

## **Antrag**

**der Abg. Daniel Born u. a. SPD**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport**

### **Beendigung der Arbeitslosigkeit von Lehrkräften über die Sommerferien**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen,

I. zu berichten,

1. wie viele und welche Lehrkräfte in Baden-Württemberg über die Sommerferien nicht weiterbeschäftigt werden, insgesamt und differenziert nach deren Qualifikation, Voraussetzung für Festanstellung, Einsatzort und Beschäftigungsdauer, dargestellt über einen Zeitraum von fünf Jahren;
2. wie viele dieser Lehrkräfte zum Ende des Schuljahres bereits eine Anschlussbeschäftigung im folgenden Schuljahr vorweisen konnten bzw. in Aussicht hatten;
3. inwiefern es Regionen in Baden-Württemberg gibt, in denen besonders viele Lehrkräfte nicht über die Sommerferien weiterbeschäftigt werden, differenziert nach Regierungspräsidien und Staatlichen Schulämtern;
4. wie sie die Aussage von Kultusministerin Dr. Susanne Eisenmann bewertet und begründet, dass einem Großteil der rund 3.300 betroffenen Lehrkräfte keine unbefristete Anstellung angeboten werden kann bzw. diese eine solche gar nicht möchten (vgl. Artikel „Vertretungslehrer werden über die Ferien entlassen“ in der Stuttgarter Zeitung vom 10. Juli 2018);
5. was gegen eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Lehrkräfte über die Sommerferien auf Grundlage einer Stichtagslösung spricht, auch wenn eine unbefristete Anstellung nicht möglich ist;

6. warum in Baden-Württemberg im Vergleich zu anderen Bundesländern auffällig viele Lehrkräfte über die Sommerferien nicht weiterbeschäftigt werden und das Bundesland laut Spiegel Online (Artikel „Mit den Ferien kommt die Entlassung“ vom 9. Juli 2018) sogar für insgesamt 71 Prozent der bundesweit verzeichneten Meldungen von Lehrkräften zur Arbeitslosigkeit verantwortlich ist;
  7. welche Kosten dem Bund und dem Land durch die Arbeitslosigkeit der betroffenen Lehrkräfte über die Sommerferien entstehen, insgesamt und für Baden-Württemberg;
  8. inwiefern zu befürchten ist, dass Baden-Württemberg aufgrund dieser Praxis im Vergleich zu anderen Bundesländern als weniger attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird und unter anderem Abwanderungseffekte auftreten;
  9. welche Auswirkungen der sechswöchigen Arbeitslosigkeit sie ausmacht, insbesondere mit Blick auf die psychische Belastung, Motivation und das Gefühl der Wertschätzung der Lehrkräfte sowie deren finanzielle Situation und Belastung ihrer Familien;
  10. inwiefern eine Stichtagslösung wie in Hessen, wo Lehrkräfte bei einer Gesamtvertragsdauer von mindestens 39 Kalenderwochen über die Sommerferien weiterbeschäftigt werden, in Baden-Württemberg umsetzbar ist und mit welchen Kosten für das Land zu rechnen wäre;
  11. inwiefern eine Stichtagslösung wie in Nordrhein-Westfalen, wo Lehrkräfte bei Einstellung bis zum 1. Februar auch über die Sommerferien weiterbeschäftigt werden, in Baden-Württemberg umsetzbar ist und mit welchen Kosten für das Land zu rechnen wäre;
  12. welche anderen Modelle sie derzeit prüft, um die Arbeitslosigkeit von Lehrkräften in den Sommerferien zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren, und mit welchem Ergebnis;
  13. inwiefern sie befristete Beschäftigung und Arbeitslosigkeit über die Sommerferien als „verlässliche Rahmenbedingungen und eine hohe Wertschätzung“ (Koalitionsvertrag 2016 bis 2021, Seite 31) einstuft und wenn nicht, warum sie dennoch keinen Handlungsbedarf sieht (vgl. Artikel „Mit den Ferien kommt die Entlassung“ auf Spiegel Online vom 9. Juli 2018);
  14. welche Bedeutung sie angesichts des Lehrkräftemangels der Verbesserung von Arbeitsbedingungen allgemein sowie der Reduzierung von befristeter Beschäftigung und Arbeitslosigkeit über die Sommerferien im Speziellen einräumt und welche konkreten Maßnahmen sie dahingehend zu ergreifen gedenkt;
- II. 1. eine Stichtagslösung zu etablieren, um die Weiterbeschäftigung von mehr Lehrkräften in Baden-Württemberg über die Sommerferien zu ermöglichen und deren sechswöchige Arbeitslosigkeit zu vermeiden;
2. die ständige Vertretungsreserve von derzeit 1.666 Stellen um rund 20 Prozent auf 2.000 Stellen zu erhöhen.

10.08.2018

Born, Dr. Fulst-Blei, Kleinböck, Gall, Hofelich SPD

### Begründung

Mit Blick auf den bestehenden Lehrkräftemangel in bestimmten Schularten, Fächern und Regionen wird jede Lehrkraft benötigt, um die Unterrichtsversorgung an den Schulen gewährleisten zu können. Um den Lehrerberuf attraktiver zu machen, müssen die Lehrkräfte, die für einen Großteil eines Schuljahres an einer Schule unterrichtet haben und teilweise sogar für das folgende Schuljahr eine Anschlussbeschäftigung vorweisen können, auch über die Sommerferien beschäftigt werden. Der Antrag begehrt vor diesem Hintergrund eine Stichtagslösung, um die Weiterbeschäftigung von Vertretungslehrkräften mit Anschlussbeschäftigung über die Sommerferien zu ermöglichen. Als Vorbild dafür könnten die Regelungen in Nordrhein-Westfalen oder Hessen dienen.

### Stellungnahme

Mit Schreiben vom 6. September 2018 Nr. 15-0381.E/79/1 nimmt das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen sowie dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen,*

*I. zu berichten,*

*1. wie viele und welche Lehrkräfte in Baden-Württemberg über die Sommerferien nicht weiterbeschäftigt werden, insgesamt und differenziert nach deren Qualifikation, Voraussetzung für Festanstellung, Einsatzort und Beschäftigungsdauer, dargestellt über einen Zeitraum von fünf Jahren;*

Die Zahlen der auslaufenden Vertretungsverträge zum Beginn der Sommerferien im öffentlichen Schuldienst seit 2014 können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

<b>Jahr</b>	<b>Vertretungsverträge Gesamt:</b>	<b>Davon Pensionäre:</b>	<b>Verträge ohne Pensionäre:</b>
2018	4.052	709	3.343
2017	4.244	723	3.521
2016	3.792	693	3.099
2015	2.969	316	2.653
2014	2.447	279	2.168

Die Anzahl der vergangenen Vertretungsverträge für das Jahr 2018 pro befristet beschäftigter Vertretungslehrkraft kann nachfolgender Tabelle entnommen werden.

<b>Anzahl der vergangenen Vertretungsverträge</b>	<b>Personen</b>
1	1.965
2	846
3	661
4	245
5	117
6	61
7	45
8	29
9 und mehr	83
<b>Summe</b>	<b>4.052</b>

Eine darüber hinausgehende Auswertung nach Qualifikation, Voraussetzung für die Festanstellung, Einsatzort und Beschäftigungsdauer ist in der Kürze der Zeit nicht leistbar, da hierfür eine Vielzahl an Personalakten – auch für die vergangenen Jahre – hätten händisch ausgewertet werden müssen.

2. *wie viele dieser Lehrkräfte zum Ende des Schuljahres bereits eine Anschlussbeschäftigung im folgenden Schuljahr vorweisen konnten bzw. in Aussicht hatten;*

Vertretungsverträge können erst dann angeboten werden, wenn das jährliche Einstellungsverfahren weit vorangeschritten ist und sich ein Bedarf für Vertretungsverträge ergibt. Zur Vertragsunterzeichnung kommt es in der überwiegenden Zahl der Fälle erst am Ende der Sommerferien. Das schließt nicht aus, dass zuvor bereits informell Gespräche stattfinden.

3. *inwiefern es Regionen in Baden-Württemberg gibt, in denen besonders viele Lehrkräfte nicht über die Sommerferien weiterbeschäftigt werden, differenziert nach Regierungspräsidien und Staatlichen Schulämtern;*

Die insgesamt 4.052 im Jahr 2018 ausgelaufenen Verträge verteilen sich auf nachstehende Regionen wie folgt:

<b>Regierungsbezirk und Staatliche Schulämter</b>	<b>Prozentuale Verteilung</b>
Regierungsbezirk Stuttgart (Berufliche Schulen und Gymnasien)	15,53
Staatliches Schulamt Backnang	1,99
Staatliches Schulamt Böblingen	2,37
Staatliches Schulamt Göppingen	3,41
Staatliches Schulamt Heilbronn	2,54
Staatliches Schulamt Künzelsau	1,52
Staatliches Schulamt Ludwigsburg	1,47
Staatliches Schulamt Nürtingen	2,06
Staatliches Schulamt Stuttgart	2,68
<b>Regierungsbezirk Stuttgart gesamt:</b>	<b>33,57</b>

<b>Regierungsbezirk und Staatliche Schulämter</b>	<b>Prozentuale Verteilung</b>
Regierungsbezirk Karlsruhe (Berufliche Schulen und Gymnasien)	10,36
Staatliches Schulamt Karlsruhe	2,39
Staatliches Schulamt Mannheim	3,44
Staatliches Schulamt Pforzheim	4,10
Staatliches Schulamt Rastatt	2,20
<b>Regierungsbezirk Karlsruhe gesamt:</b>	<b>22,49</b>
Regierungsbezirk Freiburg (Berufliche Schulen und Gymnasien)	8,79
Staatliches Schulamt Donaueschingen	1,68
Staatliches Schulamt Freiburg	4,74
Staatliches Schulamt Konstanz	3,70
Staatliches Schulamt Lörrach	5,17
Staatliches Schulamt Offenburg	1,59
<b>Regierungsbezirk Freiburg gesamt:</b>	<b>25,67</b>
Regierungsbezirk Tübingen (Berufliche Schulen und Gymnasien)	7,13
Staatliches Schulamt Albstadt	2,89
Staatliches Schulamt Biberach	2,82
Staatliches Schulamt Markdorf	1,92
Staatliches Schulamt Tübingen	3,51
<b>Regierungsbezirk Tübingen gesamt:</b>	<b>18,27</b>
<b>Gesamt Baden-Württemberg:</b>	<b>100,00</b>

Da Berufliche Schulen und Gymnasien nicht einem Staatlichen Schulamt zugehörig sind, erfolgte eine getrennte Darstellung nach Regierungsbezirk, Staatlichen Schulämtern und den gesamten Daten eines Regierungsbezirks.

4. wie sie die Aussage von Kultusministerin Dr. Susanne Eisenmann bewertet und begründet, dass einem Großteil der rund 3.300 betroffenen Lehrkräfte keine unbefristete Anstellung angeboten werden kann bzw. diese eine solche gar nicht möchten (vgl. Artikel „Vertretungslehrer werden über die Ferien entlassen“ in der Stuttgarter Zeitung vom 10. Juli 2018);

Eine beträchtliche Zahl der Vertretungslehrkräfte entscheidet sich durchaus bewusst für ein solches befristetes Arbeitsverhältnis und gegen eine Festanstellung, weil sie räumlich nicht flexibel genug sind. Die Schulaufsicht spricht zum Beispiel Gymnasiallehrkräfte und Grundschullehrkräfte gezielt an, damit sie sich auf feste Stellen im ländlichen Raum bewerben.

5. *was gegen eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Lehrkräfte über die Sommerferien auf Grundlage einer Stichtagslösung spricht, auch wenn eine unbefristete Anstellung nicht möglich ist;*
6. *warum in Baden-Württemberg im Vergleich zu anderen Bundesländern auffällig viele Lehrkräfte über die Sommerferien nicht weiterbeschäftigt werden und das Bundesland laut Spiegel Online (Artikel „Mit den Ferien kommt die Entlassung“ vom 9. Juli 2018) sogar für insgesamt 71 Prozent der bundesweit verzeichneten Meldungen von Lehrkräften zur Arbeitslosigkeit verantwortlich ist;*

Faktoren, welche die jeweilige Organisation des Schulbetriebs und damit auch die Anzahl und Art der befristet einzustellenden Lehrkräfte beeinflussen, ändern sich von Jahr zu Jahr. Hierzu gehören insbesondere Schüler- und Klassenzahlen, Ausfälle fest eingestellter Lehrkräfte in unterschiedlichen Fächern und Regionen, Auswirkungen bildungspolitischer Entscheidungen (z.B. Regionale Schulentwicklung). Mithilfe von befristeten Arbeitsverträgen kann die Schulverwaltung sachgerecht auf veränderte Rahmenbedingungen, die sich auf die Zahl der Vertretungsfälle auswirken, reagieren.

Kennzeichnend für derartige Verträge ist stets, dass nur ein vorübergehender Bedarf besteht bzw. ausgefallene Stammllehrkräfte vertreten werden, aber keine gesicherte Bedarfsprognose für das folgende Schuljahr abgegeben werden kann. Vor diesem Hintergrund endet ein rechtlicher Befristungsgrund am letzten Tag vor den Sommerferien.

7. *welche Kosten dem Bund und dem Land durch die Arbeitslosigkeit der betroffenen Lehrkräfte über die Sommerferien entstehen, insgesamt und für Baden-Württemberg;*

Für den Zugang von arbeitslosen Lehrkräften in den Leistungsbereich des SGB II liegen für die Sommermonate 2018 noch keine aussagekräftigen Zahlen vor. Bei der Berechnung der Leistungen nach dem SGB II spielen vielfältige Faktoren eine Rolle. Mangels Kenntnis über Einkommen, Vermögen und Wohnsituation der betroffenen Personengruppe bzw. der mit ihnen ggf. in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen ist daher keine valide Prognose hinsichtlich der zu erwartenden Leistungsberechtigten möglich und kann somit derzeit auch keine Aussage zu den zu erwartenden Kosten getroffen werden.

8. *inwiefern zu befürchten ist, dass Baden-Württemberg aufgrund dieser Praxis im Vergleich zu anderen Bundesländern als weniger attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird und unter anderem Abwanderungseffekte auftreten;*
9. *welche Auswirkungen der sechswöchigen Arbeitslosigkeit sie ausmacht, insbesondere mit Blick auf die psychische Belastung, Motivation und das Gefühl der Wertschätzung der Lehrkräfte sowie deren finanzielle Situation und Belastung ihrer Familien;*
13. *inwiefern sie befristete Beschäftigung und Arbeitslosigkeit über die Sommerferien als „verlässliche Rahmenbedingungen und eine hohe Wertschätzung“ (Koalitionsvertrag 2016 bis 2021, Seite 31) einstuft und wenn nicht, warum sie dennoch keinen Handlungsbedarf sieht (vgl. Artikel „Mit den Ferien kommt die Entlassung“ auf Spiegel Online vom 9. Juli 2018);*

Mit dem hohen Anteil an beamteten Lehrkräften ist Baden-Württemberg ein attraktiver Arbeitgeber für Lehrkräfte. Die befristete Beschäftigung ist in Baden-Württemberg die große Ausnahme. In Baden-Württemberg gibt es ca. 110.000 Lehrkräfte an öffentlichen Schulen. Rund 90 Prozent unserer Lehrerinnen und Lehrer sind verbeamtet. Insgesamt arbeiten nur ca. 3 Prozent aller Lehrkräfte in befristeten Arbeitsverhältnissen. Hierbei sind auch pensionierte Lehrkräfte enthalten, welche an ihren Schulen noch aushelfen.

Es wird nicht verkannt, dass die Befristung von Arbeitsverträgen Auswirkungen auf die Betroffenen haben kann. Dennoch sind Befristungen notwendig, da so dem sich ändernden Bedarf an Lehrkräften und damit der Sicherung der Unterrichtsversorgung Rechnung getragen werden kann.

*10. inwiefern eine Stichtagslösung wie in Hessen, wo Lehrkräfte bei einer Gesamtvertragsdauer von mindestens 39 Kalenderwochen über die Sommerferien weiterbeschäftigt werden, in Baden-Württemberg umsetzbar ist und mit welchen Kosten für das Land zu rechnen wäre;*

*11. inwiefern eine Stichtagslösung wie in Nordrhein-Westfalen, wo Lehrkräfte bei Einstellung bis zum 1. Februar auch über die Sommerferien weiterbeschäftigt werden, in Baden-Württemberg umsetzbar ist und mit welchen Kosten für das Land zu rechnen wäre;*

Kennzeichnend für befristete Verträge ist stets, dass nur ein vorübergehender Bedarf besteht bzw. ausgefallene Stammllehrkräfte vertreten werden, aber keine gesicherte Bedarfsprognose für das folgende Schuljahr abgegeben werden kann. Insbesondere besteht in den Ferien nach den zwingend anzuwendenden Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes kein Vertretungsbedarf. Vor diesem Hintergrund endet ein rechtlicher Befristungsgrund am letzten Tag vor den Sommerferien. Überträgt man das Modell aus Nordrhein-Westfalen auf Baden-Württemberg entsteht gleichwohl nach Berechnungen des Kultusministeriums für die sechswöchige Feriendurchzahlung ein Mehrbedarf von strukturell rund 14,5 Mio. Euro und beim hessischen Modell von strukturell rund 11,4 Mio. Euro.

*12. welche anderen Modelle sie derzeit prüft, um die Arbeitslosigkeit von Lehrkräften in den Sommerferien zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren, und mit welchem Ergebnis;*

*14. welche Bedeutung sie angesichts des Lehrkräftemangels der Verbesserung von Arbeitsbedingungen allgemein sowie der Reduzierung von befristeter Beschäftigung und Arbeitslosigkeit über die Sommerferien im Speziellen einräumt und welche konkreten Maßnahmen sie dahingehend zu ergreifen gedenkt;*

Das Kultusministerium beabsichtigt, künftig die bislang lediglich bei einem Einsatz in der ersten bzw. dritten Klasse an Grundschulen im Ausnahmefall bestehende Möglichkeit, Verträge für Elternzeitvertretung auch über das Schuljahresende hinaus laufen zu lassen, zu erweitern. Dies kann im Interesse pädagogischer Kontinuität dann erfolgen, wenn ein entsprechender dienstlicher Bedarf vorliegt.

## *II.*

*1. eine Stichtagslösung zu etablieren, um die Weiterbeschäftigung von mehr Lehrkräften in Baden-Württemberg über die Sommerferien zu ermöglichen und deren sechswöchige Arbeitslosigkeit zu vermeiden;*

Wie dargelegt, plant das Kultusministerium die bereits bestehende Möglichkeit zu erweitern, Verträge für Elternzeitvertretungen auch über das Schuljahresende hinaus laufen zu lassen.

*2. die ständige Vertretungsreserve von derzeit 1.666 Stellen um rund 20 Prozent auf 2.000 Stellen zu erhöhen.*

Aufgrund des bestehenden Lehrkräftemangels kämpfen Schulen und Schulverwaltung darum, die schulische Grundversorgung insbesondere an Grundschulen und in bestimmten Mangelregionen gewährleisten zu können. Eine Erhöhung der ständigen Vertretungsreserve im vorgeschlagenen Sinne scheitert bereits daran, dass die Besetzung dieser zusätzlichen Stellen für die Schulverwaltung angesichts des Bewerbermangels derzeit eine kaum zu lösende Herausforderung bedeuten würde.

Dr. Eisenmann  
Ministerin für Kultus,  
Jugend und Sport