

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Simone Oldenburg, Fraktion DIE LINKE

Krankenstand der Lehrkräfte und rechtliche Rahmenbedingungen bei vertretungsbedingter Mehrarbeit

und

ANTWORT

der Landesregierung

Vorbemerkung

Die Landesregierung sieht die vorrangige Aufgabe der Schulen in der pädagogischen Arbeit und ist deshalb bestrebt, den Aufwand bezüglich Verwaltung und Statistik auf das Maß zu beschränken, welches für die Steuerung und Aufsicht der Schulverwaltungsprozesse unabdingbar ist. Weiterführende Angaben wären nur mit einem erheblichen Mehraufwand für die Schulen leistbar.

Die Landesregierung hat ein langfristiges Konzept als Leitfaden zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement an öffentlichen Schulen des Landes entwickelt, nachzulesen unter: <http://www.bildung-mv.de/aktuell/2014/erstmaliges-gesundheitsprogramm-fuer-beschaeftigte-an-schulen-in-mv/index.html>.

Ziel des Konzeptes ist die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten am Arbeitsplatz Schule. Darüber hinaus soll das berufliche Engagement, die Widerstandskraft gegen Stress und das berufliche Erfolgserleben sowie die Zufriedenheit in der Arbeit gestärkt werden. Schwerpunkte der Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind das Betriebliche Eingliederungsmanagement, der technische, medizinische und soziale Arbeitsschutz sowie die Betriebliche Gesundheitsförderung. Darüber hinaus wird auf die Beantwortung der Kleinen Anfragen auf den Drucksachen 6/2425, 6/2808, 6/2680 und 6/2643 verwiesen.

1. Wie hat sich der Krankenstand der Lehrkräfte in den Schuljahren 2012/2013 und 2013/2014 entwickelt (bitte Krankenstände getrennt nach Schulamtsbereichen angeben)?

Die Daten zum Krankenstand der Lehrkräfte werden im Rahmen der Statistik der Krankenstandentwicklung der Beschäftigten an den öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern erhoben. Diese Statistik folgt festen periodischen Zeiträumen und wird rückwirkend für das vorangegangene Schuljahr einmal pro Jahr erstellt. Aufgrund dessen liegen für das Schuljahr 2013/2014 noch keine statistischen Daten zum Krankenstand vor (siehe Antwort zu den Fragen 1 und 2 der Kleinen Anfrage auf Drucksache 6/2643). Hinsichtlich des Krankenstandes im Schuljahr 2012/2013 wird auf die Beantwortung der Kleinen Anfrage auf Drucksache 6/2425 verwiesen.

Für detaillierte Entwicklungsprozesse zum Krankenstand von Lehrkräften und Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung der verschiedenen Schuljahre getrennt nach Staatlichen Schulämtern wird auf die Seite 49 des „Leitfadens für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement an den öffentlichen Schulen des Landes“ verwiesen (siehe Vorbemerkung).

2. Wie hat sich die durchschnittliche Krankheitsdauer der Lehrkräfte in den Schuljahren 2012/2013 und 2013/2014 entwickelt?

Es liegen derzeit noch keine Daten zur Falldauer für das Schuljahr 2013/2014 vor, sodass eine Entwicklung im Vergleich zum Schuljahr 2012/2013 nicht dargelegt werden kann.

Für detaillierte Entwicklungsprozesse zur durchschnittlichen Falldauer der verschiedenen Schuljahre wird auf die Seite 45 des „Leitfadens für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement an den öffentlichen Schulen des Landes“ verwiesen (siehe Vorbemerkung).

3. Welche Maßnahmen ergreift und plant die Landesregierung, um Ausfälle durch längerfristige Erkrankungen von verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern zu kompensieren?

Der Landesregierung ist es ein wichtiges Anliegen, Unterrichtsausfall zu minimieren, unabhängig vom Beamten- oder Angestelltenstatus der Lehrkraft.

Im Schuljahr 2012/2013 wurden über das „10-Punkte-Programm“ zur Vermeidung von Unterrichtsausfall 20 unbefristet zu besetzende Stellen für Vertretungslehrkräfte im Grundschulbereich zur Verfügung gestellt. Zum Schuljahr 2013/2014 konnten mit dem Vertretungslehrerprogramm als Teil des Zukunftsprogramms „Gute Schule in Mecklenburg-Vorpommern“ insgesamt 53 weitere Stellen für Vertretungslehrkräfte bereitgestellt werden.

Damit standen erstmalig auch Vertretungslehrkräfte für den Bereich der weiterführenden allgemein bildenden Schulen zur Reduzierung des Unterrichtsausfalls zur Verfügung.

Des Weiteren stehen für die Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden als auch für die Einstellung von befristet beschäftigten Vertretungslehrkräften im allgemein bildenden Bereich Mittel im Kapitel 0750 in der Maßnahmegruppe 04 zur Verfügung. Für die beruflichen Schulen stehen für die Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden als auch für die Einstellung von befristet beschäftigten Vertretungslehrkräften sowie für externe Vertretungs- und Aushilfskräfte Mittel im Kapitel 0750 in der Maßnahmegruppe 04 zur Verfügung.

Darüber hinaus wurde zwischen dem Lehrerhauptpersonalrat, der Hauptschwerbehindertenvertretung der öffentlichen Schulen und dem Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Juli 2014 eine Dienstvereinbarung zur Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geschlossen. Es wurden im Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern notwendige Strukturen geschaffen und vier Beraterinnen beziehungsweise Berater für ein BEM mit den Dienstorten der Staatlichen Schulämter Schwerin, Greifswald, Rostock und Neubrandenburg neu eingestellt. Es wird des Weiteren auf die Antwort zur Kleinen Anfrage auf Drucksache 6/2808 verwiesen.

4. Auf welcher gesetzlichen Grundlage und in welchem Umfang leisten angestellte und verbeamtete Lehrkräfte unentgeltliche Mehrarbeit pro Monat?
5. Wie hoch wären die Ausgaben für die Schuljahre 2012/2013 und 2013/2014 gewesen, wenn diese unentgeltliche Mehrarbeit
 - a) mit Mehrarbeitsvergütung oder
 - b) wie bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften mit anteiligem Entgelt abgegolten worden wäre?

Zu 4 und 5

Das Landesbeamtengesetz (LBG M-V) verpflichtet Beamtinnen und Beamte sowie analog Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 44 TV-L) ohne Entschädigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten, „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern“ (§ 62 Absatz 3 LBG M-V). Geleistete Mehrarbeit ist grundsätzlich innerhalb eines Jahres durch Freizeitausgleich (Mehrarbeitsvergütungserlass Punkt 1.2) abzugelten. Wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, wird die Mehrarbeit finanziell ausgeglichen. Eine Vergütung ist nicht vorgesehen, wenn die Zahl der Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat unter vier Unterrichtsstunden liegt. Sofern Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich war, werden alle geleisteten Stunden bezahlt. Aufgrund der Ausgleichsmechanismen für Überstunden/Mehrarbeit ist es im Rahmen des Haushaltsvollzuges nicht zielführend, Daten zum Umfang unentgeltlicher Mehrarbeit nach dem Prinzip des Verursachungsmonats zu erheben. Aus diesem Grund werden diese Daten durch die Landesregierung nicht bei den Schulbehörden und Schulen erhoben.