

Personalgewinnung an allgemeinbildenden Schulen

**Abschnitt 142 – Unterrichtsversorgung und
Personalgewinnung**

Beirat Walle 28.08.2025



Zuweisung und Steuerung

Sollzuweisung: Berücksichtigung schulischer Entwicklungen und Profile

Versorgungsgrad: Soll/Ist der Planstellen

Kriterien:

1. Versorgungsgrad (Stellen- und Fächerbedarfe)
2. SCP-Schulen
3. Neue Schulstandorte
4. Schulstandorte mit zusätzlichen Klassenverbänden

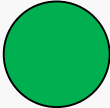


Strukturierte Bedarfsabfragen

- Regelmäßige Online-Umfragen an Schulleitungen
- Erfassung von Fächer- und Stellenbedarfen
- Berücksichtigung der Bereitschaft zur Ausbildung von Quer- und Seiteneinsteiger:innen



Zentrale Zuweisung und Steuerung

-  – **Stufe 1 (<85%):** Prio 1. Schulen werden primär versorgt.
-  – **Stufe 2 (85-95%):** Prio 2. Schulen erhalten Einstellungsangebote. Refrendar:innen verbleiben bei Fach- und Stellenbedarfen.
-  – **Stufe 3 (>95%):** Prio 3. Schulen erhalten Einstellungsangebote. Refrendar:innen verbleiben nicht, nur Fachbedarfen.



Personalgewinnung & Optimierung

- **Externe Bewerber:** Teilnahme am Auswahlverfahren nach Kennenlerngespräch und Registrierung
- **Eigenakquise:** Möglichkeit für Schulen bei nachgewiesenem Bedarf
- **Vertretung:** Einsatz von Studierenden mit abgeschlossenem Bachelor-/Masterstudium zur Überbrückung kurzfristiger Ausfälle
- **BITE-Software:** Digitalisierung des gesamten Bewerbermanagements für mehr Transparenz und Effizienz



Personalgewinnung & Optimierung

- **Frühzeitige Bindung** von Studierenden und Referendar:innen, kontinuierliche Neueinstellungen, gezielte Priorisierung von Bedarfsstandorten.
- **Versetzungen** werden strategisch gesteuert, schulwechselwillige Lehrkräfte gezielt angesprochen.



Herausforderungen im Tagesgeschäft

- Die Unterrichtsversorgung ist ein dynamischer Prozess.
- Personelle Ausfälle (z. B. durch Krankheit oder Elternzeit) führen zu ständigen Schwankungen im Personalbestand.
- .



Herausforderungen im Tagesgeschäft

Kurzfristig: Kurzfristige Ausfälle durch den Einsatz von Vertretungslehrkräften der Stadtteilschulen kompensieren.

Die flexible Umwandlung von Stellen in finanzielle Mittel über die Stadtteilschulen.

Mittelfristig: Analysen der Versorgungslage als Grundlage für die Planung des Einstellungsprozesses nutzen (z. B. zum 01.02.2026).



**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**



Rückfragen

