



Ministerium für Schule und Bildung NRW, 40190 Düsseldorf

4. März 2024

Seite 1 von 4

An den Vorsitzenden des  
Ausschusses für Schule und Bildung  
des Landtags Nordrhein-Westfalen  
Herrn Florian Braun MdL  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Aktenzeichen:  
213-2024-0004105  
bei Antwort bitte angeben

Dorothee Feller

**Bericht zum Thema: „Erneut deutlicher Anstieg der Kündigungen  
von Lehrkräften“**

Bitte der Fraktionen der SPD und der FDP um einen schriftlichen Bericht  
für die Sitzung des Ausschusses für Schule und Bildung am 6. März 2024

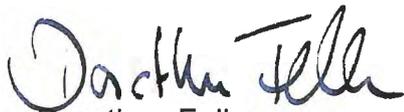
Auskunft erteilt:  
Frau Michel  
Telefon 0211 5867-3275  
Telefax 0211 5867-493275  
constanze.michel@msb.nrw.de

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

beigefügt übersende ich den Bericht zum Thema „Erneut deutlicher An-  
stieg der Kündigungen von Lehrkräften“ für die Sitzung des Ausschusses  
für Schule und Bildung am 6. März 2024.

Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie diesen den Mitgliedern des Ausschus-  
ses für Schule und Bildung vorab zur Information zuleiten würden.

Mit freundlichen Grüßen

  
Dorothee Feller

Anschrift:  
Völklinger Straße 49  
40221 Düsseldorf  
Telefon 0211 5867-40  
Telefax 0211 5867-3220  
poststelle@msb.nrw.de  
www.schulministerium.nrw

Postanschrift:  
Ministerium für  
Schule und Bildung NRW  
40190 Düsseldorf

## Bericht des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen

### „Erneut deutlicher Anstieg der Kündigungen von Lehrkräften“

#### Bitte der Fraktionen der SPD und der FDP um einen schriftlichen Bericht der Landesregierung zur Sitzung des Ausschusses für Schule und Bildung am 6. März 2024

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 8.745 Personen in den öffentlichen Schuldienst in Nordrhein-Westfalen eingestellt. In dieser Zahl enthalten sind nicht nur Lehrkräfte, sondern auch Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger sowie andere Professionen (z. B. Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Werkstattlehrkräfte, Multiprofessionelle Teams und Fachkräfte an Förderschulen etc.). Hinzukommen noch ca. 1.200 Alltagshelfende, die seit Schuljahresbeginn 2023/2024 eingestellt wurden, sowie 565 Schulverwaltungsassistenzen, die seit Beginn des Projekts eingestellt wurden. Das hohe Zahl der Neueinstellungen spricht dafür, dass es nach wie vor eine Vielzahl an (jungen) Menschen gibt, die gerne im Schuldienst arbeiten möchten.

Dem gegenüberstehen insgesamt 930 Beschäftigte, die im selben Jahr den öffentlichen Schuldienst verlassen haben. Hierunter waren 320 Beamtinnen und Beamte und 610 Tarifbeschäftigte. Gemessen an der Anzahl der Beschäftigten liegt die Zahl der Austritte im Jahr 2023 bei den Beamtinnen und Beamten bei ca. 0,21 Prozent, während sie im Vorjahr bei ca. 0,19 Prozent lag; im Bereich der Tarifbeschäftigten bei ca. 2,37 Prozent, während sie im Vorjahr bei ca. 2,03 Prozent lag. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich damit – anders als dargestellt – keine signifikante Erhöhung der Austrittszahlen.

Die Altersstruktur der ausgetretenen Beschäftigten für das Jahr 2023 kann der folgenden Tabelle entnommen werden. Die Daten wurden mit dem Schulinformations- und Planungssystem „SchIPS“ am 22. Februar 2024 ausgewertet.

Jahr 2023	Anzahl der Austritte insgesamt	bis 30 Jahre	31 - 40 Jahre	41 - 50 Jahre	51 - 60 Jahre	ab 61 Jahre
Beamte	320	29	145	82	60	4
Tarifbeschäftigte	610	45	114	104	140	207
Gesamt	930	74	259	186	200	211

Beschäftigte sind nicht verpflichtet, ihre Gründe für den Austritt anzugeben. Eine statistische Erfassung erfolgt daher nicht. Die veröffentlichten Zahlen zu den Austritten von Tarifbeschäftigten umfassen sowohl von Arbeitgeber als auch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern veranlasste Austritte.

Die Verfahren bei Entlassungsanträgen bzw. arbeitnehmerseitigen Kündigungen und Auflösungsverträgen laufen folgendermaßen ab:

§ 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz begründet einen Rechtsanspruch von Beamtinnen und Beamten auf Entlassung. Die Entlassung kann jederzeit verlangt werden. Nach § 27 Abs. 3 Landesbeamtengesetz NRW muss dies schriftlich erklärt werden. Der Entlassungsantrag braucht jedoch nicht begründet zu werden. Verbeamtete Lehrkräfte werden im Schulbereich regelmäßig, wenn sie ihre Entlassung beantragen, angehört und über die Folgen der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis belehrt. Ob sie weitergehende Gesprächsangebote annehmen oder nicht, unterliegt der Entscheidung der Lehrkraft.

Bei Tarifbeschäftigten ist zwischen Auflösungsverträgen und arbeitnehmerseitigen Kündigungen zu unterscheiden. Auflösungsverträge werden stets im beiderseitigen Einvernehmen geschlossen, so dass in diesen Fällen immer Gespräche zwischen den Beschäftigten und der personalverwaltenden Stelle stattfinden. Eine arbeitnehmerseitige Kündigung ist hingegen eine einseitige Willenserklärung der oder des Beschäftigten. Hiervon erhält die personalverwaltende Stelle in der Regel erst bei Eingang der Kündigung Kenntnis und kann ggf. im Nachgang in Gesprächen mit der Schulleitung die Hintergründe in Erfahrung bringen.

Die jeweiligen Schulleitungen als auch die Schulaufsichtsbehörden stehen als Ansprechpersonen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht, u.a. auch bei Wechselwünschen, zur Verfügung. Des Weiteren steht den Beschäftigten die Möglichkeit offen, sich an Personalvertretungen oder Gleichstellungsbeauftragte bzw. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zu wenden.

In einer Zeit des aktuell vorherrschenden bundesweiten Lehrkräftemangels ist jede Lehrkraft und jede weitere in Schule beschäftigte Person ein Gewinn. Daher setzt die Landesregierung mit ihrem im Dezember 2022 vorgelegten Handlungskonzept Unterrichtsversorgung darauf, sowohl neue Lehrkräfte einzustellen, als auch vorhandene Lehrkräfte von Aufgaben, die nicht zum „pädagogischen Kerngeschäft“ (Unterrichten, Erziehen, Beraten, Beurteilen, Betreuen, Fördern, Innovieren, Evaluieren) gehören, zu unterstützen und zu entlasten.

Als aktuelles Beispiel tragen inzwischen fast 1.200 Alltagshelferinnen und Alltagshelfer an Grund- und Förderschulen bereits sehr erfolgreich zur Entlastung von Lehrkräften bei.

Die Maßnahmen des Handlungskonzeptes vom 14. Dezember 2022 sind inzwischen erstmals evaluiert worden und werden weiterhin evaluiert. Es gelingt nach und nach, die Unterrichtsversorgung an besonders belasteten Schulen durch gezielte, zeitlich befristete Abordnungen zu verbessern. Auch die intensivere Prüfung der Anträge auf voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung wirkt; viele Schulen profitieren davon, dass Lehrkräfte ihre Arbeitszeit erhöht haben. Parallel wird geprüft, ob weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung an den einzelnen Schulformen in Betracht zu ziehen sind. Diese Prüfung ist noch nicht abgeschlossen. Dabei müssen die Auswirkungen auf den Unterricht, die Lehrkräfte und weiteres an Schulen tätiges Personal für jede einzelne bereits umgesetzte und noch zu entwickelnde Maßnahmen abgewogen werden. Lehrkräfte verdienen Unterstützung, Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit. Pädagogisch und fachlich ausgebildete Lehrkräfte sind die Voraussetzung und wesentlicher Erfolgsfaktor für einen Unterricht, der individuelle Potentiale aller Schülerinnen und Schüler zukunftsfähig unterstützt und stärkt. Sie erfüllen damit eine ganz wesentliche gesamtgesellschaftliche Aufgabe und verdienen eine hohe Anerkennung.

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz trägt – hinsichtlich einer Vorbeugung von Kündigungen – mit einem zeitgemäßen Betrieblichen Gesundheitsmanagement dazu bei, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten, drückt damit u.a. Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten aus und trägt zu einer guten Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit bei. Gesundheitsförderliche Maßnahmen werden auf allen Ebenen seit vielen Jahren im Arbeitsplan des überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienstes umgesetzt, weiterentwickelt und sukzessive extern evaluiert.

Für Lehrkräfte bestehen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vielfältige Unterstützungsangebote über den vom Ministerium für Schule und Bildung beauftragten betriebsärztlichen Dienst. Die arbeitsmedizinischen Module, Workshops und Programme zielen darauf ab, das Wohlbefinden im Beruf sowie die vorhandenen Belastungen zu reflektieren und die eigenen Ressourcen zu stärken sowie Problemlösungen in beruflichen Settings zu erarbeiten. Insbesondere besteht auch mit der „Sprech:ZEIT 24/7“ zeitlich unbegrenzt die Möglichkeit zur telefonischen Kontaktaufnahme mit Expertinnen und Experten zu sämtlichen psychosozialen Themen.