

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage Nr. 1269

des Abgeordneten Sven Hornauf (BSW-Fraktion)

Drucksache 8/3348

Langzeiterkrankungen von Lehrkräften in Brandenburg

Namens der Landesregierung beantwortet der Minister für Bildung, Jugend und Sport die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung des Fragestellers: Nach Medienberichten zum Schuljahresbeginn zufolge fallen im Land Berlin mehrere hundert Lehrkräfte seit mindestens einem Jahr krankheitsbedingt aus. Unter den langfristig erkrankten Lehrkräften befinden sich sowohl Angestellte als auch Beamte. Langfristige krankheitsbedingte Ausfälle können nicht nur erhebliche Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten haben, sondern auch die Unterrichtsversorgung und die Arbeitsbelastung der übrigen Lehrkräfte beeinflussen. Möglicherweise existiert auch ein Zusammenhang zwischen hoher Arbeitsbelastung und einer höheren Zahl an krankheitsbedingten Ausfällen.

Es stellt sich zugleich die Frage, wie mit Lehrkräften umgegangen wird, die über einen sehr langen Zeitraum nicht mehr im Schuldienst eingesetzt werden können, deren Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis jedoch fortbesteht.

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele Lehrkräfte sind derzeit im Land Brandenburg seit mindestens einem Jahr krankheitsbedingt nicht im Unterricht eingesetzt (insgesamt und verteilt auf die Schulämter)?

Zu Frage 1: Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) erfasst statistisch an mehreren Stichtagen im Schuljahr die Zahl der von den staatlichen Schulämtern verwalteten Beschäftigten (Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal sowie Schulassistenten), die zum Zeitpunkt des Stichtages mindestens sechs Wochen krank sind („langfristig Kranke“).

Zum letzten Stichtag vom 5. Juni 2026 wurden insgesamt 649 langfristig kranke Beschäftigte erfasst. Das entspricht einem Anteil von rund 2,8 Prozent der Beschäftigten. Davon entfielen 172 auf den Schulamtsbereich Brandenburg an der Havel, 160 auf Cottbus, 166 auf Frankfurt (Oder) und 151 auf Neuruppin.

Auf Nachfrage teilten die staatlichen Schulämter mit, dass insgesamt aktuell rund 200 Lehrkräfte seit mindestens einem Jahr krank sind. Dabei handelt es sich um Rückmeldungen aus dem laufenden Geschäftsbetrieb, nicht um eine statistisch erhobene Angabe.

Eingegangen: 05.10.2026 / Ausgegeben: 12.10.2026

2. Wie viele dieser Lehrkräfte sind seit mindestens fünf und wie viele seit mindestens zehn Jahren krankheitsbedingt nicht im Unterricht eingesetzt? (bitte aufschlüsseln nach verbeamteten und angestellten Lehrkräften sowie gegliedert nach Schulämtern)

Zu Frage 2: Statistische Angaben zu individuellen Krankschreibungsdauern langfristig erkrankter Lehrkräfte liegen dem MBS nicht vor.

Die Nachfrage bei den staatlichen Schulämtern ergab, dass unter den o. g. rund 200 Lehrkräften keine Fälle bekannt sind, in denen Lehrkräfte 5 Jahre oder länger krankheitsbedingt nicht im Unterricht eingesetzt wurden.

3. Wie hat sich die Zahl der langfristig erkrankten Lehrkräfte im Land Brandenburg seit 2016 entwickelt? (Anteil an allen Lehrkräften)

Zu Frage 3: Die folgende Tabelle enthält für die vergangenen zehn Schuljahre die statistischen Daten zu den von den Schulämtern verwalteten Beschäftigten (überwiegend Lehrkräfte), die zum jeweiligen Stichtag seit mindestens sechs Wochen krank waren.

In der Betrachtung zeigt sich, dass der Anteil langfristig kranker Beschäftigter in den letzten Schuljahren stetig gesunken ist. Der Anteil von 2,8 Prozent mit Stand vom 5. Juni 2020 langfristig kranker Beschäftigter gehört zu den niedrigsten Werten zum Ende eines Schuljahres innerhalb des betrachteten Zehnjahreszeitraums.

Hinweis zur Interpretation der Tabelle: Die Zahl der langfristig kranken Beschäftigten nimmt im Verlauf eines Schuljahres bis zu dessen Ende üblicherweise kontinuierlich zu. Zu Beginn des folgenden Schuljahres liegt der Anteil wieder deutlich niedriger als am Ende des vorangegangenen Schuljahres. Einzelne Abweichungen von diesem Verlauf können durch unterschiedlich lange Zeiträume zwischen den Ferien oder durch besondere Ereignisse bedingt sein.

Tabelle 1: Zahl der langfristig kranken Beschäftigten (in Personen, zum Stichtag mindestens 6 Wochen krank) und deren Anteil an allen von den staatlichen Schulämtern des Landes Brandenburg verwalteten Beschäftigten nach Schuljahr und Stichtag

Schuljahr 2016/17			Schuljahr 2017/18			Schuljahr 2018/19			Schuljahr 2019/20*		
15.12.2016	31.03.2017	30.06.2017	20.10.2017	23.03.2018	01.06.2018	05.10.2018	29.03.2019	14.06.2019	20.09.2019	20.03.2020	05.06.2020
536	649	674	510	567	620	468	628	578	482		
2,8 %	3,4 %	3,5 %	2,6 %	2,8 %	3,1 %	2,3 %	3,1 %	2,8 %	2,3 %		

Schuljahr 2020/21			Schuljahr 2021/22			Schuljahr 2022/23			Schuljahr 2023/24		
25.09.2020	19.03.2021	04.06.2021	24.09.2021	18.03.2022	10.06.2022	14.10.2022	17.03.2023	09.06.2023	13.10.2023	15.03.2024	14.06.2024
522	650	748	582	663	730	602	593	688	556	613	707
2,5 %	3,1 %	3,6 %	2,8 %	3,1 %	3,4 %	2,8 %	2,7 %	3,1 %	2,5 %	2,7 %	3,1 %

Schuljahr 2024/25			Schuljahr 2025/26		
18.10.2024	21.03.2025	20.06.2025	17.10.2025	27.03.2026	05.06.2026
522	578	632	508	675	649
2,3 %	2,5 %	2,7 %	2,3 %	3,0 %	2,8 %

Datengrundlage: Personalverwaltungsprogramm der Schulämter (APSIS)

* Zu den Stichtagen 20. März 2020 und 5. Juni 2020 fanden aufgrund der Coronapandemie keine Datenerhebungen statt.

4. Wie viele Stellen von langfristig erkrankten Lehrkräften werden derzeit durch andere Lehrkräfte oder Vertretungskräfte besetzt? Wie viele Stellen bleiben unbesetzt?

Zu Frage 4: Dazu liegen keine Angaben vor. Langfristig kranke Lehrkräfte gelten weiterhin als Stelleninhaberinnen und -inhaber. Ihre Aufgaben werden je nach Situation durch verschiedene Maßnahmen kompensiert, zum Beispiel durch die Einstellung von Vertretungslehrkräften (teilweise über das Vertretungsbudget), schulorganisatorische Maßnahmen oder den kurzfristigen Einsatz weiterer Lehrkräfte. Eine statistische Zuordnung zwischen dem Grund des Bedarfs (z. B. langfristige Krankheit) und der Art der Kompensation erfolgt nicht.

5. Wie viele verbeamtete Lehrkräfte wurden seit 2016 aufgrund einer längerfristigen Erkrankung auf ihre Dienstfähigkeit überprüft? In wie vielen Fällen wurde dabei

a) eine dauerhafte Dienstunfähigkeit festgestellt

Zu Frage 5 a): Die Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit ist ein notwendiger Teilaspekt der Prüfung der Versetzung in den Ruhestand gemäß § 26 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz. Eine isolierte statistische Erfassung erfolgt nicht.

b) eine Versetzung in den Ruhestand vorgenommen

Zu Frage 5 b): Statistisch erfasst werden die Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. In den Schuljahren 2015/16 bis einschließlich 2024/25 wurden insgesamt 1.024 verbeamtete Lehrkräfte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt.

c) eine anderweitige Verwendung im Landesdienst ermöglicht oder

Zu Frage 5 c): Für eine anderweitige Verwendung im Landesdienst müssen drei Voraussetzungen gegeben sein. Erstens muss nach dem medizinischen Gutachten ein Restleistungsvermögen von mindestens 50 Prozent für eine anderweitige Verwendung vorliegen. Zweitens muss die Befähigung für eine anderweitige Tätigkeit gegeben sein. Drittens muss eine freie und besetzbare Planstelle absehbar vorhanden sein, um die Lehrkraft anderweitig zu ernennen und in die neue Planstelle einzuweisen.

Die Voraussetzungen sind komplex und es ist festzustellen, dass die durchzuführenden Abfragen in anderen Dienststellen regelmäßig keinen Erfolg haben. Planstellen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes sind aufgrund des Stellenkegels im Verwaltungsdienst bereits numerisch nur in geringer Anzahl vorhanden. Zudem erfordern die Arbeitsaufgaben im Verwaltungsdienst regelmäßig einen spezifischen wissenschaftlichen Hochschulabschluss.

Dem entsprechend sind die tatsächlichen Möglichkeiten einer anderweitigen Verwendung gering. In jüngerer Vergangenheit ist es im Geschäftsbereich des MBS in einem Fall final gelungen, eine anderweitige Verwendung erfolgreich zu gestalten. In einem weiteren Fall wird derzeit – zunächst im Wege der Abordnung – versucht, eine dauerhafte anderweitige Verwendung zu erreichen.

d) die Rückkehr in den Schuldienst erreicht?

Zu Frage 5 d): Hierüber liegen keine auswertbaren Erkenntnisse vor. Die Regelung des § 42 Landesbeamtengesetz findet Anwendung.

6. Welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung über die Ursachen der langfristigen Erkrankungen von Lehrkräften vor? Welche Rolle spielen nach Einschätzung der Landesregierung Überlastung, Stress und sonstige arbeitsbedingte Faktoren?

Zu Frage 6: Langfristige Krankheiten entstehen meist durch ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Dazu gehören unter anderem biologische Ursachen wie genetische Disposition und Alter, individuelle Lebensweisen, aber auch Lebens- und Arbeitsbedingungen. Aktuelle Umfragen wie das Deutsche Schulbarometer beleuchten die aktuell größten Herausforderungen des Lehrerberufes. Im Fokus stehen vor allem psychische und sozioemotionale Belastungen im Rahmen sozialer Interaktionen und Emotionsarbeit. Gleiche Belastungen können je nach persönlicher Voraussetzung zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen.

Weil sich die Ursachenanteile nicht genau abgrenzen lassen, erlangt der vorbeugende Gesundheitsschutz und hier insbesondere eine gestärkte Resilienz an Bedeutung. Das betrifft im Übrigen nicht nur die Lehrkräfte, sondern alle Berufsgruppen. Stress- und Überlastungsempfinden kann Menschen krank (und dienstunfähig) machen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die vollständige Beseitigung von Stress im Berufsalltag möglich wäre; vielmehr kommt es darauf an, wirksame Strategien zum Umgang mit Belastungen zu entwickeln und zu fördern.

7. Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung, um langfristig erkrankte Lehrkräfte bei einer Rückkehr in den Schuldienst zu unterstützen?

Zu Frage 7: Sind Lehrkräfte innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank, wird ihnen ein geregeltes Verfahren angeboten, das den Wiedereinstieg erleichtern soll. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement umfasst Maßnahmen zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, zur Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit, zum Erhalt des Arbeitsplatzes und befindet sich in der regionalen Verantwortung der zuständigen Schulräte und Personalabteilungen.

Primäres Ziel ist es zunächst, langfristige Krankheiten präventiv durch entsprechende Angebote zu vermeiden.

Im Rahmen des Arbeitsschutzes werden in den Schulen Arbeitsbedingungen tätigkeitsbezogen beurteilt und ggf. erforderliche präventive Maßnahmen (organisatorisch oder personenbezogen) abgeleitet und umgesetzt. Die Gestaltung der baulichen und räumlichen Arbeitsumgebung sowie der sachlichen und technischen Ausstattung (z. B. Ergonomie, Hitzeschutz, Lärmschutz) obliegt den Schulsachkostenträgern.

Schulinterne Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zielen darauf ab, Gesundheitsressourcen zielgerichtet zu fördern, um negativen Beanspruchungsfolgen von beispielsweise psychischen Belastungen des Lehrerberufes entgegenzuwirken (z. B. Förderung der kollegialen Zusammenarbeit und Unterstützung, Förderung individueller Bewältigungsressourcen/Resilienz).

8. Welche Möglichkeiten bestehen für Lehrkräfte, die dauerhaft nicht mehr als Lehrkraft tätig sein können, aber grundsätzlich noch dienst- bzw. arbeitsfähig sind?

Zu Frage 8: Es wird auf die Antwort zu Frage 5c verwiesen.

9. Welche Auswirkungen haben langfristige krankheitsbedingte Ausfälle nach Einschätzung der Landesregierung auf die Unterrichtsversorgung und die Arbeitsbelastung der übrigen Lehrkräfte?

Zu Frage 9: Die Aufgaben der langfristig Kranken werden je nach Situation durch verschiedene Maßnahmen kompensiert. Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen. Mit der Vertretungsreserve und dem Vertretungsbudget bestehen gezielt Möglichkeiten, flexibel zu reagieren und kurzfristig Mehrarbeit sowie Unterrichtsausfälle zu vermeiden.

Angesichts der Tatsache, dass sich länger andauernde Krankheiten sowohl auf die verbleibenden Lehrkräfte (höhere Arbeitsbelastung) als auch die Schülerinnen und Schüler (fehlende Kontinuität) auswirken, ist es notwendig, im Falle einer dauerhaften Dienstunfähigkeit die Nachbesetzung der Stelle zu ermöglichen. Dabei muss abgewogen werden, dass die Fürsorge für langfristig kranke Lehrkräfte nicht unbegrenzt ausgedehnt werden kann, da eine fortbestehende Dienstunfähigkeit die Möglichkeit einer dauerhaften Ersatzeinstellung ausschließt.

10. Plant die Landesregierung Maßnahmen zur Reduzierung der Zahl der langfristig erkrankten Ausfälle (bspw. Reduzierung der Arbeitsbelastung, Gesundheitsprävention, ...)?

Wenn ja, welche? Wenn nein, warum nicht?

Zu Frage 10: Entlastungsmaßnahmen im außerunterrichtlichen Bereich wurden bereits etabliert und werden weiter vorgenommen. Über die Wahrnehmung dieser Entlastungsangebote entscheiden die Lehrkräfte. Das betrifft unter anderem den Bereich der KI-unterstützten Unterrichtsvorbereitung mit dem ländergemeinsamen KI-Chatbot „AIS.chat“.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stellt die Landesregierung den Schulleiterinnen und Schulleitern aller öffentlichen Schulen Betriebsbeauftragte (hier: sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung) für die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen zur Vermeidung/Verminderung von Belastungen am Arbeitsplatz beratend zur Seite. Zu den arbeitsbezogenen Beratungs- und Unterstützungsangeboten gehören unter anderem gemeinsame Schulbegehungen, die Unterstützung bei Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen, präventive Maßnahmen für Kollegien und Teilkollegien sowie arbeitsmedizinische Sprechstunden und Vorsorgen.

Die überregionale Arbeitsstelle „Arbeitsschutz und Lehrkräftegesundheit im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)“ mit Sitz am Staatlichen Schulamt Frankfurt (Oder) koordiniert die verschiedenen Akteure und stellt diverse Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote zu Themen der Arbeitssicherheit und Gesundheit bereit. Darüber hinaus unterstützt sie im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Implementierung von Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Hierfür steht den öffentlichen Schulen seit 2019 jährlich jeweils ein eigenes Budget zur Verfügung.

Die Landesregierung bietet seit 2024 mit einer externen betrieblichen Sozialberatung für die Lehrkräfte einen zusätzlichen Service an, der neben arbeitsbezogenen Beratungsangeboten insbesondere den außerdienstlichen Bereich abdeckt. Ziel ist es, rund um die Uhr per Telefon, E-Mail oder Chat anonyme und professionelle Unterstützung bei alltäglichen, privaten und psychischen Belastungen anzubieten und den Umgang mit diesen Herausforderungen zu verbessern.