

**Vorlage für die Sitzung des Senats am 13.2.2024**

**„Keine Work-Life-Balance für unsere Lehrkräfte? - Mangelhafte Evaluation der Eigenkündigungen und Stundenreduzierung seitens der Bildungsbehörde zum Nachteil der Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule“**

(Anfrage für die Fragestunde der Fraktion der FDP)

**L9**

**A. Problem**

Die Fraktion der FDP hat für die Fragestunde der Bürgerschaft (Landtag) folgende Anfrage an den Senat gestellt:

Wir fragen den Senat:

1. Inwiefern plant der Senat, die Beweggründe der Eigenkündigungen der Lehrkräfte, vor dem Hintergrund der steigenden Eigenkündigungen von angestellten Lehrkräften, zukünftig systematisch zu erfragen und zu evaluieren?
2. Inwiefern arbeitet der Senat an der Verbesserung des häufig genannten Grundes für die Stundenreduzierung unserer Lehrkräfte, der Work-Life-Balance, um mehr Vollzeitstellen besetzen zu können und welche Maßnahmen konkret sind/werden zur Verbesserung der Work-Life-Balance geplant und/oder eingesetzt?
3. Aus welchen konkreten Gründen erfragt das Landesinstitut für Schule, die Beweggründe der Referendariatsabbrecherinnen und -abbrecher nicht systematisch und inwiefern plant es, diese zukünftig systematisch zu erfragen und zu evaluieren?

**B. Lösung**

Auf die vorgenannte Anfrage wird dem Senat folgende Antwort vorgeschlagen:

**Zu Frage 1:**

Eine signifikante Steigerung von Eigenkündigungen ist nicht erkennbar.

**Zu Frage 2:**

Unstrittig ist, dass sich auch die öffentliche Verwaltung auf die veränderten Ansprüche einstellen muss, die Bewerbende heute an ihre Arbeitgeber:in und die Rahmenbedingungen ihres Berufs haben.

Es ist daher auch anzuerkennen, dass es für zahlreiche junge Kolleginnen und Kollegen nicht mehr erstrebenswert ist, unbedingt eine Vollzeitstelle auszufüllen. Die Ursache dafür liegt auch in einer veränderten Gewichtung von „work“ und „life“. Deshalb erscheint es wichtig, den Arbeitsplatz „Schule“ so weiterzuentwickeln, dass dieser auch für schulisches Per-

sonal in Teilzeit hoch attraktiv ist. Hierzu wurde in der Stadtgemeinde Bremen beispielsweise die Möglichkeit geschaffen, Schulleitungsaufgaben in einer „geteilten Führung“ wahrzunehmen. Nichtsdestotrotz zwingt uns der Fachkräftemangel, Anreize dafür zu schaffen, anteilig mehr bis hin zur Vollzeit zu arbeiten. In diesem Zusammenhang wurde im Jahr 2023 die Option eröffnet, die Arbeitszeit auch kurzfristig und ohne verwaltungsmäßige Hürden in einem einfachen digitalen Verfahren zu erhöhen. Damit wurde es Teilzeitkräften ermöglicht, flexibel auf persönliche Lebensumstände (bspw. kurzfristige Zuweisung eines KiTa-Platzes, Änderung einer Pflegesituation) zu reagieren.

Im Jahr 2023 wurde eine Arbeitsgruppe „Beruf und Familie“ mit Vertreter:innen der Interessenvertretungen, Schulleitungen und Behördenvertreter:innen eingesetzt. Die Arbeitsgruppe hat Empfehlungen zu kurz- und mittelfristigen Maßnahmen in unterschiedlicher Detailtiefe vorgelegt, mit denen die allgemeinen Rahmenbedingungen für schulisches Personal, zur Arbeitszeit im Allgemeinen, zur Teilzeit im Besonderen, zur Schulkultur und zur Stunden/- und Einsatzplanung verbessert werden können. Im Ergebnis des weiteren Prozesses werden u.a. die Richtlinien und Orientierungsrahmen zur Regelung von Arbeitsbedingungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte zu überarbeiten und anzupassen sein.

### **Zu Frage 3:**

Mit Referenda:innen, die ihr Ausbildungsverhältnis beenden wollen, werden selbstverständlich in jedem einzelnen Fall persönliche Gespräche geführt. Dabei wird nach individuellen Lösungen gesucht, die eine Fortsetzung des Referendariats ermöglichen. In der großen Mehrzahl der Fälle werden „persönliche Gründe/Gründe in der persönlichen Situation“ angegeben. In diesen Situationen verbieten sich aus Respekt vor höchstpersönlichen Belangen gezielte Nachfragen nach dem individuellen Hintergrund.

Eine systematische Erhebung ist nicht angezeigt, da sich kein relevanter Informationsgewinn erzielen lässt. Alle Ausbilder:innen sind gehalten, ein regelmäßiges Feedback zu Seminar- und Beratungs-/ Ausbildungspraxis einzuholen, so dass Probleme, die im Arbeitskontext der Ausbildung liegen frühzeitig aufgegriffen werden können und werden. Eine Evaluation der Arbeit der Abteilung Ausbildung ist ebenfalls in größeren zeitlichen Abständen vorgesehen

### **C. Alternativen**

Alternativen werden nicht vorgeschlagen.

### **D. Finanzielle/ Personalwirtschaftliche Auswirkungen/Genderprüfung**

Es gibt in Bezug auf die Datenlage zu Eigenkündigungen Geschlechterunterschiede, die sich aber mit Blick auf die grundsätzliche Verteilung von weiblichen und männlichen Lehrkräften als nicht signifikant erweisen. Alle Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance tragen grundsätzlich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei. Da Frauen überproportional in Teilzeit arbeiten, wirken sich die Maßnahmen hier entsprechend positiv aus und sind dazu geeignet, zur Geschlechtergerechtigkeit beizutragen.

### **E. Beteiligung / Abstimmung**

Die Abstimmung mit dem Magistrat Bremerhaven ist erfolgt.

**F. Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz**

Zur Veröffentlichung geeignet.

**G. Beschluss**

Der Senat stimmt entsprechend der Vorlage der Senatorin für Kinder und Bildung vom 30.01.2024 der mündlichen Antwort auf die Anfrage der Fraktion der FDP in der Fragestunde der Bürgerschaft (Landtag) zu.