

**MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT
BADEN-WÜRTTEMBERG**

Postfach 10 34 42 70029 Stuttgart
E-Mail: poststelle@km.kv.bwl.de

Frau Präsidentin
des Landtags von
Baden-Württemberg
Muhterem Aras MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Straße 3
70173 Stuttgart

nachrichtlich

Staatsministerium

**Antrag des Abgeordneten Dr. Timm Kern u. a. FDP/DVP
- Umgang mit Versetzungs- und Abordnungsanträgen von Lehrerinnen
und Lehrern aus familiären Gründen
- Drucksache 17/872**

Ihr Schreiben vom 28.10.2021

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport nimmt zu dem Antrag wie folgt Stellung:

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

1. *wie viele Anträge auf Versetzung oder Abordnung von Lehrerinnen und Lehrern aufgrund familiärer Belange im Schuljahr 2020/21 gestellt wurden;*

Im Schuljahr 2020/2021 wurden rund 2.000 Versetzungsanträge aus familiären Gründen gestellt. Daten zu Abordnungen aus familiären Gründen werden nicht erhoben.

2. *wie sich die Zahl dieser Anträge in den zurückliegenden fünf Jahren entwickelt hat;*

Im Schuljahr 2016/2017 lag die Anzahl der Versetzungsanträge aus familiären Gründen bei rund 1.200. In den darauffolgenden Schuljahren lag die Anzahl fast konstant bei ca. 2.100 Versetzungsanträgen.

3. *ob aus der Entwicklung der Anträge abzulesen ist, dass dem Belang der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wachsender Stellenwert beigemessen wird;*

Seit dem Schuljahr 2017/2018 liegt der Anteil der Versetzungsanträge aus familiären Gründen konstant bei rund 50 %. Damit lässt sich anhand der Anzahl der gestellten Anträge kein wachsender Stellenwert bei den Lehrkräften hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ableiten.

4. *wie viele der vorgenannten Anträge abgelehnt wurden;*

In den folgenden Angaben sind auch von den Antragstellerinnen und Antragstellern zurückgezogene Versetzungsanträge enthalten. Im Schuljahr 2016/2017 wurden rund 900 dieser Anträge nicht genehmigt, in den Schuljahren 2017/2018, 2019/2020 und 2020/2021 waren es je ca. 1.600 Anträge, im Schuljahr 2018/2019 waren es rund 1.700 Anträge.

5. *welche Begründungen für die Ablehnung der Anträge jenseits des Verweises auf § 54 Absatz 1 Landesbeamtengesetz gegeben wurden, der darauf verweist, dass Beamtinnen und Beamte ihre Wohnung so zu nehmen haben, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt werden;*

Die Entscheidung über Anträge auf Versetzung oder Abordnung gemäß §§ 24 und 25 Landesbeamtengesetz erfordert die pflichtgemäße Ermessensausübung des Dienstherrn im Einzelfall. Eine landesweite Statistik hierzu und zu den Fragen 5 bis 8 liegt daher nicht vor. Die dargestellten Entscheidungsgründe können daher nur eine Auswahl darstellen und sind nicht abschließend. Mögliche Ablehnungsgründe können beispielsweise die Versorgungssituation in der Region der abgebenden Schule und der fehlende Bedarf in der Region der aufnehmenden Schule sein. Dabei wird unter anderem auch berücksichtigt, ob der fachbezogene Bedarf vor Ort nicht bereits durch ehemals dort eingesetzte Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung abgedeckt wird.

6. *nach welchen Kriterien Anträge auf Versetzung oder Abordnung beschieden werden, die zur Kleinkindbetreuung oder einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt werden;*

Die persönlichen Belange der Lehrkraft, insbesondere mit Blick auf das Erfordernis, Kinder zu betreuen und pflegebedürftige Angehörige zu versorgen, müssen mit den dienstlichen Belangen abgewogen werden. Grundlage dieser Entscheidungen sind beispielsweise die Bedarfssituation der Schule sowie der gesamten Region, die Verweildauer an einer Schule, die Entfernung zwischen Wohn- und Dienstort sowie die Interessenlage und persönliche Situation der Lehrkraft. Regelmäßig erfolgt zudem eine Einbeziehung der Personalvertretungen.

7. *ob und ggf. welche Zumutbarkeitserwägungen etwa bei Lehrerinnen und Lehrern mit Kleinkind hinsichtlich der notwendigen Pendelwege zum Dienstort angestellt werden;*

Um auf die jeweilige Situation vor Ort eingehen zu können, variieren die jeweils gefundenen Lösungen. Grundsätzlich werden Versetzungsanträge aus familiären Gründen möglichst kulant entschieden, die besonderen Bedürfnisse von Lehrkräften mit Kleinkindern werden gegenüber anderen Interessen besonders gewürdigt.

8. *welche Erkenntnisse ihr dazu vorliegen, dass Lehrerinnen von einem Wiedereintritt, beispielsweise in Teilzeit nach Geburt eines Kindes, abgesehen haben, da sich etwa eine zeitliche Unvereinbarkeit aufgrund der notwendigen Pendelzeiten zum Dienstort als Hinderungsgrund darstellte;*

Hierzu liegen keine landesweiten Erkenntnisse vor. Rückmeldungen aus der Schulpflichtverwaltung lassen den Schluss zu, dass in einer Vielzahl der Fälle individuelle Lösungen gefunden werden und sich Lehrkräfte nur in Ausnahmefällen gegen einen Wiedereintritt entscheiden.

9. *inwieweit man aus ihrer Sicht dem steigenden Lehrermangel zumindest teilweise begegnen könnte, wenn eine höhere Flexibilität bei der Bewilligung der vorgenannten Anträge ermöglicht würde;*

Die Entscheidung, ob ein Versetzungsantrag bewilligt wird, hängt wesentlich von dem Bedarf der abgebenden und der aufnehmenden Schule ab. Sofern der Bedarf an der

abgebenden Schule z.B. durch eine Neueinstellung oder andere Personalmaßnahmen gedeckt werden kann, kann der Versetzungsantrag positiv beschieden werden. Die Schulverwaltung prüft jeden Einzelfall und sucht auch unter Einbindung der Personalvertretung nach alle Interessen ausgleichenden Lösungen.

10. ob Maßnahmen geplant sind, beispielsweise für Regionen mit besonders drängendem Lehrermangel, eine Freigabe von Versetzungen mit einem bestimmten Zeithorizont zu ermöglichen;

Eine positive oder negative Entscheidung über eine Versetzung basiert immer auf einer Einzelfallentscheidung, die sich an dem Bedarf der aufnehmenden und der abgebenden Schule bzw. Region orientiert. Grundsätzlich gilt, dass Versetzungsanträge von gut zu versorgenden Regionen in Mangelregion mit hoher Wahrscheinlich genehmigt werden.

11. ob sie plant, für Neueinsteiger in den Lehrerberuf die Möglichkeit eines befristeten Zeitfensters in einer Region des besonderen Lehrermangels zu ermöglichen, nach dessen Ablauf eine Versetzung zugesagt werden kann, um der Situation zu begegnen, dass Anträge der Betroffenen auf Versetzung aus dieser Region aufgrund des fortwährenden Lehrermangels erfolglos bleiben.

Die Versetzungszusage für Bewerberinnen und Bewerber bei einer Einstellung in einer Mangelregion würde allenfalls eine zeitliche Verschiebung des Lehrkräftemangels in den einzelnen betroffenen Regionen mit sich bringen.

Zudem besteht die Gefahr, dass durch die Versetzungszusage bevorzugte Regionen nach der individuellen Verweildauer mehr Lehrkräfte als benötigt erhalten - unabhängig von deren Bedarf - und so dem Fachbedarf der aufnehmenden Schulen nicht mehr durch Neueinstellungen begegnet werden kann. Damit würde sich der Lehrkräftebedarf bei einer Versetzungszusage voraussichtlich sowohl an der aufnehmenden als auch an der abgebenden Schule bzw. Region noch verschärfen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Theresa Schopper
Ministerin