



Foto: PeopleImages

Nach vorne blicken!

Ratgeber für Bewerbung und
Einstellung in den Schuldienst

gew-nrw.de

Liebe Kolleg*innen,

raus aus dem Referendariat und rein in die erste Anstellung als Lehrer*in! Der Abschluss der Ausbildung rückt in greifbare Nähe. Wir, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), wünschen viel Erfolg bei der Bewerbung und einen guten Start an der neuen Schule.

Im Zuge des Generationenwechsels in den Lehrerzimmern werden bis zum Jahr 2030 zwei von drei Lehrerstellen neu besetzt sein. Wenn auch die Einstellungsperspektiven schulform- und fächerspezifisch unterschiedlich sind, sind sie für grundständig ausgebildete Lehrkräfte derzeit sehr günstig. Und wir benötigen dringend Neueinstellungen für die zentralen bildungspolitischen Projekte in NRW: Inklusion und gemeinsamer Unterricht, Ausbau des Ganztages, Verbesserung der Schul- und Unterrichtsentwicklung und für mehr Zeit für gute Arbeit und Entlastung der Kolleg*innen. Dafür setzt die GEW sich konsequent ein!

Mit diesem Ratgeber wollen wir euch erste Orientierungen, Tipps und rechtliche Hinweise zur Bewerbung in den Schuldienst und dem Bewerbungsverfahren geben. Auch die Personalratsmitglieder der GEW und die GEW „vor Ort“ beraten euch gerne individuell und geben wichtige Hinweise und Informationen zu den konkreten Einstellungsbedingungen im Rahmen des Auswahlverfahrens. Nutzt bitte auch unsere Trainings- und Fortbildungsangebote zur Bewerbung und Präsentation im Auswahlgespräch und zur Erweiterung eurer kommunikativen Kompetenzen in Schule und Unterricht.

Viel Erfolg und einen guten Einstieg in den Schuldienst wünscht eure GEW NRW

Inhalt

Wie ist das Lehrereinstellungsverfahren in NRW geregelt? 5

Grundlagen und Informationen zum Verfahren –
Auswahlkommission und Auswahlgespräch –
Unzulässige Fragen

Welche Rechte bei der Einstellung habe ich? 13

Annahme des Einstellungsangebotes – Berufung in
das Beamtenverhältnis auf Probe – Schwangerschaft –
Gesundheitliche Eignung

Wie läuft das mit befristeten Einstellungen in den Schuldienst? 20

Elternzeitverträge und „FleMiVU“ –
Tarifvertrag und besondere Regelungen

Gibt es Alternativen? 24

Bewerbungen für eine andere Schulform oder
in anderen Bundesländern – Auslandsschuldienst –
Privatschulen



Wie ist das Lehrereinstellungsverfahren in NRW geregelt?

Grundlagen und Informationen zum Verfahren

Die Einstellung von Lehrer*innen in den Schuldienst des Landes NRW wird über ministerielle Erlasse geregelt. Der „Grundlagenerlass“ klärt die grundlegenden Bedingungen und Verfahrensschritte der Lehrereinstellung, er wird durch einen jährlichen Einstellungserlass, je nach konkreter Bedarfslage, ergänzt.

Diese Erlasse und alle wichtigen Informationen zum Lehrereinstellungsverfahren in NRW findest du auf der Homepage des Schulministeriums leo.nrw.de. Hier gibt es auch die Links zu den speziellen Stellenangeboten und Verfahrenswegen für den Einstieg in den Schuldienst.

Seiteneinsteiger*innen, also Interessent*innen für eine Stelle ohne Lehramtsbefähigung aber mit Universitäts- bzw. Hochschulabschluss, informieren sich bei lois.nrw.de.

Lehrkräfte in einem Dauerbeschäftigungsverhältnis im öffentlichen Schuldienst mit allgemeiner Lehramtsbefähigung, die das Lehramt für sonderpädagogische Förderung anstreben (berufsbegleitende Qualifikation mit VOBASOF), können sich unter oliver.nrw.de bewerben. Diese Internetseite gilt generell für alle Lehrkräfte, die am landesinternen Versetzungsverfahren und am Laufbahnwechsel oder auch am Lehrertauschverfahren interessiert sind.

Wer eine Vertretungsstelle im öffentlichen Schuldienst sucht, wird hier fündig: verena.nrw.de.

Andere Berufsgruppen, wie Schulsozialarbeiter*innen, technische sowie Fach- und Werkstattlehrer*innen u.a., finden Stellenausschreibungen und weitere Infos unter: andreas.nrw.de.

Lehrkräfteeinstellung in NRW

Das Einstellungsverfahren hat sich in den letzten Jahren immer wieder geändert. Der Rechtsschutz der GEW hat in einer Reihe von Rechtsverfahren für GEW-Mitglieder bewerberfreundliche Regelungen für die Einstellung neuer Lehrer*innen durchsetzen können.

Bei der Lehrkräfteeinstellung in NRW erfolgt die Auswahl nach den beamtenrechtlichen Grundsätzen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Bei diesem Verfahren, für das die fünf Bezirksregierungen als Einstellungsbehörde zuständig sind und die eigenverantwortlichen Schulen beraten und unterstützen, wird zwischen zwei Verfahrenstypen unterschieden.

Ausschreibungsverfahren

Ein Großteil der neu zu besetzenden Stellen wird über das Ausschreibungsverfahren besetzt. Dazu werden von den Schulen zu bestimmten Terminen Stellen mit konkret festgelegten Fächerkombinationen und spezifischen Fächern oder Anforderungsprofilen ausgeschrieben. Die Schulen legen also genau fest, wie die neu zu besetzende Stelle ausgestaltet werden soll. Danach veröffentlicht die jeweilige Bezirksregierung diese Stelle nach Überprüfung im Internet. Für die Teilnahme am Ausschreibungsverfahren muss innerhalb der vorgegebenen Bewerbungsfrist die Bewerbung online über leo.nrw.de und schriftlich mit einer Bewerbungsmappe an die Schule erfolgen. Die Entscheidung über die Bewerberauswahl wird letztendlich in einer Auswahlkommission dieser Schule getroffen, die sich dabei an der Ordnungsgruppenliste (Reihenfolge der Abschlussnoten) der Bewerber*innen orientieren muss.

Listungsverfahren

Ein Teil der zu vergebenden Stellen wird „über Liste“ vergeben, und zwar anhand der von den Schulen gemeldeten Bedarfe nach Lehramtsbefähigung, Fächerkombination,

Noten der Staatsprüfungen und von den Bewerber*innen angegebenen Ortswünschen. Die Termine für dieses Verfahren sind grundsätzlich im jährlichen Einstellungserlass geregelt; Listenziehungen sind darüber hinaus jederzeit möglich. Die Stellenvergabe und Optimierung der Angebote wird durch die Bezirksregierungen koordiniert unter Mitwirkung des Ministeriums und der Beteiligung der jeweiligen Personal- und Schwerbehindertenvertretungen.

Im Listenverfahren können Bewerber*innen bis zu maximal 12 Kreise bzw. kreisfreie Städte als Ortswünsche äußern. Bei Vorliegen mehrerer Lehrbefähigungen kann eine Auswahl hinsichtlich der Schulstufe getroffen werden. Je nach Listenplatz erhalten die Bewerber*innen ein schriftliches Einstellungsangebot, dessen Annahme innerhalb der dort angegebenen Frist – i.d.R. eine Woche – schriftlich erklärt werden muss.

Bewerbungsdatei – Bewerbungsfristen – Ordnungsgruppe

Die Veröffentlichung der Ausschreibungen ist täglich möglich. Der Ausschreibungszeitraum muss mindestens eine Woche betragen. Bewerbungen werden in einer Datei erfasst, die als Grundlage für alle Ausschreibungs- und Listenverfahren gilt. Die Bewerbungsfrist für das Ausschreibungsverfahren wird in der jeweiligen Ausschreibung vermerkt. Bewerbungen müssen an die ausschreibende Schule (Bewerbungsmappe!) und an die zuständige Bezirksregierung („Bewerbung online“) gerichtet werden, dabei sind Fristen unbedingt einzuhalten. Bewerbungen per E-Mail oder mit elektronischen Datenträgern sind nicht zulässig. Wenn die Bewerbungsunterlagen rechtzeitig vor Beginn des jeweiligen Listenverfahrens bei der Bezirksregierung vorliegen, erfolgt die Teilnahme an diesem Verfahren. Die Bezirksregierung prüft formal die Zulässigkeit jeder einzelnen Bewerbung. Die Auswahlkommission der Schule sondiert evtl. nach „bevorzugten Bewerbungen“ über den Nachweis weiterer fachlicher Voraussetzungen (z. B. Chorleiter*innenschein, Nachweis der Rettungsfähigkeit, spezielle Methodenkompetenzen).

Die Kandidat*innen werden bei der Aufnahme in die Bewerberdatei einer Ordnungsgruppe zugewiesen. Die jeweilige Ordnungsgruppe ergibt sich aus dem Durchschnittswert der Ergebnisse des lehramtsbezogenen Studiengangs (Mittelwert aus Bachelor- und Masterprüfung) und der Staatsprüfung. Bei dem Durchschnittswert wird nur die erste Dezimalstelle hinter dem Komma berücksichtigt, alle weiteren Stellen werden ohne Rundung gestrichen (Beispiel: Studienabschluss: Note 2,45; Staatsprüfung: Note 1,65 ergibt einen Durchschnittswert 2,05, also Ordnungsgruppe 20).

Die Ordnungsgruppe kann verbessert werden durch sogenannte Bonifizierungen. Vertretungslehrkräfte, die mindestens 500 Unterrichtsstunden nachweisen, steigen um zwei Ordnungsgruppen. Diese Vertretungskräfte erreichen zweimal für jeweils weitere 350 Unterrichtsstunden eine weitere Verbesserung um jeweils zwei Ordnungsgruppen. Nach weiteren 300 Unterrichtsstunden erreichen sie eine weitere Verbesserung um zwei Ordnungsgruppen bis zu maximal acht Ordnungsgruppen nach 1.500 Unterrichtsstunden. Innerhalb einer Ordnungsgruppe wird der Listenplatz für jede*n Bewerber*in per Los bestimmt.

Beim Ausschreibungsverfahren erhalten die Schulen eine Ordnungsgruppenliste mit den Bewerber*innen für die jeweils ausgeschriebene Stelle.

Unter Berücksichtigung der Bevorzugungskriterien in der Reihenfolge der Ordnungsgruppen wird zum Auswahlgespräch eingeladen. Die Einladungsfristen für die Schulen sollen drei Werktage nicht unterschreiten.

Tipp: Von der Ausschreibung zur Auswahl

In der „Checkliste für Lehramtsinhaberinnen und Lehramtsinhaber“ (leo.nrw.de → **Allgemeine Informationen**) findest du alle wichtigen Informationen und Hinweise, die du beachten musst.

Bewerbungen, die die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen nicht bzw. nicht in vollem Umfang erfüllen, sind

unzulässig. Bewirb dich also nur auf eine Stelle, wenn du deren Anforderungsprofil auch wirklich erfüllst.

Bitte beachten: Schulen haben auch die Möglichkeit, mit der Stellenausschreibung ausgebildete Lehrkräfte mit Zweitem Staatsexamen anzusprechen, die sich bereit erklären, einen Zertifikatskurs für das ausgeschriebene Fach zu absolvieren. Der erfolgreiche Abschluss führt zur unbefristeten Unterrichts-erlaubnis in diesem Fach. Das schafft Vorteile für beide Seiten.

Wichtig: Das Anforderungsprofil einer Stelle darf von der Schule nicht dermaßen auf eine*n bestimmte*n Bewerber*in zugeschnitten sein, dass alle anderen Bewerber*innen praktisch keine Chance mehr auf eine Einstellung haben. Bei Ausschreibungen mit extremen Anforderungen (quasi „ad personam“) ist es ratsam, den zuständigen Personalrat einzuschalten.

Auswahlkommission und Auswahlgespräch

Der Auswahlkommission gehören mit Stimmrecht an:

- die Schulleiterin oder der Schulleiter, im begründeten Ausnahmefall, die Stellvertretung,
- eine von der Lehrerkonferenz gewählte Lehrkraft, die nicht gleichzeitig als Mitglied des Lehrerrates an dem Auswahlgespräch teilnimmt,
- ein von der Schulkonferenz gewähltes Mitglied,
- die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen oder deren Vertreterin (sonst die Gleichstellungsbeauftragte der Schulaufsichtsbehörde).

Die Hälfte der Mitglieder der Auswahlkommission sollen Frauen sein. Darüber hinaus sind einzuladen ein Mitglied der Personalvertretung bzw. des Lehrerrates und ggf. der Schwerbehindertenvertretung. Darüber hinaus kann eine Vertretung der Schulaufsicht teilnehmen. Die Auswahlkommission kann beschließen, ein weiteres Mitglied zuzulassen. Für den Fall einer Auswahlentscheidung im Rahmen des Seiteneinstiegs (Ausbildung nach OBAS) nimmt eine Vertretung der schulpraktischen Lehrerausbildung teil.

Das Auswahlgespräch

Die Auswahlkommission entscheidet anhand der von der Bezirksregierung zugeleiteten und nach Ordnungsgruppen sortierten Liste über den Kreis der Bewerber*innen, die zum Auswahlgespräch eingeladen werden.

Die Bewerbe*rinnen führen mit der Auswahlkommission ein ca. 20-30-minütiges Auswahlgespräch, das von der Schulleitung geleitet wird.

Die Fragen der Auswahlkommission beziehen sich auf die Persönlichkeit der Bewerber*innen, auf Praxiserfahrungen und auf die spezielle Motivation zur Bewerbung an der Schule. Auf die Frage „Warum haben Sie sich auf diese Stelle an unserer Schule beworben?“ solltest du bestens vorbereitet sein!

Aber auch auf Fragen über das persönliche Verständnis der Lehrer*innenrolle, über das Stellenprofil und zu speziellen persönlichen Qualifikationen sollte die Antwort souverän und kompetent ausfallen. Hier sind deine kommunikativen Kompetenzen gefragt!

Unzulässige Fragen

Fragen, die den Schutz der Privatsphäre verletzen, sind unzulässig. Sie dürfen nicht gestellt, bzw. dürfen ggf. wahrheitswidrig beantwortet werden. Es handelt sich dabei z. B. um:

- gesundheitliche Besonderheiten und Belastungen
- Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten
- Schwangerschaft, Familienplanung
- Bereitschaft, den Wohnort zu wechseln
- Entschlossenheit, die Stelle anzunehmen
- Zugehörigkeit zu Parteien, Gewerkschaften und Verbänden
- Konfessionszugehörigkeit (bei Bewerbung an einer Bekenntnisschule erlaubt!)

Tipp: Erfolgreich bewerben!

Für eine erfolgreiche Bewerbung ist ein attraktives Bewerbungsprofil entscheidend. Lass dir alle Extraqualifikationen während deiner Ausbildung bescheinigen: besuchte Fortbildungen und erworbene Kompetenzen in speziellem Medien- und Methodeneinsatz, Mitarbeit in schulischen oder sonstigen Projekten, spezielle Kenntnisse und Erfahrungen (z.B. in der Jugendhilfe).

Nutze auch nach dem Examen jede Möglichkeit, dich breit zu qualifizieren oder fortzubilden. Beobachte das Schulsystem und informiere dich über aktuelle schulrelevante Themen: z.B. Inklusion, individuelle Förderung, Umgang mit Heterogenität, Digitalisierung und Ganzttag.

Informiere dich möglichst umfassend über deinen zukünftigen Arbeitsplatz. Die GEW hilft dir dabei gerne!

Du hast Angst vor unzulässigen Fragen oder bist unsicher, was du aus deiner Lebenssituation preisgeben musst? Die GEW Personalrät*innen beraten dich, wie du heikle Gesprächssituationen meisterst!

Nutze auch unsere Informationsrunden und Trainingsangebote zu den Bewerbungsverfahren und zum Auswahlgespräch! Unsere Personalrät*innen und unsere Kommunikationstrainer*innen bereiten dich bestens darauf vor!

Trainingsangebote und Seminare entnehme dem Bildungsprogramm der jungen GEW: [junge-gew-nrw.de](https://www.junge-gew-nrw.de).

Auch die Adressen unserer Personalvertretungen und der GEW vor Ort findest du hier: [gew-nrw.de](https://www.gew-nrw.de).



Foto: Adobe Stock

Welche Rechte bei der Einstellung habe ich?

Annahme des Einstellungsangebotes im Ausschreibungsverfahren

Einstellungsangebote werden immer schriftlich erteilt. Das schriftliche Angebot ist spätestens drei Werktage – Samstag ausgenommen – nach Absendung oder Aushändigung des Angebotes schriftlich gegenüber der im Angebot benannten Stelle (Schule bzw. Bezirksregierung) anzunehmen oder abzulehnen. Mündliche Vereinbarungen sind nicht rechtswirksam. Die Ablehnung eines Einstellungsangebotes führt zu keiner Sperre, schließt aber ein Einstellungsangebot für diese Schule im Listenverfahren zum selben Einstellungstermin aus. Die Annahme eines Einstellungsangebotes bedeutet gleichzeitig den Ausschluss vom weiteren Bewerbungsverfahren, also keine Teilnahme mehr an weiteren Auswahlgesprächen. Für den Fall einer längeren Abwesenheit von zu Hause, Urlaub und dergleichen, ist die Beauftragung einer vertrauenswürdigen Person ratsam, um laufend über evtl. Posteingänge informiert zu sein, schließlich könnte sich das Einstellungsangebot im Briefkasten befinden. Diese Person kann auch schriftlich bevollmächtigt werden, Angebote wirksam anzunehmen oder abzulehnen. In diesem Fall unbedingt dem ausgefüllten Annahmевordruck eine schriftliche Vollmacht im Original beilegen.

Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe

Die Einstellung in den Schuldienst erfolgt in der Regel unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe. Sie wird durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde wirksam.

Laut Landesbeamtengesetz (LBG) ist in NRW die Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung auf Probe grundsätzlich die Vervollendung des 42. Lebensjahres (§ 14 (3) LBG).

Das bedeutet, am Tag der Einstellung darf die Lehrkraft noch keine 42 Jahre alt sein, um verbeamtet zu werden. Für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen gilt das 45. Lebensjahr als Höchstaltersgrenze.

Die Übernahme in das Beamtenverhältnis kann zeitlich über die Vollendung des 42. Lebensjahres hinausgeschoben werden, wenn folgende Gründe vorliegen:

- Wehrdienst, Zivildienst (gem. Art. 12a Grundgesetz), freiwilliges soziales Jahr.
- Geburt oder tatsächliche Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren.
- Tatsächliche Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen.

Diese sog. Hinausschiebungsgründe sind in § 14 (5) LBG geregelt. Bei Kinderbetreuung und Pflege erhöht sich die Höchstaltersgrenze um jeweils bis zu drei Jahre, bei mehreren Kindern oder Angehörigen um insgesamt bis zu sechs Jahre. Voraussetzung dafür: im entsprechenden Zeitraum darf keine berufliche Tätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt werden. Beispiel: Bei der Betreuung von zwei Kindern könnte demnach die Altersgrenze bis maximal vor Vollendung des 48. Lebensjahres hinausgeschoben werden.

Probezeit

Die regelmäßige Probezeit beträgt einheitlich drei Jahre (§ 13 LBG). Liegen Dienstzeiten im öffentlichen Dienst oder als Lehrkraft an Ersatzschulen und Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die öffentlichen Belangen des Bundes oder eines Landes dienen, vor, können diese auf die Probezeit angerechnet werden.

Grundsätzlich gilt: Die Übernahme ins Beamtenverhältnis erfolgt, wenn alle Voraussetzungen (z.B. gesundheitliche Eignung und eintragungsfreies Führungszeugnis) erfüllt sind.

Tipp: Mit „Ausnahmefiktion“ verbeamtet?

Gem. § 14 Abs. 9 LBG ist eine Verbeamtung noch möglich, wenn der/die Bewerber*in einen entsprechenden Antrag stellt, die Vollendung des 42. Lebensjahres noch nicht erfolgt ist und die Einstellung oder Übernahme in das Beamtenverhältnis innerhalb von höchstens 12 Monaten nach dieser Antragstellung erfolgt. Diese spezielle Regelung, die sog. Ausnahmefiktion, ermöglicht praktisch noch eine Verbeamtung, wenn das 42. Lebensjahr schon vollendet wurde.

Es ist ratsam, in einer solchen Fallkonstellation zur Chancenerhaltung dafür Sorge zu tragen, dass kurz vor Vollendung des 42. Lebensjahres ein schriftlicher Antrag auf Übernahme in das Beamtenverhältnis bei der zuständigen Einstellungsbehörde (Bezirksregierung) zugegangen ist. Voraussetzung ist aber in jedem Fall eine bestandene Staatsprüfung.

Tarifbeschäftigungsverhältnis

Kann die Einstellung als Lehrkraft nicht im Beamtenverhältnis auf Probe erfolgen, weil z.B. die Höchstaltersgrenze überschritten wurde oder weil die amtsärztliche Untersuchung negativ ausgefallen ist, so wird die Übernahme in das Tarifbeschäftigungsverhältnis vorgenommen. Maßgeblich sind die tariflichen Bestimmungen des TV-L (Tarifvertrag der Länder). Trotz zahlreicher Sondervorschriften, die für eine Vergleichbarkeit der Beschäftigungsverhältnisse beider Statusgruppen (wie Arbeitszeit, Unterrichtsverpflichtung, Urlaub) gesorgt haben, gibt es nach wie vor teils gravierende Unterschiede, vor allem bei der Vergütung der Lehrkräfte. In den letzten Tarifrunden konnten die Gewerkschaften eine Einigung mit den öffentlichen Arbeitgebern der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) erzielen und tarifliche Verbesserungen erreichen. Dieser Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) wird auf alle neu eingestellten tarifbeschäftigten Lehrkräfte angewendet.

Mit der TdL ist vereinbart, den TV EntgO-L zugunsten der Lehrkräfte weiterzuentwickeln. Die GEW wird sich dafür einsetzen, dass weitere spürbare Verbesserungen für alle tarifbeschäftigten Lehrkräfte durchgesetzt werden. Aktuelle Informationen zum Thema: gew-nrw.de/tarifrecht-tarifpolitik.

Wichtig: Im Tarifbeschäftigungsverhältnis gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit. Beförderung- und Funktionsstellen an öffentlichen Schulen können auch mit Lehrkräften im Angestelltenverhältnis besetzt werden.

Schwangerschaft

Eine bestehende Schwangerschaft ist kein Hinderungsgrund für die Einstellung in den Schuldienst. Du bist schwanger und willst Lehrerin an der Schule werden, die dich einstellen will? Dann nimm das Angebot an und erkläre gleichzeitig oder später, dass und wann du in den gesetzlichen Mutterschutz und ggf. in Elternzeit gehst. Beachte dabei die Antragsfristen und ebenso die entsprechenden Verordnungen zu Elternzeit sowie zu Freistellung und Urlaub.

Führungszeugnis und Gesundheitsprüfung

Nach der Zusage zum Einstellungsangebot ist ein „erweitertes Führungszeugnis“ fällig und ein Termin beim Gesundheitsamt für die amtsärztliche Untersuchung erforderlich. Vermeide lange Wartezeiten, sonst verzögerst du ggf. die Verbeamtung. Das Führungszeugnis ist persönlich unter Vorlage des Personalausweises oder Reisepasses bei der örtlichen Meldebehörde zu beantragen. Achtung: Die Dauer der Ausfertigung beträgt ein bis zwei Wochen.

Die Einstellungsuntersuchung wird durch das Gesundheitsamt vorgenommen. Im Rahmen der amtsärztlichen Untersuchung wird überprüft, ob der Gesundheitszustand den Anforderungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis genügt. Der Amtsarzt bzw. die Amtsärztin selbst gibt lediglich

eine Entscheidungshilfe für die jeweilige Schulaufsichtsbehörde (in der Regel: die zuständige Bezirksregierung).

Das Fragerecht im Rahmen der Gesundheitsprüfung beschränkt sich auf frühere Erkrankungen, die erfahrungsgemäß die konkrete Berufsausübung beeinträchtigen können. Im Rahmen der amtsärztlichen Untersuchung bist du zu wahrheitsgemäßen Angaben verpflichtet. Solltest du mit Blick auf die gesundheitliche Eignung eine „Vorgeschichte“ haben oder Probleme bei der amtsärztlichen Untersuchung befürchten, wende dich umgehend an den zuständigen Personalrat und lasse dich intensiv beraten. GEW-Mitglieder wenden sich an den Rechtsschutz der GEW. Spreche auch rechtzeitig mit deinem Fach- bzw. Vertrauensarzt bzw. deiner -ärztin.

Gesundheitliche Eignung

Voraussetzung für die Einstellung in das Beamtenverhältnis ist die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Zur Eignung gehört auch die gesundheitliche Eignung. Mussten nach der alten Rechtsprechung künftige Erkrankungen und dauernde vorzeitige Dienstunfähigkeit mit einem hohen Grad von Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden, hat nunmehr das Bundesverwaltungsgericht die Beweislast für die gesundheitliche Eignung zugunsten der Beschäftigten umgekehrt. Für eine negative Prognose bedarf es tatsächlicher Anhaltspunkte dafür, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist. GEW-Mitglieder genießen bei solchen Verfahren den gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

Tipp: Keine Berücksichtigung im Lehrereinstellungsverfahren?

Bist du beim Einstellungsverfahren leer ausgegangen und hast das Gefühl, da ist nicht alles „mit rechten Dingen“ zugegangen? Hier heißt es Fakten und Informationen über die zuständige Personalvertretung erfahren und den Sachverhalt ermitteln. Ob das für eine Klage reicht oder ob – in besonderen Fällen – ein gerichtliches Eilverfahren geboten ist, muss geprüft werden. Die GEW berät und gewährt ihren Mitgliedern im Bedarfsfall den gewerkschaftlichen Rechtsschutz – kostenlos natürlich!

GEW-Mitglieder nehmen Kontakt mit der Landesrechtsstelle der GEW NRW oder mit den ehrenamtlichen Rechtsschützer*innen der GEW „vor Ort“ auf.

Landesrechtsstelle der GEW NRW

Telefonische Rechtsberatung für Mitglieder:

0201/29403-37 (Fax: -53)

Beratungszeiten:

Mo-Do 13.30 bis 16.00 Uhr, Fr 10.00 bis 12.00 Uhr

rechtsschutz@gew-nrw.de

gew-nrw.de/dabei-sein/mitgliederservice

Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Menschen erhalten immer einen Nachteilsausgleich – von der Bewerbung über die Einstellung bis zum Dienst als Lehrkraft (Höhe der Unterrichtsverpflichtung). Deshalb sollte die Schwerbehinderung schon bei der Bewerbung angegeben werden. Wende dich in jedem Fall an die zuständige Schwerbehindertenvertretung, die du über den Personalrat erreichen kannst.



Wie läuft das mit befristeten Einstellungen in den Schuldienst?

Ein befristeter Arbeitsvertrag muss immer schriftlich abgeschlossen werden, sonst ist die Befristung unwirksam. An den Abschluss von solchen Fristverträgen sind strenge Prüfkriterien zu richten. Die Personalräte/Lehrerräte sind bei der Einstellung in befristete Arbeitsverhältnisse involviert, hier ist ihre Zustimmung erforderlich. Deshalb achte auch genau auf die Einhaltung von Gesetzen, Erlassen und tarifvertraglichen Vorschriften. Bei Problemen wende dich dort immer an die Kolleg*innen der GEW. GEW-Personalräte und Lehrerräte sind geschult und wissen, worauf es ankommt.

Elternzeitverträge und „FleMiVu“

Im Schuldienst gibt es zwei Kategorien von befristeten Beschäftigungsverhältnissen: Elternzeitverträge (Typ 1) und Fristverträge nach dem Programm „Flexible Mittel für Vertretungsunterricht (FleMiVu)“ (Typ 2). Sie werden aus unterschiedlichen Finanztöpfen finanziert.

Typ 1 kommt bei Vertretungen von in Elternzeit befindlichen Lehrkräften zum Tragen. Solche Verträge sind häufig längerfristig (Dauer der Elternzeit bis zu drei Jahren) und auch mit höherer Pflichtstundenzahl versehen.

Typ 2 findet Anwendung bei Erkrankungen, Mutterschutz, Vertretung bei Fortbildungen oder sonstigem (kurzfristigen) Vertretungsbedarf an einer Schule im laufenden Schuljahr. Die Verträge sind deshalb oftmals auch von kurzer Dauer und häufig auch mit geringem Stundendeputat.

Tarifvertrag und besondere Regelungen

Tarifliche Grundlage für beide Vertragstypen ist der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L).

Die Vergütung von Vertretungskräften erfolgt nach dem Tarifvertrag der Länder (TV EntgO-L) über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte und unterscheidet sich je nach Schulform. An Berufskollegs, Gymnasien und beim Einsatz in der Oberstufe von Gesamtschulen wird nach Entgeltgruppe (EG) 13 (mit Zulage) vergütet, an Förderschulen EG 13 ohne Zulage. An Grundschulen, Sekundarschulen sowie an Haupt- und Realschulen ist EG 11 die entsprechende Vergütungsgruppe. Achte bei Vertragsabschluss auf die Festsetzung der sog. Erfahrungsstufe in der für dich maßgeblichen Vergütungsgruppe. Der Nachweis einschlägiger Berufserfahrungen kann evtl. eine höhere und damit besser bezahlte Entgeltstufe bewirken. Vorherige Fristverträge verlängern die Berufserfahrung und bringen ggf. ein höheres Gehalt.

In der Regel werden mittlerweile auch die Ferien mitbezahlt, auch bei Anschlussverträgen. Jahrelang hat es da eine missbräuchliche Praxis gegeben, die in der Öffentlichkeit viel Aufsehen erzeugt hat und gegen die die GEW und die Personalräte erfolgreich interveniert haben. Bei Fristverträgen, die eine Beschäftigung vom 1.2. bis zu den Sommerferien vorsehen, müssen diese mit einbezogen werden. Dies gilt auch für einen neuen Vertrag, auf Dauer oder befristet, nach den Sommerferien, auch bei Wechsel an eine andere Schule. Im anderen Fall hast du entsprechend der Länge des Fristvertrages pro vollen Beschäftigungsmonat einen anteiligen Urlaubsanspruch, der vergütet werden muss.

Informationen zur Eingruppierung und zu den tarifpolitischen Aktivitäten: gew-nrw.de/tarifrecht-tarifpolitik.

Im Krankheitsfall ist Gehaltsfortzahlung bis zu sechs Wochen vorgesehen. Danach gibt es einen Zuschuss zum Krankengeld zum Ausgleich der Differenz zwischen Krankengeld und Nettolohn. Der Krankengeldzuschuss wird bis zum Ende der 13. Krankheitswoche (bei mehr als einem Jahr versicherungspflichtiger Beschäftigung) und bis zum Ende der 39. KW (bei mehr als drei Jahren versicherungspflichtiger Beschäftigung) gezahlt, jedoch nicht über das Beschäftigungsende des bestehenden Arbeitsvertrages hinaus.

Bei Arbeitslosigkeit nach befristeter Beschäftigung muss der Anspruch auf Arbeitslosengeld (nach min. 12-monatiger versicherungspflichtiger Beschäftigung) oder Arbeitslosengeld II/Hartz IV (im Anschluss an Vorbereitungsdienst oder ohne Mindestbeschäftigungsdauer) geprüft werden. Um Leistungen bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, musst du dich auf jeden Fall drei Monate vor Vertragsende arbeitssuchend melden. Die Arbeitslosenmeldung muss spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit erfolgen. Ohne Arbeitssuchendmeldung plus Arbeitslosenmeldung gibt es keine Leistungen der Arbeitsagentur!

Tipp: Befristet beschäftigt

Bei Problemen mit der Bezahlung melde dich per Mail beim Landesamt für Besoldung (LBV) – Kontaktformular: lbv.nrw.de – oder wende dich umgehend an den zuständigen Hauptpersonalrat (gew-nrw.de). Nutze auch als Vertretungskraft dein Recht auf Fortbildung. Bis zu fünf Tage pro Schuljahr stehen dir zu, um dich weiterzubilden. Das schärft dein Bewerberprofil.

Sei vorsichtig beim fachfremden Unterrichtseinsatz: ohne Rettungsbefähigung kein Schwimmunterricht, ohne Missio keinen katholischen Religionsunterricht.

Pausenaufsicht, Einsatz im offenen Ganztage und bei Elternsprechtagen liegen im Ermessen der Schulleitung. Deshalb empfiehlt sich eine Rücksprache mit der Schulleitung und ggfs. mit dem Lehrerrat.

Auch bei sonstigen Problemen im Schulalltag, etwa hinsichtlich des Unterrichtseinsatzes, spreche den Lehrerrat an oder wende dich vertrauensvoll an die zuständige Personalvertretung. Befristet Beschäftigte dürfen ohne Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages keine Mehrarbeit leisten. Die Anweisung zur Mehrarbeit unbedingt schriftlich erteilen lassen und zu gegebener Zeit über Personalrat oder GEW-Rechtsschutz prüfen lassen, denn bei deutlichen Verstößen ist ggf. eine Entfristung des Vertrages möglich.



Gibt es Alternativen?

Mit dem neuen Internetangebot „FaBeL.NRW“ kann man/frau sich ganz gezielt über die Einstellungschancen im Lehrerberuf in NRW informieren und erhält einen Überblick über gefragte oder weniger gesuchte Fächerkombinationen und Lehrämter. Die Berufsaussichten werden hier in fünf Stufen von hervorragenden bis hin zu geringen Einstellungschancen angezeigt. Dazu gibt es allgemeine Hinweise zu den Berufsaussichten nach Fächern und Schulformen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen und künftigen Entwicklungen auf dem Lehrer*innenarbeitsmarkt in NRW – rechnerisches Überangebot an Lehrkräften für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen (Sekundarstufe II), massiver Lehrkräftemangel für die Grundschule, die Schulen der Sekundarstufe I, das Berufskolleg sowie für das Lehramt sonderpädagogische Förderung – wirbt das Schulministerium Absolvent*innen des Gym/Ge-Lehramtes, sich auf Stellen an anderen Schulformen zu bewerben. Ministerin Gebauer verspricht: „Oberstufenlehrkräfte können ihre Einstellungschancen deutlich steigern und eine dauerhafte Einstellung und eine Verbeamtung erreichen, wenn sie bei der Wahl der Schulform flexibel sind.“ Es ist durchaus ratsam, sich die Konditionen genau anzuschauen und zu prüfen, welche individuellen Perspektiven sich daraus ergeben. Auch über Umwege kann das Ziel erreicht werden.

Besondere Einstellungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Lehrkräfteversorgung in NRW

Angesichts des Lehrkräftemangels an den Schulen in NRW versucht die Landesregierung mit speziellen Erlassen die Bewerberlage für unterversorgte Schulformen oder für schwerer zu versorgende Städte und Regionen zu verbessern und macht Lehramtsabsolvent*innen (vornehmlich Gym/Ge) durchaus attraktive Einstellungsangebote.

Seiteneinstieg für die Schulform Grundschule

Der Seiteneinstieg an Grundschulen war ursprünglich für die Fächer Kunst, Musik und Sport möglich und ist um das Fach Englisch erweitert worden. Stellenausschreibungen unter: www.lois.nrw.de.

Erweiterter Einsatz von Gym/Ge-Lehrkräften an Grundschulen

Als Gym/Ge-Lehrkraft kann man von Anfang an im Rahmen eines Dauerbeschäftigungsverhältnisses an einer Grundschule eingestellt werden, sofern eine Lehrbefähigung für ein Unterrichtsfach der Grundschule vorliegt. Mit der Einstellung dort ist die Zusage verbunden, vier Jahre später ohne erneute Bewerbung ein Angebot zur Versetzung an eine Schule zu bekommen, die der Lehramtsbefähigung entspricht. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit zeitlich befristet zunächst für ein Jahr mit der Option der Verlängerung um ein weiteres Jahr an einer Grundschule zu arbeiten, jedoch ohne eine anschließende Versetzungsgarantie. Während des befristeten Beschäftigungsverhältnisses besteht die Möglichkeit, weiterhin am Einstellungsverfahren für Stellen der Sekundarstufe II teilzunehmen. Hinweise zu den Bewerbungsmöglichkeiten und entsprechende Stellenausschreibungen unter: www.leo.nrw.de.

„Privilegierte“ Ausschreibungen

Um Lehrkräfte für „schwerer zu versorgende Regionen“ zu gewinnen, wird in einer Stellenausschreibung die Einstellung für eine attraktive Region angeboten, wenn die Lehrkraft im Gegenzug die Bereitschaft erklärt, zuvor für einen begrenzten Zeitraum in schwerer zu versorgende Regionen abgeordnet zu werden. Bewerbungen von ausgebildeten Lehrkräften unter: www.leo.nrw.de. Derzeit wegen des großen Bedarfs an Lehrkräften in vielen Regionen nur Praxis im Regierungsbezirk Münster.

Erweiterter Einsatz von Sek-II-Lehrkräften an Sek-I-Schulen

Sek-II-Lehrkräfte können von Anfang an im Rahmen eines Dauerbeschäftigungsverhältnisses in der Sekundarstufe I eingestellt werden, um dann nach vier Jahren eine sog. Laufbahnwechselgarantie möglichst an derselben Schule zu erhalten. Wenn das nicht möglich ist, erfolgt die Versetzung an eine andere Schule der entsprechenden Schulform. Dabei gilt:

- Für Schulen, die über sog. Studienratsstellen verfügen, kann die Stellenausschreibung für alle Fächer geöffnet werden.
- Für Schulen, die nicht über diese Stellen verfügen, kann die Stellenausschreibung nur für die Fächer Mathematik, Physik, Informatik, Technik, Kunst, Musik, Englisch und Französisch in Kombination mit einem beliebigen weiteren Unterrichtsfach geöffnet werden.

Achtung: Werden Lehrkräfte mit anderen als den o.g. Fächern eingestellt, erhalten diese Lehrkräfte nach vier Jahren keine Laufbahnwechsel- und Versetzungsgarantie.

Eine spätere Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen für einen Laufbahnwechsel in die Sekundarstufe II ist jedoch möglich: www.oliver.nrw.de.

Weitere Hinweise zu Bewerbungsmöglichkeiten auch an Schulformen der Sekundarstufe I und entsprechende Stellenausschreibungen unter: www.leo.nrw.de.

Einstellung von Gym/Ge-Lehrkräften mit einem Fach und einer sonderpädagogischen Fachrichtung auf Stellen für sonderpädagogische Förderung (Gemeinsames Lernen)

Gym/Ge-Lehrkräfte mit einem Fach und einer sonderpädagogischen Fachrichtung können auf Stellen für die sonderpädagogische Förderung eingestellt und ggf. als Studienrätin oder Studienrat an Schulen der Sekundarstufe II verbeamtet werden. Hier kommt es auf die Bedingungen in der jeweiligen Ausschreibung an.

Einstellung von Lehrkräften mit einem allgemeinbildenden Lehramt in der Sekundarstufe I

Lehrkräfte mit einem allgemeinen Lehramt können im Rahmen der Neuausrichtung der Inklusion jetzt auch im Gemeinsamen Lernen in der Sekundarstufe I eingestellt und ggf. verbeamtet werden. Damit bieten sich insbesondere bisher nicht dauerhaft beschäftigten Gym/Ge-Lehrkräften zusätzliche Einstellungs-chancen bei gleichzeitig verbesserter Lehrkräfteversorgung im Gemeinsamen Lernen der Sekundarstufe I. Diese Stellen sind nicht gesondert ausgeschrieben, sondern bei den allgemein veröffentlichten Stellenausschreibungen unter: www.leo.nrw.de.

Bewerbungen in anderen Bundesländern - Auslandsschuldienst - Privatschulen

Es gibt aber auch Alternativen zum öffentlichen Schuldienst in NRW. Wer hier keine Stelle gefunden hat, kann auch in anderen Bundesländern, im Ausland (unter besonderen Bedingungen) oder im Privatschuldienst eine Stelle erhalten.

Wer sich in anderen Bundesländern informieren oder bewerben will, sollte immer aktuell die Internetseiten anschauen – notfalls über das Eingangsportal des Ministeriums bzw. des jeweiligen Bundeslandes. Auch die GEW-Landesverbände bieten Informationen zum Thema an. Die Internetseiten und Adressen der einzelnen Landesverbände befinden sich unter: gew.de. Die Seite des Deutschen Bildungsservers – bildungsserver.de – bietet ebenfalls weiterführende Informationen.

Wichtige Informationen der Kultusministerkonferenz (KMK) zur gegenseitigen Anerkennung der Abschlüsse findest du unter: kmk.org.

Der GEW-Landesverband Berlin hat eine Broschüre „Bewerben als Lehrer/in in anderen Bundesländern und im Ausland“ herausgegeben. In dieser Broschüre sind die relevanten Adressen der jeweiligen Einstellungsbehörden zusammengestellt. Dazu gibt es die entsprechenden Grundinformationen

zum Einstellungsverfahren und auch für den Auslandsschuldienst. Infos und Broschüre zum Download findest du unter: gew-berlin.de.

Über den Auslandsschuldienst informiert und berät auch die GEW-Arbeitsgruppe der Auslandslehrer*innen (AGAL). Regelmäßig gibt es Informationsveranstaltungen zu Einstellungsvoraussetzungen und -chancen für die Tätigkeit an deutschen Schulen im Ausland. Infos und Adressen findest du unter: gew.de.

Mitunter bieten die Ersatzschulen (Privatschulen) in NRW eine attraktive Einstellungsperspektive. Wenngleich Beschäftigung und Bezahlung durchaus unterschiedlich ausfallen können, garantiert das Schulgesetz und die Ersatzschulfinanzierungsverordnung landesweit vergleichbare Standards. Auch beamtenrechtsähnliche Beschäftigungsverhältnisse können begründet werden und ein späterer Wechsel in den Beamtenstatus an einer öffentlichen Schule ist nicht ausgeschlossen (Freigabeerklärung des Ersatzschulträgers bei Bewerbung für den öffentlichen Schuldienst erforderlich).

Der Verband Deutscher Privatschulen NRW (VDP) gibt weitere Auskünfte unter: privatschulverband-nrw.de.

Beitrittserklärung

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Vorname, Name

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum, Nationalität

Telefon

E-Mail

Name/Ort der Bank

Kontonummer/IBAN

Bankleitzahl/BIC

Schule/Betrieb/Dienststelle

Träger

PLZ, Ort des Betriebes/der Dienststelle

Ort, Datum, Unterschrift

Beschäftigungsverhältnis

- Beamter*in
- Tarifbeschäftigte*r
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- Lehramtsanwärter*in
- Studierende*r
- Elternzeit
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche
- Sonstiges _____

Einkommen

Besoldung A _____ Stufe _____
Tarif E _____ Stufe _____
Bruttoeinkommen
_____ Euro monatlich

Fachgruppen

- Grundschule
- Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium
- Gesamtschule
- Sekundarschule
- Förderschulen
- Schulaufsicht
- Berufskolleg
- Erwachsenenbildung
- Hochschule
- Studierende
- Sozialpäd. Berufe

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

GEW NRW

Mitgliederverwaltung

Nünningstr. 11

45141 Essen





Spezielle Angebote für euch aus dem Fortbildungsprogramm der GEW

Kommunikation & Kompetenz – Fortbildungsreihe für Lehramtsanwärter*innen und Berufseinsteiger*innen

- Stoppstrategien im Unterricht – keine Chance für „Platzhirsche“, „Clowns“ und „Alpha-Wölfinnen“
- Professionelle Gestaltung von Elterngesprächen
- Störungspräventionen im Unterricht
- Bewerbungstraining – Selbstpräsentation im Auswahlgespräch
- Gesprächssituationen in Schule und Seminar erfolgreich bewältigen

Alle Angebote finden in der Regel an einem Samstag statt. Der Teilnahmebetrag beträgt 15,00 Euro für Mitglieder und 40,00 Euro für Nicht-Mitglieder (Verpflegung inklusive). Infos zur Fortbildungsreihe unter: junge-gew-nrw.de

Anmeldung über:

GEW-Landesverband NRW

Bettina Beeftink • Nünningstr. 11 • 45141 Essen

Fax 0201 2940334 • Mail bettina.beeftink@gew-nrw.de

Gewerkschaft

Erziehung und Wissenschaft

Nordrhein-Westfalen

Nünningstr. 11

45141 Essen

TEL.: 0201 29 403-01

FAX: 0201 29 403-51

info@gew-nrw.de

lehreinstellungsverfahren@gew-nrw.de

gew-nrw.de

junge-gew-nrw.de

Redaktion:

Julia Lühr

März 2022