

Antrag

des Abg. Dr. Timm Kern u. a. FDP/DVP

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport

Psychische Gesundheit von Lehrkräften im Fokus

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. inwieweit sie bereits Studierende in Lehramtsstudiengängen psychologisch begleitet bzw. ein adäquates, psychologisches Angebot bereitstellt;
2. inwieweit die psychische Gesundheit von Lehrkräften bzw. Methoden der psychischen Gesunderhaltung bereits im Lehramtsstudium und im Vorbereitungsdienst verankert sind;
3. auf welche Weise das Thema der psychischen Gesundheit von Lehrkräften bzw. Methoden der psychischen Gesunderhaltung für Quer- und Direkteinsteiger aller Lehrämter an Schulen behandelt wird;
4. wie viele Lehrkräfte sich jährlich seit 2014 aufgrund psychischer Erkrankungen langfristig (mehr als drei Monate) krankgemeldet haben;
5. wie viele Lehrkräfte nach Ziffer 4 wieder in den Schuldienst zurückgekehrt sind (bitte auch angeben, ob dabei der Beschäftigungsumfang abgenommen hat);
6. wie sich derzeit der Prozess gestaltet, sollte sich eine Lehrkraft psychisch nicht gesund fühlen und dies entsprechend anzeigen;
7. inwieweit betroffene Lehrkräfte gemäß Ziffer 6 derzeit durch den Dienstherrn bzw. den öffentlichen Arbeitgeber unterstützt werden (bitte darauf eingehen, inwieweit sie insbesondere Wiedereingliederungsmöglichkeiten und Ersatzverwendungen in adäquatem Maß vorhält und diese auch nutzt);

8. ob es sich bzgl. der Ziffern 6 und 7 um eine Verfahrensweise handelt, die wissenschaftlich evaluiert wurde;
9. inwieweit sie bei der Einschränkung der Teilzeitmöglichkeiten bei verbeamteten Lehrkräften, wie sie zum Schuljahr 2024/2025 umgesetzt werden sollte, ein Element erkennt, welches das Risiko psychischer Erkrankungen von Lehrkräften steigert bzw. zu steigern vermag (bitte darauf eingehen, dass verbeamtete Lehrkräfte die Wahl ihres Teilzeitumfangs auch vor der Umsetzung einer neuen Teilzeitregelung nicht willkürlich, sondern sehr bewusst und begründet so gewählt haben);
10. welche Maßnahmen sie in den vergangenen dreizehn Jahren unternommen hat, um psychischen Erkrankungen von Lehrkräften konkret vorzubeugen (bitte mit vollständiger Aufzählung aller Maßnahmen);
11. wie sie die Qualität, Effektivität und Adäquanz des bestehenden Prozederes rund um den derzeitigen Umgang mit psychisch erkrankten Lehrkräften nach den Ziffern 6 bis 8 bewertet (bitte auch den Prozess des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in die Bewertung miteinbeziehen);
12. wie viele Lehrkräfte in den vergangenen dreizehn Jahren jährlich ihren Dienst quittierten bzw. einen bestehenden Arbeitsvertrag aufgelöst haben;
13. bezogen auf Ziffer 13, mit welcher Begründung dies geschah (mit Darlegung, inwieweit hierbei seitens der Schulaufsicht bzw. des Dienstherrn/Arbeitgebers auf die jeweiligen Lehrkräfte aktiv zugegangen wurde, um diese ggf. umzustimmen oder der Ursache auf den Grund zu gehen);
14. wie viele angestellte Lehrkräfte (bspw. im Rahmen eines Direkt- oder Quereinstiegs) oder Referendarinnen und Referendare aller Schularten sich aufgrund psychischer Erkrankungen krankmelden (insbesondere darauf eingehen, inwieweit eine solche Krankmeldung dann schädlich ist für eine spätere, unbefristete Übernahme oder eine Verbeamtung auf Probe/Lebenszeit);
15. wie viele Lehrkräfte sich in den vergangenen 13 Jahren aufgrund von Burnout oder von Depression krankgemeldet haben (bitte getrennt nach Jahren sowie unter jährlicher Nennung der Anzahl der Lehrkräfte, die deshalb den Dienst quittierten bzw. ihr bestehendes Arbeitsverhältnis kündigten).

26.9.2024

Dr. Timm Kern, Fink-Trauschel, Birnstock, Haußmann, Goll,
Bonath, Brauer, Haag, Dr. Jung, Reith, Dr. Schweickert FDP/DVP

Begründung

Die Themen der psychischen Gesundheit bzw. Gesunderhaltung von Lehrkräften spielen eine tragende Rolle im Zuge der Lösung des gravierenden Lehrkräftemangels. Deshalb ist es unerlässlich, diese beiden Themen in den Fokus zu rücken sowie den Status Quo sowie Status Quo Ante zu eruieren, sodass bestehende Defizite beseitigt werden können.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 23. Oktober 2024 Nr. KMZ-0141.5-17/141/4 nimmt das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. inwieweit sie bereits Studierende in Lehramtsstudiengängen psychologisch begleitet bzw. ein adäquates, psychologisches Angebot bereitstellt;

Alle acht Studierendenwerke des Landes unterhalten Psychologische Beratungsstellen für die Studierenden (PBS). An kleineren Hochschulstandorten werden psychologische Beratungen teilweise auch in Kooperation mit Beratungsstellen anderer Träger vor Ort durchgeführt. In seltenen Fällen, wenn keine Beratung vor Ort verfügbar ist, werden Fahrtkosten zu einer Beratungsstelle übernommen.

Das Angebot der PBS können alle Studierenden der zum jeweiligen Studierendenwerk zugehörigen Hochschulen nutzen, somit auch alle Lehramtsstudierenden. Neben Einzelgesprächen umfasst das Angebot der PBS auch Gruppenangebote sowie Kurse zu Themen wie Prüfungsangst, Schreibblockaden, aber auch zu Themen wie Zeitmanagement, Achtsamkeitsübungen und Entspannungstechniken. Die PBS bieten eine niedrigschwellige und fachlich kompetente Beratung für Studierende, die unter studienbezogenen oder persönlichen Problemen leiden, mit dem Ziel einer gegebenenfalls erforderlichen Krisenintervention zur Förderung eines erfolgreichen Studiums oder zur Bewältigung neuer Lebenssituationen. Der Umfang der Beratung hat präventiven Charakter, was dazu beitragen soll, die eigene Handlungs- und Entscheidungskompetenz zu stärken, aber auch soziale Kompetenzen zu fördern. Nach Möglichkeit soll die Entstehung eines psychischen Krankheitsbildes verhindert werden. Eine dauerhafte therapeutische Betreuung ist nicht möglich. Besteht ein solcher Bedarf, werden die Studierenden an niedergelassene Therapeutinnen und Therapeuten vermittelt.

Dem Land ist das Angebot der PBS durch die Studierendenwerke sehr wichtig, weshalb es die Studierendenwerke seit 2022 unterstützt, um die personellen Kapazitäten durch Fachpersonal aufzustocken und der Nachfrage zeitnah und in ausreichendem Maß nachkommen zu können. Für das Jahr 2024 belief sich der Gesamtbetrag zuletzt auf rund 625 500 Euro.

2. inwieweit die psychische Gesundheit von Lehrkräften bzw. Methoden der psychischen Gesunderhaltung bereits im Lehramtsstudium und im Vorbereitungsdienst verankert sind;

3. auf welche Weise das Thema der psychischen Gesundheit von Lehrkräften bzw. Methoden der psychischen Gesunderhaltung für Quer- und Direkteinsteiger aller Lehrämter an Schulen behandelt wird;

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

Die Rahmenvorgabenverordnung Lehramtsstudiengänge des Kultusministeriums (RahmenVO-KM) regelt grundlegende Elemente des lehramtsbezogenen Bachelor- und Masterstudiums sowie für alle Fächer und Fachrichtungen verbindliche Kompetenzen und Studieninhalte, die in den Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschulen umgesetzt werden.

Prävention ist angesichts ihrer übergeordneten Bedeutung als Querschnittskompetenz in den Bildungswissenschaften und allen Fächern zu verankern. In den Bil-

dungswissenschaften sind u. a. „Formen von Belastungen und Beanspruchungen des Lehrberufs im Hinblick auf Prävention und Bewältigung“ Studieninhalt. Die konkrete Umsetzung in den lehramtsbezogenen Bachelor- und Masterstudiengängen unterliegt dem Grundsatz der akademischen Freiheit.

Im Rahmen der Vorbereitungsdienste und Pädagogischen Schulungen (Direkteinstieg) an den Seminaren für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte werden die Kenntnisse der ersten Phase der Lehrerausbildung aufgenommen, vertieft und im schulpraktischen Einsatz konkret umgesetzt.

In den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen aller Vorbereitungsdienste sind die Prävention und Gesundheitsförderung ebenso als Querschnittskompetenzen aufgeführt. In den Ausbildungsstandards aller Vorbereitungsdienste werden die „Lehrergesundheit“ und die „Leitperspektive Prävention“ als verbindliche Ausbildungsthemen aufgeführt.

Direkt in den Schuldienst eingestellte Lehrkräfte absolvieren neben ihrer Tätigkeit als Lehrkraft an einer Schule eine pädagogische Schulung. Diese orientiert sich an dem Vorbereitungsdienst des entsprechenden Lehramts. Insofern bestehen beim Kompetenzerwerb im Hinblick auf das Thema keine Unterschiede zwischen Vorbereitungsdienst und pädagogischer Schulung.

- 4. wie viele Lehrkräfte sich jährlich seit 2014 aufgrund psychischer Erkrankungen langfristig (mehr als drei Monate) krankgemeldet haben;*
- 5. wie viele Lehrkräfte nach Ziffer 4 wieder in den Schuldienst zurückgekehrt sind (bitte auch angeben, ob dabei der Beschäftigungsumfang abgenommen hat);*
- 15. wie viele Lehrkräfte sich in den vergangenen 13 Jahren aufgrund von Burnout oder von Depression krankgemeldet haben (bitte getrennt nach Jahren sowie unter jährlicher Nennung der Anzahl der Lehrkräfte, die deshalb den Dienst quitierten bzw. ihr bestehendes Arbeitsverhältnis kündigten).*

Die Fragen 4, 5 und 15 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Eine Lehrkraft muss jede Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich der Schulleiterin oder dem Schulleiter mitteilen. Wenn die Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit länger als eine Woche (Beamte) bzw. länger als drei Tage (Tarifangestellte) dauert, ist ein ärztliches Attest erforderlich. Dabei besteht jedoch von Seiten des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers kein Anspruch auf Kenntnis der Erkrankung, die der Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegt. Die sensiblen Gesundheitsdaten von Beamtinnen und Beamten bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind verfassungsrechtlich über das allgemeine Persönlichkeitsrecht in der Ausprägung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und einfachgesetzlich nach der Datenschutzgrundverordnung besonders geschützt. Dementsprechend enthält auch die für den Arbeitgeber oder Dienstherrn bestimmte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung weder eine Diagnose noch eine Darstellung der krankheitsbedingten Einschränkungen.

Eine systematische Erhebung von Gründen für eine Krankmeldung ist daher nicht möglich. Aus diesem Grund kann die Frage, wie viele Lehrkräfte sich jährlich aufgrund psychischer Erkrankungen mehr als drei Monate krankgemeldet haben, nicht beantwortet werden.

Daran anknüpfend können auch die weiteren, in diesem Zusammenhang erbetenen Auskünfte nicht erteilt werden.

Im Rahmen der Schulstatistik werden längerfristige krankheitsbedingte Abwesenheiten zwar statistisch erhoben, aber ohne Bezug zu der Art der zugrundeliegenden Erkrankung.

6. wie sich derzeit der Prozess gestaltet, sollte sich eine Lehrkraft psychisch nicht gesund fühlen und dies entsprechend anzeigen;
7. inwieweit betroffene Lehrkräfte gemäß Ziffer 6 derzeit durch den Dienstherrn bzw. den öffentlichen Arbeitgeber unterstützt werden (bitte darauf eingehen, inwieweit sie insbesondere Wiedereingliederungsmöglichkeiten und Ersatzverwendungen in adäquatem Maß vorhält und diese auch nutzt);
8. ob es sich bzgl. der Ziffern 6 und 7 um eine Verfahrensweise handelt, die wissenschaftlich evaluiert wurde;

Die Fragen 6 bis 8 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Gestaltung des Prozesses sowie die Unterstützungsmöglichkeiten hängen in hohem Maße vom Einzelfall und den Umständen vor Ort ab, insbesondere auch von den Ursachen und dem Grad der psychischen Beeinträchtigung, sodass die Fragen nicht in allgemeingültiger Form beantwortet werden kann.

Sollte eine Lehrkraft, die sich psychisch nicht gesund fühlt, dies gegenüber der Schulleitung oder der Schulaufsichtsbehörde anzeigen, stellt sich zunächst die Frage, ob die Lehrkraft aktuell überhaupt noch dienst- bzw. arbeitsfähig ist, was ggf. durch einen Arztbesuch zu klären wäre.

Sofern die Lehrkraft ihre psychische Beeinträchtigung speziell mit ihrer Arbeitssituation in Verbindung setzt, kann in Abstimmung mit der Schulleitung und ggf. den jeweils zuständigen Schulaufsichtsbehörden geprüft werden, ob eine Anpassung der individuellen Arbeitsbedingungen an der Schule möglich ist, um eine Verbesserung der persönlichen Situation zu erzielen. Sollte eine psychische Belastung speziell mit einer besonderen Konfliktsituation an der Schule zusammenhängen, wird wohlwollend auch die Möglichkeit einer Abordnung oder Versetzung an eine andere Schule geprüft.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche (Fortbildungs-)Angebote und Maßnahmen des Zentrums für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL), welche auch die psychische Gesundheit von Lehrkräften in den Blick nehmen (vgl. im Einzelnen die Auflistung unter Frage 10). Darüber hinaus können sich Lehrkräfte jederzeit auch an die schulpsychologischen Beratungsstellen wenden.

Sofern Lehrkräfte längerfristig erkranken, greift im Übrigen das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Sinn und Zweck des BEM ist es, die Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeits- und Dienstunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz möglichst dauerhaft zu erhalten. Im Rahmen des BEM sollen Lösungen gefunden werden, um nach längerer Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit eine möglichst dauerhafte Wiedereingliederung zu erreichen. Das BEM wird unabhängig von der Art der Erkrankung allen Lehrkräften angeboten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig sind. Das Schulumt bzw. die Schulleitungen stellen dafür regelmäßig fest, bei welchen Lehrkräften diese Voraussetzungen erfüllt sind und versenden an die betroffene Lehrkraft ein Infopaket, welches neben Beratungsangeboten umfangreiche Informationen für erkrankte und schwerbehinderte Lehrkräfte enthält. Es steht der Lehrkraft frei, das Angebot anzunehmen. Erklärt sich die Lehrkraft mit der Durchführung eines BEM einverstanden, so finden im Rahmen eines strukturierten Prozesses Gespräche statt, in denen aus Betroffenensicht mögliche arbeitsbedingte Ursachen für die Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit, verbleibende Leistungspotenziale sowie Lösungsansätze erörtert werden können. Dabei werden auf Wunsch der betroffenen Person weitere Akteure (wie beispielsweise der Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung) hinzugezogen. Ggf. werden gemeinsam weitere Schritte und Maßnahmen vereinbart.

Nach längerer Krankheit kann beamteten Lehrkräften für eine Übergangszeit eine befristete Deputatsermäßigung gewährt werden. Auch tarifangestellte Lehrkräfte können im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung nach längerer Krankheit schrittweise wieder in den Schuldienst einsteigen.

Wenn eine Erkrankung so gravierend ist, dass die Lehrkraft den Eindruck hat, längerfristig nicht mehr voll dienstfähig zu sein, wird auf Antrag der Lehrkraft durch das zuständige Regierungspräsidium eine amtsärztliche Untersuchung veranlasst. Auf der Basis des entsprechenden Gutachtens kann dann z. B. bei Beamtinnen und Beamten die Feststellung einer Teildienstfähigkeit erfolgen. Sollte das Gesundheitsamt zu dem Ergebnis kommen, dass die Lehrkraft für das Hauptamt als Lehrkraft nicht mehr dienstfähig ist, aber eine anderweitige Verwendung in Betracht kommt, würde das zuständige Regierungspräsidium nach einer Beschäftigungsmöglichkeit in anderen Bereichen der Landesverwaltung suchen. Bei tarifbeschäftigten Lehrkräften kann der Rentenversicherungsträger ggf. eine teilweise oder volle Erwerbsminderung feststellen.

Wie sich aus den vorstehenden Ausführungen ergibt, sind die in Betracht kommenden Handlungsansätze und Maßnahmen vielfältig und in hohem Maße vom jeweiligen Einzelfall abhängig. Daraus ergibt sich, dass es nicht die eine Verfahrensweise gibt, die der Vielfalt der Einzelfälle gerecht werden könnte. Speziell für das BEM gilt, dass dessen Ausgestaltung weitgehend gesetzlich geregelt und damit vorgegeben ist (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

9. inwieweit sie bei der Einschränkung der Teilzeitmöglichkeiten bei verbeamteten Lehrkräften, wie sie zum Schuljahr 2024/25 umgesetzt werden sollte, ein Element erkennt, welches das Risiko psychischer Erkrankungen von Lehrkräften steigert bzw. zu steigern vermag (bitte darauf eingehen, dass verbeamtete Lehrkräfte die Wahl ihres Teilzeitumfangs auch vor der Umsetzung einer neuen Teilzeitregelung nicht willkürlich, sondern sehr bewusst und begründet so gewählt haben);

Die Einschränkung der Teilzeitmöglichkeiten wurde beschlossen, um Beschäftigungsreserven bei den Bestandslehrkräften zu erschließen. Diese Maßnahme ist auch eine Empfehlung der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (KMK). Von dem seit dem Schuljahr 2024/2025 geltenden Mindestumfang der Teilzeit aus sonstigen Gründen in Höhe von 75 Prozent kann in atypischen oder besonders gelagerten Einzelfällen abgewichen werden. Sofern zum Beispiel nachgewiesen wird, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen eine Teiltätigkeit mit einem Mindestumfang von 75 Prozent nicht erlauben, kann dies einen besonders gelagerten Einzelfall begründen. Mit Blick auf die Unterrichtsversorgung steht in einem solchen Fall das Interesse am Erhalt der Arbeitskraft im Vordergrund. Unter Berücksichtigung dieser einzelfallorientierten Praxis sieht das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport in der Einschränkung der Teilzeit aus sonstigen Gründen kein Element, welches das Risiko psychischer Erkrankungen von Lehrkräften steigert bzw. zu steigern vermag.

10. welche Maßnahmen sie in den vergangenen dreizehn Jahren unternommen hat, um psychischen Erkrankungen von Lehrkräften konkret vorzubeugen (bitte mit vollständiger Aufzählung aller Maßnahmen);

Das ZSL bietet zur Vorbeugung psychischer Erkrankungen bzw. zur Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit von Lehrkräften vielfältige Maßnahmen an. Diese werden mit den Personalvertretungen abgestimmt und fortlaufend evaluiert. Zu den Unterstützungsmaßnahmen gehören:

- Lehrkräfte im 1. bis 4. Berufsjahr können an der Fortbildungsreihe „Begleitung in der Berufseingangsphase – Erfolgreich und gesund in den Lehrberuf starten“ teilnehmen. Diese Reihe konzentriert sich auf die spezifischen Bedürfnisse zu Beginn der beruflichen Laufbahn und vermittelt Methoden zur Gesundheitsförderung sowie zur Entwicklung der professionellen Rolle.
- Die Fortbildung „Ressource Ich – Der Umgang mit sich selbst und anderen im Schulalltag“ richtet sich an Lehrkräfte aller Schulformen. Der Fokus liegt auf Gesundheit und beruflichen Kompetenzen als zentrale, rollenspezifische Ressourcen. Ziel ist es, Wissen über Ursachen und Bewältigungsstrategien von Stresssituationen zu vermitteln, um Herausforderungen gesundheitsbewusst zu

meistern. Mit Hilfe von Strategien zur Handlungskompetenz und einer positiven Einstellung kann die eigene berufliche Praxis weiterentwickelt werden.

- Das Fortbildungsangebot „10plus – Motiviert und gesund bleiben im Lehrberuf“ richtet sich an Lehrkräfte, die bereits seit 10 Jahren oder länger unterrichten. Es basiert auf dem Konstanzer Trainingsmodell und sieht vor, dass die Teilnehmenden im Tandem Unterrichtshospitationen durchführen, kollegiales Feedback austauschen und in regionalen Fortbildungsgruppen begleitet werden.
- In pädagogischen Fallbesprechungsgruppen haben Lehrkräfte die Möglichkeit, ihre Professionalität zu vertiefen und ihr gesundheitsförderndes Handlungsrepertoire zu erweitern. Die pädagogischen Fallbesprechungsgruppen werden regional organisiert. Hierbei können auch schulinterne Gruppen eine Fallbesprechungsgruppenleitung an mehreren Terminen zu sich an die Schule holen.
- Auch das Angebot der Lehrkräfte-Coachinggruppen bietet die Möglichkeit, gezielt auch Fragen der psychischen Gesundheit zu adressieren. Diese Coachinggruppen werden in Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum Freiburg angeboten. Das Angebot zielt auf den Schutz der Lehrkräftegesundheit durch Stärkung der Beziehungskompetenz ab.
- Für gesundheitsförderliche Maßnahmen an den Schulen (u. a. Gesundheitstage) stehen Mittel zur Verfügung, die Schulen beantragen können, um ein passgenaues Angebot mit externen Referentinnen und Referenten zu planen. In jeder Regionalstelle gibt es Ansprechpersonen, die sowohl Einzelpersonen als auch Kollegien bei der Auswahl geeigneter Angebote beraten. Zudem können auch die Beschäftigten Workshops an den Schulen anbieten.
- Zusätzlich gibt es eine Vielzahl an Impulsen, Workshops und Fortbildungen aus dem Bereich der Gesundheitsförderung (Umgang mit Stress, Resilienz, Achtsamkeit), aus denen Lehrkräfte auswählen können. Diese stehen regional in Präsenz und überregional in digitalem Format zur Verfügung. Das Angebot wird stetig bedarfsorientiert ausgebaut und angepasst.
- Für Schulleitungen wurde in den Jahren 2012 bis 2017 die einjährige Fortbildungsreihe „Lehrergesundheit als Führungsaufgabe“ angeboten. Nach einer Weiterentwicklung der Konzeption wird diese Reihe nun seit 2018 als zweijährige Reihe durchgeführt. In sechs Präsenzmodulen und zusätzlichen Online-Sessions der Reihe „Gesunde, kreative und leistungsstarke Schule – In die Zukunft führen“ lernen die Führungskräfte, wie sie die Arbeit an ihren Schulen so gestalten, dass sie selbst und die Lehrkräfte an ihrer Schule gesund und zufrieden arbeiten können.

11. wie sie die Qualität, Effektivität und Adäquanz des bestehenden Prozederes rund um den derzeitigen Umgang mit psychisch erkrankten Lehrkräften nach den Ziffern 6 bis 8 bewertet (bitte auch den Prozess des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in die Bewertung miteinbeziehen);

Angesichts der Vielfalt möglicher individueller Problemlagen insbesondere bei psychischen Erkrankungen kommt dem BEM eine besondere Bedeutung zu. Dieses ist in Abstimmung insbesondere mit den Hauptvertrauenspersonen seit Jahren im Schulbereich in Baden-Württemberg gut implementiert und sein Ablauf nach außen transparent dokumentiert. Der festgelegte formale Ablauf stellt sicher, dass ein BEM in einem strukturierten Rahmen und nach klaren Vorgaben durchgeführt werden kann. Zugleich bestehen mit Blick auf mögliche Maßnahmen, die sich aus einem BEM im Einzelfall ergeben können, wenig Einschränkungen. Diese Flexibilität und Ergebnisoffenheit bei gleichzeitig klar festgelegten Verfahrensabläufen machen das BEM zu einem geeigneten Instrument beim Umgang mit längerfristig erkrankten Lehrkräften.

Hervorzuheben ist dabei, dass es nicht erst eines BEM bedarf, um als Lehrkraft, die sich psychisch nicht gesund fühlt, mit der Schulleitung und/oder den Schul-

aufsichtsbehörden auf der Suche nach einer Lösung in Kontakt zu treten. Der formalisierte BEM-Prozess stellt jedoch sicher, dass zuverlässig wenigstens ein Gesprächsangebot von Seiten des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers unterbreitet wird, sobald eine Erkrankungsdauer von sechs Wochen überschritten wird. Sodann obliegt es der Lehrkraft selbst, ob sie das Angebot annehmen möchte oder nicht.

Ebenso wichtig wie ein adäquater Umgang mit psychisch erkrankten Lehrkräften ist es aus Sicht der Landesregierung, mögliche Belastungsfaktoren für die psychische Gesundheit der Lehrkräfte in den Fokus zu nehmen. Daher wird an allen öffentlichen Schulen und Schulkindergärten in Baden-Württemberg regelmäßig eine Befragung zu den psychosozialen Belastungsfaktoren bei der Arbeit mittels des sog. COPSOQ-Fragebogens durchgeführt.

12. wie viele Lehrkräfte in den vergangenen dreizehn Jahren jährlich ihren Dienst quittierten bzw. einen bestehen Arbeitsvertrag aufgelöst haben;

13. bezogen auf Ziffer 13, mit welcher Begründung dies geschah (mit Darlegung, inwieweit hierbei seitens der Schulaufsicht bzw. des Dienstherrn/Arbeitgebers auf die jeweiligen Lehrkräfte aktiv zugegangen wurde, um diese ggf. umzustimmen oder der Ursache auf den Grund zu gehen);

Die Fragen 12 und 13 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Aus der folgenden Tabelle ergibt sich, wie viele Lehrkräfte in den vergangenen 13 Jahren einen Antrag auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis gestellt bzw. das tarifliche Arbeitsverhältnis beendet haben¹⁾.

Jahre	Beamte	Tarifbeschäftigte	Gesamt
2012	36	104	140
2013	33	90	123
2014	31	101	132
2015	47	111	158
2016	45	144	189
2017	58	154	212
2018	84	143	227
2019	93	166	259
2020	106	151	257
2021	137	158	295
2022	167	224	391
2023	185	285	470
2024 ²⁾	199	235	434

¹⁾ Nicht berücksichtigt wurden Lehrkräfte über 63 Jahren und Lehrkräfte, die unmittelbar vor dem Ausscheiden beurlaubt waren. Bei den Tarifbeschäftigten sind auch Lehrkräfte enthalten, die bis zu ihrem Ausscheiden – z. B. als Vertretungskraft oder im Rahmen der Beschulung Geflüchteter – befristet beschäftigt waren und den Vertrag vor Ablauf der Befristung beendet haben.

²⁾ Erfasst wurden alle Abgänge bis zum 7. Oktober 2024

Die Gründe einer Lehrerin oder eines Lehrers auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis müssen ebenso wie diejenigen für eine Kündigung seitens einer tarifangestellten Lehrkraft gegenüber dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber nicht offengelegt werden. Eine systematische Erhebung der Gründe erfolgt daher nicht. Die Gründe können vielfältig sein. In Betracht kommt z. B. neben einer beruflichen Umorientierung, dass die Tätigkeit der Partnerin/des Partners außerhalb von Baden-Württemberg liegt.

Vor Stellung eines Antrags auf Entlassung oder einer Kündigung bemühen sich regelmäßig insbesondere die Schulleitungen (ggf. unter Beteiligung der Schulaufsichtsbehörden und mitunter weiterer Akteure wie beispielsweise Personalvertretungen) intensiv darum, Lösungen vor Ort zu finden, um es Lehrkräften zu ermöglichen, weiterhin im Dienst zu bleiben. Der eigentlichen Antragstellung oder Kündigung geht also in der Regel ein längerer Überlegungsprozess mit entsprechenden Bemühungen voraus.

14. wie viele angestellte Lehrkräfte (bspw. im Rahmen eines Direkt- oder Quereinstiegs) oder Referendarinnen und Referendare aller Schularten sich aufgrund psychischer Erkrankungen krankmelden (insbesondere darauf eingehen, inwieweit eine solche Krankmeldung dann schädlich ist für eine spätere, unbefristete Übernahme oder eine Verbeamtung auf Probe/Lebenszeit);

Da – wie in der Antwort zu Fragen 4, 5 und 15 ausführlich dargelegt – die Art der Erkrankung nicht erhoben werden kann und die Krankmeldung selbst in Form einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keinen Hinweis auf eine Diagnose enthält, kann die Frage, wie viele angestellte Lehrkräfte oder Referendarinnen und Referendare sich aufgrund psychischer Erkrankungen krankmelden, nicht beantwortet werden.

Für eine spätere Verbeamtung (auf Lebenszeit) gilt, dass Lehrkräfte für öffentliche Schulen in Baden-Württemberg gemäß § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eingestellt werden. Zur Eignung im Sinne von § 9 BeamStG gehört auch die gesundheitliche Eignung (physischer und psychischer Natur) für die angestrebte Laufbahn. Die Entscheidung trifft die Einstellungsbehörde auf der Grundlage eines ärztlichen Zeugnisses.

Die gesundheitliche Eignung muss zum Zeitpunkt der Einstellung bzw. der Übernahme in das Beamtenverhältnis gegeben sein. Maßgeblich ist nicht der aktuelle Gesundheitszustand, vielmehr ist eine Prognose über die gesundheitliche Entwicklung vorzunehmen. Eine psychotherapeutische Behandlung zum Beispiel stünde einer Verbeamtung folglich nicht grundsätzlich entgegen. Die Prognose über die gesundheitliche Eignung kann allerdings nur der zuständige Arzt stellen, der die Einstellungsuntersuchung vornimmt.

Schopper

Ministerin für Kultus,
Jugend und Sport