

03.09.2024

# Antrag

der Fraktion der SPD

**Für mehr Verlässlichkeit an unseren Schulen: Dem strukturellen Unterrichtsausfall mit mehr Lehrkräften endlich ein Ende setzen!**

## I. Ausgangslage

Ein Schuljahr, in dem jeder Fachunterricht im Umfang der vorgesehenen Unterrichtsstunden der Stundentafel stattgefunden hat? In Nordrhein-Westfalen ist das mittlerweile zu einem in weiter Ferne liegenden Wunschtraum geworden. Stattdessen sind weitreichende Unterrichtsausfälle, die Streichung einzelner Fächer für ein Halbjahr und die Erteilung des Unterrichts durch fachfremdes Lehrpersonal zur bitteren Realität an den Schulen geworden. So fand laut Aussagen des Ministeriums für Schule und Bildung allein im ersten Halbjahr 2023/2024 nur jede fünfte Unterrichtsstunde wie geplant statt.<sup>1</sup> In Wahrheit liegt der tatsächliche Unterrichtsausfall noch deutlich höher. Denn Unterrichtsstunden oder Fächer, die im Rahmen der Stundenplanerstellung bereits vor Beginn eines Schuljahrs zusammengekürzt oder gar ganz gestrichen werden mussten, sind hierbei nicht einmal eingerechnet. Wie verheerend die Lage in Nordrhein-Westfalen ist, zeigt eine repräsentative Elternbefragung zum Unterrichtsausfall. Mehr als jedes zweite befragte Elternteil berichtete von regelmäßigen Ausfällen. Fast jedes vierte Elternteil gab sogar an, dass an der Schule ihrer Kinder mehrmals pro Woche der Unterricht ausfällt. Dabei seien vor allem die Hauptfächer betroffen. Hierdurch werden berufstätige Eltern regelmäßig vor die Herausforderung gestellt, wie sie die Betreuung ihrer Kinder und ihren Arbeitsalltag unter einen Hut bekommen sollen. Das führt für viele Familien zu Stress und belastet das Familienleben. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass die befragten Eltern negative Folgen aufgrund des Unterrichtsausfalls beobachten. Etwa 60 Prozent der befragten Eltern waren der Meinung, dass die Landesregierung nicht genug gegen Unterrichtsausfall unternimmt.<sup>2</sup> Chancengleichheit? Fehlanzeige!

Auch wenn die Landesregierung regelmäßig versucht ein anderes Bild in der Öffentlichkeit zu zeichnen – die Bekämpfung des Lehrkräftemangels geht in Nordrhein-Westfalen nur schleppend voran. Die Landesregierung beziffert den Lehrkräftemangel derzeit auf 6.000 unbesetzte Lehrkräftestellen.<sup>3</sup> Darüber hinaus soll sich zwar die Zahl der zusätzlich an den Schulen in Nordrhein-Westfalen tätigen Personen seit Dezember 2022 auf mehr als 7.100 zusätzliche Personen verbessert haben.<sup>4</sup> Wie viele dieser 7.100 Personen jedoch tatsächlich unterrichtendes Lehrpersonal sind, lässt die Landesregierung bewusst im Unklaren. Es ist klar, dass

---

<sup>1</sup> <https://www.schulministerium.nrw/presse/pressemitteilungen/ministerin-feller-wir-muessen-probleme-klar-benennen-um-ihnen-wirksam-zu>

<sup>2</sup> <https://www.spd-fraktion-nrw.de/massiver-unterrichtsausfall-in-nrw-eltern-schlagen-in-umfrage-alarm/>

<sup>3</sup> <https://www.schulministerium.nrw/presse/pressemitteilungen/zusaetzliches-personal-kommt-05-06-2024>

<sup>4</sup> ebd.

die Landesregierung weit mehr als 6.000 zusätzliche Lehrkräfte einstellen muss, um den Unterrichtsausfall an den Schulen in NRW in den Griff zu bekommen. Allein an den Grundschulen in NRW arbeitet rund die Hälfte der Lehrkräfte in Teilzeit.<sup>5</sup> Hierdurch erhöht sich die Zahl der benötigten Lehrkräfte zur Abdeckung der Stundentafel deutlich. Doch auch das ist nur die Spitze des Eisbergs, schließlich wird der Lehrkräftemangel nicht fachspezifisch gemessen. So zeigte eine von der Telekom-Stiftung beauftragte Prognose, dass in NRW für die Fächer Musik und Kunst in den kommenden Jahren voraussichtlich Tausende Lehrkräfte fehlen. Bis zum Schuljahr 2035/36 könnten somit mehr als 60 Prozent der Stellen für diese Fächer an weiterführenden allgemeinbildenden Schulen nicht qualifiziert besetzt werden.<sup>6</sup> Auch die Anzahl der Lehrkräfte in Elternzeit oder Langzeiterkrankte werden in der Statistik zur Lehrkräftestellenbesetzung nicht berücksichtigt. Regelmäßig wundern sich daher die Schulen über die vom Ministerium für Schule und Bildung ausgewiesenen Stellenbesetzungsquoten, die doch so gar nicht mit der alltäglichen Realität vor Ort zusammenpassen.

Der Lehrkräftemangel trifft nicht alle Schulen im gleichen Ausmaß. Schon jetzt herrscht in NRW mit Blick auf die Chancengleichheit eine enorme Schiefelage. Denn Schulen in herausfordernden Lagen haben große Schwierigkeiten ihre offenen Stellen zu besetzen. Doch die soziale Herkunft von Kindern darf nicht über ihren Bildungserfolg und ihre Chance auf ein selbstbestimmtes Leben entscheiden. Deshalb müssen Schulen mit schlechteren Standortbedingungen besonders in den Blick genommen und durch ein gezieltes Personalsteuerungsmanagement mit den ihnen zustehenden und dringend benötigten Lehrkräften versorgt werden.

Im Dezember 2022 präsentierte Schulministerin Feller mit dem Handlungskonzept Unterrichtsversorgung ihren Lösungsvorschlag zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels. Seitdem hat sich die Situation in den Schulen jedoch nicht spürbar verbessert. Im Gegenteil: Am 25.03.2024 berichtete die Rheinische Post über die sinkenden Zahlen neu ausgebildeter Lehrkräfte. Während im Jahr 2020 noch über 8.300 neue Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen in den Arbeitsmarkt eintraten, sinkt diese Zahl seither kontinuierlich. So haben im Jahr 2023 nur etwa 7.000 Personen den Vorbereitungsdienst abgeschlossen.<sup>7</sup> Angesichts der Unterbesetzung vieler Schulen und der dadurch enorm steigenden Belastungen für das bestehende Lehrpersonal, ist es nicht verwunderlich, dass auch die Anzahl der Kündigungen von Lehrkräften deutlich zugenommen hat. Im Jahr 2023 ist die Zahl der Kündigungen erneut deutlich auf fast 1.000 Lehrkräfte geklettert. Damit haben sich die Kündigungen in den letzten zehn Jahren mehr als verdreifacht. Anstatt systematisch die Kündigungsgründe der Lehrkräfte zu erheben und diesem Negativtrend mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen, bezeichnet Schulministerin Feller diese Zahlen als „nicht auffällig“<sup>8</sup>.

Wie viele Lehrkräfte müssen noch ihren Dienst quittieren, damit die Landesregierung endlich die Attraktivität des Lehrkräfteberufs stärkt? Neben dienstrechtlichen Maßnahmen wie Abordnungen oder strengeren Prüfungen von Anträgen auf voraussetzungslose Teilzeit sieht das Handlungskonzept der Landesregierung eine Werbekampagne vor, mit der neue Lehramtsstudierende sowie Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger für den Lehrberuf gewonnen werden sollen. Die beste Werbung für den Lehrkräfteberuf bleiben jedoch gute Arbeitsbedingungen. Diese haben sich in den letzten Jahren jedoch angesichts der zunehmenden Herausforderungen an den Schulen verschlechtert. Die Kultusministerkonferenz hat den dringenden

<sup>5</sup> <https://www.it.nrw/nrw-weniger-als-die-haelfte-der-lehrkraefte-grundschulen-sind-vollzeit-taetig-120773>

<sup>6</sup> <https://www.zeit.de/news/2024-06/20/nrw-droht-massiver-lehrkraeftemangel-in-kunst-und-musik>

<sup>7</sup> [https://rp-online.de/nrw/landespolitik/zahl-der-neuen-lehrer-fuer-nrw-ist-stark-gesunken\\_aid-109219731#:~:text=Personalnot%20an%20Schulen%20Das%20Lehramt,sprechen%20von%20Missst%C3%A4nden%20im%20System.](https://rp-online.de/nrw/landespolitik/zahl-der-neuen-lehrer-fuer-nrw-ist-stark-gesunken_aid-109219731#:~:text=Personalnot%20an%20Schulen%20Das%20Lehramt,sprechen%20von%20Missst%C3%A4nden%20im%20System.)

<sup>8</sup> <https://www1.wdr.de/nachrichten/landespolitik/mehr-lehrerkuendigungen-nrw-100.html#:~:text=K%C3%BCndigungen%20in%20zehn%20Jahren%20mehr%20als%20verdreifacht&text=Waren%20es%202013%20noch%20nur,Jahr%20davor%20waren%20es%20798.>

Handlungsbedarf bereits erkannt und im Juni 2024 Beschlüsse zur Gestaltung von zusätzlichen Wegen ins Lehramt beschlossen. Ein Bestandteil der Beschlüsse war z.B. der Berufszugang für sogenannte Ein-Fach-Lehrkräfte. Während Bundesländer wie Hessen und Thüringen zügig gehandelt und neue Einstiegsmöglichkeiten für Ein-Fach-Lehrkräfte geschaffen haben<sup>9</sup>, hinkt Nordrhein-Westfalen weiterhin hinterher. Die Landesregierung muss nun nachlegen und mit umfassenden Maßnahmen mehr Lehrkräfte ins System bringen.

## II. Der Landtag stellt fest, dass

- jede ausfallende Unterrichtsstunde eine zu viel ist.
- berufstätige Eltern mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darauf angewiesen sind, dass der Unterricht tatsächlich auch gemäß Stundentafel stattfindet.
- der fachspezifische Lehrkräftemangel in den musisch-künstlerischen Fächern sowie im MINT-Bereich besonders hoch ist.
- demokratische und politische Bildung besonders wertvoll und wichtig sind. Umso besorgniserregender ist der besonders hohe Anteil des fachfremd erteilten Unterrichts in den Sozialwissenschaften.
- das Handlungskonzept Unterrichtsversorgung der Landesregierung nicht die nötige Wirksamkeit entfaltet, um dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken.
- durch dienstrechtliche Maßnahmen wie Abordnungen keinerlei zusätzliches Personal in die Schulen kommt, sondern der Mangel lediglich verschoben wird.
- die derzeitige Anzahl der Studienplätze an unseren Universitäten nicht auskömmlich ist, um dem zukünftigen Personalmangel an unseren Schulen entgegenzuwirken.
- an Grund- und Förderschulen nicht für den Unterricht qualifiziertes Personal (z.B. Alltagshelferinnen und Alltagshelfer) auch auf Lehrkräftestellen eingesetzt werden.
- an den Schulen der Sekundarstufe I zahlreich fachfremder Unterricht stattfindet.
- mit der Umsetzung des Gesetzes zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung nach wie vor die Gleichwertigkeit der Lehrämter besoldungsrechtlich nicht abgebildet wurde, da die unterschiedlichen Laufbahngruppen beibehalten wurden.
- das Land Nordrhein-Westfalen aufgrund der akut angespannten Personalsituation an den Schulen als Arbeitgeber konkurrenzfähig bleiben muss. Vor diesem Hintergrund braucht es auch eine attraktivere Bezahlung der Fach- und Werkstattlehrkräfte.
- die Bezüge für Lehramtsanwärterinnen und -anwärter angesichts steigender Lebenshaltungskosten nicht mehr zeitgemäß sind.
- nicht alle Schulen unabhängig von ihrer Lage mit Lehrkräften versorgt werden. Insbesondere Schulen in herausfordernden Lagen werden nicht flächendeckend mit dem ihnen jetzt schon zustehenden und schon gar nicht mit dem notwendigen zusätzlichen Personal ausgestattet.
- die Landesregierung über kein systematisches und ausreichendes Gesamtkonzept für die aktuelle und zukünftige Lehrkräfteversorgung verfügt und damit die Bildungsmöglichkeiten der aktuellen und zukünftigen Schülerinnen und Schüler gefährdet.
- das Land NRW neue Wege zur Lehrkräftegewinnung braucht.

---

<sup>9</sup> [https://www.spiegel.de/panorama/bildung/lehrkraeftemangel-hessen-verzichtet-bei-quereinsteigern-auf-zweites-unterrichtsfach-a-adce907b-57c9-494e-b59b-4ec7669d55c2?sara\\_ref=re-so-app-sh](https://www.spiegel.de/panorama/bildung/lehrkraeftemangel-hessen-verzichtet-bei-quereinsteigern-auf-zweites-unterrichtsfach-a-adce907b-57c9-494e-b59b-4ec7669d55c2?sara_ref=re-so-app-sh)

### **III. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,**

#### **beim Unterrichtsausfall und Lehrkräftemangel durch folgende Maßnahmen Transparenz zu schaffen:**

- Die Unterrichtsausfallstatistik muss ein aussagekräftiges Bild der Unterrichtsversorgung in NRW zeichnen. Dazu gehört eine Erfassung darüber, an welchen Schulen Unterricht in welchen Fächern aus welchen Gründen ausfällt.
- Die Unterrichtsausfallstatistik muss künftig auch den strukturellen Unterrichtsausfall erfassen. Das bedeutet: Wie viel Unterricht wird nicht gegeben, weil er schon ausgefallen ist, bevor die Schule überhaupt angefangen hat?
- Die Ergebnisse der Unterrichtsausfallstatistik bilden die Grundlage für ein gezieltes Förder- und Personalsteuerungsmanagement. Schulen, an denen die Unterrichtsversorgung besonders gefährdet ist, müssen durch gezielte Maßnahmen unterstützt werden.
- Bei den Zahlen zur Besetzung von Lehrkräften muss neben der Erfassung des fachspezifischen Lehrkräftemangels künftig auch aufgezeigt werden, wie viele Lehrkräfte in Elternzeit oder langzeiterkrankt sind.
- Wenn Lehrkräfte kündigen, müssen durch die jeweils zuständigen Bezirksregierungen die persönlichen Beweggründe, die zur Kündigung geführt haben, erfasst werden.
- Auch bereits im Lehramtsstudium und im Vorbereitungsdienst müssen die Gründe für Abbrüche und Studiengangwechsel erfasst werden.

#### **Die Personalgewinnung und -haltung durch folgende Maßnahmen zu verbessern:**

- Die Kultusministerkonferenz hat sich im Frühjahr dieses Jahres auf innovative Wege zur Bewältigung des Lehrkräftemangels verständigt. So können z. B. angehende Lehrkräfte schon während ihrer Ausbildung an der Hochschule einen Vertrag mit einer Schule schließen und für diese tätig werden. Die KMK-Beschlüsse müssen in NRW schnellstmöglich umgesetzt werden.
- Im internationalen Vergleich werden vielerorts Ein-Fach-Lehrkräfte eingestellt. Um zusätzliches Personal insbesondere für die Mangelfächer im MINT- und im musisch-künstlerischen Bereich zu gewinnen, müssen vermehrt Ein-Fach-Lehrkräfte eingesetzt werden. Eine Abkehr von der Zwei-Fach-Erfordernis würde auch die Einstellung von qualifizierten ausländischen Lehrkräften sowie Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern erleichtern.
- Allen Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern, die daran interessiert sind, ein zweites Fach zu unterrichten, sollten Weiterqualifizierungsmöglichkeiten zur Erlangung der Fakultas für ein zweites Unterrichtsfachs ermöglicht werden.
- Auch für HSU-Lehrkräfte braucht es Weiterentwicklungsmöglichkeiten.
- Die Potenziale ausländischer Lehrkräfte müssen besser genutzt werden. 39 Prozent der Schülerinnen und Schüler in Deutschland haben einen Migrationshintergrund – aber nur 13 Prozent der Lehrkräfte. Aus den bisherigen Programmen (z. B. „Lehrkräfte Plus“) erfolgen kaum Einstellungen. Das muss sich durch schnellere und verbesserte Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsabschlüsse und eine Herabsenkung des erforderlichen Sprachniveaus auf C2 ändern.
- Das Lehramtsstudium für zukünftige Lehramtsabsolventinnen und -absolventen durch eine bessere Nutzung der BA/MA-Stufung der Studiengänge flexibler und attraktiver zu gestalten, um z.B. einen späteren Wechsel ins Lehramt zu ermöglichen.
- Den Studienabbruch von Lehramtsstudierenden an den Universitäten durch ein größeres und besseres spezifisches Studienangebot für das Lehramt, fachspezifische Beratung und Fördermaßnahmen der Fachbereiche und durch Zielvereinbarungen des

Landes mit den Universitäten gezielt mit Hilfe von Anreizsystemen und finanzielle Fördermaßnahmen zu senken.

- Die bestehenden Konzepte zur Lehrkräfteausbildung mit den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) deutlich ausbauen, um die Ausbildung von Lehrkräften für berufsbildende Schulen ab dem Sommersemester 2025 sicherzustellen.
- Die Anzahl der Studienplätze für die Lehrämter der Grundschule und für Sonderpädagogik noch deutlicher zu erhöhen.
- Hürden wie den NC auf das Lehramtsstudium abzubauen und die Studienplatzkapazitäten entsprechend auszuweiten.
- Den Einsatz des deutlichen Überhangs von Sekundarstufe-II-Lehrkräften in den Schulformen der Sekundarstufe I durch die Umwandlung von Sekundarstufe-I-Stellen in Sekundarstufe-II-Stellen an diesen Schulformen zu ermöglichen.
- Im Rahmen des Mangelfacherlases das Höchstalter für die Verbeamtung für eine bestimmte Zeit deutlich hochsetzen.
- Die Gewinnung von Lehrkräften für Schulen in herausfordernden Lagen durch den zusätzlichen Einsatz eines Listenverfahrens und durch deutlich erhöhte Zulagen zu stärken.

#### **die Attraktivität des Lehrkräfteberufs durch folgende Maßnahmen zu steigern:**

- Durch eine Entschlackung der Lehrpläne und der Reduzierung von Klassenarbeiten die Belastungen von Lehrkräften reduzieren, so dass sie mehr Zeit für ihre Beziehungs- und pädagogische Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen haben.
- Die durch die A13-Reform notwendig gewordenen Besoldungsanpassungen für (Funktions-, Fach- und Seminarleitungs- sowie Schulleitungsämter) endlich umzusetzen.
- Alle Lehrkräfte in eine einheitliche Lehrkräftelaufbahn, Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, also A13 plus Strukturzulage nach §47 S.1 c Landesbesoldungsgesetz, zu überführen.
- Durch eine deutliche Anhebung der Bezüge für Lehramtsanwärterinnen und -anwärter die Lehramtsausbildung attraktiver zu gestalten und die Ausbildungsqualität des Vorbereitungsdienstes zu verbessern.
- Die Besoldung von Fach- und Werkstattlehrkräften durch die Anhebung des Einstiegsamts von A9 auf A10 attraktiver zu gestalten und damit die im Koalitionsvertrag formulierten Anspruch der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung<sup>10</sup>gerecht zu werden.
- Den Einsatz von multiprofessionellen Teams durch gezielte Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote für weiteres – nicht für das Lehramt ausgebildetes – pädagogisches Personal zu stärken.
- Gemeinsam mit den Gewerkschaften und Verbänden sowie den Personalräten ein gerechtes und zeitgemäßes Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte in NRW zu entwickeln, das den tatsächlichen Arbeitsrealitäten in den Schulen in NRW gerecht wird.
- Auch unter Inanspruchnahme von qualifizierten Beratungskräften außerhalb des Schulsystems und von Berufseinstiegsfortbildungen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger besser zu unterstützen.
- Den Schulen nicht genutzte Haushaltsmittel für unbesetzte Lehrerstellen für die Einstellung weiteren pädagogischen Personals, aber auch für weitere Unterrichtsangebote durch anderes Personal und die Umsetzung der Digitalisierung zur Verfügung zu stellen.

<sup>10</sup> S.63, Z. 3086; [https://gruene-nrw.de/dateien/Zukunftsvertrag\\_CDU-GRUeNE\\_Vorder-und-Rueckseite.pdf](https://gruene-nrw.de/dateien/Zukunftsvertrag_CDU-GRUeNE_Vorder-und-Rueckseite.pdf)

- Den Schulen schrittweise – beginnend mit den Grundschulen – eine Verwaltungsassistenz zur Verfügung zu stellen, um die Lehrkräfte für ihre Unterrichtstätigkeit zu entlasten.
- Die Zahl der schulpсихologischen Beratungsstellen in NRW deutlich zu erhöhen.
- In Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe den Ausbau der Schulsozialarbeit zu stärken und an allen Schulen unter Festlegung eines festzulegenden Schlüssels des Landes Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter einzustellen.

Jochen Ott  
Ina Blumenthal  
Dr. Dennis Maelzer  
Dilek Engin  
Dr. Bastian Hartmann

und Fraktion