

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung mit Antwort**

Anfrage des Abgeordneten Sebastian Lechner (CDU), eingegangen am 16.07.2014

**Welche beruflichen Alternativen haben verbeamtete Lehrkräfte in Niedersachsen, wenn sie die Anforderungen ihres Berufes nicht mehr erfüllen können?**

Die überwiegende Mehrheit der rund 87 000 Lehrkräfte in Niedersachsen leistet täglich hervorragende Bildungsarbeit, ist hoch motiviert und engagiert sich für bestmögliche Bildungschancen der Schülerinnen und Schüler.

Untersuchungen zum Burn-out am Arbeitsplatz kommen zu dem Ergebnis, dass sich ca. 10 % aller Lehrerinnen und Lehrer in Deutschland dauerhaft überfordert fühlen. Einer Umfrage aus dem Jahr 2012 zufolge empfinden 44 % der Lehrkräfte bestimmte schulische Situationen als unerträgliche Belastung. Ein hoher Krankenstand, Mehrarbeit für das Kollegium und wiederholte Versetzungen von Lehrkräften an andere Schulen seien die Konsequenzen (*Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung* vom 9. Februar 2014, *Hannoversche Allgemeine Zeitung* vom 1. März 2014).

Bildungsforscher kritisieren Medienberichten zufolge, etwa 10 % der Lehrerschaft seien nicht mehr berufsfähig und würden den Anforderungen ihres Berufes nicht länger gerecht. Das Ausscheiden aus dem Schuldienst scheitere häufig am Beamtenstatus der Lehrkräfte und verhindere, den Betroffenen alternative berufliche Perspektiven zu eröffnen (*Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung* vom 9. Februar 2014).

In Niedersachsen beträgt der Anteil der verbeamteten Lehrerschaft 85 %. Fachleute, u. a. Schulleiterinnen und Schulleiter, fordern mehr Flexibilität bei der Schaffung von beruflichen Alternativen für überforderte und gesundheitlich beeinträchtigte Lehrkräfte, die im Beamtenverhältnis stehen.

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung:

1. Wie beurteilt die Landesregierung die in den zitierten Presseartikeln beschriebene Situation von beruflich gescheiterten Lehrkräften in Niedersachsen?
2. Hat die Landesregierung Kenntnis von Studien, die sich mit der Situation von beruflich nicht mehr leistungsfähigen Lehrkräften in Niedersachsen beschäftigen, bzw. ist geplant, das Thema genauer zu untersuchen?
3. Welche Maßnahmen, Konzepte und Angebote bestehen oder sind in Niedersachsen geplant, um betroffene Lehrkräfte optimal zu stärken und zu unterstützen?
4. Gibt es in Niedersachsen berufliche Alternativen für verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer, und welche sind das? Falls nein, plant die Landesregierung, Modelle für alternative berufliche Verwendungen für die Betroffenen zu entwickeln?

(An die Staatskanzlei übersandt am 21.07.2014 - II/725 - 847)

**Antwort der Landesregierung**

Niedersächsisches Kultusministerium  
- 01-0 420/5-847 -

Hannover, den 30.07.2014

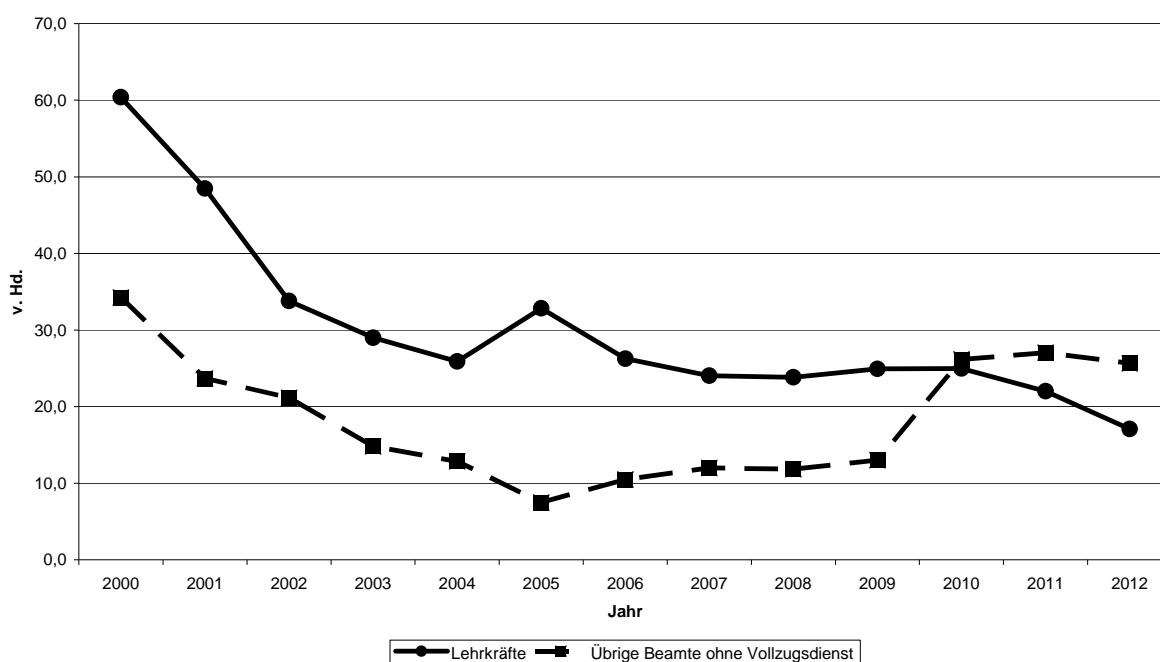
Die Gesundheit der Landesbediensteten in den öffentlichen Schulen ist eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen von Schule und Unterricht. Schule ist immer nur so leistungsfähig wie die dort tätigen Menschen.

Die Arbeitsplätze im Schulbereich stellen aufgrund ihrer Komplexität hohe Anforderungen an die physische und psychische Leistungsfähigkeit. Neben den fachlichen und methodischen Kompetenzen sind eine ausgeprägte Kommunikations-, Antizipations- und Konfliktfähigkeit grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit im Berufsfeld Schule.

Nur gesunde Landesbedienstete können auf Dauer den ständig wachsenden beruflichen Anforderungen gerecht werden. Hierfür Sorge zu tragen, ist Aufgabe des Kultusministeriums (MK), der Niedersächsischen Landesschulbehörde (NLSchB) sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter.

Davon unabhängig ist im Rahmen der grundgesetzlich geschützten Berufswahlfreiheit der Zugang zum Lehrerberuf und zum Lehramtsstudium bei Vorliegen einer Hochschulzugangsberechtigung grundsätzlich frei. Die Studierenden werden insbesondere in den im Studium abzuleistenden Praktika durch Selbst- und Fremdeinschätzung zur Reflexion ihrer Berufswahlentscheidung (Eignung) angehalten.

Insgesamt hat sich das Ausmaß der Dienstunfähigkeit von Lehrkräften in den vergangenen Jahren positiv entwickelt und dem Gesamtbild im öffentlichen Dienst angenähert (vgl. auch **Anlage 1** „Neuzugänge an Pensionierungen bei beamteten Lehrkräften in Niedersachsen von 2000 bis 2012“ sowie **Anlage 2** „Neuzugänge an Pensionierungen bei beamteten Lehrkräften in Niedersachsen von 2000 bis 2012 - Vergleich mit den übrigen Beamtinnen und Beamten“).



Lehrkräfte werden entsprechend ihrer speziellen und komplexen Ausbildung in Ämtern mit vergleichsweise hoher Besoldungsgruppe eingestellt und geführt.

Hieraus resultieren bei Verwendungen in anderen Bereichen des Landesdienstes auch im Hinblick auf andere laufbahnrechtliche Vorgaben sowie auf fehlende, dort erforderliche (z. B. Verwaltungs-) Fachkenntnisse Probleme bei Vermittlungen auf entsprechend bewertete Dienstposten außerhalb des Geschäftsbereiches des Kultusministeriums.

Starre Vorgaben zur sogenannten Amtsangemessenheit der Folgeverwendung sind durch § 26 Beamtenstatusgesetz allerdings zwischenzeitlich gelockert worden, sodass größere Handlungsfreiheit besteht.

Dies vorausgeschickt beantworte ich namens der Landesregierung die Fragen im Einzelnen wie folgt:

Zu 1:

Auf die Vorbemerkung wird verwiesen. Zur optimalen Unterstützung der Lehrkräfte, die den Anforderungen des Berufs nicht mehr in vollem Maße gerecht werden, stellt das Land ein differenziertes Weiterqualifizierungs- und Unterstützungssystem zur Verfügung.

Zu 2:

Es existiert eine Vielzahl von Studien zu dem in Rede stehenden Thema. Allein das Literaturverzeichnis der aktuellsten Publikation „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“, Waxmann Verlag, Münster 2014, umfasst rd. 30 Seiten.

Erhebungen, die sich speziell mit der Situation beruflich nicht mehr leistungsfähiger Lehrkräfte in Niedersachsen beschäftigen, sind nicht bekannt. Es besteht aber kein Anlass anzunehmen, dass sich die Situation in Niedersachsen signifikant vom sonstigen Bundesgebiet unterscheidet; eine spezielle Erhebung nur für Niedersachsen ist daher derzeit nicht geplant.

Die grundlegende Untersuchung des arbeitspsychologischen Instituts der Universität Potsdam von 2006 gibt Hinweise, dass nahezu 60 % der Lehrkräfte in einer grundsätzlich zumindest nicht gesundheitsförderlichen Art ihren Berufs ausüben und bewerten. Diese Untersuchung war u.a. Grundlage für Niedersachsen, die verschiedenen Beratungsangebote und Maßnahmen des Landes aufzubauen und auszubauen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu 3 verwiesen.

Zu 3:

Angesichts der besonderen Belastungen am Arbeitsplatz Schule besteht im Rahmen der Beratungs- und Unterstützungsangebote im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement neben dem sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen ein umfangreiches arbeitspsychologisches Beratungsangebot (landesweit 13 Stellen für Arbeitspsychologie), das die Schulen und dort auch die einzelnen Beschäftigten bei der Bewältigung der psychischen Anforderungen sowie beim Aufbau gesundheitsförderlicher Ressourcen im Lehrberuf unterstützen soll.

Die Beratungsschwerpunkte liegen dabei vorwiegend in den Bereichen der Schulorganisation und Kommunikation. Beispielhaft seien hier Themen wie Teamentwicklung, Coaching, Konfliktmanagement, Zeit- und Stressmanagement genannt. Ergänzend bieten die Beauftragten für Suchtfragen (zusatzqualifizierte Lehrkräfte) für Schulleitungen, Personalvertretungen sowie für suchtkranke Landesbedienstete in Schulen Beratung und Unterstützung an. Zusätzlich zu den Beratungsangeboten vor Ort besteht ein umfangreiches Fortbildungsangebot zu psychosozialen Themen im Bereich der regionalen Lehrerfortbildung.

Das beschriebene Beratungs- und Unterstützungssystem steht landesweit und flächendeckend in jeder Regionalabteilung der NLSchB zur Verfügung.

Darüber hinaus werden die bewährten und bereits bestehenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des Gesundheitsmanagements jetzt neu durch das ressortübergreifende Vorhaben CARE (Chancen auf Rückkehr erhöhen) ergänzt. Das Projekt CARE soll dazu beitragen, Frühpensionierungen und krankheitsbedingte Fehlzeiten in Schulen zu reduzieren und somit eine dauerhafte Teilhabe am Berufsleben zu ermöglichen.

Durch das Pilotvorhaben CARE im Ressortbereich des MK (Laufzeit bis Ende 2017) werden Hilfe und Unterstützung für Beschäftigte in Schulen und Studienseminaren ermöglicht, die sich in einer gesundheitsbelastenden Situation befinden oder von einer längerfristigen Erkrankung bedroht oder betroffen sind.

Während das Gesundheitsmanagement seinen Schwerpunkt auf die präventive gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen legt, greift das betriebliche Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX wiederum erst nach sechs Wochen dauernder Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres.

Der Zeitraum zwischen Erkrankung und einer möglichen Wiedereingliederung soll nun mithilfe von CARE ebenfalls in den Fokus genommen werden:

Die Betroffenen erhalten - auf freiwilliger Basis - Beratung und Unterstützung, um ungünstige Krankheitsverläufe frühzeitig zu erkennen, die Heilbehandlung gezielt zu steuern und diese vor allem zeitnah sicherzustellen.

In der CARE-Beratung erfolgt zunächst eine Einschätzung der Gesamtsituation der ratsuchenden Person unter gesundheitlichen, beruflichen und privaten Aspekten. Auf dieser Grundlage werden dann individuell passende Maßnahmen vermittelt, z. B.

- spezielle fachbezogene Beratungsangebote der NLSchB,
- konkrete Therapie- bzw. Behandlungsplätze (ambulant oder stationär),
- spezielle Rehabilitationsmaßnahmen,
- Kontaktvermittlung zu sonstigen externen Beratungsstellen,
- Betreuung während und nach den jeweiligen Maßnahmen sowie Unterstützung bei der Wiedereingliederung,
- Empfehlung und Vermittlung von zusätzlichen präventiven Maßnahmen.

In den Regionalabteilungen Hannover und Braunschweig der NLSchB werden CARE-Beratungsstellen eingerichtet, die für alle Beschäftigten in Schulen landesweit zur Verfügung stehen. Dort beraten approbierte Diplom-Psychologinnen und Diplom-Psychologen.

Damit sorgt Niedersachsen für eine ganzheitliche, integrierte Fürsorge zur Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit.

Das Kultusministerium hat bereits im Jahr 2011 ein erstes Konzept zur Betrieblichen Wiedereingliederung (BEM) sowie zur alternativen Verwendung von Beschäftigten in Schulen und Studienseminaren verabschiedet.

Es ist dem Land Niedersachsen ein besonderes Anliegen, bei erkrankten Landesbediensteten in öffentlichen Schulen durch ein BEM-Verfahren deren Arbeitsunfähigkeit überwinden zu helfen und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, um somit eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Das Konzept „Betriebliche Eingliederung und alternative Verwendung von langzeiterkrankten Landesbediensteten in öffentlichen Schulen im Rahmen des Gesundheitsmanagements“ (Konzept I des Niedersächsischen Kultusministeriums zur Umsetzung des § 84 Abs. 2 SGB IX zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie Konzept II des Niedersächsischen Kultusministeriums zur Umsetzung des § 26 BeamtStG zur alternativen Verwendung) vom 11.11.2013 soll dies gewährleisten.

Das Konzept BEM soll die für die betriebliche Eingliederung verantwortlichen Personen in Schulen und der NLSchB dabei unterstützen, für erkrankte Landesbedienstete im Schuldienst Schritt für Schritt passgenaue und auf den individuellen Fall abgestimmte Maßnahmen zu entwickeln, die eine betriebliche Eingliederung in den Schuldienst ermöglichen.

Trotz aller Bemühungen wird aus gesundheitlichen Gründen nicht in jedem Fall eine betriebliche Eingliederung möglich sein. Für Landesbedienstete im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in öffent-

lichen Schulen muss dann eine alternative Verwendung gemäß § 26 Beamtenstatusgesetz (Konzept II „Alternative Verwendung“) geprüft werden.

Zu 4:

Ziel der alternativen Verwendung ist es, nicht mehr im Unterricht einsetzbare Lehrkräfte im Arbeitsprozess zu belassen und somit einer vorzeitigen Pensionierung entgegenzuwirken. Von Zeit zu Zeit soll dabei geprüft werden, ob eine Rückführung in die Unterrichtstätigkeit mit begleitenden unterstützenden Maßnahmen wieder möglich ist.

Für den Einsatz von Lehrkräften in alternativer Verwendung stehen nach dem Konzept des Niedersächsischen Kultusministeriums zur Umsetzung des § 26 BeamtStG zur alternativen Verwendung (Stand: 11.11.2013) verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung (Auszug aus dem Konzept):

#### **„5.1. Alternative Aufgaben im Bereich des MK und seiner nachgeordneten Behörden**

Für das MK, die Niedersächsische Landesschulbehörde (NLSchB) sowie für das Niedersächsische Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) werden in regelmäßigen Abständen Aufgaben im Bereich der schulfachlichen Mitarbeit, der Beratung (z. B. Fachberatung, Schulentwicklung, Arbeitsschutz), des Einsatzes an außerschulischen Lernorten und vieles mehr unter Vergabe von Anrechnungsstunden oder Abordnungsstellen ausgeschrieben.

Vor allen Ausschreibungsverfahren von Abordnungsstellen und vor der Vergabe von Anrechnungsstunden sind die für die Ausschreibung bzw. für die Vergabe zuständigen Stellen des MK, der NLSchB sowie des NLQ verpflichtet, zunächst zu überprüfen, ob Lehrkräfte, die aufgrund einer Erkrankung nicht mehr im Unterricht einsetzbar sind, für diese Aufgabe geeignet sind. Für diese Überprüfung sind die Fallmanagerinnen oder Fallmanager der Regionalabteilungen der NLSchB im Vorfeld zu kontaktieren.

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind zu unterrichten, können im Falle einer fachlichen Eignung ggf. Anrechnungsstunden bis zum Umfang der gesamten Unterrichtsverpflichtung gewährt werden, da diese nach § 17 Abs. 2 Nds. ArbZVO-Schule keine Mindestunterrichtsverpflichtung haben.

#### **5.2. Alternativer Einsatz in der Betreuungsbehörde**

Auch in der Betreuungsbehörde des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie\*, die für die Betreuung von Menschen zuständig ist, die ihre Angelegenheiten nicht selbst besorgen können, stehen Arbeitsplätze für Beamtinnen und Beamte in alternativer Verwendung zur Verfügung. Sie sind insbesondere für Lehrkräfte sowie Polizistinnen und Polizisten vorgesehen, die nicht mehr in ihrem ursprünglichen Beruf arbeiten können.

Der Einsatz von dienstunfähigen und begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten als Betreuerinnen und Betreuer im Landesamt für Soziales, Jugend und Familie erfolgt im Rahmen von Abordnungen und gegen Kostenerstattung.

\*Siehe § 1 des Niedersächsischen Ausführungsgesetzes zum Betreuungsrecht (Nds. AGBtR) vom 17.12.1991 in der Fassung vom 23.03.2012 (Nds. GVBl. S. 30).

#### **5.3 Alternative Arbeitsplätze im Ressortbereich des MK**

Im Rahmen des Gesamtprojektes CARE werden zur Erprobung der alternativen Verwendung zunächst bis zum Ende der Projektlaufzeit bis Ende 2017 für den Ressortbereich des MK bis zu 10 Planstellen zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich zu diesen Ressourcen des MK können darüber hinaus zur Vermeidung einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand weitere Arbeitsplätze eingerichtet werden, sofern die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme im Einzelfall nachgewiesen ist. Diese Möglichkeit besteht auch nach dem Auslaufen des Projektes CARE für die o. a. 10 Planstellen.

Bevor ein solcher alternativer Arbeitsplatz eingerichtet wird, muss jedoch in jedem Fall geprüft werden, ob für die Person eine passende alternative Aufgabe im Bereich des MK und seiner nachgeordneten Behörden auf Basis von Anrechnungsstunden oder Abordnung gefunden werden kann (Nr. 5.1 und 5.2) oder ob eine reguläre Planstelle mit der Person besetzt werden kann.

Zur Einrichtung der alternativen Arbeitsplätze werden zunächst die Bedarfe im Ressortbereich des MK abgefragt. Diese Befragung wird von den Fallmanagerinnen bzw. Fallmanagern in Abstimmung mit dem MK durchgeführt. Hierbei soll es sich insbesondere um Arbeitsplätze im Bereich der Assistenz zur Unterstützung bei der Bearbeitung besonderer Aufgaben handeln, wie z. B. bei der Durchführung von pädagogischen Projekten.

Die vorgesehenen Arbeitsaufgaben müssen möglichst detailliert beschrieben werden. Bei den Fallmanagerinnen bzw. Fallmanagern entsteht somit ein „Verwendungspool auf Abruf“, sodass für die betroffene Lehrkraft je nach Vorerkrankung ein individuell passender Arbeitsplatz ausgewählt werden kann.

Die benötigten Stellen werden erst im Einzelfall nach Zustimmung des MF, die durch die jeweilige personalführende Stelle über MK einzuholen ist, eingerichtet.“

Vier der zehn im Rahmen des Pilotprojektes vorgesehenen alternativen Arbeitsplätze werden zurzeit im Bereich des Fallmanagements zur Umsetzung der Konzepte BEM und „Alternative Verwendung“ eingerichtet. Weitere Besetzungsverfahren laufen derzeit für einzelne Lehrkräfte mit spezifischen gesundheitlichen Einschränkungen im NLQ sowie in der NLSchB. Die „Allgemeinen Bestimmungen zu den Personalausgaben für das Haushaltsjahr 2014“ lassen darüber hinaus nach einer Wirtschaftlichkeitsberechnung im Einzelfall die Ausbringung weiterer Stellen im Bedarfsfall zu (vgl. Nr. 1. Abs. 1 Nr. 5 der Allgemeinen Bestimmungen 2014).

Die Konzepte BEM, „Alternative Verwendung“ und CARE befinden sich bis Ende 2017 in der Umsetzung und Erprobung. Die begleitende Evaluation wird zeigen, ob damit eine wirkungsvolle Unterstützung zur Gesunderhaltung der Beschäftigten in Schulen und Studienseminaren geleistet werden kann.

In Vertretung

Peter Bräth

Anlage 1

Anlage 1: Neuzugänge an Pensionierungen bei beamteten Lehrkräften in Niedersachsen von 2000 bis 2012

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		
	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	
<b>Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit</b>	1.340	655	962	491	597	347	526	316	510	308	612	352	624	393	632	378	632	397	636	371	677	451	623	386	657	435	
in % der jeweils insgesamt Pensionierten	60,4 %	63,4 %	48,0 %	51,8 %	33,8 %	38,2 %	29,0 %	34,2 %	25,9 %	32,5 %	32,8 %	40,7 %	26,3 %	30,0 %	24,0 %	29,0 %	23,8 %	30,3 %	24,9 %	29,5 %	25,0 %	31,5 %	22,0 %	26,2 %	17,1 %	19,6 %	
darunter unter 45	17	13	19	14	15	11	14	11	14	10	10	10	14	11	14	9	16	15	22	19	27	23	23	18	32	27	
45 bis unter 50	103	71	76	53	58	35	25	20	20	18	17	10	21	17	18	13	19	14	21	16	16	14	16	13	28	24	
50 bis unter 55	276	149	206	113	140	85	85	85	85	85	106	77	76	55	80	62	62	49	54	39	51	43	44	33	42	31	
55 bis unter 60	468	251	314	167	211	130	146	80	169	108	218	134	260	168	219	130	249	172	231	144	228	165	167	127	168	131	
60 und älter	458	171	348	154	188	92	216	109	211	107	261	121	253	112	301	164	286	147	308	153	355	206	373	195	387	222	
<b>Übrige Pensionierungen</b>																											
Schwerbehinderung ab 60	69	32	95	47	98	42	101	40	123	57	95	37	124	55	167	67	188	79	216	105	253	122	234	106	262	130	
nach dem 62./63. Lebensjahr	689	308	817	391	912	473	935	497	969	499	714	364	1.135	629	1.200	679	1.209	645	945	519	1.175	665	1.421	806	2.263	1.453	
Übrige Gründe	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	2	-	-	-	1	1	1	1	-	-	1	3	
in % der jeweils insgesamt Pensionierten	34,2 %	33,0 %	46,0 %	45,2 %	57,2 %	55,7 %	57,1 %	56,1 %	55,5 %	56,6 %	43,4 %	46,4 %	53,2 %	56,7 %	54,4 %	57,3 %	53,1 %	55,2 %	45,6 %	49,8 %	52,7 %	55,0 %	58,5 %	61,8 %	65,9 %	71,3 %	
<b>Regelaltersgrenze</b>																											
65. Lebensjahr	121	37	110	19	159	46	252	72	367	84	425	111	468	161	568	178	613	191	752	260	605	193	550	178	656	204	
in % der jeweils insgesamt Pensionierten	5,5 %	3,6 %	5,5 %	2,0 %	9,0 %	5,1 %	13,9 %	7,8 %	18,6 %	8,9 %	22,8 %	12,8 %	20,5 %	13,3 %	21,6 %	13,7 %	23,1 %	14,6 %	29,5 %	20,7 %	22,3 %	13,5 %	19,4 %	12,1 %	17,1 %	9,2 %	
Insgesamt	2.220	1.033	1.884	946	1.766	908	1.814	925	1.969	948	1.864	864	2.375	1.209	2.659	1.303	2.652	1.312	2.550	1.296	2.711	1.431	2.829	1.476	3.847	2.225	
Quelle: LSKN, Statistische Monatshefte Niedersachsen																											
11/2001, S. 637   12/2002, S. 713   01/2004, S. 37   12/2004, S. 681   12/2005, S. 688   03/2007, S. 179   03/2008, S. 152   12/2008, S. 713   12/2008, S. 660   01/2011, S. 67   12/2011, S. 760   12/2012, S. 743   03/2014, S. 158																											

Anlage 2

Anlage 2: Neuzugänge an Pensionierungen bei beamteten Lehrkräften in Niedersachsen von 2000 bis 2012 – Vergleich m. den übrigen Beamten

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		
	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte	Übrige	Lehrkräfte
<b>Pensionierungen</b>	1.340	251	952	181	597	153	526	118	510	102	612	98	624	84	632	84	632	86	636	92	677	142	623	199	657	201	
wegen Dienstunfähigkeit																											
alt Leberkräfte	60,4 %	34,2 %	48,5 %	23,7 %	33,9 %	21,2 %	29,0 %	14,8 %	26,9 %	12,8 %	7,5 %	26,3 %	10,6 %	24,0 %	12,0 %	23,8 %	11,8 %	24,9 %	13,0 %	26,0 %	26,2 %	22,0 %	27,0 %	17,1 %	26,7 %		
Pensionierungen darunter unter 45	102	19	75	26	43	22	25	16	20	10	17	14	14	8	16	13	22	12	27	21	23	14	32	17			
45 bis unter 50	278	46	206	36	140	35	125	17	96	23	106	29	76	20	85	18	5	21	15	16	15	16	14	20	9		
50 bis unter 60	498	79	314	54	211	28	146	32	169	24	218	12	200	26	219	20	249	30	231	26	51	26	44	37	42		
60 und älter	458	82	348	47	188	39	276	37	211	26	261	17	253	15	301	17	269	11	308	16	359	39	372	61	169	50	
<b>Übrige Pensionierungen</b>																											
Schwerbehinderung ab 60	69	47	95	66	98	67	101	62	123	45	95	33	124	29	167	45	198	51	210	45	203	52	224	64	202	67	
nach dem 62./63. Lebensjahr	689	204	817	171	912	137	635	153	969	151	714	108	1.136	103	1.260	140	1.209	120	945	75	1.175	57	1.421	137	2.263	194	
Übrige Gründe	1	9	-	29	-	41	-	11	-	37	-	408	4	218	2	18	-	32	1	35	1	25	1	40	9	33	
% der jeweils alt Leberkräfte	34,2 %	35,5 %	46,0 %	35,2 %	33,9 %	33,9 %	33,9 %	28,4 %	55,5 %	29,3 %	43,4 %	46,6 %	53,2 %	39,5 %	54,4 %	29,0 %	63,1 %	46,8 %	21,9 %	62,7 %	24,7 %	68,8 %	32,7 %	66,9 %	36,3 %		
<b>Reguliertengrenze</b>																											
05. Lebensjahr	121	222	110	314	159	305	252	453	397	459	425	601	498	413	568	413	613	437	752	460	605	207	550	206	658	298	
in % der jeweils alt Leberkräfte	5,5 %	30,3 %	5,5 %	41,1 %	9,0 %	45,0 %	13,9 %	58,8 %	18,8 %	87,8 %	23,8 %	45,9 %	40,7 %	21,6 %	59,0 %	23,1 %	60,2 %	20,5 %	65,1 %	22,3 %	48,2 %	19,4 %	40,2 %	17,1 %	38,1 %		
<b>Insgesamt</b>	2.220	733	1.984	704	1.795	723	1.814	797	1.959	784	1.894	1.308	2.372	878	2.029	700	2.652	726	2.650	707	2.711	643	2.828	796	3.947	783	
Quelle: LSS/N, Statistik Niedersachsen	11/2001, S. 637	12/2002, S. 713	01/2004, S. 37	12/2004, S. 691	12/2005, S. 698	03/2007, S. 179	03/2008, S. 152	12/2008, S. 713	03/2009, S. 660	01/2011, S. 67	12/2011, S. 760	12/2012, S. 743	03/2014, S. 158														

\* Beamte ohne Vollglanzen