

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Torsten Renz, Fraktion der CDU

Unterrichtsstundenkonten für Lehrkräfte

und

ANTWORT

der Landesregierung

Vorbemerkung

Zur Bewältigung des Personalbedarfes an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern wurden Möglichkeiten für Lehrkräfte geschaffen, kurzfristige oder langfristige Unterrichtsstundenkonten einzurichten. Die in der Ansparphase vorausgeleisteten Lehrerwochenstunden werden dem persönlichen Unterrichtsstundenkonto gutgeschrieben und in den auf die Ansparphase folgenden Schuljahren ausgeglichen.

Die rechtliche Grundlage für kurzfristige Unterrichtsstundenkonten bildet die „Verwaltungsvorschrift zur Einrichtung und Führung von kurzfristigen Unterrichtsstundenkonten für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bei dienstlichen Gründen“ vom 7. Juni 2016, zuletzt geändert am 19. Juni 2019.

Die rechtliche Grundlage für langfristige Unterrichtsstundenkonten bildet die „Verwaltungsvorschrift zur Einrichtung und Führung von langfristigen Unterrichtsstundenkonten für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bei dienstlichen Gründen“ vom 3. Juli 2024.

Im Folgenden werden die Fragen sowohl für kurzfristige Unterrichtsstundenkonten als auch für langfristige Unterrichtsstundenkonten ab dem Schuljahr 2024/2025 beantwortet.

1. Wie viele Anträge auf Einrichtung eines Unterrichtsstundenkontos wurden in Mecklenburg-Vorpommern von den Lehrkräften an den öffentlichen Schulen gestellt?
 - a) Wie viele wurden abgelehnt?
 - b) Welche Gründe haben zu den Ablehnungen geführt?

Die Fragen 1, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Betrachtet wird das Schuljahr 2024/2025. Stichtag ist der 24. Januar 2025.

Langfristige Unterrichtsstundenkonten

Anzahl Anträge	Anzahl Ablehnungen	Gründe Ablehnungen
37 (zwei Anträge wurden durch Lehrkräfte zurückgezogen)	7	Ziffer 2.6, Ziffer 2.3, Frist- und Formvorschriften

Kurzfristige Unterrichtsstundenkonten

Anzahl Anträge	Anzahl Ablehnungen	Gründe Ablehnungen
21	0	-

2. Die persönliche Arbeitszeit einer Lehrkraft kann planmäßig um höchstens drei Lehrerwochenstunden im Bereich der allgemeinbildenden Schulen und sechs Lehrerwochenstunden im Bereich der beruflichen Schulen erhöht werden. Die Erhöhung soll mindestens ein Schulhalbjahr umfassen.
Wie viele Anträge mit welchem Umfang wurden jeweils gestellt (bitte nach Anzahl der beantragten Lehrerwochenstunden und Schulart aufschlüsseln)?
 - a) Wie viele dieser Lehrkräfte waren in Teilzeit, unterteilt in die Teilzeitgruppen bis 26, 25, 23, 22, 20, 18 und weniger als 18 Wochenstunden, beschäftigt?
 - b) Wie viele dieser Lehrkräfte sind als Schulleitung tätig?

Die Anzahl der Lehrkräfte, die ein langfristiges Unterrichtsstundenkonto beantragt haben, je Schulart und Umfang, können mit Stichtag 24. Januar 2025 der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Umfang beantragte LWS	Anzahl Lehrkräfte je Schulart und Stundenumfang					
	Grundschule	Förderschule	Gesamtschule	Regionale Schule	Gymnasium	Berufliche Schule
1			1	3	8	1
2	3		1	2	3	3
3		2		1		1
4						2

Da nicht jeder Antrag mit einer konkreten Anzahl von Lehrerwochenstunden (LWS) gestellt wurde, weicht die Summe der hier aufgeführten Anträge von der Summe in der Antwort zu Frage 1 ab.

Die Anzahl der Lehrkräfte, die ein kurzfristiges Unterrichtsstundenkonto beantragt haben, je Schulart und Schulamtsbereich, können mit Stichtag 24. Januar 2025 der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Umfang beantragte LWS	Anzahl Lehrkräfte je Schulart und Stundenumfang					
	Grundschule	Förderschule	Gesamtschule	Regionale Schule	Gymnasium	Berufliche Schule
1				2	8	
2					4	
3		1	1	0	3	1

Da nicht jeder Antrag mit einer konkreten Anzahl von LWS gestellt wurde, weicht die Summe der hier aufgeführten Anträge von der Summe in der Antwort zu Frage 1 ab.

Zu a)

Die Anzahl der Lehrkräfte, die Teilzeit arbeiten und ein langfristiges Unterrichtsstundenkonto beantragt haben, können mit Stichtag 24. Januar 2025 der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Lehrerwochenstunden	Anzahl Lehrkräfte
bis 26	1
25	1
23	0
22	2
20	1
18	0
weniger als 18	0

Die Anzahl der Lehrkräfte, die Teilzeit arbeiten und ein kurzfristiges Unterrichtsstundenkonto beantragt haben, können mit Stichtag 24. Januar 2025 der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Lehrerwochenstunden	Anzahl Lehrkräfte
bis 26	1
25	0
23	0
22	0
20	1
18	0
weniger als 18	0

Zu b)

Mit Stichtag 24. Januar 2025 sind acht Lehrkräfte, die ein langfristiges Unterrichtsstundenkonto beantragt haben, als Schulleitung oder stellvertretende Schulleitung tätig.

Mit Stichtag 24. Januar 2025 sind sechs Lehrkräfte, die ein kurzfristiges Unterrichtsstundenkonto beantragt haben, als Schulleitung oder stellvertretende Schulleitung tätig.

3. Wie viele Lehrkräfte nutzen die Möglichkeit eines Unterrichtsstundenkontos zum Stichtag 31. Dezember 2024 (bitte nach Schulamtsbereich und Schulform aufschlüsseln)?
 - a) Wie viele dieser Lehrkräfte waren in Teilzeit, unterteilt in die Teilzeitgruppen bis 26, 25, 23, 22, 20, 18 und weniger als 18 Wochenstunden, beschäftigt?
 - b) Wie viele dieser Lehrkräfte erhalten Anrechnungsstunden?
 - c) Wie viele dieser Lehrkräfte sind als Schulleitung tätig?

Die Anzahl der Lehrkräfte, die ein langfristiges Unterrichtsstundenkonto nutzen, je Schulart und Schulamtsbereich, können mit Stichtag 31. Dezember 2024 der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Schulbehörde	Grundschule	Förder-schule	Gesamt-schule	Regionale Schule	Gymnasium	Berufliche Schule
Greifswald	0	0	0	0	1	0
Neubrandenburg	0	0	0	1	0	0
Rostock	1	1	1	1	9	0
Schwerin	2	0	0	4	1	0
Berufliche Schule	0	0	0	0	0	6

Die Anzahl der Lehrkräfte, die ein kurzfristiges Unterrichtsstundenkonto nutzen, je Schulart und Schulamtsbereich, können mit Stichtag 31. Dezember 2024 der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Schulbehörde	Grundschule	Förder-schule	Gesamt-schule	Regionale Schule	Gymnasium	Berufliche Schule
Greifswald	0	0	0	0	0	0
Neubrandenburg	0	0	0	0	0	0
Rostock	0	1	0	0	6	0
Schwerin	0	0	1	3	6	0
Berufliche Schule	0	0	0	0	0	2

Zu a)

Die Anzahl der Lehrkräfte, die Teilzeit arbeiten und ein langfristiges Unterrichtsstundenkonto nutzen, aufgeteilt in die vertraglich vereinbarte Pflichtstundenzahl, können mit Stichtag 31. Dezember 2024 der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Lehrerwochenstunden	Anzahl Lehrkräfte
bis 26	1
25	1
23	0
22	1
20	1
18	0
weniger als 18	0

Die Anzahl der Lehrkräfte, die Teilzeit arbeiten und ein kurzfristiges Unterrichtsstundenkonto nutzen, aufgeteilt in die vertraglich vereinbarte Pflichtstundenzahl, können mit Stichtag 31. Dezember 2024 der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Lehrerwochenstunden	Anzahl Lehrkräfte
bis 26	1
25	0
23	0
22	0
20	1
18	0
weniger als 18	0

Zu b)

26 Lehrkräfte erhalten mit Stichtag 31. Dezember 2024 Anrechnungsstunden und nutzen ein langfristiges Unterrichtsstundenkonto.

14 Lehrkräfte erhalten mit Stichtag 31. Dezember 2024 Anrechnungsstunden und nutzen ein kurzfristiges Unterrichtsstundenkonto.

Zu c)

Sechs Lehrkräfte, die ein langfristiges Unterrichtsstundenkonto nutzen, sind mit Stichtag 31. Dezember 2024 als Schulleitung oder stellvertretende Schulleitung tätig.

Fünf Lehrkräfte, die ein kurzfristiges Unterrichtsstundenkonto nutzen, sind mit Stichtag 31. Dezember 2024 als Schulleitung oder stellvertretende Schulleitung tätig.

4. Wie viele Unterrichtsstunden wurden zum o. g. Stichtag im Rahmen des Unterrichtsstundenkontos von den Lehrkräften insgesamt bereits angesammelt?

Für die langfristigen Unterrichtsstundenkonten wurden bis zum 31. Dezember 2024 insgesamt 599 Unterrichtsstunden angesammelt.

Für die kurzfristigen Unterrichtsstundenkonten wurden bis zum 31. Dezember 2024 insgesamt 774 Unterrichtsstunden angesammelt.

5. Welche weiteren Überstundenregelungen existieren für Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen Mecklenburg-Vorpommerns?
 - a) Wie sind diese in Bezug auf die unterschiedlichen Schulformen ausgestaltet?
 - b) In welchem Verhältnis stehen diese zu einem Unterrichtsstundenkonto?

Die Fragen 5, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Zusätzlich zu den Regelungen der Unterrichtsstundenkonten gibt es für Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern die Möglichkeit, Mehrarbeit im Rahmen der Verwaltungsvorschrift „Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ vom 1. Juli 2020, zuletzt geändert am 23. November 2021, vergütet zu bekommen.

Die Höhe der Mehrarbeitsvergütung bemisst sich nach den Vorschriften der Landesverordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung in Mecklenburg-Vorpommern (Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung) vom 3. September 2024. Die Mehrarbeitsvergütung für Lehrkräfte, die der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet sind, beläuft sich gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 2 der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung auf 47,23 Euro je Unterrichtsstunde.

Gemäß Ziffer 1.3 der „Verwaltungsvorschrift zur Einrichtung und Führung von langfristigen Unterrichtsstundenkonten für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bei dienstlichen Gründen“ vom 3. Juli 2024 und Ziffer 1.3 der „Verwaltungsvorschrift zur Einrichtung und Führung von kurzfristigen Unterrichtsstundenkonten für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bei dienstlichen Gründen“ vom 7. Juni 2016, zuletzt geändert am 19. Juni 2019, handelt es sich bei den in der Ansparphase planmäßig zusätzlich zu erteilenden Unterrichtsstunden weder um eine Erhöhung der regelmäßigen Pflichtstundenzahl noch um Mehrarbeit im Sinne des Beamtenrechts. Es handelt sich um eine über den Zeitraum der Anspar- und Ausgleichsphase ungleichmäßig verteilte tatsächliche Arbeitszeit der Lehrkraft. Die Voraussetzungen des § 3 Absatz 2 der Arbeitszeitverordnung sind zu beachten.

Unabhängig von dem vereinbarten Unterrichtsstundenkonto sind Lehrkräfte verpflichtet, etwaige anfallende Mehrarbeit gemäß § 62 des Landesbeamtengesetzes zu leisten (vgl. Ziffer 2.6 der „Verwaltungsvorschrift zur Einrichtung und Führung von kurzfristigen Unterrichtsstundenkonten für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bei dienstlichen Gründen“ vom 7. Juni 2016, zuletzt geändert am 19. Juni 2019, und Ziffer 2.7 der „Verwaltungsvorschrift zur Einrichtung und Führung von langfristigen Unterrichtsstundenkonten für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bei dienstlichen Gründen“ vom 3. Juli 2024). Die in der Arbeitszeitverordnung vorgesehenen Grenzen zur Höchst Arbeitszeit sind zu beachten.

6. Mit welchen Erhebungsinstrumenten misst die Landesregierung die Arbeitszufriedenheit unter Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen?

Im Kontext der Schulqualitätsentwicklung können Schulen ihre eigene Schulsituation auf vielen Ebenen im Rahmen einer internen Evaluation untersuchen oder eine externe Evaluation erhalten. Bei beiden Möglichkeiten können auch Parameter der Arbeitszufriedenheit unter Lehrkräften einbezogen werden.

Die Landesregierung unterstützt die Bemühungen, datengestützt an der Ressource „Arbeitsbedingungen“ zu arbeiten, zusätzlich durch zentral gesteuerte Datenerhebungen, die dann durch die Schulen für Schulentwicklungsprozesse genutzt werden können. Zuletzt geschah dies 2024 in einer „Analyse der schulischen Arbeitsbedingungen an den öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ in Kooperation mit „COPING – Psychologische Diagnostik und Personalentwicklung“. Etwa 4 500 Beschäftigte von insgesamt 441 öffentlichen Schulen des Landes haben sich daran beteiligt.

Weiterhin fand im Zeitraum vom 15. September 2023 bis 4. Oktober 2023 eine Befragung der Lehrkräfte und Schulleitungen statt.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Sie zielt auf Prozesse, die eine Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, die Förderung einer aktiven Beschäftigtenbeteiligung sowie die Stärkung individueller Kompetenzen der Pädagoginnen und Pädagogen erreichen sollen. Auch in diesem Kontext werden Ausgangslagen ermittelt. Das Landesprogramm zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für Beschäftigte an den öffentlichen Schulen Mecklenburg-Vorpommerns mit dem Ziel, die Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten zu erkennen und zu reduzieren, nutzt das Befragungsinstrument „Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen im Lehrerberuf“, wobei Maßnahmen abgeleitet werden, die dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen an der jeweiligen Schule zu verbessern (Verhältnisprävention) und die persönlichen Ressourcen der Beschäftigten im Umgang mit den täglichen Arbeitsbelastungen zu stärken (Verhaltensprävention). Das Programm ist ein Unterstützungsangebot für alle öffentlichen Schulen des Landes.

Die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern hat mit der Universität Greifswald und der Sachgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement für die öffentlichen Schulen Mecklenburg-Vorpommerns beim Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern einen Onlinekonfigurator (www.psychologie-schule-mv.de) zur Erfassung psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz entwickelt, der nach Abschluss der Erprobung und Evaluierung (Pilotierung) mit 16 öffentlichen Schulen flächendeckend voraussichtlich im Schuljahr 2025/2026 eingeführt werden soll. Die Pilotierung begann im Dezember 2024.