

Kleine Anfrage der Fraktion der CDU vom 22. Juni 2004

Lehrergesundheit im Lande Bremen

Der Lehrerberuf wird zunehmend anspruchsvoller. Er verdient mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung, da insbesondere die Schulen Adressat und Ort gesellschaftlicher Probleme sind. Die Konfrontation mit drängenden politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Problemen stellt deshalb eine außerordentlich hohe Belastung für die in den Schulen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar.

Dies trifft insbesondere auf die Lehrkräfte zu, bei denen sich die direkten Folgen in spezifischen Krankheitsbildern, erhöhten Fehlzeiten und persönlichen Problemen zeigen.

Wir fragen den Senat:

1. Welche Erkenntnisse liegen dem Senat über den Krankheitsstand der Bremer Lehrerinnen und Lehrer in der zeitlichen Entwicklung seit 1995 vor?
2. Wie viele Lehrerinnen und Lehrer sind – nach Jahren differenziert – seit 1995 aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Schuldienst ausgeschieden?
3. Worin sieht der Senat die Ursachen für diese Entwicklung, und welche Präventionskonzepte verfolgt der Senat?
4. Welche konkreten Maßnahmen werden in den einzelnen Schulen und durch die Bildungsbehörde getroffen, um negative gesundheitliche Folgen in der Lehrerschaft zu minimieren?
5. Welche Konsequenzen hat die mittelfristige Entwicklung der Lehrergesundheit auf die Personalentwicklung?

Claas Rohmeyer, Jörg Kastendiek und Fraktion der CDU

D a z u

Antwort des Senats vom 15. Juli 2004

Die Anfrage der Fraktion der CDU greift die Frage der besonderen Beanspruchung von Lehrerinnen und Lehrern in Konfrontation mit den drängenden gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Problemen auf und betont die außerordentlich hohe Belastung für die in diesem Berufsstand Tätigen in der Schule. Insbesondere wird dabei das Augenmerk auf die Lehrerinnen und Lehrer gerichtet, bei denen sich entsprechende Folgen in spezifischen Krankheitsbildern, erhöhten Fehlzeiten und persönlichen Problemen zeigen. Dem Senat ist die mit der Anfrage angesprochenen Problematik sehr wohl bewusst und er hat aus diesem Grunde

bereits seit einiger Zeit systematisch präventive und entlastende Maßnahmen eingeleitet. Auf diese und die einzelnen Fragen der Fraktion der CDU wird nachfolgend näher eingegangen.

1. Welche Erkenntnisse liegen dem Senat über den Krankheitsstand der Bremer Lehrerinnen und Lehrer in der zeitlichen Entwicklung seit 1995 vor?

Das Thema krankheitsbedingte Fehlzeiten von Lehrkräften ist in den letzten Jahren – nicht nur in Bremen – zunehmend in den Fokus des strategischen Personalmanagements gerückt.

Eine umfassende Unterrichtsausfallstatistik wird in den öffentlichen Schulen der Stadtgemeinde Bremen seit dem Schuljahr 2000/2001 geführt.

Methodisch werden bei dieser Auswertung pro Unterrichtstag im Schuljahr die durch Krankheit bedingten Abwesenheitstage der Lehrkräfte erfasst. Als durch Krankheit bedingter Ausfall werden dabei die Tage gezählt, an denen – unabhängig vom tagesaktuellen Stundenvolumen – ein planmäßiger Unterrichtseinsatz der jeweiligen Lehrkraft nicht erfolgt. Bei Teilzeitkräften können sich dabei unterschiedliche Einsatztage in der Unterrichtswoche ergeben. Für die bisher ausgewerteten Schuljahre 2000/2001 bis 2002/2003 wurden folgende Werte ermittelt:

Anteil der durch Krankheit begründeten Abwesenheit der Lehrkräfte der öffentlichen Schulen der Stadtgemeinde Bremen pro Schuljahr			
Schulform	Schuljahr 2000/2001	Schuljahr 2001/2002	Schuljahr 2002/2003
Grundschule	5,5 %	4,6 %	4,5 %
Förderzentren	6,3 %	5,7 %	5,1 %
Gesamtschulen	6,0 %	5,9 %	6,5 %
Sekundarstufe I	5,8 %	5,8 %	5,4 %
Durchgängige Gymnasien	3,8 %	3,5 %	4,8 %
Gymnasiale Oberstufe	3,8%	4,5 %	4,2 %
Berufliche Schulen	4,5 %	4,4 %	4,5 %
Erwachsenenschule	3,3 %	3,3 %	3,6 %
Mittelwert aller Schulformen:	5,3 %	5,2 %	5,1 %

Der Ausfall von Lehrkräften durch Krankheit oder die Abwesenheit aus sonstigen Gründen, wie z. B. Beurlaubung, Dienst außerhalb der Schule, Teilnahme an Fortbildung oder sonstigen schulischen Aktivitäten (z. B. Klassenfahrten) führt nicht immer dazu, dass sich für die Schülerinnen und Schüler auch tatsächlich ein Unterrichtsausfall ergibt. Der tatsächliche Unterrichtsausfall, d. h. hier konnte durch Vertretung, Mitbetreuung oder Aufgabenstellung kein Ausgleich organisiert werden, beträgt im Schuljahr 2001/2002 insgesamt 2,9 % und im Schuljahr 2002/2003 insgesamt 2,6 %.

In den öffentlichen Schulen der Stadtgemeinde Bremerhaven wird zurzeit ein der stadtbremischen Unterrichtsausfallstatistik entsprechendes Verfahren nicht durchgeführt. Die Erfassung der Fehlzeiten der öffentlich Bediensteten erfolgt über eine Krankendatei, in der die gemeldeten Krankentage pro Kalenderjahr erfasst werden. Dieses Verfahren führt zu folgenden Ergebnissen:

Jahr	Anteil der Krankheitstage aller Lehrkräfte an der Gesamtzahl der Arbeitstage im Jahr
2000	4,40 %
2001	4,25 %
2002	4,46 %
2003	5,35 %

2. Wie viele Lehrerinnen und Lehrer sind – nach Jahren differenziert – seit 1995 aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Schuldienst ausgeschieden?

Die Anzahl der Lehrkräfte, die in den Jahren 1995 bis 2003 aus gesundheitlichen Gründen – einschließlich Todesfälle – vorzeitig aus dem öffentlichen Schuldienst der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven ausgeschieden sind, ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	Stadtgemeinde Bremen		Stadtgemeinde Bremerhaven		Insgesamt	
	Anzahl der Abgänge	davon Todesfälle	Anzahl der Abgänge	davon Todesfälle	Anzahl der Abgänge	davon Todesfälle
1995	96	8	23	1	119	9
1996	85	9	22	5	107	14
1997	78	5	21	5	99	10
1998	60	4	24	2	84	6
1999	111	7	36	3	147	10
2000	185	6	25	2	210	8
2001	127	9	10	2	137	11
2002	87	5	13	0	100	5
2003	60	11	7	0	67	11

Hinweis:

In der Auswertung wurden die Abgangsgründe Tod, Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie Schwerbehinderung erfasst. Ebenfalls einbezogen wurde der Abgangsstatus „Rente auf Zeit“ (gibt es nur bei angestellten Lehrkräften), sofern nach Ablauf des ruhenden Beschäftigungsverhältnisses nicht ein anderer Abgangsgrund angegeben wurde.

Der erhebliche Rückgang der Anzahl der Abgänge ab dem Jahr 2001 ist auf eine Veränderung der Rahmenbedingungen für die Vorruhestandsregelung zurückzuführen.

3. Worin sieht der Senat die Ursachen für diese Entwicklung, und welche Präventionskonzepte verfolgt der Senat?

Die Ursachen für das vorzeitige Ausscheiden vieler Lehrerinnen und Lehrer aus dem Schuldienst aus gesundheitlichen Gründen liegt in der besonderen Beanspruchungssituation des Lehrpersonals, die durch wesentliche und sich wechselseitig verstärkende Verursachungsfaktoren wie

- gestiegene Anforderungen an die Schule durch zunehmende erzieherische und gesellschaftliche Aufgaben,
- Arbeitsbelastung durch hohe Anforderungen,
- nicht ausreichende gesellschaftliche und politische Wertschätzung der Lehrtätigkeit
 - destruktives Verhalten schwieriger Schüler/-innen,
 - zunehmende Defizite im Sozialverhalten der Schüler/-innen,
 - relative Überalterung der Lehrerschaft

gekennzeichnet sind.

Der Senat hat am 18. August 1998 ein umfassendes Rahmenkonzept „Gesundheitsförderung im bremischen öffentlichen Dienst“ beschlossen. Es ist Teil des 1997 verabschiedeten Strategischen Personalentwicklungskonzeptes für die bremische Verwaltung, das von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Leistungen als bei weitem wichtigste Ressource ausgeht.

Das Rahmenkonzept ist Handlungshilfe, um in den an einer Erprobung und Umsetzung interessierten Dienststellen und Betrieben Maßnahmen und Vorhaben der Gesundheitsförderung weiter zu entwickeln oder zu initiieren. Dabei sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgabenstellung sowie der Erkenntnisse zum Krankenstand unterschiedliche Schwerpunkte zu entwickeln bzw. unterschiedliche Maßnahmen einzuleiten.

Entsprechend den im o. g. Rahmenkonzept festgelegten Grundsätzen werden in der konkreten Umsetzung eines Präventionskonzeptes für das Lehrpersonal die Realisierung folgender Ziele bzw. die Umsetzung folgender Maßnahmen verfolgt:

- im Vorfeld der Berufstätigkeit die Überprüfung der Eignung und berufsspezifischen Motivation stärker in den Blick zu nehmen;
- Ausbildungs- und berufsbegleitende Interventionen vorzuhalten;
- der Überforderung der Lehrer/-innen durch die ihnen zunehmend zugeschriebenen erzieherischen Aufgaben entgegenzuwirken;
- die Zeit- und Arbeitsorganisation am Arbeitsplatz Schule kooperativ und entlastend zu gestalten;
- das Engagement der Führungskräfte in der Schule für die Gesundheitsförderung des Personals zu fördern;
- durch sachgerechte Information und Aufklärung über die Anforderungen im Lehrerberuf dazu beitragen, dass die Arbeit der Lehrer/-innen in höherem Maße – auch öffentlich – anerkannt wird, um damit die berufliche Identifikation und Motivation der Lehrkräfte zu verbessern.

Im Rahmen der Personalentwicklung der Lehrerinnen und Lehrer der öffentlichen Schulen bietet das Landesinstitut für Schule Projekte mit gesundheitsfördernden Aktivitäten an und initiiert weitere Vorhaben zur Umsetzung des Rahmenkonzeptes.

4. Welche konkreten Maßnahmen werden in den einzelnen Schulen und durch die Bildungsbehörde getroffen, um negative gesundheitliche Folgen in der Lehrerschaft zu minimieren?

In vielen Schulen finden standortbezogene Maßnahmen zur Prävention und zum Erhalt der Lehrgesundheit statt. So werden z. B. im Rahmen von schulinternen Fortbildungen bedarfsorientiert Themenbereiche bearbeitet, die das Belastungsempfinden der Lehrkräfte unmittelbar betrifft und dadurch deren Entlastung mit zur Folge hat, wie zum Beispiel: Umgang mit Gewaltphänomenen in der Schule; Kooperation und Teambildung im Lehrerkollegium; Stressbewältigung; Arbeits- und Zeitmanagement; kollegiale Fallberatung. Andere Schulen beteiligten sich an dem „OPUS-Netzwerk gesundheitsfördernder Schulen“. Darüber hinaus sind Schulleitungen über ihre Qualifizierungsprogramme und entsprechende Handreichungen auf die Durchführung von Mitarbeitergesprächen vorbereitet und können über diese Instrumente rechtzeitig problematische Belastungen ihrer Lehrkräfte erkennen und gemeinsam Lösungswege einschlagen.

Der Senator für Bildung und Wissenschaft hat im Sinne obenstehender Zielrichtung u. a. folgende Maßnahmen eingeleitet:

- a) Um möglichst frühzeitig in der Lehrerbiografie Sicherheit über die Eignung, Motivation und Belastungsfähigkeit für den Lehrerberuf zu erhalten, wurden bereits im Rahmen der Umstrukturierung der Lehrerausbildung verbindliche Praxisphasen zu Beginn des Studiums für alle Lehramtsstudierenden eingeführt.
- b) Seit einigen Jahren können wieder verstärkt Neueinstellungen von Lehrerinnen und Lehrern vorgenommen werden, wodurch die oben dargestellte wünschenswerte Altersdurchmischung in einem Kollegium wieder besser gewährleistet werden kann.
- c) Der Vereinzelung von Lehrkräften am Arbeitsplatz Schule wird durch verschiedene, teamorientierte Maßnahmen systematisch entgegengewirkt, um den Lehrerinnen und Lehrern durch Kooperation und Teamarbeit

gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen. Die Einführung von Präsenzzeiten in der Schule für Lehrer/-innen z. B. zielt ab auf eine entlastende Zeit- und Arbeitsorganisation am Arbeitsplatz Schule sowie eine verstärkte Kooperation im Kollegium. In den aktuellen schulischen Reformprojekten des Senators für Bildung und Wissenschaft ist insbesondere die Teambildung der Lehrkräfte ein zentrales Anliegen.

- d) Im Jahre 2003 wurde eine systematisch Berufseingangsphase für alle seitdem neu eingestellten Lehrkräfte eingeführt, um den in den ersten Berufsjahren besonders empfundenen Belastungen und beruflichen Anforderungen entgegenzuwirken.

Das Landesinstitut für Schule als nachgeordnete Dienststelle des Senators für Bildung und Wissenschaft realisiert konkrete Beratungs- und Unterstützungsangebote, die im oben skizzierten erweiterten Sinne der Gesundheitsförderung die Prävention unterstützen und den Umgang mit belastenden Situationen in der Schule erleichtern (vgl. Bericht zur Gesundheitsförderung im bremischen öffentlichen Dienst, 2001, S. 15 ff.), wie:

- a) Beratung für Lehrkräfte („Sprechstunde Arbeitsplatz“, „Wegweiser Arbeitsplatz“),
- b) Supervision und Beratung für Lehrkräfte, Schulleitungsmitglieder,
- c) Maßnahmen zur Kommunikation und Konfliktfähigkeit in der Schule,
- d) Maßnahmen zur Motivation und Stärkung in der Lehrerrolle/Stressbewältigungsseminare („Mehr Freude am Beruf“),
- e) Vorbereitende und begleitende Maßnahmen für schulische Führungskräfte (Seminare, Handlungshilfen),
- f) Maßnahmen im Rahmen der Berufseingangsphase (Kollegiale Unterstützungsgruppen, Praxis-AG, Beratung).

In Bremerhaven werden seit 1993 kontinuierlich Fortbildungen für Schulleitungen im Bereich Führungsstil, Personalführungs- und -entwicklungskompetenz durchgeführt.

5. Welche Konsequenzen hat die mittelfristige Entwicklung der Lehrgesundheit auf die Personalentwicklung?

Als wesentliche Konsequenzen in diesem Bereich sind zu nennen:

- Förderung der Zusammenarbeit im Lehrerkollegium und des sozialen Klimas in einer Schule;
- Weiterentwicklung der positiven Ansätze einer Wertschätzung und Leistungsanerkennung der Lehrer/-innen in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit;
- weitere systematische Berücksichtigung der Gesundheitsförderung als Querschnittsaufgabe in der Schulleitungsqualifizierung wie der Berufseingangsphase (Landesinstitut für Schule);
- konsequentere Nutzung der Probezeit zur letztendlichen Entscheidung einer individuellen Eignung für den Lehrerberuf;
- stärkere Betonung und prioritäre Wahrnehmung der Aufgaben der schulischen Personalentwicklung durch die Schulleitung.

Im Juli 2004 ist ein Projektantrag zum Förderschwerpunkt 2004 „LANGE LEHREN – Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Lehrerberuf erhalten und fördern“ an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gerichtet worden mit der inhaltlichen Ausrichtung auf eine Stärkung der Kooperationskultur in der Schule als zentralem Stabilisierungsfaktor der individuellen Lehrerpersönlichkeit, sowie eine Professionalisierung der Schulleitung, um rechtzeitig unterstützend für Lehrerinnen und Lehrer in Problemlagen tätig werden zu können. Bei diesem Projekt sollen in den nächsten drei Jahren praxistaugliche Wege evaluiert werden, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Lehrerinnen und Lehrer erhalten und verbessern.