Merkblatt

Bezirkspersonalrat Hauptschule im Regierungsbezirk Köln

Schulschließung / Schulauflösung

Wie läuft das Verfahren in der Regel ab und was bedeutet das für die Beschäftigten?

Stand: 11/2026

Wenn eine Hauptschule geschlossen (offiziell: aufgelöst) werden soll, ist das für das gesamte Kollegium, die Schulleitung und die Schulgemeinschaft eine emotional und beruflich einschneidende Situation. Unsicherheit über die eigene berufliche Zukunft und den weiteren Verbleib stehen oft im Raum.

Der Bezirkspersonalrat für Hauptschule möchte hier einen transparenten Überblick über den üblichen rechtlichen und organisatorischen Ablauf geben – und zeigen, an welchen Stellen wir aktiv begleiten.

1. Die Entscheidung durch den Schulträger

- Der Anstoß und die formale Entscheidung für eine Schulschließung gehen immer vom Schulträger (in der Regel die jeweilige Stadt oder Gemeinde) aus – meist begründet durch sinkende Schülerzahlen oder strukturelle Veränderungen in der Schullandschaft.

- Der Rat der Stadt/Gemeinde fasst einen entsprechenden Beschluss zur Auflösung der Schule (oft verbunden mit einem sogenannten „Auslaufenlassen“ über mehrere Schuljahre, seltener als sofortige Schließung zum Schuljahresende).

- Dieser Beschluss bedarf der Genehmigung durch die obere Schulaufsicht (Bezirksregierung Köln) gemäß § 81 Abs. 3 Schulgesetz NRW. Die obere Schulaufsicht kann eine solche Genehmigung bzw. den Schulentwicklungsplan dabei **nur dann versagen (also „nein“ sagen), wenn rechtliche Gründe vorliegen**.

2. Beteiligung der schulischen Gremien

- Bevor der Rat seinen endgültigen Beschluss fasst, muss der Schulträger die Schulkonferenz der betroffenen Schule anhören (§ 65 Abs. 2 Nr. 20 SchulG NRW).

- Die Schulkonferenz hat hier ein wichtiges Anhörungs- und Stellungnahmerecht, jedoch kein Vetorecht gegen den Ratsbeschluss.

3. Information und Beteiligung des Personalrats

Sobald die Schließung genehmigt ist oder sich konkret abzeichnet, greift die Beteiligung des Personalrats nach dem Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG NRW):

- **Frühzeitige Information:** Die Dienststelle (Bezirksregierung Köln) muss den Personalrat rechtzeitig und umfassend über die geplante Maßnahme informieren.

- **Zwingende Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen:** Jede Versetzung oder Abordnung einer Lehrkraft an eine andere Schule ist eine zwingend mitbestimmungspflichtige Maßnahme (§ 72 Abs. 1 Nr. 5 bzw. Nr. 6 LPVG NRW). **Versetzungen können rechtssicher ausschließlich dann durchgeführt werden, wenn der Personalrat ordnungsgemäß beteiligt ist und der Maßnahme im Rahmen der Mitbestimmung zustimmt.** Keine Versetzung erfolgt ohne unsere vorherige Prüfung und Zustimmung.

4. Wie geht es für die einzelnen Lehrkräfte weiter? (Versetzungsverfahren)

Eine Schulschließung führt in NRW **nicht zu einer Kündigung von unbefristet beschäftigten Lehrkräften** (weder bei Verbeamteten noch bei unbefristet angestellten Tarifbeschäftigten). Ihr Arbeitsplatz beim Land NRW bleibt gesichert.

- **Weiterbeschäftigung von Angestellten:** Unbefristet angestellte Tarifbeschäftigte werden weiterbeschäftigt, da sie tariflich unkündbar sind. Für Tarifbeschäftigte in der Probezeit sowie für befristet Beschäftigte gilt der Schutz in dieser Form jedoch nicht, in der Regel werden aber auch sie weiterbeschäftigt.

- **Beratungsgespräche:** Im Regelfall führt die Schulaufsicht (Schulrätinnen/Schulräte der Schulämter bzw. Dezernentinnen/Dezernenten der Bezirksregierung) gemeinsam mit der Schulleitung frühzeitig persönliche Perspektivgespräche mit allen betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Falls ein Vertrag über die Schulschließung hinausgeht, wird ein anderer Dienstort unter Berücksichtigung eigener Wünsche zugewiesen, sofern dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

- **Wunschäußerung:** Sie haben die Möglichkeit, Ihre Wünsche bezüglich der künftigen Einsatzschule (z. B. wohnortnah, andere Hauptschule, Gesamtschule, Sekundarschule oder ggf. Abordnung an andere Schulformen) anzugeben. Sollte ein Wechsel des Schulkapitels angestrebt werden, ist auch der jeweilige Personalrat der anderen Schulform am Verfahren beteiligt.

- **Soziale Kriterien:** Bei der Verteilung auf andere Schulen werden dienstliche Belange (Fächerbedarf der aufnehmenden Schulen) und soziale Gesichtspunkte (Schwerbehinderung, Pflege von Angehörigen, Betreuung kleiner Kinder, Wohnortnähe) abgewogen.

- **Zeitlicher Ablauf bei auslaufenden Schulen:** Läuft eine Schule über mehrere Jahre aus, reduziert sich der Lehrkräftebedarf schrittweise. Es werden also nicht alle Lehrkräfte gleichzeitig, sondern nach und nach entsprechend der Fakultas und dem sinkenden Stundenbedarf versetzt.

5. Besondere Hinweise für einzelne Personengruppen

- **Schulleitungsmitglieder (Rektorinnen/Rektoren, Konrektorinnen/Konrektoren):**

  Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber behalten ihr Statusamt und ihre Besoldung. Da Schulleitungsfunktionen jedoch an eine konkrete Schule gebunden sind, gestaltet sich eine amtsangemessene Anschlussverwendung oft komplexer. Bei auslaufenden Schulen bleibt die Schulleitung in der Regel bis zum Schluss vor Ort, um den Abwicklungsprozess zu steuern. Für die Zeit danach sucht die Bezirksregierung nach gleichwertigen freien Funktionsstellen oder anderen amtsangemessenen Aufgaben im Bereich der Schulaufsicht oder an anderen Schulen. Wir raten Schulleitungsmitgliedern zu besonders frühzeitigen Gesprächen mit der oberen Schulaufsicht – gerne mit unserer Unterstützung.

- **Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte:**

  Hier greift der besondere Schutz des SGB IX sowie der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst des Landes NRW. Jede geplante Versetzung oder Abordnung erfordert neben der Mitbestimmung des Personalrats die zwingende vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Auf die gesundheitlichen Belange, die Erreichbarkeit des neuen Dienstortes (Fahrtwege, ÖPNV-Anbindung) und die barrierefreie Ausstattung der aufnehmenden Schule muss vorrangig Rücksicht genommen werden.

- **Befristet Tarifbeschäftigte (z. B. Vertretungslehrkräfte):**

  Befristete Arbeitsverträge laufen grundsätzlich wie vereinbart bis zum vertraglich festgelegten Enddatum weiter. Sollte der konkrete Einsatzbedarf an der schließenden Schule vor Vertragsende entfallen, prüft die Dienststelle einen Einsatz an einer anderen Schule im Bezirk. Für eine anschließende Weiterbeschäftigung oder die Teilnahme an regulären Auswahlverfahren empfehlen wir, frühzeitig das Gespräch mit dem zuständigen Schulamt bzw. der Bezirksregierung zu suchen.

Was wir als Personalrat tun können

- **Begleitung zu Gesprächen:** Es besteht das Recht, zu allen Personal- und Perspektivgesprächen mit der Schulaufsicht ein Mitglied des Personalrats Ihres Vertrauens (sowie bei Bedarf die Schwerbehindertenvertretung) hinzuzuziehen.

- **Prüfung der Versetzungsvorschläge:** Wir achten im Rahmen unserer Mitbestimmung streng darauf, dass benannte soziale Kriterien eingehalten werden, die Belastungen durch Fahrtwege zumutbar bleiben und niemand ungerecht behandelt wird.

- **Informationsveranstaltungen vor Ort:** Auf Wunsch kommen wir gerne zu einer Personalversammlung oder einer Informationsrunde in die Schule, um Fragen im direkten Austausch zu klären.

Bitte informieren Sie auch den Personalrat, damit wir Sie unterstützen können!

Eine frühzeitige Meldung im Personalratsbüro – vertraulich, unverbindlich und bevor Fakten geschaffen werden.

- **Bezirkspersonalrat Hauptschule:** Tel.: 0221-147-2240 | E-Mail: lpr.hs@bezreg-koeln.nrw.de

- **Bezirksschwerbehindertenvertretung:** Norbert Heider | Tel.: 0221-147-3986 | E-Mail: Norbert.Heider@bezreg-koeln.nrw.de