



Baden-Württemberg
Ministerium für Finanzen



Baden-Württemberg
Ministerium für Kultus,
Jugend und Sport

Arbeitsbericht Arbeitsgruppe Lehrerstellen

15.12.2025



Inhalt

1 Arbeitsauftrag und Projektstruktur	5
1.1 Ausgangslage	5
1.2 Auslöser für die Untersuchung	5
1.3 Einrichtung und Auftrag der Arbeitsgruppe Lehrerstellen	6
1.4 Projektplanung	6
1.4.1 Zusammensetzung der „AG Lehrerstellen“	6
1.4.2 Projektstruktur und Arbeitsweise	7
2 Hintergrundverständnis	8
2.1 Einstellung und Verwaltung von Lehrkräften	8
2.1.1 Bedarfsermittlung an den Schulen	8
2.1.2 Poolstellenverwaltung der Lehrkräfte im Programm L-DIPSY	8
2.1.3 Stellenbesetzungsliste	9
2.1.4 Vorgehen der Kultusverwaltung bei der Lehrereinstellung	9
2.1.5 Rolle und Aufgaben der AG Lehrer-DIPSY	10
2.1.6 Fazit	10
2.2 Einsatz des Stellenüberrechnungsprogramms	10
2.2.1 Allgemeines	10
2.2.2 Auslöser für die Erstellung	11
2.2.3 Einsatz des Programms	11
2.2.4 Funktionsweise	11
2.2.5 Auswirkungen auf gespeicherte Echtdaten	12
2.2.6 Stellenüberrechnungsprogramm light = Auswertungsprogramm	12
2.2.7 IT-Programme zur Personal- und Stellenverwaltung im Bereich der Lehrerstellen	13
2.2.8 Schnittstellen	17
2.2.8.1 Schnittstellen von L-DIPSY	17
2.2.8.2 Schnittstelle zwischen DAISY und FISP	17
2.2.8.3 Schnittstellen der GEDAB	17
2.2.8.4 Schnittstellen zu ASD-BW	17
2.3 Dynamik der Lehrerstellen	18
3 Fehlerursachen	20
3.1 Auftrag an externen Dienstleister	20
3.2 Mitverursachung durch SOLL-Stellen	20
3.3 Fehler in den Summen der Stellenbesetzungslisten	21
3.3.1 Ausmaß des Fehlers und Anhaltspunkte durch Betrachtung der Zeitschiene	21
3.3.1.1 Fazit	25
3.3.2 Fälschlicherweise enthaltene BAT-Fälle	25
3.3.3 Fehler in der Berechnung der Stellenbesetzungsliste	25
3.3.3.1 Überprüfung der Verbuchungen der stellenwirksamen Eingaben	27
3.3.4 Anwendungsfehler im Zusammenhang mit der Besonderen Verbuchungsmaske	27
3.3.5 Löschfälle im Zusammenhang mit Versetzungen von Schulen an außerschulische Bereiche	27
3.3.6 Fehlerhafte Zuordnung von Lehrkräften	28
3.3.7 Fehler bei einmaligen großen Veränderungen	28
3.3.7.1 Datenmigration von PLUS nach L-DIPSY im Jahr 2005	28
3.3.7.2 Einführung der Entgeltordnung Lehrer im Jahr 2015	28
3.3.7.3 Überprüfung durch externen Dienstleister	29
3.3.7.4 Haushaltskapitelzusammenlegungen	29

3.4 Fehler in L-DIPSY	29
3.4.1 Offene Verbuchungsenden in der Stellenbewirtschaftung der Lehrkräfte	29
3.4.2 Umfassender Abgleich der Abrechnungsdaten DAISY mit DIPSY im Lehrkräftebereich	30
3.4.2.1 Überprüfung durch externen Dienstleister	30
3.4.3 Programmfehler im Zusammenhang mit dem Einsatz des Stellenüberrechnungsprogramms	30
3.4.4 Fehlersuche im Stellenüberrechnungsprogramm	30
3.4.4.1 Überprüfung durch externen Dienstleister	30
3.5 Weitere untersuchte Fehlermöglichkeiten	31
3.6 Fazit	31
4 Bestehende Kontrollmechanismen und Verfahren der internen Revision	33
4.1 Programminterne Kontrollmechanismen in L-DIPSY	33
4.2 Kontrolle der GEDAB-Daten	33
4.3 Stellencontrolling	34
4.4 Verfahren der Internen Revision	35
4.5 Fehlende Kontrollmechanismen	36
5 Vorschläge	37
5.1 Maßnahmen innerhalb der Programmumgebung	37
5.1.1 Generelle Kennzeichen für Lehrkräfte	37
5.1.2 Programminterne automatische Plausibilisierungen	37
5.1.3 Anpassungen in L-DIPSY	37
5.1.3.1 Neue Schuleingabe	37
5.1.3.2 Offenes Verbuchungsende	37
5.1.4 Besondere Verbuchungsmaske im L-DIPSY	37
5.1.5 Testautomation	37
5.1.6 Maßnahmen die Stellenbesetzungslisten betreffend	37
5.1.6.1 Landesliste/Deckungsbereiche	37
5.1.6.2 Standardisierte Archivierung	38
5.2 Vorschläge für eine Weiterentwicklung für L-DIPSY	38
5.2.1 Mögliche Verfahren der Lehrerstellenverwaltung	39
5.2.2 Art der Aktualisierung des Datenbestands	41
5.2.3 Festlegung der Deckungsbereiche	41
5.3 Empfehlungen aufgrund der externen Untersuchung	41
5.3.1 Empfehlung des externen Dienstleisters	41
5.3.2 Empfehlung der AG auf Basis des Zwischenberichts des externen Dienstleisters	41
5.4 Einführung von Kontrollmechanismen	42
5.4.1 Verifizierung der Stellenbesetzungslisten	42
5.4.1.1 Zukünftiger Einsatz Stellenüberrechnungs- und Auswertungsprogramm	42
5.4.1.2 Verifizierung der Stellenbesetzungslisten mit GEDAB	42
5.4.1.3 ASV-BW beziehungsweise ASD-BW mit Stellenbesetzungslisten	42
5.4.2 Gegenüberstellung Stellenbesetzungslisten und FISP	42
5.4.3 Vergleich SOLL-Stellen mit Staatshaushaltsplan	43
5.4.4 Transparenz der SOLL-Stellen	43
5.4.5 Auswertungen innerhalb L-DIPSY	43
5.5 Effizientes Controlling (Umsetzungsorganisation)	44
5.5.1 Kapazitätsmanagement in SAP	44
5.5.1.1 Interimslösung auf der bisherigen SAP-Plattform	44
5.5.1.2 Lösung in der SAP Analytics Cloud	46
5.5.2 Zukünftige Bündelung	46

5.6 Konsolidierung der Fachverfahren zur Stellenbewirtschaftung Lehrer und Kennzahlensteuerung im Bildungsbereich	46
5.7 Einsatz von Standardsoftware für Personalverwaltung, -abrechnung, Beihilfe- und Reisekostenabrechnung	47
5.8 Verbesserung der Zusammenarbeit	47
5.8.1 in Bezug auf die Weiterentwicklung von L-DIPSY	47
5.8.2 in Bezug auf Stellenbesetzung und Monitoring	49
5.9 Fazit	49
6 Gesamtfazit	50
7 Anlage	51
Glossar	51

1 Arbeitsauftrag und Projektstruktur

1.1 Ausgangslage

Für die Stellenbewirtschaftung im Bereich der Lehrkräfte, das heißt für die Ermittlung der freien Stellen und bedarfsgerechte Zuweisung an die Regierungspräsidien (RPen) nach Haushaltskapiteln, wird das Personalverwaltungssystem Lehrer-DIPSY (im Folgenden als L-DIPSY bezeichnet) eingesetzt. DIPSY ist ein in Baden-Württemberg eingesetztes Personalverwaltungssystem für alle Mitarbeitenden des Landes.

Davon zu unterscheiden ist L-DIPSY, das als ein Teil von DIPSY allein für die Stellenbewirtschaftung der Lehrkräfte in Baden-Württemberg eingesetzt wird und eine Poolstellenverwaltung ermöglicht. Das bedeutet, dass, im Gegensatz zur Einzelstellenverwaltung, nicht jedem Personalfall eine Stelle zugeordnet ist (vergleiche Tz. 2.1.2).

Für die Stellenbewirtschaftung der Lehrkräfte ist die Kultusverwaltung zuständig. Eine wesentliche Grundlage dafür sind Daten der Stellenbesetzungsliste (vergleiche Tz. 2.1.3) aus dem Programm L-DIPSY.

Zur Erarbeitung fachlicher Anforderungen von L-DIPSY gibt es eine Arbeitsgruppe, die AG Lehrer-DIPSY (vergleiche Tz. 2.1.5). Sie setzt sich aus Vertretern¹ des Instituts für Bildungsanalysen Baden-Württemberg (IBBW), des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport (KM), der vier Regierungspräsidien (RP), der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW) und dem Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) zusammen.

Das LBV fungiert als IT-Dienstleister, der das Personalverwaltungssystem bereitstellt und die fachlichen Anforderungen umsetzt, sodass die technische Zuständigkeit für die automatisiert erstellten Stellenbesetzungslisten beim LBV liegt.

1.2 Auslöser für die Untersuchung

Im Juni 2025 wurden die Stellenbesetzungslisten (SBL) neu erzeugt. Am 4. Juli 2025 hat das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM) eine überraschend hohe Zahl an freien Stellen Wissenschaftlicher Lehrkräfte (WL) festgestellt. Die Zahl freier Stellen war deutlich höher als der auf den 30.04.2025 ermittelte Wert. Ein Zuwachs der freien Stellen in diesem Zeitraum ist aufgrund üblicher Stellenbewegungen (vor allem Elternzeitanträge) in gewissem Umfang unauffällig. Trotz Berücksichtigung dieser Schwankung verblieb jedoch ein nicht erkläbarer Rest von rund 1.440 freien Stellen Wissenschaftlicher Lehrkräfte.

In der Folge wurde die gemeinsame „Arbeitsgruppe Lehrerstellen“ mit verschiedenen Prüfaufträgen durch KM und FM eingerichtet, welche beratend durch den Rechnungshof begleitet wird.

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht das generische Maskulinum verwendet. Die in diesem Bericht verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

1.3 Einrichtung und Auftrag der Arbeitsgruppe Lehrerstellen

Die „Arbeitsgruppe Lehrerstellen“ (AG) wurde mit Schreiben vom 25.07.2025 mit folgendem Auftrag eingerichtet:

„Die AG wird gebeten,

1. darzustellen

- a. welche IT-Programme zur Personal- und Stellenverwaltung im Bereich der Lehrerstellen von welcher Behörde genutzt und verantwortet werden,
- b. welche Aufgabe diese IT-Programme jeweils erfüllen,
- c. wie die Schnittstellen zwischen diesen Programmen jeweils ausgestaltet sind und welche Daten über diese Schnittstellen in welchem zeitlichen Turnus jeweils übertragen werden,

2. zu untersuchen

- a. was die Ursachen dafür waren, dass eine große Zahl von Stellen fälschlicherweise als belegt ausgewiesen wurde, obwohl sie frei waren,
- b. ob und gegebenenfalls welche Kontrollmechanismen gefehlt oder nicht funktioniert haben,
- c. ob bestehende Verfahren der internen Revision ausreichend waren,
- d. wie sich die Zahl der fälschlicherweise belegten Stellen auf der Zeitschiene entwickelt hat und welche Wertigkeiten an Stellen jeweils betroffen waren,

3. Vorschläge zu entwickeln,

- a. wie die Personal- und Stellenverwaltung im Bereich der Lehrerstellen kurz- und mittelfristig weiterentwickelt werden muss, damit entsprechende Fehler künftig vermieden werden, ob beziehungsweise mit welchen Anpassungen eine Einzelstellenverwaltung einsetzbar und administrierbar wäre, um Fehlerquellen zu reduzieren,
- b. wie eine permanente Kongruenz der Programme hergestellt werden kann,

- c. wie die Rollen- und Aufgabenwahrnehmung sowie die Zusammenarbeit zwischen Kultusverwaltung und LBV optimiert werden muss,
- d. wie ein effektives Stellen-Controlling gestaltet werden kann. Dabei soll aufgezeigt werden, in wie weit aktuell die zentral im Haushalt zur Verfügung gestellten Stellen den einzelnen Schulkapiteln zugeteilt sind beziehungsweise wie diese Transparenz auf effizientem Weg erreicht werden kann.

Durch die Arbeit der AG können sich Erweiterungen, Änderungen, Präzisierungen am Auftrag ergeben.“

Der Arbeitsfortgang wurde in regelmäßigen Gesprächen mit den MD des KM und des FM erörtert.

Dieser Abschlussbericht widmet sich der detaillierten Bearbeitung des Auftrages. Durch die Analyse technischer, organisatorischer und kommunikativer Aspekte soll ein ganzheitliches Verständnis für die Problematik erreicht werden.

1.4 Projektplanung

1.4.1 Zusammensetzung der „AG Lehrerstellen“

Die AG Lehrerstellen setzt sich aus Vertretern und Vertreterinnen des KM, des FM, des LBV, der RPen, des IBBW und des Rechnungshofs zusammen. Zur Wahrung der Neutralität wird die AG von einer Amtsleitung eines Finanzamts geleitet. Die gemeinsame AG hat sich am 30. Juli 2025 konstituiert.

Die AG-Mitglieder waren in ihre originären Dienststellen eingebunden und nicht für die AG freigestellt; mit der Auftragserteilung an die AG war klargestellt, dass die Mitarbeitenden in der AG in jedem Fall prioritär erfolgen solle.

Zudem wurden die AG-Mitglieder durch Personal des LBV, der RPen und des IBBW zur Durchführung von Vergleichen, Auswertungen und Bereitstellung der erforderlichen Daten unterstützt.

In der AG sind die folgenden Kompetenzen gebündelt:

- IT-Knowhow (Programmierung; Datenbankwissen; eingesetzte Verfahren in der Kultus- und Finanzverwaltung)
- Personalverwaltungs- und Stellenbewirtschaftungs-Knowhow für Kultusverwaltung aber auch allgemein
- Controlling-Knowhow
- Haushalts-Knowhow
- Unabhängiges Prüfungs-/Analysewissen (RH)

Außerdem gehörte es zu den Aufgaben der AG-Leitung, an der Vorbereitung von Beiträgen für Sitzungen des Bildungsausschusses mitzuwirken.

1.4.2 Projektstruktur und Arbeitsweise

Die AG hat sich wöchentlich zu insgesamt 17 ganztägigen Sitzungen getroffen. Der mehrgliedrige Arbeitsauftrag wurde in einen Projektplan umgewandelt, die einzelnen Bestandteile des Auftrages in eine Vielzahl von Arbeitspaketen gegliedert. Für deren Bearbeitung wurden verantwortliche Kompetenzteams/Unterarbeitsgruppen (UAG) eingerichtet und Zeitlinien definiert. Der Projektplan wurde im Verlauf der Arbeit der AG fortgeschrieben, ergänzt und aktualisiert.

Die Ergebnisse der jeweiligen Arbeitspakete wurden regelmäßig in den Sitzungen der AG erörtert und gegebenenfalls neue Arbeitspakete oder Sonderarbeitspakete, die für die Bearbeitung eines Arbeitspaketes notwendig geworden waren, in die Projektplanung aufgenommen. Die Mitglieder der UAG trafen sich zur Erledigung ihrer Aufträge in eigener Regie mehrfach und zusätzlich. Die UAG mussten ihre Arbeitsergebnisse in Schriftform berichtsfertig erstellen und auf der gemeinsamen Dateiablage der AG für alle Mitglieder sichtbar zur Verfügung stellen. Außerdem war für jedes Arbeitspaket ein eigenes Projektblatt auszufüllen, um eine einheitliche Projektbearbeitung zu gewährleisten. Zusätzlich dokumentierten die AG-Mitglieder ihre Tätigkeit für eine UAG in einer Datei. Während die Treffen der AG immer in Präsenz stattfanden, arbeiteten die UAG teilweise hybrid oder digital zusammen.

2 Hintergrundverständnis

2.1 Einstellung und Verwaltung von Lehrkräften

Im Folgenden wird dargestellt, wie der Lehrkräftebedarf in Baden-Württemberg ermittelt wird, Lehrerstellen bewirtschaftet werden und weshalb es innerhalb dieser Mechanismen nicht möglich ist, fälschlicherweise als besetzt angezeigte Stellen zu entdecken.

2.1.1 Bedarfsermittlung an den Schulen

Die Ermittlung des Lehrkräftebedarfs der einzelnen Schulen erfolgt auf Basis von SOLL-Stunden und der Lehrkapazität. Die SOLL-Stunden einer Schule ergeben sich entlang der Schülerzahlen aus den in der Verwaltungsvorschrift zur Unterrichtsorganisation und Eigenständigkeit der Schulen festgelegten Parametern für die Klassen- und Gruppenbildung und den jeweils zugrunde liegenden Studententafeln sowie gegebenenfalls Erlassregelungen. Dem gegenüber stehen die an der Schule vorhandenen Lehrerwochenstunden und die angezeigten Veränderungen für das jeweils kommende Schuljahr (Teilzeitveränderungen, Beurlaubungen/Elternzeiten, Versetzungsanträge etc.). Die Schulen geben ihre Bedarfsplanung mit dem Programm Amtliche Schuldaten Baden-Württemberg (ASD-BW, vergleiche Tz. 2.2.7) ab. Die daraus resultierende Bedarfsprognose im Bereich der Lehrerwochenstunden basiert auf den in der Datenbank GEDAB (vergleiche Tz. 2.2.7) vorhandenen Lehrkräften. Da hier von L-DIPSY nur aktive Personalfälle übergeben werden, können im Rahmen der Bedarfsprognose keine „Geisterlehrer“ erkannt werden.

2.1.2 Poolstellenverwaltung der Lehrkräfte im Programm L-DIPSY

Die Kultusverwaltung hat mit ihren rund 122.000 Lehrkräften (Personen zum Stand Schuljahr 2024/2025) an öffentlichen Schulen einen Großteil der Landesbediensteten zu verwalten. Deren Stellenverwaltung und Stellenbewirtschaftung erfolgt seit 2005 in DIPSY im sogenannten L-DIPSY. Zuvor war das Programm PLUS (Personalverwaltung der Lehrpersonen und Stellenbewirtschaftung) eben-

falls mit einer Poolstellenverwaltung im Einsatz. Die Poolstellenverwaltung im Lehrerbereich erfolgt, wie in den meisten Bundesländern, weil angesichts der Größe des Personalkörpers eine Einzelstellenbewirtschaftung nicht wirtschaftlich ist. Zum anderen ermöglicht die Poolstellenbewirtschaftung die flexible und schnelle Reaktion auf die Vielzahl der stellenwirksamen Änderungen.

L-DIPSY verfügt im Gegensatz zu DIPSY über spezifische Funktionalitäten für Lehrkräfte (zum Beispiel Laufbahnprüfung, Fächer, Vorbereitung für die Übernahme als Lehrkraft).

Der Hauptunterschied zwischen den zwei Programmen besteht jedoch in der Einzelstellenverwaltung, die DIPSY realisiert und der Poolstellenverwaltung, die L-DIPSY umsetzt. In der Poolstellenverwaltung wird eine Lehrkraft nicht auf eine Einzelstelle verbucht, sondern es erfolgt eine automatische Verbuchung der Stellenanteile auf einen sogenannten Stellenpool. Der Stellenpool von L-DIPSY fasst Stellen mit gleicher Besoldungs-/Entgeltgruppe, Amtskennzahl/Abschnitt EntgO-L und Kapitel zusammen. Wenn bei der Falldateneingabe einer Lehrkraft die Stellenbezeichnung ausgewählt wird (zum Beispiel E13 Abschnitt Entgeltordnung Lehrer 1.077 Lehrer (HS)), erfolgt programmtechnisch die Zuordnung zu einem Kapitel und Deckungsbereich innerhalb des Stellenpools in L-DIPSY automatisiert. Die Deckungsbereiche sind innerhalb von L-DIPSY definiert und fügen Laufbahngruppen zusammen. Sie sind eine für die Poolstellenverwaltung notwendige Hilfsdefinition, um eine korrekte Stellenbewirtschaftung treffen zu können.

Zwar ist im jeweiligen Personalfall erkennbar, auf welcher Stellenbezeichnung er geführt wird, allerdings gibt es derzeit keine Auswertungsmöglichkeit für die RP-Sachbearbeitungen, um festzustellen, welche Personalfälle insgesamt auf einer Stellenbezeichnung laufen. Mit einer entsprechenden Auswertungsmöglichkeit hätte zum Beispiel die RP-Sachbearbeitung feststellen können, dass auf alten, nicht mehr gültigen Stellenbezeichnungen Personalfälle weiterhin zu Unrecht verbucht waren. Da eine solche Auswertungsmöglichkeit nicht vor-

handen war, war es nicht möglich, die als fälschlicherweise besetzt ausgewiesenen Stellen zu erkennen.

2.1.3 Stellenbesetzungsliste

Die tatsächliche Belegung von Stellen durch Lehrkräfte wird über sogenannte IST-Zähler ermittelt, die sich dynamisch aus den jeweiligen Personalfällen ergeben. Beispielsweise wirken sich Veränderungen des Beschäftigungsumfangs, Abordnungen, Sabbatjahre, Elternzeit, Beurlaubung aus familiären oder sonstigen Gründen oder Beurlaubung für Privat- und Auslandsschuldienst, Freistellung Bildungsregion oder kurzzeitige Vollzeit direkt auf diese Zähler aus. Die Zähler werden in Stellenbesetzungslisten (SBL) dargestellt (zum Beispiel Zugang Vollzeitkraft: Zähler +1; Abgang Vollzeitkraft: Zähler -1). Veränderungen in den Personalfällen werden in den Zählern somit immer als Delta erfasst.

Das KM stellt mit Hilfe der SBL in L-DIPSY die Anzahl der zur Besetzung verfügbaren Lehrerstellen fest.

2.1.4 Vorgehen der Kultusverwaltung bei der Lehrereinstellung

Das Kultusministerium nutzt die aus L-DIPSY bereitgestellten SBL jeweils Ende April und Anfang August zur Feststellung der aktuellen Besetzungsstände. Anhand dieser Daten werden freie Stellen, Überhänge und Stellenüberläufe nach RPen, Lehrämtern, Schulartern und Lehrertypen (Wissenschaftliche Lehrkräfte (WL), Fachlehrkräfte (FL), Technische Lehrkräfte (TL)) ausgewertet. Dazu wird aus den SBL der Saldo aus „freien Stellen“ und „Stellenüberlauf“ nach RPen, Schulkapiteln und Lehrertypen (WL, FL, TL) zum Stichtag „Erster Schultag des kommenden Schuljahres“ ermittelt.

Ein Zuwachs der freien Stellen in diesem Zeitraum ist aufgrund üblicher Stellenbewegungen (vor allem Elternzeitanträge) üblich. Das KM ermittelt diesen üblichen Effekt aufgrund von Erfahrungswerten aus den vergangenen drei Jahren; er wird als „Swing“ bezeichnet.

Das KM weist die verfügbaren Stellen (SOLL-Stellen) für Lehrerstellen nach Schulkapitel und Regierungsbezirken entsprechend der im Staatshaushaltsplan ausgewiesenen Anzahl und Wertigkeit den RPen zu. Dabei werden Stellensperrungen,

Umschichtungen (zum Beispiel Spitzenausgleich), Beförderungsprogramme und sonstige haushaltrechtliche Vorgaben berücksichtigt. Das KM gibt die SOLL-Stellen getrennt nach RPen über sogenannte Kassenanschläge in L-DIPSY ein.

Eine Zuweisung von Stellen auf Dienststelle wäre nicht sinnvoll. Dies hätte für die Stellenbewirtschaftung und die Bewerbergewinnung negative Auswirkungen und würde die Flexibilität deutlich verringern. In der Praxis haben Schulen sich von Jahr zu Jahr auf Basis der Schülerzahlen und -merkmale (Geschlecht, Teilnahme am Religionsunterricht, Wahlverhalten bei Fächern etc.) ändernde SOLL-Stunden und damit von Jahr zu Jahr einen sich ändernden Stellenbedarf. Dieser wäre dann entweder jährlich anzupassen oder aber es müssen mehr Stellen geschaffen werden, um Unschärfe entsprechend abbilden und glätten zu können.

Mit Blick auf die Unterrichtsversorgung wäre beispielsweise die Gewinnung eines gut qualifizierten Bewerbers, für den die Einstellung nur an einer bestimmten Schule in Frage kommt, an der aber keine freie Stelle verfügbar ist, nicht mehr möglich. Dieses Szenario kommt vor allem an den Beruflichen Schulen mit vielen Seiten- und Direkteinsteigern aus der freien Wirtschaft häufig vor. Schwierig wäre in diesem Fall auch die Versorgung von Schulverbünden, die beispielsweise Bedarf im Primärbereich (A12), aber freie Stellen nur im Sekundarbereich (A13) ausweisen. Hier müssten mit großem Aufwand jährlich freie Stellen zwischen den Schulen verschoben werden.

Die RPen sind personalverwaltende Stelle für die Lehrkräfte und nutzen L-DIPSY. Sie führen stellenwirksame Eingaben in L-DIPSY durch, wie zum Beispiel Einstellungen, Teilzeit/Beurlaubungen, Ruhestand/Beendigung Arbeitsverhältnis, Ernennungen/Höhergruppierungen, Versetzungen. Die Regierungspräsidien übernehmen die inhaltliche Prüfung der Personaldaten, die durch Plausibilisierungen in L-DIPSY und tägliche Prüfungen in der GEDAB unterstützt wird. Inhaltliche Fragen zu den SBL werden in der AG Lehrer-DIPSY thematisiert, an der die RPen beteiligt sind.

2.1.5 Rolle und Aufgaben der AG Lehrer-DIPSY

Das LBV stellt als IT-Dienstleister L-DIPSY für die Kultusverwaltung zur Verfügung und übernimmt programmtechnische Umsetzungen nach den Vorgaben der UAG EPVS (Unterarbeitsgruppe einheitliches Personalverwaltungssystem) und AG Lehrer-DIPSY sowie die dazugehörenden technischen Tests.

Die AG Lehrer-DIPSY ist das Gremium aller am L-DIPSY beteiligten Institutionen. Sie setzt sich aus Vertretern der RPen, des LBV, der BITBW, des KM und des IBBW zusammen. Somit stellt die AG Lehrer-DIPSY die Plattform für Informationsaustausch zwischen fachlicher Anforderung, Entwicklung, Anwendung, Betrieb und Qualitätssicherung dar. Ziel ist immer, die Anwendung der Software zur Personalverwaltung der Lehrkräfte auf dem fachlich und rechtlich aktuellen Stand zu halten und dabei die Bedienbarkeit und Auswertbarkeit der Daten zu gewährleisten. Die beauftragten Änderungen betreffen vor allem die Implementierung von Rechtsänderungen (zum Beispiel TV-L und BVAnp-ÄG). Die organisatorische Leitung hat das Institut für Bildungsanalyse Baden-Württemberg (IBBW) inne. Eine explizit zugewiesene fachliche Leitung besteht nicht. Die AG Lehrer-DIPSY koordiniert die darin verschiedenen vertretenen Fachseiten und übergibt die Ergebnisse der AG Lehrer-DIPSY gebündelt dem LBV. Als Fachseite legt die Kultusverwaltung bei rechtlichen Änderungen die Anforderungen an die Software fest beziehungsweise gibt die fachlichen Anforderungen anderer Stakeholder frei. Das LBV führt die Protokolle, welche an Teilnehmende, Entscheidungstragende und Führungskräfte der beteiligten Institutionen versendet werden. Das Gremium trifft sich in der Regel drei Mal jährlich, zudem sind die Teilnehmenden ganzjährig Ansprechpartner und Multiplikatoren innerhalb ihrer Organisationseinheiten.

Für übergeordnete Themen existiert die UAG EPVS (Unterarbeitsgruppe einheitliches Personalverwaltungssystem), in der alle Ressorts der Landesverwaltung, die DIPSY zur Personalverwaltung einsetzen, teilnehmen. Unter Leitung des Innenministeriums werden in der Regel drei Mal jährlich allgemeine Richtlinien und Anforderungen für die Personalverwaltung ressortübergreifend behandelt. Die Protokolle werden hier ebenfalls durch das LBV erstellt und an die Teilnehmenden versendet. Über die Themen wird die AG Lehrer-DIPSY informiert.

Das IBBW übernimmt seit der Gründung den Betrieb und die Weiterentwicklung der zentralen IT-Fachverfahren im Geschäftsbereich des KM. Das IBBW ist in der AG Lehrer-DIPSY vertreten und organisiert die Sitzungen. Im Fall L-DIPSY ist das IBBW im regelmäßigen Austausch mit dem LBV bezüglich der Weitergabe der Anforderungen der Kultusverwaltung an L-DIPSY, unterstützt den Betrieb durch Supportleistungen für die Nutzenden und weist gegebenenfalls auf notwendige Aktualisierungen hin (Eintragen von Richtsätzen, Pflege Mandantenkataloge usw.).

2.1.6 Fazit

Bei den fälschlicherweise als besetzt angezeigten Lehrerstellen handelte es sich um keine echten Personalfälle, sondern um sogenannte „Geisterlehrer“. Dies bedeutet, dass eine Stelle im IT-System als besetzt geführt wurde, es aber dazu keinen zugehörigen Personalfall gibt. Den Schulen werden in ASD-BW nur „aktive Personalfälle“ angezeigt. Daher konnten im Rahmen der Bedarfsprognose keine „Geisterlehrer“ erkannt werden. Dies gilt umgekehrt auch für die Lehrereinstellung: Hier werden die über die SBL als Delta zwischen besetzten Stellen und Stellen-SOLL ermittelten freien Stellen zugrunde gelegt. Durch die den RPen zur Verfügung stehenden Auswertungsmöglichkeiten war es auch von dieser Seite nicht möglich, „Geisterbelegungen“ zu erkennen. Insgesamt haben diese sich in einer Größenordnung von knapp 2 Prozent des SOLLs bewegt und damit unterhalb der Quote der Lehrkräfte beziehungsweise Lehrerwochenstunden, die aufgrund von Krankheit (vorübergehend) nicht zur Verfügung stehen.

2.2 Einsatz des Stellenüberrechnungsprogramms

2.2.1 Allgemeines

Das sogenannte „Stellenüberrechnungsprogramm“ ist ein vom LBV entwickeltes Programm, mit welchem die IST-Werte in der Stellenbewirtschaftung des Programms L-DIPSY stichtagsbezogen neu ermittelt werden können. Das Stellenüberrechnungsprogramm ist speziell für den Stellenbewirtschaftungsteil des Programms L-DIPSY mit Ver-

wendung von Poolstellen entwickelt worden. Es kann nur für diesen Bereich eingesetzt werden, nicht dagegen für die ebenfalls in DIPSY enthaltene Personalverwaltung für Bereiche außerhalb der Lehrkräfte.

2.2.2 Auslöser für die Erstellung

Aufgrund von Unstimmigkeiten in den SBL, die in den Jahren 2022 bis 2024 thematisiert wurden, die mit dem verfügbaren Datenbestand anderweitig nicht geklärt werden konnten, hat das LBV ein Programm zur Neuermittlung der IST-Stellen (sogenanntes Stellenüberrechnungsprogramm) erstellt. Aufgrund einer noch ausstehenden Auswertung und größerer, technischer Umstellungen in DIPSY (zum Beispiel Umstellung von Java, Lauffähigkeit von DIPSY unter Windows 11 herstellen sowie Umstellung von DIPSY auf eine browserbasierte Web-Anwendung) begann die Konzeptionierung für das Stellenüberrechnungsprogramm im Herbst 2024.

2.2.3 Einsatz des Programms

Das Stellenüberrechnungsprogramm zur Neuberechnung der IST-Werte stand ab 02.06.2025 für den Einsatz zur Verfügung. Aufgrund der langen Programmlaufzeit von rund 24 Stunden konnte es erst außerhalb der normalen Betriebszeiten an einem Wochenende eingesetzt werden. Nach Freigabe für den Einsatz durch die Kultusverwaltung am 05.06.2025 erfolgte der Einsatz durch das LBV am 07./08.06.2025 (Pfingstwochenende). Als Stichtag für die Neuermittlung wurde der „01.01.2024“ gewählt. Mit der Wahl dieses Stichtags war angesichts der zu verarbeitenden Datenmenge eine Berechnung über das Wochenende möglich, sodass die Verfügbarkeit des landeseinheitlichen DIPSY an Arbeitstagen gewährleistet war.

Durch den Einsatz des Stellenüberrechnungsprogramms wurden die 1.440 freien Stellen identifiziert. Einen weiteren Einsatz des Stellenüberrechnungsprogramms gab es in der Testumgebung (vergleiche Tz. 3.3.1), aber nicht mehr am echten Datenbestand.

2.2.4 Funktionsweise

Dem Programm wird programmseitig ein Stichtag mitgegeben, ab dem dann die Neuermittlung der IST-Werte erfolgt. **Das Programm umfasst drei Schritte:**

Im **ersten Schritt** werden programmseitig sämtliche IST-Werte in den Stellenlisten der Lehrkräfte, also auch der SBL, ab dem gewählten Stichtag auf null gesetzt. Dazu werden die Summenfelder der unter a) bis l) genannten Zählerstellen jeweils auf null zurückgesetzt:

- a) Stellen IST
- b) Ordnungsgemäß besetzte Stellen
- c) Unterbesetzte Stellen
- d) Anderweitig besetzte Stellen Beamter z.A.
- e) Anderweitig besetzte Stellen Angestellte
- f) Stellen Beurlaubungen
- g) Stellen Erziehungsurlaub
- h) Stellen Kostenerstattung
- i) Stellen Gesamt (Gesamtbesetzt)
- j) Stellen Frei (Freie Stellen)
- k) Stellen Überlauf
- l) Überbelegte Stellen

Stellenlisten beinhalten neben den SBL auch freie Mittellisten, Listen Stellenanteile Sonderbeschäftigungarten, Listen „Suche freie Stellen“ sowie Listen „Suche Beförderungsstellen“.

SBL sind gruppiert nach RP, Stellenkategorie (entspricht dem Haushaltskapitel) sowie Stellengruppierungen je Deckungsbereich.

Der Wert des Stellen-SOLL wird dabei nicht auf null gesetzt, da diese Eingaben durch das KM erfolgen.

Im **zweiten Schritt** werden die Belegungen der IST-Werte ab dem gewählten Stichtag neu ermittelt.

Dazu werden alle relevanten Lehrer-Personalfälle ermittelt, für die im Zeitraum ab dem gewählten Stichtag eine stellenwirksame Eingabe in L-DIPSY gespeichert ist. Ermittelt werden auch Personalfälle, die bereits vor dem Stichtag erfasst wurden und – beginnend mit dem Stichtag – weiterhin aktiv sind.

Die gespeicherten Fallverbuchungen (zum Beispiel „Wirksam ab“, „Wirksam bis“, Kapitel, Titel, Stellenbezeichnung, Beschäftigungsumfang, usw.) werden in IST-Werte umgerechnet. Die IST-Werte pro Personalfall (auch IST-Zähler genannt) werden in der Stellenbewirtschaftung aufsummiert und elektronisch in einer Datei, der sogenannten Stellendatei, gespeichert. Nach diesem Vorgang sind die oben in Ziffer a) genannten IST-Werte (Stellen-IST) neu berechnet und in der SBL neu gespeichert.

Im **dritten Schritt** ermittelt das Stellenüberrechnungsprogramm alle Deckungsbereiche und berechnet die Stellenbelegungen getrennt für alle RPen neu.

Die Daten werden ebenfalls in der in Schritt 2 angesprochenen Stellendatei abgespeichert. Innerhalb der jeweiligen Deckungsbereiche werden nun im entsprechenden Zeitraum programmseitig durch Vergleich von SOLL und IST die weiteren Werte wie „ordnungsgemäß besetzt“, „unterbesetzt“, „überbesetzt“ usw. ausgewiesen, um die vorher in Schritt 1 gelöschten Zählerstellen korrekt aufzusummieren (vergleiche oben Zählerstellen Ziffer b) bis l)). Die IST-Zähler der SBL sind somit neu gesetzt. Ab diesem Zeitpunkt erfolgt jede in L-DIPSY eingegebene Personaländerung wieder in Relation zu dieser Summe (zum Beispiel +1/-1).

Anhand der unveränderten SOLL-Werte und der neu ermittelten IST-Werte können über alle Deckungsbereiche hinweg wieder die kompletten L-DIPSY-Stellenlisten, somit auch die SBL, durch die Anwender erzeugt werden.

2.2.5 Auswirkungen auf gespeicherte Echtdaten

Das Stellenüberrechnungsprogramm setzt die IST-Stellenbelegung in L-DIPSY stichtagsbezogen auf null zurück und generiert die Daten für die SBL neu. Dies führt zu einer Überschreibung von Daten in der SBL ab dem Stichtag der Überrechnung (01.01.2024), sodass historische Daten nicht mehr erhalten sind. Das Stellen-SOLL wird durch das Programm nicht beeinflusst. Daten im Bereich der Personalverwaltung in L-DIPSY werden nicht verändert.

2.2.6 Stellenüberrechnungsprogramm light = Auswertungsprogramm

Zur Unterstützung bei der Fehleranalyse hat das LBV ein sogenanntes „Auswertungsprogramm“, auch als „Stellenüberrechnungsprogramm light“ bezeichnet, entwickelt. Mit Hilfe des Auswertungsprogramms lassen sich die IST-Werte, ohne die vorhandenen Daten zu überschreiben, ab einem Stichtag neu ermitteln (ähnlich Schritt 2 des Stellenüberrechnungsprogramms ohne die Schritte 1 und 3). Der gewünschte Stichtag muss programmseitig festgelegt werden. Beim erstmaligen Einsatz des Programms am Wochenende 02./03.08.2025 wurde seitens LBV der 01.01.2005 als Stichtag zugrunde gelegt.

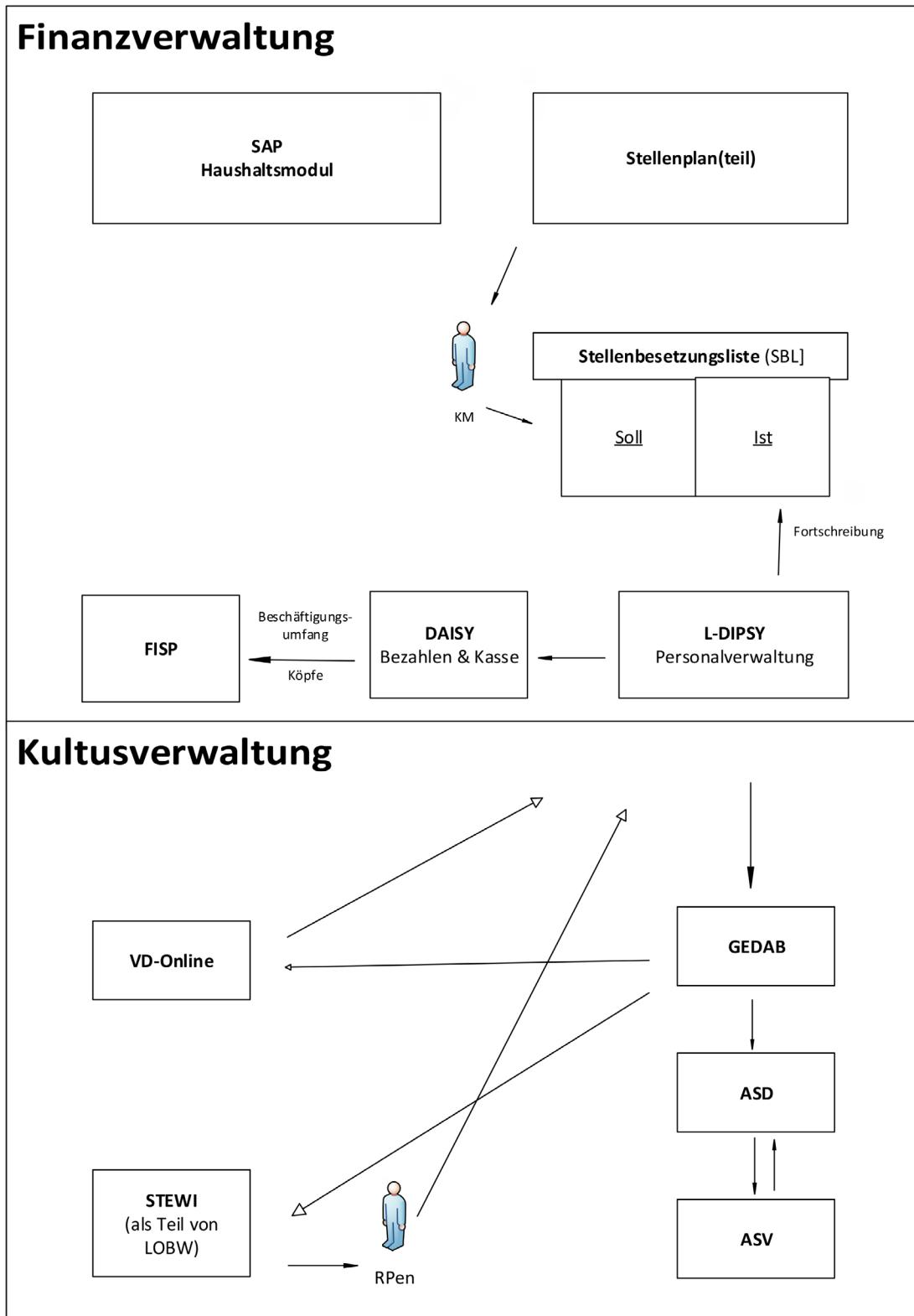
Die Ausgabe der neu ermittelten IST-Werte erfolgt in einer elektronischen Datei (sogenannte Ergebnisliste); es wird keine Datenbankveränderung vorgenommen.

Die Ergebnisliste kann nach Excel übertragen und nach Dienststelle, Haushaltskapitel, Stellenbezeichnung und „Wirksam ab“ sortiert oder gefiltert werden. Das Auswertungsprogramm wurde zur im Nachfolgenden beschriebenen Fehleranalyse eingesetzt (vergleiche Tz. 3.3.1).

2.2.7 IT-Programme zur Personal- und Stellenverwaltung im Bereich der Lehrerstellen

Die folgende Grafik enthält eine schematische Darstellung der IT-Programme zur Personal- und Stellenverwaltung im Bereich der Lehrerstellen und zeigt auf, zwischen welchen Systemen Schnittstellen bestehen, sowie die Aufgaben der Programme und der behördlichen Verantwortung.

Im Folgenden werden die wesentlichen Programme dargestellt. Die Pfeile zeigen die Datenströme der Lehrkräftedaten.



Im Folgenden sind alle Programme der Personal- und Stellenverwaltung im Bereich der Lehrerstellen aufgeführt.

Programm	Aufgabe	Behördliche Verantwortung
DIPSY	Dialogisiertes Personalverwaltungssystem Zentrales Personalverwaltungs- und Stellenbewirtschaftungssystem der Landesverwaltung Baden-Württemberg auf dessen Daten alle weiteren Systeme (zum Beispiel GEDAB, DAISY) aufbauen.	Fachliche Verantwortung: Innenministerium (IM) Weiterentwicklung: LBV Technischer Betrieb: LZfD
L-DIPSY	Lehrer-DIPSY Lehrkräftevariante des Dialogisierten integrierten Personalverwaltungssystems mit einer automatisierten Poolstellenverwaltung	Fachliche Verantwortung: KM Weiterentwicklung: LBV Fachliche Anforderungen: AG Lehrer-DIPSY Technischer Betrieb: LZfD
Sonderanwendungen von L-DIPSY, die nur vom LBV ausgeführt werden können		
Stellenüberrechnungsprogramm	Neuberechnung der besetzten IST-Stellen für die Stellenbesetzungslisten in L-DIPSY zu einem gewünschten Stichtag. Löst das bisherige Bereinigungsprogramm ab.	Fachliche Verantwortung: LBV Weiterentwicklung und Betrieb: LBV Fachliche Anforderungen: AG Lehrer-DIPSY
Auswertungsprogramm	Neuberechnung der besetzten IST-Stellen in L-DIPSY entsprechend Stellenüberrechnungsprogramm, ohne allerdings Stellenbewirtschaftungsdaten zu löschen	Fachliche Verantwortung: LBV Weiterentwicklung und Betrieb: LBV
Weitere Programme des LBV		
DAISY	Dialogisierte Abrechnungs- und Informationssystem Zentrales Gehaltsabrechnungs- und Personalabrechnungssystem des Landes Baden-Württemberg	Fachliche Verantwortung: LBV Weiterentwicklung: LBV Technischer Betrieb: LZfD
FISP	Führungsinformationssystem Personal Bereitstellung von Personal- und Stellenzahlen für ressortübergreifende Analysen	Fachliche Verantwortung: LBV Weiterentwicklung: LBV Technischer Betrieb: LZfD
Programme der Kultusverwaltung (ohne Programme zur Verwaltung von Unterstützungslehrkräften und der Einstellung)		
GEDAB	Gemeinsame Datenbasis der Kultusverwaltung Baden-Württemberg Zentrale Datenbank, welche als Drehscheibe und Sammelpunkt für alle Lehrkraft-bezogenen Daten fungiert. Sie bündelt Daten aus verschiedenen Quellen und stellt sie anderen Verfahren bereit.	Fachliche Verantwortung: KM Technische Weiterentwicklung: IBBW, BITBW, externer Dienstleister Technischer Betrieb: BITBW
ASD-BW	Amtliche Schuldaten Baden-Württemberg. Landesweites zentrales System zur Schul- und Personalverwaltung, das zum Beispiel Statistiken, Lehrerberichte und Unterrichtsdaten bereitstellt.	Fachliche Verantwortung: KM Technische Weiterentwicklung: IBBW, externer Dienstleister Technischer Betrieb: BITBW
ASV-BW	Amtliche Schulverwaltungssoftware Baden-Württemberg Zentrales Datensystem der Kultusverwaltung welches an den Schulen eingesetzt wird um die Daten an ASD-BW zu übermitteln.	Fachliche Verantwortung: KM Technische Weiterentwicklung: IBBW, externer Dienstleister Technischer Betrieb: Schulträger

Programm	Aufgabe	Behördliche Verantwortung
STEWI (Teil von LOBW)	<p>Stellenwirksame Änderungen Bildet die gesamte digitale Prozesskette ab, wenn eine Lehrkraft eine stellenwirksame Statusänderung durchführt. Es handelt sich um ein Modul von Lehrer-Online Baden-Württemberg (LOBW).</p>	Fachliche Verantwortung: KM Technische Weiterentwicklung: IBBW, externer Dienstleister Technischer Betrieb: BITBW
VD-Online	<p>Vorbereitungsdienst-Online Landesweites Verfahren für die Bewerbung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst, Auswahl- und Zulassung sowie die Datenübergabe an L-DIPSY</p>	Fachliche Verantwortung: KM Technische Weiterentwicklung: IBBW, externer Dienstleister Technischer Betrieb: BITBW

Anwendungsprogramme zur GEDAB

AUB	<p>Auswertungsdatei-Bereitstellung AUB erzeugt stichtagsbezogene Datenabzüge der GEDAB als Grundlage für Fachauswertungen.</p>	Fachliche Verantwortung: KM Technische Weiterentwicklung: IBBW, externer Dienstleister Technischer Betrieb: BITBW
AUD	<p>Auswertungsdatei Erzeugt periodische Datenabzüge der GEDAB als Grundlage für Fachauswertungen.</p>	Fachliche Verantwortung: KM Technische Weiterentwicklung: IBBW, externer Dienstleister Technischer Betrieb: BITBW
WEB-BWD	<p>Webbasierte-Bewegungsdatei Auswertungs- und Analysewerkzeug, um Lehrstellen-Bewegungen sichtbar zu machen und freie und überlaufende Stellen zu identifizieren.</p>	Fachliche Verantwortung: KM Technische Weiterentwicklung: IBBW, externer Dienstleister Technischer Betrieb: BITBW

Landeseinheitliche Programme

SAP-FIS	<p>SAP-Führungs-Informationssystem Landesweite Haushalts-, Finanz- und Controllingsystem welchen den Stellenplan und die haushaltstrechlichen verbindlichen SOLL-Daten enthalten.</p>	Fachliche Verantwortung: FM Weiterentwicklung: FM Technischer Betrieb: BITBW
---------	--	--

Im Folgenden werden die in der Tabelle dargestellten Programme zur Personal- und Stellenverwaltung, außer L-DIPSY sowie das Stellenüberrechnungsprogramm (vergleiche Tz. 2.2) im Bereich der Lehrkräfte in zusammengefasster Form dargestellt:

Das vom LBV entwickelte „**Dialogisierte Integrierte Personalverwaltungssystem**“ (DIPSY) ist ein Verfahren zur Personalverwaltung und Stellenbewirtschaftung, das grundsätzlich in gleicher Weise in den einzelnen Ressorts zum Einsatz kommt. Die Kultusverwaltung nutzt für die Verwaltungsbereiche (zum Beispiel KM, IBBW, ZSL und nicht lehrendes Personal an staatlichen Schulen) auch DIPSY einschließlich der Komponente Stellenbewirtschaftung (Einzelstellenbewirtschaftung 1 zu 1). DIPSY bildet

die Grundlage für die Auszahlung der Gehälter in DAISY. Die Geschäftsstelle DIPSY übernimmt den DIPSY Support aller Ressorts in Form von Benutzerverwaltung und Unterstützung bei fallbezogenen Fragen im Zusammenhang mit DIPSY-Eingaben (kein fachlicher Support).

Das Verfahren **Web-BWD** der Kultusverwaltung wertet Daten der GEDAB aus, um Lehrstellen-Bewegungen aufzuzeigen. Die Auswertungen werden vom KM genutzt, um Bewegungen nach Änderungsgründen und verschiedenen Kategorien wie RPen, Schulkapiteln und Lehrertypen (WL, FL, TL) zu analysieren. Für die vorläufige Feststellung der zur Besetzung verfügbaren Lehrerstellen im Frühjahr werden für ein Schuljahr die jährlichen Stellen-

bewegungen berechnet, und daraus der sogenannte „Swing“ auf Grundlage der durchschnittlichen Stellenbewegungen der letzten drei Schuljahre ermittelt.

Das Verfahren **AUD (periodisch)** erzeugt einen tagesaktuellen selektiven Auszug der GEDAB Daten. Diese Datenbasis wird in Verfahren für das Lehrkräftepersonalmanagement der Kultusverwaltung, wie zum Beispiel das LOBW-System verwendet.

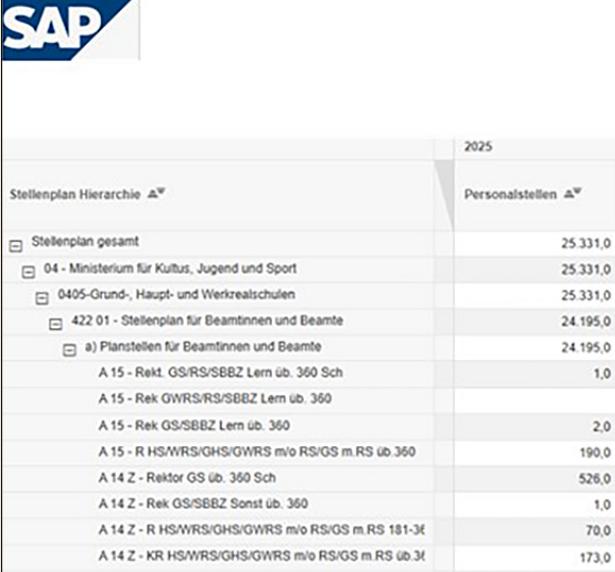
Für Auswertende an den RPen und im IBBW steht das Verfahren AUD beziehungsweise **AUB (Stichtag)** zur Verfügung, über das ein stichtagsbezogener Auszug der GEDAB Daten erzeugt werden kann. Mit entsprechenden Datenbankprogrammen können die Auswertenden weitere Abfragen für den jeweiligen Auswertungszweck vornehmen.

Für die Schulen und die Schulverwaltung werden die Lehrkräftedaten über die GEDAB an **ASD-BW**, das zentrale Schulverwaltungsverfahren in Baden-Württemberg, übermittelt. ASD-BW ermöglicht unter anderem die Erhebungen zur Personalstatistik, zu den Lehrerberichten I und II beziehungsweise zur Prognose, zum Kurzbericht und zur Unterrichtssituation. In ASD-BW verwalten die Schulen die Personaldaten hinsichtlich Ermäßigungen und Anrechnung sowie Ausfällen und können darin auch weitere Personen wie kirchliche Lehrkräfte oder Lehrbeauftragte sowie den Regelstundenmaßausgleich („Bugwellen“) erfassen. Die Lehrkräftedaten werden der Schulleitung angezeigt und bei Bedarf die Unterrichtsfächer der schulischen Lehrkräfte, ergänzend zu den Lehrbefähigungen erfasst. Außerdem werden in ASD-BW beispielsweise auch Reduktionen eingetragen.

ASV-BW (Amtliche Schulverwaltungssoftware BW) greift diese Daten aus ASD-BW ab. ASV-BW, das landeseinheitliche Schulverwaltungsprogramm wird dezentral an den Schulen mit Anbindung an das Zentralsystem der KV (ASD-BW) betrieben.

SAP FIS

Der Haushalt, sowohl der Stellen- als auch der Betragsteil werden in SAP aufgestellt und durch den Landtag im Staatshaushaltsgesetz verbindlich beschlossen. Der Betragsteil wird innerhalb von SAP bewirtschaftet, der Stellenteil nicht. In SAP FIS können die Daten (unter anderem SOLL-Stellen sowie die SOLL-Ansätze und IST-Ausgaben) ausgewertet werden (vergleiche Auszug unten).



Das Bild zeigt einen SAP-FIS-Auszug für den Stellenplan und die Personalstellen im Jahr 2025. Der Auszug ist in zwei Hauptbereiche unterteilt: 'Stellenplan Hierarchie' und 'Personalstellen'. Die 'Stellenplan Hierarchie' zeigt die hierarchische Struktur der Stellen, beginnend mit 'Stellenplan gesamt' und unterteilt in verschiedene Ministerien und Schularten. Die 'Personalstellen' zeigen die tatsächlichen Anzahlen für jede Stelle. Ein Beispiel für die Tabelle ist wie folgt dargestellt:

Stellenplan Hierarchie	2025
Stellenplan gesamt	25.331,0
04 - Ministerium für Kultus, Jugend und Sport	25.331,0
0405-Grund-, Haupt- und Werkzealschulen	25.331,0
422 01 - Stellenplan für Beamteninnen und Beamte	24.195,0
a) Planstellen für Beamteninnen und Beamte	24.195,0
A 15 - Rekt. GS/RS/SBBZ Lern üb. 360 Sch	1,0
A 15 - Rek GS/SBBZ Lern üb. 360	2,0
A 15 - R HS/WRS/GHS/GWRS m/o RS/GS üb. 360	190,0
A 14 Z - Rektor GS üb. 360 Sch	526,0
A 14 Z - Rek GS/SBBZ Sonst üb. 360	1,0
A 14 Z - R HS/WRS/GHS/GWRS m/o RS/GS üb. 360	70,0
A 14 Z - KR HS/WRS/GHS/GWRS m/o RS/GS üb. 360	173,0

Das **Führungsinformationssystem Personal (FISP)** ist in Baden-Württemberg (Beauftragung durch Ministerrat) seit März 1999 im Einsatz. Ziel ist es, zentrale Personal- und Stellenzahlen bereitzustellen, damit ressortübergreifende Analysen durch die Ressorts oder das LBV möglich sind und dadurch zum Beispiel politische Entscheidungen zu Personalbedarf und -entwicklung besser unterstützt werden können. Auch dienen die Auswertungen für die Beantwortung von Landtags- und Presseanfragen. In FISP werden monatlich Abrechnungsdaten aus dem Abrechnungssystem DAISY eingelesen und allen Nutzern bereitgestellt. Für FISP gibt es – aus Gründen des Datenschutzes – unterschiedliche Zugriffsberechtigungen beziehungsweise Auswertungsmöglichkeiten (LBV hat vollumfängliche Auswertungsmöglichkeiten, während die Ressorts nur für ihren Bereich anonymisierte Auswertungen erstellen können).

Basisdaten umfassen grds. die Abrechnungen von Beamten, Beschäftigten und Versorgungsempfängern der letzten drei Jahre. Es handelt sich um reine

„Kopfzahlen“ (Daisy-Daten), nicht um Stellenbewirtschaftungsdaten. Die Daten werden für das KM nicht personenbezogen dargestellt. Aus den Daten geht unter anderem hervor, wie viele Personen und wie viele Vollzeitäquivalente (VZÄ) einer bestimmten Besoldungsstufe/Entgeltstufe aus welchem Topf bezahlt wurden. Die Daten lassen sich bis auf die Stammdienststelle aufschlüsseln.

Inzwischen werden die FISP-Daten auszugsweise in das Datawarehouse für das SAP-FIS übernommen. Dort können sie mit anderen Daten wie beispielsweise dem Stellenplan kombiniert werden (vergleiche Tz. 5.5.1).

2.2.8 Schnittstellen

2.2.8.1 Schnittstellen von L-DIPSY

Werk täglich werden die aktualisierten Daten der aktiven Lehrkräftepersonalfälle aus L-DIPSY an die **GEDAB** (Gemeinsame Datenbasis der Kultusverwaltung) mit den Personendaten der Lehrkräfte, Lehramtsanwärter/innen und Pädagogische Assistenten in Baden-Württemberg übertragen (zum Beispiel Neuzugänge, Wiedereintritte, Wegfälle, Beförderungen, Höhergruppierungen, Änderung Beschäftigungsumfang). Die BITBW lädt die vom LBV zur Verfügung gestellten Dateien herunter und nach einem mehrstufigen Verarbeitungsprozess werden die Daten in der Datenbank GEDAB gespeichert. Mit Hilfe der GEDAB ist die Kultusverwaltung in der Lage, die Lehrkräftepersonalfälle in weitere Verwaltungsverfahren einzuspielen.

Das Verfahren **Vorbereitungsdienst-Online (VD-Online)** wird durch externe Dienstleister für die Kultusverwaltung gewartet und gepflegt. Das LBV erhält aus dem Verfahren VD-Online nach Ende des Zulassungsverfahrens für das jeweilige Lehramt, dreimal im Jahr, eine abgestimmte Lieferung mit den Daten der angehenden Lehrkräfte, die nach L-DIPSY übernommen und dort für die Personalverwaltung genutzt werden.

Das LBV prüft diese Daten in technischer Weise und liest sie nach einer Plausibilitätsprüfung ein. Über das Verfahren zur Bewerbung und Zulassung zu den verschiedenen Vorbereitungsdiensten gehen jährlich rund 5.500 Bewerbungen ein, von denen rund 4.200 für den jeweiligen Vorbereitungsdienst zugelassen werden können. Das Verfahren ermög-

licht die Bearbeitung der Bewerbungen und den Seminaren sowie die Zuweisung der Bewerberinnen und Bewerber an die Seminare und Ausbildungsschulen.

„Stellenwirksame Änderungen“ (**STEWI**) ist ein Modul zur Verarbeitung von stellenwirksamen Änderungen des Systems LOBW (Lehrer-Online Baden-Württemberg). Das System wird von einem externen Dienstleister für die Kultusverwaltung gewartet und gepflegt. In STEWI werden pro Jahr rund 55.000 Anträge von Lehrkräften zum Beispiel aus den Bereichen Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Elternzeit sowie Pflegezeit von der Antragstellung im Internet bis zur Übergabe an L-DIPSY bei den RPen verarbeitet. Es wurde eine Schnittstelle zu L-DIPSY erstellt, die einen Abgleich von Vorgangsart, Personalnummer, Plus-ID mit STEWI vornimmt, und die Daten des in L-DIPSY aufgerufenen Personalfalls einspielt.

Die personalverwaltenden Dienststellen können Daten in DIPSY eingeben. Die abrechnungsrelevanten Daten werden dann über eine Schnittstelle von DIPSY in das Abrechnungsprogramm DAISY in Echtzeit automatisiert übermittelt. Daten der Stellenbewirtschaftung werden nicht nach **DAISY** übertragen, da diese für die Bezahlung eines Personalfalls nicht entscheidend sind.

2.2.8.2 Schnittstelle zwischen DAISY und FISP

In **FISP** werden monatlich Abrechnungsdaten aus dem Abrechnungssystem DAISY nach dem Rechenlauf eingelesen und allen Nutzenden bereitgestellt.

2.2.8.3 Schnittstellen der GEDAB

Die Verwaltungsverfahren der Kultusverwaltung (unter anderem ASD-BW, LOBW) die Daten der Lehrkräfte bearbeiten, beziehen diese Basisdaten täglich aus der GEDAB.

2.2.8.4 Schnittstellen zu ASD-BW

Die Verwaltungsverfahren der Kultusverwaltung sowie L-DIPSY beziehen die Dienststellendaten der Kultusverwaltung täglich aus ASD-BW. Die Lehrkräftepersonalfälle von ASD-BW werden an ASV-BW auf manuellen Abruf der Schulleitungen synchronisiert.

2.3 Dynamik der Lehrerstellen

Laut Staatshaushaltsplan 2025/2026 gibt es in Baden-Württemberg insgesamt zum Stand 01.01.2025 rund 95.000 Lehrerstellen. Die Besetzung dieser Lehrerstellen ist im Jahresverlauf aus verschiedenen Gründen sehr dynamisch und volatil. Die wesentlichen Ursachen sind:

- a) stellenwirksame Änderungen der Lehrkräfte
- b) unterjährige Besetzungen mit befristeten Verträgen (auf Stelle)
- c) die Lehrereinstellung

a) Stellenwirksame Änderungen der Lehrkräfte

Große Auswirkungen auf die unterjährig schwankende Zahl an besetzten Lehrerstellen haben stellenwirksame Änderungen der Lehrkräfte. Dabei ist vor allem an Deputatsänderungen (etwa 34.000 Fälle), Eintritt und Rückkehr in beziehungsweise aus der Elternzeit (ca. 20.000 Fälle) und Ausscheiden aus dem Schuldienst (Pensionierung, Beurlaubung, Kündigung oder Vertragsablauf mit knapp 6.000 Fällen) zu denken. Während Deputatsänderungen oder Pensionierungen in der Regel nur zum nächsten Schuljahr wirksam werden, fallen Kündigung, Vertragsablauf, Elternzeitfälle und Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit laufend an. Von den RPen werden die stellenwirksamen Änderungen im L-DIPSY mit dem jeweiligen Wirksamkeitsdatum laufend verbucht. Zu beachten ist, dass hier sehr viele kleinteilige Änderungsanträge mit teilweise geringen Stundenänderungen anfallen.

b) Unterjährige Besetzungen mit befristeten Verträgen (auf Stelle)

Fallen Lehrkräfte während des Schuljahres zum Beispiel krankheitsbedingt längerfristig aus, besteht die Möglichkeit, Vertretungslehrkräfte auf Mittelbasis einzustellen oder – insbesondere in den ersten Wochen des Schuljahres – auf nicht besetzten Lehrerstellen zu führen. Im Bereich der für die Beschulung Geflüchteter zur Verfügung stehenden Stellen erfolgen Vertragsabschlüsse auch während des Schuljahres, da sich die Zahl der geflüchteten Schülerinnen und Schüler im Schuljahresverlauf verändert. Bei Verbuchung auf Stelle werden die Verträge von den RPen im L-DIPSY auf Stelle zum jeweiligen Vertragsbeginn gebucht, sodass sich auch dadurch die Zahl der besetzten Lehrerstellen laufend ändert. Vertragsende ist bei Beginn des Vertrags vor dem 01.01. der

Tag vor Beginn des Unterrichts nach den Sommerferien; bei Beginn nach dem 01.01. der letzte Schultag vor den Sommerferien. Im November 2024 waren rund 900 (Plan-)Stellen mit befristet beschäftigten Lehrkräften besetzt.

c) Lehrereinstellung

Um Lehramtsbewerber und Direkteinsteiger frühzeitig, insbesondere in als weniger attraktiv empfundenen Regionen, für den Schuldienst zu gewinnen, hat das KM über das Jahr verteilt verschiedene Lehrereinstellungsverfahren etabliert. Diese beginnen üblicherweise im November des Vorjahres und enden im August/September des Kalenderjahres in dem das Schuljahr beginnt. Die RPen buchen die eingestellten Lehrkräfte ab Mitte Mai des Kalenderjahres in dem das Schuljahr beginnt laufend im L-DIPSY ein, wirksam wird die Stellenbesetzung aber erst mit der Freischaltung zum jeweils 1. Schultag. Dadurch „schnellt“ die Zahl der besetzten Lehrerstellen an diesem Datum nach oben. Einstellungen nach dem 1. Schultag werden von den RPen mit dem jeweiligen Eintrittsdatum verbucht im L-DIPSY freigeschaltet. Dies ist nicht zuletzt bei der Einstellung von Direkteinsteigern relevant, bei denen der Eintritt aufgrund von Kündigungsfristen nicht immer zum 1. Schultag erfolgen kann.

Aufgrund dieser Faktoren ändern sich die Besetzung der Lehrerstellen und damit auch die SBL im L-DIPSY beinahe täglich.

Die hohe Volatilität der Stellenbesetzung hat auch Auswirkungen auf die Berechnung der Einstellungs-kontingente im KM. Diese erfolgt in einem iterativen, näherungsweisen Prozess. Die Festlegung der Kontingente Ende April/Anfang Mai berücksichtigt die Schwankungen der Besetzung der Lehrerstellen, indem ein sogenannter „Swing“ einkalkuliert wird. Der „Swing“ ist die empirisch ermittelte erwartete Stellenfreisetzung zwischen Ende April/ Anfang Mai und Anfang August des Kalenderjahres in dem das Schuljahr beginnt, die sich im Wesentlichen aus den stellenwirksamen Änderungen der Lehrkräfte (vor allem aus Elternzeitfällen) ergibt. Die Schätzung des „Swing“ basiert im Wesentlichen auf der durchschnittlichen Stellenfreisetzung im oben genannten Zeitraum im Durchschnitt der letzten drei Jahre; er wird nur für die Wissenschaftlichen Lehrkräfte geschätzt. Die Schätzung des „Swing“ für die Technischen und Fachlehrkräfte ist nicht sinnvoll, weil dort die Entwicklung sehr

volatil ist. Der „Swing“ ist keineswegs konstant, sondern weist im intertemporalen Vergleich ebenfalls Schwankungen auf, meist bedingt durch Sondereffekte, wie zum Beispiel die Aufforderung an die Lehrkräfte, ihr (Teilzeit-)Deputat zu erhöhen. Im August liegt dann die tatsächliche Zahl der Stellenfreisetzung vor. Aufgrund der konservativen Schätzung des KM fällt die tatsächliche Stellenfreisetzung stets höher aus als der „Swing“. Die Angabe der 1.440 Stellen musste zum damaligen Zeitpunkt aufgrund einer nicht eindeutigen Datenlage erfolgen. Hinzu kam, dass aufgrund der hohen Dynamik der Lehrerstellen die Größe des empirisch ermittelten „Swing“ in Ansatz gebracht werden musste.

3 Fehlerursachen

3.1 Auftrag an externen Dienstleister

Um – insbesondere in technischer Hinsicht – die Wirksamkeit des Programms L-DIPSY eingehend prüfen zu können, hat die AG den Auftraggebern die Hinzuziehung externen Sachverstands empfohlen. Der Auftrag umfasste die Überprüfung folgender Aspekte:

- die fachliche und technische Überprüfung des Programmcodes des Stellenüberrechnungsprogrammes in L-DIPSY,
- die fachliche und technische Überprüfung der Stellenbewirtschaftung der Lehrkräfte,
- Regressionstests (Testreihen),
- die Überprüfung der zur Umstellung des BAT auf TV-L verwendeten Programme auf Korrektheit,
- die Unterstützung beim Datenvergleich zwischen DAISY und DIPSY,
- die Überprüfung der Datenbanken einschließlich der Systemarchitektur und Schnittstellen inklusive der Überprüfung des Umgangs mit Fehlerzuständen und unerwarteten Ereignissen (zum Beispiel Netzwerkunterbrechungen, Systemausfälle oder nicht abgeschlossene Eingaben),
- die Auswertung der SBL der Lehrkräfte und der Daten aus dem Landesarchiv (sofern vorhanden beziehungsweise auswertbar)
- einer Handlungsempfehlung zur künftigen Fehlerverhinderung und
- Dokumentation der erfolgten Analysen.

Der Entschluss, die Hinzuziehung externen Sachverständes zu empfehlen, basierte auf den Überlegungen, dass eine Evaluation der Fehlersuche durch die AG hilfreich ist. Eventuell könnten durch den Einsatz von KI weitere Fehlerquellen identifiziert und zum Beispiel in der Systemarchitektur aufgezeigt werden.

Ferner sollten die eingesetzten Programme durch einen externen Auftragnehmer verifiziert werden. Des Weiteren übersteigen die vorgeschlagenen Testreihen (Regressionstest) und die Ermittlungen zur Fehlerentwicklung auf der Zeitschiene die Möglichkeiten der AG-Mitglieder.

Die Prüfung der Migration von PLUS nach L-DIPSY war, wenn und soweit überhaupt noch auswertbare Datenbestände vorlagen, zum Beispiel aufgrund der historischen Datenträger (Magnetbänder) mit „Bordmitteln“ nicht durchführbar. Nicht zuletzt erhoffte sich die AG weitere Erkenntnisquellen und Anregungen durch einen externen Sachverständ.

Die Auftraggeber haben den Vorschlag der AG aufgegriffen. Die Beauftragung eines externen Dienstleisters erfolgte durch das LBV. Die AG war weder an der Auftragerteilung noch an der Abwicklung des Auftrags beteiligt. Einen Zwischenbericht des externen Dienstleisters, der für die AG-Lehrerstellen gekennzeichnet ist, hat die Leiterin der AG am 05.12.2025 per E-Mail ohne Anlagen erhalten. Dieser Bericht wurde dafür freigegeben ihn einzelnen Mitgliedern der AG unter hoher Vertraulichkeit zuzusenden. Die darin enthaltenen Untersuchungsergebnisse sind in diesem Abschlussbericht dargestellt.

3.2 Mitverursachung durch SOLL-Stellen

Der Vergleich der SBL der Schulkapitel (Kap. 0405, 0408, 0410, 0416, 0418, 0420, 0428) ergab, dass sich das Stellen-SOLL in L-DIPSY zwischen den Auswertungen mit Stichtag 30.04.2025 (erhoben vor Überrechnungslauf) und Stichtag 04.07.2025 (erhoben nach Überrechnungslauf) um 16,62 erhöht hat. Das LBV konnte ein Protokoll zur Verfügung stellen, welche Dateneingaben im Zeitraum in L-DIPSY getätigt wurden. Der Abgleich der einzelnen Dateneingaben, der zu erwartenden Änderungen aufgrund der Kassenanschläge (Kap. 0408, 0410, 0418, 0420) und der SBL sind stimmig und belegen, dass keine unplausiblen Änderungen der SOLL-Stellen zu den zusätzlich frei gewordenen Lehrerstellen geführt haben.

Ferner wurde ein Abgleich der in L-DIPSY erfassten SOLL-Werte mit dem Staatshaushaltsplan durchgeführt. Das LBV hat die durch die Kultusverwaltung eingetragenen SOLL-Werte in der Stellenbewirtschaftung 2015- 2025 maschinell ermittelt. Diesen Zahlen wurden die Werte der Staatshaushaltspläne gegenübergestellt. Der über den Zeitraum von 10 Jahren durchgeführte Vergleich ergab, dass die SOLL-Stellen in L-DIPSY nie über denen des Staatshaushaltsplan lagen.

Durch die Plausibilität der Änderungen kann festgehalten werden, dass die Erhöhung von 16,62 SOLL-Stellen keinen nennenswerten Effekt auf die fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Lehrerstellen hatte.

3.3 Fehler in den Summen der Stellenbesetzungslisten

Da die SOLL-Stellen nicht die fälschlicherweise als besetzt angezeigten Lehrerstellen erklären, muss der Fehler in der Ausweisung der IST-Stellen in den SBL zu finden sein. Im Folgenden Kapitel wird dargestellt, wie groß der in den SBL enthaltene Fehler in der Vergangenheit war und welche Ursachen von der AG für den Fehler gefunden worden sind und welche weiteren Ursachen in Betracht kommen. Ergänzend hierzu befindet sich im Anhang eine Übersicht über Analysen potentieller Fehlerursachen, die ausgeschlossen werden konnten.

3.3.1 Ausmaß des Fehlers und Anhaltspunkte durch Betrachtung der Zeitschiene

Die AG hat versucht, das Ausmaß des Fehlers soweit wie möglich in die Vergangenheit zurückzuverfolgen. Zu diesem Zweck wurden sämtliche in Frage kommenden Möglichkeiten in Betracht gezogen, entsprechende Daten aus Altjahren zu erhalten, die in der elektronischen Archivierung nicht mehr enthalten waren.

Um nähere Informationen zur damaligen Migration vom Lehrerpersonalverwaltungsprogramm PLUS nach L-DIPSY im Jahre 2005 zu erhalten fand am 01.10.2025 ein Besuch im Landesarchiv Baden-Württemberg statt.

Bei der Sichtung der hierzu noch vorhandenen Datensätze konnten lediglich 192.828 Personen-einträge (Einzeldata zu Personalfällen) eingesehen werden. Nähere Informationen zur erfolgten Migration oder früherer SBL waren nicht vorhanden.

Mit dem Auswertungsprogramm wurden durch das LBV (Stand der Excel-Auswertungstabelle vom 20.10.2025, auf Basis Datenabzug vom 04.08.2025) ab dem 01.01.2005 die IST-Werte für Wissenschaftliche, Technische und Fachlehrkräfte neu ermittelt und mit den für die Jahre 2015 bis 2023 generierten SBL verglichen. Für die Jahre vor 2015 konnten keine SBL mangels vorhandener Daten in L-DIPSY erstellt werden. Die noch beim KM vorhandenen SBL aus dem Jahr 2010 wurden unterjährig erstellt, so dass diese für einen validen Vergleich nicht geeignet sind.

Für die Schulkapitel 0405 bis 0428 zeigen sich in wenigen Fällen niedrigere Werte der bisherigen SBL als in der neuen. Dagegen fallen in weitaus mehr Fällen die alten SBL höher aus als nach der Neuberechnung. Im Saldo waren vor dem Einsatz des Stellenüberrechnungsprogramms über alle Schulkapitel hinweg 2015 rund 2.480 Stellen fälschlicherweise als besetzt ausgewiesen. Dieser Wert ging schrittweise auf ca. 1.880 Stellen im Jahr 2017 zurück und pendelte dann bis 2023 in einem Bereich zwischen 1.890 und 1.980 Stellen. Eine Ursache für diese Wellenbewegung konnte nicht identifiziert werden.

Eine Übersicht über die Entwicklung seit 2015 bis einschließlich 2023 ist für die Schulkapitel 0405 bis 0428 in folgender Tabelle dargestellt:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
IST-Stellen									
SBL alt < Auswertungsprogramm	3,7	3,3	4,0	2,4	5,0	8,1	5,2	4,2	9,6
SBL alt > Auswertungsprogramm	-2.481,7	-2.129,9	-1.886,5	-1.914,6	-1.957,2	-1.980,1	-1.985,1	-1.907,6	-1.899,8
Saldo	-2.477,9	-2.126,6	-1.882,5	-1.912,2	-1.952,2	-1.971,9	-1.979,9	-1.903,4	-1.890,1

Ein Abgleich zwischen den SBL für die Jahre ab 2024 mit dem Auswertungsprogramm gibt keine Hinweise auf bisherige Verbuchungsfehler, da mit dem Lauf des Stellenüberrechnungsprogramms die IST-Werte neu ermittelt wurden und damit die ursprünglichen Daten nicht mehr vorhanden sind. So ergeben sich nach dem Lauf des Stellenüberrechnungsprogramms für 2024 die Werte aus der nebenstehenden Tabelle.

	IST-Stellen
	2024
SBL alt < Auswertungsprogramm	9,9
SBL alt > Auswertungsprogramm	-0,4
Saldo	9,5

Im Rahmen der Fehleranalyse wurden Fälle mit offenem Verbuchungsende identifiziert (vergleiche Tz. 3.4.1). Erfolgt eine Korrektur und damit eine Schließung der offenen Verbuchungen, reduziert sich die Differenz für das Jahr 2024 auf 0,7 Stellen unter Beachtung von Rundungen. Ursächlich für diese Restdifferenz sind zwei Einzelfälle, bei denen ein Sachverhalt festgestellt wurde, deren zutreffende Verbuchung derzeit durch die Kultusverwaltung geklärt wird.

Die AG hat eine detaillierte Analyse nach Haushaltskapiteln und Stellenbezeichnungen durchgeführt. In die Analyse wurden alle Lehramtstypen (Wissenschaftliche, Technische und Fachlehrkräfte) einbezogen. Im Wesentlichen waren die fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen in den Schulkapiteln 0405, 0416 und 0420 verortet. Im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2023 entfielen auf diese Kapitel über 80 Prozent der falsch ausgewiesenen Stellen. Siehe nebenstehende Tabelle.

Haushaltskapitel	Anteil an fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2023 in Prozent (Rundungsdifferenzen)
0405	21,8 Prozent
0408	8,0 Prozent
0410	8,8 Prozent
0416	30,0 Prozent
0418	0,5 Prozent
0420	30,9 Prozent
0428	0,0 Prozent
0405 bis 0428	100,0 Prozent

Die Differenzierung nach Regierungsbezirken ergibt für alle Schulkapitel zusammen folgendes Bild:

Regierungsbezirk	Anteil an fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2023 in Prozent (Rundungsdifferenzen)
Stuttgart	37,5 Prozent
Karlsruhe	24,8 Prozent
Freiburg	25,1 Prozent
Tübingen	12,7 Prozent
Land BW	100,0 Prozent

Bei der Bewertung der Verteilung auf die einzelnen Regierungsbezirke ist deren unterschiedliche Größe zu berücksichtigen. Auf den Regierungsbezirk Stuttgart entfielen im oben genannten Untersuchungszeitraum 36,5 Prozent der besetzten Lehrerstellen, auf Karlsruhe 24,8 Prozent, auf Freiburg 20,6 Prozent und auf Tübingen 18,1 Prozent. Der Vergleich mit den Werten aus der vorstehenden Tabelle zeigt, dass vor allem im Regierungsbezirk Freiburg der Anteil der fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen deutlich höher war (25,1 Prozent) als es seinem Anteil am Gesamtpersonalbestand (20,6 Prozent) entspricht. Der Regierungsbezirk

Tübingen war dagegen deutlich unterproportional betroffen.

Betrachtet man die einzelnen Schulkapitel nach den einzelnen Stellenbezeichnungen fällt auf, dass von den fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Lehrerstellen im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2023 vor allem nach BAT-Tarif bezahlte Lehrkräfte, aber auch GHS-Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A12, WRS-Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A13 und Oberstudienräte in Besoldungsgruppe A14 betroffen waren. Siehe hierzu die nachfolgende Tabelle:

Haushaltskapitel	Stellenbezeichnung	Anteil an fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2023
0405	A12 AKZ 12 Lehrer GHS	11,6 Prozent
	A13 AKZ 131 Lehrer GHS überwiegend HS/WRS	2,2 Prozent
0416	BAT2A AKZ 095 Studienrat	6,6 Prozent
	A14 AKZ 44 Oberstudienrat	5,3 Prozent
	BAT2A AKZ 85 Realschullehrer	5,2 Prozent
	BAT1B AKZ 120 Oberstudienrat	3,0 Prozent
0420	BAT2A AJZ 679 Lehrer (BS/8 Sem/2 Fächer)	7,0 Prozent
	BAT3 AKZ 693 Lehrer (BS/6 Sem/2 Fächer)	4,6 Prozent
	A14 AKZ 44 Oberstudienrat	3,1 Prozent
	BAT3 AKZ 686 Lehrer (BS/8 Sem/1 Fach)	2,6 Prozent
	BAT2A AKZ 693 Lehrer (BS/6 Sem/2 Fächer)	2,3 Prozent

Bei der Interpretation der Daten der obigen Tabelle ist zu beachten, dass diese Auswertung keine Aufschlüsse darüber gibt, ob es sich bei den fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen je Stellenbezeichnung um originär besetzte Stellen oder um unterbesetzte Stellen handelt. So geht beispielsweise daraus nicht hervor, wie viele der fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen OStR-Stellen von Personen der Besoldungsgruppe A14 und wie viele von Personen der Besoldungsgruppe A13 oder anderen niedrigeren Besoldungsgruppen in Form einer Unterbesetzung belegt waren.

Eine weitere Aufgliederung nach Schulämtern oder Schulen ist nicht möglich, da die Stellen in den SBL räumlich nicht weiter als nach RPen aufgegliedert sind.

Die AG hat versucht, auf Basis der oben dargestellten Analyse Hinweise auf systematische Fehler in den alten SBL zu erhalten. Als Ergebnis ist festzustellen, dass systematische Fehler nicht erkennbar waren. Es konnte lediglich bei wenigen BAT-Einzelfällen festgestellt werden, dass trotz korrekter Buchung in L-DIPSY (Beendigung) diese nicht in der SBL abgebildet wurden. Hierbei konnte aber keine Systematik erkannt werden.

Zum Stand 4. Juli 2025 wurde die Anzahl der fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen durch die Kultusverwaltung auf Basis des „Swing“ bei wissenschaftlichen Lehrkräften mit 1.440 angegeben (vergleiche Tz. 1.2). Die im Rahmen der AG erstellte Auswertung des LBV (Stand der Excel-Auswertungstabelle vom 20.10.2025, auf Basis Datenabzug vom 04.08.2025) hat gezeigt, dass der Fehler bereits 2023 eine Abweichung in Höhe von 1.890 Stellen umfasst hat. Ursächlich für die Diskrepanz der beiden Zahlen sind mehrere Faktoren. Zunächst ist festzustellen, dass die Angabe der 1.440 Stellen auf Basis einer zum damaligen Zeitpunkt nicht eindeutigen Datenlage erfolgen musste. Es handelte sich dabei um eine rechnerische Ermittlung nur für die Wissenschaftlichen Lehrkräfte unter Ansatz des empirisch ermittelten „Swing“. Abweichungen von Fachlehrkräften und Technischen Lehrkräften konnten zum Stand Anfang Juli 2025 nicht zuverlässig ermittelt werden (vergleiche Tz. 2.3). Hinzu

kam, dass das LBV in der Zeit nach dem 04.07.2025 noch Korrekturen mit Auswirkungen auf die SBL vornahm (vergleiche Tz. 3.4.3).

Die im Sommer 2025 erfolgte Freigabe eines zusätzlichen Einstellungskontingents von 1.440 Stellen weicht von den oben genannten Ergebnissen aus mehreren Gründen ab.

Im Zuge der Lehrereinstellung erfolgt vor dem Hintergrund des Bedarfsdeckungskonzepts und der Entwicklung des Versorgungsgrads jedes Jahr über den dafür vorgesehenen Spitzenausgleich ein Ausgleich zwischen den Kapiteln und RPen, um eine möglichst vergleichbare Unterrichtsversorgung darstellen zu können. Damit sind im Volumen des Spitzenausgleichs wie auch bei den Ressourcen zur Beschulung Geflüchteter im Umfang von mehr als 2.000 Vollzeitäquivalente Ausgleichsbewegungen vorhanden. Auch wenn im Juli 2025 bereits derart detaillierte Daten zur Stellenproblematik wie oben dargestellt vorgelegen hätten, hätte ein solcher Ausgleich zur Erzielung vergleichbarer Verhältnisse in der Unterrichtsversorgung erfolgen müssen. Dementsprechend wurden die 1.440 Stellen unter Beachtung der haushaltrechtlichen Vorgaben über den Spitzenausgleich in Kapitel 0436 auf diejenigen Lehrämter und Regierungspräsidien verteilt, die einen hohen Bedarf und zugleich ein ausreichendes Bewerberreservoir aufwiesen. Die Einstellung erfolgte im Beamtenverhältnis in den Besoldungsgruppen A12 (Lehramt Grundschule) beziehungsweise A13 (andere Lehrämter).

Die Abweichung von den oben genannten Stellenbezeichnungen ist insofern unkritisch, als die fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen IST-Stellen aktuell kein Pendant bei den SOLL-Stellen aufweisen, da es im Staatshaushaltsplan und damit in der SBL keine BAT-Stellen mehr gibt. In L-DIPSY beziehungsweise der SBL wurden somit innerhalb der jeweiligen Deckungsbereiche andere freie SOLL-Stellen für die Besetzung dieser falsch ausgewiesenen Stellen verwendet. Welche konkreten Stellen das waren, lässt sich auf Grund der Poolstellenverwaltung nicht mehr nachvollziehen.

Unabhängig von der Fehlergröße sind durch die Überrechnung am Ende alle verfügbaren Stellen auch angezeigt und damit für die Lehrereinstellung 2025 verfügbar gemacht worden. Welchen Teil dabei der Fehler und welchen die üblichen Schwankungen ausgemacht haben, lässt sich aufgrund der Poolstellenverwaltung ebenfalls nicht mehr nachvollziehen.

Neben den Schulkapiteln 0405 bis 0428 wurden auch in den anderen Kapiteln des Einzelplans 04 Abweichungen zur bisherigen SBL festgestellt. Siehe folgende Tabelle.

Haushaltskapitel	Anzahl der Stellen-Abweichungen im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2023
0435	-41,4
0436	-274,9
0436B	0,0
0441	0,8
0441F	-3,8
Zusammen	-319,3

Die darin etatisierten Stellen haben entweder keine Auswirkungen auf die Lehrereinstellung, weil es sich um buchungstechnische Leerstellen, um Stellen für den Einsatz von Lehrkräften im außerschulischen Bereich oder um Stellen für Lehramtsanwärter/-innen und Referendare handelt. Für die Einstellung sind Lehramtsanwärter/-innen und Referendare nicht relevant, weil sie im 1. Ausbildungsjahr keine Unterrichtsleistung erbringen. Im Übrigen ist hier die Dienststelle das Seminar und nicht die Schule. Darüber hinaus werden Stellen aus 0436 per Kassenanschlag für die Lehrereinstellung auf die einzelnen Schulkapitel verteilt und dort in der Einstellung berücksichtigt (wie im Falle des Spitzenausgleichs und der Stellen für Flüchtlingskinder in Kapitel 0436).

3.3.1.1 Fazit

Zumindest seit dem Jahr 2015 wurden in den SBL fälschlicherweise Stellen als besetzt ausgewiesen, die nicht besetzt waren. Das Volumen dieser Stellen betrug in den Schulkapiteln in den Jahren 2015 bis 2023 insgesamt per Saldo zwischen 2.480 und 1.880 Vollzeitäquivalente. Das Gros dieser Stellen entfiel auf die Schulkapitel 0405, 0416 und 0420. Eine Herleitung, welche konkreten Stellen dadurch irrtümlicherweise nicht besetzt werden konnten, ist nicht mehr möglich.

3.3.2 Fälschlicherweise enthaltene BAT-Fälle

Die BAT-Altfälle betragen ca. 1.150 Vollzeitäquivalente zum März 2025. Das KM hat die Zahl durch Filterung der SBL nach dem Stichwort „BAT“ im IST (0405 – 0428) ermittelt.

Im IBBW wurde hierzu der Übergang vom 31.12.2023 zum 01.01.2024 (Beginn der Neuberechnung durch das Stellenüberrechnungsprogramm) verwendet. Durch die Gegenüberstellung der SBL unter Abzug der zeitgleichen Beendigungen konnte diese Summe ermittelt werden.

Zur Ursache gibt diese Auswertung keinen Aufschluss. Weitergehende Ermittlungen haben Einzelfälle aufgedeckt, aber keinen Hinweis zur Ursache ergeben.

3.3.3 Fehler in der Berechnung der Stellenbesetzungsliste

Bis zu acht Personen des LBV haben seit Einsatz der Arbeitsgruppe in einer Testumgebung strukturierte stellenrelevante Eingaben in L-DIPSY durchgeführt und die anschließende Verbuchung in der DIPSY-Stellenbewirtschaftung der Lehrkräfte überprüft.

Die Ergebnisse der Tests wurden dokumentiert. Die Tests erfolgten für Lehrkräfte im Arbeitnehmer- und Beamtenverhältnis. Das LBV hat nachfolgende Funktionen getestet:

Funktion	Unterfunktion beziehungsweise Sachverhalt	Anzahl der getesteten Fallkonstellationen
Neuzugang	Neuzugang anlegen	27
	Neuzugang aktualisieren	5
	Neuzugang löschen	4
Beendigung	Beendigung Standard	22
	Verspäteter Dienstantritt	1
	Beschäftigungsverhältnis nicht zu Stande gekommen	5
	Beendigungsdatum aktualisieren	4
	Beendigung löschen	9
Statuswechsel	Statuswechsel anlegen	7
	Statuswechsel aktualisieren	2
	Statuswechsel löschen	1
Beschäftigungsumfang	Voll- und Teilzeit	17
	Mutterschutz	6
	Elternzeit	11
	Teilzeit während Elternzeit	9
	Sabbatjahr	1
	Teilbeurlaubung Privatschuldienst	5
	Altersteilzeit	2
	Weitere Beurlaubungen	13
	Zuweisung	8
Dienststelle	Teilzuweisung	4
	Versetzung	11
	Umsetzung	4
	Versetzung Schule zu Nicht-Schule und Nicht-Schule zu Schule	5
Besondere Verbuchungsmaske		22
Wiedereintritt	Wiedereintritt anlegen	8
	Wiedereintritt aktualisieren	1
	Wiedereintritt löschen	1
Eingruppierung	Höher- beziehungsweise Herabgruppierung	1
	Änderung Abschnitt Entgeltordnung Lehrer	2
	Umbuchung von Stelle auf Mittel beziehungsweise von Mittel auf Stelle	3
Ernennung		4
Wegfall von Stellenbezeichnungen		2
Sonderprogramm Löschung eines Personalfalls		1
		Summe: 228

Die RPen geben alle stellenwirksamen Änderungen in L-DIPSY ein. Diese haben bestätigt, dass die vom LBV durchgeführten Tests alle stellenrelevanten Fallkonstellationen abdecken. Die Tests haben ergeben, dass die Verbuchungen dieser Eingaben in den SBL mit dem aktuellen Programmstand korrekt erfolgt sind.

Die AG ist der Frage nachgegangen, ob Anwendungsfehler ursächlich für fehlerhafte Werte in der SBL sein können. Auf Basis der Aufstellung möglicher stellenwirksamer Personalaktionen (Beförderung, Einstellung, Versetzung etc.) hat das LBV die damit verbundenen Eingaben in L-DIPSY auf ihre Auswirkungen in der SBL getestet. Alle getesteten Fälle wurden im IST-Zähler der SBL korrekt übernommen.

Für die Vergangenheit kann durch die AG jedoch nicht nachvollzogen werden, inwiefern gegebenenfalls Fehler im Programmiercode, die Auswirkung auf die SBL hatten, bereits korrigiert wurden.

3.3.3.1 Überprüfung der Verbuchungen der stellenwirksamen Eingaben

Täglich erfolgen durch die RP-Sachbearbeitungen Eingaben in L-DIPSY, die zu stellenwirksamen Veränderungen führen. Für die Zeiträume vom 27.-31.10. sowie 19.-21.11.2025 wurden die SBL täglich erzeugt und die Summen der IST-Werte der einzelnen Stellenbezeichnungen mit den IST-Werten des Auswertungsprogrammes durch das LBV verglichen. Damit sollte ausgeschlossen werden, dass mit den täglich vorgenommenen stellenwirksamen Verbuchungen falsche IST-Werte erzeugt wurden. Im Rahmen des Abgleichs konnten keine Anhaltspunkte festgestellt werden, die auf „Geisterlehrerbuchungen“ hinwiesen.

Zudem wurde für den Zeitraum seit dem Lauf des Stellenüberrechnungsprogramms (Pfingstwochenende) bis einschließlich 19.09.2025 ein entsprechender Abgleich mit Produktionsdaten vorgenommen. Hierzu wurden die IST-Werte der für den 19.09.2025 erzeugten SBL mit den IST-Werten des Auswertungsprogrammes abgeglichen. Auch hier ließen sich keine Anhaltspunkte für „Geisterlehrerbuchungen“ feststellen.

3.3.4 Anwendungsfehler im Zusammenhang mit der Besonderen Verbuchungsmaske

Es wurde geprüft, ob Anwendungsfehler bei der speziellen Eingabemöglichkeit, der sogenannten „Besonderen Verbuchungsmaske“ zu Fehlern in der SBL führen können. Durch die Besondere Verbuchungsmaske werden spezielle Eingaben für Bearbeiter in den RPen in L-DIPSY ermöglicht, wenn reguläre Buchungsmöglichkeiten technisch nicht ausreichen. Sie ist ein wichtiges Werkzeug zur korrekten Stellenabbildung von Sonderfällen, birgt aber Fehlerpotential bei unsachgemäßer Anwendung, da sie alle Plausibilitätsprüfungen umgeht. Durch die Weiterentwicklung von L-DIPSY wird ihre Nutzung zunehmend seltener. Eine Überprüfung der vorhandenen Buchungsfälle hat bislang in 25 Einzelfällen Falschbuchungen ergeben. Letztere erklären in geringem Ausmaß die fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Lehrerstellen. Sie wurden mittlerweile durch die RPen bereinigt. Darüber hinaus werden künftig weitere Überprüfungen folgen (vergleiche Tz. 5.1.4).

3.3.5 Löschfälle im Zusammenhang mit Versetzungen von Schulen an außerschulische Bereiche

Vor einer Programmänderung im Jahr 2017 war es durch die Sachbearbeitungen der RPen in L-DIPSY nicht möglich die Versetzung von Lehrkräften von Schulen an Dienststellen im außerschulischen Bereich einzugeben. In solchen Fällen wurden bis dahin im Auftrag der RPen durch die Programmierung des LBV die Daten im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung zum Versetzungszeitpunkt in L-DIPSY gelöscht und in den außerschulischen Bereich von DIPSY übertragen.

Im Rahmen der Fehlersuche wurde festgestellt, dass im Zusammenhang mit diesen Löschungen in 53 Personalfällen (51,34 Stellen) die erforderlichen Beendigungen der Stellenbuchungen in der Stellenbewirtschaftung der Lehrkräfte unterblieben sind. Dies erklärt in geringem Ausmaß die fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Lehrerstellen.

Die offenen Verbuchungen werden durch die LBV-Programmierung in L-DIPSY geschlossen.

3.3.6 Fehlerhafte Zuordnung von Lehrkräften

Im Rahmen der Fehlersuche wurde festgestellt, dass 69 Lehrkräfte von einzelnen Schulen nicht einem RP, sondern dem KM als Dienststelle fälschlicherweise zugewiesen wurden (Eingabefehler). Damit wurden diese Stellen in den SBL im IST-Wert nicht berücksichtigt. Diese Fälle führten zu einer Reduzierung der fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen.

Die fehlerhaften Zuordnungen werden durch die LBV-Programmierung in L-DIPSY korrigiert (vergleiche Tz. 5.1.3.1).

3.3.7 Fehler bei einmaligen großen Veränderungen

3.3.7.1 Datenmigration von PLUS nach L-DIPSY im Jahr 2005

Zum 01.11.2005 wurde das vormalige Stellenbewirtschaftungsverfahren PLUS der Kultusverwaltung für den schulischen Bereich durch L-DIPSY abgelöst. Die Einführung umfasste, basierend auf einem Konzept der Kultusverwaltung von 1997, die automatisierte Übertragung der Daten von PLUS und DAISY nach L-DIPSY sowie die Programmierung der sogenannten Poolstellenverwaltung. Diese wurde am 18.03.2005 durch das KM abgenommen, nachdem vorherige Tests ergeben haben, dass die inhaltlichen Anforderungen an eine Poolstellenverwaltung in L-DIPSY umgesetzt waren.

Im Vorfeld der Datenüberleitung von PLUS und DAISY zu L-DIPSY wurde im April 2005 in 4.000 Fällen festgestellt, dass der Datenbestand in den beiden Datenquellen nicht übereinstimmte. Eine automatisierte Übertragung war in diesen Fällen nicht möglich. Es erfolgten manuelle Anpassungen des Datenbestands in PLUS.

Nach Einführung von L-DIPSY waren im Jahr 2006 noch in rund 3.000 Personalfällen nach wie vor Unstimmigkeiten in den Datenquellen feststellbar. Auf Basis einer Prüfung der Fälle und daraus resultierenden Vorgaben durch die RPen erfolgte eine Datenkorrektur durch das LBV. Bis zur Korrektur führten die nicht automatisiert übergeleiteten Fälle in L-DIPSY zu keinen Stellenbelegungen und wurden entsprechend nicht in den SBL als IST-Besetzungen ausgewiesen.

Teilweise wurden im Rahmen von Nacharbeiten bereits übergeleitete Fälle gelöscht und nach manueller Korrektur erneut durch das LBV übergeleitet. Für die Löschung gab es ein Sonderprogramm (der Programmcode ist noch vorhanden). Die Überprüfung des Programmcodes durch das LBV ergab, dass bei der Löschung eines Personalfalls der Zähler bei der Stellenbewirtschaftung der Lehrkräfte in entsprechendem Umfang korrekt reduziert wird. Laut der Programmtdokumentation wurde die Thematik immer berücksichtigt.

Mangels vorhandener historischer Dokumentationen lassen sich die Einzelheiten und Ergebnisse der durchgeführten Bereinigungen beziehungsweise Datenkorrekturen in den Jahren 2005/2006 nicht mehr nachvollziehen. Während dieses Prozesses könnten Fehler aufgetreten sein, die zu einer falschen Ausweisung von Stellen als belegt geführt haben; insbesondere angesichts der hohen Zahl manuell zu korrigierender Personalfälle. Gesicherte konkrete Anhaltspunkte, ob und in welchen Fällen es zu einer fehlerhaften Ausweisung in den SBL gekommen sein könnte, sind jedoch nicht bekannt. Gegebenenfalls kann hier die Analyse des externen Beauftragten weitere Erkenntnisse liefern.

Da eine Nachstellung einer Datenmigration aus PLUS nach L-DIPSY nicht mehr möglich ist, wurde eine Datenmigration von DAISY nach L-DIPSY bei einem Arbeitnehmer- sowie einem Beamtenfall durch das LBV nachgestellt. Hierbei konnte kein Fehler festgestellt werden, der zu einer falschen Verbuchung in der SBL geführt hat.

3.3.7.2 Einführung der Entgeltordnung Lehrer im Jahr 2015

Die zum 01.08.2015 in Kraft getretene „Entgeltordnung Lehrer“ erforderte die Umstellung der Personalfälle auf neue Stellenbezeichnungen, welche die bisherigen Stellenbezeichnungen nach dem Bundesangestelltenttarif (BAT) ersetzen sollten. Dafür waren im Bereich der angestellten Lehrkräfte umfangreiche Programmieraufwände zu erbringen. Die Umstellung wurde vom LBV, nachdem in 2018 die Vorgaben der Kultusverwaltung vorlagen, noch im gleichen Jahr programmiert und nach der anschließenden Qualitätssicherung im Jahr 2019 in L-DIPSY produktiv gesetzt. Es erfolgte eine maschinelle Umstellung von 8.056 Personalfällen durch das LBV sowie eine manuelle Umstellung von 2.689 Personalfällen durch die RPen.

Ab dem Jahr 2022 konstatierte die Kultusverwaltung, dass in SBL weiterhin BAT-Stellenbezeichnungen aufgeführt wurden, was zu der Annahme führte, dass die Umstellung auf die Stellenbezeichnungen nach der Entgeltordnung der Lehrer nicht vollständig erfolgte. Die Korrekturen in L-DIPSY wurden, anhand vom LBV zur Verfügung gestellter Listen, von der Kultusverwaltung durchgeführt.

Trotz der Korrekturen stellte die Kultusverwaltung weiterhin Unstimmigkeiten in den SBL fest. In Folge dessen entwickelte das LBV ein Programm zur Neuermittlung der IST-Stellen (sogenanntes Stellenüberrechnungsprogramm). Dieses wurde nach Absprache mit dem KM sowie dem IBBW am 07./08.06.2025 eingesetzt und führte im Ergebnis zur Sichtbarkeit der Diskrepanzen in der Stellenbesetzung.

3.3.7.3 Überprüfung durch externen Dienstleister

Der externe Dienstleister hat die programmtechnische Umsetzung der Umstellung auf die neue Entgeltordnung geprüft. Im Ergebnis bildet der Programmcode die fachlichen Vorgaben technisch richtig und vollständig ab, das Programm wird als funktionsfähig erachtet.

3.3.7.4 Haushaltskapitelzusammenlegungen

Die Haushaltskapitelzusammenlegungen in 2007 (0406, 0407 und 0408 zu 0408 sowie 0415, 0416 und 0456 zu 0416 sowie 0429 und 0428 zu 0428) könnten eine mögliche Ursache für die Differenz in den SBL gewesen sein. Von der Kapitelzusammenlegung waren ca. 25.000 Fälle betroffen. Der in Textform geschriebene Programmcode, der dem Computer Anweisungen gibt, aber nicht mehr lauffähig ist, und der Programmierauftrag der Kultusverwaltung dazu sind noch vorhanden. Der Programmierauftrag enthält die relevanten Aspekte, ob diese in Gänze umgesetzt worden sind, kann durch die AG nicht mehr nachvollzogen werden.

3.4 Fehler in L-DIPSY

3.4.1 Offene Verbuchungsenden in der Stellenbewirtschaftung der Lehrkräfte

Nach jeder stellenwirksamen Eingabe, zum Beispiel bei einer Reduzierung des Beschäftigungs umfangs, wird durch das Programm automatisch ein Buchungssatz erstellt und durch das Programm verarbeitet. Im Rahmen der Fehlersuche durch das LBV wurden einzelne Personalfälle mit einem fälschlicherweise angezeigten offenen Verbuchungsende im Programm L-DIPSY identifiziert, bei denen die abschließende Verarbeitung nicht erfolgt ist. Diese Lehrkräfte waren in Wirklichkeit ausgeschieden, wurden in L-DIPSY jedoch noch „mit offenem Verbuchungsende“ – demnach aktiv – angezeigt. Mit Hilfe eines neu entwickelten Sonderprogrammes hat das LBV den gesamten Datenbestand nach weiteren Fällen durchsucht und hat 64 Fälle gefunden. Diese erklären in geringem Maße die fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Lehrerstellen.

Bei einer Fallkonstellation, bei der nach dem derzeitigen Kenntnisstand mindestens drei Fälle betroffen sind, konnte die Ursache aufgeklärt werden. Hier ist im Programm L-DIPSY eine unvollständige Abarbeitung einer speziellen Eingabe erfolgt. Eine programmseitige Korrektur wird zeitnah umgesetzt. Bei einer weiteren Fallkonstellation, bei der nach derzeitigem Kenntnisstand drei Fälle betroffen sind, wurde bereits 2024 eine programmseitige Korrektur in L-DIPSY vorgenommen, so dass entsprechende Eingaben nicht mehr möglich sind. Die Fälle sind vor diesem Zeitpunkt entstanden. In einer dritten Fallkonstellation, bei der nach derzeitigem Kenntnisstand drei Fälle betroffen sind, liegt ein manueller Eingabefehler des LBV vor. Bei 35 Fällen liegt das offene Verbuchungsende weit in der Vergangenheit, so dass hier aufgrund nicht mehr vorhandener Systemaufzeichnungen der zugrundeliegende Sachverhalt nicht mehr aufgeklärt werden kann. Die restlichen 20 Fälle werden derzeit noch durch das LBV analysiert. Die offenen Verbuchungen werden durch die LBV-Programmierung in L-DIPSY geschlossen.

Darüber hinaus werden künftig weitere Überprüfungen zur Feststellung von falschen offenen Verbuchungen folgen (vergleiche Tz. 5.1.3.2).

3.4.2 Umfassender Abgleich der Abrechnungsdaten DAISY mit DIPSY im Lehrkräftebereich

Das LBV hat einen Abgleich der im System DAISY enthaltenen Abrechnungsdaten mit den in DIPSY im Lehrkräftebereich geführten Daten erneut durchgeführt, um definitiv auszuschließen, dass Zahlungen an sogenannte Geisterlehrer geleistet wurden.

Der Abgleich durch das LBV ergab 49 Fälle, in denen es Daten im Abrechnungssystem DAISY gab, die aber nicht in L-DIPSY erfasst waren. Im Rahmen der Einzelfallüberprüfung konnte festgestellt werden, dass hier zu Recht keine Erfassung in L-DIPSY erfolgt ist, zum Beispiel weil Lehrkräfte an Hochschulen tätig sind, die L-DIPSY nicht nutzen. Im Ergebnis wurde damit der Nachweis erbracht, dass keine unberechtigten Zahlungen geleistet wurden.

3.4.2.1 Überprüfung durch externen Dienstleister

Der externe Dienstleister hat diesen Abgleich ebenfalls durchgeführt und keinerlei Hinweise darauf gefunden, dass unberechtigte Zahlungen ohne Personalzuordnung in L-DIPSY stattgefunden haben.

3.4.3 Programmfehler im Zusammenhang mit dem Einsatz des Stellenüberrechnungsprogramms

Für den Einsatz des Stellenüberrechnungsprogramms hat das LBV im Vorfeld Programmerweiterungen vornehmen müssen. Hierbei kam es ab dem 13.05.2025 zu einem Programmfehler, den das LBV am 27.05.2025 festgestellt und am gleichen Tag im Programmcode korrigiert hat.

Bei 516 Personalfällen (durchschnittlicher Lehrkräfte Beschäftigungsumfang von 80 Prozent: ergibt schätzungsweise 412 Stellen), bei denen im oben genannten Fehlerzeitraum stellenwirksame Eingaben gemacht wurden, erfolgte jeweils keine ordnungsgemäße Verbuchung des Stellenendes. Dadurch wurde eine Stellenbelegung angezeigt, obwohl die Stelle nicht belegt war. Im Programmcode war der Fehler zwar beseitigt, nicht dagegen in den Daten der Personalfälle. Die 516 falschen Verbuchungen wurden bis zum 14.07.2025 vom LBV bereinigt und an die GEDAB übertragen.

3.4.4 Fehlersuche im Stellenüberrechnungsprogramm

Der exemplarische einmalige Abgleich einzelner SBL auf Basis der Daten nach Lauf des Stellenüberrechnungsprogramms mit Daten aus der GEDAB der Kapitel 0405 und 0418 für das RP Tübingen hat eine sehr gute Deckung der Werte ergeben. Die geringen Abweichungen sind erklärbar und somit die SBL zu den Daten in L-DIPSY, als Quelle der GEDAB-Daten stimmig. Auf Grundlage dieses Ergebnisses haben sich keine Anhaltspunkte für Fehler im Stellenüberrechnungsprogramm ergeben.

Weitere Analysen zur Korrektheit des Stellenüberrechnungsprogramms wurden durch den externen Dienstleister durchgeführt.

3.4.4.1 Überprüfung durch externen Dienstleister

Das Stellenüberrechnungsprogramm wurde durch den externen Dienstleister einer Prüfung unterzogen. Hierbei wurde zum einen geprüft, ob die fachlichen Anforderungen technisch zutreffend umgesetzt und im Programmcode enthalten sind. Zum anderen wurde die technische Qualität der Programmierung untersucht. Die Prüfung ergab, dass eine unvollständige Transaktionssteuerung im Programm enthalten ist. Diese kann im schlimmsten Fall bei unerwarteten Ereignissen zum Beispiel Systemabsturz dazu führen, dass Daten nur unvollständig oder nicht in korrekter Weise in die Datenbank geschrieben werden. Es kann also zu Unstimmigkeiten im Datenbestand kommen. Der vorliegende Zwischenbericht enthält keine Aussagen, ob hinsichtlich des Fehlers weitere Prüfungen in anderen Programmen, die Stellenbewirtschaftungsdaten verändern, erfolgten oder diese noch vorgesehen sind. Die AG empfiehlt dringend entsprechende Prüfungen durchzuführen (vergleiche Tz. 5.3.2). Im vorliegenden Fall beim Stellenüberrechnungsprogramm ist dieses Risiko, laut externem Dienstleister, beherrschbar. Sollte es während der Laufzeit der Überrechnung zu einem Systemabsturz kommen, lässt sich dies auf einfache Weise dadurch beheben, dass das Stellenüberrechnungsprogramm nochmals ausgeführt wird und die SBL erneut generiert werden.

Auch das Auswertungsprogramm wurde einer Überprüfung durch den externen Dienstleister unterzogen: Da dieses Programm die vorhandenen Daten der SBL mangels Überschreibungsfunktion

unangestastet lässt, kann dessen Einsatz keine Fehler auf der SBL hervorrufen. Die Prüfung des externen Dienstleisters ergab keine Fehler im Programmcode und stellte die vollständige Umsetzung der fachlichen Anforderungen fest.

3.5 Weitere untersuchte Fehlermöglichkeiten

Im Rahmen der Fehlersuche hat die AG zahlreiche Möglichkeiten geprüft und auf ihr mögliches Fehlerpotenzial untersucht. Ein Nachweis, dass eine dieser Konstellationen, den Fehler (mit-) verursacht haben könnte, ist der AG nicht gelungen. Aus diesem Grund sind diese hier nicht weiter aufgeführt.

3.6 Fazit

Das KM und FM haben eine Abweichung bei den besetzten Stellen in Höhe von rund 1.440 Stellen zum Stand 04.07.2025 kommuniziert. Bei den fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen IST-Stellen handelt es sich tatsächlich um „Geisterlehrer“: Dies bedeutet, dass eine Stelle im IT-System als besetzt geführt wird, es aber keinen zugehörigen Personalfall gibt.

Auswertungen der AG der Jahre 2015 bis 2024 zu den Stellen-Diskrepanzen ergaben, dass Abweichungen seit dem Jahr 2015 bestehen (zwischen 2.480 und 1.880 Stellen). Die AG konnte zwar einzelne Fehlerursachen ermitteln; die Höhe dieser ermittelten Abweichungen erklärt aber nicht ansatzweise die Diskrepanzen in vierstelliger Höhe.

Eine vollständige Aufklärung der Fehlerursachen – auch für die Jahre vor 2015 – war der AG nicht möglich. Ursächliche Gründe hierfür sind insbesondere, dass auswertbare, elektronisch gespeicherte Stellenbesetzungsdaten erst ab dem Jahr 2015 zur Verfügung stehen und Papierunterlagen – etwa SBL oder Protokolle zu vorgenommenen Datenkorrekturen – für die Zeit davor nur in sehr geringem Umfang vorhanden sind. Die Ursachenermittlung gestaltet sich äußerst schwierig.

Außerdem gibt es nicht die Möglichkeit, anhand der SBL in L-DIPSY auf einzelne Personalfälle beziehungsweise -daten konkrete Rückschlüsse zu ziehen. Die SBL ist eine „Zählliste“, die stellenwirksame Eingaben, welche von den zuständigen RPen vorgenommen werden, durch Aufsummierung berücksichtigt, die nicht mit einer konkreten Personalnummer hinterlegt ist.

Die ermittelten, einzelnen Fehlerursachen, die sich auf die IST-Werte in den SBL auswirken, sind:

- 25 Einzelfälle mit fehlerhaften manuellen Eingaben der RPen in der Besonderen Verbuchungsmaske führten zu einer Erhöhung der fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen (Eingabefehler).
- 64 Einzelfälle mit offenen Verbuchungsenden in der Stellenbelegung, bei denen derzeit noch Prüfungen laufen, ob in den unterschiedlichen Fallkonstellationen ein Programm- oder ein Eingabefehler vorliegt. Je nach Fallkonstellation führten diese eventuell zu einer Erhöhung.
- 69 Lehrkräfte von einzelnen Schulen wurden nicht einem RP, sondern dem KM als Dienststelle fälschlicherweise zugewiesen (Eingabefehler). Diese Fälle führten zu einer Reduzierung der fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen.
- 53 Einzelfälle mit unterlassenen Beendigungen der Stellenbuchungen in der Stellenbewirtschaftung im Rahmen der Versetzung von Lehrkräften von einer Schule in den außerschulischen Bereich führten zu einer Erhöhung (Eingabefehler).
- Weitere nicht genau bezifferbare Einzelfälle mit offener Verbuchung, die von einem im Mai 2025 festgestellten Programmfehler betroffen waren (fehlerhafter Programmcode war zwei Wochen im Produktivsystem) und nach der Auswertung der Kultusverwaltung am 04.07.2025 durch das LBV korrigiert wurden, führten ebenfalls zu einer Erhöhung. Die Korrektur aller vom Programmfehler betroffenen 516 Personalfälle (durchschnittlicher Lehrkräfte Beschäftigungsumfang von 80 Prozent: ergibt schätzungsweise 412 Stellen) erfolgte durch das LBV im Zeitraum von Mai bis zum 14.07.2025.

Große Auswirkungen auf den Umfang der fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen hatte die Umstellung der Personalfälle im Zusammen-

hang mit der „Entgeltordnung Lehrer“ (BAT-Stellen) zum 01.08.2015. Während dieser Umstellung wurden 8.056 Personalfälle maschinell durch das LBV und 2.689 Personalfälle manuell durch die RPen geändert. In diesem Bereich konnten 1.150 nicht besetzte BAT-Stellen im Rahmen der Fehleranalyse ausgemacht werden. Die Ursache für eine mögliche „Fehlbuchung“ konnte nicht mehr ermittelt werden.

Zwei weitere mögliche Ursachen für die vierstellige Diskrepanz wurden aufgrund der Anzahl der betroffenen Personalfälle als sehr wahrscheinlich identifiziert. Allerdings kann diese Annahme aufgrund fehlender historischer Dokumentation nicht eindeutig belegt werden. Es gibt jedoch einige Indizien, die für diese Annahme sprechen. Zum einen ist die Anzahl der fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Stellen in den Jahren 2015 bis 2023 relativ konstant geblieben (vergleiche Tz. 3.3.1), auch weist das in 2013 eingeführte Kapitel 0418 minimale Abweichungen auf. Zum anderen hat das LBV umfangreiche Tests durchgeführt, um alle stellenrelevanten Fallkonstellationen mit dem aktuellen Programmstand zu überprüfen. Insgesamt wurden 228 Tests mit teils sehr komplexen Fallkonstellationen durch das LBV durchgeführt, und in allen Fällen wurde eine korrekte programmtechnische Verbuchung in den SBL festgestellt.

Das LBV hat mehrmals über mehrtägige Zeiträume beziehungsweise einen längeren Zeitraum stellenwirksame Eingaben auf ihre Auswirkungen auf die SBL geprüft und keine Stellendiskrepanzen festgestellt.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Annahme plausibel ist, auch wenn sie nicht abschließend bewiesen werden kann:

- Datenübertragung vom Altsystem PLUS nach L-DIPSY: Die erste mögliche Ursache liegt in der Übertragung von Daten aus dem alten System PLUS nach L-DIPSY. Während dieses Prozesses könnten Fehler aufgetreten sein, die zu einer falschen Ausweisung von Stellen als belegt geführt haben; insbesondere, weil aufgrund von Unstimmigkeiten bei rund 3.000 Personalfällen im Jahr 2006 nach Vorgaben der RPen durch das LBV, Datenkorrekturen durchgeführt werden mussten (Erkenntnis aus alten Protokollen zur Migration).
- Haushaltsskapitelzusammenlegungen im Jahr 2007: Die zweite mögliche Ursache könnte in der Zusammenlegung von Haushaltsskapiteln im Jahr 2007 liegen, bei der etwa 25.000 Personalfälle betroffen waren. Dabei entfielen auf das mit großen Abweichungen betroffene Kapitel 0416 rund 18.000 Personalfälle.

Der im Oktober 2025 vom LBV durchgeführte Abgleich der im System DAISY erfassten Abrechnungsdaten mit den in L-DIPSY geführten Lehrkräfte- und Lehrerdaten hat erneut bestätigt, dass keine Zahlungen an sogenannte „Geisterlehrer“ erfolgt sind.

4 Bestehende Kontrollmechanismen und Verfahren der internen Revision

4.1 Programminterne Kontrollmechanismen in L-DIPSY

Die SBL in L-DIPSY fassen die stellenbesetzungsrelevanten Werte aus L-DIPSY zusammen und sind daher eine Auswertungsumsicht für die anwendenden RPen und das KM (vergleiche Tz. 2.1.3). Bestehende programminterne Kontrollmechanismen bezüglich der Werte in den SBL werden im Folgenden beschrieben.

Eine Änderung von Werten der SBL in L-DIPSY ist durch die Anwendenden – außer bei den SOLL-Stellen – nicht möglich, vielmehr werden die dargestellten Werte auf Basis der Dateneingaben im Personalfall in L-DIPSY durch die Sachbearbeitungen in den RPen erzeugt beziehungsweise automatisch errechnet. Dabei enthält L-DIPSY zahlreiche unterschiedliche Plausibilitätsprüfungen, die bestimmte stellenwirksame Eingaben nicht zulassen beziehungsweise Hinweise ausgeben. Begonnen mit einfachen Datumsprüfungen bis hin zu Hinweisen, falls zum Beispiel seit der letzten Beförderung weniger als ein Jahr vergangen ist. Auch sind die Katalogauswahlen für Dateneingaben dahingehend eingegrenzt, dass zum Beispiel nur Stellenbezeichnungen ausgewählt werden können, die in dem jeweiligen Schulkapitel in L-DIPSY auch tatsächlich angelegt sind. Die Stellenbezeichnungen und die Zuordnung zu den Deckungsbereichen können nur durch das LBV im Auftrag der Kultusverwaltung angelegt werden. Dadurch sollen Fehleingaben verhindert werden.

Bei den SOLL-Stellen gibt es aktuell keinen programminternen Abgleich mit den Daten in SAP (Staatshaushaltsplan).

Mit dem vom LBV neu programmierten Stellenüberrechnungsprogramm werden stichtagsbezogen die besetzten IST-Stellen neu berechnet. Diese neu berechneten IST-Werte sind dann Basis für deren weitere Fortschreibung in den SBL. Mit Hilfe der generierten SBL und dem zwischenzeitlich neu erstellten Auswertungsprogramm kann eine manuelle stichtagsbezogene Kontrolle der IST-Werte erfolgen. Eine personenscharfe Zuordnung ist derzeit nicht möglich.

4.2 Kontrolle der GEDAB-Daten

Zur Prüfung der Qualität der GEDAB-Daten, das heißt der aus L-DIPSY übertragenen aktiven Lehrkräftebedaten, sind zahlreiche Kontrollroutinen in der GEDAB realisiert. In die GEDAB werden aus L-DIPSY nur die für die Kultusverwaltung relevanten Daten (zum Beispiel ohne Vordienstzeit) eingelesen, diese werden zusätzlich für die Belange der Kultusverwaltung nach Bedarf angepasst (interne Umschlüsselung). Eine Überprüfung der SBL in L-DIPSY durch die GEDAB-Daten ist nicht parallel zur bestehenden Auswertung „Stellenbesetzungslisten“ in L-DIPSY programmtechnisch umgesetzt. Die Überprüfung der Besetzungen kann nur manuell durch aufwändige Einzelfallprüfungen erfolgen und wird daher nur anlassbezogen, begrenzt auf einzelne RPen und Kapitel, durchgeführt.

Täglich werden folgende Qualitätsprüfungen der Lehrkräftedaten im Bereich der GEDAB durch Datenbankabfragen durchgeführt, von denen die folgenden Kontrollen indirekte Auswirkungen auf die Werte der SBL in L-DIPSY haben können:

- Ob alle zugewiesenen Dienststellen gültig sind.
- Ob alle eingetragenen Datumswerte ein gültiges Format (tt.mm.jjjj) haben.
- Ob alle Lehrkräfte ein Deputat (Regel und Ist) eingetragen haben.
- Ob allen Lehrkräften eine Beschäftigungsart zugewiesen ist beziehungsweise die Beschreibung der Beschäftigungsart fehlt.
- Ob alle Beschäftigungen einer Lehrkraft zu einer Schule und damit einem Haushaltstitel zugewiesen wurden.
- Ob alle aktiven Lehrkräfte mit einem Deputat mit Null-Wert in der Rückgabephase aus einem Arbeitszeitmodell sind.

Halbjährlich gibt es folgende weitere Kontrollen des Datenbestandes der GEDAB, die größtenteils Einfluss auf die Datenqualität in L-DIPSY haben:

- Abgleich der gesamten Datenbestände von L-DIPSY und GEDAB.
- Prüfung und gegebenenfalls Bereinigung von Lehrkräften, die aufgrund von RP-Bezirk übergreifenden Einsätzen doppelt angelegt wurden.
- Angefangene Neuzugänge werden auf den aktuellen Status geprüft, um diese gegebenenfalls zu löschen.
- Sonstige Beurlaubungen ohne Bezüge, ohne Anerkennung öffentlicher Belange/dienstlicher Interessen sind zu prüfen und gegebenenfalls zu beenden.
- Ob alle aktiven Beschäftigungen der Lehrkräfte nicht den L-DIPSY-Zustand „Wegfall“ haben.
- Ob alle beendete Beschäftigungen der Lehrkräfte nicht den L-DIPSY-Zustand „Aktiv“ haben.
- Ob alle Lehrkräfte in Vollzeit ein positives Deputat haben.
- Ob alle eingetragenen Dienststellen beziehungsweise OSA-ID (Oberschulamtsidentifikation) von Lehrkräften für die Kultusverwaltung gültig sind.
- Ob es aktive Lehrkräfte auf einer „Pseudo-Dienststelle“ gibt.
- Ob bei den Pädagogischen Assistenten die korrekten Stellendaten eingetragen sind.

Sollte bei der Datenkontrolle ein Korrekturbedarf in den gemeldeten und überprüften Einzelfällen bestehen, so erfolgen Korrektureingaben durch die RP-Sachbearbeitungen in L-DIPSY, was sich dann auf die SBL auswirken kann.

4.3 Stellencontrolling

Das Stellencontrolling ist ein Element der Stellenbewirtschaftung. Ein gesondertes Controlling der Lehrerstellen erfolgt derzeit nicht. Für die Stellenbewirtschaftung steht aktuell ausschließlich die SBL aus L-DIPSY zur Verfügung.

4.4 Verfahren der Internen Revision

In der Prüfungsmitteilung des Rechnungshofs zu den Revisionsaufgaben in der Landesverwaltung als Teil des Risikomanagements vom Februar 2022 wird das Modell der drei Verteidigungslinien dargestellt:

Das Modell der drei Verteidigungslinien

„Three Lines of Defence Model for internal governance“; herausgegeben vom Dachverband der europäischen Revisionsinstitute (ECIIA)

Das Modell setzt eine Risikoanalyse voraus und definiert anschließend drei sogenannte Verteidigungslinien, um die Risiken zu steuern. Diese drei Verteidigungslinien umfassen die Instrumente, um Risiken zu minimieren (erste und zweite Verteidigungslinie) sowie Revisionsaufgaben (dritte Verteidigungslinie).

Behördeninterne Organisation		
1. Verteidigungslinie	2. Verteidigungslinie	3. Verteidigungslinie
Operative Bewältigung der Risiken über <ul style="list-style-type: none">• Interne Kontrollsysteme• Operatives Management (untere Führungsebene)	Überwachung und Unterstützung bei der Risikobewältigung durch <ul style="list-style-type: none">• Controlling• Compliance• Führungsprozesse	Interne Revision: Prozessunabhängige Prüfungen der 1. und 2 Verteidigungslinie und damit der Funktionsfähigkeit der Kontroll- und Überwachungssysteme
Zum Beispiel <ul style="list-style-type: none">• Vier-Augen-Prinzip• Arbeitsanweisungen• Checklisten	Zum Beispiel <ul style="list-style-type: none">• Controlling über Ziele & Kennzahlen• Reporting• Prozessmanagement	Zum Beispiel <ul style="list-style-type: none">• Kassenprüfungen• Überprüfung der Einhaltung von Compliance-Regeln

Die erste Verteidigungslinie besteht auf der operativen Ebene, wo auch das Verwaltungshandeln stattfindet. Aufgabe des operativen Managements ist es hier, konkrete Risiken zu steuern und zu überwachen. Dies geschieht etwa über die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips, der klaren Strukturierung von Prozessen durch Arbeitsanweisungen und Checklisten sowie systemseitige Vorgaben in den einschlägigen IT-Verfahren. Auf der zweiten Verteidigungslinie werden Instrumente zur Überwachung und Unterstützung der ersten Verteidigungslinie eingesetzt. Dazu werden Leit- und Richtlinien herausgegeben, Prozesse optimiert sowie Ziele und Kennzahlen ermittelt und im Rahmen des Reporting an die Verwaltungsleitung kommuniziert. Revisionsaufgaben werden in der dritten Verteidigungslinie wahrgenommen. Insbesondere interne Revisionseinheiten sind hier als Prüfungs- und Beratungsinstanz tätig. Die Wahrnehmung von Revisionsaufgaben unterstützt Verwaltungsleitung, operatives Management und Überwachungsinstanzen. Sie soll der Verwaltungsleitung die Gewähr dafür bieten, dass die Risiken wirksam erkannt, bewertet und gesteuert werden.

Die 2. und die 3. Verteidigungslinie waren in der Kultusverwaltung nicht vorhanden. In der Kultusverwaltung gibt es keine Organisationseinheit für Revision. Ein Abgleich zwischen der SBL und den IST-Werten hat es auch im LBV nicht gegeben.

Die 1. Verteidigungslinie in der Kultusverwaltung hat nicht gehalten. Das zentrale Instrument zur Steuerung der Lehrerstellen in der Landesverwaltung ist die L-DIPSY-SBL. Vorschläge für künftige Kontrollmaßnahmen sind unter Tz. 5 enthalten.

4.5 Fehlende Kontrollmechanismen

Auslöser der Diskussion um die Geisterlehrer waren falsche IST-Werte in den SBL. Angemessene Kontrollmechanismen bezüglich der Stellenbewirtschaftung waren unzureichend beziehungsweise nicht vorhanden. Eine interne Revision im eigentlichen Sinne existierte demnach nicht.

In der Vergangenheit fand kein Gesamtabgleich der SBL mit der GEDAB beziehungsweise L-DIPSY statt. Dieser hätte die Diskrepanzen frühzeitiger aufdecken können und ein Abgleich mit L-DIPSY wird für die Zukunft empfohlen (vergleiche Tz. 5.4.1.1).

Eine Plausibilisierung der Daten der SBL mit den in ASV-BW vorgehaltenen Daten wäre nicht zielführend gewesen (vergleiche Tz. 5.4.1.3). Auch ein Vergleich der SBL mit den Gehaltslisten aus FISP hätte kein konkretes Ergebnis geliefert (vergleiche Tz. 5.4.2).

5 Vorschläge

5.1 Maßnahmen innerhalb der Programmumgebung

5.1.1 Generelle Kennzeichen für Lehrkräfte

Zukünftig wäre eine eindeutige Kennzeichnung der Lehrkräfte bei der Weiterverarbeitung der Personalfälle sinnvoll, um einen Abgleich mit Daten anderer Programme, zum Beispiel FISP, zu ermöglichen.

5.1.2 Programminterne automatische Plausibilisierungen

Die AG regt an, die Implementierung programminnterner Plausibilisierungen zu prüfen. Beispielsweise könnte im Hintergrund geprüft werden, dass keine offenen Verbuchungsenden doppelt enthalten sein dürfen und Hinweise ausgegeben werden (vergleiche Tz. 5.1.3.2).

5.1.3 Anpassungen in L-DIPSY

5.1.3.1 Neue Schuleingabe

Damit künftig keine Lehrkräfte an Schulen fälschlicherweise dem KM zugeordnet werden, wird derzeit geprüft, in welchem Umfang der Prozess angepasst werden kann, sodass entsprechende Eingabefehler zuverlässig vermieden werden. Gegebenenfalls finden Anpassungen in L-DIPSY statt.

5.1.3.2 Offenes Verbuchungsende

Im Rahmen der Fehleranalyse wurden im gesamten Datenbestand seit der Einführung von L-DIPSY mit Hilfe eines neu entwickelten Sonderprogramms 64 Fälle mit unterschiedlichsten besonders gelagerten Fallkonstellationen durch das LBV ermittelt, die fälschlicherweise ein offenes Verbuchungsende aufwiesen (vergleiche Tz. 3.4.1). Das LBV geht davon aus, dass nach Abschluss der Analyse sämtliche Fallkonstellationen, die zu einem fehlerhaften offenen Verbuchungsende geführt haben, vollständig identifiziert und die jeweiligen Ursachen programmseitig behoben wurden beziehungsweise noch werden.

Um dennoch zeitnah festzustellen, ob bei neuen stellenwirksamen Eingaben eventuell fälschlicher-

weise ein offenes Verbuchungsende erzeugt wird, soll als Plausibilisierungsprüfung in regelmäßigen Abständen das Sonderprogramm zur Ermittlung von falschen offenen Verbuchungsenden durch das LBV ausgeführt werden. Zusätzlich sollte geprüft werden, ob sich eine allgemeine, integrierte Plausibilisierung direkt im jeweiligen nächtlichen Verbuchungsprozess etablieren lässt (vergleiche Tz. 5.1.2).

5.1.4 Besondere Verbuchungsmaske im L-DIPSY

Um mögliche Fehler zu minimieren wird im Hinblick auf die besondere Verbuchungsmaske einerseits empfohlen möglichst wenigen Personen und nur notwendige Zugriffsberechtigungen zu erteilen und andererseits die Nutzenden im Umgang und in Bezug auf potentielle Fehler zu schulen. Künftig sollte außerdem eine regelmäßige Auswertung der Fälle mit besonderer Verbuchungsmaske zur nochmaligen Kontrolle erfolgen (vergleiche Tz. 5.4.5).

5.1.5 Testautomation

Es sollte für die Fehlerprävention zukünftiger Neuprogrammierungen geprüft werden, inwieweit eine Testautomation unterstützend sein kann. Dabei könnten beispielsweise Verbuchungen in der SBL in Zukunft automatisiert geprüft werden, sodass eine höhere Testabdeckung erreicht werden könnte.

5.1.6 Maßnahmen die Stellenbesetzungslisten betreffend

5.1.6.1 Landesliste/Deckungsbereiche

Für die Landesliste des KM werden die Deckungsbereiche neu ermittelt und die Stellenbelegungen für das Land in einer Gesamtsumme (nicht nach RP getrennt) neu berechnet. Diese Vorgehensweise ist nicht korrekt, da sie eine Saldierung der Stellenbelegung zwischen den RPen unterstellt, die de jure und de facto nicht zutreffend ist. Dieser Effekt hat keine Auswirkung auf die Stellenbewirtschaftung/ Stellenbesetzung, da diese durch KM/ RP auf Basis der RP-Listen erfolgt. Die Programmierung von L-DIPSY sollte entsprechend angepasst werden und wurde bereits in der AG Lehrer-DIPSY angestoßen.

5.1.6.2 Standardisierte Archivierung

Die alten Daten aus den SBL wurden bisher nicht standardisiert gespeichert (beispielsweise zum jeweils gleichen Stichtag am gleichen Datum im gleichen Format etc.)

Die AG empfiehlt, dass hierzu eine Einigung durch die zuständigen Stellen hinsichtlich eines Standards zur zukünftigen Archivierung von SBL und den damit verbundenen wichtigen Daten getroffen wird.

5.2 Vorschläge für eine Weiterentwicklung für L-DIPSY

Die AG hat alle Kultus- beziehungsweise Schulministerien der Bundesländer kontaktiert und sich nach der Art der Lehrerstellenverwaltung (Pool- oder Einzelstellenverwaltung) erkundigt. Es hat sich gezeigt, dass der weitaus größte Teil der Bundesländer eine Poolstellenverwaltung praktiziert. Mit den zuständigen Personen des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) hat die AG ein ausführliches Gespräch zur dortigen Lehrstellenverwaltung geführt.

Die Situation in NRW wurde deshalb näher analysiert, weil dieses Bundesland mit seinen rund 160.000 Lehrerstellen und etwa 200.000 beschäftigten Lehrkräften, für die pro Jahr etwa 40.000 bis 50.000 relevante Stellenveränderungen anfallen, eine mit Baden-Württemberg vergleichbare Größenordnung aufweist.

In NRW wird seit 2007 das Verfahren SchIPS (Schulinformations- und Planungssystem) für die Verwaltung und Zuweisung von Lehrerstellen in NRW genutzt. Die Stellenbewirtschaftung wurde im SchIPS 2015 hinzugefügt. Im SchIPS erfolgt die Stellenzuweisung gemäß des Stellenzuweisungserlasses aus dem Haushaltsplan, der manuell nach Schulform und nach Besoldungsgruppen auf die fünf Bezirksregierungen verteilt wird. Die Personalverwaltung erfolgt in einem separaten, ebenfalls eigenentwickelten Verfahren (EMIL). Ein Personalverwaltungsmodul beinhaltet SchIPS nicht, vielmehr stammen alle Personaldaten aus EMIL.

Im SchIPS werden alle Buchungen (Stellenpool) mit ID, Kontobezeichnung, Typ, Wert, Zweck, Kapitel, Titel und Stellenanzahl zentral erfasst. Der Datenbestand der Lehrkräftedaten wird jede Nacht komplett neu aus dem Verfahren EMIL über eine Schnittstelle nach SchIPS geladen, sodass der Stand des Vortages stets aktuell ist. Eine Deltaübernahme nur von Veränderungen (wie in BW) findet nicht statt.

SchIPS arbeitet regelbasiert, das heißt, dass jede Person automatisch einer passenden Stelle (beziehungsweise Stellenanteilen) im jeweiligen Stellenpool zugeordnet wird. Somit ist jederzeit nachvollziehbar, welche Person welchem jeweiligen Pool zugeordnet ist.

Aktuell sind ca. 600 Besetzungskonfigurationen für die automatisierte Zuordnung einer Person zu einem Stellenpool hinterlegt.

SchIPS nutzt (aktuell) ca. 700 Deckungsregeln (Vorgaben um verfügbare Lehrerstellen zur Sicherung des Bedarfs einzusetzen und beispielsweise Unter- oder Überdeckungen auszugleichen), die von den Bezirksregierungen gepflegt werden (3.600 Regeln für 5 Bezirksregierungen). Unterbesetzungen von Stellen sind möglich. Die Besetzungsinformationen werden zentral für alle festgelegt, flexibel geändert und mit der Fachseite abgestimmt. In Einzelfällen, die nicht automatisch durch SchIPS verbucht werden können (aktuell etwa 280 Fälle, das entspricht 0,1 Prozent der Besetzungen), erfolgt eine manuelle Nachbuchung, die direkt in den Bezirksregierungen vorgenommen wird. Die IST-Stellenbesetzung im SchIPS wird kontinuierlich zum Beispiel über anwendungsübergreifende Plausibilitätsregeln (zum Beispiel in Kombination mit dem Einstellungsverfahren) überprüft. Zudem werden drei Mal jährlich aus SchIPS Personallisten an die Schulleitungen versandt, die auf ihre Richtigkeit überprüft werden. Eine elektronische Rückmeldung an die Schulaufsicht (Bezirksregierungen) erfolgt, falls Fehler entdeckt werden.

Da der gesamte Datenbestand jede Nacht überrechnet wird, ist es nicht möglich tagsüber Stichtagsauswertungen für andere Tage als dem aktuellen Tagesdatum zu erstellen. Stichtagsauswertung müssen angemeldet werden, damit diese bei der nächtlichen Überrechnung generiert werden.

Die AG erkundigte sich bei den Verantwortlichen in NRW auch nach dem Verfahren der Überleitung von BAT auf TV-L. Diese Überleitung wurde in NRW automatisiert durchgeführt und die Besetzungs-konfiguration wurde angepasst, ohne dass der Quellcode verändert werden musste.

5.2.1 Mögliche Verfahren der Lehrerstellen-verwaltung

Ausgehend von den Informationen aus Nordrhein-Westfalen (NRW) wurden die folgenden drei Varianten auf Umsetzbarkeit in Baden-Württemberg (BW) geprüft:

- **Variante 1:** Zuordnung einer Person zu Stellenpool im Sinne einer Stellenbezeichnung (das heißt Person A (mit Merkmalen wie Personalnummer und Deputat) wird in Stellenbezeichnung X geführt). Das entspricht dem Verfahren in NRW.
- **Variante 2:** Zuordnung einer Person zu durchnummeriertem Stellenpool (Durchnummerierung innerhalb des Stellenpools) (wie a), aber Verbuchung der Person A in Stellenbezeichnung X auf Nummer Y)
- **Variante 3:** Zuordnung einer Person zu einer einzelnen Stelle (Einzelstellenbewirtschaftung)

Das LBV hat mit Unterstützung eines externen Dienstleisters die Umsetzung der drei Varianten geprüft und ein Grob-Konzept mit Umsetzungsmöglichkeiten erstellt. Alle drei Varianten sind technisch realisierbar, benötigen aber jeweils für die konkrete Umsetzung ein von der Kultusverwaltung erstelltes Feinkonzept mit den genauen fachlichen Anforderungen. Die detaillierte Umsetzung erfolgt in Abstimmung zwischen der Kultusverwaltung und dem LBV.

Bei der **Variante 1** könnten die derzeitige Poolverwaltung und deren bestehende Verbuchungs- und Programmlogik erhalten bleiben. Es würden lediglich neue Funktionen ergänzt werden. In einem Report könnte die Sachbearbeitung einsehen, welche Personalfälle zu einer Stellenbezeichnung auf den SBL zu einem bestimmten Stichtag zugeordnet sind. Die Anwendung von Deckungsregeln bei der Zuordnung von Personalfällen kann ebenfalls transparent dargestellt werden. Darüber hinaus sollen stellenwirksame Veränderungen dokumentiert werden. Die dokumentierten Daten können in

einem separaten Report stichtagsbezogen angezeigt werden, so dass dann nachvollzogen werden kann, welche stellenwirksamen Eingaben an welchem Tag in der Stellenbewirtschaftung Berücksichtigung finden. Die Reports sollen über neue Buttons aufrufbar sein und eine Exportfunktion nach Excel, wie bisher in L-DIPSY standardmäßig bereits angeboten, enthalten. Dies erleichtert die Weiterverarbeitung, Analyse und Dokumentation der Daten erheblich und unterstützt die Sachbearbeitung sowie die Steuerung und die Kontrollmöglichkeiten durch die Fachabteilungen. Zudem würde eine Verlinkung eines Personalfalls (zum Beispiel zur Personalfall-Datenübersicht mit Angaben zum Namen, Personalnummer, Beschäftigungsumfang, Dienststelle) in der Auswertung der SBL eine Fehleranalyse erleichtern.

Variante 2 wäre eine Erweiterung der Variante 1. Bei der Variante 2 könnte zusätzlich noch dargestellt werden, auf welcher Stelle beziehungsweise auf welchen Stellen ein Personalfall innerhalb einer Stellenbezeichnung genau geführt wird. Für die Umsetzung der Variante 2 müsste die Pool-Logik umfangreich umprogrammiert werden, damit jede einzelne Stelle separat belegt werden könnte. Aufgrund der hohen Anzahl von stellenwirksamen Eingaben (zum Beispiel häufigen Deputatsänderungen) würde sich der Datenumfang im Vergleich zur Variante 1 deutlich erhöhen. Auch würde eine Stellenhistorie zum jeweiligen Personalfall umfangreicher werden. Insoweit sollte die Variante 2 nur umgesetzt werden, wenn hierfür ein zwingendes fachliches Erfordernis bei der Kultusverwaltung besteht. Es ist noch zu prüfen, inwieweit die Variante 2 gegenüber der Variante 1 Mehrwerte aufweist.

Die **Variante 3** entspricht der Zuordnung der Personalfälle im außerschulischen Bereich. Insoweit müssten bei einer Einführung der 1 zu 1 Stellenbewirtschaftung sämtliche stellenbewirtschaftungs-relevanten Funktionen für die Lehrkräfte in L-DIPSY angepasst werden, damit künftig keine automatisierten Zuweisungen zu den SBL mehr erfolgen. Hierbei wäre die Verarbeitungslogik in L-DIPSY sowie auch die grafische Oberfläche auf die neue Systematik anzupassen. Die Pool-Stellenbewirtschaftung kann bei einem Wechsel nicht einfach „ausgeschaltet“ und durch die 1 zu 1 Stellenbewirtschaftung ersetzt werden. Die automatische Verbuchungslogik der Poolstellenverwaltung müsste „zurückprogram-

miert“ werden und erst dann könnte eine 1 zu 1 Stellenbewirtschaftung angebunden werden. Module zur Einzelstellenuzuweisung einschließlich der Kataloge/Auswertungen/Excel-Vorlagen im Bereich der Lehrerverwaltung wären neu zu entwickeln. Auch wären die SBL, Stellenlisten, -module sowie -kataloge, etc. zu überprüfen und anzupassen. Darüber hinaus müsste der jetzige Datenbestand in die angepasste 1 zu 1 Stellenbewirtschaftung übertragen werden. Sofern keine Überleitungsprogramme eingesetzt werden könnten, müssten erhebliche manuelle Nacharbeiten durch die RPen beziehungsweise das LBV erfolgen.

Eine klassische 1 zu 1 Stellenbewirtschaftung würde weitreichende Änderungen mit sich bringen: Aufgrund der Masse der Lehrkräfte und der hierdurch anfallenden Stellenbuchungen wird eine 1 zu 1

Stellenbewirtschaftung, bei der Bearbeitende die Buchungen im Einzelfall in L-DIPSY manuell durchführen, in der Lehrerverwaltung vermutlich alleine schon wegen des deutlich höheren Arbeitsaufwands mit den bestehenden Personalressourcen nicht umsetzbar sein. Der Zeitaufwand für jede einzelne Buchung erhöht sich erheblich, da die Stellenbuchung zusätzlich eingegeben werden muss, was bisher von L-DIPSY automatisch umgesetzt wird. Zu den vom LBV oben genannten Kosten kämen aus Sicht der AG deutliche Personalaufwendungen in den RPen hinzu.

Die erforderlichen Anpassungen für die Realisierung der drei Varianten unterscheiden sich in ihrer Komplexität, sodass sich sowohl die Umsetzungsdauer als auch die erforderlichen Personalaufwände jeweils deutlich voneinander unterscheiden:

geschätzt	Variante 1	Variante 2	Variante 3
Umsetzungsdauer innerhalb des LBV	6,5 Monate	11,5 Monate	20 Monate
LBV-seitige Aufwände (Analyse, Programmierung, technischer Test)	135 Personentage	230 Personentage	1.185 Personentage

Hinzu kommen Aufwände für die Erstellung des jeweiligen Fachkonzepts und für die fachlichen Tests durch Kultusverwaltung. Sowohl für das Fachkonzept als auch für die fachlichen Tests sind die Anforderungen beziehungsweise der Umfang erst noch festzulegen.

Nach jetzigem Kenntnisstand sieht die AG keinen Mehrwert bei der Variante 2, so dass die Umsetzung der Variante 1 empfohlen wird. Sollte sich im Rahmen der Umsetzung der Variante 1 herausstellen, dass die Variante 2 doch einen wesentlichen Mehrwert für die Fehleranalyse bietet, müsste gegebenenfalls ein Umstieg auf die Variante 2 geprüft werden.

Die AG rät von der Implementierung der Variante 3 aufgrund der damit verbundenen hohen Kosten, denen kein wirklicher Mehrwert entgegensteht, ab.

Die AG empfiehlt eine möglichst rasche Entscheidung durch KM und FM, um zügig zu einem Fach-

konzept, einer Meilensteinplanung sowie einer Umsetzung zu kommen. Dies wäre deswegen wünschenswert, weil das LBV derzeit die bislang auf einem Großrechner betriebenen Kernverfahren wie zum Beispiel DIPSY auf eine Open Source-basierte Serverumgebung migriert. Dieses Großprojekt wird ab ca. dem vierten Quartal 2026 zunehmend personelle Kapazitäten im LBV binden, die gleichzeitig für die Weiterentwicklung von L-DIPSY erforderlich sind, und demzufolge ab diesem Zeitraum größere programmtechnische Veränderungen erschweren. Darüber hinaus müssen vom 01.03. bis 01.05.2027 die Programme des LBV eingefroren werden (sogenannter Code Freeze). In diesem Zeitraum sind keinerlei programmtechnische Veränderungen möglich. Sollte eine Implementierung nicht bis etwa zum vierten Quartal 2026 gelingen, wäre erst wieder ein Zeitfenster ab dem vierten Quartal 2027 möglich.

Sicherzustellen ist in jedem Fall aber, dass die Konzeption, die Implementierung und die Tests für die

Weiterentwicklung von L-DIPSY sorgsam erfolgen. Die Weiterentwicklung ist keine geringfügige, programmtechnische Anpassung, sondern eine größere mit entsprechender Komplexität. Dies erfordert entsprechende Sorgfalt und Qualität sowie adäquate Zeiträume für Konzeption und Umsetzung.

5.2.2 Art der Aktualisierung des Datenbestands

Im Gegensatz zu NRW bleibt in BW der Datensatz grundsätzlich erhalten, stattdessen werden nur Änderungen am bestehenden Personalbestand beziehungsweise Zu- und Abgänge jede Nacht verbucht (Delta-Buchung). Dadurch ist es in BW – anders als in NRW – möglich, tagsüber Stichtagsauswertungen für andere Tage als dem aktuellen Tagesdatum zu erstellen. Das wird als großer Vorteil gesehen. Aufgrund dessen schlägt die AG vor, an der Delta-Buchung festzuhalten. Zusätzlich sollen die Ergebnisse des regelmäßig durchzuführenden Stellenüberrechnungsprogramms im Zeitverlauf beobachtet werden. Bei Auffälligkeiten ist die Entscheidung bezüglich Delta- oder Komplettbuchung nochmals zu prüfen.

5.2.3 Festlegung der Deckungsbereiche

Während in NRW die Deckungsbereiche (in NRW „Deckungsregeln“) von den Bezirksregierungen gepflegt werden, wird diese Pflege in BW bislang ausschließlich vom LBV auf Anforderung des IBBW und nach Vorgaben des Haushaltsreferats des KM umgesetzt. Deckungsbereiche sind Programmvorgaben an L-DIPSY, nach denen freie Stellen einer anderen Wertigkeit in Anspruch genommen werden, wenn die eigentlich benötigte Stelle nicht mehr frei ist. Diese Regeln bilden haushaltrechtliche Vorgaben ab, sodass es aus Sicht der AG keinen Spielraum für individuelle Definitionen durch die RPen gibt. Am bestehenden Verfahren sollte daher festgehalten werden.

5.2.4 Überprüfung des Personalbestands

Während in NRW aus SchIPS Personallisten an die Schulleitungen versandt werden, um diese auf ihre Richtigkeit überprüfen zu lassen, findet eine Kontrolle in BW innerhalb der bestehenden IT-Verfahren

statt. In der Verfahrenskette GEDAB-ASD-BW (und nach Anforderung durch die Schulleitung auch in ASV-BW) erhalten die Schulen den aktiven Lehrkräftebestand i.d.R. täglich eingespielt (vergleiche Tz. 2.2.8). Fehler im aktiven Personalbestand fallen somit an den Schulen unmittelbar auf. Die Arbeitsgruppe sieht hier keinen Anpassungsbedarf in BW.

5.3 Empfehlungen aufgrund der externen Untersuchung

5.3.1 Empfehlung des externen Dienstleisters

Der externe Dienstleister hat festgestellt, dass Fachkonzepte als Grundlage für die programmtechnische Umsetzung nicht vollständig vorlagen. Der externe Dienstleister empfiehlt daher, künftige Programmerstellungen mit entsprechenden Prozessketten und ausführlichen Konzepten als fachliche Anforderung für Programmierung zu hinterlegen. Ausdrücklich empfiehlt er auch, dies für die bereits im Einsatz befindlichen Programme nachzuholen, um die Umsetzung der fachlichen Anforderungen jederzeit vollständig und umfassend nachvollziehbar zu machen.

5.3.2 Empfehlung der AG auf Basis des Zwischenberichts des externen Dienstleisters

Die Prüfung ergab, dass eine unvollständige Transaktionssteuerung im Stellenüberrechnungsprogramm enthalten ist (vergleiche Tz. 3.4.4.1). Diese kann im schlimmsten Fall bei unerwarteten Ereignissen zum Beispiel Systemabsturz dazu führen, dass Daten nur unvollständig oder nicht in korrekter Weise in die Datenbank geschrieben werden. Es kann also zu Unstimmigkeiten im Datenbestand kommen. Der vorliegende Zwischenbericht enthält keine Aussagen, ob hinsichtlich des Fehlers weitere Prüfungen in anderen Programmen, die Stellenbewirtschaftungsdaten verändern, erfolgten oder diese noch vorgesehen sind. Die AG empfiehlt dringend entsprechende Prüfungen durchzuführen.

Die AG unterstützt darüber hinaus die in Tz. 5.3.1 dargestellte Empfehlung des externen Dienstleisters (vergleiche Tz. 5.8.1).

5.4 Einführung von Kontrollmechanismen

5.4.1 Verifizierung der Stellenbesetzungslisten

5.4.1.1 Zukünftiger Einsatz Stellenüberrechnungs- und Auswertungsprogramm

Die AG empfiehlt einen Lauf des Auswertungsprogramms in regelmäßigen Abständen von mindestens sechs Monaten und eventuell bei bestehendem Bedarf.

Das Stellenüberrechnungsprogramm soll zur korrekten Ermittlung der Deckungsbereiche anlassbezogen eingesetzt werden.

Die in den SBL dargestellten IST-Werte werden auf Basis der Dateneingaben im Personalfall in L-DIPSY durch die Sachbearbeitungen in den RPen erzeugt beziehungsweise die Summen der IST-Werte werden aktuell nächtlich aufgrund des Fortschreibens der Zähler durch Addition und Subtraktion ermittelt. Ein Bezug zu den konkreten Personalfällen ist aktuell nicht möglich. Ein Abgleich, vergleichbar mit einer Inventur oder einer Kassenabrechnung, erfolgt in L-DIPSY derzeit nicht. Eine Weiterentwicklung von L-DIPSY bezüglich der Schlussfolgerung aus dem Benchmark mit NRW ([vergleiche Tz. 5.2](#)) wäre für die Zukunft für eine Ursachenforschung erforderlich.

Mit dem neu programmierten Stellenüberrechnungsprogramm wird stichtagsbezogen die Fortschreibung der IST-Werte der SBL mit den zugrundeliegenden L-DIPSY-Werten neu berechnet.

Ein regelmäßiger halbjährlicher Abgleich der IST-Werte vor- und nach einer Überrechnung mit entsprechender automatisch erzeugter Auswertung wäre für die Zukunft für die Verifizierung der IST-Werte zwingend erforderlich.

5.4.1.2 Verifizierung der Stellenbesetzungslisten mit GEDAB

Grundsätzliche wäre eine Überprüfung der SBL durch die GEDAB-Daten parallel zur bestehenden Auswertung „Stellenbesetzungslisten“ in L-DIPSY programmtechnisch mit entsprechendem Aufwand möglich. Hier ist jedoch zu beachten, dass die GEDAB derzeit aufgrund der Anforderung der Verwendung in der Kultusverwaltung (interne Umschlüsselung)

zum Beispiel nur bedingt Haushaltskapitel im selben Maße wie L-DIPSY aufweist und daher ein Nachbau der SBL nur durch umfangreichere Anpassungen in der GEDAB und den Folgeverfahren der Kultusverwaltung möglich ist. Hinzu kommt, dass diese Prüfung im Vergleich zu einer Verifizierung der SBL mit L-DIPSY keinen Mehrwert bietet.

5.4.1.3 ASV-BW beziehungsweise ASD-BW mit Stellenbesetzungslisten

Sowohl in ASV-BW als auch in ASD-BW werden die ursprünglichen Daten aus L-DIPSY geliefert, diese werden allerdings in der GEDAB für die Belange der Kultusverwaltung nach Bedarf angepasst (umgeschlüsselt) und für beide Verfahren zusätzlich zweckgebunden reduziert (zum Beispiel um Pädagogische Assistenten, monetarisierte Stellen, Sonderverwendungen oder nicht aktive Lehrkräfte). Außerdem werden u.a. zusätzliche kirchliche Lehrkräfte mit Unterrichtsleistung in beiden Verfahren geführt, die jedoch keine Stellenanteile auf den SBL in Anspruch nehmen.

Ein Abgleich der SBL mit den Daten in den Verfahren ASV-BW oder ASD-BW wäre nur indirekt nach zahlreichen rechnerischen Bereinigungen möglich, die Aussagekraft der auftretenden Differenz wäre aufgrund der unterschiedlichen Datenbestände, die eingehen, nicht eindeutig zu erklären. Eine Überprüfung der SBL durch diese Verfahren ist daher nicht zielführend, da es zwangsläufig zu Abweichungen zu den SBL kommt. Hinzu kommt, dass die Daten in ASV-BW dezentral an den einzelnen Schulen gespeichert werden, und weder das KM noch das IBBW aus technischen Gründen demnach keinen Zugriff auf diese Daten haben. Außerdem wäre bei vollständigem Zugriff die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu prüfen.

5.4.2 Gegenüberstellung Stellenbesetzungslisten und FISP

Die IST-Werte in der SBL und die Gehaltsliste in FISP haben zwar denselben Betrachtungsgegenstand, aber unterschiedliche Perspektiven auf denselben. Eine Gegenüberstellung ergibt keine hundertprozentige Deckung, dennoch können wertvolle Hinweise für die Qualitätssicherung der IST-Werte in der SBL gewonnen werden. Eine regelmäßige Gegenüberstellung ist deshalb zukünftig empfehlenswert.

5.4.3 Vergleich SOLL-Stellen mit Staatshaushaltsplan

Ein automatisierter Abgleich der SOLL-Stellen laut Stellenbesetzungsliste im L-DIPSY mit dem Staatshaushaltsplan würde künftig einen Abgleich ermöglichen und die Fehleranfälligkeit reduzieren. Dies sollte kapitelscharf unter Berücksichtigung der Unterabschnitte im Staatshaushaltsplan erfolgen und nach Wertigkeiten gegliedert sein. Die Umsetzung des Vorschlags sollte geprüft werden.

5.4.4 Transparenz der SOLL-Stellen

Die AG empfiehlt, Abläufe im Zusammenhang mit SOLL-Stellen für Lehrkräfte transparent aufzuarbeiten und dabei die Umsetzbarkeit folgender Bausteine in L-DIPSY zu prüfen:

- Prozessschritte zur Erfassung von SOLL -Stellen in L-DIPSY auf Basis der SOLL-Stellen gemäß Staatshaushaltsplan und unter Berücksichtigung von haushaltrechtlichen Vorgaben (wegfallende Stellen, Stellen(-ent)sperrungen, Leerstellen etc.) sowie
- Ergänzung relevanter Merkmale der SOLL-Stellen, insbesondere ob es sich um Leerstellen oder kw-Stellen handelt.

Um eine transparente und nachvollziehbare Stellenbewirtschaftung im Bereich der SOLL-Stellen gewährleisten zu können, sollen notwendige Maßnahmen der Dokumentation (zum Beispiel Berichte) ergriffen werden.

5.4.5 Auswertungen innerhalb L-DIPSY

Im Rahmen der Fehleranalyse wurden besonders gelagerte Fallkonstellationen identifiziert, die sich aber nur in sehr geringem Umfang auf die als fälschlicherweise besetzt ausgewiesenen Stellen ausgewirkt haben.

Die Kultusverwaltung hält die unten aufgeführten Auswertungsmöglichkeiten grundsätzlich für sinnvoll, um Fehler in den SBL früher zu bemerken. Nach Abstimmung der fachlichen Anforderungen wird das LBV prüfen, wie und wann nach der technischen Migration eine Umsetzung in L-DIPSY realisierbar ist.

Auswertungsmöglichkeiten	
Stellen einer Stellenbezeichnung und AKZ	Stellt die Personen mit ihren Anteilen und Status dar, die eine Stellenbezeichnung belegen oder Amtskennzahl (AKZ) haben (Mehrfachauswahl)
Doppelte Lehrkräfte	Prüfung und gegebenenfalls Bereinigung von Lehrkräften, die aufgrund von RP-Bezirk übergreifenden Einsätzen doppelt angelegt sind.
Angefangene Neuzugänge	Alle angefangenen Neuzugänge mit Status und Anlagedatum sowie eine programmseitige Dokumentation der halbjährlichen Prüfung durch die RP-Sachbearbeitung, sodass die Prüfung historisch nachvollziehbar ist.
Besondere Verbuchungsmaske	Alle offenen Vorgänge, die über die besondere Verbuchungsmaske gebucht wurden, sowie eine programmseitige Dokumentation der halbjährlichen Prüfung durch die RP-Sachbearbeitung, sodass die Prüfung historisch nachvollziehbar ist.

5.5 Effizientes Controlling (Umsetzungsorganisation)

5.5.1 Kapazitätsmanagement in SAP

5.5.1.1 Interimslösung auf der bisherigen SAP-Plattform

LUMIRA ist die technische Basis für das landesweit genutzte Führungsinformationssystem in SAP (FIS). Die nächste Generation Steuerungswerkzeuge, die SAP Analytics Cloud (SAC) steht kurz vor der Einführung im Land. Deshalb wird jetzt nur eine einfache Interimslösung realisiert.

In dem Bericht werden der Stellenplan und die Gehaltsliste auf der Ebene Kapitel / Titel / Besoldungs- beziehungsweise Entgeltstufe zusammengebracht:

The screenshot illustrates the transition from the old SAP FIS system to the new system. It shows three main components:

- Stellenplan im SAP FIS:** A table titled "Stellenplan Hierarchie" showing the hierarchy of staff plans. The total staff plan is 25,331.0. The table includes categories like "04 - Ministerium für Kultus, Jugend und Sport" and "0405-Grund-, Haupt- und Werkrealschulen".
- Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg:** A logo and text indicating the responsible authority.
- Lohnliste in FIS:** A table titled "Lohnliste in FIS" showing the salary list. It includes columns for KAPITEL, JAHR, MONAT, BEZÜGE, VZÄ, SCHL, and TITEL. The table lists various entries for staff plan 0405, including amounts like 0,5, 3, 1,8928, 3,1785, and 2,75.

Two large blue arrows point downwards from the top section to a third section:

Neuer Bericht im SAP FIS: A table titled "Neuer Bericht im SAP FIS" showing a summary report. It includes columns for Kapitel, Titel, Besoldung / Entgelt, Stellenplan, Sperren / Umbuchung, Beschäftigungs volumen, Ist Januar 2025, Ist Februar bis November, Ist Dezember 2025, Maximum Ist, and Delta Ist Beschäftigungs volumen. The table shows data for Kapitel 0405, Titel 42201, and various months.

Der Stellenplan ist eine absolute Obergrenze und darf zu keinem Zeitpunkt des Jahres überschritten werden. Stellen können durch Haushaltsvermerke gesperrt oder verschoben werden. Diese Änderungen werden in einer Korrekturspalte „Sperren/ Umbuchungen“ eingetragen. Es ergibt sich ein erlaubtes Beschäftigungsvolumen. Diesem Beschäftigungsvolumen wird der Maximalwert der Monate gegenübergestellt. In den Schulkapiteln

ist das regelmäßig im September/Oktober nach der großen Einstellungskampagne zum Schuljahresbeginn der Fall.

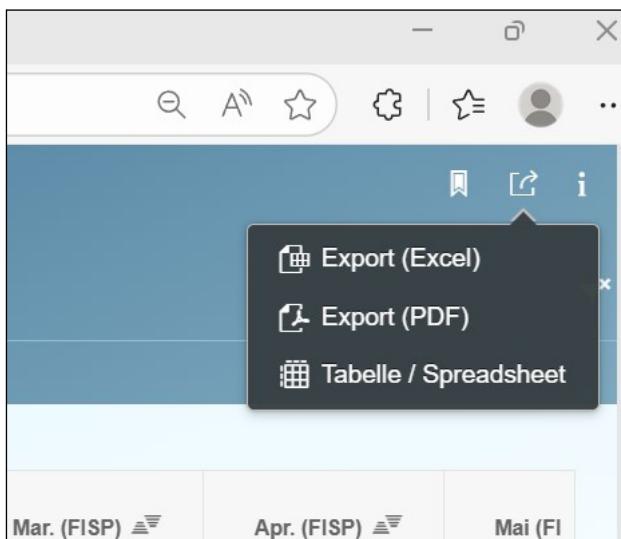
Der Bericht umfasst alle Kapitel, alle Titel und alle Personaltypen (sowohl Personal, das einer Stelle zugeordnet ist als auch über Mittel finanziert wird) des Einzelplans 04. Er ist strukturell für alle Einzelpläne des Landeshaushalts geeignet.

Ein Beispiel aus dem Testsystem:

Stellenplan vs. FISP											
Kapitel	Titel	Bezugschlüssel	Stellen	Korrektur	BeschVol	Max. (FISP)	Jan. (FISP)	Feb. (FISP)	Mar. (FISP)	Apr. (FISP)	Mai (FI)
0405	42201	10F				2,00					1,00
		A10	449,50		449,50	326,25	326,25	322,89	318,69	315,33	316,44
		A11	732,50		732,50	546,81	545,30	546,81	546,20	546,70	546,46
		A12	17.483,00	-239,01	17.243,99	18.099,93	18.099,93	18.074,32	17.965,10	17.968,25	17.922,15
		A13	3.736,50		3.736,50	2.914,08	2.854,31	2.866,09	2.911,68	2.914,08	2.911,69
		A14	1.533,00		1.533,00	990,33	932,60	934,85	938,50	940,95	958,70
		A15	189,00		189,00	171,57	164,57	163,57	163,57	163,57	169,57
		Ergebnis	24.123,50	-239,01	23.884,49	23.050,96	22.923,01	22.908,53	22.843,93	22.848,68	22.826,01

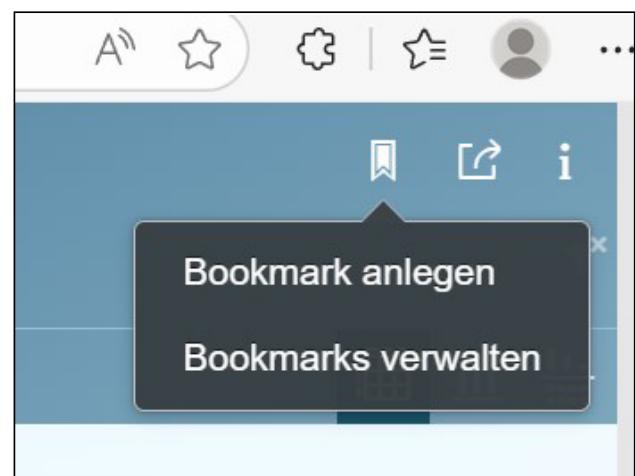
Links oben sind Filterboxen zu erkennen. Im vorliegenden Fall für Kapitel 0405 Grund- und Werkrealschulen und 42201 Stellenplan für Beamtinnen und Beamte. Es sind Daten von 2014 bis 2025 enthalten, die IST-Daten aus FISP werden monatlich eingespielt.

Wie alle Berichte im SAP FIS kann der Bericht individuell angepasst werden. Exporte in Excel oder als PDF sind möglich. So lässt sich beispielsweise die Entwicklung der IST-Werte über die Jahre, insbesondere rund um das Schuljahresende, auswerten und grafisch aufbereiten.



Der Bericht kann bedarfsgerecht für einzelne Benutzende und Gelegenheitsnutzer zugeschnitten werden. Diese Berichtsvariationen werden als Bookmarks gespeichert und zur Verfügung gestellt. Diese Benutzenden müssen nur SAP FIS öffnen und in den Favoriten die Bookmarks hinterlegen. Mit

Klick auf die Bookmark erscheint der zugeschnittenen Bericht mit stets aktuellen Daten. Bei der Informationsversorgung von Führungskräften ermöglicht dies eine erhebliche Arbeitserleichterung und Zeitersparnis.



Für das Kapazitätsmanagement auf Kapitelebene ist der Bericht gebaut. So kann auf einen Blick festgestellt werden, ob beispielsweise das Kapitel 0410 Realschulen korrekt ist oder starke Abweichungen bestehen. Zur Bedienung des Berichts und der Interpretation der Ergebnisse ist Sachverstand erforderlich. Das Dashboard bedarf zur vollumfänglichen Nutzung einer gründlichen Einarbeitung. Freie Kapazitäten sind schnell und einfach ablesbar.

5.5.1.2 Lösung in der SAP Analytics Cloud

In LUMIRA wird nur die Grundlage für das Kapazitätsmanagement gelegt. Der Stellenplan ist vollständig und im Original ausschließlich in SAP vorhanden. Die Gehaltsliste war bisher in FISP, einer Oracle Datenbank des LBV vorhanden. Die Gehaltsliste wird jetzt für den Einzelplan 04 monatlich in SAP übernommen und kann dort gemeinsam mit allen anderen Informationen im SAP FIS ausgewertet werden. Die Anwendungsmöglichkeiten gehen weit über das Kapazitätsmanagement hinaus.

Die beiden wesentlichen Informationen, Stellenplan und Gehaltsliste sind mittlerweile medienbruchfrei einem System zusammengeführt worden. Das ist die Voraussetzung für ein robustes und aktuelles Kapazitätsmanagement.

In der SAC wird es eine Berichtsfamilie (Story in der Sprache von SAP) für das Kapazitätsmanagement geben. Die bisherige Ebene Kapitel / Titel / Besoldungsgruppe wird verfeinert. Unterhalb der Ebene Besoldungsgruppe gibt es die Ebene Amtskennzeichen. Beispielsweise vom A12 Amtsrat bis zum A12 Zweiten Konrektor. Damit ist eine Unterscheidung von Lehrerstellen und anderen Stellen durch entsprechende Filter möglich. Für Tarifbeschäftigte gilt dies nur in eingeschränktem Umfang (aufgrund von geringer Größenordnung von untergeordneter Bedeutung). Die SAC bietet die Möglichkeit, Berichte einfacher selbst auf bestimmte Zielgruppen zuzuschneiden ohne Zuhilfenahme der IT-Einheiten.

5.5.2 Zukünftige Bündelung

An der Umsetzung der empfohlenen Kontrollmechanismen werden auch künftig verschiedene Akteure aus der Kultusverwaltung und dem LBV als umsetzender Softwaredienstleister eingebunden sein. Je nach Prozess, werden die Ergebnisse aus dem Blickwinkel der jeweiligen Beteiligten betrachtet. Zur Bewertung der Wirksamkeit der Kontrollmechanismen und zur Erkennung von etwaigen Fehlentwicklungen insgesamt ist aus Sicht der AG eine Bündelung dieser Daten und Ergebnisse aus den einzelnen Bereichen notwendig. Die Daten zu dieser Gesamtschau sollten allen an den Kontrollprozessen beteiligten Akteuren in regelmäßigen Abständen zur Verfügung gestellt werden. Dieses Verfahren sollte im Controlling des KM gebündelt, in einen Regelbetrieb überführt und weiterentwickelt werden.

5.6 Konsolidierung der Fachverfahren zur Stellenbewirtschaftung Lehrer und Kennzahlensteuerung im Bildungsbereich

Die Analyse der Daten im Zuge des Auftrags der AG hat komplexe Strukturen und Geschäftsprozesse in der IT-Landschaft des KM aufgezeigt (vergleiche Tz. 2.2.7). Der Betrieb dieser IT-Verfahren erfordert eine Vielzahl von Schnittstellen in unterschiedlicher Ausprägung und mit vielen Akteuren. Diese IT-Strukturen haben die fehlerhaften Daten zur Stellenbesetzung im Lehrerbereich nicht verursacht, aber auch nicht zu einer frühzeitigen Entdeckung beigetragen. Sie erschweren, aufgrund der Vorhaltung von im Kern gleicher Daten in verschiedenen Systemen, wirkungsvolle Kontrollmechanismen (vergleiche Tz. 4. und 5.). Es fehlt an der zentralen Bündelung von Kennzahlen aus den verschiedenen Systemen, um eine wirksame Qualitätssicherung nicht nur der Kennzahlen aus dem Personalbereich, sondern auch der Steuerungsdaten im Schulbereich insgesamt, zu ermöglichen.

Mit einer zentralen Vorhaltung steuerungsrelevanter Daten könnten die Informationen aus den verschiedenen Systemen gegenseitig plausibilisiert und Fehlentwicklungen rechtzeitig erkannt werden. Dem KM steht bereits aktuell mit seinem Führungsinformationssystem die Grundlage dafür zur Verfügung.

Daneben sollten die übrigen eingesetzten IT-Verfahren einschließlich der flankierenden Geschäftsprozesse im KM und den nachgeordneten Bereichen aufgabenkritisch betrachtet und Schwachstellen beseitigt werden. Die AG empfiehlt, schrittweise eine Konsolidierung der IT-Verfahren anzustreben (vergleiche hierzu auch die Gutachtlichen Äußerungen des Rechnungshofs nach § 88 Abs. 3 LHO zu den Vorgängen im Zusammenhang mit der Software Amtliche Schulverwaltung Baden-Württemberg (ASV-BW) an den Landtag (Drs. 16/6216) und Ressourcensteuerung und Konsolidierungsmöglichkeiten im Lehrkräftebereich an die Landesregierung). Ohne eine strukturelle Anpassung können aus Sicht der AG die Risiken für eine Fehlsteuerung aufgrund falscher Kennzahlen bei der Stellenbewirtschaftung und im übrigen Schulbereich auch künftig nicht minimiert werden.

Die AG sieht mit einer Konsolidierung der IT-Verfahren auch das Potenzial, die IT-Landschaft im Schulbereich insgesamt wirtschaftlicher und zukunftsicherer zur betreiben. So könnten durch den Wegfall von Schnittstellen Geschäftsprozesse verschlankt, der Personaleinsatz reduziert und durch die Bündelung von Funktionsumfängen in integrierten Verfahren die Datenqualität erhöht werden.

Zur Umsetzung dieser Empfehlungen sollten unter den genannten Zielsetzungen Handlungsalternativen entwickelt und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen durchgeführt werden. Hierbei sollten insbesondere die Größe des Personalkörpers, die auch im Jahresverlauf hohe Volatilität der von diesem erbrachten Arbeitswerte (der für den Unterricht effektiv zur Verfügung stehenden Ressourcen) und die damit verbundenen hohen fiskalischen Aufwände berücksichtigt werden. Daneben sollten in diese Betrachtung auch die im Bericht der AG an verschiedenen Stellen angeführten nicht monetär bewertbaren Nutzenpotenziale wie beispielsweise eine effizientere Steuerung und Bewirtschaftung des Lehrpersonals, die erhöhte Kennzahlenqualität für die Steuerung im Schulbereich insgesamt und Zukunftsfähigkeit der IT-Verfahren einfließen.

Aus Sicht der AG ist aus den vorgenannten Gründen eine Investition in die Konsolidierung und Modernisierung oder auch Ablösung der bestehenden Verfahren geboten.

Hinsichtlich des weiteren Einsatzes von L-DIPSY empfiehlt die Arbeitsgruppe organisatorische und technische Optimierungen sowie Weiterentwicklungen (vergleiche Tz. 5.1, Tz. 5.2, Tz. 5.3.2).

5.7 Einsatz von Standardsoftware für Personalverwaltung, -abrechnung, Beihilfe- und Reisekostenabrechnung

Zur Frage einer weiteren Verwendung der eigenentwickelten Programme des LBV für Personalverwaltung (DIPSY), Personalabrechnung (DAISY), Beihilfe (BABSY) sowie Reisekosten (DRIVE BW) versus Einsatz von Standardsoftware (zum Beispiel SAP) hat das FM im Jahr 2021 eine externe Voruntersuchung initiiert. Konkret ging es in dieser Voruntersuchung um die Prüfung der Wirtschaftlichkeit einer

Migration der LBV-Programme vom Großrechner-Betrieb in eine Serverumgebung gegenüber der Nutzung von Standardsoftware. Die Voruntersuchung zeigte deutliche Kostenvorteile einer technischen Migration der LBV-Programme auf. Eine zweite von einer externen Firma durchgeführte Untersuchung der LBV-Programme bestätigte, dass deren technische Migration machbar ist. Das FM präferierte daher dieses Vorgehen gegenüber der Nutzung von Standardsoftware. Das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen sowie der Rechnungshof hatten keine Einwände. Entsprechend erfolgte die Berichterstattung gegenüber dem Landtag (Drs. 17/5883). Der Finanzausschuss hat in seiner Sitzung vom 18.01.2024 die Mitteilung der Landesregierung zur Kenntnis genommen; das parlamentarische Verfahren wurde beendet (Drs. 17/6091). Auf dieser Basis wurden in der Folge die weiteren Schritte zur technischen Migration der LBV-Programme eingeleitet.

Die AG hat sich mit einem etwaigen Einsatz von Standardsoftware im Bereich der Personalverwaltung und Stellenbewirtschaftung nicht vertieft befasst. Dies könnte nicht isoliert nur für den Bereich der Lehrkräfte geschehen. Vielmehr handelt es sich um eine Thematik, die im Rahmen einer landesweiten IT-Gesamtstrategie zu behandeln wäre und somit den Auftrag an die AG übersteigt.

5.8 Verbesserung der Zusammenarbeit

5.8.1 in Bezug auf die Weiterentwicklung von L-DIPSY

Derzeit stellt sich die Rollenwahrnehmung sowie Aufgabenverteilung im Bereich von L-DIPSY wie folgt dar:

Die **Rolle** der AG Lehrer-DIPSY ist die Vertretung aller Stakeholder von L-DIPSY im Kultusbereich gegenüber dem LBV. In den regelmäßigen Sitzungen der AG Lehrer-DIPSY sind der Kultusbereich, vertreten durch das KM, die RPen und das IBBW sowie das LBV beteiligt. Das IBBW übernimmt die Organisation und Moderation der Sitzungen, das LBV protokolliert die Sitzungen. Die Protokollfreigabe erfolgt anschließend durch das IBBW. Die organisatorische Leitung hat das IBBW inne, eine fachliche Leitung besteht

derzeit nicht, da die AG Lehrer-DIPSY die verschiedenen darin vertretenen Fachseiten koordiniert und die Ergebnisse der AG Lehrer-DIPSY gebündelt dem LBV übergibt. Diese werden dann im Kontext gesetzlicher Vorgaben und der Anforderungen anderer Bereiche schnellstmöglich umgesetzt.

Aufgaben der AG Lehrer-DIPSY sind die Darstellung der Anforderungen durch den Kultusbereich gegenüber dem LBV, die Klärung von Fragen zu diesen Aufträgen, die Beauftragung der Umsetzung beziehungsweise die gewünschte Priorisierung der Aufträge. In der AG Lehrer-DIPSY informiert der Kultusbereich das LBV über zeitkritische Anforderungen, wenn beispielsweise Fristen eingehalten werden müssen. Die schlussendliche Entscheidung der Priorisierung aller Anforderungen und der Umsetzung im Gesamtsystem DIPSY liegt beim LBV.

Der **Kultusbereich**, vertreten durch das KM (Fachaufsicht), die RPen und dem IBBW übernimmt die Rolle des Auftraggebers in Bezug auf die Anforderungen der Kultusverwaltung in L-DIPSY.

Die **Aufgaben** liegen in der Formulierung der im Vorfeld eingeholten und abgestimmten fachlichen (zum Beispiel Auswirkungen von Gesetzesänderungen) und technischen Anforderungen (zum Beispiel Anzahl von Zeichen in Anzeigefeldern) an L-DIPSY und in der Beauftragung der technischen Umsetzung beim LBV. Bei zeitkritischen Anforderungen erfolgt eine Beauftragung auch außerhalb der AG Lehrer-DIPSY durch den Kultusbereich direkt an das LBV. In diesem Fall wird die AG Lehrer-DIPSY im Nachgang hierüber informiert. Nach der programmtechnischen Umsetzung durch das LBV führt der Kultusbereich eine fachliche und funktionale Prüfung durch und trifft die abschließende Entscheidung über die Freigabe zur Produktivsetzung. Dabei erfolgt die isolierte Prüfung der Umsetzung der konkreten Anforderung. Die Kultusverwaltung kann dabei nur die Umsetzung der Anforderungen prüfen und nicht Auswirkungen auf andere Bereiche von DIPSY.

Das LBV hat im Prozess die **Rolle** des Softwaredienstleisters für das Gesamtsystem DIPSY und damit auch für L-DIPSY.

Dafür übernimmt es folgende **Aufgaben**: Es erstellt auf Grundlage der Anforderungen der AG Lehrer-DIPSY die Programmieraufträge, nimmt die techni-

schen Anpassungen des Gesamtsystems DIPSY vor, setzt die fachlichen Anforderungen um und führt eine technische Qualitätssicherung durch. Es stellt die Softwareänderung in einem Testsystem zur Verfügung und informiert das IBBW über die Änderungen an L-DIPSY, die zum Testen bereitstehen. Daraus erfolgt nach Freigabe durch die Kultusverwaltung die Produktivsetzung. Das LBV informiert die AG Lehrer-DIPSY über die Release-Planung. Im Anschluss übernimmt das LBV den technischen Support.

Bei der Aufarbeitung der Sachverhalte zur Stellenbewirtschaftung und der jeweiligen Umsetzung in L-DIPSY wurden deren Komplexität in der Praxis deutlich. Daneben ergeben sich aus dem Bericht der AG Lehrerstellen verschiedene Handlungsbedarfe, die auch weiterhin einen engen Austausch zwischen den Beteiligten in der AG Lehrer-DIPSY erfordern. Neben der fachlichen Abstimmung werden für die Umsetzung, mit Blick auf die zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen, auch eine zeitliche und sachliche Priorisierung der Maßnahmen erforderlich sein.

Die bisherige Organisation und Rolle der AG Lehrer-DIPSY ist nach Einschätzung der AG Lehrerstellen nur bedingt geeignet, diese Anforderungen effizient zu erfüllen. Derzeit fehlen klare Rollenverteilungen und festgelegte Prozesse. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Einbindung der verantwortlichen Entscheidungsträger im KM, FM und beim LBV, bei strategischen Fragen oder Sachentscheidungen.

Die Organisation der AG Lehrer-DIPSY sollte unter folgenden Prämissen angepasst werden:

- Festlegung der AG-Leitung (fachliche Gesamtverantwortung) und der in der AG vertretenen Funktionsbereiche (Pflichtmitglieder)
- Klärung der Rollenverteilung der AG-Mitglieder für fachliche Beiträge und/oder administrativ unterstützende Aufgaben (Backoffice).
- Festlegung der Geschäftsprozesse für die Themen der AG Lehrer-DIPSY, insbesondere der Umgang mit strategischen beziehungsweise operativen Angelegenheiten.
- Einführung eines bedarfsgerechten Berichtswesens für strategische Sachentscheidungen, insbesondere zu personellen/finanziellen Ressourcenbedarfen und für ein Monitoring laufender Projekte gegenüber der jeweiligen Sachentscheidungsebene.

Um das vorgesehene Monitoring zielgerichtet umsetzen zu können, wird die Administration von Programmieraufträgen in einem mehrstufigen Prozess, der in einem Ticketsystem abgebildet wird, angestrebt.

Unabhängig von der Einführung eines Ticketsystems sollen die nachfolgend dargestellten Prozessschritte konsequent durchlaufen werden:

1. Der Kultusbereich trägt seine Anforderungen als Fachkonzepte in einem standardisierten Format (Use Cases, Vordrucke etc.) zusammen.
2. Diese werden in der AG Lehrer-DIPSY vom Kultusbereich erläutert, gegebenenfalls werden Fragen des LBV dort beantwortet und die Fachkonzepte weiterentwickelt.
3. Im Anschluss wird die Anforderung vom LBV technisch geprüft, bewertet und spezifiziert. Dies ist nur durch das LBV möglich, da nur dieses das Gesamtsystem DIPSY mit seinen Abhängigkeiten zum Beispiel zu anderen Verfahren beziehungsweise Ressortspezifika kennt.
4. Das IBBW gibt den Auftrag zur Umsetzung einer Anforderung frei. Sollten vor einer Beauftragung noch weitere Fragen auftreten, können diese im Anforderungsdokument ergänzt und von den betroffenen Partnern geklärt werden.
5. Technische Umsetzung und Bereitstellung auf der Testumgebung nach der internen Qualitätsicherung durch das LBV.
6. Die Testung des Auftrags durch den Kultusbereich. Fehler oder Fragen können im Auftrag dokumentiert und kommuniziert werden.
7. Behebung möglicher Fehler durch das LBV.
8. Vom IBBW wird die Abnahme beziehungsweise Freigabe gegebenenfalls nach Rücksprache mit den Fachseiten zur Produktivsetzung erteilt.

Das KM und das FM sollten in Abstimmung, auch mit den weiteren Beteiligten, die Strukturen und Aufgaben der AG Lehrer-DIPSY unter den vorstehenden Prämissen anpassen.

5.8.2 in Bezug auf Stellenbesetzung und Monitoring

Im Bereich der Lehrerstellenbesetzung liegt die Aufgabe des KM in der Erstellung einer Stellenrechnung, auf deren Basis eine Verteilung der ermittelten freien Stellen auf die einzelnen Schulkapitel und RPen vorgenommen wird. Basis dieser

Stellenrechnung sind u.a. die L-DIPSY-SBL. Innerhalb dieses Prozesses finden mehrere Abstimmungsrunden mit den RPen statt.

Optimierungspotentiale im Bereich der Lehrerstellenbesetzung werden vor allem in der Bereitstellung eines Webanwendung zur Stellenbewirtschaftung gesehen, in das Werte der L-DIPSY-SBL importiert werden und an das das KM und die RPen angebunden sind. Dieses Webanwendung soll im Rahmen der Konsolidierung der IT-Fachverfahren der Kultusverwaltung entwickelt werden. Auf diese Weise ließe sich die Kommunikation der Stellenkontingente und deren Besetzung zwischen KM und RPen verbessern und somit würden laufende Betrachtungen auf einer gemeinsamen Datenbasis erfolgen.

Außerdem wäre eine Anpassung der SBL aus L-DIPSY, hier der Landeliste, wie in Tz. 5.1.6.1 beschrieben, vorzunehmen.

5.9 Fazit

Die AG hat Vorschläge zur Weiterentwicklung von L-DIPSY und der bei der Stellenbewirtschaftung im Einsatz befindlichen Programme in den Bericht aufgenommen. Des Weiteren formuliert die AG Vorschläge zur Einführung eines effektiven Controlings, das zukünftig Qualitätssicherung der elementaren Auswertungen einschließt. Flankiert werden die Vorschläge der AG durch Anregungen zur Optimierung der in diesem Zusammenhang implementierten Prozessstrukturen.

6 Gesamtfazit

Auslöser für die Einsetzung der AG durch KM und FM waren erhebliche Diskrepanzen zwischen den in den SBL in L-DIPSY ausgewiesenen und den tatsächlich besetzten Stellen. Entsprechend ihres Auftrags hat die AG diverse Analysen durchgeführt, um die Ursachen zu ermitteln. Feststellbar war, dass Abweichungen in vierstelliger Höhe seit dem Jahr 2015 existieren. Die AG konnte verschiedene Fehlerkonstellationen aufdecken. Diese erklären die Abweichungen allerdings nur zu einem geringen Teil. Es lassen sich nach den Ermittlungen der AG weder die genauen quantitativen Auswirkungen (Stellendiskrepanzen) des Fehlers oder der Fehler selbst, noch der konkrete Entstehungszeitpunkt oder die konkreten Entstehungszeitpunkte benennen.

Für die Entstehung des Fehlers, dass eigentlich freie Lehrerstellen als besetzt angezeigt wurden und deshalb für eine Nachbesetzung nicht zur Verfügung standen, könnten mehrere Ursachen verantwortlich sein. Wiederholt erfolgten Korrekturen am Datenbestand in beträchtlichem Umfang, teilweise per manuellem Eingriff. Ob diese Korrekturen allesamt in korrekter Weise durchgeführt wurden, lässt sich mangels vorhandener Informationen nicht mehr feststellen. Diese manuellen Korrekturen erfolgten beispielsweise im Zuge der Datenübertragungen vom Altsystem PLUS nach L-DIPSY oder der Einführung der Entgeltordnung Lehrer. Daneben durchlief das landeseigene Programm L-DIPSY einen Entwicklungsprozess zum Beispiel aufgrund gesetzlicher Änderungen, in dessen Rahmen immer wieder programmseitige Anpassungen vorgenommen werden mussten (zum Beispiel Haushaltskapitelzusammenlegungen).

Die AG hat mehrere Ursachen nachgewiesen, die aber aufgrund der geringen Fallzahl, nicht maßgeblich für die fälschlicherweise als besetzt ausgewiesenen Lehrerstellen gewesen sein können.

Mehrere Faktoren haben die Fehleranalyse maßgeblich erschwert: Valide, aussagekräftige Auswertungen sind erst für die Jahre ab 2015 möglich. Grund dafür ist, dass elektronisch gespeicherte Stellenbesetzungsdaten erst ab diesem Zeitraum vorhanden sind; Daten früherer Jahre sind gelöscht.

Zudem stellte sich die SBL für die Ursachenforschung als besondere Schwierigkeit dar, weil deren Summenbildung keine Nachvollziehbarkeit auf den konkreten Personalfall ermöglicht.

Ein Abgleich der SBL mit dem Personalbestand hätte die Diskrepanz zu einem früheren Zeitpunkt sichtbar machen können. Auch ein fehlendes Controlling verhinderte zudem die Aufdeckung der fehlerhaften Anzeige von freien Lehrerstellen.

Um den Wiederaufbau eines derartigen Fehlers in Zukunft möglichst zu verhindern schlägt die AG eine regelmäßige, halbjährliche Neuermittlung der besetzten IST-Stellen mit entsprechenden Überprüfungen des Datenbestands auf Korrektheit vor, die in ein effizientes Controlling einfließen. Zudem empfiehlt die AG eine Weiterentwicklung von L-DIPSY hinsichtlich einer personenscharfen Zuordnung zwischen Lehrkraft und Stellenpool beziehungsweise Stelle. Eine solche personenscharfe Zuordnung würde zielgerichtete und wesentlich effizientere Analysen als bislang ermöglichen.

Die in der AG umgesetzte ressortübergreifende Zusammenarbeit brachte große Effizienzgewinne. Über die AG hinaus sollten diese Kommunikation und die Verantwortung zwischen den beteiligten Behörden/ Fachbereichen künftig in den Fokus gestellt und vorhandene Strukturen optimiert werden.

Festzuhalten ist, dass nach erneuten Auswertungen der AG keine weiteren, unerklärlichen Abweichungen zwischen SBL und dem Auswertungsprogramm, letztmals in Oktober/November 2025, feststellbar waren.

7 Anlage

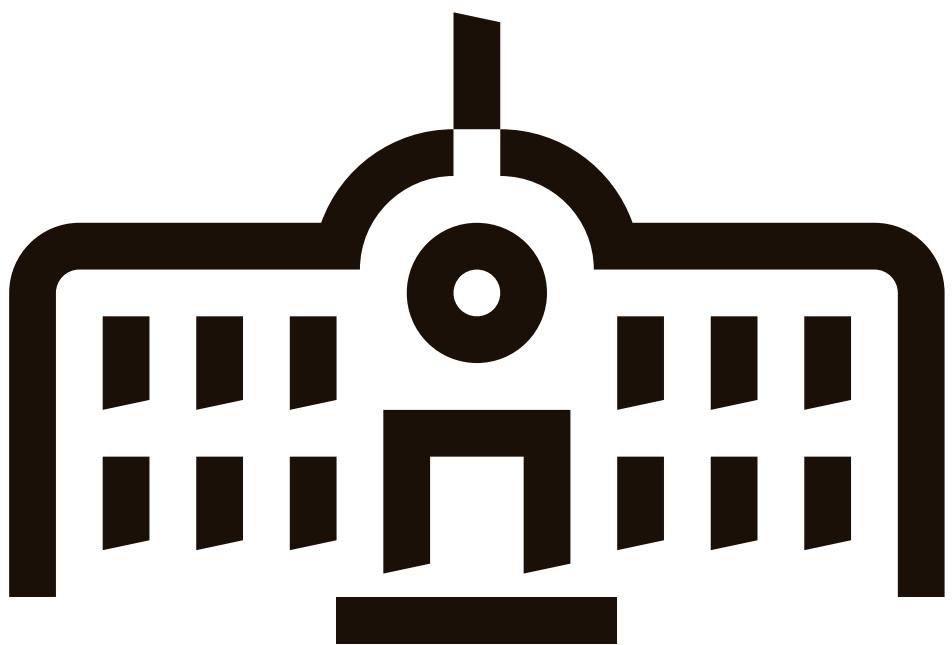
Glossar

Begriff	Erläuterung
A12 12 Lehrer GHS	Die Bezeichnung A12 12 Lehrer GHS bezeichnet eine Lehrkraft der Besoldungsgruppe A12 die an einer Grund- und Hauptschule (oder vergleichbaren Schulform) eingesetzt wird. Die zusätzliche Ziffer 12 ist die sogenannte Amtskennzahl.
A13 131 Lehrer GHS überwiegend HS/WRS	Die Bezeichnung A13 131 Lehrer GHS bezeichnet eine Lehrkraft der Besoldungsgruppe A13 die einer Grund- und Hauptschule zugeordnet ist, aber überwiegend an einer Haupt- oder Werkrealschule eingesetzt wird. Die Ziffer 131 ist die sog. Amtskennzahl.
Amtskennzahl	Die Amtskennzahl ist eine statusrechtliche Bezeichnung für eine Lehrkraft. Es handelt sich hierbei um eine Kombination aus Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (bspw. A12, E12) mit einer laufbahn- bzw. funktionsspezifischen Kennziffer. Die Amtskennzahl dient der eindeutigen Zuordnung des Dienstpostens innerhalb der Schulverwaltung.
Anrechnungen	Anrechnungen oder Anrechnungsstunden sind im Schulwesen Stunden, die Lehrkräften als Ausgleich für besondere Aufgaben auf ihre reguläre Unterrichtsverpflichtung angerechnet werden ohne, dass diese tatsächlich unterrichtet werden müssen.
BAT-Stellen	In der Stellenbewirtschaftung von Lehrkräften in Baden-Württemberg bezeichnen BAT-Stellen Haushaltstellen, die nach dem Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) bewertet wurden. Diese Stellen wurden historisch für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis (nicht Beamte) eingerichtet und mit der Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TV-L) im Jahr 2005 schrittweise in TV-L-Stellen umgewandelt.
Code-Freeze	Code-Freeze ist ein Zeitraum in diesem keinerlei programmtechnische Veränderungen möglich sind.
Deckungsbereich	Deckungsbereiche sind eine für die Poolstellenverwaltung notwendige Hilfsdefinition, um eine korrekte Stellenbewirtschaftung vornehmen zu können. Die Deckungsbereiche sind innerhalb von L-DIPSY definiert und fügen Laufbahngruppen zusammen.
Deckungsregeln	Deckungsregeln sind Vorgaben, um verfügbare Stellen für Lehrkräfte zur Sicherung des Bedarfs einzusetzen und bspw. Unter- oder Überdeckungen auszugleichen.
DIPSY	Wird im Bericht von DIPSY gesprochen, ist das landeseinheitliche DIPSY (Gesamtverfahren) gemeint.
Ermäßigungen	Ermäßigungen oder Ermäßigungsstunden bedeutet im Kontext des Schulwesens die dauerhafte oder temporäre Reduzierung von der Pflichtstundenzahl von Lehrkräften in der Regel aus gesundheitlichen, aufgabenspezifischen oder altersbedingten Gründen. Sie dienen der Anpassung der Arbeitszeit ohne zwangsläufig zu finanziellen Einbußen zu führen.
Fachlehrkräfte (FL)	Fachlehrkräfte sind Lehrkräfte mit spezifischer, in der Regel nicht akademischer Fachausbildung, die musische oder technische Fächer (bspw. Sport, Musik, Technik) an Grund-, Real- und Werkrealschulen sowie an SBBZ mit dem Förderschwerpunkt und im Bildungsgang geistige Entwicklung oder im Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung unterrichten.
Freie Mittellisten	Freie Mittellisten sind ein Instrument der Mittelbewirtschaftung innerhalb eines Haushaltjahres. Es handelt sich hierbei um Übersichten über Haushaltsmittel, die weder zweckgebunden noch in bestimmten Haushaltskapiteln veranschlagt sind und somit flexibel für verschiedene, nicht vorhersehbare Ausgaben eingesetzt werden können.

Begriff	Erläuterung
Gewichtete Richtsätze	Gewichtete Richtsätze sind finanzielle oder sachliche Richtlinien, die nach bestimmten Kriterien unterschieden (gewichtet) werden. Im Kontext der Mittelbewirtschaftung in der Lehrkräfteverwaltung werden spezifische Kriterien wie bspw. Größe/Art der Einrichtung, besondere Bedarfe oder Leistungsanforderungen in der Gewichtung berücksichtigt.
Kapitelzusammenlegung	Kapitelzusammenlegung ist ein Begriff des Haushaltsrechts. Es werden hierbei mehrere Haushaltskapitel des Staatshaushaltsplans zu einem neuen Kapitel zusammengefasst oder in ein bereits bestehendes Kapitel eingegliedert.
kw – Stellen (kw-Vermerk)	Als kw-Vermerk bezeichnet man einen Haushaltsvermerk im Stellenplan, der vorsieht, dass Planstellen oder andere Stellen zukünftig wegfallen. Im kw-Vermerk wird auch der Zeitpunkt präzisiert, ab dem die jeweilige Stelle wegfallen soll. Die Abkürzung "kw" steht für "künftig wegfallend".
Leerstellen	Leerstellen können für ohne Dienstbezüge beurlaubte oder zu einer Stelle außerhalb der Landesverwaltung gegen volle Kostenerstattung abgeordnete oder zugewiesene Beamte ausgebracht werden. Die Regelung gilt entsprechend auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Leerstellen werden im Staatshaushaltspol gesondert von den übrigen Planstellen ausgebracht. Für Leerstellen werden keine Ausgaben veranschlagt.
Lehrerberichte	Lehrerberichte sind Listen der Beschäftigungsumfänge von Lehrkräften an den einzelnen Schulen.
Lehrertypen	Lehrertypen bezeichnet die Differenzierung von Lehrkräften nach ihrer fachlichen Qualifikation und ihrem Einsatzbereich im Bildungssystem. Es wird unterschieden nach wissenschaftlichen Lehrkräften, Fachlehrkräften sowie technischen Lehrkräften. Die Typen orientieren sich an den Vorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK).
Gehaltsliste	Die Gehaltsliste ist die Aufstellung aller Löhne und Gehälter, die für einen bestimmten Zeitraum gezahlt werden inkl. Steuer und Sozialabgaben. Sie wird für den Einzelplan 04 monatlich aus DAISY in SAP übernommen und kann dort mit allen anderen Informationen im SAP FIS ausgewertet werden
Mandantenkataloge	Mandantenkataloge sind Wertelisten innerhalb von DIPSY, die durch die Ressortverantwortlichen gepflegt werden.
Offene Verbuchungsenden	Nach jeder stellenwirksamen Eingabe, zum Beispiel bei einer Reduzierung des Beschäftigungsumfangs, wird durch das Programm L-DIPSY automatisch ein Buchungssatz erstellt und der vorherige Buchungssatz beendet. Im Rahmen der Fehlersuche durch das LBV wurden einzelne Personalfälle mit einem fälschlicherweise offenen Verbuchungsende im Programm L-DIPSY identifiziert, bei denen die abschließende Verarbeitung nicht erfolgt ist.
Poolstellenverwaltung	Die Poolstellenverwaltung ist eine Form der Stellenbewirtschaftung im Bereich der Lehrkräfte. Eine Lehrkraft wird, im Gegensatz zur 1:1 Stellenverwaltung, nicht auf einer Einzelstelle verbucht, sondern es erfolgt eine automatische Verbuchung der Stellenanteile auf einen sogenannten Stellenpool.
Regelstundenmaßausgleich („Bugwelle“)	In der Stellenverwaltung der Lehrkräfte ist der Regelstundenmaßausgleich ein Verfahren zur Sicherstellung, dass tatsächliche Unterrichtsverpflichtung von Lehrkräften mit den rechtlich festgelegten Stundenzahlen (Regelmaß) übereinstimmt. Er dient zum Ausgleich bei Abweichungen zwischen dem SOLL-Deputat (vorgegebene Wochenstunden) und dem IST-Deputat (tatsächlich erteilter Unterricht).
Regressionstests	Ein Regressionstest ist eine wiederholte Form von Softwaretests, bei der bereits getestete Teile einer Software bspw. nach einer Codeänderung (z. B. Fehlerbehebung, Hinzufügen neuer Funktionen oder Optimierungen) erneut ausgeführt werden.
SBBZ	SBBZ ist die Abkürzung für Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren in Baden-Württemberg (früher: „Sonderschulen“).

Begriff	Erläuterung
Schulkapitel	<p>Aktuelle laut Staatshaushaltsplan:</p> <p>0405 – Grund-, Haupt- und Werkrealschulen 0408 – Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ), Staatliche SBBZ und Staatliche SBBZ mit Internat 0410 – Realschulen 0416 – Gymnasien und Staatliche Gymnasien in Aufbauform mit Internat 0418 – Gemeinschaftsschulen 0420 – Berufliche Schulen (Berufsschulen, Berufsfachschulen, Berufskollegs, Berufliche Gymnasien, Berufsoberschulen, Fachschulen 0428 – Staatliche Berufliche Schulen</p> <p>Historische:</p> <p>0406 – Sonderschulen 0407 – Staatliche Sonderschulen 0415 – Gymnasien 0416 – Staatliche Aufbaugymnasien mit Heim 0417 – Staatliches Kolleg Mannheim 0428 – Staatliche Feintechnikschule Villingen-Schwenningen 0429 – Staatliche Berufsfachschule mit Berufsaufbauschule Furtwangen 0456 – Evangelische Seminare und Katholische Konvikte in Württemberg (bis 31.12.2006, danach 0416)</p>
Spitzenausgleich	Über den sogenannte Spitzenausgleich erfolgt im Zuge der Einstellung von Lehrkräften vor dem Hintergrund der Entwicklung von Bedarfen und der Versorgungsgrade jedes Jahr ein Ausgleich zwischen den Haushaltsskapiteln und RPen, um eine möglichst vergleichbare Unterrichtsversorgung gewährleisten zu können.
Stellenbesetzungslisten (SBL)	Die tatsächliche Stellenbelegung durch Lehrkräfte wird über sogenannte IST-Zähler ermittelt, die sich dynamisch aus den jeweiligen Personalfällen ergeben die in Stellenbesetzungslisten dargestellt werden. Die SBL enthalten darüber hinaus die von der Kultusverwaltung eingetragenen SOLL-Stellen.
Stellenbewirtschaftung	Stellenbewirtschaftung ist die systematische Verwaltung und Steuerung von Stellen im Rahmen des Personalhaushalts. Das Ziel ist die Einhaltung der Stellenpläne und der darin veranschlagten Personalkosten. Es werden sowohl freie als auch besetzte Stellen verwaltet, wobei die rechtlichen Rahmenbedingungen wie Haushalts- und Personalgesetze beachtet werden müssen.
Stellenbezeichnung	Im Kontext der Stellenbewirtschaftung bei Lehrkräften ist die Stellenbezeichnung die amtliche, standardisierte Bezeichnung einer Lehrkraftstelle. Sie gibt unter anderem Auskunft über Stellenart und Lehramt.
Stellenkategorie	Innerhalb der Stellenkategorie (zum Beispiel A13 Lehrer WRS/HS/RS) werden die Stellenbezeichnungen aufsummiert.
Stellenlisten	Stellenlisten beinhalten neben den Stellenbesetzungslisten auch freie Mittellisten, Listen Stellenanteile Sonderbeschäftigungarten, Listen „Suche freie Stellen“ sowie Listen „Suche Beförderungsstellen“
Stellenpool	Der sogenannte Stellenpool fasst Stellen mit gleicher Besoldungs-, Entgeltgruppe, Amtskennzahl, Abschnitt EntgO-L und Kapitel, programmtechnisch in L-DIPSY umgesetzt, zusammen.
Stellenüberläufe	Stellenüberläufe im Kontext der Stellenbewirtschaftung bezeichnet Überbesetzungen bei einzelnen Stellenkategorien die auch unter Berücksichtigung des Deckungsbereichs nicht ausgeglichen werden können und deshalb in einer gesonderten Spalte in der Stellenbesetzungsliste aufgeführt werden.

Begriff	Erläuterung
Swing	Der „ Swing “ ist die empirisch ermittelte erwartete Stellenfreisetzung zwischen Ende April/Anfang Mai und Anfang August des Kalenderjahres, in dem das Schuljahr beginnt. Sie ergibt sich im Wesentlichen aus den stellenwirksamen Änderungen der Lehrkräfte (vor allem aus Elternzeitfällen). Die Schätzung des „Swing“ basiert im Wesentlichen auf der durchschnittlichen Stellenfreisetzung im oben genannten Zeitraum im Durchschnitt der letzten drei Jahre; er wird nur für die Wissenschaftlichen Lehrkräfte geschätzt. Die Schätzung des „Swing“ für die Technischen und Fachlehrkräfte ist nicht sinnvoll, weil dort die Entwicklung sehr volatil ist.
Technische Lehrkräfte (TL)	Technische Lehrkräfte sind Lehrkräfte mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung und beruflicher Weiterqualifizierung (insbesondere Meister-/ Technikerqualifikation), die an beruflichen Schulen oder SBBZ überwiegend fachpraktische Inhalte vermitteln.
Transaktionssteuerung	Mechanismen, um eine vollständige und korrekte Speicherung von Daten zu ermöglichen.
UAG EPVS	EPVS ist das Einheitliche Personalverwaltungssystem der Landesverwaltung. Grundlage ist das vom LBV erstellte Verfahren DIPSY. Fachliche Anforderungen an das EPVS, d.h. das landesweit eingesetzte DIPSY, definiert die Arbeitsgruppe EPVS (AG EPVS). Darin vertreten sind die Ministerien, der Rechnungshof, der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit sowie Interessenvertretungen (Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte, Arbeitskreis Chancengleichheit sowie Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen). Die Leitung liegt beim Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen. Zur detaillierten Aufbereitung der Themen hat die AG EPVS eine Unterarbeitsgruppe (UAG EPVS) eingerichtet. In der UAG EPVS sind die auch in der AG beteiligten Organisationseinheiten vertreten, ggf. ergänzt um Vertreterinnen und Vertreter weiterer Dienststellen.
Überhänge	Überhänge im Kontext der Stellenbewirtschaftung von Lehrkräften liegen dann vor, wenn die Anzahl zur Verfügung stehender Lehrkräfte die tatsächlich benötigten Lehrkräfte oder die im Staatshaushaltsplan als Planstellen veranschlagten Stellen übersteigt.
Unterbesetzung	Unterbesetzung im Kontext der Stellenbewirtschaftung der Lehrkräfte liegt vor, wenn eine Lehrkraft eine Planstelle einer höheren Besoldungsgruppe besetzt, ohne selbst dieser Besoldungsgruppe anzugehören. Die Lehrkraft besetzt eine höherwertige Stelle, ohne selbst bspw. die entsprechende Qualifikation, Laufbahnbefähigung oder Ernennung zu dieser Besoldungsgruppe zu besitzen. Unterbesetzung entsteht unter anderem durch fehlendes Personal mit der passenden Qualifikation.
Wissenschaftliche Lehrkräfte (WL)	Wissenschaftliche Lehrkräfte sind Lehrkräfte mit abgeschlossenem Hochschulstudium und in der Regel Vorbereitungsdienst. Sie sind überwiegend für die Vermittlung der fachtheoretischen Inhalte verantwortlich.
Vollzeitäquivalent (VZÄ)	Vollzeitäquivalent (VZÄ) ist in der Stellenverwaltung der Lehrkräfte eine rechnerische Einheit, die angibt, wie viele vollbeschäftigte Lehrkräfte (reguläre Wochenstunden) einer oder mehreren Teilzeitstellen entsprechen. Es dient der standardisierten Darstellung des Personalbedarfs und der Vergleichbarkeit von Stellenumfängen – unabhängig davon, ob diese in Vollzeit oder Teilzeit besetzt sind.



Herausgeber:

Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg, Neues Schloss, Schlossplatz 4, 70173 Stuttgart, Telefon: +49 (0)711 / 123 - 0
E-Mail: poststelle@fm.bwl.de

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, Thouretstraße 6 (Postquartier), 70173 Stuttgart, Telefon: +49 (0)711 / 279 - 0
E-Mail: poststelle@km.kv.bwl.de