

Kleine Anfrage

des Abg. Hans-Peter Hörner AfD

und

Antwort

des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport

Anstieg der Kündigungen bei Lehrkräften an baden-württembergischen Schulen

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele Lehrkräfte haben in Baden-Württemberg im Zeitraum von 2015 bis heute ihre Tätigkeit an sämtlichen Schulen vorzeitig durch Kündigung beendet (bitte tabellarische Darstellung auch nach Geschlecht)?
2. Wie viele Lehrkräfte haben in Baden-Württemberg zwischen 2015 und heute ihre Tätigkeit an allgemeinbildenden Schulen, Gymnasien, Realschulen, Berufsschulen und Hauptschulen beendet (bitte um eine tabellarische Darstellung nach Schultyp und Fachbereich)?
3. In welchen Städten, Kreisen und Bezirken in Baden-Württemberg ist die Anzahl der Lehrkräfte, die ihre Tätigkeit zwischen 2015 und heute beendet haben, am höchsten (bitte um eine tabellarische Darstellung)?
4. Welche Strategie hat die Landesregierung zur Erfassung und Analyse der Gründe für den Lehrerbergang, um gezielte Lösungen zu entwickeln und den Lehrermangel nachhaltig zu adressieren?
5. Welche konkreten Maßnahmen plant die Landesregierung, um die steigende Zahl der Lehrer-Kündigungen (Lehrerbergänge) in Baden-Württemberg zu reduzieren?
6. Welche Strategien erwägt das Kultusministerium, um die Wertschätzung für Lehrkräfte zu erhöhen und deren Arbeitsbedingungen zu verbessern?
7. Wie gedenkt die Landesregierung eine systematische Erhebung der Kündigungsgründe von Lehrkräften durchzuführen, um besser auf deren Bedürfnisse eingehen zu können?

8. Welche Unterstützung bietet das Kultusministerium den Schulen und Schulleitungen, um Lehrkräfte in ihrer Arbeit zu entlasten und zu halten?
9. Welche spezifischen Konzepte zur Prävention und zum Umgang mit psychischen Erkrankungen von Lehrkräften plant die Landesregierung zu entwickeln und umzusetzen?

18.12.2024

Hörner AfD

Begründung

Diese Informationen stammen aus dem Pressespiegel der Ludwigsburger Kreiszeitung, Stadtausgabe (Hauptausgabe), vom 27. November 2024.

Laut einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung wird in Baden-Württemberg bis zum Jahr 2040 ein Mangel von etwa 140 000 Fachkräften mit einem abgeschlossenen Studium erwartet. Darüber hinaus müssen in diesem Zeitraum rund 720 000 akademische Arbeitskräfte ersetzt werden, die in den Ruhestand gehen. Der Bedarf an Fachkräften ist insbesondere im Gesundheitswesen, im Bildungs- und Erziehungsbereich sowie in der Informatik besonders ausgeprägt.

Die Analyse der Abgangszahlen von Lehrkräften und die Erfassung der Gründe für deren Kündigungen sind entscheidend, um gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs zu entwickeln. Zudem ist es wichtig, regionale Unterschiede zu erkennen, um gezielt dort zu intervenieren, wo der Bedarf am größten ist. Die Informationen zu geplanten Strategien und Maßnahmen der Landesregierung dienen dem Einblick in zukünftige Entwicklungen, die dazu beitragen könnten, den Lehrermangel nachhaltig zu bekämpfen und die Wertschätzung für Lehrkräfte zu erhöhen.

Antwort

Mit Schreiben vom 23. Januar 2025 KMZ-0141.5-17/174/2 beantwortet das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen die Kleine Anfrage wie folgt:

Ich frage die Landesregierung:

1. *Wie viele Lehrkräfte haben in Baden-Württemberg im Zeitraum von 2015 bis heute ihre Tätigkeit an sämtlichen Schulen vorzeitig durch Kündigung beendet (bitte tabellarische Darstellung auch nach Geschlecht)?*
2. *Wie viele Lehrkräfte haben in Baden-Württemberg zwischen 2015 und heute ihre Tätigkeit an allgemeinbildenden Schulen, Gymnasien, Realschulen, Berufsschulen und Hauptschulen beendet (bitte um eine tabellarische Darstellung nach Schultyp und Fachbereich)?*
3. *In welchen Städten, Kreisen und Bezirken in Baden-Württemberg ist die Anzahl der Lehrkräfte, die ihre Tätigkeit zwischen 2015 und heute beendet haben, am höchsten (bitte um eine tabellarische Darstellung)?*

Zu 1., 2. und 3.:

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 1 bis 3 gemeinsam beantwortet.

Die Zahl der Lehrkräfte nach Geschlecht und Schulzweigen, die seit 2015 freiwillig aus dem Landesdienst in Baden-Württemberg ausgeschieden sind, sind in nachfolgender Tabelle dargestellt. Enthalten sind auch vorzeitige Beendigungen von Verträgen von befristet zur Vertretung oder im Bereich der Beschulung Geflüchteter beschäftigter Personen.

Jahr	GHWS	SBBZ	RS	Gym	GMS	BS	Männlich	Weiblich	Insges.
2015	46	5	11	36	5	58	58	103	161
2016	73	9	12	18	11	72	51	144	195
2017	78	20	15	25	15	69	62	160	222
2018	80	31	23	22	18	63	78	159	237
2019	93	33	22	22	30	69	76	193	269
2020	66	28	22	29	30	65	62	178	240
2021	65	39	27	27	33	76	98	169	267
2022	86	47	42	46	44	96	98	263	361
2023	112	71	53	51	42	94	101	322	423
2024	120	79	46	61	42	98	113	333	446
Insges.	819	362	273	337	270	760	797	2024	2821

Datenquelle: GEDAB, Stand 5. Januar 2025. Berücksichtigt wurden Lehrkräfte unter 63 Jahren und Tarifbeschäftigte, die bis zu ihrem Ausscheiden befristet beschäftigt waren. Ohne Lehrkräfte, die unmittelbar vor Ausscheiden beurlaubt waren. Lehrkräfte, die nach ihrem freiwilligen Ausscheiden wieder in den Landesdienst zurückgekehrt sind, werden hier nicht aufgeführt. Daher können die Daten von zuvor veröffentlichten Werten abweichen.

GHWS = Grund-, Haupt- und Werkrealschulen
 SBBZ = Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren
 RS = Realschulen
 Gym = Gymnasien
 GMS = Gemeinschaftsschulen
 BS = Berufliche Schulen

Die Daten der freiwillig ausgeschiedenen Lehrkräfte nach Kreisen ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Stadt-/Landkreise	Jahre											Insgesamt
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
Alb-Donau-Kreis	3	3	6	2	2	3	6	4	5	6	40	
Baden-Baden	1				1	2		1	3	2	10	
Bodenseekreis	2	5	5	5	7	2	1	4	8	5	44	
Enzkreis	2	5	4	2	4	2	3	6	3	2	33	
Freiburg im Breisgau	2	5	6	8	6	7	6	13	11	14	78	
Heidelberg	1	3	4			1	3	4	6	4	26	
Heilbronn	3	5	2	1	2	1	2	1	4	7	28	
Hohenlohekreis	5	1	2	4	5	3	5	2	4	3	34	
Karlsruhe	3	6	6	4	4	4	7	8	10	10	62	
Lkr. Biberach	2	4	2	3	6	9	6	8	7	2	49	
Lkr. Böblingen	6	9	6	6	12	12	6	15	20	15	107	
Lkr. Breisgau-Hochschwarzwald	3	6	5	9	3	4	3	9	15	9	66	
Lkr. Calw	1	3	3	5	4	7	4	3	5	6	41	
Lkr. Emmendingen	3	3	3	4	5	4	3	3	7	7	42	
Lkr. Esslingen	7	9	8	9	11	11	12	13	16	15	111	
Lkr. Freudenstadt	1	1	3	3	2	4		3	3	3	23	
Lkr. Göppingen	2		1	4	6		4	9	8	9	43	
Lkr. Heidenheim	1	1		3	1	1	4	6	6	5	28	
Lkr. Heilbronn	1	3	7	7	7	4	6	4	11	11	61	
Lkr. Karlsruhe	7	4	6	7	3	3	9	9	15	13	76	
Lkr. Konstanz	4	7	11	12	8	11	7	14	20	23	117	
Lkr. Lörrach	12	10	8	12	10	12	16	16	18	24	138	
Lkr. Ludwigsburg	4	4	6	7	12	6	11	11	20	25	106	
Lkr. Rastatt	2	2	4	1	4	3	3	5	5	3	32	
Lkr. Ravensburg	4	8	8	7	8	11	8	6	14	7	81	
Lkr. Reutlingen	3	5	6	4	14	7	10	10	8	9	76	
Lkr. Rottweil	6	3	3	1	7	3	5	5	11	7	51	
Lkr. Schwäbisch-Hall	3		4	1	3	2	1	5	4	6	29	
Lkr. Sigmaringen			1	3	2	1	4	6	5	5	27	
Lkr. Tübingen	2	3	6	7	6	4	5	5	6	9	53	
Lkr. Tuttlingen	1	1	3	4	3	11	3	7	6	4	43	
Lkr. Waldshut	4	6	17	13	9	9	18	23	15	24	138	
Main-Tauber-Kreis	2	5	2	3	4	1		1	3	2	23	
Mannheim	7	9	6	8	7	3	11	13	8	7	79	
Neckar-Odenwald-Kreis	2	3	1	1	1	4	5	3		7	27	
Ortenaukreis	4	5	14	8	11	7	6	8	15	11	89	
Ostalbkreis	4	2	3	7	2	4	5	10	4	5	46	
Pforzheim	5	3	5	3	7	9	2	6	4	14	58	
Rems-Murr-Kreis	7	4	7	9	11	13	8	13	14	18	104	
Rhein-Neckar-Kreis	7	8	5	8	9	7	15	12	13	22	106	
Schwarzwald-Baar-Kreis	6	5	5	13	10	4	10	13	14	21	101	
Stuttgart	12	22	11	16	23	11	14	26	35	29	199	
Ulm	1	3	4	1	3	11	7	11	4	9	54	
Zollernalbkreis	3	1	3	2	4	2	3	7	10	7	42	
Gesamtergebnis	161	195	222	237	269	240	267	361	423	446	2.821	

Datenquelle: GEDAB, Stand 5. Januar 2025. Berücksichtigt wurden Lehrkräfte unter 63 Jahren und Tarifbeschäftigte, die bis zu ihrem Ausscheiden befristet beschäftigt waren. Ohne Lehrkräfte, die unmittelbar vor Ausscheiden beurlaubt waren. Lehrkräfte, die nach ihrem freiwilligen Ausscheiden wieder in den Landesdienst zurückgekehrt sind, werden hier nicht aufgeführt. Daher können die Daten von zuvor veröffentlichten Werten abweichen.

4. *Welche Strategie hat die Landesregierung zur Erfassung und Analyse der Gründe für den Lehrerabgang, um gezielte Lösungen zu entwickeln und den Lehrermangel nachhaltig zu adressieren?*
5. *Welche konkreten Maßnahmen plant die Landesregierung, um die steigende Zahl der Lehrer-Kündigungen (Lehrerabgänge) in Baden-Württemberg zu reduzieren?*
7. *Wie gedenkt die Landesregierung eine systematische Erhebung der Kündigungsgründe von Lehrkräften durchzuführen, um besser auf deren Bedürfnisse eingehen zu können?*

Zu 4., 5. und 7.:

Die Fragen 4, 5 und 7 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das Beamtenrecht sieht vor, dass ein Entlassungsantrag ohne Angabe von Gründen gestellt werden kann. Auch Tarifbeschäftigte können ohne Angabe von Gründen kündigen. Die Beweggründe für Entlassungsanträge oder Kündigungen von Tarifbeschäftigten können daher nicht systematisch erfasst werden. Sie können vielfältig sein und z. B. in einer beruflichen Umorientierung, aber auch in familiären Umständen liegen. Daneben bietet der allgemeine Fachkräftemangel generell mehr Möglichkeiten, sich beruflich neu zu orientieren.

Um die Arbeitsbelastungen für Lehrkräfte zu reduzieren, hat die Landesregierung in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen ergriffen, die dem Lehrkräftemangel entgegenwirken. Zu den langfristigen Maßnahmen gehört dabei die Erhöhung der Studienkapazitäten in den Lehramtern Grundschule, Sekundarstufe I und Sonderpädagogik. Im Lehramt Grundschule ist dieser Effekt bereits zu spüren, so können aktuell wieder über 1 000 ausgebildete Grundschullehrkräfte pro Jahr eingestellt werden.

Um den Lehrkräftemangel kurzfristig abzufedern hat die Landesregierung im März 2023 ein Paket von 18 Maßnahmen vorgestellt. Dazu gehört beispielsweise die Ausweitung des Direkteinstiegs auf weitere Schularten. Durch diese lang- und kurzfristigen Maßnahmen ist es gelungen, die Unterrichtsversorgung zu sichern und dadurch die Arbeitsbelastung insgesamt zu senken.

Durch diese lang- und kurzfristigen Maßnahmen ist es gelungen, die Lehrereinstellung sukzessive zu verbessern und den Mangel an ausgebildeten Lehrkräften zu reduzieren.

6. *Welche Strategien erwägt das Kultusministerium, um die Wertschätzung für Lehrkräfte zu erhöhen und deren Arbeitsbedingungen zu verbessern?*

Zu 6.:

Das Kultusministerium hat in den vergangenen Jahren vielfältige Anstrengungen unternommen, um die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften zu verbessern.

Seit dem Schuljahr 2000/2001 wurde der Regelklassenteiler in mehreren Stufen gesenkt: Bei den Grundschulen von 31 auf aktuell 28 Schülerinnen und Schüler, bei den Schularten der Sekundarstufe I, den Gymnasien und beruflichen Schulen von 33 auf 30 Schülerinnen und Schüler.

Auch die Unterstützung im Unterricht für Lehrkräfte hat zugenommen. So wurde der Beruf der pädagogischen Assistenz eingeführt. Aktuell können über verschiedene Programme wie das Startchancen-Programm und Lernen mit Rückenwind pädagogische Assistentinnen und Assistenten eingestellt werden, die Lehrerinnen und Lehrer im Unterricht entlasten.

In den vergangenen Jahren wurde die Ausstattung mit digitalen Geräten an den Schulen dank erheblicher Anstrengungen von Bund und Land im Digitalpakt

deutlich verbessert. Das Land Baden-Württemberg hat außerdem einen digitalen Arbeitsplatz für Lehrkräfte eingeführt, der mobiles Arbeiten ermöglicht.

Nicht zuletzt hat das Land erhebliche Maßnahmen gegen den Mangel an ausgebildeten Lehrkräften ergriffen. Durch eine bessere Versorgungssituation kann die Belastung der einzelnen Lehrkräfte reduziert werden.

Lehrkräfte werden außerdem im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in regelmäßigen Abständen zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Dabei liegt der Fokus auf psychosozialen Belastungsfaktoren. Die Ergebnisse dieser Befragung machen objektive und subjektive Belastungen sichtbar und geben Anhaltspunkte dafür, ob und ggf. mit welchen Maßnahmen eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden kann.

8. Welche Unterstützung bietet das Kultusministerium den Schulen und Schulleitungen, um Lehrkräfte in ihrer Arbeit zu entlasten und zu halten?

Zu 8.:

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote für Schulleitungen wurden in den letzten Jahren ausgebaut. Das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) bietet vielfältige Beratungs- und Unterstützungsangebote für Schulleitungen an. Dazu gehören u. a. Fortbildungen zu Themen wie Schulführung, Change Management, Konfliktlösung, Teamentwicklung oder Stressbewältigung. Weiter stehen den Schulleitungen individuell regionale Beratungs-, Coaching- und Supervisions-Angebote zur Verfügung. Darüber hinaus unterstützt das ZSL Schulleitungen bei der Umsetzung von Qualitätsmanagement, der Entwicklung von Schulprofilen und innovativen Unterrichtsmodellen und fördert den Austausch und das Schulleitungs-Netzwerk mit Veranstaltungen, Fachforen, Symposien und Kongressen.

Für die Vorbeugung psychischer Erkrankungen bzw. die Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit von Lehrkräften bietet das ZSL diverse Maßnahmen an (<https://zsl-bw.de/Lde/16362877>). Dazu gehören Fortbildungsangebote sowohl für Berufsanfängerinnen und -anfänger als auch für erfahrene Lehrkräfte und Schulleitungen zu gesundheitsbezogenen Kompetenzen, Coaching- und Fallbesprechungsgruppen zur Stärkung der Lehrkräftegesundheit, sowie eine Vielzahl an regionalen und überregionalen Workshops und gesundheitsförderliche Maßnahmen an Schulen.

9. Welche spezifischen Konzepte zur Prävention und zum Umgang mit psychischen Erkrankungen von Lehrkräften plant die Landesregierung zu entwickeln und umzusetzen?

Zu 9.:

Bei psychischen Erkrankungen stehen Lehrkräften bereits die nachfolgend aufgeführten Hilfsangebote zur Verfügung.

- Lehrkräfte können sich an die schulpsychologischen Beratungsstellen wenden.
- Bei längeren Erkrankungen (> 6 Wochen) wird Lehrkräften ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten, um möglichst dauerhafte Wiedereingliederung zu erreichen.
- Im Rahmen des strukturierten BEM-Prozesses finden Gespräche statt, in denen Lösungsansätze erörtert und Maßnahmen vereinbart werden können.
- Möglichkeit eines schrittweisen Wiedereinstiegs nach längerer Krankheit durch befristete Deputatsermäßigung.
- Bei gravierenden Erkrankungen ggf. Überprüfung der Dienstfähigkeit und anderweitiger Verwendung.
- Speziell für BEM gilt, dass dessen Ausgestaltung gesetzlich geregelt ist.

Die oben genannten Angebote des ZSL werden regelmäßig evaluiert, kontinuierlich weiterentwickelt und bei Bedarf im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel und Ressourcen ausgebaut.

Schopper

Ministerin für Kultus,
Jugend und Sport