



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Christopher Vogt (FDP)

und Antwort

der Landesregierung - Ministerin für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (MBWFK)

Anzahl von und Regelungen bei langzeiterkrankten Lehrkräften in Schleswig-Holstein

1. Werden in Schleswig-Holstein in einem landesweiten und verbindlichen System Daten darüber erhoben, wie viele Lehrkräfte (verbeamtet und angestellt) länger als sechs Monate krankgeschrieben sind, und wenn ja, seit wann werden diese Daten wo genau und in welcher Form erhoben? Wenn nein, warum nicht? Bitte erläutern.

Antwort:

Seit der Einführung der KoPers-Software (Kooperatives Personalmanagement) im April 2022 für den Lehrkräftebereich im April 2022 sollen alle Krankmeldungen - unabhängig von ihrer Dauer - durch die Schulleitungen vor Ort erfasst werden.

Mit dem neuen Verfahren der eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) müssen seit dem 01.01.2023 gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr beim Arbeitgeber in Papierform vorlegen. Daher sollen die erforderlichen Daten der angestellten Lehr-

kräfte durch die Schulleitungen in KoPers gepflegt und anschließend elektronisch bei den Krankenkassen abgerufen werden.

2. Wie viele Lehrkräfte in Schleswig-Holstein sind derzeit länger als sechs Monate oder dauerhaft (mindestens ein Jahr) krankgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach verbeamteten und angestellten Lehrkräften, Hinzuziehung einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes, Schulart und Kreisen bzw. kreisfreien Städten.

Antwort:

Bei der automatisierten Auswertung der Langzeiterkrankten aus der KoPers-Software handelt es sich auf Grund von besonders schutzwürdigen Daten um eine zweckgebundene Auswertung. Diese dient der Identifizierung von Personalfällen, bei denen ein Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Absatz 1 Satz 2 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 41 Absatz 2 Landesbeamtengesetz eingeleitet werden muss bzw. bereits eingeleitet ist. Daher werden ausschließlich Personen angezeigt, die innerhalb der letzten sechs Monate länger als drei Monate erkrankt waren. Die Auswertung beschränkt sich dabei immer auf die letzten sechs Monate; weitergehende Differenzierungen lassen sich über eine automatisierte Auswertung nicht ausweisen.

Gemäß der automatisierten Auswertung aus September 2025 waren zum Schuljahresbeginn 138 verbeamtete Lehrkräfte länger als ein halbes Jahr erkrankt. Dies entspricht 0,5% aller beamteten Lehrkräfte. Eine Darstellung der erkrankten angestellten Lehrkräfte ist ebenfalls nicht möglich, da in den angezeigten Fällen ggfs. auch schulische Assistenzen oder pädagogisches Personal enthalten sein könnten.

3. Welche Regelungen gelten in Schleswig-Holstein bezüglich der Dienstunfähigkeit und Teildienstfähigkeit von Lehrkräften (verbeamtet) und zu welchem Zeitpunkt und unter welchen Bedingungen wird eine Amtsärztin oder ein Amtsarzt hinzugezogen bzw. die Dienstunfähigkeit geprüft? Bitte erläutern.
4. Gibt es ein einheitliches Verfahren, mit dem bei allen Landesbediensteten überprüft wird, ob sie bei langer krankheitsbedingter Abwesenheit dienstfähig sind, wer ist dafür in den verschiedenen Ressorts zuständig und wie häufig

wurden Prüfungen in den letzten drei Jahren in Schleswig-Holstein durchgeführt? Bitte erläutern.

Antwort zu den Fragen 3) und 4):

Für verbeamtete Lehrkräfte gelten die gleichen Regelungen wie für alle Beamtinnen und Beamten im schleswig-holsteinischen Landesdienst.

Die dauernde Dienstunfähigkeit und die begrenzte Dienstfähigkeit sind in den §§ 26, 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) i.V.m. den §§ 41 bis 44 Landesbeamtengesetz (LBG) geregelt.

Bestehen Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten, so ist sie oder er nach § 41 Absatz 1 LBG verpflichtet, sich nach Weisung der oder des Dienstvorgesetzten ärztlich untersuchen und, falls die Ärztin oder der Arzt es für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen.

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind gemäß § 26 BeamtStG in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge einer Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt (sechs Monate gemäß § 41 Absatz 2 LBG), die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist.

Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist gemäß § 27 BeamtStG abzusehen, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit). Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten ist auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich.

Eine amtsärztliche Untersuchung wird i. d. R. eingeleitet, sobald eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- Die Beamtin oder der Beamte hat infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten für mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet. Dabei ist es unbeachtlich, ob die krankheitsbedingte Fehlzeit auf einer einmaligen oder

auf mehreren Erkrankungen beruht. Die Fehlzeit kann zusammenhängend sein, kann aber auch aus mehreren Abschnitten mit zwischenzeitlicher Wiederaufnahme des Dienstes bestehen. Der Ablauf dieser Frist verpflichtet nicht automatisch zur Einleitung des Verfahrens zur Überprüfung der Dienstunfähigkeit; aus Gründen der Fürsorge z. B. bei noch laufenden Therapiemaßnahmen kann es im Einzelfall geboten sein, zunächst die weitere gesundheitliche Entwicklung abzuwarten.

- Es liegen bestimmte Sachverhalte oder Verhaltensweisen der Beamtin oder des Beamten zugrunde, die zu Zweifeln an ihrer oder seiner (vollständigen) Dienstfähigkeit führen.
- Die Beamtin oder der Beamte stellt einen Antrag auf Prüfung der Dienstfähigkeit oder Feststellung einer begrenzten Dienstfähigkeit.

Die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung richtet sich nach § 41 LBG i.V.m. der Verwaltungsvorschrift „Ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit (Verwaltungsvorschrift zu den §§ 26, 27 und 29 BeamtStG und §§ 41, 43 und 44 LBG)“.

Daneben besteht gemäß § 67 Absatz 3 LBG die Möglichkeit der amtsärztlichen Überprüfung einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit. Die Anordnung dieser Untersuchung setzt begründete Zweifel an der von der Beamtin oder dem Beamten selbst angezeigten Dienstunfähigkeit oder an der privatärztlich attestierten Dienstunfähigkeit voraus. Zuständig für Verfahren zur Prüfung der Dienstfähigkeit sind die personalbearbeitenden Stellen. Die Prüfung, ob und inwieweit Beamtinnen und Beamte bei längerer Erkrankung noch dienstfähig sind, findet laufend statt. Über die Anzahl der eingeleiteten Verfahren zur Überprüfung der Dienstfähigkeit werden im Geschäftsbereich des MBWFK keine Statistiken geführt.

5. Welche konkreten Maßnahmen bestehen oder sind geplant, um Langzeiterkrankungen bei Lehrkräften zu vermeiden bzw. Betroffene zu unterstützen (gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, psychische Gesundheitsvorsorge, Reintegrationsprogramme etc.)?

Antwort:

Im Bereich der Lehrkräftegesundheit gibt es zahlreiche Fortbildungs- und Unterstützungsangebote, die auch der Prävention möglicher Langzeiterkrankungen dienen.

Eine Zusammenstellung der Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) findet sich auf der [Themenseite des MBWFK zur Lehrkräftegesundheit](#). Auch das [Zentrum für Prävention beim Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein](#) (IQSH) und das [Schleswig-Holsteinischen Institut für Berufliche Bildung](#) (SHIBB) informieren zu ihren Angeboten. Die jeweiligen Arbeitsbereiche prüfen kontinuierlich, ob und welche Fortentwicklung für ein bedarfsgerechtes Angebot angezeigt ist.

Liegen bei Lehrkräften längere Fehlzeiten vor (mindestens sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten), erfolgt ein schriftliches Angebot zur Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Dieses hat das Ziel, Wege zu finden, um eine Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und möglichst dauerhaft zu sichern. Im Schulbereich gibt es die Möglichkeit, in diesem Prozess die Unterstützung von BEM-Beauftragten in Anspruch zu nehmen. Beim Wiedereinstieg in den Beruf wird individuell betrachtet, ob und welche Anpassungen zum Beispiel bei der Pflichtstundenzahl oder dem konkreten Einsatz in der Schule zunächst erforderlich sind.

6. Liegen der Landesregierung Daten vor, die zeigen, wie Schleswig-Holstein im Hinblick auf langfristige Krankheitsfälle bei Lehrkräften im Bundesvergleich dasteht? Wenn ja, wo steht Schleswig-Holstein im bundesweiten Vergleich und wie bewertet die Landesregierung dies? Bitte erläutern.

Antwort:

Der Landesregierung liegen im Hinblick auf langfristige Krankheitsfälle bei Lehrkräften keine Länder- oder Bundesvergleichsdaten vor.

7. Welche finanziellen Belastungen entstehen dem Land und den Schulen durch langfristige Krankheitszeiten von Lehrkräften (z.B. Gehaltsfortzahlungen, Vertretungskosten), wie wird dies konkret bei der Personalplanung berücksichtigt und inwiefern wird der Langzeitausfall bei der Berechnung der Pensionsansprüche berücksichtigt? Bitte erläutern.

Antwort:

Ungeachtet der Frage, ob es sich bei der krankheitsbedingten Abwesenheit einer Lehrkraft um eine kurz- oder langfristige Krankheitszeit handelt, steht immer im Vor-

dergrund, Unterrichtsausfälle zu minimieren. Dafür stehen vielschichtige Konzepte zur Verfügung, die bei innerschulischer Vertretung ggf. gar keine Kosten verursachen oder Kosten für Aufstockungen bei Teilzeitkräften oder Mehrarbeitsvergütung bei Vollzeitlehrkräften oder aber Kosten für eine Vertretungslehrkraft. Entgeltfortzahlungen entstehen bei Tarifbeschäftigten, die nach sechs Wochen in die Zahlung von Krankengeld übergehen. Nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung erhalten Tarifbeschäftigte gemäß § 22 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) abhängig von der individuellen Beschäftigungszeit bis maximal zur 39. Woche ab Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss. Beamtete Lehrkräfte erhalten für die Dauer der Erkrankung weiterhin ihre regulären Dienstbezüge so lange, bis eine Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit erfolgt (beamtenrechtliches Alimentationsprinzip). Bei der Berechnung der Pensionsansprüche hat ein Langzeitausfall bis zur Ruhestandsversetzung keine Auswirkungen. Die Zeit der Erkrankung ist als ruhegehaltfähige Dienstzeit im Umfang des genehmigten Beschäftigungsumfangs anrechenbar. Es gibt im Ergebnis keine statistisch fassbare Zuordnung von Kosten für langzeiterkrankte Lehrkräfte.