

Antrag 2025/G/2**AfA RLP****Empfehlung der Antragskommission****Überweisung an die Landtagsfraktion und
die Programmkommission für das LTW-
Programm****Reduzierung von Kettenverträgen und Aufbau einer langfristig und zukunftsorientierten Personal(entwicklungs)planung in den Schulen von Rheinland-Pfalz**

1 Allgemeines Verfahren zur Einstellungspra-
2 xis für befristet beschäftigte Lehrkräfte in
3 Rheinland-Pfalz:
4 Laut eines Entscheides der Landesregie-
5 rung kann befristet beschäftigten Lehr-
6 kräften, die sich um Planstellen bewerben
7 und die zum 31.07.2018 über Vertretungs-
8 verträge von insgesamt fünf Jahren und
9 länger verfügen (5- Jahres-Korridor), dann
10 kein Planstellenangebot unterbreitet wer-
11 den, wenn näher darzulegenden Gründen
12 dagegensprechen.
13 Daran hat sich bis heute nichts geändert
14 und die Frage, die sich stellt, ist, was kon-
15 kret die „näher dazulegenden Gründe“ um-
16 fasst und wie diese sich quantitativ in der
17 Realität abbilden.
18 Für Lehrkräfte, die mehr als drei Jahren
19 Vertretungsverträge mit mindestens hal-
20 bem Deputat innehaben, besteht ein eige-
21 ner Einstellungskorridor. Bis zu 20 Prozent
22 aller Planstellen können an Lehrkräfte ver-
23 geben werden, die sich in diesem Korridor
24 befinden, ungeachtet der Frage, wie viele
25 Lehrkräfte sich tatsächlich in diesem Korri-
26 dor befinden.
27 Die Auswahl und Einstellung erfolgt wei-
28 terhin nach Bestenauslese auf Basis der
29 Auswahlnote und am fächerspezifischen
30 Bedarf. Lehrkräfte, die bereits seit fünf oder
31 mehr Jahren in Vertretungsverträgen be-
32 schäftigt sind, erhalten dabei im Rahmen
33 des oben beschriebenen Vertretungskorri-

34 dors einen Bonus, d.h. sie werden beson-
35 ders berücksichtigt.
36 Kein Auswahl- oder Bonusmerkmal ist hin-
37 gegen – anders als bei beamteten Lehrern
38 – ein weitergehendes schulisches Engage-
39 ment der Vertretungslehrkräfte, wie z.B.
40 jahrelange Klassenleitungen/ Engagement
41 in der Schule/ Sonderaufgaben (z.B. Präven-
42 tionsbeauftragte, SV-Lehrkräfte etc.). Aber
43 gerade die Wahrnehmung von Sonderauf-
44 gaben ist doch ein Indikator für besonderes
45 Engagement, motiviert die Beteiligten über
46 die reine Notenverbesserungs-Arbeit hin-
47 aus und kann somit die Schule für die Wahr-
48 nehmung des eigentlichen Bildungsauftra-
49 ges unterstützen. Lehrerinnen und Leh-
50 rer mit abgeschlossenem zweitem Staats-
51 examen erhalten vom Land einen Bonus
52 auf ihren Abschlussschnitt. Bei einem er-
53 füllten Vertretungsjahresvertrag und mind.
54 12 Unterrichtsstunden pro Woche (Vollzeit
55 Gymnasium 24, Realschule 27 Std./ pro Wo-
56 che) erhält die Lehrkraft 0,2 Punkte auf ih-
57 ren Abschlussschnitt „gutgeschrieben“ und
58 startet im Jahr darauf mit einer entspre-
59 chenden Benotung in das Listenverfahren
60 um eine Planstelle. Max. wird der Schnitt
61 aber um 1,0 verbessert (5 Jahre Vertretung
62 x 0,2).
63 Mindestens wäre es sinnvoll, den einzelnen
64 Schulen mehr Handlungsspielraum und
65 Freiheiten in der Auswahl ihrer zukünfti-
66 gen Lehrkräfte zu geben und ihnen ein wei-
67 tergehendes Mitspracherecht bei der Per-
68 sonalauswahl/ Stellenbesetzung einzuräu-
69 men.
70 Das seit 2002 beschlossene Personalma-
71 nagement im Rahmen erweiterter Selbst-
72 ständigkeit von Schulen (PES) dient eben
73 nur einem temporären Ausfall und nicht

74 der langfristigen Einstellung von Angestell-
75 ten bzw. Besetzung der Planstellen. Die frü-
76 here Praxis, dass Schulen Stellen für ih-
77 ren Bedarf ausschreiben und Lehrer mit
78 Planstellen versorgen konnten (sogenann-
79 tes Schulscharfes Verfahren), wurde stark
80 eingeschränkt (max. alle 2-3 Jahre). Die
81 ADD hat das letzte Mitspracherecht; prak-
82 tisch wird die Priorisierung von LehrerInnen
83 mit besserem Notenschnitt präferiert. Die
84 perspektivisch bessere Wahl einer Person,
85 die möglicherweise schon fest etabliert ist
86 an der Schule, dürfte dann nicht eingestellt
87 werden bzw. darf dies nur mit besonderer
88 Begründung erfolgen (somit wieder Mehr-
89 arbeit für die Schulleitungen). Allerdings
90 sind Einstellungen nur im Rahmen der zur
91 Verfügung stehenden Stellen und des Ge-
92 samtbedarfs möglich. Die ebenso banale
93 wie wichtige Erkenntnis, dass Stellen nur
94 besetzt werden können, wenn es sie gibt,
95 stößt dann auf ein Problem, wenn der Sa-
96 che nach ein Mehr an Planstellen – in al-
97 len Schularten - dringend geboten wäre, de
98 facto aber die Zahl der Planstellen begrenzt
99 bleibt.

100 Während in Realschulen und IGS oder auch
101 in Grundschulen bereits heute ein deutli-
102 cher Lehrkräftemangel besteht (auch be-
103 reits in den Hochschulen erkennbar an
104 rückläufigen Studierendenzahlen) drohen
105 jetzt auch im gymnasialen Bereich im hier
106 & jetzt Abwanderungen in andere Bundes-
107 länder und gleichzeitig in den nächsten
108 Jahren erwartbarer Lehrkräftemangel.

109 Bei der weitergehenden Auseinanderset-
110 zung mit der Thematik lässt sich leider eine
111 „gewisse Intransparenz“ feststellen.

112 – So ist es z.B. nicht klar, wie viele voll ausge-
113 bildete Lehrkräfte in RLP nach dem Zweiten

114 Staatsexamen mehr als drei Jahre in befris-
115 teten Verträgen eingesetzt sind? Auch eine
116 regionale Verteilung lässt sich nicht eruie-
117 ren.

118 – Ist bekannt, wie viele Lehrkräfte aufgrund
119 der Perspektivlosigkeit und Intransparenz –
120 die eigene Entwicklung betreffend - in an-
121 dere Bundesländer abwandern?

122 – Ist bekannt, wie viel Ausfallstunden durch
123 eine höhere Personalverfügbarkeit vermie-
124 den werden könnten?

125 – Ist bekannt, wie viele Stellenbesetzungen
126 durch reinen Ländertausch erfolgen, wäh-
127 rend Anwärtern und Anwärterinnen oder
128 angestellten Lehrkräften mit der gleichen
129 Fächerkombination keine Planstelle ange-
130 boten wird.

131 – Ist bekannt, wie viele Studierende im Hin-
132 blick auf eine erwartbare Planstelle die Un-
133 terrichtserlaubnis für Deutsch als Fremd-
134 sprache anstreben und tatsächlich auch er-
135 langen, aber dennoch keine Planstelle er-
136 halten (siehe Sondereinstellungskorridor).
137 Die Unterrichtserlaubnis wird als Einstel-
138 lungsgarant etikettiert, de facto aber hat
139 sie keine oder nur eine unwesentliche Re-
140 levanz, wobei gleichzeitig diese Lehrkräfte
141 händierend gesucht werden.

142 Umgang mit den befristeten Lehrkräften
143 zu den Sommerferien Seit 2019 müssen
144 Vertretungslehrer in Rheinland-Pfalz kei-
145 ne Kündigung zu den Sommerferien fürch-
146 ten. Erstmals gilt nach Angaben des Bil-
147 dungsministeriums eine Regelung, dass al-
148 le Vertretungslehrer und Vertretungsleh-
149 rerinnen, die vor dem 1. März eines Jah-
150 res einen Vertrag abgeschlossen haben und
151 mindestens bis Schuljahresende beschäf-
152 tigt sind, über die Sommerferien bezahlt
153 werden. Wird ein Vertrag jedoch erst NACH

154 dem 1. März eines Jahres abgeschlossen, so
155 greift diese Regelung nicht und die Lehr-
156 kräfte werden nicht über die Sommerferien
157 bezahlt.

158 Diese Termingrenze erschließt sich nicht;
159 was genau sollte dem entgegenstehen,
160 Lehrkräften mit einem Vertretungsvertrag
161 oder auch Referendaren, die ihren Ab-
162 schluss z.B. im Mai/Juni erhalten, über die
163 Ferien Sicherheit zu geben, zumal in den
164 vergangenen Jahren drei von vier Lehr-
165 kräften, die vor den Sommerferien einen
166 Vertretungsvertrag hatten, auch nach den
167 Sommerferien weiterbeschäftigt wurden.
168 Müssen $\frac{3}{4}$ der Betroffenen arbeitslos wer-
169 den, um für das verbleibende Viertel eine
170 Nichtverlängerung zu ermöglichen? Ist es
171 eine Frage des Haushalts oder ist es eine
172 Umgangsform gerade mit jungen motivier-
173 ten Kolleginnen und Kollegen, die die Per-
174 spektivproblematik gleich mit der Keule zu
175 vermitteln versuchen? In jedem Fall soll-
176 ten genügend Mittel für den Bildungshaus-
177 halt eingeplant werden und gleichzeitig die
178 Thematik der Wahrnehmung von Sonder-
179 aufgaben, Projektarbeiten etc. hervorgeho-
180 ben werden.

181 2019 waren zum 01. Mai an den Schulen in
182 Rheinland-Pfalz 2521 Lehrerinnen und Leh-
183 rer mit einem befristeten Vertretungsver-
184 trag beschäftigt. Damit wurden 1823 Voll-
185 zeitstellen abgedeckt – die befristeten Kol-
186 leginnen und Kollegen übernehmen dabei
187 mindestens die gleiche Arbeit wie ihre ver-
188 beamteten Kolleginnen und Kollegen, er-
189 halten jedoch weitaus weniger Gehalt mit
190 gleichzeitiger Planungsunsicherheit. Gera-
191 de vor dem Hintergrund der Coronaproble-
192 matik und der zunehmenden Herausforde-
193 rungen hinsichtlich der Integration Kindern

194 mit Migrationshintergrund – ist eine Ana-
195 lyse der Arbeitslosenmeldungen von Lehr-
196 kräften zu Beginn der Sommerferien wei-
197 terführend.

198 Die Landeskonzferenz der AfA möge be-
199 schließen: Wir brauchen eine langfristig
200 orientierte und zukunftsichere Perso-
201 nal(entwicklungs)planung in den Schulen,
202 die auch den jungen Lehrkräften langfris-
203 tig in unserem Bundesland Perspektiven
204 bietet. Diese umfasst

205 – Die Analyse von Bestands- und Ent-
206 wicklungszahlen hinsichtlich der Befristun-
207 gen, Arbeitslosmeldungen und Abwande-
208 rungen, wie oben ausgeführt

209 – Die Erhöhung der Zahl der Planstellen
210 zum perspektivischen Aufbau und der Ent-
211 wicklung von jungen Lehrkräften

212 – Die Sicherstellung, dass nach einer An-
213 einanderreihung von Kettenverträgen den
214 Lehrkräften frühzeitig ein Planstellenange-
215 bot gemacht werden kann

216 – Die Weiterbeschäftigung der Befristeten,
217 die nach dem 1.3. eines Jahres vertraglich
218 verpflichtet werden, auch über die Som-
219 merferien hinaus

220 – Die Unterstützung der jungen Lehrkräfte
221 bei der Verbesserung ihrer Auswahlnoten

222 – Die Aufnahme von Bonuspunkten für
223 besonderes Engagement zur Verbesserung
224 des Abschluss-Durchschnitts ebenso wie

225 – Die in diesem Zusammenhang zu erwäh-
226 nende Verbesserung der Übernahmechan-
227 cen durch die Zertifizierung von Deutsch als
228 Fremdsprache.

229

230