

**Mitteilung des Senats vom 16. Januar 2024**

**Stellen die Eigenkündigungen von Lehrkräften im Bundesland Bremen eine Ursache für den Lehrkräftemangel dar?**

Die Fraktion der FDP hat unter Drucksache 21/181 eine Kleine Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von verbeamteten Lehrkräften in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)

Darstellung für Bremen:

Jahr	Entlassungen auf Antrag gesamt	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	Schulform				
						Grundschule	FöZ	Oberschule	Gymnasium und EWS	Berufsschule
2013	7	3	4	3	4		2	4		1
2014	8	8		2	6	4		3		1
2015	5	3	2	1	4	1		4		
2016	4	3	1	2	2		1	2		1
2017	4	4		2	2		1	2	1	
2018	2	2			2			1	1	
2019	12	8	4	5	7	3		5	1	3
2020	7	6	1	2	5	1	1	3		2
2021	9	5	4	6	3	2		2	2	3
2022	12	9	3	5	7	1		9	1	1
2023	7	5	2	2	5	2	1	2	1	1
Summe:	77	56	21	30	47	14	6	37	7	13

Darstellung für Bremerhaven:

Jahr	Entlassungen auf Antrag gesamt	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	Schulform			
						Grundschule	Oberschule	Gymnasium inklusive GyO	Berufsschule
2013	2	2		1	1		2		
2014	2	2		2			2		

Jahr	Entlassungen auf Antrag gesamt	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	Schulform			
						Grundschule	Oberschule	Gymnasium inklusive GyO	Berufsschule
2015									
2016	5	4	1	4	1		3	1	1
2017	5	2	3	5			5		
2018	11	6	5	8	3	3	7	1	
2019	9	5	4	9		3	5		1
2020	8	5	3	7	1	1	5	2	
2021	5	4	1	3	2	1	2	1	1
2022	4	2	2	2	2	1	1	1	1
2023									
Summe:	51	32	19	41	10	9	32	6	4

- a) Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von angestellten Lehrkräften in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt?  
(Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)

Darstellung für Bremen:

Jahr	Kündigung durch Arbeitnehmer	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	Schulform				
	Gesamt					Grundschule	FöZ	Oberschule	Gymnasium und EWS	Berufsschule
2013	11	8	3	4	7	2	1	2	4	2
2014	6	4	2	4	2			4	1	1
2015	5	3	2	2	3	2			1	2
2016	8	4	4	5	3	2	1	3		2
2017	2	1	1		2	1		1		
2018	23	20	3	8	15	7		10	1	5
2019	24	14	10	12	12	9		12		3
2020	21	16	5	10	11	2	2	11	4	2
2021	30	22	8	13	17	7		15	4	4
2022	19	12	7	6	13	3	1	8	3	4
2023	26	19	7	10	16	8	1	9	4	4
Summe:	175	123	52	74	101	43	6	75	22	29

Darstellung für Bremerhaven\*:

Jahr	Kündigung durch Arbeitnehmer	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	Schulform			
	Gesamt					Grundschule	Oberschule	Gymnasium inklusive GyO	Berufsschule
2013	7	5	2	5	2	1	5		1
2014	13	8	5	8	5	6	5		2

Jahr	Kündigung durch Arbeitnehmer	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	Schulform			
	Gesamt					Grundschule	Oberschule	Gymnasium inklusive GyO	Berufsschule
2015	19	16	3	8	11	8	10	1	
2016	24	17	7	6	18	14	8	1	1
2017	20	15	5	5	15	9	9		2
2018	29	20	9	8	21	13	16		
2019	35	24	11	12	23	12	15	3	5
2020	21	16	5	2	19	5	13		3
2021	17	14	3	3	14	4	8	2	3
2022	15	13	2	3	12	4	9	1	1
2023	12	5	7	4	8	3	8		1
Summe:	212	153	59	64	148	79	106	8	19

\*Hinweis: Zu berücksichtigen ist, dass allein 152 Kündigungen der angestellten Lehrkräfte auf den Beginn deren Referendariats zurückzuführen sind, das heißt, die Personen beenden ihr Arbeitsverhältnis, um in das Beamtenverhältnis auf Widerruf berufen werden zu können.

## 2. Inwiefern werden bei Eigenkündigungen von Lehrkräften Befragungen bezüglich der Gründe seitens der Schulbehörde gestellt?

Bei Kündigungen von Lehrkräften erfolgen in beiden Stadtgemeinden in der Regel Gespräche zunächst mit den jeweiligen Schulleitungen, gegebenenfalls ergänzend durch das Schulamt und die jeweilige Schulaufsicht.

### a) Welche Gründe liegen der Schulbehörde bezüglich der Eigenkündigungen vor?

Der größte Anteil der Eigenkündigungen ist auf den Beginn des Referendariats zurückzuführen. Ein weiterer wesentlicher Grund ist eine wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeit, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Weitere Gründe sind unter anderem die Familienzusammenführung sowie finanzielle Vorteile und eine geringere Unterrichtsverpflichtung in anderen Bundesländern.

### b) Inwiefern sieht der Senat vor, die Gründe für Eigenkündigungen von Lehrkräften künftig zu erheben?

Da die Schulämter sehr eng mit den Schulleitungen zusammenarbeiten, sind die Gründe beziehungsweise die Motivation bei den Lehrkräften, das Beschäftigungsverhältnis zu beenden, in der Regel bereits jetzt bekannt. Statistische Erhebungen sind insoweit nicht geplant.

3. Inwiefern werden Lehrkräfte, die eine Kündigung aus dem Beamtenverhältnis einreichen, zu einem Gespräch mit der Senatorin für Kinder und Bildung gebeten?

In der Stadtgemeinde Bremerhaven erfolgt mit jeder Lehrkraft, die beabsichtigt das Bundesland wechseln zu wollen oder kündigen möchte, eine telefonische Kontaktaufnahme sowie eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch.

In der Stadtgemeinde Bremen erfolgen zunächst Gespräche der jeweiligen Schulleitungen mit den betreffenden Lehrkräften unter Einbeziehung der Schulaufsichten, um die Gründe und gegebenenfalls Möglichkeiten des Bleibens zu eruieren. Gespräche mit der senatorischen Behörde erfolgen situativ, insbesondere dann, wenn die Gründe außerhalb von Familienzusammenführungen oder ähnlichem liegen.

4. Welche Maßnahmen plant der Senat zu ergreifen, um Eigenkündigungen von Lehrkräften entgegenzuwirken?

In beiden Stadtgemeinden wird im Rahmen der oben genannten Einzelgespräche versucht, Lösungen hinsichtlich eines geänderten Einsatzes im Wege von Abordnungen und/oder Versetzungen zu finden. Es werden zusätzlich konkrete individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt.

- a) Inwiefern setzt der Senat bereits Maßnahmen zur Entgegenwirkung der Eigenkündigungen von Lehrkräften ein?

Siehe Antwort zu Frage 4.

- b) Inwiefern bindet der Senat die von den Lehrkräften genannten Gründe für ihre Eigenkündigung bei der Optimierung der Arbeitsbedingungen ein?

Siehe Antwort zu Frage 4.

5. Wie viele verbeamtete Lehrkräfte sind aktuell in Teilzeit tätig? (Bitte aufschlüsseln nach Stundenzahl, prozentuale Angabe.)

Siehe Antwort unter 5a) für beide Statusgruppen zusammengefasste Darstellung.

- a) Wie viele angestellte Lehrkräfte sind aktuell in Teilzeit tätig? (Bitte aufschlüsseln nach Stundenzahl, prozentuale Angabe.)

Darstellung für Bremen zu den Fragen 5 und 5a) ohne Sabbatical und Altersteilzeit als Sonderform der Teilzeit

Beschäftigungsumfang/-art	Anzahl angestellte Lehrkräfte	Quote angestellte Lehrkräfte	Anzahl verbeamtete Lehrkräfte	Quote verbeamtete Lehrkräfte	Lehrkräfte insgesamt	Quote der Lehrkräfte insgesamt
Teilzeit	355	48,4 %	2.117	42,8 %	2.472	43,6 %
davon Überhäftig (> 0,5 VZE-Anteil)	253	71,3 %	1.951	92,2 %	2.204	89,2 %
davon Unterhäftig (< 0,5 VZE-Anteil)	102	28,7 %	166	7,8 %	268	10,8 %
Vollzeit	379	51,6 %	2.824	57,2 %	3.203	56,4 %
Gesamtergebnis	734		4.941		5.675	

Zur weitergehenden Information ist in der Anlage eine im September 2023 für den Zeitraum 2019 bis 2023 erstellte Übersicht zur Arbeitszeitstruktur der Lehrkräfte an stadtbremischen Schulen beigefügt.

Darstellung für Bremerhaven zu den Fragen 5 und 5a):

Beschäftigungsumfang/-art	Anzahl angestellte Lehrkräfte	Quote angestellte Lehrkräfte	Anzahl verbeamtete Lehrkräfte	Quote verbeamtete Lehrkräfte	Lehrkräfte insgesamt	Quote der Lehrkräfte insgesamt
Teilzeit	257	50,4 %	269	27,3 %	526	35,2 %
davon Überhäftig (> 0,5 VZE-Anteil)	145	56,4 %	253	94,1 %	398	75,7 %
davon Unterhäftig (< 0,5 VZE-Anteil)	112	43,6 %	16	5,9 %	128	24,3 %
Vollzeit	253	49,6 %	717	72,7 %	970	64,8 %
Gesamtergebnis	510		986		1496	

6. Wie hat sich die Anzahl der Lehrkräfte in Teilzeit in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Alter, Geschlecht sowie voraussetzungslos beziehungsweise familiär bedingt.)

Siehe Ausführungen zu Frage 8 sowie für die stadtbremischen Schulen die in der Anlage beigefügte Übersicht, die Informationen für den Zeitraum 2019 bis 2023 enthält.

7. Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von verbeamteten Lehrkräften in Teilzeit in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)

Zur Beantwortung dieser Frage wird auf die Darstellung zu Frage 1 verwiesen.

- a) Wie hat sich die Anzahl der Eigenkündigungen von angestellten Lehrkräften in Teilzeit in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Stundenanzahl, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)

Zur Beantwortung dieser Frage wird auf die Darstellung zu Frage 1 verwiesen.

8. Welche Gründe sind dem Senat neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für eine Entscheidung, in Teilzeit zu arbeiten, bekannt?

Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer häufiger die „Work-Life-Balance“ sowie gesundheitliche Gründe und/oder Belastungssituationen der Berufstätigkeit als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung angeführt.

9. Wie viele Referendarinnen und Referendare sind 2022 nach Abschluss ihrer erfolgreich bestandenem Staatsprüfung in den Bremischen Schuldienst eingestiegen, wie viele in andere Bundesländer? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Anzahl und prozentualer Angabe.)

In Bremen wurden im Jahr 2022 insgesamt 263 Referendar:innen in den Bremischen Schuldienst übernommen (siehe auch Antwort zu Frage 9b). Eine weitergehende systematische Erfassung der beruflichen Tätigkeit nach Abschluss des Referendariats erfolgt nicht und wäre aus Datenschutzgründen auch nicht zulässig. Die Personaldaten von Referendar:innen sind besonders schützenswert, da sie Rückschlüsse auf die persönliche Lebenssituation und -entwicklung zulassen.

- a) Inwiefern bemüht sich der Senat, die Referendarinnen und Referendare nach ihrem Abschluss zu übernehmen?

In einer gemeinsamen Veranstaltung werden die Referendar:innen durch das Landesinstitut für Schule, den Dezernenten und Mitarbeitende des Schulamtes begrüßt. Das Schulamt hält daran anschließend fortlaufenden Kontakt zum Ausbildungsseminar und den Referendar:innen und informiert unter anderem auch direkt im Ausbildungsseminar über das Einstellungsverfahren. Das Schulamt nimmt zudem frühzeitig (in der Regel spätestens sechs Monate vor Ende des Referendariats) Kontakt mit den Schulleitungen auf, um sich über die Planungen gegebenenfalls auch Einsatzwünsche der Referendare zu informieren. Sodann fließen diese Informationen in die direkte Lehrerbedarfsplanung ein. Zudem werden unter anderem Einzelgespräche mit den Referendar:innen geführt, um frühzeitig Einsatzmöglichkeiten und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Davon abgesehen ist die Option einer Tätigkeit als Lehrperson in Bremen immer auch Gegenstand der bildungswissenschaftlichen Seminare.

Die internen Prozesse bezüglich der Übernahme der Referendar:innen werden fortlaufend mit dem Ziel, einen für die Betroffenen reibungslosen Übergang (und unmittelbare Weiterbeschäftigung im Beamtenverhältnis auf Probe) zu

ermöglichen, überprüft. Eine in diesem Zusammenhang wichtige Maßnahme ist die frühzeitigere Kommunikation der Übernahmeabsicht nach Abschluss des Referendariats sowie die Beratung und Unterstützung bei der Beantragung von Führungszeugnissen und der Durchführung von amtsärztlichen Untersuchungen. Die dadurch geprüften Eignungsvoraussetzungen müssen zum Übernahmezeitpunkt erfüllt sein. Sollte dies nicht der Fall sein, erfolgt zunächst eine Einstellung im Angestelltenverhältnis und danach die erneute Verbeamtung.

- b) Wie hat sich die Anzahl der übernommenen Lehrkräfte im Land Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Anzahl und prozentualer Angabe.)

Darstellung für Bremen:

Einstellungszeitpunkt	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Übernahmen (Pers)	243	263	240	215	nicht erfasst	

Darstellung für Bremerhaven\*:

Einstellungszeitpunkt	01.08.2023	01.08.2022	01.08.2021	01.08.2020	01.08.2019	01.08.2018
VZE-Anteil	12,09	18,56	9	6	3	2

\*Diese Daten werden in der hier erbetenen Weise nicht erhoben. Zu Beginn eines Schuljahres wird lediglich der Stellenanteil der übernommenen Lehrkräfte erfasst. Daraus ergibt sich folgende Statistik.

- c) Wie viele Referendarinnen und Referendare sind nach Kenntnis des Senats jeweils nicht in den Schuldienst übergegangen?

Siehe Antwort zu Frage 9.

10. Wie hat sich die Anzahl der Referendariats-Abbrecherinnen und -Abbrecher in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Schulform, Geschlecht, Unterscheidung zwischen Bremen und Bremerhaven.)

Jahr	Abbrecher:innen		Schulform									
	Gesamt HB	Gesamt BHV	P männlich	P weiblich	S1 männlich	S1 weiblich	S2 männlich	S2 weiblich	S2b männlich	S2b weiblich	SP männlich	SP weiblich
2013	18	2	1	4	2	0	3	5	2	3	0	0
2014	6	5	1	1	1	3	1	2	0	0	0	2
2015	12	1	1	0	1	0	1	5	3	0	1	1
2016	11	2	0	4	1	0	4	1	1	2	0	0
2017	10	6	0	2	0	1	4	2	2	5	0	0
2018	8	6	1	2	1	1	0	4	2	0	2	1
2019*	17	3	1	1	0	1	4	4	4	1	2	2
2020	11	5	0	4	0	0	1	4	1	2	1	3

Jahr	Abbrecher:innen		Schulform									
	Gesamt HB	Gesamt BHV	P männlich	P weiblich	S1 männlich	S1 weiblich	S2 männlich	S2 weiblich	S2b männlich	S2b weiblich	SP männlich	SP weiblich
2021	16	7	1	4	0	0	6	4	4	0	0	4
2022	21	3	0	2	0	1	3	8	0	1	3	6
2023	18	10	2	3	0	1	5	10	2	0	1	4
Summe:	148	50	8	27	6	8	32	49	21	14	10	23

\*Hinweis: Der Anstieg ab 2019 hängt mit der Erhöhung der Referendanzahlen (von ursprünglich 450 in zwei Schritten) auf 600 im Jahresmittel ab 2/2018 zusammen

a) Inwiefern fragt der Senat nach den Gründen des Abbruchs?

Gründe für eine Kündigung oder den Abbruch des Vorbereitungsdienstes werden vom Landesinstitut für Schule nicht systematisch erhoben. Die betroffenen Personen benennen in der Regel „persönliche Gründe/Gründe in der persönlichen Situation“. Die spezifische Art der Ausbildung in Bremen hat bislang keine der ausgeschiedenen Personen als Begründung angeführt. Referendar:innen werden im Vorbereitungsdienst in Bremen regelhaft eng begleitet. Der konzeptionell-strukturelle Aufbau des Vorbereitungsdienstes ist in Bremen durchgängig erwachsenenpädagogisch angelegt und nutzt Coachingelemente in der Beratungspraxis. Sollte es zu Problemen kommen, greifen die integrierten, regelhaft vorgesehenen Beratungsangebote.

11. Wie hat sich die Anzahl der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher in Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte aufschlüsseln nach Lehramt, Fach, Semester und Geschlecht.)

Die Anzahl der Studienabbrecher:innen lässt sich auf Basis der amtlichen Hochschulstatistik nicht ermitteln. Der Senat kann daher zu dieser Fragestellung, insbesondere in der gewünschten Differenzierung, keine Angaben machen. Statistisch erfasst werden nur Immatrikulationen und Exmatrikulationen pro Studiengang und Studienfach, sodass es lediglich möglich ist, die quantitative Veränderung einer definierten Studiengangskohorte im Zeitverlauf nachzuvollziehen. Die in solchen Kohortenverläufen zu beobachtenden, in der Regel abnehmenden Studierendenzahlen erlauben aber keinen Rückschluss auf die Gründe der Exmatrikulation im Studiengang und die weitere Studienbiographie der Studierenden. Die Studierenden können das Studium insgesamt abgebrochen haben – der Grund dafür kann im Fach liegen, es gibt aber auch vielfältige andere mögliche Gründe –, sie können den Studiengang oder das Studienfach gewechselt haben oder ihr Studium im gleichen oder einem anderen Fach an einem anderen Studienort fortsetzen. Außerdem sind verschiedene Kombinationen dieser Exmatrikulationsursachen möglich.



Das hochschulinterne Datenmonitoring der Universität Bremen erlaubt lediglich kohortenbezogene Aussagen über den sogenannten Schwund beziehungsweise über die Verbleibquoten. Diese geben an, welcher Anteil der Studierenden nach der Regelstudienzeit noch im regulär zu erwartenden Fachsemester eingeschrieben ist. Die Verbleibquoten in manchen Studiengängen können aber auch über 100 Prozent liegen, da Studierende teilweise erst als Fortgeschrittene (ab dem zweiten Fachsemester) zugelassen werden und somit bei der Zählung der Basis der Kohorte nicht berücksichtigt werden konnten. Derartige Kohortenverläufe werden für alle Studiengänge und Studienfächer der Universität Bremen in der jährlich erscheinenden Publikation „Uni in Zahlen - Rechenschaftsbericht des Rektors/der Rektorin“ im Internet veröffentlicht. Die hierüber ermittelbaren Zahlenwerte zum Schwund in einer Kohorte sind aber aus den genannten Gründen keinesfalls mit Studienabbrüchen gleichzusetzen.

- a) Inwiefern fragt der Senat nach den Gründen des Abbruchs?

Die amtliche Statistik auf Basis des Hochschulstatistikgesetzes enthält keine Angaben zu den Gründen eines Studienabbruchs.

- b) Inwiefern bindet der Senat die von den Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern genannten Gründe für ihren Abbruch bei der Optimierung des Lehramtsstudiums ein?

Im „Qualitätskreislauf Lehre und Studium“ werden an der Universität Bremen durch die Fachbereiche die Qualifikationsziele der Studienprogramme regelmäßig mit der Ist-Situation abgeglichen, bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. In diese Bewertung fließen Ergebnisse aus dem hochschulinternen Kohortenverlaufsmonitoring sowie aus den unterschiedlichen hochschulinternen Befragungen und Lehrevaluationen ein. Hieraus ergeben sich auch Hinweise auf besonders problematische Studienphasen. Die Fachbereiche nutzen diese Daten und Hinweise, um ihre Studienberatung zu optimieren und im Studienverlauf curricular nachzusteuern.

Die Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage Kenntnis.