfte arbeiten parallel an mehreren Schulen und wie viele Schulen sind davon betroffen [bitte nach Schulart (bitte differenzieren nach den Primar- und Sekundarstufen) und Kommune aufschlüsseln]?

Die Fragen 3, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Vertretungslehrkräfte werden mit dem Ziel eingestellt, über den konkreten Bedarf zur Absicherung des Unterrichts bei kurzfristigen Arbeitsausfällen, insbesondere wegen Erkrankungen, eingesetzt werden zu können. Sie sind einer Stammschule zugeordnet, an der der grundsätzliche Einsatz erfolgt. Darüber hinaus übernehmen sie auch die kurzfristige Vertretung an anderen Schulen – auch verschiedener Schularten – in der Region. Ihr Einsatz richtet sich generell nach den konkreten Erfordernissen vor Ort. Der Einsatz als Vertretungslehrkraft erfolgt in der Regel für zwei bis drei Schuljahre. Danach ist eine Übernahme auf eine Regelstelle als feste Lehrkraft an einer Stammschule vorgesehen.

Im Schuljahr 2021/2022 befanden sich insgesamt 45 Vertretungslehrkräfte im Schuldienst Mecklenburg-Vorpommerns, acht davon befristet.

Die erfragten Informationen zu den sich derzeit im Schuldienst des Landes befindlichen Vertretungslehrkräften liegen in der geforderten Detailtiefe nicht in elektronischer Form vor. Sie müssten daher durch Einsichtnahme in die einzelnen Personalakten händisch ausgewertet werden. Die Beantwortung der Frage wäre demnach mit einem unzumutbaren Aufwand verbunden, der schon mit der aus Artikel 40 Absatz 1 Satz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern folgenden Pflicht zur unverzüglichen Beantwortung Kleiner Anfragen nicht zu vereinbaren wäre.

4. In welchen Schulfächern und in welcher Bedarfshöhe besteht aktuell besonderer Lehrerbedarf [bitte nach Schulart (mit den jeweiligen Primar- und Sekundarstufen) und Kommune aufschlüsseln]?

Es wird auf die Vorbemerkung der Antwort der Landesregierung zu der Kleinen Anfrage auf Drucksache 8/54 verwiesen.