

2025/G/2 AfA RLP

Reduzierung von Kettenverträgen und Aufbau einer langfristig und zukunftsorientierten Personalauswahl

Beschluss:

Allgemeines Verfahren zur Einstellungspraxis für befristet beschäftigte Lehrkräfte in Rheinland-Pfalz:

Laut eines Entscheides der Landesregierung kann befristet beschäftigten Lehrkräften, die sich um Planstellen bewerben und die zum 31.07.2018 über Vertretungsverträge von insgesamt fünf Jahren und länger verfügen (5- Jahres-Korridor), dann kein Planstellenangebot unterbreitet werden, wenn näher darzulegenden Gründen dagegensprechen.

Daran hat sich bis heute nichts geändert und die Frage, die sich stellt, ist, was konkret die „näher dazulegenden Gründe“ umfasst und wie diese sich quantitativ in der Realität abbilden.

Für Lehrkräfte, die mehr als drei Jahren Vertretungsverträge mit mindestens halbem Deputat innehaben, besteht ein eigener Einstellungskorridor. Bis zu 20 Prozent aller Planstellen können an Lehrkräfte vergeben werden, die sich in diesem Korridor befinden, ungeachtet der Frage, wie viele Lehrkräfte sich tatsächlich in diesem Korridor befinden.

Die Auswahl und Einstellung erfolgt weiterhin nach Bestenauslese auf Basis der Auswahlnote und am fächerspezifischen Bedarf. Lehrkräfte, die bereits seit fünf oder mehr Jahren in Vertretungsverträgen beschäftigt sind, erhalten dabei im Rahmen des oben beschriebenen Vertretungskorridors einen Bonus, d.h. sie werden besonders berücksichtigt.

Kein Auswahl- oder Bonusmerkmal ist hingegen – anders als bei beamteten Lehrern – ein weitergehendes schulisches Engagement der Vertretungslehrkräfte, wie z.B. jahrelange Klassenleitungen/ Engagement in der Schule/ Sonderaufgaben (z.B. Präventionsbeauftragte, SV-Lehrkräfte etc.). Aber gerade die Wahrnehmung von Sonderaufgaben ist doch ein Indikator für besonderes Engagement, motiviert die Beteiligten über die reine Notenverbesserungs-Arbeit hinaus und kann somit die Schule für die Wahrnehmung des eigentlichen Bildungsauftrages unterstützen. Lehrerinnen und Lehrer mit abgeschlossenem zweitem Staatsexamen erhalten vom Land einen Bonus auf ihren Abschlussschnitt. Bei einem erfüllten Vertretungsjahresvertrag und mind. 12 Unterrichtsstunden pro Woche (Vollzeit Gymnasium 24, Realschule 27 Std./ pro Woche) erhält die Lehrkraft 0,2 Punkte auf ihren Abschlussschnitt „gutgeschrieben“ und startet im Jahr darauf mit einer entsprechenden Benotung in das Listenverfahren um eine Planstelle. Max. wird der Schnitt aber um 1,0 verbessert (5 Jahre Vertretung x 0,2).

Mindestens wäre es sinnvoll, den einzelnen Schulen mehr Handlungsspielraum und Freiheiten in der Auswahl ihrer zukünftigen Lehrkräfte zu geben und ihnen ein weitergehendes Mitspracherecht bei der Personalauswahl / Stellenbesetzung einzuräumen.

Das seit 2002 beschlossene Personalmanagement im Rahmen erweiterter Selbständigkeit von Schulen (PES) dient eben nur einem temporären Ausfall und nicht der langfristigen Einstellung von Angestellten bzw. Besetzung der Planstellen. Die frühere Praxis, dass Schulen Stellen für ihren Bedarf ausschreiben und Lehrer mit Planstellen versorgen konnten (sogenanntes Schulscharfes Verfahren), wurde stark eingeschränkt (max. alle 2-3 Jahre). Die ADD hat das letzte Mitspracherecht; praktisch wird die Priorisierung von LehrerInnen mit besserem Notenschnitt präferiert. Die perspektivisch bessere Wahl einer Person, die möglicherweise schon fest etabliert ist an der Schule, dürfte dann nicht eingestellt werden bzw. darf dies nur mit besonderer Begründung erfolgen (somit wieder Mehrarbeit für die Schulleitungen). Allerdings sind Einstellungen nur im Rahmen der zur Verfügung stehenden Stellen und des Gesamtbedarfs möglich. Die ebenso banale wie wichtige Erkenntnis, dass Stellen nur besetzt werden können, wenn es sie gibt, stößt dann auf ein Problem, wenn der Sache nach ein Mehr an Planstellen – in allen Schularten - dringend geboten wäre, de facto aber die Zahl der Planstellen begrenzt bleibt.

Während in Realschulen und IGS oder auch in Grundschulen bereits heute ein deutlicher Lehrkräftemangel besteht (auch bereits in den Hochschulen erkennbar an rückläufigen Studierendenzahlen) drohen jetzt auch im gymnasialen Bereich im hier & jetzt Abwanderungen in andere Bundesländer und gleichzeitig in den nächsten Jahren erwartbarer Lehrkräftemangel.

Bei der weitergehenden Auseinandersetzung mit der Thematik lässt sich leider eine „gewisse Intransparenz“ feststellen.

– So ist es z.B. nicht klar, wie viele voll ausgebildete Lehrkräfte in RLP nach dem Zweiten Staatsexamen mehr als drei Jahre in befristeten Verträgen eingesetzt sind? Auch eine regionale Verteilung lässt sich nicht eruieren.

– Ist bekannt, wie viele Lehrkräfte aufgrund der Perspektivlosigkeit und Intransparenz – die eigene Entwicklung betreffend - in andere Bundesländer abwandern?

– Ist bekannt, wie viel Ausfallstunden durch eine höhere Personalverfügbarkeit vermieden werden könnten?

– Ist bekannt, wie viele Stellenbesetzungen durch reinen Ländertausch erfolgen, während Anwärtern und Anwärtnerinnen oder angestellten Lehrkräften mit der gleichen Fächerkombination keine Planstelle angeboten wird.

– Ist bekannt, wie viele Studierende im Hinblick auf eine erwartbare Planstelle die Unterrichtserlaubnis für Deutsch als Fremdsprache anstreben und tatsächlich auch erlangen, aber dennoch keine Planstelle erhalten (siehe Sondereinstellungskorridor). Die Unterrichtserlaubnis wird als Einstellungsgarant etikettiert, de facto aber hat sie keine oder nur eine unwesentliche Relevanz, wobei gleichzeitig diese Lehrkräfte händeringend gesucht werden.

Umgang mit den befristeten Lehrkräften zu den Sommerferien Seit 2019 müssen Vertretungslehrer in Rheinland-Pfalz keine Kündigung zu den Sommerferien fürchten. Erstmals gilt nach

Angaben des Bildungsministeriums eine Regelung, dass alle Vertretungslehrer und Vertretungslehrerinnen, die vor dem 1. März eines Jahres einen Vertrag abgeschlossen haben und mindestens bis Schuljahresende beschäftigt sind, über die Sommerferien bezahlt werden. Wird ein Vertrag jedoch erst NACH dem 1. März eines Jahres abgeschlossen, so greift diese Regelung nicht und die Lehrkräfte werden nicht über die Sommerferien bezahlt.

Diese Termingrenze erschließt sich nicht; was genau sollte dem entgegenstehen, Lehrkräften mit einem Vertretungsvertrag oder auch Referendaren, die ihren Abschluss z.B. im Mai/Juni erhalten, über die Ferien Sicherheit zu geben, zumal in den vergangenen Jahren drei von vier Lehrkräften, die vor den Sommerferien einen Vertretungsvertrag hatten, auch nach den Sommerferien weiterbeschäftigt wurden. Müssen $\frac{3}{4}$ der Betroffenen arbeitslos werden, um für das verbleibende Viertel eine Nichtverlängerung zu ermöglichen? Ist es eine Frage des Haushalts oder ist es eine Umgangsform gerade mit jungen motivierten Kolleginnen und Kollegen, die die Perspektivproblematik gleich mit der Keule zu vermitteln versuchen? In jedem Fall sollten genügend Mittel für den Bildungshaushalt eingeplant werden und gleichzeitig die Thematik der Wahrnehmung von Sonderaufgaben, Projektarbeiten etc. hervorgehoben werden.

2019 waren zum 01. Mai an den Schulen in Rheinland-Pfalz 2521 Lehrerinnen und Lehrer mit einem befristeten Vertretungsvertrag beschäftigt. Damit wurden 1823 Vollzeitstellen abgedeckt – die befristeten Kolleginnen und Kollegen übernehmen dabei mindestens die gleiche Arbeit wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen, erhalten jedoch weitaus weniger Gehalt mit gleichzeitiger Planungsunsicherheit. Gerade vor dem Hintergrund der Coronaproblematik und der zunehmenden Herausforderungen hinsichtlich der Integration Kindern mit Migrationshintergrund – ist eine Analyse der Arbeitslosenmeldungen von Lehrkräften zu Beginn der Sommerferien weiterführend.

Die Landeskonzferenz der AfA möge beschließen: Wir brauchen eine langfristig orientierte und zukunftsichere Personal(entwicklungs)planung in den Schulen, die auch den jungen Lehrkräften langfristig in unserem Bundesland Perspektiven bietet. Diese umfasst

- Die Analyse von Bestands- und Entwicklungszahlen hinsichtlich der Befristungen, Arbeitslosmeldungen und Abwanderungen, wie oben ausgeführt
- Die Erhöhung der Zahl der Planstellen zum perspektivischen Aufbau und der Entwicklung von jungen Lehrkräften
- Die Sicherstellung, dass nach einer Aneinanderreihung von Kettenverträgen den Lehrkräften frühzeitig ein Planstellenangebot gemacht werden kann
- Die Weiterbeschäftigung der Befristeten, die nach dem 1.3. eines Jahres vertraglich verpflichtet werden, auch über die Sommerferien hinaus
- Die Unterstützung der jungen Lehrkräfte bei der Verbesserung ihrer Auswahlnoten

- Die Aufnahme von Bonuspunkten für besonderes Engagement zur Verbesserung des Abschluss-Durchschnitts ebenso wie
- Die in diesem Zusammenhang zu erwähnende Verbesserung der Übernahmechancen durch die Zertifizierung von Deutsch als Fremdsprache.

Der Antrag wurde in der Sitzung des Landesparteirates am 29.09.2025 beschlossen.

Überweisen an

Landtagsfraktion, Programmkommission