

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage des Abgeordneten Harm Rykena (AfD)

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung

Niedersachsens Schulen am Limit?

Anfrage des Abgeordneten Harm Rykena (AfD), eingegangen am 14.02.2024 - Drs. 19/3500, an die Staatskanzlei übersandt am 16.02.2024

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung vom 12.03.2024

Vorbemerkung des Abgeordneten

Der Norddeutsche Rundfunk (NDR) sowie das Netz-Magazin „Tichys Einblick“ berichteten unlängst über Zustände an der Integrierten Gesamtschule Stöcken in Hannover (IGS), welche Beobachtern zufolge die vollumfängliche Erfüllung des schulgesetzlich normierten Bildungs- und Erziehungsauftrages signifikant beeinträchtigen^{1 2}.

Etwa 900 Schüler aus ca. 40 Nationen besuchten diese Schule. Die Didaktische Leiterin der IGS führt mangelhafte Kenntnisse der deutschen Sprache innerhalb eines großen Anteils der Schülerschaft, die Bildungsferne vieler Elternhäuser sowie Religionsauffassungen unter den Schülern als jeweils teilsächlich für die beobachtbaren Zustände, bestehend aus Gewaltdelikten und Vandalismus, an der IGS an³.

Das Lehrerkollegium der IGS habe sich diesbezüglich mit einem Schreiben an die Schulbehörde gewandt und darin u. a. festgestellt, über „keine Kraftreserven mehr“ zu verfügen⁴.

Darüber hinaus liegen der AfD-Fraktion im Landtag Informationen hinsichtlich Überlastungsanzeigen von Angehörigen des Lehrpersonals weiterer niedersächsischer Schulen vor.

Das Arbeitsschutzgesetz eröffnet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, durch eine „Überlastungsanzeige“ (auch: Gefährdungsanzeige) auf die identifizierte Belastungssituation aufmerksam zu machen. Diese soll den Arbeitgeber deutlich auf die nach Einschätzung des Arbeitnehmers vorliegende Gefährdungslage hinweisen und kann auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinwirken⁵.

Vorbemerkung der Landesregierung

Im Hinblick auf die in der vorliegenden Kleinen Anfrage zur schriftlichen Beantwortung verwendeten Begrifflichkeit der Überlastungsanzeige ist Folgendes anzumerken:

Sogenannte Überlastungs- oder Gefährdungsanzeigen finden lediglich im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Erwähnung, ansonsten gibt es keine ausdrückliche gesetzliche oder tarifrechtliche Grundlage. Gleichwohl ist das Instrument der Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige in der Rechtsprechung anerkannt und wird aus dem Dienst- und Treueverhältnis bei Beamtinnen und Beamten bzw. § 3 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst für Tarifbeschäftigte sowie dem Grundsatz von Treu und Glauben (vgl. § 242 BGB) hergeleitet.

¹ vgl.: https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/hallo_niedersachsen/Hannover-Schule-wendet-sich-mit-Brandbrief-an-Behoerde,hallonds85658.html

² vgl.: <https://www.tichyseinblick.de/meinungen/schule-hannover-stoecken-chaos/>

³ ebenda

⁴ ebenda, Abs. 3.

⁵ vgl. S. 28 f: <https://www.phvn.de/wp-content/uploads/2021/01/GIN-03-2020.pdf>

Durch eine Überlastungsanzeige befreit sich die Beamtin, der Beamte, die Tarifbeschäftigte oder der Tarifbeschäftigte von einer ihr oder ihm eventuell drohenden Schadensersatzpflicht und der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber ist aufgrund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht gehalten, etwaig vorhandenen Missständen entgegenzuwirken.

Gemäß § 16 Abs. 1 ArbSchG haben die Beschäftigten dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden. Diese Meldung erfolgt bei Landesbeschäftigten in Schulen nach Maßgabe des RdErl. „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit der Landesbediensteten in Schulen und Studienseminaren - Arbeitsschutz in Schulen“ d. MK v. 2.1.2017 (AuG-40 180/1-1 - VORIS 81600) gegenüber der Schulleiterin oder dem Schulleiter. Den Schulleiterinnen und Schulleitern steht zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement ein Beratungs- und Unterstützungssystem, bestehend aus Fachkräften für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern, Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen sowie Beauftragten für Suchtfragen zur Verfügung, auf das sie direkt zugreifen können. Diese Beraterinnen und Berater helfen beim Aufbau einer wirksamen Arbeitsschutzorganisation, bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie bei allen Fragen rund um das Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz „Schule“.

Überlastungsanzeigen von Schulleitungen werden in den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung (RLSB), Überlastungsanzeigen von Lehrkräften in den Schulen bearbeitet.

Die gesellschaftlichen Veränderungen, die damit verbundene zunehmende Heterogenität in den Schulen sowie die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, des Konflikts im Nahen Osten und der allgemeinen Migrationsentwicklung stellen alle Beteiligten an und in Schule schulformübergreifend immer wieder vor große Herausforderungen. Es ist höchst anspruchsvoll, diesen tagtäglich adäquat zu begegnen. Um die Situation in den Schulen insgesamt zu verbessern, bedarf es einer gemeinsamen Kraftanstrengung aller Beteiligten.

Mit dem am 14.12.2023 durch den Landtag verabschiedeten Haushalt für das Jahr 2024 wurde ein deutlicher Schwerpunkt für die Bildung gesetzt. Dies unterstreicht angesichts bekannt schwieriger Rahmenbedingungen und letztlich begrenzter Ressourcen den Stellenwert, den das Parlament und die Landesregierung diesem Bereich zumessen. So kann durch zusätzliche Fachkräfte und nichtlehrendes Personal die Unterrichtsversorgung stabilisiert und perspektivisch erhöht werden. Hiermit können positive Entwicklungen in der Schule vorangetrieben werden, die insgesamt zu einer Entlastung von Lehrkräften und Schulleitungen beitragen.

1. Wie viele Schulleitungen niedersächsischer Schulen stellten eine Überlastungsanzeige (bitte nach Schulform, Schulbezeichnung, Schulort und Jahr seit 2018 aufschlüsseln)?

In den RLSB erfolgt keine statistische Erfassung von eingehenden Überlastungsanzeigen von Schulleitungen. Der Landesregierung liegen demnach keine entsprechenden Zahlen vor.

2. Wie viele Lehrkräfte an niedersächsischen Schulen stellten - gegebenenfalls unter Hinzuziehung des jeweiligen Schulpersonalrates - eine Überlastungsanzeige (bitte nach Schulform, Schulbezeichnung, Schulort und Jahr seit 2018 aufschlüsseln)?

In den Schulen erfolgt keine statistische Erfassung von eingehenden Überlastungsanzeigen von Lehrkräften. Der Landesregierung liegen demnach keine entsprechenden Zahlen vor.

3. Erfolgt eine statistische Erfassung der Überlastungsanzeigen von verbeamteten bzw. angestellten Lehrkräften, den Schulleitungen bzw. den Angehörigen des nicht lehrenden schulischen Personals?

Nein.

a) Falls ja: Welche Ausgestaltung (Zuständigkeit, Merkmale, Datenformat) besitzt diese Erfassung?

b) Falls nein: Wie lautet hierfür die Begründung?

Die Bearbeitung von Überlastungsanzeigen erfolgt stets individuell und einzelfallbezogen entweder durch die Schulleitung bei Lehrkräften oder durch die zuständige schulfachliche Dezernentin bzw. den zuständigen schulfachlichen Dezernenten des jeweiligen RLSB bei Schulleitungen. Bei jeder Prüfung sind die besonderen Umstände des Einzelfalls zu betrachten, die sich nicht pauschalisieren lassen, sodass eine statistische Erfassung in den Schulen oder den RLSB nicht vorgesehen ist.

4. Welche Bundesländer unterziehen nach Kenntnis der Landesregierung die Überlastungsanzeigen der Angehörigen ihres schulischen Personals einer statistischen Erfassung?

Es liegen keine Kenntnisse darüber vor, ob andere Länder Überlastungsanzeigen des schulischen Personals statistisch erfassen.

5. Liegt der Landesregierung eine Klassifikation der seitens der Schulleitungen und Lehrkräfte aus den Fragen 1 und 2 in ihren Überlastungsanzeigen festgestellten Gefährdungslagen vor?

Nein.

a) Falls ja: Mit welchen relativen Häufigkeiten wurden jeweils welche Gefährdungslagen identifiziert?

b) Falls nein: Wie lautet hierfür die Begründung?

Es erfolgt keine systematische Klassifikation nach festgestellten Gefährdungslagen, da die Bearbeitung stets individuell und einzelfallbezogen erfolgt. Liegt eine Gefährdungslage im Sinne des Arbeitsschutzes vor, kann die jeweils zuständige Stabstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG) in den RLSB zur Bearbeitung der Überlastungsanzeige hinzugezogen werden. Die Schulleitungen können auf das in der Vorbemerkung der Landesregierung dargestellte Beratungs- und Unterstützungssystem zugreifen.

6. Worin bestehen die Verfahrensschritte nach Eingang einer Überlastungsanzeige bis zu deren Abschluss (bitte den jeweiligen Inhalt, die zuständige Stelle und die mittlere Bearbeitungszeit benennen)?

Der Sachverhalt wird schulfachlich und dienstrechtlich von den zuständigen Stellen geprüft. Je nach Ergebnis der Prüfung werden daraus gegebenenfalls Maßnahmen zur Abhilfe der Überlastungssituation abgeleitet und mit der anzeigenden Person besprochen. Je nach Sachverhalt können das schulinterne Maßnahmen und/oder Beratung und Unterstützung durch das zuständige RLSB sein. Die Verfahrensschritte nach Eingang einer Überlastungsanzeige bis zu deren Abschluss stellen sich unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls in der Regel wie folgt dar:

- Gespräch zur allgemeinen Situation an der Schule; Abfrage besonderer schulinterner Belastungen (z. B. Belastungen durch Besonderheiten im Bereich der Unterrichtsversorgung, durch den Zeitpunkt oder die Häufigkeit von Besprechungen/Terminen oder durch Besonderheiten bei den Klassenstärken),
- Aufzeigen schulinterner Entlastungsmöglichkeiten an der Schule (z. B. Bedeutung der Unterstützung durch ein schuleigenes Fortbildungskonzept, Teilnahmefrequenz an angebotenen und entlastenden Fortbildungen, Verlagerung der Fachkonferenzarbeit sowie der Arbeit an Konzepten in die unterrichtsfreie Zeit zur Entlastung des Schullalltags, Optimierung von Teamstrukturen, Teamarbeit und Kommunikationsstrukturen im Kollegium, Unterstützung der Schulleitung, Schul-

entwicklungskonzept mit zeitlicher Strukturierung und Priorisierung der Arbeitspakete, schulinterne Lehrkräftefortbildung o. ä. zum Thema „Belastungsfaktoren identifizieren/optimieren“, Erarbeitung eines Erziehungskonzeptes als Grundlage für die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern mit einer Problematik bzw. einem Unterstützungsbedarf im Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung),

- Aufzeigen der Beratungs- und Unterstützungsangebote des RLSB (z. B. Regionales Beratungsteam (RBT), Regionale Beratungs- und Unterstützungszentren Inklusive Schule (RZI), Sprachbildungszentren, Fachberatung Sonderpädagogische Förderung und Inklusion, Schulpsychologie (Zeitmanagement, Teambildungen etc.), Schulentwicklungsberatung, Fachberatung Unterrichtsqualität, Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen (Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitspsychologie, etc.), Unterstützung durch das zuständige Dezernat).
- Am Ende des Gesprächs werden Punkte zur Verminderung der angezeigten Überlastungssituation vereinbart. Dies können beispielsweise wie dargelegt Veränderungsmöglichkeiten sein, die in der Zuständigkeit der Schule liegen oder die durch Unterstützungsleistungen der RLSB herbeigeführt werden können.
- Absprache zum weiteren Vorgehen, insbesondere mit der anzeigenden Person und den Schulen.

Die Dauer der Bearbeitung von Überlastungsanzeigen ist individuell und vom Einzelfall abhängig. Ein verlässlicher Mittelwert der Bearbeitungszeit lässt sich nicht angeben.

7. Welche Maßnahmen werden nach dem Abschluss der Bearbeitung einer Überlastungsanzeige von jeweils welchen Stellen ergriffen (bitte allgemein charakterisieren bzw. durch anonymisierte Fallbeispiele spezifizieren)?

Da die Bearbeitung von Überlastungsanzeigen stets individuell und einzelfallbezogen erfolgt, können die Maßnahmen nicht kategorisiert oder abschließend benannt werden. Eine pauschalierte Antwort, welche der unter Frage 6 aufgezeigten Maßnahmen ergriffen werden, wenn der Darstellung der anzeigenden Person gefolgt, nicht gefolgt oder nur partiell gefolgt wird, kann dementsprechend nicht gegeben werden.

Im Folgenden können daher nur Beispiele genannt werden.

a) Für den Fall, dass der Darstellung des Erstellers der Überlastungsanzeige gefolgt wird.

Maßnahme	Von welcher Stelle
bauliche Änderungen	Schulträger
Änderung der Arbeitsorganisation Entlastung der Lehrkraft durch z. B. Einsatz in Parallelklassen Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen werden empfohlen und angenommen, zum Teil für das gesamte Kollegium	Schulleitung, Personalrat und Lehrkraft RLSB, Kolleginnen und Kollegen, Schulleitung
Beratung und Unterstützung durch AuG	RLSB
regelmäßige Rückfragen im lfd. Kalenderjahr zu: - aktuellem Sachstand der Umsetzung besprochener Maßnahmen - Situation der Ersteller der Überlastungsanzeige - verändertem/weiterem/erneutem Unterstützungs- und Handlungsbedarf	zuständige schulfachliche Dezernentinnen und Dezernenten

b) Für den Fall, dass der Darstellung des Erstellers der Überlastungsanzeige nicht gefolgt wird.

Maßnahme	Von welcher Stelle
Klärendes Gespräch	RLSB, Personalrat, Schulleitung
Abschlusschreiben an die Ersteller der Überlastungsanzeige	zuständige schulfachliche Dezernentinnen und Dezernenten

c) Für den Fall, dass der Darstellung des Erstellers der Überlastungsanzeige partiell gefolgt wird.

Es wird auf das unter a) und b) geschilderte Vorgehen verwiesen.

8. Mit Bezugnahme auf die Fragen 1 und 2: Wie viele der gestellten Überlastungsanzeigen fallen in die in Frage 7 genannten Kategorien a) bis c) (bitte jeweils als Prozentzahl angeben)?

Da eingehende Überlastungsanzeigen weder in den Schulen noch in den RLSB statistisch erfasst und auch nicht kategorisiert werden, liegen hierzu keine Informationen vor.

9. Wie viele Angehörige des Lehrpersonals verließen auf eigenen Wunsch den niedersächsischen Schuldienst, und welche Gründe wurden jeweils mit welcher relativen Häufigkeit in den Entlassungsanträgen angegeben (bitte nach Funktion [Lehrkraft, Schulleitung], Status [Beamter, Angestellter] und Jahr seit 2018 aufschlüsseln)?

Ein Ausscheiden auf eigenen Wunsch kann auf verschiedene Weise erfolgen:

Gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ist eine verbeamtete Lehrkraft zu entlassen, wenn sie die Entlassung schriftlich verlangt. Da die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis keine Begründung erfordert, werden Gründe hierfür nicht erfasst und können hier dementsprechend nicht dargelegt werden.

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben die Möglichkeit, ihr Arbeitsverhältnis mit dem Land Niedersachsen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag zu beenden. Auch hierfür müssen keine Gründe angegeben werden, sodass auch diese nicht erfasst werden und dargestellt werden können. Im Hinblick auf die nachfolgenden Zahlen ist darauf hinzuweisen, dass bei den Tarifbeschäftigten nur die unbefristet im Schuldienst befindlichen Personen berücksichtigt wurden, um das Ergebnis nicht zu verfälschen. Bei befristet beschäftigten Personen lässt sich nicht herausfiltern, ob im Anschluss nicht eine erneute befristete oder eine unbefristete Tätigkeit aufgenommen wurde und die Beschäftigten inzwischen wieder im Schuldienst tätig sind, sodass keine verlässliche Aussage darüber getroffen werden könnte, ob diese Personen tatsächlich auf eigenen Wunsch den Schuldienst verlassen haben.

Zudem kann ein Ausscheiden aus dem niedersächsischen Schuldienst auch auf einer Versetzung zu einem anderen Dienstherrn beruhen. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu berücksichtigen, dass hier auch die Versetzungen im Lehrertauschverfahren erfasst sind, sodass es sich nicht um reine Abgänge handelt, sondern im Gegenzug Zugänge in den niedersächsischen Schuldienst erfolgen, die hier nicht abgebildet sind.

Danach ergibt sich folgendes Bild:

Lehrkräfte, tarifbeschäftigt

Grund	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Auflösungsvertrag	59	47	41	40	46	58
Außerordentliche Kündigung der/des AN	0	0	0	1	0	1

Grund	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ordentliche Kündigung seitens der/des AN	12	30	22	16	29	24
Versetzung zu einem anderen Dienstherrn	1	0	0	0	0	0
Insgesamt	72	77	63	57	75	83

Lehrkräfte, verbeamtet

Grund	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Entlassung auf eigenen Antrag	111	104	86	104	136	160
Versetzung zu einem anderen Dienstherrn	302	361	356	306	279	275
Insgesamt	413	465	442	410	415	435

Schulleitungen, tarifbeschäftigt

Grund	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Auflösungsvertrag	0	0	1	0	2	0
Außerordentliche Kündigung der/des AN	0	0	0	0	0	0
Ordentliche Kündigung seitens der/des AN	0	0	0	0	0	0
Versetzung zu einem anderen Dienstherrn	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	0	0	1	0	2	0

Schulleitungen, verbeamtet

Grund	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Entlassung auf eigenen Antrag	0	0	1	1	1	2
Versetzung zu einem anderen Dienstherrn	5	3	6	4	8	4
Insgesamt	5	3	7	5	9	6

10. Wie viele Angehörige des Lehrpersonals wurden aufgrund von Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt, und welche Gründe wurden jeweils mit welcher relativen Häufigkeit in den Bescheinigungen der Dienstunfähigkeit aufgeführt (bitte nach Funktion [Lehrkraft, Schulleitung], Status [Beamter, Angestellter] und Jahr seit 2018 aufschlüsseln)?

Hier ergibt sich folgendes Bild:

Lehrkräfte, tarifbeschäftigt

Grund	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Beendigung aufgrund ärztlichen Gutachtens	0	0	1	1	0	0
Rente wegen dauerhaft verminderter Erwerbsfähigkeit	17	11	20	8	14	11
Insgesamt	17	11	21	9	14	11

Lehrkräfte, verbeamtet

Grund	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Versetzung einer Beamtin/eines Beamten auf Probe in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	0	1	0	0	0	0
Versetzung von Lebenszeitbeamtinnen und -beamten in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	334	294	240	304	405	383
Insgesamt	334	295	240	304	405	383

Schulleitungen, tarifbeschäftigt

Grund	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Beendigung aufgrund ärztlichen Gutachtens	0	0	0	0	0	0
Rente wegen dauerhaft verminderter Erwerbsfähigkeit	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	0	0	0	0	0	0

Schulleitungen, verbeamtet

Grund	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Versetzung von Lebenszeitbeamtinnen und -beamten in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	19	13	14	25	11	18
Insgesamt	19	13	14	25	11	18

Gemäß Ziffer 5 Abs. 2 Satz 2 des Gemäß RdErl. d. MS u. d. MI v. 9.11.2022 zur „Ärztlichen Untersuchung von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern des Landes im Zusammenhang mit der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und zur Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit“ sind amtsärztliche Gutachten, welche die tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung beinhalten, als vertrauliche Personalsache zu kennzeichnen und in einem verschlossenen Umschlag zu übersenden sowie versiegelt zur Personalakte zu nehmen. Bereits aus diesem Grund werden die Gründe für die Dienstunfähigkeit von Lehrkräften und Schulleitungen nicht gesondert erfasst. Gründe für eine Dienstunfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit können daher in diesem Zusammenhang nicht angegeben werden.