



BERICHT nach § 99 LHO

**Nachwuchsgewinnung in der Landesverwaltung
– Ministerium für Bildung und Kultur:
Bereich Lehrkräfte –**

Prüferkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Saarbrücken, 23. Juni 2026

PG III 1/XX-20-24-1

Diese Mitteilung des Rechnungshofs des Saarlandes ist urheberrechtlich geschützt.

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkungen.....	8
2	Gegenstand der Prüfung und Vorgehensweise	8
3	Rechtliche Grundlagen	11
4	Statistische Grunddaten.....	13
5	Lehrkräftebedarfsplanung.....	17
5.1	Bedarfsplanung an Grundschulen	22
5.2	Bedarfsplanung an Gemeinschaftsschulen	22
5.3	Bedarfsplanung an Gymnasien.....	23
5.4	Bedarfsplanung an Förderschulen.....	23
5.5	Bedarfsplanung an beruflichen Schulen	24
6	Sprachförderlehrkräfte und Herkunftssprachlicher Unterricht.....	26
7	Werbemaßnahmen/Öffentlichkeitsarbeit zur Lehrergewinnung	32
8	Praktika/Freiwilliges Soziales Jahr/Bundesfreiwilligendienst.....	47
9	Auswahlverfahren zur Einstellung von Lehrkräften	57
10	Anerkennungsverfahren.....	66
11	Technische Verfahren.....	70
12	Lehrkräfteausbildung	82
12.1	Gesetzliche Voraussetzungen	84
12.2	Veränderungen	85
13	Bildungscampus	88
13.1	Ausbildung (Vorbereitungsdienst).....	91
13.2	Fort- und Weiterbildung	104
14	Zentrum für Lehrerbildung	107
15	Quereinstieg und Seiteneinstieg	113
16	Mobile Lehrerreserve.....	118

17	Lehreraustauschverfahren	121
18	Ausscheiden aus dem Dienst	124
	18.1 Regelruhestand	124
	18.2 Vorzeitige Ruhestandsversetzungen	126
	18.3 Sonstiges Ausscheiden aus dem Dienst.....	130
19	Verlängerung der Dienstzeit/Hinausschieben der gesetzlichen Altersgrenze	133
20	Handlungsempfehlungen	139
21	Abschließende Bewertung und Ausblick.....	150

Anlage: Überblick über die Handlungsempfehlungen des Rechnungshofs

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Stellenveränderungen vom Jahr 2011 bis zum Jahr 2022 im Vergleich.....	14
Abbildung 2	Schülerzahlen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Saarland.....	15
Abbildung 3	Lehrerabgänge insgesamt im Saarland.....	16
Abbildung 4	Einstellungsbedarf nach Lehrämtern im Saarland.....	19
Abbildung 5	Herkunftssprachlicher Unterricht im Saarland	31
Abbildung 6	Entwicklung der besetzten Stellen FSJ und BFD vom Schuljahr 2019/2020 bis zum Schuljahr 2023/2024.....	52
Abbildung 7	Organigramm Bildungscampus (2. Mai 2024)	89
Abbildung 8	Verlaufszahlen Lehreraustauschverfahren im Saarland in den Jahren 2020 bis 2023	123
Abbildung 9	Regelruhestandsversetzungen nach Schularten.....	125
Abbildung 10	Vorzeitige Ruhestandsversetzungen vom Schuljahr 2020/2021 bis zum Schuljahr 2023/2024	128
Abbildung 11	Ausscheiden aus dem Dienst.....	131

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Entwicklung der FSJ- und BFD-Stellen insgesamt.....	
	vom Schuljahr 2019/2020 bis zum Schuljahr 2023/2024.....	52
Tabelle 2	Regelungen des § 7 SLBiG bzgl. Anerkennung von	
	Lehramtsprüfungen bzw. -befähigungen.....	68
Tabelle 3	Plätze und Belegungen in den Studienseminaren	
	vom Schuljahr 2020/2021 bis zum Schuljahr 2024/2025.....	94
Tabelle 4	Abbruchquote prozentual im Vorbereitungsdienst	
	vom Schuljahr 2020/2021 bis zum Schuljahr 2023/2024.....	98
Tabelle 5	Abschluss Vorbereitungsdienst zum 31. Januar 2025	99
Tabelle 6	Tendenz der Lehramtsabbrüche und Wechsel in andere	
	Studiengänge für die Studienjahre 2020/2021 bis 2022/2023.....	112
Tabelle 7	Entwicklung der Anzahl der Quereinstiege vom Schuljahr	
	2020/2021 bis zum Schuljahr 2023/2024	114

Abkürzungsverzeichnis

AAVVsU	Anerkennung des Vorliegens der Voraussetzungen eines sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfs
Amtsbl.	Amtsblatt des Saarlandes
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeamStG	Beamtenstatusgesetz
BEP	Berufseinsteigerphase
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BQFG	Berufsqualifikationsgesetz Saarland
ePA	Elektronische Personalakte
EPVS	Elektronisches Personalverwaltungssystem
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
FOS	Fachoberschule
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
GemSVO	Gemeinschaftsschulverordnung
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GMBI.	Gemeinsames Ministerialblatt Saarland
G-Schulen	Förderschulen für geistige Entwicklung
GVP	Geschäftsverteilungsplan
GZVL	Gesetz über die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für Lehrämter im Saarland
G9	Neunjähriger Bildungsgang am Gymnasium
HBKsaar	Hochschule der Bildenden Künste Saar
HfM Saar	Hochschule für Musik Saar
HSU	Herkunftssprachlicher Unterricht
IB	Internationaler Bund e. V.
IT	Informationstechnologie
KI	Künstliche Intelligenz
KFZ	Kraftfahrzeug
KMK	Kultusministerkonferenz
K-Schulen	Förderschulen für körperliche und motorische Entwicklung

LEDA	Lehrerdatenbank
LE+	LEDAplus
LHO	Haushaltsordnung des Saarlandes
LK	Lehrkraft/Lehrkräfte
LPM	Landesinstitut für Pädagogik und Medien
LPO I	Verordnung über die Ausbildung und die Erste Staatsprüfung für die Lehrämter an öffentlichen Schulen im Saarland
LPO II	Verordnungen über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für die verschiedenen Lehrämter (detaillierte Auflistung siehe Punkt 13.1 – Ausbildung (Vorbereitungsdienst))
LWS	Lehrerwochenstunde(n)
MBK	Ministerium für Bildung und Kultur
Der Paritätische	Der Paritätische Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e. V.
PflichtstundenVO	Verordnung über die Festlegung der Zahl der Unterrichtsstunden der beamteten Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen
Q-Master	Quereinstieg-Masterstudium
SBeamtVG	Saarländisches Beamtenversorgungsgesetz
SBesG	Saarländisches Besoldungsgesetz
SBG	Saarländisches Beamtengesetz
Sek I	Sekundarstufe I (Klasse 5 – 10)
Sek I+II	Sekundarstufe I und II (Oberstufe)
SGB	Sozialgesetzbuch
SchoG	Schulordnungsgesetz
SHSG	Saarländisches Hochschulgesetz
SJ	Schuljahr
SLBiG	Saarländisches Lehrerinnen- und Lehrerbildungsgesetz
SWK	Ständige Wissenschaftliche Kommission
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
UdS	Universität des Saarlandes
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WR	Wissenschaftsrat
ZfL	Zentrum für Lehrerbildung

1 Vorbemerkungen

Um junge Menschen gut auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten, benötigen wir Lehrerinnen und Lehrer. Steigende Schülerzahlen, Mehraufwand durch die Digitalisierung der Schulen, Inklusions- und Ganztagsmodelle sowie Sprachdefizite und sonderpädagogische Förderbedarfe stellen das Bildungssystem vor große Herausforderungen. In vielen Bundesländern ist der Lehrermangel akut und die Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern wird immer aufwendiger. Auch im Saarland sinkt die Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern auf Lehramtsstellen. Dies betrifft vor allem die mathematisch-naturwissenschaftlichen und die künstlerisch-musischen Fächer. Ein weiterer Bedarf an Informatik-Lehrkräften ergibt sich durch die Einführung von Informatik als Pflichtfach an Gemeinschaftsschulen und Gymnasien mit dem Schuljahr (SJ) 2023/2024 ab der Klassenstufe 7. Auch die Rückkehr zum neunjährigen Bildungsgang am Gymnasium (G9)¹ führt zu einem Mehrbedarf an Lehrkräften. Der Lehrermangel hat bereits Auswirkungen auf unser Bildungssystem.

Die nachfolgenden Ausführungen beinhalten die Prüferkenntnisse und Handlungsempfehlungen des Rechnungshofs (*in kursiver fettgedruckter Schrift*), die entsprechenden Stellungnahmen des Ministeriums für Bildung und Kultur (*in kursiver Schrift*) sowie gegebenenfalls eine ergänzende Bewertung des Rechnungshofs im Hinblick auf die Äußerung des Ministeriums (**fettgedruckt**).

In Punkt 21 des Prüfberichts erfolgt eine abschließende Bewertung mit einem Ausblick zu den Handlungsempfehlungen des Rechnungshofs.²

2 Gegenstand der Prüfung und Vorgehensweise

Im Rahmen der örtlichen Erhebungen wurden alle Bereiche der Lehrergewinnung betrachtet, vom Beginn der Studienwahl, über das Referendariat bis zur Einstellung der Lehrkraft.

Der vorliegende Prüfbericht bietet Erkenntnisse zur Praxis der Nachwuchsgewinnung von Lehrkräften im Saarland. Insbesondere wurden die Bedarfsermittlung, das Sammelein-

¹ Ablegen des Abiturs nach neun Jahren.

² Die Handlungsempfehlungen sind in Kapitel 20 zusammengefasst und in der Anlage (S. 152) komprimiert aufgelistet.

stellungsverfahren für alle Schularten, die Referendariatsausbildung, das Anerkennungsverfahren, die Lehrerbildung sowie alle weiteren Maßnahmen zur Lehrergewinnung betrachtet.

Der Prüfbericht bietet auch einen umfassenden Überblick über die praktizierten Formen der Lehrergewinnung, zeigt die bestehenden Problemlagen nach dem gegenwärtigen Stand auf und gibt Einsicht in bisher bestehende Lösungskonzepte.

Die Zusammenarbeit mit den geprüften und in diesem Zusammenhang kontaktierten Stellen gestaltete sich überwiegend positiv und wurde durch ein konstruktives Miteinander geprägt.

Im Rahmen der örtlichen Erhebungen wurden alle Bereiche erfasst und bewertet, die für die Lehrergewinnung maßgeblich sind.

Dazu gehörten im Wesentlichen die nachfolgenden Referate beim Ministerium für Bildung und Kultur³ und sonstige Organisationseinheiten:

- für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (M1)
- für Personalangelegenheiten und allgemeine Verwaltung (A1)
- für Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen, Zuwendungen, Angelegenheiten des Rechnungshofs (A5)
- für Pädagogische Grundsatzfragen und Einsatz von Bildungstechnologien (D1)
- für Schulstatistik (D2)
- für Haushalts- und Rechtsangelegenheiten (D3)
- für Einstellungsverfahren (D4)
- für Personalverwaltung und Grundsatzfragen (D5)
- für Besoldung, Beamtenversorgung und Tarifentgelte (D6)
- für allgemeinbildende und berufliche Schulen (C1 bis C5)
- für Lehrkräfteaus- und -weiterbildung, Qualitätssicherung an Schulen, Lehrplanentwicklung (C6)
- das Staatliche Prüfungsamt für das Lehramt an Schulen (Anerkennungsverfahren)
- der Bildungscampus mit den Abteilungen Ausbildung und Fort- und Weiterbildung

³ Laut Organigramm und Geschäftsverteilungsplan (GVP) des Ministeriums für Bildung und Kultur vom 1. November 2023.

- das Zentrum für Lehrerbildung an der Universität des Saarlandes
- beim Ministerium für Finanzen und Wissenschaft das Referat für wissenschafts-politische Grundsatzfragen (D6) sowie das Referat für Hochschulzulassung (W3)

Darüber hinaus wurde vom Rechnungshof im April 2024 im Rahmen der örtlichen Erhebungen die Ausbildungsmesse „Vocatium“ besucht, an der das Ministerium für Bildung und Kultur mit einem Messestand vertreten war.

Im Prüfungsverlauf erhielt der Rechnungshof durch Interviews und die zur Verfügung gestellten Unterlagen nebst statistischen Auswertungen aller beteiligten Dienststellen der Ministerien einen detaillierten Einblick in die Abläufe der einzelnen Verfahren. Zusätzlich wurden Presseartikel, Fachliteratur und Fachbeiträge als Informationsquellen herangezogen sowie ausführliche Internetrecherchen betrieben, insbesondere zu Maßnahmen der Lehrgewinnung in anderen Bundesländern.

Um die für die Personalverwaltung zuständigen zwei Referate des Ministeriums für Bildung und Kultur einheitlich im Bericht zu benennen, werden im Folgenden das Referat „Personalverwaltung Lehrkräfte 1 – Einstellungsverfahren“ (D4) in Kurzform als Einstellungsreferat D4, das Referat „Personalverwaltung Lehrkräfte 2 – Personalverwaltung und Grundsatzfragen“ (D5) in Kurzform als Personalverwaltungsreferat D5 bezeichnet. Das Referat „Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen, Zuwendungen, Angelegenheiten des Rechnungshofs“ wird in Kurzform als Haushaltsreferat bezeichnet.

Als Erhebungszeitraum wurden das Schuljahr 2023/2024 sowie zu Vergleichszwecken auch die Schuljahre 2020/2021, 2021/2022 und 2022/2023 in die Bewertungen miteinbezogen.

Erkennbare Fehler in der Arbeitsweise oder Schwächen im System wurden auf der Arbeitsebene und in Gesprächen mit den Verantwortlichen erörtert. Des Weiteren soll die abgeschlossene Prüfung auch dazu dienen, dem Ministerium für Bildung und Kultur grundsätzliche Empfehlungen für Veränderungen im Sinne einer nachhaltigen Sicherung der Bildungsqualität zu geben. Die Möglichkeiten zur Umsetzung der vorgeschlagenen Empfehlungen sind dabei vom Ministerium für Bildung und Kultur unter Beachtung der finanziellen Rahmenbedingungen zu bewerten. In diesem Zusammenhang weist der Rechnungshof ausdrücklich darauf hin, dass durch die Umsetzung seiner Vorschläge auch Kostenvorteile entstehen können.

3 Rechtliche Grundlagen

Die Länder haben erheblichen Spielraum in der inhaltlichen Ausgestaltung der Lehrerausbildung und des Schulwesens, da das Grundgesetz ihnen für diesen Bereich die Gesetzgebungskompetenz zuweist.

Aufgrund dieser Bildungshoheit der Länder gibt es insbesondere nachfolgende Mobilitätshemmnisse für Lehrkräfte:

- Unterschiedliche Angebote an studierbaren Lehramtstypen
- Unterschiedliche Regelstudienzeiten
- Unterschiedliche Fächeranzahl und zulässige Kombinationsmöglichkeiten
- Abweichende Zugangsregeln zum Vorbereitungsdienst und unterschiedliche Dauer des Vorbereitungsdienstes
- Nicht gewährleistete gegenseitige Anerkennung des Vorbereitungsdienstes
- Unterschiedliche Besoldung bzw. unterschiedliches Entgelt

Auch die Vorschriften zur wechselseitigen Anerkennung der Prüfungen und Befähigungen sind in den Ländern sehr unterschiedlich. Das Saarland hatte zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen sehr restriktive Vorschriften für die Anerkennung der Prüfungen und Befähigungen. Oft sind Nachqualifizierungen zu erbringen, zusätzliche Teilprüfungen abzulegen und/oder Teile des Vorbereitungsdienstes abzuleisten (siehe Punkt [10 – Anerkennungsverfahren](#)).

Das Ministerium für Bildung und Kultur ist zuständig für die Gewinnung von neuen Lehrkräften. Einstellungen sollten aus personalwirtschaftlicher Sicht in der Regel auf der Grundlage von fundierten Analysen des Bedarfs bzw. der freiwerdenden Stellen sowie mit vor der Stellenausschreibung festgelegten Anforderungs- bzw. Einstellungsprofilen erfolgen.

Im Saarland werden die meisten der ausgebildeten Lehrkräfte nach dem Vorbereitungsdienst unbefristet in ein Beamtenverhältnis übernommen. Sind nicht genügend Planstellen vorhanden, wird ein Teil der Lehrkräfte mit befristeten Arbeitsverträgen in den Schuldienst übernommen. In diesem Zusammenhang hatte der Bund bis zum 31. März 2009 die Rahmenkompetenz für die Rechtsverhältnisse aller Beamten.

Nach Übertragung der Gesetzgebungskompetenz auf Bund und Länder zum 1. April 2009 treffen die Länder seither eigenständige Regelungen für die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen, sodass seitdem keine einheitliche und gleichmäßige Entwicklung der Einkommen mehr gegeben ist. Lediglich die statusrechtlichen Grundstrukturen sind im Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)⁴ des Bundes festgelegt.

Unter anderem sind eigenständige Landesregelungen im Saarländischen Beamten-gesetz (SBG)⁵, im Saarländischen Besoldungsgesetz (SBesG)⁶ oder im Saarländischen Beamtenversorgungsgesetz (SBeamtVG)⁷ bzw. für den Bereich der nicht verbeamteten Lehrkräfte im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)⁸ zu finden.

Aufgrund der Förderalismusreform unterscheiden sich die Besoldung und die Aufstiegs- und Beförderungsregelungen für Beamtinnen und Beamte zwischen den Bundesländern mittlerweile erheblich.

Dies hat auch Auswirkungen auf die Lehrergewinnung im Saarland, welches hier gerade gegenüber anderen Bundesländern eine geringere Besoldung bietet.

Unter der Rahmenbedingung, dass derzeit der Lehrermangel in fast allen Bundesländern ein Problem darstellt, wird der Wettbewerb um Lehrkräfte noch verstärkt. Das Saarland kann bereits, je nach Fächerkombination, nicht mehr alle freien Lehrerstellen besetzen.

Vor diesem Hintergrund hat die Kultusministerkonferenz (KMK) am 17. März 2023 in einer Erklärung zum Lehrkräftebedarf gemeinsame Maßnahmen festgelegt, um neue Zielgruppen für die Lehrkräftebildung zu erschließen.

Ein Jahr später, am 15. März 2024, hat die KMK dann einen Beschluss zur Öffnung der Lehrerausbildung gefasst. Hiernach wurde für die Länder ein gemeinsamer Rahmen für die Qualifizierung zu Ein-Fach-Lehrkräften, das duale Lehramtsstudium und das Quereinstieg-Masterstudium (Q-Master) geschaffen. Die Länder nutzen diese Maß-

⁴ Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S.1010), zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes vom 20. Dezember 2023 I Nr. 389.

⁵ Saarländisches Beamtengesetz (SBG) vom 11. März 2009, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 24. April 2024 (Amtsl. I S. 354).

⁶ Saarländisches Besoldungsgesetz (SBesG) vom 13. Oktober 2021, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. August 2025 (Amtsl. I S. 812).

⁷ Saarländisches Beamtenversorgungsgesetz (SBeamtVG) vom 13. Oktober 2021, zuletzt geändert durch die Artikel 5 und 6 des Gesetzes vom 24. April 2024 (Amtsl. I S. 362).

⁸ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 9. Dezember 2023.

nahmen je nach länderspezifischem Bedarf. In dem oben genannten Beschluss heißt es konkret, dass *„diese drei zusätzlichen Wege in den Lehrkräfteberuf unter Berücksichtigung der wissenschaftlichen Empfehlungen für eine strukturelle Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (SWK) und des Wissenschaftsrates (WR) so profiliert seien, dass sie einen substantziellen Beitrag zur Überwindung des Lehrkräftemangels bei einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung der Studien- und Ausbildungsstrukturen ermöglichen“*.

Durch den Beschluss der KMK vom 15. März 2024 ist es somit auch im Saarland möglich, zusätzliche Zugangsmöglichkeiten in den Lehrerberuf zu eröffnen. Das Saarländische Lehrerinnen- und Lehrerbildungsgesetz (SLBiG)⁹ wurde entsprechend geändert.

Folgende vier neue Möglichkeiten bringt die Gesetzesänderung mit sich:

- Universitärer Quereinstieg/ Q-Master-Studiengang (1. Phase)
- Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst (2. Phase)
- Wechsel zwischen Lehramtstypen
- Anerkennung von Lehramtsbefähigungen

In diesem Zusammenhang wurde der Q-Master nach der Verabschiedung des SLBiG im Verordnungswege durch eine Änderung der Lehramtsprüfungsordnung I (LPO I)¹⁰ eingeführt und soll in Fächerkombinationen konkret umgesetzt werden. Die Hochschulen arbeiten parallel gleichzeitig ihre Studien- und Prüfungsordnungen für einen Q-Master-Studiengang aus (näheres unter Punkt [10 – Anerkennungsverfahren](#) und Punkt [12 – Lehrerausbildung](#)).

4 Statistische Grunddaten

Um künftig den Unterrichtsbedarf zu decken und genügend Nachwuchs an Lehrkräften zur Verfügung zu haben, ist die Ausbildung von Lehrkräften in ausreichendem Umfang maßgeblich. Da die Schülerzahlen aktuell – insbesondere im Grundschulbereich – stark steigen und vermehrte Altersabgänge bei den Lehrkräften in den folgenden Jahren zu

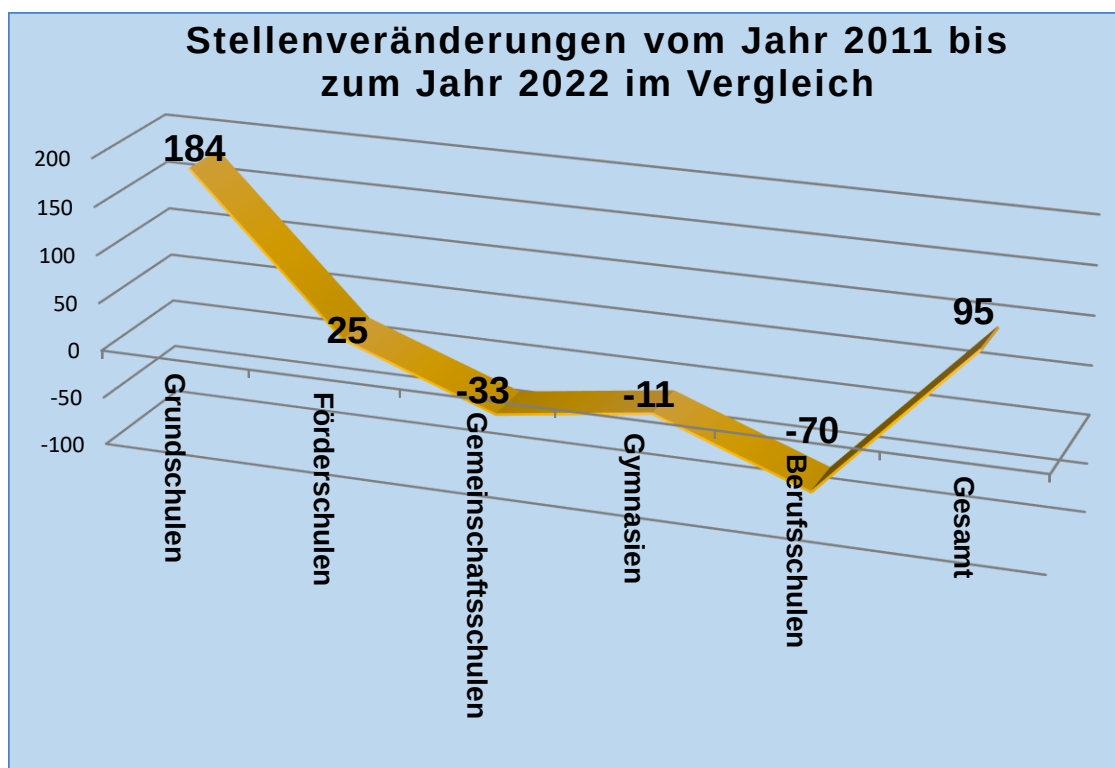
⁹ Saarländisches Lehrerinnen- und Lehrerbildungsgesetz (SLBiG) vom 23. Juni 1999, mehrfach geändert sowie §§ 16a und 21a neu eingefügt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. September 2024 (Amtsbl. I S. 722 f.).

¹⁰ Verordnung über die Ausbildung und die Erste Staatsprüfung für die Lehramter an öffentlichen Schulen im Saarland (Lehramtsprüfungsordnung I – LPO I) vom 18. März 2008, zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 30. September 2024 (Amtsbl. I S. 790, 791).

erwarten sind, wird in den kommenden Jahren ein erhöhter Einstellungsbedarf entstehen. Die umfassende Nachwuchsgewinnung im Lehrerbereich, die sich nicht nur auf Mangel-fächer erstrecken wird, bildet gerade im Hinblick auf den aktuellen generellen Fach-kräftemangel eine große und schwierige Aufgabe.

Beim Haushaltsreferat A5 des Ministeriums für Bildung und Kultur¹¹ wurden, bezogen auf die zuvor geschilderten Rahmenbedingungen, die Stellenveränderungen bei Lehrkräften in den Schulkapiteln des Landeshaushalts vom Jahr 2011 ausgehend bis zum Jahr 2022 erfragt. Daraus ergibt sich folgende Verlaufsentwicklung:

Abbildung 1 Stellenveränderungen vom Jahr 2011 bis zum Jahr 2022 im Vergleich

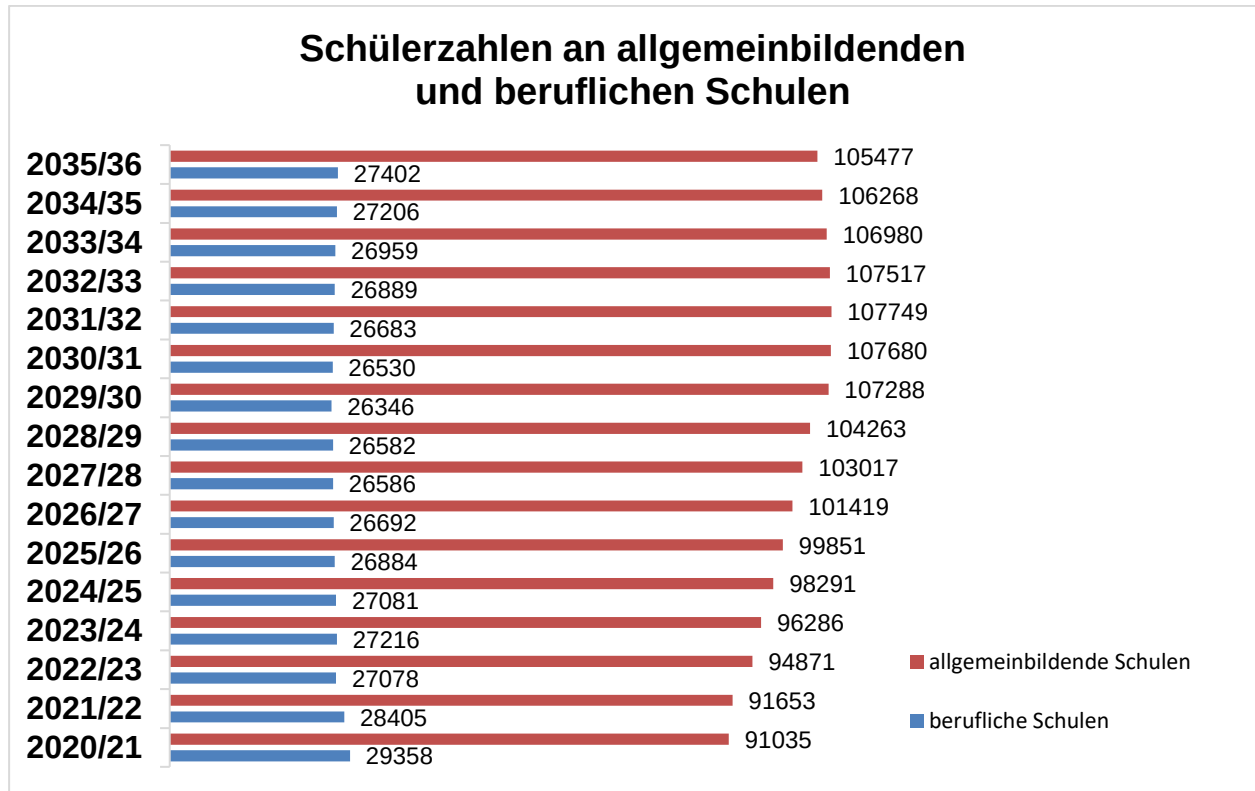


Während bei den Grundschulen 184 Stellen und den Förderschulen 25 Stellen in den Verlaufsjahren aufgebaut wurden, verringerte sich die Anzahl der Stellen bei den übrigen Schulformen trotz Schüleranstieg. Den größten Stellenabbau gibt es bei den beruflichen Schulen mit einem Minus von 70 Stellen. Im Jahr 2022 ergab sich jedoch über alle Schul-formen hinweg im Vergleich zum Jahr 2011 insgesamt ein Plus von 95 Lehrerstellen.

¹¹ Übermittelt per E-Mail durch das Haushaltsreferat A5 am 24. Januar 2024.

In der nachfolgenden Grafik, erstellt mit den Zahlen des Statistikreferates D2¹² des Ministeriums für Bildung und Kultur, ist die Entwicklung der Schülerzahlen der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen prognostisch und überblickartig dargestellt:

Abbildung 2 Schülerzahlen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Saarland



Die vorliegenden prognostizierten Schülerzahlen steigen in den allgemeinbildenden Schulen vom Schuljahr 2020/2021 bis zum Schuljahr 2035/2036 um rund 15,9 %, das heißt ausgehend von dem Schuljahr 2020/2021 gibt es im Jahr Schuljahr 2035/2036 ca. 14 442 Schülerinnen und Schüler mehr. Beim geschätzten Höchststand der Schülerzahlen im Schuljahr 2031/2032 beträgt die Differenz zum Schuljahr 2020/2021 sogar rund 18,4 %. Dies wirkt sich folglich auch auf den Lehrkräftebedarf aus.

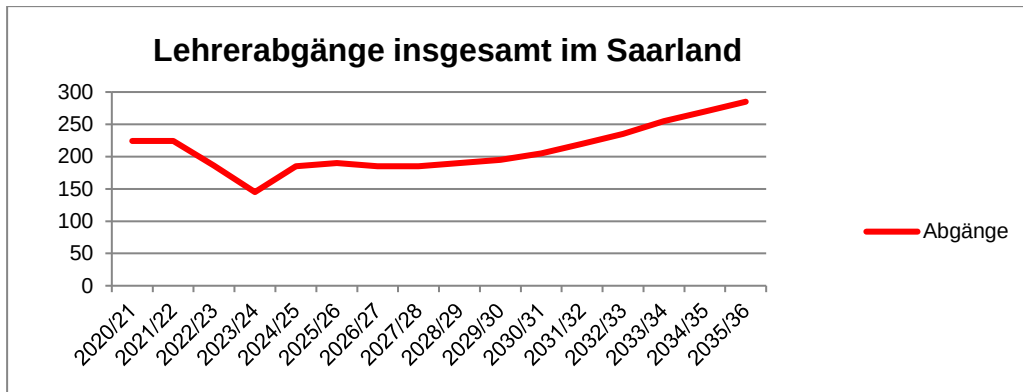
Bei den beruflichen Schulen liegt der demografische Rückgang der Schülerzahlen vom Schuljahr 2020/2021 bis zum Schuljahr 2035/2036 bei 6,7 %. Problematisch ist, wie bereits angedeutet, dass die Zahlen dieser Statistik auf Schätzungen beruhen. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass die Förderbedarfe (Sprachförderung und sonderpädagogische Förderbedarfe) durch Migration nicht fallen, sondern tendenziell steigen. Zudem müssen ergänzend noch Schulstrukturreformen (zum Beispiel

¹² Übermittelt per E-Mail am 11. April 2024 und 24. April 2024.

Wiedereinführung des G9) und gegebenenfalls weitere Unwägbarkeiten berücksichtigt werden.

Die statistischen Daten des Referates für Schulstatistik (D2) des Ministeriums für Bildung und Kultur¹³ zeigen hinsichtlich der Abgänge von Lehrkräften (Personen) folgende Entwicklung:

Abbildung 3 Lehrerabgänge insgesamt im Saarland



Laut der vorliegenden Prognose sind die Lehrerabgänge ab dem Schuljahr 2021/2022 vorerst rückläufig bis zum Schuljahr 2023/2024 und steigen dann stetig an (mit einem kurzen Plateau im Schuljahr 2026/2027). Im Schuljahr 2035/2036 wird mit einem Lehrerabgang von ca. 285 Personen gerechnet.

Gerade in bestimmten Fächern, den sogenannten MINT-Fächern,¹⁴ zeigen sich durch Lehrerabgänge bereits jetzt Probleme bei der Stellenneubesetzung.

Dem derzeit bereits hohen Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern soll teilweise durch die Erweiterung des Quereinstiegs begegnet werden. Näheres hierzu siehe Punkt [15 – Quereinstieg und Seiteneinstieg](#).

Weitere Ausführungen zum Lehrerabgang sind unter dem Punkt [18 – Ausscheiden aus dem Dienst](#) dargestellt.

¹³ Übermittelt per E-Mail am 30. Juli 2024. Die Personenzahlen sind vom Referat auf 5er gerundet.

¹⁴ MINT-Fächer = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Gerade die steigende Entwicklung der Schülerzahlen für das Schuljahr 2025/2026 mit dadurch notwendigen Klassenneubildungen zeigt nochmal, dass die rechtzeitige Neubesetzung von Stellen bei Lehrerabgängen das Ministerium für Bildung und Kultur mittel- und langfristig als Aufgabe beschäftigen wird.

5 Lehrkräftebedarfsplanung

Die Deckung des Lehrkräfteeinstellungsbedarfs ist von großer Bedeutung für die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung. Die Prognosen in Punkt [4 – Statistische Grunddaten](#) gehen davon aus, dass die Schülerzahlen und die Abgänge der Lehrkräfte insgesamt im Zeitablauf steigen werden. Wenn die notwendige Anzahl an Lehrkräften den Schulen nicht zur Verfügung steht, wirkt sich dies auch negativ auf die im Schuldienst stehenden Lehrkräfte aus. Um fehlende Lehrkräfte zu ersetzen und Unterrichtsausfall möglichst zu vermeiden, müssen sie beispielsweise zusätzliche Unterrichtsstunden – teilweise auch fachfremd – übernehmen, an mehreren Schulen oder nur noch in einem Fach unterrichten, insbesondere dann, wenn eines ihrer Fächer ein Mangelfach ist. Dies kann zu Überlastung und Unzufriedenheit führen und somit das Bild der Lehrkraft in der Öffentlichkeit negativ prägen. Die Nachwuchsgewinnung könnte hierdurch erschwert werden.

Der Bedarf an Lehrkräften wird für jedes Schul(halb)jahr sowie für mittel- und langfristige Prognosen durch das Ministerium für Bildung und Kultur ermittelt.

Zur Ermittlung des Lehrkräftebedarfs wird zunächst der zu erwartende Gesamtbedarf (in Lehrerstellen) über alle Schulformen hinweg berechnet, unter Berücksichtigung der zu erwartenden Schülerzahlen (Schüler-Lehrer-Relation). Dies erfolgt durch die jeweiligen Schulreferate C1 bis C5 des Ministeriums für Bildung und Kultur in Absprache mit den einzelnen Schulleitungen. Dem Gesamtbedarf wird dann der aktuelle Bestand an Lehrkräften unter Berücksichtigung von Ruhestandseintritten, Ausscheiden aus anderen Gründen, Elternzeiten und weiteren Ausfallgründen gegenübergestellt.

Die Differenz aus dem voraussichtlichen Gesamtbedarf und dem zur Verfügung stehenden Lehrkräftebestand ergibt den künftigen Lehrkräfteeinstellungsbedarf.

Der Einstellungsbedarf für die Sprachförderlehrkräfte orientiert sich im Gegensatz dazu am Sprachniveau der Schülerinnen und Schüler und wird vom Referat B4 – Interkulturelles und Internationales mit Schwerpunkt Europa in der Schule – berechnet,

welches dann die benötigte Stellenanzahl an die entsprechenden Referate der Schulaufsicht (Abteilung C) weitermeldet.

Die Ermittlung des Lehrkräftebedarfs ist ein komplexer Prozess, in den vielfältige Faktoren (Entwicklung der Wirtschaft im Land), statistische Werte (Schülerzahlen, Geburtenrate und Lehramtsstudierende) und Unwägbarkeiten (Kriegsereignisse und Flüchtlingsströme) einfließen. Von daher kann es sich immer nur um eine Prognose handeln, nicht um feststehende endgültige Zahlen.

Eine langfristige Planung wird, wie erwähnt, erschwert durch Migrationsströme, Reformen im Schulsystem (Rückkehr zu G9) sowie durch politisch bedingte und wirtschaftliche Änderungen. Gerade das Saarland ist aktuell von einer wirtschaftlichen Transformation stark betroffen, die den Wegfall von Arbeitsplätzen durch zum Beispiel Standortschließungen und Personalabbau mit sich bringen kann. Dadurch kann es zu Wegzügen von Familien kommen. Dies kann in der Folge zu sich ändernden und sich verschiebenden Bedarfen an Lehrkräften führen.

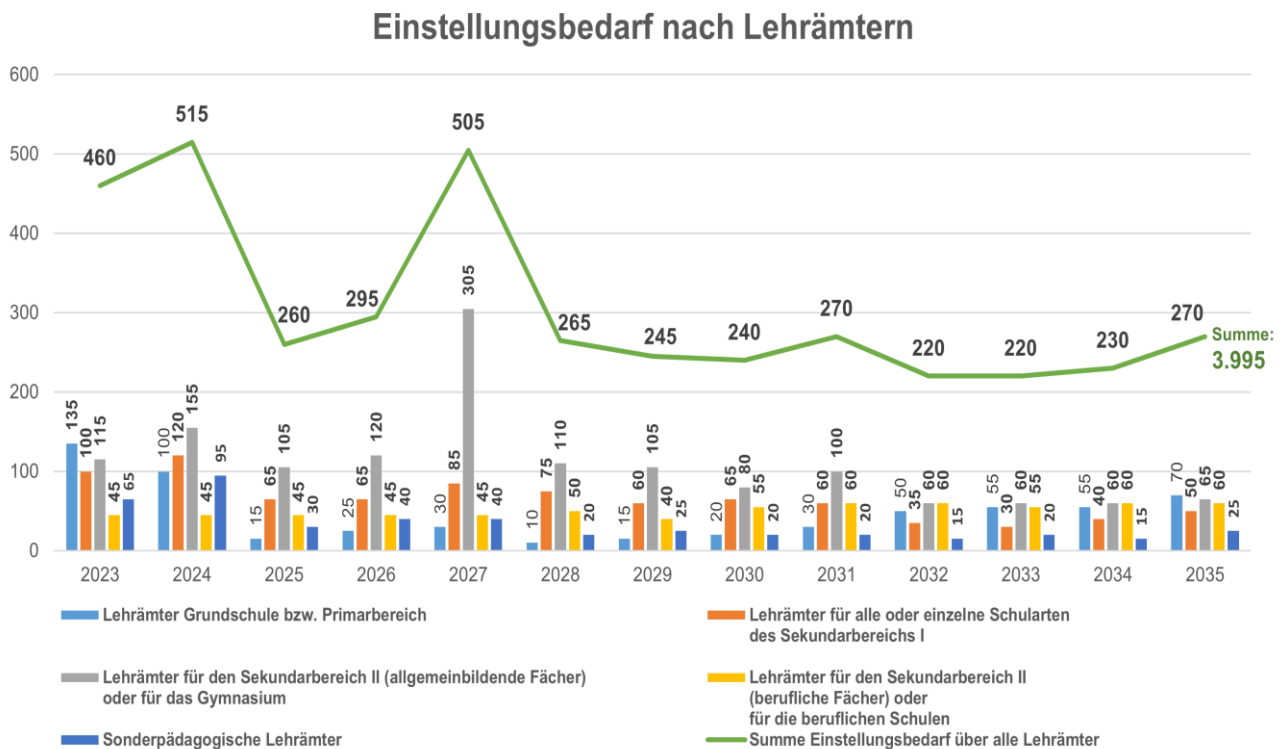
Die Einstellungsbedarfe stehen sogar zum Beginn eines Schuljahres nicht mehr eindeutig fest und können sich noch während des laufenden Schuljahres ändern.

Der Wegfall von benötigten Schulempfehlungen für den Besuch eines Gymnasiums hat beispielsweise zu einer erhöhten Rückläufer-Quote in die Gemeinschaftsschulen geführt. Auch erfolgt die Aufnahme von Schülerinnen und Schülern nicht mehr nur zu den Schulhalbjahren, sondern vermehrt auch während des laufenden Schuljahres (schulpflichtige Migrantinnen und Migranten, Wechsel innerhalb und zwischen Schulformen etc.). Das bedeutet, dass der Einstellungsbedarf an Lehrkräften ständig und oftmals kurzfristig angepasst werden muss.

Nach Lehrämtern entwickelt sich der Einstellungsbedarf im Zeitraum 2023 bis 2035 wie folgt:¹⁵

¹⁵ Grafik basiert auf Zahlen des Statistikreferates D2, übermittelt per E-Mail am 30. Juli 2024.

Abbildung 4 Einstellungsbedarf nach Lehrämtern im Saarland



Aus der Grafik ergibt sich, dass der stetige Einstellungsbedarf im Saarland für Lehrkräfte über alle Lehrämter hinweg nach einem Höchststand von 515 benötigten Lehrkräften im Jahr 2024 erst einmal bis zum Jahr 2025 (260 benötigte Lehrkräfte) rückläufig war, um dann erst langsam bis zum Jahr 2026 anzusteigen und schließlich sprunghaft bis zum Jahr 2027 auf einen Einstellungsbedarf von 505 Lehrkräften anzusteigen. Erst danach wird der Einstellungsbedarf laut Statistik wieder rückläufig sein, bis er sich bei einer Anzahl zwischen 220 und 270 benötigten Lehrkräften einpendelt.

Wie die Abbildung weiter erkennen lässt, sind die Spitzen insbesondere auf einen erhöhten Bedarf an Lehrkräften für die Lehrämter im Sekundarbereich II (graue Balken) zurückzuführen.

Zudem zeigt die Grafik (grüne Linie) eine generell abnehmende Tendenz des Lehrkräfteeinstellungsbedarfs vom Jahr 2023 (460 Lehrkräfte insgesamt) bis zum Jahr 2035 (270 Lehrkräfte insgesamt), bis auf einen Ausreißer im Jahr 2027 (505 Lehrkräfte insgesamt). Dieser Ausreißer begründet sich in erster Linie aus dem erhöhten Lehrkräftebedarf im Bereich der „Lehrämter für den Sekundarbereich II (allgemeinbildende Fächer) oder für das Gymnasium“ aufgrund der Umstellung von G8 zu G9.

Der prognostisch ermittelte Lehrkräfteeinstellungsbedarf in Personen für alle Lehrämter (Zeitraum von 2023 bis 2035) beträgt in Summe 3995 neu einzustellende Lehrkräfte.

Das Gutachten des Bildungsforschers Prof. Dr. Klaus Klemm „Lehrkräftebedarf an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie Förderschulen im Saarland bis 2035“¹⁶ im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes kommt für diesen Zeitraum zu einem geringeren Lehrkräfteeinstellungsbedarf in Höhe von 3163 Lehrkräften. Das resultiert daraus, dass er unter anderem von niedrigeren Geburtenraten ausgeht, die sich in niedrigeren zu erwartenden Schülerzahlen niederschlagen. Jedoch zeigt sich auch bei seinen Prognosen das deutliche Bild, dass der höchste Einstellungsbedarf im Bereich der Lehrämter für den „Sekundarbereich II (allgemeinbildende Fächer) oder für das Gymnasium“ besteht.

Bereits diese beiden unterschiedlichen Langzeitprognosen zeigen, dass eine solche Prognose aufgrund vieler nicht kalkulierbarer Einzelfaktoren keine verlässlichen Zahlen zur Lehrkräftebedarfsplanung liefern kann. Sie kann nur als Orientierung dienen und bedarf eines permanenten Bewertungsprozesses.

Der zu erwartende Einstellungsbedarf in den nächsten Jahren zeigt, dass das Saarland vor beachtlichen Herausforderungen stehen wird, um die Versorgung seiner Schulen mit Lehrkräften zu sichern. Verständlicherweise auch vor dem Hintergrund, dass bereits heute in allen Bundesländern ein Lehrkräftemangel und eine Konkurrenzsituation um fertig ausgebildete Lehrkräfte besteht.

Der Rechnungshof hat daher angeregt, die Lehrkräftebedarfsprognose immer zeitnah an die aktuelle Entwicklung anzupassen, auch im Verlauf des Schuljahres – gerade bei Eintritt von unvorhersehbaren Ereignissen (zum Beispiel neue Migrationsströme) –, um die Planungsgrundlage verlässlicher zu gestalten und zeitnah reagieren zu können.

In seiner Stellungnahme zur Prüfungsmitteilung hat das Ministerium für Bildung und Kultur darauf verwiesen, dass die Schulreferate der Abteilung C jeweils auf die aktuelle Situation (i. d. R. Einstellungstermin 1.2. bzw. 1.8. eines Jahres) abgestimmte Bedarfsprognosen zur Vorbereitung der Personalisierung (Entwicklung der Schülerzahlen,

¹⁶ https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Sonderpublikationen/AK_Texte/AK-Texte_Lehrkraeftebedarf_2035_SL_final.pdf

Ausscheiden von Lehrkräften, besondere Bedarfe wie Einführung G9 oder Modellprojekte usw.) erstellen würden. Bei unvorhergesehenen Veränderungen, z. B. größere Migrationsströme, würden die Bedarfsplanungen auch während der Halbjahre aktualisiert.

Das Ministerium für Bildung und Kultur deckt seinen Lehrkräfteeinstellungsbedarf grundsätzlich durch:

- Unbefristete Einstellungen der regulären Lehramtsabsolventen
- Befristete Einstellungen der regulären Lehramtsabsolventen
- Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger
- Honorarkräfte

Bei der Deckung des Lehrkräftebedarfs kommt es insbesondere auch darauf an, wie viele Lehrkräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind.

Schon heute ist es so, dass der Lehrkräftebedarf nicht in allen Fächern und Schulformen durch grundständig ausgebildete Nachwuchslehrkräfte gedeckt werden kann. Dies vor allem im Bereich der beruflichen Schulen und Förderschulen, allgemein aber auch in MINT-Fächern sowie in den Fächern Kunst und Musik. Aus diesem Grund hat auch das Saarland alternative Wege in den Lehrkräfteberuf eröffnet (Näheres unter Punkt [15 – Quereinstieg und Seiteneinstieg](#)).

Um Lücken in der Unterrichtsversorgung zu schließen, werden aktuell sogar noch nicht vollständig ausgebildete Lehrkräfte (vor Erlangung des 1. Staatsexamens bzw. des Masters of Education) als Vertretungslehrkräfte mit einem befristeten Arbeitsvertrag an Schulen eingesetzt.

Dies zeigt umso mehr, dass es wichtig ist, frühzeitig zukünftige Bedarfe zu erkennen und entsprechenden Nachwuchs zu akquirieren. Die Rahmenbedingungen des Lehrerberufs müssen so gestaltet sein, dass der Beruf attraktiv ist und viele junge Menschen sich für diese Berufswahl entscheiden. Nur so kann die Unterrichtsversorgung langfristig sichergestellt werden.

Die Meldung der Bedarfe erfolgt von allen Schulformen an die Abteilung C. Eine Übersicht (einschließlich eventueller Mehrbedarfe) wird für alle Schulformen erstellt und mit den vorhandenen Planstellen abgeglichen. Die Meldung der abgeglichenen Bedarfe geht dann an das Einstellungsreferat D4, welches die Aufgabe hat, die entsprechenden

Stellen gemäß Haushaltsplan zu besetzen. Weitere Bedarfe im Zeitablauf sind im Rahmen des jeweiligen Haushaltsaufstellungsverfahrens einzubringen.

5.1 Bedarfsplanung an Grundschulen

In den Grundschulen erfolgt die Bedarfsmeldung von den Schulleitungen an das Schulreferat C1 und wird dort ausgewertet. Der Gesamtbedarf für alle Grundschulen wird vom Schulreferat C1 am Anfang des Jahres (Ende Januar/Anfang Februar) ermittelt.

Die Bedarfsplanung an den Grundschulen gestaltet sich von allen Schulformen am einfachsten, da sich die Bedarfe nicht an Fächerkombinationen der Lehrkräfte (wie bei den weiterführenden Schulen) ausrichten. Zudem gibt es im Bereich der Grundschulen bisher noch eine relativ stabile Bewerberzahl für die Einstellung als Lehrkraft.

5.2 Bedarfsplanung an Gemeinschaftsschulen

Die Bedarfsplanung an Gemeinschaftsschulen gestaltet sich ähnlich der Bedarfsplanung an den Grundschulen.

Allerdings erstellt in diesem Bereich das Schulreferat C3 zur Ermittlung des Einstellungsbedarfs fortlaufend Prognose-Listen nach Fächerkombinationen. Das Einstellungsreferat D4 fertigt nach Eingang der Bewerbungsunterlagen Ranglisten an. Zur Bedarfsdeckung an Gemeinschaftsschulen sind zwei vom Einstellungsreferat D4 erstellte Listen relevant. Dies sind die Liste der Bewerberinnen und Bewerber mit der Lehrbefähigung für Sekundarstufe I (Sek I) und die Liste der Bewerberinnen und Bewerber mit der Lehrbefähigung für Sekundarstufe I+II (Sek I+II). Das Schulreferat C3 (Gemeinschaftsschulen) steht bei der Auswahl aus der Liste der Bewerberinnen und Bewerber mit der Lehrbefähigung für Sek I+II in einer gewissen Konkurrenz zum Schulreferat C4 (Gymnasien), da diese an beiden Schulformen eingesetzt werden können. Anhand dieser Listen erfolgt der Abgleich mit den vorhandenen Bedarfen nach Fächerkombinationen. Die Entscheidung, welche Lehrkraft an welcher Schule eingesetzt wird, erfolgt durch die Leitungen der Abteilungen C und D. Mangelfächer sind dabei immer zuerst zu besetzen.

5.3 Bedarfsplanung an Gymnasien

Die Bedarfsplanung an Gymnasien ist identisch zu der Bedarfsplanung an Gemeinschaftsschulen. Auch hier orientiert sich der Einstellungsbedarf an den Unterrichtsfächern, für die Lehrkräfte benötigt werden.

5.4 Bedarfsplanung an Förderschulen

Auch die Planung des Lehrkräftebedarfs in den Förderschulen gestaltet sich weitestgehend wie die in den Grundschulen. Die Förderschulen sind ein ergänzendes Angebot in unserem Schulsystem. Im Gegensatz zu den Regelschulen sind die Förderschulen keine aufnehmenden Schulen. Dies bedeutet, dass die Erziehungsberechtigten, die für ihr Kind den Besuch einer Förderschule wünschen, das Kind nicht direkt an einer gewünschten Förderschule anmelden können. Sie müssen in der Regelschule, die ihr Kind besucht oder künftig besuchen würde, einen Antrag auf Anerkennung des Vorliegens der Voraussetzungen eines sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfs (AAVVsU) stellen. Die Regelschulen haben diese Anträge beim Ministerium für Bildung und Kultur als Schulaufsichtsbehörde bis zum 15. März eines Jahres einzureichen. Erst nach Prüfung dieser Anträge im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens werden die betroffenen Schülerinnen und Schüler den jeweiligen Förderschulen, wenn möglich in Wohnortnähe, zugewiesen. Es gibt verschiedene Arten des sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfs, – für Blinde und Sehbehinderte, Gehörlose und Schwerhörige, Sprache, körperliche und motorische Entwicklung, soziale Entwicklung, geistige Entwicklung und Lernen.

Die Besonderheit bei der Bedarfsplanung ist hier, dass das Saarland das grundständige Lehramt für Sonderpädagogik im Rahmen eines Studiengangs nicht anbietet und aus diesem Grund auf Bewerbungen aus anderen Bundesländern angewiesen ist.

Der Lehrkräftebedarf wird an den Förderschulen nach der entsprechenden Schüler-Lehrer-Relation¹⁷ personalisiert. Planungsgrundlage ist am Ende des Schuljahres die voraussichtliche Schülerzahl für das kommende Schuljahr. Am ersten Schultag wird der Lehrkräftebedarf dann angepasst. Zusätzlich können während des Schuljahres auch Kinder

¹⁷ Nach § 4 Abs. 5 S. 2 der „Verordnung über die Festlegung der Werte für die Klassen-, Gruppen- und Kursbildung und die Schüler-Lehrer-Relation“ werden zur Personalisierung dieser Schulen, je nach Schulart, unterschiedliche Klassenteiler festgelegt. Sie reichen von bspw. 4:1 (Förderschule geistige Entwicklung) bis zu 11:1 (Förderschule Lernen).

hinzukommen, da die Begutachtung der Schülerinnen und Schüler oft nicht zeitnah vor dem Schuljahresbeginn erfolgt. Ein großes Problem ist aktuell auch der erhöhte Bedarf von Förderschullehrkräften durch den Anstieg von Integrationsmaßnahmen an Regelschulen. Durch einen Zuwachs an Kindern mit Autismus-Spektrum-Störung hat sich die Lehrkräftebedarfslage verstärkt. Teilweise ist in diesen Fällen eine 1:1-Betreuung notwendig. Um den sonderpädagogischen Bedarf abzudecken, werden deshalb vermehrt pädagogische Fachkräfte eingestellt. Die pädagogischen Fachkräfte sind zwar nicht zum Unterrichten befugt, sie tragen aber zur Entlastung der vorhandenen Lehrkräfte bei.

Das vor ca. zehn Jahren installierte Programm zur Befähigung im Bereich Sonderpädagogik wurde nicht fortgeführt. Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für Grundschulen oder Gemeinschaftsschulen konnten sich hier für den Bereich Sonderpädagogik nachqualifizieren lassen. Es wurde aber im Ergebnis nach Auskunft in den örtlichen Erhebungen nicht so gut angenommen, da die Weiterbildung zusätzlich zum Unterricht im normalen Schulalltag zu aufwendig für die daran teilnehmenden Lehrkräfte gewesen sei.

Eine Alternative bildet aktuell die Qualifizierung für das Lehramt für Sonderpädagogik im Q-Master bzw. der Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst des Lehramtes für Sonderpädagogik (siehe Punkt [15 – Quereinstieg und Seiteneinstieg](#)).

5.5 Bedarfsplanung an beruflichen Schulen

Auch für den Bereich der beruflichen Schulen werden die Lehrkräfte bedarfsgerecht eingestellt. Zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen waren die Fächer im Bereich Kraftfahrzeug (KFZ-Technik), Mechatronik und Sozialpädagogik als Mangelfächer eingestuft. Die Bedarfsplanung ist in den beruflichen Schulen abhängig von den Ausbildungsberufen, die im Saarland angeboten werden. Aktuell werden ca. 170 Berufsbilder von ca. 320 Ausbildungsberufen in den saarländischen beruflichen Schulen angeboten. Probleme in der Lehrkräftebedarfsplanung in diesem Bereich entstehen unter anderem durch den Strukturwandel. So gehen aktuell beispielsweise die Metallberufe oder der kaufmännische Bereich zurück und neue Berufsbilder entstehen (zum Beispiel durch die Digitalisierung oder durch den vermehrten Einsatz von Künstlicher Intelligenz – KI).

In den beruflichen Schulen versucht man grundsätzlich auch den Wirtschaftsinteressen gerecht zu werden (Beseitigung von Fachkräftemangel), doch können nicht an allen Standorten alle Ausbildungsberufe angeboten werden. Eine Bündelung der Ausbildungen

an einem Standort und die Einrichtung von Kompetenzzentren werden aus Gründen der Wirtschaftlichkeit und zur Qualitätssicherung deshalb immer öfter notwendig (zum Beispiel im Bäckerhandwerk). Darüber hinaus sind neue Möglichkeiten der Berufsbildung hinzugekommen, wie die Fachoberschule (FOS) Fachbereich Wirtschaft – Fachrichtung Verwaltung, die FOS Fachbereich Wirtschaft – Fachrichtung Polizei sowie die FOS Fachbereich Wirtschaft – Fachrichtung Steuern und Finanzen. Die Veränderungen in der Berufswelt finden heutzutage deutlich schneller statt, innerhalb eines Zeitraums von drei bis vier Jahren (vorher ungefähr 20 Jahre). Die Rahmenlehrpläne müssen ständig durch das Ministerium für Bildung und Kultur angepasst werden. Eine bedarfsgerechte Umschulung der vorhandenen Lehrkräfte gestaltet sich dabei schwierig, da diese den Unterrichtsbedarf abdecken müssen und während einer Umschulung für den Unterricht nicht zur Verfügung stehen.

In der Regel erfolgen pro Halbjahr ca. 20 bis 25 Einstellungen von Lehrkräften und Lehrwerksmeisterinnen bzw. Lehrwerksmeistern¹⁸ zur Abdeckung von Mehrbedarfen, Altersabgängen etc.

Da die Anzahl der grundständig ausgebildeten Lehrkräfte im Bereich der beruflichen Schulen gering ist, werden meist Studierende befristet oder auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger eingestellt. Nach einer Auswertung des Fachreferates C5 wäre ohne Aushilfslehrkräfte der Unterricht in den beruflichen Schulen nicht mehr abzudecken.

Schon seit Jahren werden Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für die beruflichen Schulen eingestellt. Die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger bringen ihre Expertise aus den Unternehmen in den Unterricht mit ein und erleichtern damit den Übergang in die berufliche Praxis.

Die Bedarfsplanung für die beruflichen Schulen werde laut Aussage in den durchgeführten Interviews auch dadurch erschwert, dass die Schülerinnen und Schüler an diesen Schulen zum großen Teil nicht mehr schulpflichtig seien und entweder kurzfristig von einer Ausbildung abspringen oder erst weit nach Beginn des neuen Schuljahres ihren Ausbildungsvertrag abschließen würden und dann in einer entsprechenden Klasse zusätzlich untergebracht werden müssten. Zudem gebe es einen Rückgang von Bewerbungen für die meisten Ausbildungsberufe und eine Steigerung der Abbruchquote.

¹⁸ Meistertitel und mindestens fünf Jahre Berufserfahrung.

Das Schulreferat C5 versucht deshalb weitestgehend Kompetenzzentren aufzubauen, die eine Bündelung erlauben, damit die Schulen wirtschaftlich betrieben werden können und genügend Lehrkräfte zur Vertretung für Unterrichtsausfälle zur Verfügung stehen.

Bundesweit stellen zudem geringe oder gar nicht vorhandene Deutschkenntnisse der Schülerinnen und Schüler in den beruflichen Schulen ein Problem dar. Dennoch gibt es nach Aussagen des Referates C5 in den beruflichen Schulen im Saarland sehr wenige Sprachförderlehrkräfte, da diese in die allgemeinbildenden Schulen abgezogen worden seien. Es werde aber versucht, über Migrationskurse (für Teilnehmende ab 16 Jahren) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) den Sprachstand in den beruflichen Schulen zu verbessern. Eine Bedarfsermittlung für Sprachförderlehrkräfte erfolge aktuell nicht.

6 Sprachförderlehrkräfte und Herkunftssprachlicher Unterricht

Ein besonders wichtiges Thema im Schulalltag bildet über alle Schulformen hinweg immer mehr die Sprachförderung.

Durch Kriegseignisse, vor allem in Afghanistan, im Irak, in Syrien und in der Ukraine, mussten viele Kinder und Jugendliche mit ihren Familien ihre Heimat verlassen. Eine große Zahl ist nach Deutschland geflüchtet und wurde auch auf das Saarland verteilt. Hier sind die Kinder ab dem Tag ihrer Ankunft schulpflichtig. Die meisten dieser Schülerinnen und Schüler haben keine Deutschkenntnisse. Dies entspricht dem Sprachniveau „Null“ (A0)¹⁹, das heißt sie verfügen über keinerlei Kenntnisse der deutschen Sprache und müssen diese erstmalig erlernen. Die Sprachkompetenz ist die zentrale Grundlage für eine gelingende Schullaufbahn. Auch bei Schülerinnen und Schülern ohne Migrationshintergrund gibt es einen steigenden Anteil mit massiven Defiziten beim Erlernen der deutschen Sprache.

Dies stellt für die Schulen und die Lehrkräfte eine große Herausforderung dar. Eine knappe Personalausstattung bei den Sprachförderlehrkräften wirkt sich auf den regulären Unterricht aus. Betroffene Schülerinnen und Schüler müssen auch dann gefördert

¹⁹ Nach dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen bedeutet Sprachstand A0, dass keinerlei Kenntnisse in der Fremdsprache vorhanden sind und Sprachstand A1 bedeutet geringe Kenntnisse in der Fremdsprache.

werden, wenn es an diesen Spezialkräften fehlt. Dies bindet Zeiten der Lehrkraft und hat dadurch Auswirkungen auf die Unterrichtsqualität für den gesamten Klassenverband.

Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit Sprachförderbedarf ist laut Zahlen der Landtagsdrucksache 17/725 vom 12. Dezember 2023 in allen Schulformen angestiegen, wobei der größte Anteil auf die Grundschulen entfällt. Dort ist auch der größte Zuwachs zu verzeichnen. Von 5942 Schülerinnen und Schülern mit Sprachstand A0 bzw. A1 im September 2022 ist deren Anzahl auf 7059 im Oktober 2023 gestiegen. Aufgrund der geopolitischen Lage und des Ukrainekrieges ist nicht davon auszugehen, dass sich in absehbarer Zeit an dieser Tendenz etwas ändert.

Gemäß § 4b des Saarländischen Schulordnungsgesetzes (SchoG)²⁰ finden für Kinder und Jugendliche, die dem Unterricht auf Grund mangelnder Deutschkenntnisse nicht ausreichend folgen können, an den Schulen verpflichtende Sprachfördermaßnahmen statt, die den regulären Unterricht ergänzen oder ganz oder teilweise an dessen Stelle treten. Die Ausgestaltung der Sprachfördermaßnahmen regelt die Schulaufsichtsbehörde durch Rechtsverordnung. Die Sprachförderung in der deutschen Sprache ist demnach eine gesetzliche Pflichtaufgabe des Landes.

Zu Beginn des Schuljahres 2022/2023 wurde die Sprachförderung im Saarland neu aufgestellt. Bis dahin übernahm jahrzehntelang das Paritätische Bildungswerk e. V. als externer Partner des Ministeriums für Bildung und Kultur durch Kooperationsvertrag die Durchführung der Sprachförderung und stellte auch die Sprachförderlehrkräfte. Ab dem genannten Zeitpunkt hat das Ministerium für Bildung und Kultur diese Aufgabe selbst übernommen. Um über die Personal- und Steuerungshoheit in diesem Bereich zu verfügen, wurden die Sprachförderlehrkräfte als Landesbedienstete eingestellt. Der Vertrag mit dem Paritätischen Bildungswerk e. V. endete zum 31. August 2022. Mit Wirkung vom 1. September hat das Ministerium für Bildung und Kultur somit die Organisation der Sprachförderung in den Schulen übernommen. Zunächst wurden rund 220 Sprachförderlehrkräfte befristet in den Landesdienst eingestellt. Im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens für das Haushaltsjahr 2023 wurde das bisher im Einzelplan 06 für die Sprachförderung zur Verfügung stehende Budget in 121 Planstellen umgewandelt. Die Sprachförderung ist seit dem Jahr 2023 im Kapitel 06 14

²⁰ Gesetz Nr. 812 zur Ordnung des Schulwesens im Saarland (Schulordnungsgesetz – SchoG) vom 5. Mai 1965 i. d. F. d. Bekanntmachung vom 21. August 1996, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 10. Juli 2024 (Amtsbl. I S. 570, 575, ber. Amtsbl. I S. 610).

(Sprachförderung) veranschlagt. Hier sind die Planstellen bei Titel 428 01 und die befristeten Stellen bei Titel 427 23 aufgeführt. Nach Auffassung des Ministeriums für Bildung und Kultur habe durch die unbefristeten Stellenbesetzungen seit dem Jahr 2023 ein verlässlicher, konstanter und damit effizienterer Spracherwerb initiiert werden können. Die Einsatzplanung erfolgt dabei auf Grundlage von Sprachstandserhebungen. Der größte Bedarf an Sprachförderung besteht nach wie vor an den Grundschulen.

Die Zahl der befristet eingestellten Sprachförderlehrkräfte ist im Jahr 2023 extrem gesunken, da in diesem Jahr erstmals 121 Planstellen zur Verfügung standen. Insgesamt lag das Niveau bei der Sprachförderung seit Übernahme in die Trägerschaft des Landes bei rund 6000 Lehrerwochenstunden (LWS) und konnte auf diesem Niveau gehalten werden.

Zusätzlich werden Schulen und Lehrkräfte durch schulformbezogene Beratungsteams im Rahmen der inklusiven Förderplanung bei der unterrichtsintegrierten Sprachförderung von ausgewiesenen Expertinnen und Experten beraten und unterstützt. Der sprach-sensible Unterricht an allen Standorten wird sukzessive ausgebaut. Gleichzeitig findet auch eine unterrichtsintegrierte Sprachförderung durch Regellehrkräfte statt.

Die Sprachförderung in aller Tiefe ist nicht Gegenstand des vorliegenden Prüfberichts. Eine Unterversorgung mit Sprachförderlehrkräften wirkt sich jedoch nach Einschätzung des Rechnungshofs negativ auf die Belastung der regulären Lehrkräfte und damit indirekt auf die Lehrgewinnung aus. Die Lehrkräfte sollen gemäß ihrem Lehrauftrag alle Schülerinnen und Schüler in den Unterricht miteinbeziehen. Dies ist bei Schülerinnen und Schülern mit Sprachstand A0 im Grunde unmöglich und überfordert die Lehrkräfte. Eine Überforderung der Lehrkräfte hat immer auch Außenwirkung und kann letztendlich auch Interessentinnen und Interessenten für den Lehrberuf davon abhalten, ein Lehramtsstudium zu beginnen.

Der Rechnungshof hat die Bemühungen des Ministeriums für Bildung und Kultur zur Verbesserung der Sprachförderung in den Schulen anerkannt. Er hat jedoch empfohlen, den Bedarf an Sprachförderlehrkräften regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf entsprechend zeitnah anzupassen. Ebenso hat der Rechnungshof eine gezielte Ausbildung der angehenden Lehrkräfte bzw. eine gezielte Fortbildung der im Schuldienst tätigen Lehrkräfte im Bereich der Sprachförderung und des sprach-sensiblen Unterrichts empfohlen.

Hierzu führte das Ministerium für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme aus, dass eine solche Anpassung bereits zweimal jährlich stattfinde. Einerseits im Rahmen der Bedarfsmeldungen im Januar und andererseits zu Beginn des neuen Schuljahres. Den Grundschulen stehe ein Budget an Sprachförderstunden zur Verfügung, welches in der Regel konstant bleibe. Das Budget an Lehrerwochenstunden werde zu gleichen Teilen auf die Anzahl der zu fördernden Schülerinnen und Schüler mit Sprachniveau 0 und A1 verteilt. Steige die Anzahl der Kinder mit Sprachförderbedarfen, reduziere sich der Stundenanteil pro Kind, da sich das Budget nicht verändere. Sinke die Anzahl der Kinder mit Sprachförderbedarfen, erhöhe sich der Stundenanteil Sprachförderung pro Kind.

Der Rechnungshof sieht es in diesem Zusammenhang kritisch, dass gerade im Grundschulbereich, in dem der größte Bedarf an Sprachförderung besteht, nach der beschriebenen Budgetregelung verfahren wird. Nach dieser Regelung wird ein steigender Bedarf nicht durch die Einstellung von mehr Sprachförderlehrkräften (flankierende Maßnahme) aufgefangen. Je mehr Kinder mit Sprachförderbedarf die Grundschule besuchen, desto geringer der Zeitanteil der Sprachförderung für das einzelne Kind. Dies wirkt sich auf die weitere Schullaufbahn der Kinder negativ aus. Zudem wird die Arbeit der Lehrkräfte durch diese Verfahrensweise erschwert.

Herkunftssprachlicher Unterricht (HSU):

Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund verfügen mit ihren Kenntnissen in der Herkunftssprache über zusätzliche Kompetenzen, die seitens des Ministeriums für Bildung und Kultur durch die Einführung von staatlichen Unterrichtsangeboten anerkannt, wertgeschätzt und gefördert werden. Eine hohe schriftliche und mündliche Kompetenz in der Herkunftssprache stellt die Basis für einen erfolgreichen Erwerb der Zweit- und Bildungssprache Deutsch dar, stärkt damit die individuelle, aber auch die gesellschaftliche Mehrsprachigkeit und eröffnet – unter dem Aspekt der zunehmenden Globalisierung – bessere Chancen für eine höhere berufliche Qualifikation. Zudem unterstützt sie die Verständigung und den Zusammenhalt innerhalb einer von kultureller und sprachlicher Vielfalt geprägten Gesellschaft und dient somit der gesellschaftlichen Integration.

Der Herkunftssprachliche Unterricht findet außerhalb der Stundentafel als freiwilliges Angebot am Nachmittag als Sprachkurs für Schülerinnen und Schüler im Umfang von zwei Wochenstunden statt. Er erfolgt nach einem vom Ministerium für Bildung und Kultur für den Herkunftssprachlichen Unterricht vorgegebenen Rahmenlehrplan an

Schwerpunktstandorten der allgemeinbildenden Schulen ab der Primarstufe bis zum Ende der Sek. I. Die Lerngruppen können schulform- und jahrgangsübergreifend eingerichtet werden. Die Erziehungsberechtigten können das Kind per Anmeldeformular an der Schule zum Herkunftssprachlichen Unterricht anmelden. Eine Abmeldung ist jederzeit möglich.

Ebenso wie der Einsatz der Sprachförderlehrkräfte stellt der Herkunftssprachliche Unterricht ein Hilfsmittel für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund dar, die deutsche Sprache als Zweitsprache schneller zu lernen. Je schneller die Schülerinnen und Schüler die deutsche Sprache erlernen, desto schneller können sie dem Unterricht folgen, was wiederum eine Erleichterung für die Lehrkräfte darstellt und zu einem entspannteren Unterrichtsgeschehen beiträgt.

In folgenden Sprachen wurde im Schuljahr 2024/2025 Herkunftssprachlicher Unterricht angeboten: Arabisch, Italienisch, Kurdisch, Türkisch, Polnisch, Russisch und Ukrainisch.

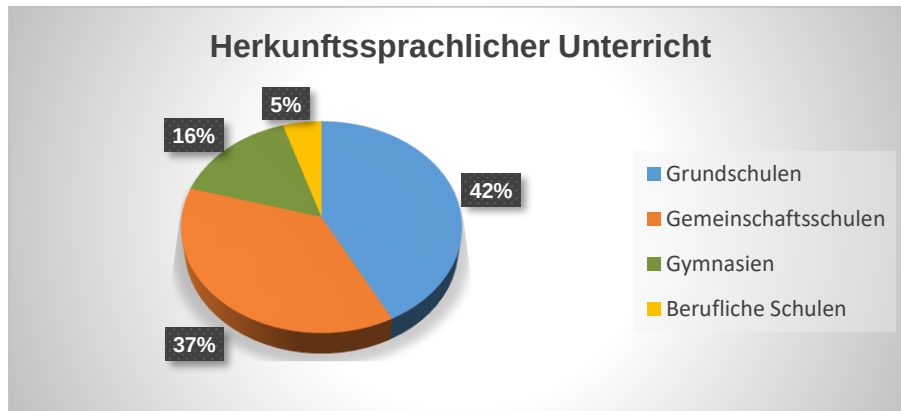
Um dieses Sprachangebot anzubieten, wurden in den Jahren 2020 bis 2023 über alle Schulformen hinweg nach Angaben des Einstellungsreferates D4 des Ministeriums für Bildung und Kultur 10,67 Völlzeitäquivalente (VZÄ) als unbefristete Kräfte eingesetzt, was 288,09 Lehrerwochenstunden entspricht.²¹ Hinzu kamen noch die für den HSU im Bereich der Grundschulen unbefristet eingestellten Lehrkräfte mit 0,37 VZÄ (9,99 LWS) im Jahr 2022 und 0,74 VZÄ (19,98 LWS) im Jahr 2023.

Trotz einer immer größer werdenden Anzahl von Schülerinnen und Schülern mit Sprachniveau A0 oder A1 und Migrationshintergrund ist die Zahl der Lehrkräfte im Bereich HSU im Prüfzeitraum nicht bzw. im Grundschulbereich nur gering gestiegen. Dies könnte darauf hindeuten, dass von dem Angebot des HSU wenig Gebrauch gemacht wird.

²¹ Ein Völlzeitäquivalent (VZÄ) im Herkunftssprachlichen Unterricht entspricht 27 LWS.

Die prozentualen Anteile des Herkunftssprachlichen Unterrichts der einzelnen Schulformen sind zur Verdeutlichung in der nachfolgenden Abbildung dargestellt:

Abbildung 5 Herkunftssprachlicher Unterricht im Saarland



Der Rechnungshof hat dem Ministerium für Bildung und Kultur empfohlen, durch entsprechende Werbemaßnahmen in den Schulen darauf hinzuwirken, dass möglichst viele Schülerinnen und Schüler von dem Angebot des Herkunftssprachlichen Unterrichts Gebrauch machen. Wenn die Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund dem Unterricht folgen können, bedeutet dies eine Entlastung für die Lehrkräfte und wirkt sich mittelbar auch positiv auf die Lehrgewinnung aus.

Laut Angaben des Ministeriums für Bildung und Kultur wurde der HSU inzwischen in der Sprachenvielfalt ausgebaut. Hierzu würden Informationsschreiben erstellt, welche an die Grundschulen weitergeleitet werden, um die Erziehungsberechtigten über die Möglichkeit einer Teilnahme am HSU zu informieren.

Der Rechnungshof begrüßt den Ausbau des Herkunftssprachlichen Unterrichts in der Sprachenvielfalt und die Information an die Erziehungsberechtigten. Durch weitere geeignete Werbemaßnahmen – über ein reines Informationsschreiben hinaus – könnte gegebenenfalls eine Steigerung der Teilnehmerzahlen erreicht werden.

7 Werbemaßnahmen/Öffentlichkeitsarbeit zur Lehrgewinnung

Die Auswahl eines Berufes hängt von vielen Faktoren ab. Oft wird die Berufswahl ganz bewusst getroffen (Wunschberuf, Vorbild durch Eltern/Verwandte oder Bekannte, gesammelte Berufserfahrung durch Praktika etc.). Nicht selten entsteht ein Berufswunsch aber auch unbewusst durch Werbebotschaften und zielorientierte Öffentlichkeitsarbeit.

Gerade in Zeiten des akuten Personalmangels versuchen Arbeitgeber sich positiv von anderen Arbeitgebern abzuheben und aktiv Personalmarketing zu betreiben, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die jeweils benötigten Berufe zu finden und langfristig zu binden.

Beim Personalmarketing wird unterschieden zwischen dem externen und dem internen Personalmarketing:

- Beim externen Personalmarketing handelt es sich um Maßnahmen der Personalgewinnung, die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechen und für den Arbeitgeber als Personal gewinnen sollen, wie zum Beispiel Stellenanzeigen, Möglichkeiten für Praktika und Öffentlichkeitsarbeit auf Messen, in Schulen oder Universitäten.
- Beim internen Personalmarketing geht es darum, das bereits vorhandene Personal zu halten und die Arbeitszufriedenheit sowie Motivation zu erhöhen. Dies kann beispielsweise geschehen durch die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung, Angebote zum Gesundheitsmanagement, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote, eine angemessene Bezahlung, interne Veranstaltungen, entgegengebrachte Wertschätzung und gute Rahmenbedingungen.

Im Ministerium für Bildung und Kultur findet das Personalmarketing in verschiedenen Organisationseinheiten statt.

Für das externe Personalmarketing des Ministeriums für Bildung und Kultur ist im Wesentlichen das Presse- und Öffentlichkeitsreferat M1 zuständig. Dort findet die allgemeine Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für das gesamte Ministerium statt. Zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen bestand das Presse- und Öffentlichkeitsreferat M1 aus der Referatsleitung, der stellvertretenden Referatsleitung und zwei Sachbearbeitun-

gen²². Zudem sollte eine frei gewordene Werkstudentenstelle neu ausgeschrieben werden. Zwei weitere Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ'ler) sowie eine Online-Redakteurin unterstützten das Presse- und Öffentlichkeitsarbeitsreferat M1.

Bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Referates M1 geht es laut Aussage der Referatsleitung grundsätzlich um eine positive Darstellung des Ministeriums für Bildung und Kultur und damit auch des Lehrerberufs durch:

- Presseartikel
- Social Media²³-Arbeit bei Facebook, Instagram und X (bei Einstellung, Ankündigung von Terminen etc.)
- Schulbesuche der Ministerin mit anschließender Pressearbeit
- Besuche in Schulklassen mit entsprechender Medien- und Pressearbeit
- Betreuung der Webseiten („Bildungsserver“ und „Bildungscampus“ waren zum Zeitpunkt des Interviews noch zwei getrennte Informationsangebote. Zukünftig sollen mit dem Themenportal „Bildungscampus“ alle Informationen zum Lehrerberuf zusammengeführt werden)
- Unterstützung des Einstellungsreferates D4 bei Messeauftritten durch Personal (FSJ'ler/Werkstudenten) und zur Verfügung gestellte Giveaways²⁴

Laut Presse- und Öffentlichkeitsarbeitsreferat M1 erfolge dabei die Öffentlichkeitsarbeit zur Lehrkräftegewinnung (zum Beispiel auf Messen) in enger Absprache mit dem Einstellungsreferat D4.

Zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen konnte festgestellt werden, dass im Saarland keine eigenständige, landesweit angelegte Werbekampagne zur gezielten Gewinnung von Lehrkräften existierte. Anders als bei anderen Berufsgruppen im öffentlichen Dienst, – etwa bei der saarländischen Vollzugspolizei, die zur Personalgewinnung unter anderem auf auffällige und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen wie Buswerbung im Straßenbild setzt –, wurden im schulischen Bereich bislang keine vergleichbaren, großflächigen Werbemaßnahmen umgesetzt.

²² Eine Stelle war zum Zeitpunkt des Interviews unbesetzt, die zweite Stelle war dauerhaft unbesetzt.

²³ Social Media oder Soziale Medien sind digitale Kommunikationskanäle, die der Vernetzung dienen. Sie ermöglichen den Nutzern (Usern), miteinander zu kommunizieren, Inhalte zu erstellen oder diese zu teilen. Zu den wohl bekanntesten Kanälen gehören Facebook, YouTube, WhatsApp, Instagram, vormals Twitter/jetzt X.

²⁴ Giveaways sind Werbeartikel/Streuartikel, wie zum Beispiel Kugelschreiber, Tragetaschen oder Schlüsselanhänger.

Die Aktivitäten zur Lehrergewinnung beschränkten sich im Wesentlichen auf die bereits zuvor benannten Maßnahmen, etwa gezielte Informationsveranstaltungen, Präsenz auf Ausbildungsmessen oder Online-Angebote im Rahmen des Karriereportals des Landes. Eine umfassende Imagekampagne, die das Berufsbild Lehrkraft im Saarland in der breiten Öffentlichkeit bewirbt und neue Zielgruppen anspricht, war zum Erhebungszeitpunkt nicht erkennbar.

Zu Beginn der örtlichen Erhebungen waren Informationen zum Lehrerberuf (einschließlich Stellenausschreibungen) auf dem Bildungsserver unter <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/bildungsserver/home> zu finden. Nähere Informationen zum Bildungsserver folgen unter Punkt [11 – Technische Verfahren](#).

Während der örtlichen Erhebungen wurde aber bereits durch das Presse- und Öffentlichkeitsreferat damit begonnen, die Inhalte des Bildungsservers neu zu strukturieren und in das Themenportal des „Bildungscampus“ zu migrieren. Sie finden sich aktuell unter <https://www.saarland.de/bildungscampus/DE/lehrkraefte>.

Diese Umstellung wurde jedoch nicht mit allen Fachreferaten kommuniziert. Das Personalverwaltungsreferat wurde von Lehrkräften, Referendarinnen und Referendaren bzw. Interessentinnen und Interessenten für den Lehrerberuf darauf hingewiesen, dass QR-Codes zu Informationsseiten und Links zu Formularen etc. nicht mehr funktionieren. Die bisher zur Werbung verwendeten Informationsmaterialien, Flyer und Merkblätter waren damit teils nur eingeschränkt verwendbar, mussten inhaltlich überarbeitet und anschließend neu ausgedruckt werden.

Der Rechnungshof hat deshalb hier die fehlende Kommunikation des Presse- und Öffentlichkeitsreferates M1 mit den Fachreferaten bezüglich der Umstellung vom Bildungsserver auf den Bildungscampus kritisiert.

Das Ministerium für Bildung und Kultur gab in seiner Stellungnahme an, das zum Zeitpunkt der Erhebung ein kurzfristiger Umzug innerhalb der Websitestruktur erfolgt sei. Aktuell werde die damalige Umstellung rückgängig gemacht und ein themenorientiertes Portal aufgebaut. Dieses Vorhaben erfolge in enger und regelmäßiger Abstimmung mit allen beteiligten Fachreferaten im Haus sowie dem Bildungscampus. Wiederkehrende Abstimmungstermine würden dabei größtmögliche Transparenz und eine abgestimmte Vorgehensweise gewährleisten.

Nach eigenen Internetrecherchen zu Werbemaßnahmen und landesweiten Kampagnen zur Lehrkräftegewinnung, können die „Werbestrategie“ zur Personalgewinnung von Lehrkräften im Saarland und das aktuell vorhandene Internetangebot nicht ganz überzeugen. Auch in fast allen mit den anderen Referaten geführten Interviews wurden als Verbesserungsvorschläge zur Lehrergewinnung genannt: Intensivierung von Werbemaßnahmen, intensivere Öffentlichkeitsarbeit, Verbesserung der Homepage (eine einprägsamere Bezeichnung, mehr Transparenz schaffen, mehr und gezieltere Informationen und intuitivere Bedienung/Anwenderfreundlichkeit) und bessere Erreichbarkeit der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Das Potenzial bereits vorhandener Kampagnen wie zum Beispiel „#BerufsSaarländer*in“ wird hinsichtlich der Intention, junge Menschen für den Lehrerberuf zu begeistern, im Saarland nicht vollständig ausgeschöpft.

In den meisten anderen Bundesländern wird intensiv und innovativ um neue Lehrkräfte geworben. So gibt es großangelegte Werbekampagnen in anderen Bundesländern, wie zum Beispiel:

- In Baden-Württemberg unter <https://lehrer-online-bw.de/Lde/Startseite> mit dem Slogan „Entdecke die Lehrkraft in Dir. Genau wie Frau.../Herr...“ und der Informationsseite zum Lehramtsstudium unter <https://lieber-lehramt.de/lehramt-in-the-la-end> als Teil der großangelegten Kampagne „THE LÄND“.
- In Bayern unter <https://www.lehrer-werden.bayern/> mit zahlreichen Informationen zum Lehrerberuf. Interessierte werden mit dem Werbeslogan „Lehrkraft in Bayern – Gestalte die Zukunft!“ auf der Startseite empfangen und können zuerst einen Selbsteinschätzungstest machen und herausfinden, ob der Beruf der Lehrkraft überhaupt zu ihnen passt. Alle wichtigen Informationen zum Lehrerberuf sind übersichtlich für Interessierte auf der Homepage zu finden.
- In Brandenburg in Form eines vollständigen Maßnahmenpakets zum Lehrkräftebedarf (Brandenburg-Stipendium, Karriereportal, Angebote für lebensältere Lehrkräfte, für Lehramtsstudierende und für Lehrkräfte, die Mehrarbeit leisten wollen und die im Mai 2024 gestartete Werbekampagne „Lehren.Leben.Brandenburg.“), das laut Presseartikel vom 12. Dezember 2024²⁵ bereits Wirkung zeigt.

²⁵ https://mbjs.brandenburg.de/aktuelles/pressemitteilungen.html?news=brandenburg_06.c.857914.de.

Ausführliche Informationen für Interessierte gibt es unter <https://mbjs.brandenburg.de/bildung/lehrerin-lehrer-in-brandenburg.html> zu finden.

- In Hessen unter <https://werde-lehrer-in-hessen.de> mit dem Slogan „Die Zukunft braucht DICH!“ – „Werde LehrerIn“. Hier gibt es ebenfalls einen Selbsttest, bei dem Interessierte herausfinden können, „wieviel Lehrkraft in ihnen steckt“. Es gibt viele Werbevideos zum Lehrerberuf, zum Beispiel unter „ENTDECKE DIE GEHEIMNISSE DER SCHULE“, die neugierig machen und den Lehrerberuf bewerben sollen. Werbebotschafterinnen und Werbebotschafter sind junge Lehrkräfte, die ihre Erfahrungen während des Lehramtsstudiums und später auch im Beruf der Lehrkraft schildern. Zudem nutzt Hessen aktuelle Slogans wie „Influencer kann man in Hessen studieren“, „Deine Follower verändern vielleicht mal die Welt“, „Influence die Zukunft Deiner Klasse“, „Mach Content fürs ganze Leben“ oder „Sicher Dir 25 Follower pro Stunde“. Die in den Werbebotschaften dargestellten „Influencer“ sind echte Lehrerinnen und Lehrer an Schulen in Hessen, die ihren Beruf mit Leidenschaft ausüben.
- In Thüringen mit der Kampagne „Erste Reihe“ und dem Relaunch der Gestaltungselemente und einer Umbenennung im Jahr 2024 in „#lehrerinthueringen“ unter <https://www.lehrerinthueringen.de/> (mit neuer URL, um noch schneller zu den Informationen zu kommen).

Bereits diese Beispiele aus anderen Bundesländern zeigen, dass das „Werben um Fachkräfte/Lehrkräfte“ ein wesentlicher Faktor ist, um auch zukünftig den Bedarf an Lehrkräften sicherzustellen. Ein hohes Maß an Transparenz und eine schnelle Zugänglichkeit zu Informationen zum Lehrerberuf sind dabei die Maxime. Das Saarland steht hier im Wettbewerb mit anderen Bundesländern.

Der Rechnungshof hat deshalb empfohlen, die vorhandenen Werbemaßnahmen zu optimieren. Die im Saarland bereits vorhandene Kampagne „#BerufsSaarländer*in“ sollte zur Lehrgewinnung genutzt und ausgebaut werden. Der Internetauftritt sollte zusammen mit den Fachreferaten sowie den Lehramtsstudierenden, Referendarinnen bzw. Referendaren zielgruppenorientiert, ansprechend und kundenfreundlich gestaltet werden. Wie in anderen Bundesländern bereits etabliert, sollten innovative Werbevideos unter Beteiligung von Lehrkräften, Lehramtsstudierenden sowie Referendarinnen und Referendaren erstellt werden.

Solche Videos sind zudem kostengünstig oder teilweise auch kostenneutral herzustellen (zum Beispiel in Projektgruppen). Zudem sollten die Sprache und die aktuellen Medien der Zielgruppe genutzt werden (zum Beispiel Influencer-Werbung in Hessen). Eine Vernetzung aller Akteure im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit sollte vorangetrieben werden und bereits vorhandene Ressourcen sollten dabei genutzt werden. Alle Informationen zum Lehrerberuf sollten auf einer Internetseite mit einprägsamer Bezeichnung zu finden sein, wie beispielsweise: „<https://www.saarland.de/lehrerwerden>“. Informationen zum Lehrerberuf unter dem Bildungscampus zu suchen, ist für Interessentinnen und Interessenten nicht naheliegend. Es ist aus Sicht des Rechnungshofs ein Gesamtkonzept für die Öffentlichkeitsarbeit zur Lehrergewinnung notwendig, mit dem Ziel, Personen für den Lehrerberuf zu begeistern. Dieses Gesamtkonzept sollte dann auch unter Beachtung von Qualitätskriterien entsprechend umgesetzt werden.

Das Ministerium für Bildung und Kultur führte in seiner Stellungnahme aus, dass es bereits in Abstimmung mit der Staatskanzlei stehe, bei der die Website zum Thema #BerufsSaarländer*in betreut werde. Auf dieser sollen die Informationen eingebettet werden. Die bestehenden Maßnahmen, einschließlich der Kampagne „#BerufsSaarländer*in“, sollen künftig stärker zur Lehrkräftegewinnung genutzt und zielgruppengerecht weiterentwickelt werden. Dabei werde ein besonderes Augenmerk auf eine einprägsame, kundenfreundliche Gestaltung des Internetauftritts sowie auf eine enge Vernetzung aller beteiligten Akteure gelegt. Perspektivisch sei ein Gesamtkonzept zur Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen, das die genannten Qualitätskriterien berücksichtige und nachhaltig Personen für den Lehrerberuf gewinne.

Außerdem werde derzeit ein neues Themenportal „Arbeitstitel (AT): Lehrkraft werden und sein“ auf dem Bildungsserver aufgebaut. Dieses bündele künftig alle relevanten Informationen und FAQs zum Lehrerberuf übersichtlich an einer Stelle. Die zuständigen Referate der Schulabteilungen (D4, C6) sowie das Prüfungsamt seien eng in die inhaltliche sowie thematische Erarbeitung eingebunden, um eine sorgfältig geprüfte und verlässliche Informationsbasis zu gewährleisten.

Darüber hinaus werde die Präsenz auf Social Media ausgebaut. Authentische Testimonials sollen die Internetpräsenz abrunden und die Ansprache der Zielgruppen stärken.

Die Lehrkräftegewinnung wird hauptsächlich durch das Einstellungsreferat D4 betrieben. Dieses beschränkt sich dabei auf die Ausschreibung von Stellenanzeigen, die redaktionelle Betreuung der entsprechenden Informationsseiten unter saarland.de und die Betreuung und Beratung (telefonisch, persönlich und per E-Mail) von Bewerberinnen und Bewerbern und Interessentinnen und Interessenten für den Lehrerberuf. Bei den örtlichen Erhebungen wurde darauf hingewiesen, dass die Erreichbarkeit zu Bewerbungshochphasen nicht oder nur eingeschränkt gegeben sei, da die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter stark eingebunden seien durch die hohe Anzahl von Rückfragen und die vielen Besprechungen im Haus. Ein Problem sei dabei auch, dass die Bewerberinnen bzw. Bewerber oft nur ihren Listenplatz im Bewerbungsverfahren erfragen wollten und diesen nur telefonisch beim Einstellungsreferat D4 in Erfahrung bringen könnten. In anderen Bundesländern können die Bewerberinnen und Bewerber ihren Listenplatz über das Bewerberportal einsehen, sodass Rückfragen diesbezüglich überflüssig werden. Da es im Absagefall auch nur Standardabsagen vom Einstellungsreferat D4 gebe, komme es auch hier häufig zu Rückfragen durch die Bewerberinnen und Bewerber. Diesen sei wichtig, die konkreten Absagegründe zu erfahren.

Einige Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Einstellungsreferates D4 nehmen regelmäßig an Schulinformationsveranstaltungen und Ausbildungsmessen („Abi – was dann?“ oder „Vocatium“) teil. Bei einem Besuch des Messestandes des Ministeriums für Bildung und Kultur bei der Fachmesse für Ausbildung und Studium „Vocatium“ am 23. April 2024 konnte der Rechnungshof sich selbst ein Bild von der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums machen. Am Messestand waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums (ausgebildete Lehrkräfte) vertreten, über die sich die Interessentinnen und Interessenten zum Beruf der Lehrkraft informieren konnten. Zudem gab es auch Informationsmaterial, wie beispielsweise Visitenkarten der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Einstellungen in den Lehrerberuf, Postkarten „Unser Saarland braucht dich als Lehrer:in!“ mit einem QR-Code, mit dem man zu weiteren Informationen auf der Seite des Bildungscampus gelangt und Merkblätter zu den Vorbereitungsdiensten der jeweiligen Lehramtstypen.

Neben dem Informationsmaterial erhielten die Besucherinnen und Besucher auch folgende Giveaways mit dem Saarland-Logo: Taschen, Blöcke, Ansteckpins, Schlüsselbänder und Blumensamen. Die meisten Flyer und Informationsmaterialien werden dabei

von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern des Einstellungsreferates D4 selbst hergestellt und nach Freigabe durch das Referat für Presse und Öffentlichkeitsarbeit M1 für die Lehrgewinnung verwendet.

Der Rechnungshof hat die Teilnahme des Einstellungsreferates D4 an Ausbildungsmessen und sonstigen Informationsveranstaltungen begrüßt. Flyer und sonstige Informationsmaterialien sollten jedoch vom Fachreferat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit M1 erstellt werden, nicht vom Einstellungsreferat D4. Das Presse- und Öffentlichkeitsreferat M1 verfügt über die geeigneteren Fachanwendungen zum Entwerfen von Werbematerialien und ist durch die erworbene Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher in der Lage, das zur Lehreranwerbung benötigte Material herzustellen. Eine inhaltliche Einbindung der Fachreferate ist dabei Grundvoraussetzung.

Das Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit M1 des Ministeriums für Bildung und Kultur erstelle nach Angabe in der Stellungnahme bereits seit Jahren in enger Abstimmung mit Referat D4 öffentlichkeitswirksame Informationsmaterialien für Ausbildungsmessen und Informationsveranstaltungen. Die inhaltliche Ausgestaltung liege dabei in der Verantwortung des zuständigen Fachreferats, während die Gestaltung und Setzung in Abstimmung mit Referat M1 erfolge. Damit seien eine klare Aufgabenverteilung sowie die fachliche und gestalterische Qualität der Materialien sichergestellt.

Der Rechnungshof merkt hinsichtlich der Stellungnahme an, dass keine öffentlichkeitswirksamen Informationsmaterialien während des Prüfungszeitraums vorgelegt wurden, wie beispielsweise Werbeflyer. Beim Besuch der Ausbildungsmesse „Vocatium“ lagen am Stand des Ministeriums für Bildung und Kultur lediglich Merkblätter im DIN A4-Format zu den Vorbereitungsdiensten der jeweiligen Lehramtstypen ohne jegliche ansprechende graphische Gestaltung (Schwarz-Weiß-Kopien) aus. Der Rechnungshof sieht hier Verbesserungspotential.

Zusätzlich gab es noch Werbekarten im Postkartenformat mit einem darauf befindlichen QR-Code, mit dem man auf die entsprechenden Informationsseiten zum Lehrkräfteberuf weitergeleitet werden soll. Diese waren ansprechend gestaltet.

Um eine bessere Erreichbarkeit für Interessentinnen und Interessenten für den Lehrerberuf zu gewährleisten, hat der Rechnungshof die Installation einer Online-

Terminkoordination bzw. ein eingestelltes Rückrufformular auf der Informationsseite empfohlen. Zudem sollte der Ranglistenplatz über die Bewerberplattform ersichtlich sein, um Rückfragen zum Ranglistenplatz entbehrlich zu machen und die Servicequalität zu verbessern. Auch beim Thema Stufenanerkennung/Anerkennung von förderlichen Zeiten nach dem TV-L hat der Rechnungshof eine Veröffentlichung und damit mehr Transparenz für die Bewerberinnen und Bewerber für sinnvoll erachtet.

Die Anregungen zur besseren Erreichbarkeit und Transparenz würden nach Angabe des Ministeriums für Bildung und Kultur im Antwortschreiben in ein Fachkonzept einfließen, das die Neuimplementierung und Erweiterung der „Lehrkräftedatenbank“ vorsehe. Ziel sei eine zentrale Lösung, die u. a. Online-Terminkoordination, Rückrufformular sowie die Abbildung von Ranglistenplatz und Stufenanerkennung umfasse.

Der Rechnungshof begrüßt die Vorgehensweise des Ministeriums für Bildung und Kultur und erneuert seine Bitte um Zusendung des Fachkonzepts zu diesem Thema nach Fertigstellung.

Das Personalverwaltungsreferat D5 übernimmt das Lehrpersonal direkt nach der Einstellung durch das Referat D4, betreut ab dann die Lehrkräfte bei allen Fragen und ist Ansprechpartner. Sind die Referendarinnen und Referendare bzw. die fertig ausgebildeten Lehrkräfte mit der Personalbetreuung durch das Verwaltungsreferat D5 zufrieden, so wirkt sich dies indirekt positiv auf die Lehrgewinnung aus, da die positive Erfahrung weitergetragen wird und die Lehrkräfte dann auch meist langfristig im Saarland bleiben. Außerdem sind einige Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Personalverwaltungsreferates D5 in Projekten wie beispielsweise „Elektronische Personalakte ePA“ eingebunden. Laut GVP schulen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Personalverwaltungsreferates D5 auch mit der Lehrerdatenbank „LEDA“ neu befasste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums für Bildung und Kultur (Inhouse-Schulungen) und beantworten Fragen zum Programm. Auch werden Inhalte des Themenportals Bildungsserver/Bildungscampus (Formularanpassungen, redaktionelle Anpassungen etc.) gepflegt.

Das Personalverwaltungsreferat D5 ist zudem zuständig für die Gewährung von Zulagen für Lehrkräfte nach der Verordnung über die Gewährung von Zulagen für Lehrkräfte mit

besonderen Funktionen (LZulV).²⁶ Die Gewährung von Zulagen für die Lehrgewinnung ist nach Auskunft in den durchgeführten Interviews allerdings derzeit nicht geplant.

Die Fachreferate für die einzelnen Schulformen der Abteilung C führen zusammen mit dem Einstellungsreferat D4 für Lehramtsstudierende, die vor ihrem Studienabschluss bzw. dem daran anschließenden Vorbereitungsdienst stehen, an der Universität des Saarlandes Informationsveranstaltungen durch. Den Studierenden werden in diesen Veranstaltungen Hinweise gegeben zur Bewerbung für den Vorbereitungsdienst sowie allgemeine Informationen zum Referendariat. An entsprechenden Werbemaßnahmen (Flyererstellung etc.) sind die Fachreferate der Abteilung C nicht beteiligt. Es werden allerdings Informationsmaterialien und Formulare dem Presse- und Öffentlichkeitsarbeitsreferat M1 inhaltlich vorbereitet zur Verfügung gestellt. Auch die inhaltliche Ausrichtung (Informationen zum Referat, Lehrpläne etc.) des Themenportals „Bildungsserver“/„Bildungscampus“ wird durch die Fachreferate der Abteilung C mitgestaltet. Für telefonische Anfragen sind die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Fachreferate auf der Informationsseite genannt. Am Tag der offenen Tür (dieser fand bisher im ehemaligen Gebäude des Ministeriums für Bildung und Kultur statt) sind ebenfalls die Fachreferate der Abteilung C beteiligt. Zudem besteht Kontakt zu den Studienseminaren. Eine Referatsleitung erstellte in der Zeit als Schulleitung einen Informationsflyer/eine Broschüre, die neuen Lehrkräften die notwendigen Informationen zur Schule liefert (Onboarding²⁷). In den Schulleiter-Dienstbesprechungen könnte aus Sicht des Rechnungshofs diese Onboarding-Maßnahme auch für weitere Schulen angeregt werden.

Für den Bereich der beruflichen Schulen wird durch das Fachreferat C5 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW) für den Lehrerberuf geworben.

Der Rechnungshof hat empfohlen, eine Schulinformationsbroschüre als Onboarding-Maßnahme in die Schulleiter-Dienstbesprechungen einzubringen und hierfür zu werben.

²⁶ Verordnung über die Gewährung von Zulagen für Lehrkräfte mit besonderen Funktionen (Lehrkräfte-Zulagenverordnung – LZulV) vom 16. Februar 1979, zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 20. September 2023 (Amtsbl. I S. 836).

²⁷ Definition aus Wikipedia: Onboarding ist ein Begriff aus dem Personalmanagement. Er bezeichnet das Einstellen (oder die Personalbeschaffung) und die Aufnahme neuer Mitarbeiter durch ein Unternehmen und vor allem alle Maßnahmen, welche die Eingliederung (Integration) fördern.

Teilnahmen der Fachreferate für die einzelnen Schulformen (Abteilung C) an Informationsveranstaltungen, an Tagen der offenen Tür und beim Einführungstag des Studienseminars wirken vertrauensbildend und werden vom Rechnungshof begrüßt.

Bei der Gründung des Bildungscampus zum 1. September 2023 wurde die bestehende Homepage des LPM, welches im Bildungscampus aufgegangen ist, zu Werbezwecken übernommen. Diese Homepage war unabhängig von der Saarland.de-Lösung. Im Zuge der Vereinheitlichung und auch zur Kostenersparnis (laut Aussage in den Interviews), wurden die Inhalte aber mittlerweile weitestgehend auf <https://www.saarland.de/bildungscampus/DE/home> zusammengefasst. Der Bildungscampus hat seit Ende August 2024 zusätzlich eine eigene Seite bei Instagram und bei Facebook.

Der Bildungscampus leiste laut seiner Leiterin zwar keinen direkten Beitrag zur Lehrkräftegewinnung, er trage aber in zwei Bereichen indirekt zur Lehrkräftegewinnung bei:

- durch eine Reduktion der Abbruchquote im Vorbereitungsdienst sowie der Zahl der Berufsausstiege (Willkommenskultur für die Referendarinnen und Referendare, Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte)
- durch die Verbesserung des Berufsbildes (Image-Kampagne als Teil der Öffentlichkeitsarbeit, Betonung der Erfolge und der positiven Seiten des Lehrerberufes sowie des gesellschaftlichen Wertes)

Im Organigramm des Bildungscampus (siehe hierzu auch Punkt [13 – Bildungscampus](#)) ist für den zweiten Bereich der Lehrkräftegewinnung eine eigene, direkt der Leitung des Bildungscampus unterstellte Stelle für Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen. Zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen im Juli 2024 war diese Stelle jedoch noch nicht personell besetzt und laut Information der Leitung des Bildungscampus bisher auch nicht als Planstelle im Haushalt vorgesehen, sodass die notwendige Öffentlichkeitsarbeit nur in begrenztem Umfang stattfinden konnte. Bei der Gestaltung von Informationsmaterial bzw. Flyern, bei Auftritten auf Messen etc. war der Bildungscampus zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen noch nicht eingebunden.

Eine stärkere Beteiligung des Bildungscampus bei Ausbildungsmessen, Tagen der offenen Tür und bei der Erstellung von Werbematerial für den Lehrerberuf hat der

Rechnungshof als sinnvoll angesehen. Dies sollte sukzessive umgesetzt werden. Synergieeffekte können so geschaffen werden.

Die Öffentlichkeitsarbeit beim Bildungscampus sollte zudem gestärkt werden.

Das Ministerium für Bildung und Kultur merkte in seiner Stellungnahme zunächst an, dass die Stelle Öffentlichkeitsarbeit am Bildungscampus mittlerweile besetzt sei. Die stärkere Beteiligung des Campus an Ausbildungsmessen sowie bei der Erstellung von Werbematerialien für den Lehrerberuf erfolge bereits. Dadurch würden Synergieeffekte genutzt und die Öffentlichkeitsarbeit des Bildungscampus kontinuierlich gestärkt. Mit der neu eingerichteten Stelle für Öffentlichkeitsarbeit würden die Strukturen gezielt erweitert und die Zusammenarbeit zwischen MBK und Bildungscampus deutlich intensiviert.

Öffentlichkeitsarbeit werde intensiv betrieben und ein Kommunikationskonzept derzeit erstellt. Eine Qualitätssteigerung der Homepage werde dabei ebenfalls als Ziel verfolgt.

Die Studienseminare innerhalb der Abteilung Ausbildung des Bildungscampus hatten zum Zeitpunkt der Prüfung fast alle eigene Internetauftritte, die auf der Saarland.de-Seite verlinkt sind:²⁸

- Lehramt Primarstufe – Link zur eigenen Homepage funktioniert nicht
- Lehramt Sekundarstufe I an Gemeinschaftsschulen <https://studienseminar-sek1-saar.de/>
- Lehramt Sekundarstufe I und II an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen <https://studienseminare.bcs.saarland/>
- Lehramt an beruflichen Schulen – hierfür gibt es keinen eigenen Internetauftritt
- Lehramt Sonderpädagogik <https://sonderpaedagogik-saarland.de/>. Der Link zur eigenen Homepage funktioniert zwar, aber als Adresse ist noch die alte Adresse in der Mozartschule in Dudweiler hinterlegt

Zusätzlich finden sich auf der Saarland.de-Seite zu allen Studienseminaren Merkblätter, die Kontaktdaten zu den entsprechenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern beim Ministerium für Bildung und Kultur und beim Bildungscampus, die Links zur Bewerberplattform INTERAMT mit den passenden Stellenausschreibungen, die

²⁸ Stand: September 2025.

Sprechzeiten des Sekretariats und sonstige Informationen (Anträge, Informationen zum Quereinstieg, etc.).

Hier sollte aus Sicht des Rechnungshofs ein einheitlicher Internetauftritt der Studienseminare angestrebt werden, der allerdings unter Einbindung des jeweiligen Studienseminars gestaltet werden sollte. Die Links und Adressen sollten immer aktuell sein.

Das Ministerium für Bildung und Kultur gab in seiner Stellungnahme an, dass Inhalte zur zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung, die originär im Zuständigkeitsbereich des Bildungscampus liegen, dort verbleiben würden. Die Seitenstruktur werde an das Themenportal des Bildungsservers angepasst und durch präzise, wechselseitige Verlinkungen eng miteinander vernetzt, um eine nutzerfreundliche Navigation zu gewährleisten.

Indirekt erfolgt an den Studienseminaren (Vorbereitungsdienst) Werbung für den Lehrerberuf durch die dort praktizierte Willkommenskultur. Nähere Ausführungen zur Organisation der Studienseminare sind unter Punkt [13 – Bildungscampus](#) zu finden.

Eine in den Studienseminaren gelebte Willkommenskultur sieht der Rechnungshof als wichtigen Baustein an, neue engagierte Lehrkräfte zu gewinnen und im Schuldienst zu halten. Die positiven Erfahrungen in den Studienseminaren dienen durch „Mund-zu-Mund-Empfehlungen“ auch indirekt der weiteren Lehrgewinnung.

Auch im Zentrum für Lehrerbildung (ZfL), einer Einrichtung der und an der Universität des Saarlandes (UdS), findet Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für den Lehrerberuf statt. Näheres zur Organisation siehe Punkt [14 – Zentrum für Lehrerbildung](#). So hat das Zentrum für Lehrerbildung eine eigene Homepage unter <https://www.uni-saarland.de/einrichtung/zfl.html>, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Zentrums selbst gepflegt wird. Auf der Startseite findet man einen Link zu dem onlinebasierten Selbsterkundungsverfahren (Findteacher²⁹) für Interessierte an den Lehramtsstudiengängen im Saarland. Findteacher ist ein Projekt des Bundes, der Bildungswissenschaften der UdS und des Zentrums für Lehrerbildung, welches seit fünf Jahren existiert. Auf der Seite Findteacher finden die Interessierten in fünf Modulen einige Informationen zum Lehrerberuf sowie Fragebögen, die die Erwartungshaltung an den Lehrerberuf beurteilen. In

²⁹ <https://www.findteacher.de/ui/>.

Baden-Württemberg gibt es ein ähnliches Verfahren, welches am Ende mit einem Zertifikat abschließt. Für die Anmeldung zu einem Lehramtsstudium wird dieses Zertifikat in Baden-Württemberg benötigt, da es nachweist, dass sich die Interessentinnen und Interessenten mit dem Beruf der Lehrkraft auseinandergesetzt haben. So soll ein Abbrechen des Lehramtsstudiums wegen einer falschen Erwartungshaltung verhindert werden. Die Zertifikatspflicht hätte das Zentrum für Lehrerbildung im Saarland auch gerne eingeführt. Dies wurde aber zunächst zurückgestellt.

Der Rechnungshof hat die Idee der Zertifikatseinführung als Voraussetzung zur Anmeldung zu einem Lehramtsstudium unterstützt, da dadurch bei den Interessentinnen und Interessenten ein früheres Auseinandersetzen mit den Inhalten des Lehrerberufes erfolgen und Studienabbrüche dadurch reduziert werden könnten.

Die Homepage des Zentrums für Lehrerbildung sollte auf der Informationsseite des Ministeriums für Bildung und Kultur besser eingebunden werden (Verlinkung auf der Startseite). Interessentinnen und Interessenten für den Lehrerberuf sollten mit nur wenigen Klicks und intuitiv die gewünschten Informationen erreichen können. Dies war im Prüfungszeitraum nicht der Fall.

Landen Interessentinnen oder Interessenten endlich auf der Informationsseite <https://www.saarland.de/mbk/DE/schwerpunktthemen/lehrkraft-werden> müssen sie zuerst weiterklicken zur Infoseite „Bildungscampus“, dann finden sie unter „Informationen für Lehrkräfte“ einen Link zu einer Informationsseite zum „Zentrum für Lehrerbildung“ und erst dort ist ein Link zum Zentrum für Lehrerbildung zu finden. Sucht eine Schülerin bzw. ein Schüler aber Informationen zum Lehramtsstudium, ist es unwahrscheinlich, dass diese auf die Idee kommen, die gesamte Linkkette zu durchlaufen. Es sollten deshalb ganz klar bereits auf einer ersten Informationsseite die Informationen und Links zu allen Phasen der Lehrerausbildung für Interessierte benutzerfreundlich und gebündelt zu finden sein.

Laut Stellunahme des Ministeriums für Bildung und Kultur werde diese Anregung des Rechnungshofs aufgenommen und bei der aktuellen Umgestaltung der Website berücksichtigt. Auch ein Austausch mit dem Zentrum für Lehrerbildung solle erfolgen und eine anwendungsorientiertere Verlinkung initiiert werden.

Änderungen hinsichtlich einer besseren Übersicht seien schon vorgenommen worden. Die Problematik der langen Linkkette sei dem Bildungscampus bekannt, eine nutzerfreundliche Darstellung werde konzipiert.

Eine wichtige Aufgabe des Zentrums für Lehrerbildung ist die Beratung der Lehramtsstudierenden und der Interessentinnen und Interessenten für den Lehrerberuf in unterschiedlicher Intensität über das ganze Jahr per Telefon, in persönlichen Gesprächen und sehr oft auch per E-Mail. Seit Corona ist generell ein Rückgang der Präsenzberatung zu verzeichnen. Die Anzahl der Beratungen und Nachfragen ist dabei über das Jahr verteilt unterschiedlich. Vor dem Abitur gibt es regelmäßig mehr Beratungswünsche und vor Beginn des Sommersemesters sind mehr Anfragen von Wechselkandidatinnen und Wechselkandidaten zu verzeichnen. Ganzjährig gibt es auch Anfragen von ausländischen Lehrkräften oder Kandidatinnen und Kandidaten mit einem Bachelorabschluss. Bei der Beratung für den beruflichen Schulbereich ist zu beachten, dass es hier ständig Änderungen bei der Anerkennung von Vorbildung bzw. Vorerfahrungszeiten gibt, weshalb vor und während den Beratungen immer eine Rücksprache mit dem Ministerium für Bildung und Kultur notwendig ist. Im allgemeinbildenden Bereich gibt es hingegen wenig Änderungen, weshalb hier eine strukturierte Beratung gegeben ist.

Das Zentrum für Lehrerbildung nimmt regelmäßig an den Berufsinformationstagen in den Schulen teil.

Dabei hält es einige Flyer und Broschüren mit Angabe der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor, die Interessentinnen und Interessenten ausgehändigt werden können.

Zudem begleitet das Zentrum für Lehrerbildung folgende Werbe- und Informationsveranstaltungen:

- Campustag (Pflichtveranstaltung für alle Abiturientinnen und Abiturienten)
- Tag der offenen Tür an der UdS
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit in der Hafenstraße in Saarbrücken. Im Berufsinformationszentrum (BIZ) fand jedes Jahr ein Informationstermin statt. Hier ist zukünftig eine Reaktivierung der Zusammenarbeit von Seiten des Zentrums für Lehrerbildung geplant.
- Ausbildungsmesse „Abi – was dann?“

Auf Nachfrage des Rechnungshofs, ob auch eine Beteiligung bei der Messe „Vocatium“ geplant sei, teilte das Zentrum für Lehrerbildung mit, dass ihm diese Messe bisher nicht bekannt sei. Das Ministerium für Bildung und Kultur habe das Zentrum für Lehrerbildung nicht über die Teilnahme an dieser Messe informiert und auch am dort aufgebauten Stand kein Informationsmaterial des Zentrums für Lehrerbildung ausgelegt.

Der Rechnungshof hat sich für gemeinsam abgestimmte Werbeaktionen des Zentrums für Lehrerbildung mit dem Ministerium für Bildung und Kultur ausgesprochen. Hier sollte generell eine enge und gute Zusammenarbeit und Kommunikation angestrebt werden.

Gemäß Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur werde auch diese Anregung des Rechnungshofs aufgenommen und bei der aktuellen Umgestaltung der Website berücksichtigt.

8 Praktika/Freiwilliges Soziales Jahr/Bundesfreiwilligendienst

Bei den örtlichen Erhebungen – besonders beim Besuch der Studienseminare – wurde deutlich, dass ein effektives Instrument zur Lehrkräftegewinnung ein vorheriges „Kennenlernen“ des Lehrerberufs ist. Vor allem das „Reinschnuppern“ in den Beruf und „Kennenlernen“ bisher nicht selbst erlebter Schulformen im Rahmen eines Praktikums, eines Freiwilligen Sozialen Jahres oder eines Bundesfreiwilligendienstes kann eine Motivation für die Wahl des Lehrerberufs sein. Diese Möglichkeiten der ersten Berufserfahrung sind demnach ein geeignetes Werbeinstrument für den Lehrerberuf.

Im Folgenden sind die verschiedenen Möglichkeiten näher beschrieben:

Praktika außerhalb der Lehrerausbildung

Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler ab der Klassenstufe 8 der Schulen der Sek I werden auch in Schulen (mit Ausnahme von Grundschulen) angeboten. Das Betriebspraktikum als schulische Veranstaltung im Rahmen des Bildungsauftrags der einzelnen Schulformen kann für Schülerinnen und Schüler der Gymnasien auf freiwilliger Basis angeboten werden. Für Schülerinnen und Schüler der übrigen Schulformen ist die Teilnahme am Betriebspraktikum verpflichtend. Für die Betriebspraktika gelten die Richtlinien zur Durchführung von Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler an Schulen

der Sekundarstufe I.³⁰ Die Praktika umfassen in der Regel drei Wochen in der Unterrichtszeit und werden als Blockpraktika durchgeführt. Betriebspraktika sollen der Berufsorientierung/dem Einblick in ein Berufsfeld dienen und können somit die Nachwuchsgewinnung von Lehrkräften unterstützen.

Auch in der Gemeinschaftsschulverordnung (GemSVO)³¹ gibt es eine Regelung zu Praktika, die der beruflichen Orientierung dienen.

Die Möglichkeit, ein Betriebspraktikum in Schulen durchzuführen, wird auf den Internetseiten des Ministeriums für Bildung und Kultur nicht beworben. Dort finden sich lediglich allgemeine Informationen zum Schülerbetriebspraktikum, wie die oben bereits genannten Richtlinien zur Durchführung, die Themenhefte „Betriebspraktikum“ und „Bewerbung“ aus der Reihe „Zukunft konkret“ sowie das Handbuch „Praktikum in der Großregion“.³² Bei der Internetrecherche des Rechnungshofs wurde festgestellt, dass auf den Homepages von einzelnen Schulen, wie zum Beispiel der Köllertalschule,³³ jedoch die Möglichkeit zur Durchführung eines Praktikums in der Schule angeboten wird.

Auf schriftliche Nachfrage zur Anzahl der in Schulen durchgeführten Praktika außerhalb der Lehrerausbildung wurde dem Rechnungshof mitgeteilt, dass eine Aussage über die Anzahl der fakultativ möglichen und tatsächlich stattfindenden Praktika nicht durch das Ministerium für Bildung und Kultur getroffen werden könne, da dies in der individuellen Verantwortung der Schulen selbst liege. Die Praktika würden von den Schulen vorbereitet und durchgeführt. Eine Einbindung des Ministeriums für Bildung und Kultur in diese formalen Vorgänge findet nicht statt. Das Ministerium nimmt aber koordinierende Aufgaben wahr, indem es beispielsweise auftretende Fragen der Schulen zu den Praktikumsmöglichkeiten durch Rundschreiben³⁴ klärt. Darüber hinaus stehen bei Bedarf die für die jeweilige Schule zuständigen Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem für die Berufsorientierung in der Sek I zuständigen Referat zur Verfügung.

³⁰ Richtlinien zur Durchführung von Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler an Schulen der Sekundarstufe 1 vom 5. Juni 1996 (GMBI. Saar S. 114) – geändert am 2. Juli 2001 (GMBI. Saar S. 200).

³¹ Verordnung – Schulordnung – über die Bildungsgänge und die Abschlüsse der Gemeinschaftsschule (Gemeinschaftsschulverordnung – GemSVO) vom 1. August 2012, zuletzt geändert durch Artikel 252 des Gesetzes vom 8. Dezember 2021 (Amtsbl. I S. 2629).

³² https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/bildungsserver/bildungsthemen/berufstudienorientierung/praktika/praktika_artikel.

³³ Staatliche Förderschule für körperliche und motorische Entwicklung in Püttlingen.

³⁴ Rundschreiben zur Durchführung des Schülerbetriebspraktikums in der Sekundarstufe I vom 1. Februar 2012, AZ.: D 5 – 6.8.3.2.0.

Die interne Zuständigkeit beim Ministerium für Bildung und Kultur für Schülerbetriebspraktika als zentrales Element der Berufsorientierung und auch für sonstige Praktika³⁵ liegt beim Referat B3 – Bildungsgerechtigkeit, Arbeitswelt, Gesunde Schule.

Bezüglich der Durchführung von Praktika in Grundschulen nach dem Abitur und vor einem Studium gab es im April 2013 eine hausinterne Kommunikation im Ministerium für Bildung und Kultur. Diese werden danach zwar in Einzelfällen durchgeführt, aber nicht aktiv beworben und nach außen kommuniziert.

Das Potenzial der Praktika für die Nachwuchsgewinnung von Lehrkräften wurde in anderen Bundesländern bereits erkannt. So gibt es beispielsweise in Nordrhein-Westfalen ein Modellprojekt für Oberstufenschülerinnen und Oberstufenschüler, bei dem diese einen Tag in die Rolle der Lehrkraft schlüpfen. Durch den Perspektivwechsel kann Interesse für den Lehrerberuf geweckt werden.

In anderen Bundesländern, beispielsweise in Sachsen³⁶, findet eine intensive Bewerbung der Möglichkeiten zum Absolvieren eines Praktikums in den Schulen statt. Praktikantinnen und Praktikanten werden dort nicht zur Vertretung oder als Ersatz für Lehrkräfte eingesetzt. Sie unterstützen aber die Fachkräfte der Schule und „schnuppern“ durch ihre Tätigkeiten an der Schule zumindest in das Arbeitsfeld der Lehrkraft hinein.

Das Ministerium für Bildung und Kultur ist außerdem Einsatzstelle an saarländischen Schulen für die Freiwilligendienste:

- Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)
- Bundesfreiwilligendienst (BFD)

³⁵ Außerhalb der Praktika während der Lehrkräfteausbildung.

³⁶ <https://lehrer-werden-in-sachsen.de/ufaq/kann-ich-auch-ein-praktikum-an-einer-schule-machen/>.

FSJ

Das FSJ ist neben dem Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ), dem Bundesfreiwilligendienst (BFD) und dem Europäischen Sozialkorps (ESK) ein Format des Freiwilligendienstes für junge Menschen im Alter zwischen 16 und 26 nach Erfüllen der gesetzlichen Vollzeitschulpflicht. Das Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (FJDG)³⁷ regelt die Durchführung des FSJ, den rechtlichen Status der Freiwilligen, die Aufgaben der FSJ-Träger und die Anforderungen an die Einsatzstellen.

Beim Einsatz in Schulen ist das Ministerium für Bildung und Kultur die Einsatzstelle. Es stehen als Träger der Paritätische Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland – Der Paritätische – oder der Internationale Bund e. V. – IB Freiwilligendienste – (in Folge IB genannt) zur Verfügung. Diese kümmern sich um alle notwendigen Formalitäten und fungieren als Ansprechpartner für die Freiwilligen.

Ein FSJ kann auch an saarländischen Schulen absolviert werden, überwiegend allerdings als Hilfskraft zur Unterstützung in den Förderschulen. Diese sind die Gehörlosenschule und die Louis-Braille-Schule – Staatliche Förderschule für Blinde und Sehbehinderte mit überregionalem Förderzentrum Sehen in Lebach, die Förderschulen für geistige Entwicklung (G-Schulen) und die Förderschulen für körperliche und motorische Entwicklung (K-Schulen). Vorab wird der Bedarf an den Schulen durch das Schulaufsichtsreferat C2 eruiert.

Bei der Sachbearbeitung der FSJ-Fälle handelt es sich um ein standardisiertes Verfahren. Die überwiegende Sachbearbeitung erfolgt beim Träger des FSJ, also entweder bei dem Träger der Paritätische oder bei dem Träger IB.

Durch das Ministerium für Bildung und Kultur (Schulaufsicht) erfolgt die Bedarfsanalyse an den Einsatzschulen im Vorfeld. Erst nach Abschluss der Vereinbarungen findet die weitere Sachbearbeitung durch das Einstellungsreferat D4 im Ministerium statt.

Die Anzahl der insgesamt zu besetzenden FSJ-Stellen hat sich im Laufe der Jahre 2019/2020 bis 2023/2024 dabei nicht verändert. Insgesamt werden pro Schuljahr nur insgesamt 18 FSJ-Stellen an Schulen angeboten. Von im Jahr 2019/2020 acht beim Träger

³⁷ Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstgesetz – JFDG) vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842), zuletzt geändert durch Artikel 47 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652).

der Paritätische zu besetzenden Stellen hat sich die Anzahl im Laufe der Jahre auf vier zu besetzende Stellen im Jahr 2023/2024 halbiert. In gleichem Maße ist die Anzahl der zu besetzenden Stellen beim Träger IB um vier Stellen angestiegen.

BFD

Der Bundesfreiwilligendienst ist im Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst (Bundesfreiwilligendienstgesetz – BFDG) geregelt. Im Bundesfreiwilligendienst engagiert man sich für das Allgemeinwohl, insbesondere im sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich sowie im Bereich des Sports, der Integration und des Zivil- und Katastrophenschutzes. In der Regel dauert dieser Freiwilligendienst 12 Monate. Die Freiwilligen werden auch kurz „Bufdis“ genannt. Der BFD ist dem FSJ und dem FÖJ sehr ähnlich, da die Dauer bei allen Freiwilligendiensten in der Regel ein Jahr beträgt und alle Teilnehmenden in dieser Zeit sozialversichert sind. Ein Unterschied zu den anderen Freiwilligendiensten ist aber zum Beispiel die Altersgrenze für den Beginn. Während das FSJ nur für junge Menschen zwischen 16 und 26 nach Erfüllen der gesetzlichen Vollzeitschulpflicht möglich sind, hat der BFD keine Altersgrenze nach oben. Aber auch hier gilt, dass die Vollzeitschulpflicht erfüllt sein muss. Zudem kann der BFD auch in Teilzeit mit mindestens zwanzig Stunden pro Woche durchgeführt werden.

Der Bundesfreiwilligendienst wird im Saarland auch für den Schulbereich angeboten und findet hier hauptsächlich in Förderschulen statt. Der Einsatz an Regelschulen erfolgte zum Zeitpunkt der Prüfung ausschließlich bei Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf.

Von den insgesamt für den Bundesfreiwilligendienst bereit gehaltenen Stellen in den Schulen werden 50 Stellen vom Ministerium für Bildung und Kultur beim Einstellungsreferat D4 betreut und 13 Stellen vom Träger IB. Von den 13 durch den Träger IB betreuten Stellen werden 12 Stellen an Grundschulen angeboten und eine Stelle an einer Gemeinschaftsschule. Die Betreuung dieser Stellen erfolgt in Zusammenarbeit mit der Landesbeauftragten für Inklusion in Schulen und Kindertageseinrichtungen des Ministeriums für Bildung und Kultur.

Der Ablauf der Sachbearbeitung der BFD-Stellen bei den vom Träger IB betreuten Stellen ist weitestgehend identisch mit dem bei den FSJ-Stellen. Die Sachbearbeitung der 50

vom Ministerium für Bildung und Kultur selbst betreuten BFD-Stellen ist allerdings umfangreicher.

Für die Interessentinnen und Interessenten beider Freiwilligendienste bietet die Sachbearbeiterin des Ministeriums für Bildung und Kultur einen Schnuppertag an der Schule an, wenn diese noch unschlüssig sind.

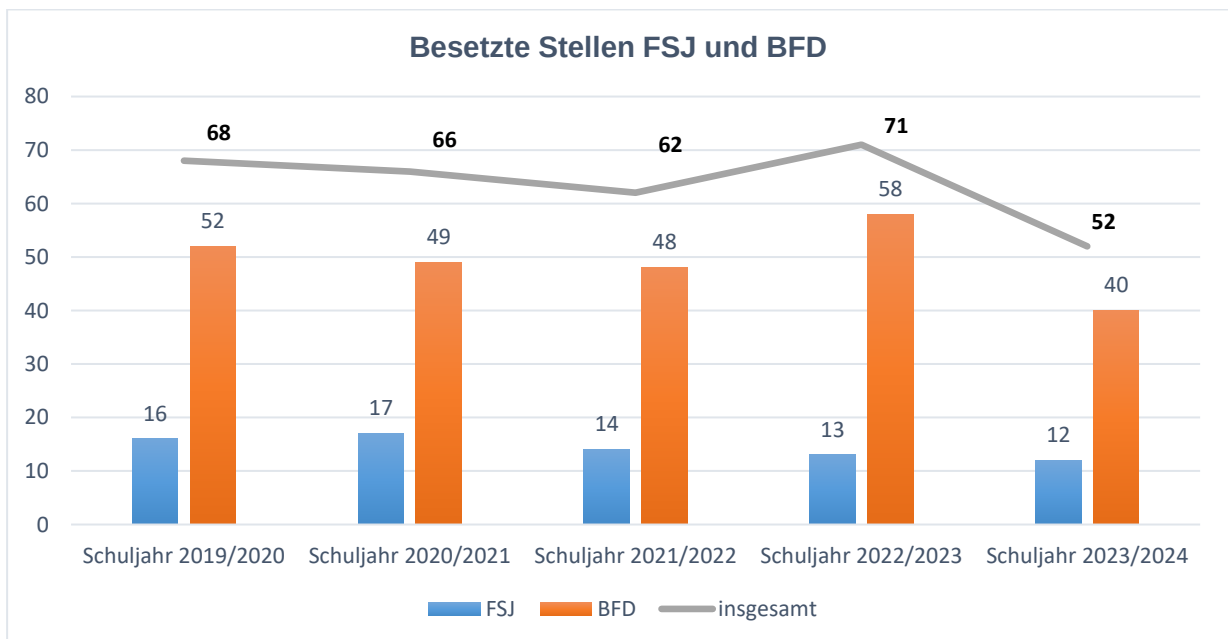
Sieht man sich die Zahlen der Stellen FSJ und BFD in Gänze an, so wird ein Rückgang der Stellenbesetzungen deutlich:

Tabelle 1 Entwicklung der FSJ- und BFD-Stellen insgesamt vom Schuljahr 2019/2020 bis zum Schuljahr 2023/2024

Schuljahr	besetzte Stellen FSJ und BFD insgesamt	prozentuale Entwicklung der besetzten Stellen FSJ und BFD im Vergleich zum Schuljahr 2019/2020
2019/2020	68	/
2020/2021	66	- 2,9 %
2021/2022	62	- 8,8 %
2022/2023	71	+ 4,4 %
2023/2024	52	- 23,5 %

Mit Ausnahme des Schuljahrs 2022/2023 ist die Stellenbesetzung insgesamt kontinuierlich und stark gesunken.

Abbildung 6 Entwicklung der besetzten Stellen FSJ und BFD vom Schuljahr 2019/2020 bis zum Schuljahr 2023/2024



Die Besetzung der vorhandenen BFD-Stellen ist rückläufig, wie die Entwicklung der Zahlen vom Schuljahr 2019/2020 bis zum Schuljahr 2023/2024 – mit Ausnahme des Schuljahres 2022/2023 – in der Abbildung zeigt. Dabei ist anzumerken, dass der Träger IB im Schuljahr 2019/2020 nur sechs zu besetzende Stellen für den BFD hatte und seit dem Schuljahr 2020/2021 13 Stellen. Die vom Träger IB selbst beworbenen BFD-Stellen werden dabei regelmäßig fast komplett besetzt.

Die Anzahl der in den Schuljahren tatsächlich besetzten FSJ-Stellen ist ebenfalls proportional gesunken von noch insgesamt 16 besetzten Stellen im Schuljahr 2019/2020 auf nur noch 12 besetzte FSJ-Stellen im Schuljahr 2023/2024. Das bedeutet, dass ein Drittel der FSJ-Stellen nicht mehr besetzt ist.

Die Tatsache, dass rund ein Drittel der FSJ-Stellen derzeit nicht besetzt sind, ist auffallend. Daher sollten zeitnah die Ursachen für die Nichtbesetzung analysiert werden.

Zum Rückgang der FSJ-Stellen merkte das Ministerium für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme an, dass aktuell wieder mehr Bewerberinnen und Bewerber zu verzeichnen seien.

Der Rechnungshof regt eine Ursachenanalyse zu nichtbesetzten Stellen weiterhin an, auch wenn erfreulicherweise aktuell wieder mehr Bewerberinnen und Bewerber zu verzeichnen sind.

Aus Sicht des Rechnungshofs können FSJler eine Entlastung für den Schulbetrieb bedeuten und können Nachwuchskräfte, zum Beispiel zukünftige Lehrkräfte, in den Schulen sein. Gerade im Nachmittagsbereich und im Schulablauf in allen Schulformen (insbesondere im Grundschulbereich und in der Gemeinschaftsschule) können sie Lehrkräfte entlasten.

Gründe für die Nichtausschöpfung der FSJ-Stellen könnten, neben dem hauptsächlichen Einsatz als reine Hilfskraft, fehlende Werbemaßnahmen zur Möglichkeit des Absolvierens des FSJ in Schulen von Seiten des Ministeriums sein. Zwar wird von den Trägern selbst Werbung für das FSJ gemacht, aber auf der Homepage des Ministeriums für Bildung und Kultur findet man keinen Hinweis auf die Möglichkeit, das FSJ in Schulen ableisten zu können. Es wird nur die Möglichkeit aktiv beworben (auch mit

Videos in den sozialen Netzwerken), das FSJ im Ministerium für Bildung und Kultur zu absolvieren.

Eine aktive Bewerbung für die Stellen des Bundesfreiwilligendienstes erfolgte zum Zeitpunkt der Prüfung – trotz sinkender Nachfrage – bisher nicht durch das Ministerium für Bildung und Kultur. Es gab keine öffentliche Ausschreibung der Stellen und auch keine entsprechende Werbemaßnahme bzw. Werbekampagne. Allerdings wirbt der Träger IB aktiv für die Stellen und auch einige engagierte Schulen werben selbst und kennen die Möglichkeit. Ansonsten läuft die Werbung ausschließlich über „Mund-zu-Mund-Empfehlungen“.

Aufgrund des rückläufigen Interesses für die Freiwilligenstellen plant das Einstellungsreferat D4 in den Schulleiterdienstbesprechungen aktiv für die BFD-Stellen zu werben. Ebenso soll zukünftig mehr Informationsmaterial bei den Ausbildungsmessen verteilt werden.

Um in einer Welt der vielfältigen Berufsmöglichkeiten den Beruf der Lehrkraft hervorzuheben, ist eine positive Darstellung des Lehrerberufes in der Öffentlichkeit ein wichtiges Instrument. Die Vorzüge dieses Berufes zeigen sich meist erst durch eine positive praktische Erfahrung. Eine Bewerbung der Möglichkeiten zur Berufserfahrung im Rahmen von Praktika, FSJ oder BFD trägt dazu bei.

Absolventinnen und Absolventen der Praktika und der Freiwilligendienste mit ihren positiven Erfahrungen sind diejenigen, die die Zielgruppen am besten ansprechen können und könnten damit Werbebotschafter werden. Die positiven Eigenschaften des Lehrerberufs (Berufs- und Einkommenssicherheit, die sinnhafte und sinnstiftende Arbeit mit jungen Menschen und die Mitgestaltung der Zukunft) sollten dabei herausgestellt werden.

Für die Absolventinnen und Absolventen gesetzlich geregelter Freiwilligendienste in Form des Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz, des Entwicklungsdienstes nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz sowie des freiwilligen sozialen und ökologischen Jahres nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz werden diese Zeiten

besoldungsrechtlich durch Erweiterung des Kataloges im Rahmen des Erfahrungsdienstalters berücksichtigt.³⁸

Die Anerkennung der Freiwilligendienste für das Besoldungsdienstalter kann sicherlich ein zusätzlicher Anreiz für eine spätere Lehrkraft sein, vorab einen Freiwilligendienst zu absolvieren und auch für die Absolventinnen und Absolventen der Freiwilligendienste, im Nachgang den Beruf der Lehrkraft zu wählen.

Der Rechnungshof hat im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung von Lehrkräften und sonstigem Personal an den Schulen empfohlen, die Möglichkeit von Praktika in Schulen zu überdenken. Darüber hinaus sollten auch die Freiwilligendienste in allen Schulformen angeboten werden. Die Absolventen sollten nicht nur für Hilfstätigkeiten herangezogen werden. Das Aufgabenspektrum einer Lehrkraft sollte stärker in den Fokus rücken. Auf die einschlägigen positiven Erfahrungen (zum Beispiel Berichte aus den Studienseminaren) und in anderen Bundesländern hat der Rechnungshof dabei verwiesen.

Nach Ansicht des Ministeriums für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme könnten Schulbetriebspraktika an Schulen nicht durchgeführt werden. Dies sei bewusst so gewählt, damit Schülerinnen und Schüler im Praktikum etwas Anderes erleben als Schule. Viele Aspekte des Berufsbildes der Lehrkraft könnten im Praktikum nicht abgebildet werden (z. B. Elterngespräche, Unterrichtsvor- und Nachbereitung). Zudem strebten Praktikantinnen und Praktikanten meist ein Praktikum an ihrer ehemaligen Grundschule, gerne noch bei der eigenen ehemaligen Klassenlehrkraft an, so dass Schülerpraktikantinnen und Schülerpraktikanten ein sehr einseitiges Bild vom Lehrerberuf erhalten würden, und zwar in der Regel das gleiche, das sie schon aus ihrer Schulzeit kennen. Das von den einschlägigen Richtlinien vorgegebene Praktikum könne insoweit durch ein Praktikum in einer Schule nicht erreicht werden.

Daher werde Schülerinnen und Schülern, die ein Orientierungspraktikum in einer Schule anstreben, häufig nahegelegt, sich beim Träger der Nachmittagsbetreuung oder beim Schulträger zu bewerben. Als Praktikantin bzw. Praktikant im Schulsekretariat und/oder im Ganztags bestehe die Möglichkeit, die verschiedenen Professionen in der Schule, auch der Lehrkräfte, ihre Rollen und Tätigkeiten kennenzulernen. Die geltenden „Richtlinien

³⁸ Saarländisches Besoldungsgesetz (SBesG) vom 13. Oktober 2021, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. August 2025 (Amtsbl. I S. 812).

zur Durchführung von Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler an Schulen der Sekundarstufe I“ würden die an Praxiserfahrungen im Rahmen der schulischen Beruflichen Orientierung zu stellenden Anforderungen und Vorgaben (z. B. „Richtlinien zur Berufs- und Studienorientierung an allgemeinbildenden Schulen im Saarland“, „Beschluss der KMK, Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen“, Gemeinschaftsschulverordnung) nicht angemessen abbilden, so dass eine Überarbeitung der Richtlinien vordringlich erfolge.

Der Rechnungshof erkennt die Argumentation des Ministeriums für Bildung und Kultur an. Allerdings sollte die Möglichkeit einer bewussten Steuerung der Betriebspraktika durch das Ministerium nicht außer Acht gelassen werden. Es könnte beispielweise den Praktikumsinteressierten vorgegeben werden, dass sie ihr Praktikum nicht an ihrer ehemaligen Schule absolvieren. Auf diese Weise kann sich bei den Praktikantinnen und Praktikanten ein vielschichtiges Bild vom Lehrerberuf entwickeln.

Die Möglichkeiten, ein Praktikum, ein FSJ bzw. einen BFD in Schulen zu absolvieren, sollten umfangreich beworben werden.

Die bereits existierende Passage auf der Homepage des Ministeriums für Bildung und Kultur sollte um die Informationen zur Möglichkeit des Absolvierens eines Praktikums, eines FSJ bzw. eines BFD erweitert werden.

Im Rahmen der Neukonzeption des Internetauftritts sei laut Ministerium für Bildung und Kultur diese Erweiterung mitgedacht.

Eine Berücksichtigung dieser Möglichkeiten, im Rahmen der Neukonzeption des Internetauftritts, sieht der Rechnungshof positiv. Der Ausbau der eigenen Werbemaßnahmen zu diesem Themenkomplex sollte zusätzlich angestrebt werden.

Die stetige Erreichbarkeit einer Ansprechpartnerin oder eines Ansprechpartners für die Freiwilligen im Ministerium sollte aus Sicht des Rechnungshofs auf verschiedenen Kanälen gegeben sein.

Die vom Rechnungshof angeregte stetige Erreichbarkeit einer Ansprechperson für den BFD sei nach Antwort des Ministeriums für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme, über die Funktionsadresse Freiwilligendienst@bildung.saarland.de bereits gegeben.

Das bloße Vorhalten einer Funktionsadresse ist aus Sicht des Rechnungshofs noch kein Indiz für eine stetige Erreichbarkeit. Wichtig sind hier eher die organisatorischen Maßnahmen im Hintergrund der Funktionsadresse (zum Beispiel Vertretungsregelungen). Eine stetige Erreichbarkeit einer Ansprechpartnerin oder eines Ansprechpartners im Ministerium sollte zu den Geschäftszeiten auch telefonisch möglich sein. Eine verlässliche Kontaktmöglichkeit sollte selbstverständlich auch für Interessentinnen und Interessenten für das FSJ und für Praktika gegeben sein.

Die Anerkennung der Zeiten der Freiwilligendienste für das Besoldungsdienstalter hat der Rechnungshof als eine gute Maßnahme für die Nachwuchsgewinnung von Lehrkräften angesehen.

9 Auswahlverfahren zur Einstellung von Lehrkräften

Gerade in der durch den Fachkräftemangel geprägten Zeit ist es essentiell, Auswahlverfahren zur Einstellung von Lehrkräften für die Bewerberinnen und Bewerber zügig und bewerberfreundlich zu gestalten. Hierzu gehören unter anderem schnelle Reaktionszeiten, gute Erreichbarkeit bei Rückfragen, freundliche und qualifizierte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Transparenz im Auswahlverfahren sowie koordinierte und zügige Zusagen oder Ersatzangebote.

Bereits in der Prüfung des Rechnungshofs „Lehrereinstellungsverfahren“ vom 6. März 2013, Az.: PA III 1/VI-2-7, ist das Auswahlverfahren zur Einstellung von Lehrkräften umfassend durch den Rechnungshof untersucht worden. Zahlreiche Optimierungsmöglichkeiten wurden aufgezeigt.

Einige dieser Vorschläge zur Optimierung von Abläufen wurden seitdem weitestgehend umgesetzt. So wurde beispielsweise ein Online-Bewerbungsverfahren etabliert. Nähere Ausführungen zum Online-Bewerbungsverfahren INTERAMT und weiteren für den Lehrerbereich genutzten technischen Verfahren sind unter dem Punkt [11 – Technische Verfahren](#) – zu finden. Das Auswahlverfahren wurde durch INTERAMT im Vergleich zur damaligen händischen Verfahrensweise erleichtert, da nunmehr automatisch Eingangsbestätigungen erzeugt und versendet werden. Die Anbindung an die Lehrerdatenbank LEDA und die dazugehörige Erweiterung LE+ ermöglichen aufgrund der Automatisierung von Vorgängen eine einfachere und schnellere Beteiligung des Prüfungsamtes sowie eine einfache und schnellere Nachforderung von Unterlagen.

Die Personalverwaltung der einzelnen Schulformen fand bisher in getrennten Referaten statt. Im Jahr 2020 wurde mit der Umstrukturierung der Personalverwaltung der Lehrkräfte im Ministerium für Bildung und Kultur begonnen. Die Personalverwaltung wurde zu drei Referaten für alle Schulformen zusammengeführt, und zwar im Einstellungsreferat D4, im Personalverwaltungsreferat D5 und im Besoldungsreferat D6. Das Einstellungsreferat D4 arbeitet dabei immer eng mit der Abteilung C zusammen, die nach den einzelnen Schulformen in verschiedene Fachreferate aufgeteilt ist.

Seit 2023 gibt es sowohl für die Einstellungen von Lehrkräften als auch für die Einstellungen im Vorbereitungsdienst zwei feste Einstellungstermine. Diese sind jährlich zum 1. Februar und zum 1. August für alle Schulformen. Entsprechende durchlaufende Stellenausschreibungen werden bei INTERAMT (auf dem Bildungsserver/Bildungscampus sind die entsprechenden INTERAMT-Ausschreibungen verlinkt) und im Amtsblatt des Saarlandes veröffentlicht, wobei es im Vorbereitungsdienst keine Dauerausschreibungen gibt. Auch die befristeten Stellen werden durchlaufend ausgeschrieben und dabei einmal pro Jahr aktualisiert. Ausschreibungen für bestimmte Schulen³⁹ gebe es nach Auskunft in den Interviews nur noch in seltenen Fällen (ein- bis zweimal pro Jahr), da diese mit einem hohen Aufwand für die Schulleitungen verbunden seien und das rechtliche Fachwissen zu Stellenausschreibungsverfahren bei den Schulleitungen meist fehle.

Vor dem Jahr 2023 war der Einstellungstermin immer der erste Schultag nach den Sommerferien. Dies habe im Vergleich zu den anderen Bundesländern zu verspäteten Zusagen und damit zu Wettbewerbsnachteilen geführt. Nach Aussage in den Interviews würden seit der Umstrukturierung ab dem Jahr 2020 die Zu- oder Absageschreiben jetzt deutlich früher (bereits 10 bis 15 Tage nach Bewerbungsschluss) verschickt. Bei Versendung von Absageschreiben sei zudem immer auch ein Hinweis auf die nächste Ausschreibung enthalten.

Durch die Umstrukturierung habe sich nach Ansicht der Beschäftigten beim Einstellungsreferat D4 bereits vieles zum Positiven verändert. Es gebe mehr Absprachen und eine bessere Übersicht über die Bewerberlage bei allen Schulformen. So sei es nun möglich, schulformübergreifende Angebote zu machen, wenn sich jemand für nur eine Schulform beworben habe. Beispielsweise könne bei einer vorliegenden Bewerbung im Bereich der

³⁹ Sogenannte „Schulscharfe Ausschreibungen“.

Gymnasien und freien Plätzen nur noch im Bereich der beruflichen Schulen der Bewerberin oder dem Bewerber ein entsprechendes Angebot gemacht werden.

Vor Beginn des Auswahlverfahrens wird zuerst eine Bedarfsermittlung durchgeführt (siehe hierzu Punkt [5 – Lehrkräftebedarfsplanung](#)). Hierzu meldet das Einstellungsreferat D4 bei den befristeten Einstellungen aufgrund einer internen Liste die ungefähre Anzahl der freien Stellen aufgrund Mutterschutz bzw. Elternzeit zum Abgleich an die Schulaufsicht. Die Schulaufsicht ermittelt dann den Echtbedarf und gibt eine entsprechende Rückmeldung an das Einstellungsreferat D4.

Nachdem der Einstellungsbedarf festgestellt wurde, wird aus den bei INTERAMT bis zum Ende der Bewerbungsfrist eingegangenen und in LE+ übertragenen Bewerbungen ausgewählt. Je nach vorhandener Qualifikation (Noten) wird ein Ranking erstellt.

Zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen wurde bei fast allen Schulformen aufgrund gesunkener Bewerberzahlen der größte Teil der Auswahlverfahren nur nach Aktenlage durchgeführt. Nach Auskunft in den Interviews gibt es Vorstellungsgespräche aktuell hauptsächlich bei den beruflichen Schulen und teilweise auch im Bereich der Gymnasien, wobei hier die Vorstellungsgespräche eher dazu dienen, den passenden Einsatzort zu finden.

Insgesamt sind ca. 1000 Bewerbungen (für alle Schulformen) pro Halbjahr durch das Einstellungsreferat D4 zu bearbeiten. Hierzu gehören Bewerbungen auf Planstellen für den Schuldienst in allen Schulformen (Festeinstellungen), für den Vorbereitungsdienst in allen Schulformen, für Quereinstiege, als nebenberufliche/nebenamtliche Lehrkräfte (zum Beispiel bereits pensionierte Lehrkräfte, die noch stundenweise eingesetzt werden), als Sprachförderlehrkräfte für alle Schulformen, als Lehrkräfte für den Herkunftssprachlichen Unterricht und als Lehrwerkmeisterinnen und Lehrwerkmeister bei beruflichen Schulen. Zudem gehören dazu auch Bewerbungen im Rahmen des Länderaustauschverfahrens (ab Februar) abgestimmt mit anderen Bundesländern, Bewerbungen als pädagogische Fachkräfte (Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten) oder auf befristete Stellen für alle Bereiche in Schulen (wegen Mutterschutz, Elternzeit etc.).

Bei allen Auswahlverfahren gibt es Schnittstellen vom Einstellungsreferat D4 zum Haushaltsreferat A5 wegen der Übersicht über die Planstellen (Planstellenüberwachungsliste),

zum Fachreferat der Schulaufsicht C, zum Prüfungsamt (Anerkennung von Abschlüssen), zum Referat D6 wegen der Besoldung/des Entgelts und zum Personalrat/Hauptpersonalrat, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung. Teilweise gibt es auch Kontakt zur Arbeitsagentur. Die Beschäftigten werden rechtzeitig vor Ablauf der Befristung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III über ihre gesetzlichen Pflichten informiert. Bei allen unbefristeten Einstellungen ab der Besoldungsgruppe A 13 g. D. wird der Ministerrat beteiligt. Bis auf geringe Abweichungen bei den einzelnen Schulformen wurde der Ablauf des Einstellungsverfahrens vereinheitlicht.

Bei den örtlichen Erhebungen wurden im Einstellungsreferat D4 alle Vorgänge vom Referatsleiter mitgezeichnet. Die Referatsleitung bzw. die stellvertretende Referatsleitung hatte alle Zeichnungsrechte (Verträge und Schriftverkehr) innerhalb des Referates. Bei beiden handelt es sich um ans Ministerium abgeordnete Lehrkräfte, die keine grundlegende Verwaltungsausbildung haben. Gerade in diesem Referat sind nach Auffassung des Rechnungshofs jedoch juristisches Fachwissen zum Beispiel im Beamtenrecht, im Tarifrecht – TV-L mit Entgeltordnung, Eingruppierungsrecht etc. – von großer Bedeutung.

Für die Verwaltungsabläufe und den Dienstverkehr nach außen ist die Gemeinsame Geschäftsordnung der obersten Landesbehörden (GGO)⁴⁰ zu beachten. Nach § 3 GGO ist es Aufgabe der gemeinsamen Geschäftsordnung, die Verwaltungsabläufe zweckmäßiger, einheitlicher, effektiver und effizienter zu gestalten. Dabei sollen Aufgaben und Befugnisse sowie die Verantwortung möglichst weit delegiert werden, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbständig handeln und entscheiden zu lassen.

Die rechtliche Grundlage für eine Delegation der Zeichnungsrechte ergibt sich aus § 20 GGO. Nach § 20 Abs. 5 GGO können den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Abteilungsleitung im Benehmen mit der Referatsleitung im Einzelfall oder für bestimmte Aufgabenbereiche Zeichnungsrechte übertragen werden. Eine solche Delegation stärkt die Eigenverantwortung erfahrener Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter und trägt zur Entlastung der Leitungsebene bei. Darüber hinaus ist diese Maßnahme im Sinne der in Anlage 1 der GGO formulierten Grundsätze für den internen Dienstbetrieb. Dort wird unter Nr. 1.8 Abs. 1 ausdrücklich festgelegt, dass alle Vorgänge rasch, zweckmäßig und

⁴⁰ Gemeinsame Geschäftsordnung der obersten Landesbehörden (GGO) vom 16. Oktober 2001 (GMBL. Saar S.374).

rationell zu bearbeiten sind. Die gezielte Übertragung von Zeichnungsrechten auf sachkundige Beschäftigte steht im Einklang mit diesem Gebot und stellt sicher, dass administrative Abläufe entsprechend dieser Vorgaben effizient gestaltet werden.

Um das Einstellungsverfahren effizienter zu gestalten und interne Bearbeitungszeiten spürbar zu verkürzen, hat der Rechnungshof empfohlen, erfahrenen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern, soweit möglich, gemäß § 20 Abs. 5 GGO entsprechende Zeichnungsrechte zu übertragen. Dies würde eine unmittelbare Bearbeitung bestimmter Standardvorgänge ermöglichen und zugleich die Arbeitsbelastung auf der Referats- und Abteilungsebene reduzieren. Ein vergleichbares Vorgehen wird bereits erfolgreich im Personalverwaltungsreferat D5 praktiziert.

Nach Angaben des Ministeriums für Bildung und Kultur hätten zum Zeitpunkt der Rechnungshofprüfung bereits sieben von zwölf Mitarbeitenden des Referates D4 Zeichnungsrechte gehabt, wenn auch teilweise eingeschränkt bzw. eng umfasst. Die fehlenden fünf Zeichnungsrechte seien bis Juli 2025 gewährt worden, zwei Zeichnungsrechte seien erweitert worden. Die Änderung sei aus der Überzeugung heraus erfolgt, dass damit einerseits eine Entlastung der Referatsleitung verbunden sei, dies andererseits aber auch Wertschätzung und Vertrauen gegenüber den Sachbearbeitungen ausdrücke.

Zudem sollte aus Sicht des Rechnungshofs gerade im Einstellungsreferat D4 die Besetzung der Leitungsstellen grundsätzlich aus dem Verwaltungsbereich erfolgen, da es sich hier um typische Verwaltungstätigkeiten handelt, die durch Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit umfangreichen Erfahrungen im Personalbereich ausgeführt werden sollten. Dort eingesetzten Lehrkräften fehlen in der Regel diese Erfahrungen und zudem fehlen diese Lehrkräfte zum Unterrichten an den Schulen.

Die Leitungsstelle D4 sei nach Angaben des Ministeriums für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme seit der Gründung des Referates immer mit einer Person mit Lehramtsqualifikation besetzt gewesen, bewerbungsberechtigt seien aber auch Juristinnen und Juristen gewesen. Nach Ausscheiden der bisherigen Leitung sei die Stellenausschreibung für die Referatsleitung D4 auch für Beamte mit der Laufbahnbefähigung für

den gehobenen Dienst in der allgemeinen Verwaltung geöffnet und letztlich mit dieser Qualifikation besetzt worden.

Der Rechnungshof begrüßt die Änderung bei der Stellenausschreibung für die Referatsleitung D4. Er hält an seiner Auffassung fest, dass gerade die Besetzung der Leitungsstellen im Einstellungsreferat auch zukünftig aus dem Verwaltungsbereich erfolgen sollte, da es sich bei den Aufgaben des Referates D4 um klassische Verwaltungstätigkeiten handelt.

Gemäß § 8 Abs. 3 a) der Geschäftsordnung der Regierung des Saarlandes (GOReg)⁴¹ ist der Ministerrat vorab zu unterrichten über Personalmaßnahmen im Sinne von Abs. 1 d), die sich auf Ämter der Besoldungsgruppe A13 bis A15 und R1 beziehen. Gleiches gilt unter anderem auch für Einstellungen von tariflich Beschäftigten der Entgeltgruppen 13 bis 15 TV-L gemäß § 8 Abs. 3 c) GOReg. Im Rahmen des laufenden Einstellungsverfahrens von Lehrkräften werden dem Ministerrat daher die zur Einstellung vorgesehenen Personen in einer Liste zur Kenntnis vorgelegt. Wie in der Prüfungsmitteilung vom 6. März 2013 zum Lehrereinstellungsverfahren, Az.: PA III 1/VI-2-7, bereits vorgeschlagen und seither praktiziert, wird das Beteiligungsverfahren mit der Personalvertretung parallel zur Unterrichtung des Ministerrats eingeleitet. Das betrifft insbesondere die Einbindung der Personalräte sowie gegebenenfalls weiterer Gremien gemäß den gesetzlichen Vorgaben. Diese Verfahrensweise wird vom Rechnungshof positiv bewertet. Durch die gleichzeitige Durchführung von Ministerratsunterrichtung und Beteiligung der Personalvertretung wird eine Verfahrensbeschleunigung erzielt, ohne die Einhaltung rechtlicher Anforderungen oder die Transparenz des Einstellungsverfahrens zu gefährden.

Gerade Bewerberinnen und Bewerbern, die eine begehrte Fächerkombination in den sogenannten Mangelfächern mitbringen und sich in mehreren Bundesländern zeitgleich bewerben, sollte man möglichst frühzeitig eine verbindliche schriftliche Zusage geben. Weitere Möglichkeiten zur Verfahrensbeschleunigung sollten deshalb überprüft werden. Ebenso sollte die Digitalisierung des Beteiligungsverfahrens zur Optimierung des Einstellungsverfahrens langfristiges Ziel sein.

Die Anregung des Rechnungshofs zur Verfahrensbeschleunigung werde das Ministerium für Bildung und Kultur aufnehmen. Mit Beendigung der Nachreichfrist (jeweils

⁴¹ Geschäftsordnung der Regierung des Saarlandes (GOReg) vom 26. April 2022 (Amtsbl. I 2022, S. 732).

15.04/15.11. eines jeden Jahres) würden die Rankings stehen. Im letzten Verfahren (Einstellungstermin 01.08.2025) hätten mit diesem Stichtag bereits erste Angebote versandt werden können. Darüber hinaus sei durch die Einrichtung einer durchlaufenden Bewerbungsmöglichkeit für Personen mit Mangelfächern eine Möglichkeit geschaffen worden, mehr Flexibilität in das System zu bringen.

Obwohl das Online-Bewerbungsverfahren mit INTERAMT und die spätere Überführung der Daten der Bewerberinnen und Bewerber in LE+ und LEDA bereits ein Fortschritt zum vorherigen händischen Bewerbungsverfahren ist, gibt es noch weitere Verbesserungsmöglichkeiten.

Ist INTERAMT für sonstige Stellen im öffentlichen Dienst durchaus eine sehr gute und geeignete Bewerberplattform, gibt es für den Bereich Lehrkräfte durchaus Bewerbungsplattformen und Informationsseiten, die passgenauer sind. Viele Bundesländer nutzen mittlerweile eigene Karriereportale, um die freien Stellen anzubieten. Beispielsweise wird auf der Seite von Thüringen direkt sichtbar die Anzahl der offenen Stellen an den Standorten grafisch angezeigt.⁴²

Dies erspart Nachfragen von Interessentinnen und Interessenten und sorgt für Transparenz. Nordrhein-Westfalen stellt sogar die Lehrkräftebedarfsprognosen auf der Homepage zur Verfügung und bietet den Interessentinnen und Interessenten für den Lehrerberuf einen Chancenrechner⁴³ an, um eine passende und gefragte Fächerkombination für das Lehramt Sek I und Sek II zu finden und damit die späteren Einstellungschancen zu erhöhen. Auch Niedersachsen bietet auf seiner Informationsseite zum Lehrerberuf direkt auf der Startseite eine Lehrkräftebedarfsprognose⁴⁴ mit den benötigten Lehrkräften je Schulform.

In den Interviews wurde zudem darauf hingewiesen, dass die Erreichbarkeit des Einstellungsreferates D4 gerade während der Hochphasen unzureichend sei. Zudem fänden genau zu den Hochphasen der Bewerbungsverfahren oft interne Sitzungen/ Besprechungen statt. Hier könnte durch zusätzliche und geänderte Kontaktmöglichkeiten Abhilfe geschaffen werden, wie dies bereits in anderen Bundesländern geschieht. Eine Terminkoordinierung, feste Servicezeiten oder eine Rückruffunktion über die

⁴² <https://www.lehrerinthueringen.de/#stellensuche>.

⁴³ <https://www.tools.lehrer-werden.nrw/chancenrechner>.

⁴⁴ <https://lehrer-werden-in-niedersachsen.de/>.

Informationsseite würden eine bessere Erreichbarkeit sicherstellen. Jede Bewerberin und jeder Bewerber, die oder der die gewünschten Ansprechpartner nicht erreicht, könnte anschließend abspringen.

Der Rechnungshof hat deshalb empfohlen, langfristig ein passgenaues Online-Bewerbungsverfahren für den Lehrerberuf zu etablieren. Dieses sollte den Bewerberinnen und Bewerbern unter anderem Transparenz durch beispielsweise Lehrkräftebedarfsprognosen oder die Anzeige des aktuellen Platzes im Ranking bieten. Zudem ist die Möglichkeit, sich für mehrere Stellen gleichzeitig zu bewerben (Stellenpool) und das automatisierte Anfordern von fehlenden Unterlagen oder das digitale Einleiten von Anerkennungsverfahren förderlich für ein Bewerbungsverfahren. Zusätzlich müssen auch Schnittstellen zu den Personalverwaltungsprogrammen gegeben sein. Die Erreichbarkeit für Bewerberinnen und Bewerber bei Anliegen jeder Art kann über feste Servicezeiten, die Möglichkeit der Online-Terminkoordinierung oder eine Rückruffunktion sichergestellt werden.

Auch hinsichtlich der geforderten Möglichkeit der Bewerbung auf mehrere Stellen sowie mit Blick auf die Erreichbarkeit für Bewerberinnen und Bewerber könnten laut Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur erste Maßnahmen genannt werden. Im weiterführenden allgemeinbildenden Bereich erfolge bereits mittels einer Bewerbung die Registrierung auf eine unbefristete und wenn auch gewünscht, auf eine befristete Stelle parallel. Darüber hinaus bestehe für Personen, die über eine in der jeweiligen Stellenausschreibung enthaltene Fächerkombination verfügen, die Möglichkeit, sich gleichzeitig für den beruflichen Bereich und den weiterführenden allgemeinbildenden Bereich zu bewerben, um somit erhöhte Einstellungschancen zu erlangen. Eine Erreichbarkeit sei – auch durch entsprechende Abwesenheitsvertretungsregelungen – im Rahmen der regulären Servicezeiten des Ministeriums für Bildung und Kultur – sichergestellt. Zudem erfolge nach und nach eine Umstellung auf Funktionspostfächer, die auch die schriftliche Kommunikation – insbesondere bei unplanmäßigen Abwesenheiten – weiter vereinfache.

Beim Ablauf des Einstellungsverfahrens sollten die Absagen von Bewerberinnen und Bewerbern nicht außer Acht gelassen werden, da durch bekanntgewordene Absagegründe das Verfahren gegebenenfalls zukünftig angepasst und langfristig verbessert werden kann. Jede Absage verzögert gegebenenfalls die Besetzung der Schulstellen bzw. eventuell muss erneut ausgeschrieben werden.

Für die Besetzung der Planstellen zum 1. Februar 2025 gab bei insgesamt 35 Absagen.⁴⁵ Vier Absagen erfolgten aufgrund zu großer Entfernung der zu besetzenden Schulstelle an einem Gymnasium zum Wohnort, zwölf Absagen wegen Ablehnung der Schulform bei der angebotenen Stelle (wovon elf Absagen die Stellenbesetzungen bei Gemeinschaftsschulen betrafen), vier Absagen aufgrund der Annahme einer Stelle in einer Privatschule, sieben Absagen wegen Einstellung in einem anderen Bundesland, eine Absage wegen fehlender Freigabe des abgebenden Bundeslandes und sieben Absagen für Stellenbesetzungen bei Gemeinschaftsschulen ohne Angabe von Gründen.

Die Verteilung der Absagegründe sei nach Angabe des Personalverwaltungsreferats D5 bereits in der vorherigen Einstellungsrunde annähernd gleich gewesen.

Dies alles zeigt, dass im Einstellungsverfahren die Berücksichtigung der Wünsche der Bewerberinnen und Bewerber bezüglich der Schulform sehr bedeutend ist.

Nach Ansicht des Rechnungshofs sollte eine Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern im Vorfeld des Versendens der Angebote durch das Einstellungsreferat D4 – gerade bei Stellen im Bereich der Gemeinschaftsschule und bei größerer Entfernung der Schule zum Wohnort – erfolgen. Hier könnte auch die Möglichkeit des Vorab-Kennenlernens der eventuellen späteren Einsatzschule in Erwägung gezogen werden. Um eventuell vorhandene Vorurteile abzubauen, sind bereits während der 1. Phase der Lehrkräfteausbildung Praktika in verschiedenen Schulformen sinnvoll. Zudem könnte auch über die Gewährung von Zulagen nachgedacht werden (wie bereits in vielen anderen Bundesländern, beispielsweise in Berlin, praktiziert), gerade für Schulformen mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung oder Schulen in herausfordernder Lage.

Auch die geforderte Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern finde laut Rückmeldung des Ministeriums für Bildung und Kultur bereits statt. Die Zuteilung zu einer Stammschule werde insbesondere unter dem Aspekt der Wohnortnähe – unter der Berücksichtigung der entsprechenden Rahmenbedingungen (insbesondere des Rankings) – bereits praktiziert. Bei Angebotsvergabe bestehe zudem die Möglichkeit eines Kennenlernens der Schule. Bei Bedarf bestehe dann auch die Möglichkeit einer

⁴⁵ Informationen gemäß E-Mail des Personalverwaltungsreferates D5 vom 28. Februar 2025.

Fristverlängerung zur Entscheidungsfindung und weitere Unterstützung seitens Referates D4.

10 Anerkennungsverfahren

Die Anerkennung und Gleichstellung von Prüfungen und Lehramtsbefähigungen regelt § 7 des SLBiG. Dabei geht es zum einen um Lehramtsprüfungen und Lehramtsbefähigungen, die in anderen Bundesländern erworben wurden, zum anderen um im Ausland erworbene Berufsqualifikationen für den Lehrerberuf. Eckpunkte und Mindeststandards werden dabei durch Beschlüsse der KMK festgelegt. Im SLBiG sind darüber hinaus auch die Voraussetzungen für den sogenannten Quereinstieg in den Lehrerberuf geregelt. Dieser ermöglicht den Zugang zum Lehramt für Personen, die kein klassisches Lehramtsstudium absolviert haben, aber einen Bachelor- oder Masterabschluss in einem Studienfach nachweisen können. Das Studienfach des Bachelor- oder Masterabschlusses muss einem Unterrichtsfach, einem Fach/Lernbereich oder einer beruflichen Fachrichtung entsprechen.

Durch die vorgenannten Neuerungen werden Lehrkräfte für den Schuldienst gewonnen. Bisher galt die Anerkennungspraxis im Saarland als besonders restriktiv. Insbesondere für zugewanderte Lehrkräfte aus EU-Staaten bzw. Drittstaaten gibt es hohe Hürden, um eine Lehramtsbefähigung im deutschen Bildungssystem zu erhalten. So wurden nach einer in 2021 veröffentlichten Studie „Verschenkte Chancen?!“ der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)⁴⁶ von bundesweit 2500 Anträgen auf Anerkennung von Lehrkräften aus dem Ausland nur etwa 500 bewilligt.

Vor dem Hintergrund des bundesweit bestehenden und auch im Saarland drohenden Lehrermangels ist es erforderlich, die restriktiven Anerkennungsverfahren unter Beachtung von Qualitätsstandards zu überprüfen und zu flexibilisieren.

Auch im Saarland schlägt man diesen Weg ein und hat mit der Novellierung des SLBiG zum 11. September 2024 die Zugangsmöglichkeiten zum Lehramt erweitert. Durch verschiedene Maßnahmen soll die Zahl der Absolventinnen und Absolventen mit der Zweiten Staatsprüfung für ein Lehramt bzw. die Zahl der Inhaberinnen und Inhaber einer

⁴⁶ <https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Themen/Migration/202108-Migrierte-Lehrkraefte-2021-A4-web.pdf>.

saarländischen Lehramtsbefähigung und somit die Zahl der Bewerbungen für die Einstellung in den saarländischen Schuldienst kurz- und mittelfristig erhöht werden.

In der Praxis ist das Staatliche Prüfungsamt für das Lehramt an Schulen mit Sitz im Ministerium für Bildung und Kultur mit dem Anerkennungsverfahren befasst. Es gibt dabei eine enge Zusammenarbeit mit dem Einstellungsreferat D4, welches dem Prüfungsamt auch die für die Prüfung der Anerkennung erforderlichen Unterlagen zuleitet bzw. diese bei der sich bewerbenden Person nachfordert.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Neuerungen, die das überarbeitete SLBiG aktuell beinhaltet im Hinblick auf zusätzliche Anerkennungsmöglichkeiten von Lehramtsprüfungen und Lehramtsbefähigungen aus anderen Bundesländern und dem Ausland. Die Neuregelungen des SLBiG zu den Themen Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst sowie ins Hochschulstudium werden unter den Punkten [12.2 – Veränderungen –](#) und [15 – Quereinstieg und Seiteneinstieg –](#) separat behandelt.

Tabelle 2 Regelungen des § 7 SLBiG bzgl. Anerkennung von Lehramtsprüfungen bzw. -befähigungen

Regelungen des § 7 SLBiG bzgl. Anerkennung von Lehramtsprüfungen bzw. Lehramtsbefähigungen

	Bisher bereits bestehende Anerkennungsmöglichkeiten	Anpassungen/Erweiterungen seit Novellierung des SLBiG, gültig seit dem 27.09.2024
Anerkennung von Abschlüssen aus anderen Bundesländern	§ 7 SLBiG - eine in einem anderen Bundesland abgelegte, das Studium abschließende Lehramtsprüfung gilt als anerkannt, wenn das Studium den von der KMK für das betreffende Lehramt vorgesehenen Vorgaben entspricht. - Der Zugang zum Vorbereitungsdienst ist eröffnet, soweit die Ausbildung in dem betreffenden Lehramt und in den entsprechenden Fächern vorgesehen ist. - Für sonstige Lehramtsbefähigungen aus anderen Bundesländern (insbesondere solche aufgrund von Quereinstieg oder Wechselpflichtungen - die Erste Staatsprüfung bezieht sich auf ein anderes Lehramt als die Zweite Staatsprüfung) ist eine Anerkennung nur möglich, wenn die Lehramtsbefähigung einem saarländischen Lehramt "entspricht" oder diesem "gleichwertig" ist.	Der Vorbereitungsdienst für Bewerberinnen und Bewerber mit sonstigen das Studium abschließenden Lehramtsprüfungen (d.h. nicht den Vorgaben der KMK entsprechend) aus anderen Bundesländern wird stärker geöffnet. Es wird für Lehramtsbefähigungen aus anderen Bundesländern ein größerer Ermessens- und Beurteilungsspielraum im Anerkennungsverfahren eröffnet, der zu mehr Anerkennungen führt. Neuerungen im Einzelnen bei Lehramtsprüfungen: - Lehramtsprüfungen aus anderen Bundesländern, die nicht den Vorgaben der KMK entsprechen, können zwecks Zulassung zum Vorbereitungsdienst anerkannt werden, wenn sie mit saarländischen Studienabschlüssen (künftig neben der 1. Staatsprüfung auch der Master of Education nach dem Quereinstieg in einem lehramtsbezogenen Masterstudiengang) inhaltlich im Wesentlichen gleichwertig sind (§ 7 Abs. 1 S. 1 SLBiG). § 7 Abs. 1 S. 3 nimmt explizit die Möglichkeit der Anerkennung von Erweiterungsprüfungen auf. Danach können Erweiterungsprüfungen, die in einem anderen Bundesland abgelegt wurden, für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst im Saarland anerkannt werden, wenn sie einer saarländischen Erweiterungsprüfung im Wesentlichen gleichwertig sind. Diese Erweiterungsprüfungen müssen dabei für ein weiteres Fach im Rahmen desselben Lehramtes, in von Beginn an lehramtsbezogenen, zur Ersten Staatsprüfung führenden Studiengängen abgelegt worden sein. Neuerungen im Einzelnen bei Lehramtsbefähigungen: § 7 Abs. 1 S. 5 ermöglicht die Anerkennung von in anderen Bundesländern erworbenen Lehramtsbefähigungen, die nicht den Vorgaben der KMK entsprechen. Hiernach können auch Lehramtsbefähigungen anerkannt werden, denen ein Quereinstieg in einem anderen Bundesland in den Vorbereitungsdienst und damit keine das Studium abschließende Lehramtsprüfung zugrunde liegt. Das bisherige Erfordernis des "Entsprechens" oder der "Gleichwertigkeit" in Bezug auf eine saarländische Lehramtsbefähigung wird durch das weichere Kriterium der "wesentlichen Gleichwertigkeit" ersetzt. - bei im Rahmen von Sondermaßnahmen in anderen Bundesländern erworbenen Lehramtsbefähigungen stößt das Kriterium der "wesentlichen Gleichwertigkeit" des § 7 Abs. 1 S. 5 häufig an seine Grenzen. Deshalb wird in § 7 Abs. 1 S. 7 ausdrücklich geregelt, dass solche Lehramtsbefähigungen, die im Rahmen von Sondermaßnahmen der Länder auf der Grundlage von Beschlüssen der KMK erworben wurden (z.B. Beschluss der KMK vom 5. Dezember 2013 – Gestaltung von Sondermaßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften zur Unterrichtsversorgung), als Lehramtsbefähigung im Sinne des SLBiG anerkannt werden können.
Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehrberufsqualifikationen	§ 7 SLBiG Abs. 4 und 5 das MBK stellt gem. § 7 Abs. 4 fest, ob eine im Ausland erworbene Lehramtsbefähigung einer saarländischen Lehramtsbefähigung entspricht. Für Lehrberufsqualifikationen, die im EU-Ausland, in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz erworben wurden, hält § 7 Abs. 5 spezielle Anerkennungsverfahren in Umsetzung der "Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen" vor. Näheres zur Umsetzung der genannten Richtlinie regelt das MBK durch Rechtsverordnung (insbesondere Bestimmungen zum Antragsverfahren, zu Anforderungen an die deutschen Sprachkenntnisse, zum Anpassungslehrgang und zur Eignungsprüfung)	- die Neufassung der Absätze 4 und 5 dient dem Ziel der Erleichterung der Anerkennung ausländischer Lehrberufsqualifikationen, die in sog. Drittstaaten erworben wurden. Personen mit ausländischen Lehrberufsqualifikationen aus sog. Drittstaaten wird gem. Abs. 5 die Möglichkeit eingeräumt, wesentliche Unterschiede zwischen ihrer Lehrkräfteausbildung und der im Saarland für das jeweilige Lehramt geforderten Ausbildung durch das Absolvieren einer Ausgleichsmaßnahme (Anpassungslehrgang oder Eignungsprüfung) auszugleichen und auf diesem Weg die Befähigung für ein saarländisches Lehramt zu erhalten. Die Anerkennungsregelungen orientieren sich dabei in wesentlichem Maße an den Regelungen für die Anerkennung von EU-Lehrberufsqualifikationen nach Maßgabe der "Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen", soweit dies ohne Hinnahme erheblicher Qualitätsverluste möglich ist. Von daher setzt die Teilnahmemöglichkeit an einer Ausgleichsmaßnahme gem. Abs. 5 insbesondere den erfolgreichen Abschluss eines mindestens dreijährigen, auf den Lehrberuf bezogenen Hochschulstudiums voraus, um – nicht zuletzt auch im Interesse der Teilnehmenden an einem erfolgreichen Abschluss der Ausgleichsmaßnahme – ein Mindestmaß an Übereinstimmung zwischen der ausländischen und der saarländischen Lehrkräfteausbildung zu gewährleisten. Auch hier regelt das MBK nähere Bestimmungen durch Rechtsverordnung. § 7 Abs. 6 und 7 wurden aufgrund der Neufassung des bisherigen Abs. 5 redaktionell angepasst, inhaltlich blieben die Regelungen zu Lehrberufsqualifikationen aus dem EU-Ausland und der Schweiz unverändert.

Eine Statistik über die Anerkennung von Lehramtsprüfungen und Lehramtsbefähigungen aus anderen Bundesländern wird im Ministerium für Bildung und Kultur nicht geführt. Nach Aussage des Prüfungsamts gibt es nur wenige Fälle, die nicht KMK-konform waren und in der Vergangenheit vom Prüfungsamt nicht anerkannt wurden. Die KMK fragt diese Fälle jährlich im Rahmen des KMK-Mobilitätsberichts ab. Im zehnten KMK-Mobilitätsbericht vom 8. Februar 2024 wird dazu insbesondere festgestellt: *„Der hier vorliegende zehnte Bericht bezieht sich auf den Zeitraum September 2022 bis August 2023. In der Gesamtschau bleibt die bereits im Vorjahr niedrige Zahl der zu prüfenden Einzelfälle weiterhin auf sehr niedrigem Niveau. Auch für die Mobilität zwischen Lehramtsstudiengängen gilt weiterhin, dass es keine Anzeichen dafür gibt, dass landesspezifische Vorgaben die Mobilität von Studierenden beeinträchtigen“.*

Was die Anerkennung von ausländischen Lehrerberufsqualifikationen betrifft, so gibt es hierzu eine Pflicht zur Statistik, die in § 7 Abs. 7 Satz 1 SLBiG gesetzlich begründet und durch § 17 des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes Saarland (BQFG)⁴⁷ näher geregelt wird. Auf dieser gesetzlichen Grundlage wird über die Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz und nach anderen berufsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen eine Landesstatistik geführt. Zuständig für diese Statistik ist das Statistische Amt des Saarlandes, das jährlich die Daten beim Prüfungsamt abfragt.

Das Anerkennungsverfahren für EU-Abschlüsse ist langwierig und kompliziert, jedoch für Lehrkräfte aus Drittstaaten ist dieses noch viel schwieriger. Die Lehrkräfte müssen zwei Fächer und Pädagogik studiert haben und die deutsche Sprache auf höchstem Niveau beherrschen.

Nach Auskunft des Prüfungsamts machen viele der Bewerberinnen und Bewerber mit im Ausland gewonnenen Lehramtsbefähigungen keinen Gebrauch von den für die Anerkennung notwendigen Anpassungslehrgängen zur Nachqualifizierung, da die Standards sehr hoch sind. Die Anpassungslehrgänge dauern bis zu drei Jahre und schließen mit einer Eignungsprüfung ab, welche das Prüfungsamt abnimmt.

Durch die Novellierung des SLBiG wird die Anerkennung ausländischer Lehrerberufsqualifikationen aus den sogenannten Drittstaaten als saarländische Lehramtsbefähigung

⁴⁷ Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Saarland vom 16. Oktober 2012 (Amtsbl. I S. 437), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 13. Oktober 2021 (Amtsbl. I S. 2432).

erleichtert. Die Erleichterungen betreffen vor allem das zukünftige Angebot von Ausgleichsmaßnahmen zur Kompensation wesentlicher Unterschiede gegenüber der Lehrkräfteausbildung im Saarland. Der betroffene Personenkreis soll schneller, gezielter und dauerhaft in den saarländischen Schuldienst integriert werden.

Der Rechnungshof begrüßt die durch die Novellierung des SLBiG installierten Erleichterungen in den beschriebenen Anerkennungsverfahren, da sie der Lehrkräftegewinnung dienen und insbesondere die Ressourcen zugewanderter Lehrkräfte genutzt werden können. Dies gewinnt gerade vor dem Hintergrund einer immer mehr multi- und interkulturell werdenden Schülerschaft und deren Integration an Bedeutung.

Der Rechnungshof hat zu gegebener Zeit um Mitteilung gebeten, ob die Erleichterungen im Anerkennungsverfahren dazu geführt haben, dass mehr zugewanderte Lehrkräfte im saarländischen Schuldienst tätig sind.

Hierzu gab es in der Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur keine Rückmeldung. Der Rechnungshof geht davon aus, dass er mittelfristig über das Ergebnis der Evaluation unterrichtet wird.

11 Technische Verfahren

Für die Personalverwaltung und -gewinnung von Lehrkräften werden in unterschiedlichen Referaten beim Ministerium für Bildung und Kultur diverse technische Verfahren angewandt. Nachfolgend werden in diesem Zusammenhang die Themen „Bewerberplattform Interamt“, „LEhrerDATenbank LEDA“, „Themenportal Bildungsserver“ und „Digitale Einheitliche Schulverwaltung – DESC“ näher betrachtet. Diese sind aus Sicht des Rechnungshofs hier wesentlich.

Bei den genannten technischen Verfahren wurde keine detaillierte IT-Prüfung vorgenommen. Die technischen Verfahren wurden lediglich im Hinblick auf ihre Handhabung und Praktikabilität für die Anwenderinnen und Anwender und zusätzlich immer mit Bezug auf die Lehrgewinnung betrachtet. Die Ausführungen spiegeln ausschließlich den Ist-Zustand zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen wider. Gespräche mit dem Referat A6 – IT-Services und IT-Recht – wurden nicht geführt. Es bestehe aber laut Aussage der Interviewpartner zwischen der Abteilung D – Digitalisierung Schulen und Personal-

verwaltung Lehrkräfte – und dem Referat A6 ein direkter Kontakt. Eine Vertiefung der IT-Thematik kann nur durch eine gesonderte Prüfung erfolgen.

Einheitlich werden in allen Referaten die Microsoft Office Anwendungen Word, Excel und Outlook genutzt.

Um die Zusammenarbeit auch zwischen den einzelnen Referaten zu vereinfachen und Abläufe zu optimieren, werden auf den Laufwerken des Ministeriums für Bildung und Kultur teilweise gemeinsame Zugriffe auf Ordnerstrukturen ermöglicht.

Daneben gibt es noch Fachanwendungen, die speziell für besondere Aufgaben vorgesehen sind. Für diese Fachanwendungen sind teilweise Multiplikatoren aus Fachabteilungen eingesetzt, die den neuen Anwenderinnen und Anwendern ihr langjähriges Erfahrungswissen weitergeben. Einige dieser Fachanwendungen sind im Folgenden aufgeführt:

Bewerberplattform INTERAMT

Vom Einstellungsreferat D4 wird für Stellenausschreibungen die Bewerber-Plattform INTERAMT – Das Karriereportal des öffentlichen Dienstes – in der Vollversion INTERAMT.professional genutzt. Es wurde damit der Empfehlung des Rechnungshofs aus der Prüfmitteilung „Lehrereinstellungsverfahren“⁴⁸ gefolgt, ein Online-Bewerbungsverfahren zu etablieren.

INTERAMT, welches in der gesamten saarländischen Landesverwaltung und teils auch in der Kommunalverwaltung für Bewerbungsverfahren eingesetzt wird, bietet bereits zahlreiche Vorteile in der Personalsachbearbeitung im Vergleich zur vorherigen manuellen Verfahrensweise für die Einstellung von Lehrkräften. Die örtlichen Erhebungen ergaben, dass alle aktuellen Stellenausschreibungen zur Lehrkräftegewinnung schnell und unkompliziert eingestellt und hochgeladen, als Vorlage gespeichert und bei Bedarf erneut verwendet werden. Die Grunddaten des Arbeitgebers sind bereits gespeichert und müssen nicht immer wieder neu erfasst werden. INTERAMT kann je nach Bedarf als externe und behördeninterne Stellenbörse genutzt werden. Es besteht auch die Möglichkeit einen behördenspezifischen Bewerbungsbogen einzustellen. Durch die Eintragung von Ausschreibungsfristen ist es somit nicht

⁴⁸ Prüfungsmitteilung vom 6. März 2013, Az.: PA III 1/VI-2-7.

notwendig, die Stellenausschreibung nach Ablauf der Frist manuell in INTERAMT zu stoppen. Dies läuft alles automatisiert, eine E-Mail wird an die bei INTERAMT angegebenen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter versendet, welche an die abgelaufene Ausschreibungsfrist erinnert. Somit wird ein Wiedervorlagesystem geboten. Bei Erstellung der Stellenanzeige in INTERAMT gibt es die Möglichkeit, die Stellenausschreibung auch gleichzeitig bei den Werbepartnern indeed, bund.de und der Bundesagentur für Arbeit einzustellen, um die Reichweite für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zu vergrößern.

Bewerberinnen und Bewerber können ihre Daten in ihrem Profil hinterlegen und haben so die Möglichkeit, sich recht einfach auf verschiedene Stellen, die sie interessieren, zu bewerben. Die Grunddaten, der Lebenslauf, die eingespeisten Zeugnisse und sonstigen notwendigen Anhänge sind dann bereits für eine Bewerbung vorhanden. Ergänzt werden muss nur noch ein passendes Motivationsschreiben für die entsprechende Stelle, auf die man sich gerade bewerben möchte.

Für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Einstellungsreferates D4 stellt INTERAMT eine Arbeitserleichterung gegenüber dem früheren, rein postalischen Verfahren dar. Gerade bei Masseneinstellungsverfahren im Lehrkräftebereich (Referendare, Lehrkräfte für die verschiedenen Schulformen, Funktionsstellen) war das frühere manuelle Bewerbungsverfahren oder der Eingang von Bewerbungen per E-Mail sehr zeitaufwändig.

Die Reaktionszeiten für Eingangsbestätigungen an die Bewerbenden sind beschleunigt, da die Bewerbungen online erfasst werden und eine Eingangsbestätigung automatisiert versendet wird. Nach Auskunft in den Interviews bietet INTERAMT auch zahlreiche Funktionen, die die Auswahl der Bewerbungen erleichtern können, wie zum Beispiel Statusinformationen und Datenhaltung, Zugriff auf alle Daten und Dokumente der Bewerbungen und automatische Erkennung von Mehrfachbewerbungen. Praktische Hilfen im Kontakt mit den Bewerbenden bieten Standardtextvorlagen zu Eingangsbestätigungen, Zwischenbenachrichtigungen, Einladungen, Absagen und vieles mehr.

Durch die Möglichkeit der Online-Bewerbung unterstützt INTERAMT die Nachwuchsgewinnung im Lehrkräftebereich. Auch die schnellere Reaktionszeit durch automatisiert versendete Eingangsbestätigungen oder die Serienbrieffunktion können die Nachwuchsgewinnung positiv beeinflussen. Aufgrund des aktuellen Bewerbermarkts und der

Konkurrenzsituation zwischen den Bundesländern sind schnelle Rückmeldungen an Bewerberinnen und Bewerber ein Wettbewerbsvorteil, wenn es um die Gewinnung von Personal geht.

Dennoch hat INTERAMT gerade für die Lehrkräftegewinnung einige Nachteile im Vergleich zu Lösungen in anderen Bundesländern (siehe Punkt [7 – Werbemaßnahmen/ Öffentlichkeitsarbeit zur Lehrgewinnung](#)). So müssen sich Bewerberinnen und Bewerber aktiv für jede einzelne Stelle bewerben, sie können sich nicht pauschal gleich für mehrere Optionen (Schulformen) melden. Für die im Einstellungsreferat D4 eingeführte durchlaufende Stellenausschreibung (siehe Punkt [9 – Auswahlverfahren zur Einstellung von Lehrkräften](#)) ist INTERAMT beispielsweise, nach Auskunft des Personaleinstellungsreferates D4, ein Hemmnis, da technisch jeweils zum 31. Januar eines jeden Jahres alle Daten gelöscht werden. Die durchlaufende Stellenausschreibung muss demnach mit Hilfe einer Wiedervorlage (in einem anderen Programm oder auf dem Handkalender) immer wieder zum 1. Februar eines Jahres neu eingestellt werden. Diese in INTERAMT vorhandene automatische Löschrfrist der geschalteten Stellenanzeigen wurde nicht näher von Seiten des Rechnungshofs betrachtet.

Der Rechnungshof hat angeregt, beim DVZ Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH als Betreiber der Plattform INTERAMT anzufragen, ob eine Anpassung der Plattform an die speziellen Anforderungen des Lehrerbereichs möglich ist. Hierzu sind die Anforderungen im Vorfeld genau zu definieren, wie zum Beispiel Pool-Lösung, durchlaufende Stellenausschreibung und Bewerber-Ranking.

Das Prinzip der durchlaufenden Stellenausschreibungen werde nach Auskunft des Ministeriums für Bildung und Kultur im Rahmen seiner Stellungnahme derzeit bereits praktiziert (vgl. Punkt 9). Darüber hinaus sei an internen Lösungen zur Verbesserung und Vereinfachung des Auftritts über INTERAMT gearbeitet worden: Zum Einstellungstermin 01.02.2026 sei erstmalig die Umstellung auf einen schulformübergreifenden INTERAMT-Bewerbungsbogen für den Vorbereitungsdienst und einen schulformübergreifenden INTERAMT-Bewerbungsbogen für den Schuldienst erfolgt. Dadurch seien auch die Folgeprozesse entsprechend optimiert worden.

Alle Weiterentwicklungen insbesondere im Zusammenhang mit der Nutzung von LE+ seien vorgenommen worden, um die Abläufe zu vereinheitlichen, zu digitalisieren und zu

beschleunigen. Eine möglichst hohe Nähe und Anbindung zu LEDA werde stets angestrebt.

Die Anregungen zur besseren Erreichbarkeit und Transparenz würden in ein Fachkonzept einfließen, das die Neuimplementierung und Erweiterung der „Lehrkräfte Datenbank“ vorsehe. Ziel sei eine zentrale Lösung, die u. a. Online-Terminkoordination, Rückrufformular sowie die Abbildung von Ranglistenplatz und Stufenanerkennung umfasse (siehe auch Tz. 7).

LEhrerDAtenbank LEDA

Zur Verwaltung des Lehrkräftepersonals wird seit 1994 die „LEhrerDAtenbank“ LEDA genutzt. Im April 2001 erfolgte der Start der überarbeiteten Fassung LEDA 2. In den vom Rechnungshof durchgeführten Interviews mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ministeriums wurde geäußert, dass trotz Weiterentwicklung des Systems die Anwendung weit hinter den Erwartungen für eine Lehrerdatenbank für die Verwaltungspraxis zurückbleibe. Die beim Ministerium eingesetzte Version LEDA 3 wurde im Oktober 2013 vom Hersteller freigegeben und ist damit über zehn Jahre alt. Sie wird vom Hersteller nicht mehr unterstützt und weiterentwickelt, was mit Blick auf die Informationssicherheit kritisch zu sehen ist. Ferner gebe es laut Auskunft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ministerium auch kein Berechtigungskonzept⁴⁹ und kein Löschkonzept.⁵⁰ Dies ist aus Sicht des Datenschutzes problematisch.

Grundsätzlich bietet LEDA als Personalverwaltungsprogramm sowohl eine Lehrerzukunftsdatei als auch eine Lehrerstammdatei. In der Lehrerzukunftsdatei werden Personen hinterlegt, die eingestellt werden sollen, und diese werden automatisch in die Lehrerstammdatei übergeleitet, wenn die Einstellung auch wirklich stattgefunden hat. Es erfolgt ein täglicher Abgleich zwischen der Zukunftsdatei und der Lehrerstammdatei.

⁴⁹ Aus der DSGVO ergibt sich an mehreren Stellen das Erfordernis eines Berechtigungskonzepts. So legt Art. 5 der DSGVO fest, nach welchen Grundsätzen Daten verarbeitet werden dürfen. In Art. 32 DSGVO sind als Schutzmaßnahmen dafür technische und organisatorische Maßnahmen vorgesehen. Dazu zählt die Implementierung eines Berechtigungskonzepts, das Datenzugriffe klar regelt und dokumentiert. Das Berechtigungskonzept dient also dazu, unbefugten Zugriff zu verhindern und nur befugten Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern die Möglichkeit zu geben, für ihre Arbeit notwendige Daten einzusehen oder zu bearbeiten.

⁵⁰ Ein Löschkonzept regelt, wer wann welche Daten zu löschen hat, wo die Daten gespeichert werden und wie die Löschung ablaufen muss. Die DSGVO macht in Art. 17 Vorgaben zur Löschung von Daten und insbesondere auch zur Löschung personenbezogener Daten, wenn diese nicht mehr benötigt werden.

In der Regel wird LEDA von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Einstellungsreferates D4 und des Personalverwaltungsreferates D5 genutzt. Auch die Schulaufsicht nutzt LEDA im Rahmen ihrer Beteiligung bei der Durchführung des Anerkennungsverfahrens. Die Daten werden dabei tagesaktuell gepflegt. LEDA bietet die Möglichkeit, neben den Stammdaten auch Serienbriefe zu erstellen und Verträge zu hinterlegen.

Von dem damaligen Referatsleiter für den IT-Bereich⁵¹ wurde eine Ergänzung zu LEDA auf Basis von Access entwickelt, um die Daten aus INTERAMT in LEDA einzuspeisen. Diese Ergänzung nennt sich LEDAplus (LE+) und ist laut Auskunft der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Einstellungsreferat D4 teilweise eine Arbeitserleichterung, da nicht alle für die Lehrerpersondaten benötigten Daten in LEDA durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter selbst eingegeben werden müssen. Allerdings müssen alle Daten in LE+ vor der Überleitung zu LEDA gesichtet werden (Plausibilitätsprüfung). Die Interviewpartner beim Einstellungsreferat D4 gaben zudem an, dass LE+ nur teildigitalisiert und auf Basis von Excel-Listen als Access-Datenbank aufgebaut sei. LE+ sei daher sehr fehleranfällig und laut Aussage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sei dies besonders im Fall eines Bewerberüberhangs problematisch.

Der Rechnungshof hat bei diesem Verfahren nicht hinterfragt, inwiefern hier eine Abnahme des Verfahrens (insbesondere vor dem Hintergrund der Informationssicherheit und des Datenschutzes) stattgefunden hat. Die vorgenannten Ausführungen zeigen, dass LEDA keine ordnungsgemäße Arbeitserledigung bieten kann. Dies hemmt das Einstellungsverfahren hinsichtlich der Schnelligkeit.

Das Programm LEDA und die Ergänzung LE+ werden seit 2018⁵² durch den ehemaligen Referatsleiter und Mitentwickler des Programms nicht mehr umfangreich auf aktuelle Gegebenheiten angepasst bzw. weiterentwickelt. Es finden lediglich kleine Anpassungen durch gemeinsam beauftragte Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter bei dem Referat für Schulstatistik D2 und dem Personalverwaltungsreferat D5 statt (siehe GVP). Durch die immer größere in LEDA vorhandene Datenmenge werde das Programm laut Auskunft in den Interviews zunehmend langsamer.

Bei den örtlichen Erhebungen wurde von allen befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ministeriums für Bildung und Kultur bestätigt, dass das Programm

⁵¹ An das Ministerium für Bildung und Kultur abgeordnete Lehrkraft für Informatik.

⁵² Der ursprüngliche Betreuer und Programmierer von LEDA und LE+ ist seit 2018 im Ruhestand.

„antiquiert“ und nicht anwenderfreundlich sei und dringend überarbeitet werden müsse. Mangels einer Alternative sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dennoch zufrieden, da eine papierbasierte Bearbeitung wesentlich mehr Aufwand bedeuten würde. Dennoch wird LEDA nicht zwingend von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vollumfänglich genutzt, sodass der Datenbestand unvollständig und nicht transparent ist. Es werden dann parallel zu den Datenbeständen in LEDA Datenbestände in Excel, Word und teilweise auch in Access geführt. So gebe es laut Auskunft in den Interviews beispielsweise eine Access-Datenbank für die Bearbeitung der Lehreraustauschverfahren. Diese Datenbank basiere auf LE+ und sei verknüpft mit LEDA. Mit ihr könnten auf Knopfdruck E-Mails und Briefe erstellt werden.

Da in LEDA keine Untersuchungen der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH⁵³ mit zum Beispiel den Gründen für ein Beschäftigungsverbot bei Vorliegen einer Schwangerschaft erfasst werden können, keine Plausibilitätsprüfungen erfolgen oder eine Schriftguterstellung nicht möglich ist, gibt es nach Informationen in den Vor-Ort-Gesprächen auch für die Bearbeitung von Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit in der Elternzeit teilweise eigene Datenbanken.

Schnittstellen zu anderen Anwendungen, wie zum Beispiel zum Lohn-/Gehaltszahlungsprogramm EPVS oder zum Zeiterfassungsprogramm existieren nicht. Deshalb müssen dort alle benötigten Daten erneut erfasst werden. Es erfolgt eine separate mehrfache Datenerfassung und Datenhaltung.

Bereits bei der Prüfung des Rechnungshofs „Lehrereinstellungsverfahren“⁵⁴ wurden einige Handlungsempfehlungen durch den Rechnungshof zum technischen Verfahren LEDA schriftlich festgehalten.

Der Rechnungshof hat die beim Ministerium für Bildung und Kultur eingesetzte sogenannte „Schatten-IT“⁵⁵ im Bereich der Personalverwaltung kritisiert. Problematisch sieht der Rechnungshof, dass sensible Personaldaten mehrfach dupliziert und in nicht dafür vorgesehenen Programmen gespeichert

⁵³ Das ist die zum Prüfungszeitraum beauftragte Firma für die Arbeitsschutzuntersuchungen im Ministerium für Bildung und Kultur.

⁵⁴ Prüfungsmitteilung vom 6. März 2013, Az.: PA III 1/VI-2-7.

⁵⁵ Schatten-IT bezeichnet hier die Nutzung von IT-Ressourcen wie Software, Hardware oder Cloud-Diensten durch das Personal ohne explizite Genehmigung der IT-Abteilung, gegebenenfalls parallel zu einer bereits vorhandenen IT-Lösung.

werden. Ein für die Personalverwaltung der Lehrkräfte eingesetztes Programm muss datenschutzkonform und informationssicher sein (Berechtigungs- und Löschkonzept etc.). Es sollte alle für die Personalverwaltung der Lehrkräfte erforderlichen Möglichkeiten bieten, Schnittstellen zu weiteren Programmen integriert haben (zum Beispiel zum Lohnabrechnungsprogramm oder zur eingesetzten Bewerberplattform) und alle an der Personalverwaltung der Lehrkräfte beteiligten Akteure, wie beispielsweise die Schulen (mit entsprechend eingerichteten Sichtungs- und Bearbeitungsrechten), ein- bzw. anbinden.

Aus Sicht des Ministeriums für Bildung und Kultur sei das in der Prüfmitteilung genannte Beispiel der „Parallel-Datenbank“ für die Bearbeitung des Lehreraustauschverfahrens von den Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeitern entwickelt worden, um die in diesem Verfahren, das bzgl. des Ablaufs durch die KMK vorgegeben ist, benötigten Schritte abbilden zu können. Aktuell stehe die Beteiligung des Saarlandes am einheitlichen digitalen Verfahren der 16 Bundesländer an. Auch dies werde ein „Parallel-Vorgang“ sein, da eine Implementierung in LEDA nicht möglich scheine.

Alle Weiterentwicklungen insbesondere im Zusammenhang mit der Nutzung von LE+ seien vorgenommen worden, um die Abläufe zu vereinheitlichen, zu digitalisieren und zu beschleunigen. Eine möglichst hohe Nähe und Anbindung zu LEDA werde stets angestrebt. Sofern zur Vorgangsüberwachung von den SB eine gesonderte Datei geführt werden müsse (z. B. Überwachung von Termin-Vorgängen), seien diese passwortgeschützt abgelegt und nur ihnen und ihren Stellvertretungen zugänglich. Die SB seien angehalten, nicht mehr benötigte Daten regelmäßig zu löschen.

Der Rechnungshof hält an seiner Auffassung fest, dass sensible Personaldaten nicht mehrfach dupliziert und in nicht dafür vorgesehenen Programmen gespeichert werden sollten. Ein für die Personalverwaltung der Lehrkräfte eingesetztes Programm muss datenschutzkonform und informationssicher sein (Berechtigungs- und Löschkonzept etc.).

Durch intransparente und redundante Datenhaltung im Hinblick auf das Einstellungsverfahren ergeben sich zeitaufwändige Nachfragen von Bewerberinnen und Bewerbern, die insgesamt das gesamte Bewerbungsverfahren hemmen und auch dazu führen, dass Bewerberinnen und Bewerber sich für eine andere Stelle in einem anderen Bundesland entscheiden.

Da LEDA und LE+ die Anforderungen an ein modernes Lehrkräfteverwaltungsprogramm nicht erfüllen, muss die Anschaffung eines neuen zeitgemäßen Programms zur Verwaltung der Lehrerdaten forciert werden, welches auch die rechtlichen Vorgaben im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit erfüllt. Eine Möglichkeit der Datenmigration aus LEDA sollte dabei überprüft werden.

Nach Informationen des Rechnungshofs gibt es hierzu bereits entsprechende Planungen.

Aktuell werde nach Auskunft des Ministeriums für Bildung und Kultur im eigenen Hause zweigleisig gefahren: Um den kurz- und mittelfristigen Betrieb von LEDA sicherzustellen, solle ein Update der Benutzeroberfläche und eine Erneuerung der dahinterliegenden Datenbank vorgenommen werden. Gleichzeitig werde für eine eventuelle Ablösung von LEDA mit externer Unterstützung ein Fachkonzept erstellt, das als Grundlage für eine Ausschreibung zur Entwicklung einer umfassenden Lehrkräfteverwaltungssoftware dienen solle.

Für den Rechnungshof ist nicht nachvollziehbar, wie für LEDA, das seit Jahren vom Hersteller nicht mehr weiterentwickelt wurde, eine Erneuerung der Benutzeroberfläche und der Datenbank überhaupt erfolgen kann. Eine Anpassung von LEDA darf nur dann in Betracht gezogen werden, wenn diese wirtschaftlich umsetzbar ist und die Anwendung den sicherheitstechnischen Anforderungen entspricht. Der Rechnungshof erwartet weiterhin, dass zur Ablösung von LEDA ein neues modernes Fachverfahren beschafft und eingeführt wird. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass unabhängig von der Information über den in der Prüfungsmitteilung des Rechnungshofs angeforderten Stand zu eingesetzten technischen Verfahren, nach der Meldepflicht gemäß IT-Projektrichtlinie vom 5. Juni 2003 eine Beteiligung des Rechnungshofs bei allen IT-Projekten zu erfolgen hat (siehe Ziffer 3 – Grundsätze –, Nr. 1 Satz 2 der IT-Projektrichtlinie).

Themenportal Bildungsserver

In fast allen Bundesländern gibt es sogenannte Bildungsserver. Zusammen mit dem Deutschen Bildungsserver (DBS)⁵⁶ ergibt sich ein Netzwerk an Informationen zum

⁵⁶ Vom Bund und den sechzehn Ländern in der Bundesrepublik Deutschland getragenes Informationsportal zum föderalen Bildungswesen in Deutschland, das umfassende Informationen zum Thema Bildung im Internet bietet.

Themenfeld Bildung. Die Bildungsserver der Länder und der DBS haben einen gemeinsamen Kriterienkatalog entwickelt, der in Abstimmung mit dem Strategiepapier der KMK „Bildung in der digitalen Welt“⁵⁷ weiter vorangetrieben wird.

Im Saarland ist das Themenportal Bildungsserver ein Themenportal des Internetangebotes auf www.saarland.de. Saarland.de bildet ein vernetztes Internetangebot aller Themen- und Institutionenportale der Staatskanzlei, der Ministerien und weiterer Behörden im Saarland. Ziel ist ein einheitliches Erscheinungsbild in den Internetauftritten der einzelnen Ressorts. Initiiert wurde diese Vereinheitlichung durch die Staatskanzlei. Die Verantwortlichen der Themen- und Institutionenportale sind in den jeweiligen Impressen genannt. Dies gilt ebenso für über Subdomains⁵⁸ erreichbare Inhalte, insbesondere, wenn für das Hosting⁵⁹ der Inhalte externe Dienstleister beauftragt wurden. Im Falle des Bildungsservers liegt die Verantwortlichkeit beim Ministerium für Bildung und Kultur. Inhaltlich sind auf dem Bildungsserver für Schülerinnen und Schüler, Erziehungsberechtigte und Lehrkräfte alle wichtigen Informationen zum Thema Schule und Unterricht zu finden.

Neben den einheitlichen Vorgaben für die Themenportale durch die Staatskanzlei werden die weitere Gliederung und Gestaltung des Themenportals Bildungsserver durch das Presse- und Öffentlichkeitsreferat M1 sowie durch weitere geschulte Redakteure vorgenommen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der einzelnen Ressorts werden Schulungen mit Abschlusstests zur Redakteurin bzw. zum Redakteur angeboten, in denen die Einstellung von Inhalten (Änderung von Ansprechpartnern, Einstellung von Formularen etc.) auf den jeweiligen Themenportalen erlernt wird. Damit soll es den einzelnen Ressorts ermöglicht werden, ihr Themenportal auf die eigenen Bedürfnisse und Gegebenheiten anzupassen.

Während der Erhebungen wurde das Themenportal Bildungsserver auf die Seiten des Themenportals Bildungscampus⁶⁰ migriert.

⁵⁷ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2016/2016_12_08-Bildung-in-der-digitalen-Welt.pdf.

⁵⁸ Eine Subdomain ist ein Teil einer Domain, der vor dem eigentlichen Domainnamen steht und mit einem Punkt getrennt ist. Damit wird eine Website in verschiedene Bereiche oder Unterseiten unterteilt und Inhalte werden organisiert.

⁵⁹ Hosting beschreibt eine Dienstleistung, mit Hilfe derer eine Website im Internet veröffentlicht wird.

⁶⁰ <https://www.saarland.de/bildungscampus/DE/home>.

Zum Zeitpunkt der Prüfung war die Seite des Themenportals Bildungsserver allerdings noch erreichbar. Hier findet man folgende Information und eine Weiterleitung zum Themenportal Bildungscampus mit folgendem Hinweistext: *„Die Inhalte des Bildungsservers werden zurzeit neu strukturiert. Hier erreichen Sie die Lehrpläne und Informationen für Lehrkräfte“.*

Auf dem jetzigen Themenportal Bildungscampus heißt es: *„Bildungscampus Saarland – ein Ort, an dem sich Bildungsakteure vernetzen und kooperieren. Der Bildungscampus wirkt als „Motor der pädagogischen Fachkräftebildung“ im Saarland. Er bündelt Ausbildung, Fort- und Weiterbildung der Lehrer:innen und hält Angebote für weitere pädagogische Berufsgruppen bereit.“*

Es sind dort demnach alle Informationen zum Lehrkräfteberuf zu finden. Die gebündelten Informationen sind aus Sicht des Rechnungshofs ein guter Ansatz. Interessentinnen und Interessenten für den Beruf der Lehrkraft wird es aktuell allerdings erschwert, die gewünschten Informationen abzurufen. Grund dafür ist, dass auf dem Themenportal Bildungscampus, das den gleichen Namen trägt wie der Bildungscampus Saarland als zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung im pädagogischen Kontext (siehe Punkt [13 – Bildungscampus](#)), die dort eingestellten Informationen zum Lehrerberuf zu finden sind. Dies kann potenzielle Lehrkräfte verwirren, da das Themenportal genauso heißt wie die Behörde. Bei den örtlichen Erhebungen war das Meinungsbild diesbezüglich eindeutig und bestätigt die Wertung des Rechnungshofs. Wie unter Punkt [7 – Werbemaßnahmen/Öffentlichkeitsarbeit zur Lehrergewinnung](#) bereits ausgeführt, ist eine Domain mit eindeutiger und einprägsamer Bezeichnung essentiell für eine gute Sichtbarkeit im Netz.

Der Rechnungshof hat deshalb empfohlen, eine entsprechende Weiterleitung auf die Seite des Themenportals Bildungscampus einzurichten, wie zum Beispiel „<https://www.saarland.de/lehrerwerden>“. Die Sichtbarkeit von Informationen zum Lehrerberuf ist generell nutzerfreundlich zu strukturieren (siehe Punkt [7 – Werbemaßnahmen/Öffentlichkeitsarbeit zur Lehrergewinnung](#)). Bei geplanten Daten- oder Homepagemigrationen sind bereits vor der Maßnahme die betreffenden Fachreferate zu beteiligen.

DESC (Digitale Einheitliche Schulverwaltung)

Die Schulverwaltungssoftware DESC (Digitale Einheitliche Schulverwaltung) entstand in einem Projekt auf Basis der in Brandenburg entwickelten Schulsoftware „weBBschule“, welche an das saarländische Schulsystem angepasst wurde. Ursprünglich sollte DESC bereits zum Schuljahr 2023/2024 flächendeckend eingesetzt werden. Der Start hat sich jedoch aus personellen Gründen zeitlich verzögert, sodass das einheitliche Schulverwaltungsprogramm bisher noch nicht flächendeckend eingesetzt wird. Nach Auskunft während der örtlichen Erhebungen bestehe eine Verknüpfung zu LEDA bereits. Vorschläge der Personalverwaltung wurden mit in das Programm aufgenommen.

Die vielen Vorteile eines einheitlichen Schulverwaltungsprogramms für den gesamten Schulbetrieb wurden in der Beratenden Äußerung des Rechnungshofs vom 13. November 2023, Az.: PG III 1/VI-7-3-1, ausführlich erläutert. Ein besserer Ablauf in der Schulverwaltung durch ein einfaches und einheitliches Schulverwaltungsprogramm wirkt sich positiv auf die Lehrkräftegewinnung aus. So können zum Beispiel durch Abfragen von Unterrichtsbedarfen Personalbedarfe schneller ermittelt werden. Durch eine zeitnahe ausreichende Nachpersonalisierung kommt es bei den Bestandslehrkräften nicht so schnell zu einer Überforderung. Ein einheitliches Schulverwaltungsprogramm ist auch eine gute Werbung bei der Nachwuchsgewinnung, da neue Lehrkräfte ihre positiven Erfahrungen mit dem Schulverwaltungsprogramm weitergeben und die Vereinfachung des Ablaufs und die damit verbundene gute Unterstützung in ihrer täglichen Arbeit publik machen.

Aus Sicht des Rechnungshofs sollte das Ministerium für Bildung und Kultur das Programm DESC so zeitig wie möglich flächendeckend an den Schulen einführen.⁶¹

Gemäß der Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur seien mit dem aktuell an Grundschulen begonnenen Rollout von DESC, das an LEDA angebunden ist, die geforderten Rechte für Schulen, die die dort einzugebenden Daten ohne Übertragungsfehler durch Mehrfacheingaben an die Verwaltung- und Schulaufsichtsebene übertragen können, gegeben. Der Roll-out von DESC an den Grundschulen des Saarlandes laufe. Bis Juni 2026 sei der Roll-out an 160 Grundschulen abgeschlossen. In diesem Kontext

⁶¹ Siehe dazu auch die Beratende Äußerung des Rechnungshofs vom 13. November 2023, Az.: PG III/VI-7-3-1, mit der Forderung, DESC spätestens zum Schuljahr 2024/2025 einzusetzen.

werde klarstellend darauf hingewiesen, dass die Entscheidung bzgl. der Einführung von DESC den Schulträgern als originäre Aufgabe obliege. Das Ministerium für Bildung und Kultur sei den Schulträgern gegenüber nicht weisungsbefugt.

12 Lehrkräfteausbildung

Jedes Bundesland bildet an Universitäten im sogenannten grundständigen Lehramtstudium Lehrkräfte für die verschiedenen Lehramtstypen aus. Im Saarland wird dieses Studium an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken für folgende Lehramtstypen angeboten:

- Lehramt für die Primarstufe
- Lehramt für die Sekundarstufe I (Klassenstufen 5 – 10)
- Lehramt für die Sekundarstufe I und II (Gymnasien und Gemeinschaftsschulen)
- Lehramt an beruflichen Schulen

Das Studium für das Lehramt der Sonderpädagogik wird im Saarland nicht angeboten. Bei den Lehrkräften für Förderschulen ist man daher auf Bewerber aus anderen Bundesländern angewiesen. Das Fach Bildende Kunst wird an der Hochschule der Bildenden Künste Saar (HBKsaar) studiert und das Fach Musik an der Hochschule für Musik Saar (HfM Saar).

Die Zugangsvoraussetzungen, die möglichen Fächerkombinationen, die Regelstudienzeiten etc. für die einzelnen Lehrämter sind dabei in der jeweiligen Prüfungsordnung der Universität des Saarlandes hinsichtlich der vorgenannten Studiengänge festgelegt.

Daneben gibt es noch die Studienordnung der Universität des Saarlandes. Diese enthält beispielsweise Regelungen zum Studienbeginn, zu den Zielen des Studiums, zu Schulpraktika und weiteren Aspekten des Studiums.

Sowohl die Prüfungsordnung der Universität des Saarlandes für die verschiedenen Lehramtsstudiengänge wie auch die Studienordnung für die Lehramtsstudiengänge basieren auf den §§ 60, 64 des Saarländischen Hochschulgesetzes (SHSG).⁶²

⁶² Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG) vom 30. November 2016 (Amtsbl. I S. 1080), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2024 (Amtsbl. I S. 555).

Für manche Fächer im Lehramtsstudium gibt es Zulassungsbeschränkungen (zum Beispiel für Sport bei allen angebotenen Lehramtstypen, Biologie bei den Lehrämtern für Sek I, Sek I+II und beim Lehramt für berufliche Schulen u. a.). Hier wird die Anzahl der Studienplätze durch Verordnung des Ministeriums der Finanzen und für Wissenschaft aufgrund des § 3 des Gesetzes über die Hochschulzulassung⁶³ festgelegt.

Die Inhalte des Lehramtsstudiums setzen sich aus fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen, fachpraktischen und schulpraktischen Studienteilen sowie den Bildungswissenschaften zusammen. Die Lehramtsstudiengänge schließen mit der Ersten Staatsprüfung ab. Diese umfasst die im Rahmen des Lehramtsstudiums erbrachten Prüfungsleistungen sowie eine vor dem Staatlichen Prüfungsamt für das Lehramt an Schulen abzulegende mündliche Prüfung in den beiden gewählten Unterrichtsfächern.

Das Bestehen der Ersten Staatsprüfung berechtigt dann zum Eintritt in die zweite Phase der Lehrerausbildung nach dem Studium, den Vorbereitungsdienst. Dieser dauert 18 Monate und schließt mit der Zweiten Staatsprüfung ab (siehe dazu Punkt [13.1 – Ausbildung \(Vorbereitungsdienst\)](#)). Nach erfolgreichem Absolvieren des Vorbereitungsdienstes können sich die dann fertig ausgebildeten Lehrkräfte auf eine Stelle im saarländischen Schuldienst bewerben (vergleiche hierzu Punkt [9 – Auswahlverfahren zur Einstellung von Lehrkräften](#)). Sind die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt und eine Planstelle vorhanden, werden die Bewerberinnen und Bewerber im Beamtenverhältnis in den saarländischen Schuldienst übernommen.

Insgesamt betrachtet sind in der Struktur der Lehrkräfteausbildung viele Akteure eingebunden. Die Universität des Saarlandes, die beiden Künstlerischen Hochschulen des Saarlandes, das Ministerium für Bildung und Kultur, der Bildungscampus, das Prüfungsamt für das Lehramt an Schulen, das Ministerium der Finanzen und für Wissenschaft (Abteilung Hochschulen und Wissenschaft) sowie das Zentrum für Lehrerbildung wirken zusammen und müssen sich bei Bedarf untereinander abstimmen.

In diesem Zusammenhang hat der Rechnungshof angemerkt, dass eine gut strukturierte und effiziente Lehrkräfteausbildung nur durch einen regelmäßigen und guten Austausch zwischen den Akteuren gelingen kann. Dies gilt es immer im Blick zu halten.

⁶³ Gesetz über die Hochschulzulassung vom 18. September 2019, verkündet als Artikel 2 des Gesetzes zur Regelung der Hochschulzulassung vom 18. September 2019 (Amtsbl. I S. 752).

In seiner Stellungnahme führte das Ministerium für Bildung und Kultur aus, dass das Referat C6 regelmäßig einen jour fixe mit dem Prüfungsamt, dem einstellenden Referat und der Abteilung Ausbildung des Bildungscampus Saarland sowie der Abteilungsleitung C durchführe. Darüber hinaus seien in allen „neu zu denkenden Wegen“ das Zentrum für Lehrerbildung und das MFW beteiligt. Auch bei den Akkreditierungsfragen seien das Prüfungsamt und Referat C6 involviert. Als Fachaufsicht über die Abteilung Fort- und Weiterbildung des Bildungscampus Saarland sei das Referat C6 stets mit allen Akteuren im Gespräch. Auch die in regelmäßigen Terminen stattfindenden Sitzungen des ZfL-Zentrumrates vereinten alle beteiligten Akteure der Lehrkräftebildung.

Die Studieninhalte und der Aufbau des Lehramtsstudiums waren nicht Gegenstand der vorliegenden Prüfung. Im Rahmen der Recherche zum Thema „Nachwuchsgewinnung bei den Lehrkräften“ war jedoch immer wieder das Thema „Praxisanteile im Studium“ ein Kritikpunkt von Lehramtsstudierenden. Die Studierenden bemängeln, dass sie während des Studiums zu wenig praktische Erfahrung im Schulbetrieb sammeln können. Vielen von ihnen bereitet dieser Umstand dann Probleme im anschließenden Referendariat (vgl. auch Punkt [13.1 – Ausbildung \(Vorbereitungsdienst\)](#)).

Daher hat der Rechnungshof angeregt, den Aufbau der Lehramtsstudiengänge im Hinblick auf bestehende Praktika-Regelungen kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen. Mit Praxisanteilen zu Beginn des Studiums können Studierende für den Beruf der Lehrkraft Erfahrungen sammeln und eruieren, ob dieser Beruf für sie die richtige Wahl ist. Jedes Studium, welches erst gegen Ende der Studienzeit abgebrochen wird, ist zu kostenintensiv, bindet Ressourcen und die nicht ausgebildete Lehrkraft fehlt später den Schulen.

Eine Antwort dazu lieferte das Ministerium für Bildung und Kultur unter [Punkt 14 – Zentrum für Lehrerbildung](#).

12.1 Gesetzliche Voraussetzungen

Alle grundsätzlichen Bestimmungen zur Lehrerbildung im Saarland sind im SLBiG geregelt. So sind dort beispielsweise die verschiedenen Lehrämter im Saarland, die Abschnitte der Lehrkräfteausbildung, der Erwerb der Lehramtsbefähigung und auch die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte verankert.

Weitere gesetzliche Bestimmungen, die das Studium und den Vorbereitungsdienst der Lehrkräfte regeln, sind:

- das Saarländische Hochschulgesetz
- die Prüfungs- und Studienordnung der Universität des Saarlandes für die Lehramtsstudiengänge sowie entsprechende Regelungen der Hochschule der Bildenden Künste Saar und der Hochschule für Musik Saar
- die Verordnungen über die Ausbildung und die 1. bzw. 2. Staatsprüfung für die verschiedenen Lehrämter (LPO I und LPO II = Lehrerprüfungsordnungen) aufgrund des Saarländischen Lehrerbildungsgesetzes
- das Gesetz über die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für die Lehrämter im Saarland
- die Verordnung über die Festsetzung der Zulassungszahlen für die Studiengänge mit Zulassungsbeschränkungen an der Universität des Saarlandes, an der Hochschule der Bildenden Künste Saar und an der Hochschule für Musik Saar für das jeweilige Studienjahr (Winter- und Sommersemester)
- das Saarländische Beamtengezet und der TV-L
- das Saarländische Besoldungsgesetz

12.2 Veränderungen

Gegenwärtig gibt es in der gesamten Bundesrepublik einen akuten Lehrkräftemangel. Dies stellt die Bildungspolitik wie auch die Schulen selbst vor große Herausforderungen. Deutschland schneidet bei der Bildungsqualität häufig nur mittelmäßig ab. Die PISA⁶⁴-Studie von 2023 markierte einen neuen Tiefpunkt. Gut ausgebildete Lehrkräfte bilden das Rückgrat des Schulsystems. Sie prägen maßgeblich die Bildungsbiografien von Schülerinnen und Schülern. Fehlt es an Lehrkräften, leidet das gesamte Schulsystem. Steigende Schülerzahlen und schulische Bedarfe im Rahmen von Ganztagschulen und Inklusion stehen sinkenden Studierendenzahlen im Lehramtsstudium gegenüber. Die Prognosen zur Lehrkräfteversorgung variieren zwar je nach Studie, jedoch bleibt die Kernaussage immer die gleiche – der Lehrkräftemangel ist gravierend. Vor diesem Hintergrund hat die Kultusministerkonferenz am 14. März 2024 Maßnahmen, wie bereits dargestellt, zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung beschlossen. Diese Maßnahmen sollen kurz- und mittelfristig

⁶⁴ Programme for International Student Assessment.

Wirksamkeit entfalten. Sie sollen inhaltlich und strukturell anschlussfähig zur grundständigen Lehrkräftebildung sein und die Anerkennung der Ausbildungen zwischen den Ländern gewährleisten. Die Einführung von zusätzlichen Maßnahmen und Qualifikationswegen über die grundständige Lehrkräftebildung hinaus ist immer mit einer Prüfung, ob und inwieweit diese zu verstetigen sind, verbunden.

Vor diesem Hintergrund sehen die Länder einen gemeinsamen Rahmen für die Ermöglichung folgender zusätzlicher Maßnahmen vor, um neue Zielgruppen für die Lehrkräftebildung zu erschließen:

- Qualifizierung zu Ein-Fach-Lehrkräften
- Duales Lehramtsstudium
- Quereinstiegs-Masterstudium

Die Länder bieten je nach spezifischem Bedarf diese drei zusätzlichen Einstiege in den Lehrkräfteberuf an.

Im Saarland hat man sich für eine Erhöhung der Durchlässigkeit und Flexibilität in den Lehrkräfteberuf entschieden, um mit anderen Bundesländern in der Akquise von Lehrkräften wettbewerbsfähig zu sein.

Dies wird in folgenden Maßnahmebereichen deutlich (weitere Ausführungen dazu finden sich in den Punkten [10 – Anerkennungsverfahren](#) und [15 – Quereinstieg und Seiteneinstieg](#)):

1. Quereinstiege in den Vorbereitungsdienst: Erweiterung der Zugänge zum Lehramt für Masterabsolventen, die nicht grundständig für ein Lehramt ausgebildet wurden (Ausbau des Quereinstiegs, Wechsel zwischen den Lehramtstypen)
2. Anerkennung von Abschlüssen aus anderen Bundesländern: Erweiterung der Anerkennungsmöglichkeiten von das Studium abschließenden Lehramtsprüfungen und Lehramtsbefähigungen aus anderen Bundesländern
3. Quereinstieg ins Hochschulstudium: Eröffnung eines Quereinstiegs in einen lehramtsbezogenen Master of Education (Q-Master) – Studiengang aus einem nicht lehramtsbezogenen Bachelorstudiengang

4. Anerkennung von im Ausland erworbenen Lehrerberufsqualifikationen: Erleichterung der Anerkennung ausländischer Lehrerberufsqualifikationen aus sogenannten Drittstaaten als saarländische Lehramtsbefähigung

Die Neuerungen sind im Gesetz Nr. 2148 zur Erweiterung des Quereinstiegs für die Lehrämter im Saarland vom 11. September 2024, Amtsbl. d. S. Teil I, 2024, Nr. 37, S. 722 bis S. 729 enthalten, welches durch den Artikel 2 auch die entsprechenden Anpassungen im Saarländischen Lehrerinnen- und Lehrerbildungsgesetz vornimmt.

Ein duales Lehramtsstudium wird im Saarland nicht angeboten. Das Ministerium für Bildung und Kultur prüft aktuell nach eigener Aussage, ob ein Seiteneinsteigerprogramm für besondere Bedarfsfächer aufgelegt werden sollte. Hierbei handelt es sich um eine berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme mit direktem Einstieg in die Unterrichtstätigkeit und Weiterqualifizierung durch berufsbegleitende Programme. Die „Seiteneinsteiger“ werden in einem Beschäftigungsverhältnis mit reduziertem Stundenumfang eingestellt. Nach einer Qualifikationsfeststellung am Ende des Programms besteht für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Option der Übernahme in ein Beamtenverhältnis als sogenannte andere Bewerberin bzw. anderer Bewerber. Einstiegsvoraussetzung für das Seiteneinsteigerprogramm ist ein geeignetes Hochschulstudium ohne Lehramtsbezug.

Der Rechnungshof hat die neuen Zugangswege für den Lehrerberuf begrüßt. Dennoch sollte man die Resonanz dieser neuen Angebote im Blick behalten. Fällt die Nachfrage nach diesen alternativen Zugangswegen gering aus, resultiert daraus eine entsprechend geringe Zahl neu gewonnener Lehrkräfte, so dass der bestehende Lehrkräftemangel nicht signifikant reduziert werden kann. Daher hat der Rechnungshof angeregt, die neuen beruflichen Wege im Hinblick auf das Nachfrageverhalten zu gegebener Zeit zu evaluieren und bei geringer Resonanz alternativ weitere Möglichkeiten des Zugangs zum Lehrerberuf zu prüfen.

Das Ministerium für Bildung und Kultur wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass in diesem Zusammenhang sowohl die Zahl der Studierenden des Quereinstiegs-master als auch der Quereinstiegsreferendare in den Blick genommen und über die Wiederausschreibung verschiedener Bedarfsfächer diskutiert werde. Der Quereinstiegs-masterstudiengang sei zunächst nur bis 2029 zeitlich begrenzt. Dann werde über das weitere Prozedere erneut diskutiert.

Eine weitere Möglichkeit des Zugangs zum Lehrerberuf wäre aus Sicht des Rechnungshofs der duale Lehramtsstudiengang, den es in anderen Bundesländern und in anderen Bereichen im Saarland bereits gibt.

Nach Rücksprache mit dem Referat A1 der Staatskanzlei im April 2025 wurde dem Ministerium für Bildung und Kultur bereits angeboten, auch im Lehrerbereich einen dualen Studiengang mit Stipendienförderung durchzuführen. Eine Antwort des Ministeriums für Bildung und Kultur stehe derzeit noch aus.

Das Ministerium für Bildung und Kultur teilte in seiner Stellungnahme mit, dass eine Attraktivitätssteigerung im Lehramtsstudium im Rahmen einer Förderung durch ein Stipendium (in MINT-Fächern) als mögliche Maßnahme geprüft werde.

Der Rechnungshof nimmt die Prüfung der Einführung eines Stipendiums in den MINT-Fächern positiv zu Kenntnis und bittet zu gegebener Zeit um entsprechende Information über das Prüfergebnis.

13 Bildungscampus

Der Bildungscampus wurde per Erlass des Ministeriums für Bildung und Kultur vom 6. Juli 2023⁶⁵ zum 1. September 2023 errichtet. Er vereint in einer Einrichtung des Landes die bisherigen Einrichtungen:

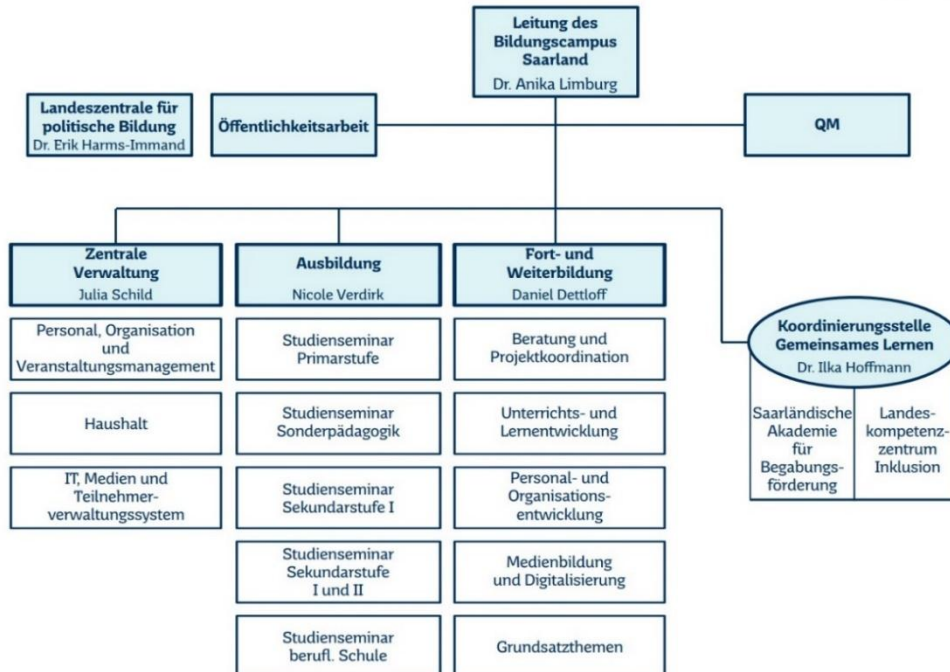
- Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM)
- Landeszentrale für politische Bildung (LpB Saarland)
- staatliches Studienseminar für die Primarstufe
- staatliches Studienseminar für die Sekundarstufe I an Gemeinschaftsschule
- staatliches Studienseminar für die Sekundarstufe I und II an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen
- staatliches Studienseminar für Sonderpädagogik
- staatliches Landesseminar für das Lehramt an beruflichen Schulen
- die Koordinierungsstelle Gemeinsames Lernen, in der die bisherige Akademie Hochbegabung aufgeht.

⁶⁵ Erlass des MBK zur Errichtung des Bildungscampus Saarland vom 6. Juli 2023 (Amtsbl. I S. 636).

Das Organigramm des neu gegründeten Bildungscampus stellte sich wie folgt dar:

Abbildung 7 Organigramm Bildungscampus (2. Mai 2024)

Organigramm



Stand 02.05.2024

ÖPR
HPR
Schwerbehindertenvertretung
Datenschutzbeauftragte*r
Frauenbeauftragte

Durch die Zusammenlegung der Abteilungen in einen Gebäudekomplex mit einer gemeinsamen Leitung ergeben sich positive Synergieeffekte. Neben den „kurzen Wegen“ für Absprachen und die Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes und einheitlicher Verfahrensweisen eröffnet die Campusregelung auch Einsparmöglichkeiten. Diese ergeben sich beispielsweise durch die Reduzierung von Gesetzesliteratur, die bisher jedes Studienseminar einzeln bezogen hat, oder durch die Einrichtung von gemeinsamen Sekretariaten für die verschiedenen Studienseminare.

Ziel bei der Gründung des Bildungscampus war laut dessen Leitung, durch Synergien „eine phasenübergreifende Lehrkräftebildung (Aus- und Fortbildung) aus einem Guss zu gewährleisten“, die auf eine Zukunftsfähigkeit der Bildung ausgerichtet ist. Themen wie Digitalisierung, Klimawandel, Künstliche Intelligenz u. a. würden die gesellschaftlichen Strukturen verändern. Dies müsse sich auch im Bereich der Bildung widerspiegeln. Die Lehrkräftebildung müsse so aufgestellt sein, dass Schülerinnen und Schüler in der veränderten Welt bestehen könnten. Eine wesentliche Aufgabe des Bildungscampus sei die Organisation und Durchführung des Vorbereitungsdienstes für angehende Lehrkräfte

(Phase zwei der Lehrkräftebildung) sowie die Fort- und Weiterbildung fertig ausgebildeter Lehrkräfte, die sich schon im Schulbetrieb befinden (Phase drei der Lehrkräftebildung). Im Bildungscampus seien die Phasen zwei und drei der Lehrkräftebildung eng verzahnt.

Der Bildungscampus leistet nach Auswertungen der örtlichen Erhebungen und den örtlichen Interviews keinen direkten Beitrag zur Lehrkräftegewinnung. Er trägt jedoch indirekt dazu bei, indem er durch die Schaffung von optimalen Lern- und Arbeitsbedingungen im Vorbereitungsdienst für eine Reduktion der Abbruchquote bei den Referendarinnen und Referendaren sorgt und durch gezielte Fort- und Weiterbildungen den Lehrkräften hilft, sich im Beruf sicherer zu fühlen und die vielfältigen Anforderungen des Schulalltags besser zu bewältigen. Letztendlich können damit auch Berufsausstiege vermindert werden. Daneben kann der Bildungscampus auch zur Verbesserung des Berufsbildes „Lehrkraft“ beitragen. Indem der Vorbereitungsdienst als eine wertvolle, sinnvolle und bereichernde Erfahrung gestaltet wird und dazu verhilft, dass Lehrkräfte den Unterricht als bedeutungsvoll und sinnstiftend wahrnehmen, trägt dies auch zu einem positiven Image des Lehrerberufs bei. Indem Zukunftsthemen in die Arbeit des Bildungscampus einfließen, zum Beispiel Künstliche Intelligenz, wird der Beruf der Lehrkraft als modern und zukunftsfähig wahrgenommen.

Auch die Homepage des Bildungscampus in der bestehenden Form sollte nach Aussage aller Interviewpartner bei den örtlichen Erhebungen moderner, übersichtlicher und mit erweitertem Inhalt für Interessierte am Lehrerberuf gestaltet werden. Die Erfahrungen des Einstellungsreferates D4 zeigen, dass Interessierte am Lehrerberuf oftmals gar nicht wissen, dass auch der neu gegründete Bildungscampus für die Lehrkräfteausbildung zuständig ist.

Näheres dazu wurde bereits in Punkt [7 – Werbemaßnahmen/Öffentlichkeitsarbeit zur Lehrergewinnung](#) – beschrieben.

Zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebung hatte das neu installierte Leitungsteam des Bildungscampus erst seit wenigen Wochen die Arbeit aufgenommen. Es sei ein Organisationsentwicklungsprozess angestoßen worden, der Strukturen und Prozesse für optimale Arbeitsabläufe schaffen soll, insbesondere durch Transparenz und klare Verantwortlichkeiten, auch in Abstimmung mit dem Ministerium für Bildung und Kultur als Aufsichtsbehörde. Zum damaligen Zeitpunkt bestand nach Auskunft der Leiterin noch

Abstimmungsbedarf zwischen dem Bildungscampus und dem Ministerium für Bildung und Kultur hinsichtlich von Zuständigkeiten und Prozessabläufen.

Der Rechnungshof hat empfohlen, die Zusammenarbeit der beteiligten Stellen beim Bildungscampus und dem Ministerium für Bildung und Kultur in Bezug auf die Klärung von Zuständigkeiten und Prozessabläufen im Hinblick auf die Lehrkräftegewinnung zu intensivieren. Unsicherheiten und daraus resultierende Missverständnisse oder Reibungsverluste könnten so vermieden werden. Entsprechende Kompetenzen sollten klar festgelegt werden.

Zwischenzeitlich seien laut Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur zahlreiche neue Stellen besetzt worden, sodass Zuständigkeiten klar formuliert seien und die Prozesse ins Laufen kommen würden. Außerdem seien unterdessen Gesprächsstrukturen etabliert worden, in deren Rahmen zentrale Fragen haben geklärt werden können.

13.1 Ausbildung (Vorbereitungsdienst)

Die Studienseminare bilden künftige Lehrkräfte für die verschiedenen Schulformen im Anschluss an das Studium theoretisch und schulpraktisch im sogenannten Vorbereitungsdienst aus, der auch als Referendariat bezeichnet wird. Die Ausbildung an den Studienseminaren soll die in der ersten universitären Ausbildungsphase erworbenen Kompetenzen der angehenden Lehrkräfte erweitern und vertiefen. Die Referendarinnen und Referendare sind an den Seminartagen im Studienseminar und werden in Fachdidaktik sowie in allgemeinen Bildungsfragen, Pädagogik und Schulrecht geschult. An den übrigen Tagen sind sie in einer Schule eingesetzt, an der sie hospitieren bzw. mit Fortschreiten des Vorbereitungsdienstes auch eigenverantwortlich Unterricht halten. Der Vorbereitungsdienst dauert 18 Monate und beginnt am 1. Februar und am 1. August jeden Jahres. Einzelheiten des Vorbereitungsdienstes der verschiedenen Schulformen (zum Beispiel zu Lehrproben, zum Ausbildungsunterricht, zu Prüfungsnoten u. a.) werden in folgenden Verordnungen – den sogenannten Lehramtsprüfungsordnungen II – geregelt:

- Verordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt für die Primarstufe – LPO II Primarstufe vom 27. Januar 2012⁶⁶
- Verordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt für die Sekundarstufe I (Klassenstufe 5 bis 10) – LPO II Sekundarstufe I vom 22. Juli 2015⁶⁷
- Verordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt für die Sekundarstufe I und für die Sekundarstufe II (Gymnasien und Gemeinschaftsschulen) – LPO II Gymnasien und Gemeinschaftsschulen vom 22. Januar 2013⁶⁸
- Verordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt für Sonderpädagogik – LPO II Sonderpädagogik vom 20. Juli 2009⁶⁹
- Verordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an beruflichen Schulen – LPO II berufliche Schulen vom 19. Dezember 2012⁷⁰

Die Anzahl der Ausbildungsplätze, die Zulassungsvoraussetzungen usw. werden durch das Gesetz Nr. 1063 über die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für Lehrämter im Saarland (GZVL)⁷¹ sowie durch die Verordnung über die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für Lehrämter im Saarland⁷² geregelt.

Im Saarland gibt es fünf Studienseminare:

- Studienseminar Primarstufe
- Studienseminar Sonderpädagogik
- Studienseminar Sekundarstufe I
- Studienseminar Sekundarstufe I und II
- Studienseminar berufliche Schulen

Diese sind seit Gründung des Bildungscampus zum 1. September 2023 dort in der Abteilung Ausbildung vereint. Auch räumlich sind die fünf Studienseminare an einem Standort, im ehemaligen Gebäude des Landesinstitutes für Pädagogik und Medien in

⁶⁶ Zuletzt geändert durch Artikel 203 des Gesetzes vom 8. Dezember 2021 (Amtsbl. I, S. 2629).

⁶⁷ Zuletzt geändert durch Artikel 5 der Verordnung vom 2. Dezember 2024 (Amtsbl. I, S. 1111,1139).

⁶⁸ Zuletzt geändert durch Artikel 4 der Verordnung vom 3. Dezember 2024 (Amtsbl. I, S.1111,1130).

⁶⁹ Zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 3. Dezember 2024 (Amtsbl. I, S.1111 f.).

⁷⁰ Zuletzt geändert durch Artikel 3 der Verordnung vom 3. Dezember 2024 (Amtsbl. I, S. 1111,1121).

⁷¹ Gesetz über die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für Lehrämter im Saarland (GZVL) vom 29. Juni 1977, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. September 2024 (Amtsbl. I, S. 722).

⁷² Verordnung über die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für Lehrämter im Saarland vom 20. April 2000, zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 30. September (Amtsbl. I S. 790).

Dudweiler, untergebracht. Dies ist allerdings eine Übergangslösung, da am jetzigen Standort des Bildungscampus in der Poststraße Saarbrücken ein Neubau für die Studienseminare angeschlossen werden soll. Das neue Gebäude wird voraussichtlich in zwei Jahren bezugsfertig sein. Bis zur Errichtung des Bildungscampus waren die fünf Studienseminare in verschiedenen Mietobjekten untergebracht und zum Teil räumlich weit voneinander entfernt. Jedes Studienseminar führte sozusagen ein „Eigenleben“ und hat mit unterschiedlichen internen Abläufen autark gearbeitet. Eine einheitliche Struktur der einzelnen Studienseminare existierte nicht.

So gab es beispielsweise auch kein einheitliches Kompetenzprofil für die Fachleiterinnen und Fachleiter, welche die Referendarinnen und Referendare betreuen. Bei den Fachleitungen handelt es sich um abgeordnete Lehrkräfte mit Fachexpertise, die in unterschiedlichem Umfang an ihrer Schule unterrichten. Diese haben in der Regel keine Expertise in der Erwachsenenbildung und müssen dafür qualifiziert werden. Derzeit werde nach Auskunft in den Interviews mit allen Studienseminaren ein Kompetenzprofil „Fachleiter“ gemeinsam mit der Abteilung „Ausbildung“ erarbeitet.

Nach Aussagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den durchgeführten Interviews nehme man durch die räumliche Zusammenlegung der Studienseminare verstärkt Synergieeffekte wahr. Es gebe jetzt einen regelmäßigen Austausch der Seminarleitungen, wodurch eine enge ziel- und lösungsorientierte Zusammenarbeit gestaltet werden könne. Man lerne und profitiere voneinander. Dieser Austausch und die räumliche Nähe würden sehr helfen, einheitliche Strukturen zum Beispiel bei der Schaffung einer Willkommenskultur für die neuen Referendarinnen und Referendare zu etablieren. Auch die Referendarinnen und Referendare der unterschiedlichen Lehrämter und in den unterschiedlichen Phasen des Vorbereitungsdienstes könnten sich an den Seminartagen im Studienseminar direkt austauschen. Daneben fänden auch gemeinsame Seminarveranstaltungen der Studienseminare statt.

Monetäre Einsparungen würden sich aus der Tatsache ergeben, dass man Abonnements von Fachliteratur durch die Zusammenlegung habe reduzieren können. Ein weiterer Synergieeffekt betreffe die Sekretariate. Aus fünf Sekretariaten wurden drei Teambüros. Die Sekretariatskräfte lernten so die Strukturen und internen Abläufe der anderen Studienseminare kennen und könnten sich damit auch jederzeit gegenseitig vertreten. Aktuell würden die Sekretärinnen und Sekretäre teilweise noch mit unterschiedlichen

Programmen arbeiten, bis zum Umzug in das neue Seminargebäude solle jedoch ein einheitliches Seminarverwaltungsprogramm eingesetzt werden. Insgesamt laufe bei den Studienseminaren derzeit noch der Prüfprozess, was zusammenwachsen könne und was getrennt bleiben müsse. Ziel dabei sei es, soweit wie möglich einheitliche Strukturen für alle Studienseminare zu schaffen.

Der Rechnungshof hat die räumliche Zusammenlegung der Studienseminare und die dadurch erzielbaren Synergieeffekte, wie zum Beispiel einheitliche Seminarstrukturen, begrüßt. Dadurch kann eine gute und verlässliche Betreuung der Referendarinnen und Referendare erreicht werden.

Eine Abfrage der konkreten Daten im Prüfungszeitraum zu der Anzahl der Bewerbungen und Einstellungen für den Vorbereitungsdienst, der Anzahl der offenen Plätze im Vorbereitungsdienst sowie der Anzahl der Abbrüche im Vorbereitungsdienst ergab folgendes Gesamtbild:⁷³

Tabelle 3 Plätze und Belegungen in den Studienseminaren vom Schuljahr 2020/2021 bis zum Schuljahr 2024/2025

Grundschulen Gesamtzahl Plätze Vorbereitungsdienst Primarstufe: 126 Schuljahre 2020/2021 bis 2024/2025 Einstellungstermine jeweils zum 1.2. und 1.8. des Jahres						
Anzahl der zu vergebenden Plätze zum Einstellungstermin	Anzahl der Bewerbungen insgesamt	davon Bewerbungen aus anderen Bundesländern	Anzahl der eingestellten Anwärterinnen/ Anwärter	Anzahl der unbesetzt gebliebenen Plätze im Vorbereitungsdienst	unbesetzte Plätze in %	Anzahl der Abbrüche
01.08.2020: 38	46	keine Information vorhanden	33	5	13,16	1
01.02.2021: 53	57	25	36	17	32,08	0
01.08.2021: 58	66	27	43	15	25,86	3
01.02.2022: 45	41	15	28	17	37,78	2
01.08.2022: 52	61	21	38	14	26,92	1
01.02.2023: 62	51	32	20	42	67,74	3
01.08.2023: 64	66	47	50	14	21,88	0
01.02.2024: 55	54	33	34	21	38,18	0
01.08.2024: 40	72	47	41	-1	0,00	/*

Zahlen in rot = weniger Bewerbungen als zu vergebende Plätze

*Abbrüche im Schuljahr 2024/2025 waren zum Erhebungszeitpunkt noch unbekannt

⁷³ Die Daten wurden dem Rechnungshof vom Ministerium für Bildung und Kultur per E-Mail vom 30. August 2024, 27. November 2024 und 20. März 2025 übermittelt. Nicht abgefragt und auch nur schwierig im Nachgang zu ermitteln ist die Anzahl der Verlängerungen des Vorbereitungsdienstes, die sowohl durch Erkrankung/Elternzeit als auch auf eine Schlechtleistung zurückzuführen sind.

Förderschulen
Gesamtzahl Plätze Vorbereitungsdienst Sonderpädagogik: 67
Schuljahre 2020/2021 bis 2024/2025
 Einstellungstermine jeweils zum 1.2. und 1.8. des Jahres

Anzahl der zu vergebenden Plätze zum Einstellungstermin	Anzahl der Bewerbungen insgesamt	davon Bewerbungen aus anderen Bundesländern	Anzahl der eingestellten Anwärterinnen/ Anwärter	Anzahl der unbesetzt gebliebenen Plätze im Vorbereitungsdienst	unbesetzte Plätze in %	Anzahl der Abbrüche
01.08.2020: 32	22	22	17	15	46,88	1
01.02.2021: 43	19	19	14	29	67,44	2
01.08.2021: 36	30	30	19	17	47,22	1
01.02.2022: 34	21	21	15	19	55,88	1
01.08.2022: 31	24	24	16	15	48,39	3
01.02.2023: 36	19	19	17	19	52,78	0
01.08.2023: 34	17	17	16	18	52,94	1
01.02.2024: 34	11	11	10	24	70,59	0
01.08.2024: 41	12	12	12	29	70,73	/*

Zahlen in rot = weniger Bewerbungen als zu vergebende Plätze

*Abbrüche im Schuljahr 2024/2025 waren zum Erhebungszeitpunkt noch unbekannt

Gemeinschaftsschulen
Gesamtzahl Plätze Vorbereitungsdienst Sekundarstufe I: 72
Schuljahre 2020/2021 bis 2024/2025
 Einstellungstermine jeweils zum 1.2. und 1.8. des Jahres

Anzahl der zu vergebenden Plätze zum Einstellungstermin	Anzahl der Bewerbungen insgesamt	davon Bewerbungen aus anderen Bundesländern	Anzahl der eingestellten Anwärterinnen/ Anwärter	Anzahl der unbesetzt gebliebenen Plätze im Vorbereitungsdienst	unbesetzte Plätze in %	Anzahl der Abbrüche
01.08.2020: 24	30	13	13	11	45,83	2
01.02.2021: 38	26	9	21	17	44,74	(SJ 20/21)
01.08.2021: 36	39	12	26	10	27,78	4
01.02.2022: 22	27	8	21	1	4,55	(SJ 21/22)
01.08.2022: 24	23	11	12	12	50,00	0
01.02.2023: 37	22	9	19	18	48,65	(SJ 22/23)
01.08.2023: 39	21	7	14	25	64,10	2
01.02.2024: 37	24	10	15	22	59,46	(SJ 23/24)
01.08.2024: 40	23	6	16	24	60,00	/*

Zahlen in rot = weniger Bewerbungen als zu vergebende Plätze

*Abbrüche im Schuljahr 2024/2025 waren zum Erhebungszeitpunkt noch unbekannt

Gemeinschaftsschulen/Gymnasien Gesamtzahl Plätze Vorbereitungsdienst Sekundarstufe I + II: 169 Schuljahre 2020/2021 bis 2024/2025 Einstellungstermine jeweils zum 1.2. und 1.8. des Jahres						
Anzahl der zu vergebenden Plätze zum Einstellungstermin	Anzahl der Bewerbungen insgesamt	davon Bewerbungen aus anderen Bundesländern	Anzahl der eingestellten Anwärterinnen/ Anwärter	Anzahl der unbesetzt gebliebenen Plätze im Vorbereitungsdienst	unbesetzte Plätze in %	Anzahl der Abbrüche
01.08.2020: 45	124	81	45	0	0,00	15
01.02.2021: 57	97	69	57	0	0,00	(SJ 20/21)
01.08.2021: 58	127	73	58	0	0,00	15
01.02.2022: 52	64	34	43	9	17,31	(SJ 21/22)
01.08.2022: 57	63	33	48	9	15,79	23
01.02.2023: 57	75	47	42 (davon 1 Quereinstieg)	15	26,32	(SJ 22/23)
01.08.2023: 75	76	44	54	21	28,00	12
01.02.2024: 70	55	31	39	31	44,29	(SJ 23/24)
01.08.2024: 78	81	38	44	34	43,59	/*

Zahlen in rot = weniger Bewerbungen als zu vergebende Plätze

*Abbrüche im Schuljahr 2024/2025 waren zum Erhebungszeitpunkt noch unbekannt

Berufliche Schulen Gesamtzahl Plätze Vorbereitungsdienst berufliche Schulen: 91 Schuljahre 2020/2021 bis 2024/2025 Einstellungstermine jeweils zum 1.2. und 1.8. des Jahres							
Anzahl der zu vergebenden Plätze zum Einstellungstermin	Anzahl der Bewerbungen insgesamt	davon Bewerberinnen und Bewerber mit grundständigem Lehramtsstudium (G)	davon Bewerbungen im Quereinstieg (Q)	Anzahl der eingestellten Anwärterinnen/ Anwärter	Anzahl der unbesetzt gebliebenen Plätze im Vorbereitungsdienst	unbesetzte Plätze in %	Anzahl der Abbrüche
01.08.2020: 55	73	0	73	18 (18 Q, 0 G)	37	67,27	0
01.02.2021: 62	87	4	83	23 (21 Q, 2 G)	39	62,90	2
01.08.2021: 49	88	2	86	18 (16 Q, 2 G)	31	63,27	1
01.02.2022: 50	63	0	63	19 (19 Q, 0 G)	31	62,00	0
01.08.2022: 55	56	6	50	14 (10 Q, 4 G)	41	74,55	2
01.02.2023: 60	47	2	45	14 (12 Q, 2 G)	46	76,67	3
01.08.2023: 64	48	2	46	15 (13 Q, 2 G)	49	76,56	3
01.02.2024: 60	53	9	44	23 (14 Q, 9 G)	37	61,67	1
01.08.2024: 51	47	9	38	15 (11 Q, 4 G)	36	70,59	/*

Zahlen in rot = weniger Bewerbungen als zu vergebende Plätze

*Abbrüche im Schuljahr 2024/2025 waren zum Erhebungszeitpunkt noch unbekannt

Die oben aufgeführten Tabellen zeigen deutlich, dass im Prüfungszeitraum bei allen Lehrämtern im Vorbereitungsdienst nicht alle zur Verfügung stehenden Plätze in den Studienseminaren besetzt werden konnten. Lediglich im Vorbereitungsdienst Sek I+II gab es bis zum 1. August 2021 keine unbesetzten Plätze und beim Vorbereitungsdienst Primarstufe gab es zum 1. August 2024 erstmals keine unbesetzten Plätze, es wurde sogar mit einem Platz überbesetzt. Bei allen anderen Studienseminaren gab es vom 1. August 2020 bis zum 1. August 2024 durchgängig unbesetzte Plätze.

Der prozentuale Anteil der unbesetzten Plätze im Verhältnis zur Anzahl der verfügbaren Plätze wurde zur Verdeutlichung in den Tabellen angegeben. Der Anteil ist tendenziell steigend, wobei es zum 1. August 2024 die meisten unbesetzten Plätze im Bereich der Förderschulen (70,73 %), der beruflichen Schulen (70,59 %) und der Gemeinschaftsschulen (60 %) gab. Um diese Situation zu verbessern, wurden seitens des Ministeriums für Bildung und Kultur bereits mehrere Maßnahmen ergriffen (siehe Punkt [10 – Anerkennungsverfahren](#) und Punkt [15 – Quereinstieg und Seiteneinstieg](#)).

Während im Bereich der Grundschulen die Anzahl der Bewerbungen noch stabil ist, ging sie im Bereich der Förderschulen, bei den Gymnasien und Gemeinschaftsschulen und vor allem bei den beruflichen Schulen zurück. Bei den beruflichen Schulen gibt es kaum noch Bewerbungen von grundständig ausgebildeten Lehrkräften. Die Plätze im Vorbereitungsdienst werden hier überwiegend mit Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern belegt.

Im Saarland wird das grundständige Studium der Sonderpädagogik nicht angeboten. Hier ist man daher auf Bewerbungen aus anderen Bundesländern angewiesen.

Da die Anzahl der Bewerbungen stark gefallen ist und über 70 % der Plätze im Vorbereitungsdienst Sonderpädagogik unbesetzt bleiben, hat der Rechnungshof angeregt, Wege zu prüfen, wie diese Situation verbessert werden kann.

Das Ministerium für Bildung und Kultur gab in seiner Stellungnahme an, dass der Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst Sonderpädagogik seit 1. Februar 2025 angeboten werde. Der Quereinstiegsmastergang „Sonderpädagogik“ als Kooperation zwischen htwsaar und UdS werde zurzeit geprüft.

Der Rechnungshof bittet um weitere Mitteilung, sobald die Planungen zum Quereinstiegsmasterstudiengang „Sonderpädagogik“ abgeschlossen sind.

Abbrüche im Vorbereitungsdienst gibt es bei allen Lehrämtern. Während die Zahl der Abbrüche bei den Grundschulen, der Sekundarstufe I, den Förderschulen und den beruflichen Schulen bei ein bis fünf Abbrüchen pro Schuljahr liegt, ist sie im Bereich der Sekundarstufe I+II pro Schuljahr mit 12 bis 23 Abbrüchen der eingestellten Anwärterinnen und Anwärter deutlich höher.

Tabelle 4 Abbruchquote prozentual im Vorbereitungsdienst vom Schuljahr 2020/2021 bis zum Schuljahr 2023/2024

Schuljahr	Grundschulen	Förderschulen	Gemeinschaftsschulen (Sek I)	Gemeinschaftsschulen/ Gymnasien (Sek I+II)	Berufliche Schulen
2020/2021	1,45 %	9,68 %	5,88 %	14,71 %	4,88 %
2021/2022	7,04 %	5,88 %	8,51 %	14,85 %	2,70 %
2022/2023	6,90 %	9,09 %	0 %	25,56 %	17,86 %
2023/2024	0 %	3,85 %	6,90 %	12,90 %	10,53 %

Die prozentuale Abbruchquote zeigt das Verhältnis der Anzahl der Abbrüche zur Zahl der Anwärterinnen und Anwärter pro Jahr.

Diese Aufstellung zeigt noch deutlicher, dass im Bereich des Vorbereitungsdienstes der Sek I+II die meisten Abbrüche erfolgen. Im Bereich der beruflichen Schulen ist die Abbruchquote zum Teil (Schuljahre 2022/2023 und 2023/2024) deshalb im Vergleich zu den anderen Schulformen erhöht, da dort die meisten Referendarinnen und Referendare im Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst kommen. Die Erfahrung der Seminarleitungen zeigt, dass viele dieser Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger merken, dass sie mit falschen Vorstellungen diesen Einstieg gewählt haben. Manchen liegt das Unterrichten nicht und andere kommen mit den finanziellen Einbußen gegenüber einer früheren Tätigkeit nicht zurecht.

Der Rechnungshof hat dem Ministerium für Bildung und Kultur empfohlen, die Gründe für die erhöhten Abbrüche im Studienseminar der Sek I+II zu eruieren und mit geeigneten Maßnahmen gegenzusteuern.

Das Ministerium für Bildung und Kultur führte in seiner Stellungnahme aus, dass die Empfehlung des Rechnungshofs, die Gründe für die erhöhten Abbrüche im Studienseminar der Sek I+II und die Gründe für eine Nichtbewerbung zu eruieren, beachtet

werde. Ein Abgleich der entsprechenden Absolventen des Vorbereitungsdienstes mit den eingegangenen Bewerbungen für den Schuldienst erfolge über alle Schulformen hinweg.

Ein weiterer problematischer Aspekt im Hinblick auf die Lehrkräftegewinnung wird in der Antwort des Ministeriums für Bildung und Kultur zur Landtagsanfrage vom 27. März 2025 (Drucksache 17/1466) deutlich. Hiernach stellt sich die Situation bei den Absolventinnen und Absolventen des Referendariats zum Schulhalbjahr 2024/2025 wie folgt dar:

Tabelle 5 Abschluss Vorbereitungsdienst zum 31. Januar 2025

Lehramt	Anzahl Abschlüsse im Vorbereitungsdienst	Bewerbungen auf Stelle im Saarland	davon unbefristete Einstellungen	davon befristete Einstellungen
PS/PSEK I	47	46 (-1)	24	22
SSP	15	15	15	0
HGS/SEK I	14	14	12	0
SEK II	44	38 (-6)	12 6 bei GEM/LYZ* 6 bei GYM/ ESS**	19 6 bei GEM/LYZ 11 bei GYM/ESS 2 bei BS
BS	10	10	10	0
Summen	130	123	73	41

Die Aufschlüsselung erfolgt entsprechend der im Saarland ausgebildeten Lehrämter:

Lehramt für die Primarstufe (PS), Lehramt für die Primarstufe und für die Sekundarstufe I – Klassenstufen 5 bis 9 (PSEKI), Lehramt für die Sekundarstufe I – Klassenstufen 5 bis 10 (SEKI), Lehramt an Hauptschulen und Gesamtschulen (HGS), Lehramt für die Sekundarstufe I und für die Sekundarstufe II – Gymnasien und Gemeinschaftsschulen (SEKII), Lehramt an beruflichen Schulen (BS), Lehramt für Sonderpädagogik (SSP).

* Schengen-Lyzeum

** Europäische Schule Saarland

Die Tabelle zeigt, dass von 130 Referendarinnen und Referendaren lediglich noch 114 im saarländischen Schulsystem verbleiben. Sieben haben sich nicht auf eine Stelle beworben und neun bekamen weder eine unbefristete noch eine befristete Anstellung. Damit verliert das saarländische Schulsystem insgesamt 12,3 % der am 31. Januar 2025 ausgebildeten Lehrkräfte.

Der Rechnungshof hat dem Ministerium für Bildung und Kultur empfohlen, die Gründe für eine Nichtbewerbung zu eruieren und den ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern jeweils schnellstmöglich eine Zu- oder Absage zu erteilen, damit sie nicht von anderen Bundesländern abgeworben werden (siehe dazu auch [Punkt 9 – Auswahlverfahren zur Einstellung von Lehrkräften](#)).

Gemäß der Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur erfolge bei Vorhandensein von Nichtbewerbungen entweder die Kontaktaufnahme mit dem

zuständigen Studienseminar oder die Personen würden persönlich von Referat D4 kontaktiert, um ihnen die Möglichkeit zu bieten, sich noch zu bewerben.

Angesichts des in manchen Fächern schon bestehenden Lehrkräftemangels bzw. perspektivisch insgesamt drohenden Lehrkräftemangels muss auch der Vorbereitungsdienst als ein Baustein der Lehrerbildung so gestaltet sein, dass er den angehenden Lehrkräften eine optimale Lernumgebung bietet und Abbrüche vermieden werden. Jeder Abbruch im Vorbereitungsdienst bedeutet eine ausgebildete Lehrkraft weniger für die Schulen.

Ein wichtiger Punkt ist daher eine gelebte Willkommenskultur für die angehenden Lehrkräfte. Der Lehrerberuf konkurriert durchaus mit Tätigkeiten in der freien Wirtschaft, wo die Arbeitsbedingungen in vielen Bereichen mittlerweile sehr attraktiv gestaltet sind (zum Beispiel Teilzeitarbeit und Gesundheitsmanagement). Hinzu kommt, dass für die junge Generation die berufliche Sicherheit des Lehramtes und die Verbeamtung nicht mehr die Attraktivität haben wie für frühere Generationen. Einige streben sogar bewusst keine Verbeamtung an, da sie flexibler für einen Berufswechsel bleiben wollen. Darauf ist die derzeitige Lehrerbildung im Saarland nicht ausgerichtet. So fehlt die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren, was immer wieder nachgefragt wird. Dies hält junge Menschen, die bereits Kinder haben oder gesundheitlich eingeschränkt sind oder Care-Tätigkeiten⁷⁴ nachgehen, davon ab, den Berufsweg einer Lehrkraft einzuschlagen. Erfahrungsgemäß ist bei den Abbruchfällen im Vorbereitungsdienst die familiäre Belastung einer der häufigsten Gründe.

In anderen Bundesländern wie zum Beispiel Nordrhein-Westfalen, Thüringen oder Sachsen wird der Vorbereitungsdienst in Teilzeit bereits angeboten.

Im Bereich der beruflichen Schulen kommt es daneben bei Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern aus dem technischen Bereich oft zu Abbrüchen, wenn sie feststellen, dass das Unterrichten eine Tätigkeit ist, die ihnen nicht liegt.

Der Rechnungshof hat dem Ministerium für Bildung und Kultur empfohlen, den Vorbereitungsdienst auch in Teilzeit anzubieten. Hierdurch könnten die Rahmenbedingungen zur Gewinnung von Lehrkräften weiter verbessert werden.

⁷⁴ Care (Englisch) bedeutet Pflege. Unter Care-Tätigkeiten versteht man beispielsweise Hausarbeit, Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen.

Eine Teilzeitregelung werde nach Auskunft des Ministeriums für Bildung und Kultur voraussichtlich zum 1.8.2026 mit der neuen LPO II ermöglicht. Ein Konzept sei derzeit in der Abstimmung. Dabei soll es möglich sein, dass die reguläre Arbeitszeit der Referendarinnen und Referendare in Teilzeit um 25 % reduziert ist. Sie würden dann mit 75 % der regulären Arbeitszeit arbeiten.

Der Rechnungshof begrüßt die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit abzuleisten. Er regt darüber hinaus an, zu prüfen, ob eine Erweiterung der Teilzeitregelung auf bis zu 50 % möglich ist, um speziell Personen mit betreuungspflichtigen Kindern oder pflegende Personen als zukünftige Lehrkräfte zu gewinnen.

Nach Angaben der Abteilung Ausbildung zum Zeitpunkt der Prüfung wurde auch beim Ministerium für Bildung und Kultur die Möglichkeit der Verlängerung des Vorbereitungsdienstes um einen Monat juristisch geprüft. Hintergrund sei die Tatsache, dass sich manche Referendarinnen und Referendare nach dem ersten Semester im Vorbereitungsdienst noch nicht in der Lage sehen würden, eigenverantwortlich zu unterrichten. Diesem Personenkreis wolle man durch die Verlängerung um einen Monat mehr Zeit geben, sich auf den „Echteinsatz“ vorzubereiten. Das würde bedeuten, dass diejenigen auch einen Monat länger Anwärterbezüge erhalten.

Der Rechnungshof hat die Möglichkeit der Verlängerung des Vorbereitungsdienstes positiv bewertet. Bei Abbruch des Referendariats wären die bis dahin gezahlten Anwärterbezüge komplett verloren und die angehende Lehrkraft stünde trotz absolviertem Studium für den Schuldienst nicht zur Verfügung.

Das Ministerium für Bildung und Kultur gab in seiner Stellungnahme an, dass auch die Möglichkeit zur Verlängerung angestrebt sei und sich derzeit in der Prüfung befinde. Hierbei solle es möglich sein, nach dem ersten Semester bis zu einem Semester zu verlängern, sofern der eigenverantwortliche Unterricht des Referendars bzw. der Referendarin qualitativ nicht zu vertreten sei.

Der Rechnungshof hat sich im Rahmen der Prüfung verschiedene Veranstaltungen aller Studienseminare in der Willkommenswoche für die neuen Referendarinnen und Referendare vor Ort angeschaut, um sich einen Überblick über die derzeit praktizierte Willkommenskultur zu verschaffen. Der Rechnungshof konnte sich davon überzeugen,

dass die Referendarinnen und Referendare in den Studienseminaren gut aufgenommen, informiert und betreut werden.

Unzureichend hingegen ist die Möglichkeit für die Referendarinnen und Referendare, sich vor Ort zu verpflegen. So gibt es in der ehemaligen Cafeteria des Gebäudes lediglich einen Kaffeeautomaten.

Auch wenn der Standort Dudweiler nur eine Übergangslösung darstellt, sollten aus Sicht des Rechnungshofs Möglichkeiten eruiert werden, die Verpflegungssituation für die Referendarinnen und Referendare vor Ort zu verbessern.

In seiner Stellungnahme führte das Ministerium für Bildung und Kultur hierzu aus, dass es in der Beethovenstraße einen Verpflegungsautomaten gebe, der warme Getränke (Kaffee, Tee, Kakao etc.) sowie Suppen bereitstelle. Der Automat werde von einem Unternehmen betrieben, welches auch die gesamte Unterhaltung übernehme. Die Auswertung der Nutzung zeige einen eher geringen Absatz. Des Weiteren sei ein Frischwasserspender in der Umsetzung. Die Beauftragung sei grundsätzlich erfolgt, die bauseitige Vorbereitung des Trinkwasseranschlusses befinde sich ebenfalls in der Umsetzung.

Was den Zustand des Gebäudes und der Außenanlagen angeht, konnte der Rechnungshof feststellen, dass die Außenanlagen zum Zeitpunkt der Onboarding-Woche eher ungepflegt wirkten⁷⁵. Der Rechnungshof kann nachvollziehen, dass in das in die Jahre gekommene Gebäude in der Beethovenstraße als Übergangsstandort keine Investitionen mehr fließen sollen. Bei den genannten Punkten handelt es sich jedoch um reguläre Pflegearbeiten, die zu einem gepflegten Erscheinungsbild beitragen. Ein weiterer Kritikpunkt ist die Tatsache, dass es zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen im Seminargebäude kein ausreichend starkes WLAN-Netz gab. Dies bedeutet, dass an den Seminartagen, wenn alle Referendarinnen und Referendare im Haus sind und das WLAN nutzen, die Verbindung dazu immer wieder abbricht, die Verwaltung keine E-Mails mehr verschicken kann und auch das Telefonieren in den Büros nicht immer möglich ist. Dies ist nach Auffassung des Rechnungshofs ein untragbarer Zustand in Zeiten der Digitalisierung (zum Beispiel KI-Anwendungen), insbesondere bei der Ausbildung

⁷⁵ Wuchernde Sträucher/Hecken, die in den Zugangsweg vom Parkplatz zum Gebäude ragten, ungemähte Rasenflächen und schmutzige Fensterscheiben.

angehender Lehrkräfte, welche im Umgang mit den neuen Medien und digitalen Hilfsmitteln im Unterricht geschult werden sollen.

Auch wenn es sich um einen Übergangsstandort handelt, hat der Rechnungshof dem Ministerium für Bildung und Kultur empfohlen, im Gebäude des Studienseminars schnellstmöglich für ein ausreichend starkes WLAN-Netz zu sorgen.

Das aktuelle Seminargebäude für Studienseminare in der Beethovenstraße in Dudweiler sei laut Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur perspektivisch abgängig und die neue Liegenschaft befinde sich in unmittelbarer Nähe zu den weiteren Campusgebäuden bereits in der Herrichtung. Somit werde der gesamte Seminar- und Lehrbetrieb innerhalb von zwei bis drei Jahren in eine neue Liegenschaft umziehen. Die Internetverfügbarkeit am Standort Beethovenstraße sei zeitweise aus administrativen Gründen in höheren Bandbreiten anfällig gewesen, was jedoch bereits habe behoben werden können. Die Anbindung an das Landesdatennetz sei geprüft und aus Wirtschaftlichkeitsgründen vor dem Hintergrund der verbleibenden Restnutzungsdauer sowie dem Realisierungszeitraum für die erforderliche Trassenverlegung verworfen worden. Zurzeit liefen Bemühungen für die Restlaufzeit hilfsweise mit Unterstützung des Hochschul-IT-Zentrum des Saarlandes (HIZ) in Analogie einer für die Trierer Straße 4 gemeinsam entwickelten Lösung einen hoch performanten Anschluss bereitzustellen. Dieser sei im Oktober 2025 in der Trierer Straße 4 in Betrieb genommen worden und befinde sich noch in der Testphase. Nach Abschluss des Tests solle diese Lösung auch für die Beethovenstraße umgesetzt werden.

Als problematische Situation wurde dem Rechnungshof geschildert, dass beim Vorbereitungsdienst für die Primarstufe die künftigen Lehrkräfte direkt nach ihrer Willkommenswoche mit zehn Lehrerwochenstunden an einer Schule eingesetzt würden. Sie müssten als Vertretungslehrkraft eigenverantwortlichen Unterricht halten und Bedarfssituationen an den Grundschulen abdecken. Bei allen anderen Schulformen müssen die Referendarinnen und Referendare erst nach einigen Monaten im Vorbereitungsdienst eigenverantwortlich Unterricht halten. Bis dahin hospitieren sie nur in den Schulen. Da die angehenden Grundschullehrkräfte nur selten eine langsame Einarbeitung erfahren, fühlen sie sich oft überfordert, was zu einem Abbruch des Referendariats führen kann.

Daher hat der Rechnungshof dem Ministerium für Bildung und Kultur empfohlen, den Aufbau des Vorbereitungsdienstes der Primarstufe hinsichtlich des Zeitpunkts des Unterrichtseinsatzes der Referendarinnen und Referendare an den Schulen dem der anderen Lehrämter anzugleichen. Durch einen späteren Einsatz der Referendarinnen und Referendare mit eigenverantwortlichem Unterricht an den Grundschulen könnte das Saarland sich gleichzeitig einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den Bundesländern verschaffen, die die angehenden Lehrkräfte im Primarbereich ebenfalls häufig direkt nach der Einführungswoche in den Schulen einsetzen.

Das Ministerium für Bildung und Kultur gab an, dass diese Anregung des Rechnungshofs mit der neuen LPO II voraussichtlich ab 1. August 2026 umgesetzt werde.

13.2 Fort- und Weiterbildung

Das frühere Landesinstitut für Pädagogik und Medien ist zum 1. September 2023 in der Abteilung Fort- und Weiterbildung des Bildungscampus aufgegangen. Diese bietet vielfältige Angebote für Fortbildung, Weiterbildung, Beratung und Begleitung von Schulen, Lehrkräften, Erziehungsberechtigten, Schülerinnen und Schülern und anderen im Bildungsbereich tätigen Akteurinnen und Akteuren. Es geht dabei um Themen wie Unterrichtsentwicklung, Lernprozesse, Digitalisierung und Medienbildung, Personalentwicklung und andere. Das Fortbildungsprogramm wird den Schulen in digitaler Form zur Verfügung gestellt.

Die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte hat nur einen indirekten Bezug zur Lehrer-gewinnung. Dabei spielt das Thema Fortbildung für Schulleiterinnen und Schulleiter eine große Rolle. Die Schulleitung ist der Dreh- und Angelpunkt der Schule und muss gut für diese Funktion qualifiziert sein. Sie muss die Personalentwicklung in der Schule gestalten, vor allem die der jungen Kolleginnen und Kollegen. Hierzu gibt es eine spezielle Modulreihe zur Fortbildung von Schulleitungen, die auch schon vor dem Eintritt ins Amt einer Schulleitung ansetzt. Die Fortbildungen für Lehrkräfte und Schulleitungen sind im Saarland jedoch nicht verpflichtend.

Auch das Thema Betreuung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst vor Ort an den Schulen ist bedeutend für die Lehrkräftegewinnung. Wenn sich die Referendarinnen und Referendare alleingelassen und nicht gut betreut fühlen, werden sie das auch nach

außen kommunizieren und im schlechtesten Fall den Vorbereitungsdienst vorzeitig beenden. Dies kann dann wiederum mögliche Interessentinnen und Interessenten für den Lehrberuf davon abhalten, diesen Ausbildungsweg tatsächlich einzuschlagen. Im Vorbereitungsdienst sind die Referendarinnen und Referendare den Fachleitungen zugeordnet. Diese sind jedoch nicht an den Schulen verfügbar, sondern unterrichten regulär an einer Schule und sind zur Ausbildung der Anwärtnerinnen und Anwärtler in der jeweiligen Fachdidaktik stundenweise ins Studienseminar abgeordnet. Dies bedeutet, dass die Referendarinnen und Referendare vor Ort durch die Schulleitung und andere Lehrkräfte, nämlich die Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer bzw. Mentorinnen und Mentoren, betreut werden müssen. Gleiches gilt auch für die Blockpraktika, welche die Lehramtsstudierenden während des Studiums in Schulen ableisten müssen. Die Studentinnen und Studenten springen auch ab, wenn sie sich überfordert fühlen, weil sie im Praktikum ohne Betreuung voll zur Aufrechterhaltung des Unterrichts (meist als Vertretung für eine erkrankte Lehrkraft) eingesetzt werden. Gleiches gilt, wenn die Studierenden sich langweilen und unterfordert fühlen, da sich niemand in der Schule um sie kümmert und sie keine Aufgaben zugewiesen bekommen. Dies zeigt, wie bedeutsam eine gezielte Qualifizierung für die Schulleitungen und Mentorinnen und Mentoren für die Betreuung von Referendarinnen und Referendaren ist.

Nach Auskunft der Leitung im Bereich Fortbildung sei es geplant, das Thema „Personalentwicklung“ stärker auszubauen. Ein erster Schritt dorthin sei das seit 2024 bestehende Angebot BEP-Berufseinsteigerphase für neue Lehrkräfte. Durch verschiedene Maßnahmen wie zum Beispiel Treffen zum Klären von Fragen, Austausch mit anderen Neulingen im Beruf und Durchführung von Beratungen solle hier den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern eine Begleitung und Unterstützung in den ersten beiden Berufsjahren angeboten werden.

Darüber hinaus werde derzeit ausgearbeitet, inwiefern die Abteilung Fort- und Weiterbildung die Fachleitungen im Hinblick auf eine einheitliche Qualitätssicherung (zum Beispiel in einheitlich gestalteten Strukturen) bestmöglich weiterbilden könne. Bisher seien die Fachleiterinnen- und Fachleiterauswahl und deren Qualifizierung in den jeweiligen Studienseminaren autark geregelt gewesen. Es habe keine einheitliche Ausbildung gegeben. Dies werde künftig einfacher umzusetzen sein durch die enge Verzahnung der Abteilung Fortbildung mit der Abteilung Ausbildung, gebündelt unter einem Dach.

Der Rechnungshof geht davon aus, dass zukünftig eine einheitliche Qualifizierung in den verschiedenen Studienseminaren sichergestellt wird.

Angelehnt an das beschlossene Eckpunktepapier der KMK werde es gemäß Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur Qualifizierungsmaßnahmen für Fachleitungen geben.

Auch beim Thema Quereinstieg laufe nach Aussage der Abteilung Fort- und Weiterbildung die Nachqualifizierung künftig gemeinschaftlich mit den Studienseminaren. Zudem sei der Ausbau des Mentorenprogramms, also die Ausbildung von zusätzlichen Mentorinnen und Mentoren für die Betreuung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und Praktikantinnen und Praktikanten in den Schulen, geplant.

Der Rechnungshof hat die neuen Maßnahmen, wie den Ausbau der Schulung für Schulleitungen, die einheitliche Qualifizierung für Fachleiterinnen und Fachleiter, den Ausbau des Mentorenprogramms sowie das neue Berufseinsteigerphasen-Programm als wichtige Bausteine angesehen, die letztendlich auch der Lehrkräftegewinnung dienen. Er hat zudem dem Ministerium für Bildung und Kultur empfohlen, mehr Verbindlichkeit bei der Fortbildung für Schulleitungen anzustreben.

Hierzu gab das Ministerium für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme an, dass Schulleiterqualifizierungen bereits über den Bildungscampus Saarland in der Abteilung Fort- und Weiterbildung angeboten würden. Im Rahmen der neuen LPO II (voraussichtlich zum 1.8.2026) solle es gezielt auch Qualifizierungsmaßnahmen für Schulleitungen innerhalb der Lehrkräftebildung geben.

Der Rechnungshof sieht es positiv, dass entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für Schulleitungen angeboten werden. Er empfiehlt weiterhin, mehr Verbindlichkeit für diese Fortbildungsmaßnahmen anzustreben.

Das wichtige Thema Öffentlichkeitsarbeit wurde zum Zeitpunkt der örtlichen Erhebungen beim Bildungscampus noch sehr vernachlässigt, da die entsprechende Stelle noch nicht besetzt war. Ebenso wurde die Homepage in der zum Prüfungszeitpunkt bestehenden Form als nicht den Anforderungen der Abteilung entsprechend und als nicht kundenfreundlich bewertet.

Die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Gestaltung der Homepage sollten aus Sicht des Rechnungshofs überprüft und verbessert werden.

14 Zentrum für Lehrerbildung

Ein weiterer Akteur bei der Lehrkräftebildung ist das Zentrum für Lehrerbildung (ZfL). Die gesetzliche Grundlage dazu mit der Beschreibung der Aufgaben und der Organisation des Zentrums für Lehrerbildung bildet § 36 des SHSG. Danach handelt es sich beim ZfL um eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität des Saarlandes, in der alle an der Lehramtsausbildung beteiligten saarländischen Hochschulen sowie die Vertretungen der zweiten (Vorbereitungsdienst) und dritten (Fort- u. Weiterbildung) Phase der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern, der Schulpraxis sowie der für die Wissenschaft, die Bildung und die künstlerischen Hochschulen zuständigen obersten Landesbehörden in enger Abstimmung mit den Fakultäten zusammenwirken und wechselseitig Informationen austauschen. Die Geschäftsstelle des Zentrums für Lehrerbildung hat ihren Sitz auf dem Universitätscampus. Sie wird von festen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie abgeordneten Lehrkräften betreut. Das Zentrum für Lehrerbildung wurde im Jahr 2002 eingerichtet und versteht sich als zentraler Ort des Dialogs zu Fragen der Lehrerbildung.

Die Zusammenarbeit und Kommunikation mit dem Bildungscampus und dem Prüfungsamt wird vom Zentrum für Lehrerbildung als sehr gut bewertet. Es gibt auch einen Zentrumsrat, der regelmäßig tagt und dem unter anderem auch Vertreter der Studierenden angehören. Dort werde nach Auskunft in den Interviews offen und transparent diskutiert. Durch die Beteiligung der Studierenden erfahre das Gremium aus erster Hand, welche Probleme die Lehramtsstudierenden beschäftigen. Es würden unter anderem Themen wie die Prüfungsordnungen, Abbruchquoten, Forderungen der Studierenden diskutiert.

Zu den Aufgaben des Zentrums für Lehrerbildung gehören zum Beispiel:

- die Beratung von Lehramtsstudierenden und Studieninteressierten
- die Organisation einschließlich Vor- und Nachbereitung der Schulpraktika während des Studiums
- die Konzeption und Weiterentwicklung der Lehramtsstudiengänge
- die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Lehrkräfte
- die Zusammenarbeit mit Institutionen für die Lehrerbildung in der 2. und 3. Phase

- die Unterstützung der Zusammenarbeit aller an der Lehrerbildung beteiligten universitären Fachrichtungen

Das für die Lehrgewinnung wichtige Thema „Information und Beratung durch das Zentrum für Lehrerbildung“ findet dabei in verschiedenen Formaten statt:

- Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler zum Beispiel im Rahmen der Berufsinformationstage in den Schulen. Dort werden Vorträge gehalten und Informationsmaterial verteilt. Dies stellt aus Sicht des Rechnungshofs eine wichtige Maßnahme dar, um frühzeitig Interessenten für den Lehrberuf anzusprechen. Gleiches gilt für die Teilnahme des Zentrums für Lehrerbildung an der Messe „Abi – was dann?“
- Seit 2023 gibt es im Herbst einen Campustag an der Universität des Saarlandes. Es handelt sich dabei um einen landesweiten Studieninformationstag zu allen Studiengängen für die angehenden Abiturientinnen und Abiturienten. Die Teilnahme ist für alle Schulen verpflichtend. Die Schülerinnen und Schüler sind an diesem Tag vom Unterricht befreit und werden mit Bussen von den Schulen an den Universitätscampus gefahren. Das Zentrum für Lehrerbildung hält dort zu verschiedenen Zeiten Vorträge und verteilt auch Informationsmaterial zu den Lehramtsstudiengängen.
- Informationsveranstaltungen für Lehramtsstudierende (zum Beispiel zum Thema Vorbereitungsdienst)
- Orientierungseinheiten für Studienanfängerinnen und Studienanfänger
- Ganzjährig bietet das Zentrum für Lehrerbildung auch Einzelberatungen für Studierende zu den Lehramtsstudiengängen, zur Studienplanung, zu Fragen der Eignung und Neigung zum Lehrberuf, zu Fragen der Weiterentwicklung insbesondere nach Praktika und zu didaktisch-methodischen Fragen bei der Planung von Unterrichtsversuchen an. Diese Beratung erfolgt im persönlichen Gespräch, telefonisch oder auch per E-Mail.
- Zudem gibt es auch immer wieder Anfragen von Wechselkandidaten aus anderen Studiengängen und von ausländischen Lehrkräften, die vom Zentrum für Lehrerbildung bearbeitet werden.

Der Rechnungshof hat dem Ministerium für Bildung und Kultur empfohlen, das Zentrum für Lehrerbildung künftig auch bei der Messe „Vocatium“ einzubinden.

Dem Zentrum für Lehrerbildung war diese Messe nicht bekannt und am dortigen Messestand des Ministeriums für Bildung und Kultur gab es auch keine Flyer oder Broschüren des Zentrums für Lehrerbildung.

Dieser Empfehlung folgend, werde das Referat C6 des Ministeriums für Bildung und Kultur laut Stellungnahme in diesem Zusammenhang auf das ZfL zugehen.

In der Vergangenheit hat es auch eine Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit in Saarbrücken gegeben. Diese Zusammenarbeit liegt jedoch schon einige Zeit zurück.

Der Rechnungshof hat angeregt zu prüfen, ob die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit in Saarbrücken als weitere Möglichkeit der Lehrgewinnung sinnvoll ist.

Nach Auskunft des Ministeriums für Bildung und Kultur werde diese Anregung des Rechnungshofs schon umgesetzt. Gespräche zum Thema Quereinstiegsmöglichkeiten zwischen der Agentur für Arbeit in Saarlouis und dem Referat C6 seien bereits geführt worden.

Ein weiteres wichtiges Thema für das Zentrum für Lehrerbildung ist die Organisation, Vorbereitung und Nachbereitung der Schulpraktika, welche die Studierenden während ihres Lehramtsstudiums in den Schulen absolvieren müssen. Diese Praktika sind Teil der Fachdidaktik und in den Prüfungsordnungen verankert.

Die Zuteilung der Studierenden an die jeweiligen Schulen wird durch zwei Personen der Geschäftsstelle des Zentrums für Lehrerbildung geplant. Die Listen mit den betreuenden Lehrkräften für die Praktika erhält das Zentrum für Lehrerbildung im Vorfeld von den Schulen. Nach Angabe des Zentrums für Lehrerbildung gebe es einen großen Einbruch bei der Zahl der Lehrkräfte, die bereit sind, Praktika zu betreuen, seit die Themen Inklusion, Migration und Digitalisierung Einzug in den Schulalltag genommen haben. Manche Schulen würden gar keine Lehrkräfte für die Praktikabetreuung melden. Betreuende Lehrkräfte bekämen eine pauschale Aufwandsentschädigung in Höhe von 100,00 € pro betreutes Praktikum, unabhängig von der Dauer des Praktikums. Nach Möglichkeit versuche das Zentrum für Lehrerbildung, mehrere Praktikanten an einer Schule einzusetzen, damit diese sich austauschen könnten und um die Teambildung zu fördern.

Eine engagierte Betreuung der studentischen Praktikanten vor Ort an den Schulen ist nach Auffassung des Rechnungshofs sehr wichtig, um möglichen Studienabbrüchen

vorzubeugen (vgl. dazu auch Nr. [13.1 – Ausbildung \(Vorbereitungsdienst\)](#)). Von daher begrüßt der Rechnungshof die Absicht, künftig bei der Lehrerausbildung auf sogenannte Ausbildungsschulen zu setzen. Dabei handelt es sich um Schulen, die für besonders motivierte Lehrkräfte bekannt sind, welche als Mentorinnen und Mentoren bzw. als Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer für angehende Lehrkräfte tätig sind. Ein entsprechendes Praktikumskonzept ist noch nicht endabgestimmt und bedarf weiterer Gespräche.

Der Rechnungshof hat dem Ministerium für Bildung und Kultur empfohlen, das Thema Ausbildungsschulen in Verbindung mit einem Praktikumskonzept baldmöglichst mit allen Beteiligten abzustimmen. Ergänzend sollte geprüft werden, ob man die Leistungsbereitschaft der Mentorinnen und Mentoren/Fachbetreuungen vor Ort durch eine angemessen höhere Betreuungspauschale stärker honorieren kann.

Das Ministerium für Bildung und Kultur gab in seiner Stellungnahme an, dass Möglichkeiten zur Honorierung des besonderen Einsatzes der Mentorinnen und Mentoren/Fachbetreuungen in der Arbeitsgruppe zur Fachkräftesicherung in der Bildung besprochen würden.

Der Rechnungshof bittet um Rückmeldung über die Ergebnisse der Arbeitsgruppe zur Fachkräftesicherung betreffend das Thema „Honorieren der Leistungsbereitschaft der Mentorinnen und Mentoren/Fachbetreuungen“.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Einführung des Lehramts für Sonderpädagogik im Saarland. Nach Angabe des Zentrums für Lehrerbildung wurde dem Ministerium für Bildung und Kultur ein vom ZFL fertig ausgearbeitetes Konzept zur Einführung eines solchen Lehramtes sowie zur Einführung der Fächer „Erdkunde“ und „Politik“ für das Lehramt mit einer gemeinsamen, übergreifenden Fachdidaktikprofessur „Gesellschaftswissenschaften“ als innovatives und kostengünstiges Modell vorgelegt. Eine Antwort des Ministeriums für Bildung und Kultur dazu stehe noch aus.

Der Rechnungshof hat um Mitteilung des Ergebnisses dieses Prüfungsprozesses gebeten.

Über die Idee einer Einführung des Lehramts Sonderpädagogik sei das Ministerium für Bildung und Kultur nach Angaben in seiner Stellungnahme in ständigem Austausch mit

dem ZfL und dem Ministerium der Finanzen und für Wissenschaft. So seien auch erste Konzeptideen für einen Quereinstiegsmaster Sonderpädagogik entstanden als kurzfristige Maßnahmen zur Lehrkräftegewinnung. In der aktuellen Legislaturperiode werde die Einführung des grundständigen Lehramts Sonderpädagogik voraussichtlich nicht anstehen. Allerdings seien die Planungen hinsichtlich eines Quereinstiegsmasters Sonderpädagogik als Kooperation zwischen UdS und der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htwsaar) schon weit vorangeschritten.

Der Rechnungshof bittet um weitere Mitteilung, sobald die Überlegungen zur Einführung des Lehramts „Sonderpädagogik“ abgeschlossen sind.

Der Rechnungshof hat im Rahmen der Prüfung beim Zentrum für Lehrerbildung nach der Quote der Studienabbrüche in Lehramtsstudiengängen im Prüfungszeitraum 2020 bis 2024 gefragt. Nach Angaben des Zentrums für Lehrerbildung sei die Schätzung von aussagefähigen Abbruchzahlen, wenn man sich auf das Immatrikulations-, Rückmelde- und Exmatrikulationsgeschehen beziehe, sehr schwierig. Das habe verschiedene Gründe. Zum einen gebe es für die Studierenden keine Pflicht, sich zeitnah nach dem Entschluss zur Aufgabe des Studiums auch tatsächlich zu exmatrikulieren. Daneben gebe es Studierende, die den ursprünglich gewählten Studiengang nur wechseln und nicht das Studium aufgeben. Zum anderen gebe es Studierende, die von Studienbeginn an in zwei Studiengängen immatrikuliert sind. Im Fall der Aufgabe von einem der beiden Studiengänge erschwere dies die Identifikation als Abbrecherin bzw. Abbrecher. Dies sei häufig der Fall. Daher gebe es keine offiziell veröffentlichten Abbruchquoten, die sowohl valide als auch aussagekräftig sind.

Das Zentrum für Lehrerbildung führe jedoch eine eigene Studierendenstatistik, in die Jahr für Jahr die neue Gruppe der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im ersten Hochschulseмester nachrücken. Es würden dann von Semester zu Semester die vorliegenden Immatrikulationszahlen betrachtet. Allerdings würden dabei nicht alle Lehramtsstudierenden erfasst, so zum Beispiel nicht die Wechslerinnen und Wechsler von anderen Universitäten oder die Wechslerinnen und Wechsler aus unterrichtsrelevanten Bachelor- oder Masterstudiengängen. Nach dieser internen Erfassung der Gruppe der Studienanfängerinnen und Studienanfänger lässt sich zumindest für die Studienjahre 2020/2021 bis 2022/2023 folgende Tendenz feststellen:

Tabelle 6 Tendenz der Lehramtsabbrüche und Wechsel in andere Studiengänge für die Studienjahre 2020/2021 bis 2022/2023

	Anteil der Exmatrikulationen in %	Anteil der Wechsel an andere Hochschulen in %	Anteil der Wechsel in Nichtlehramtsstudiengänge in %
Studienjahr 2020/2021	21,9	3,7	1,7
Studienjahr 2021/2022	15,5	4,4	1,7
Studienjahr 2022/2023	17,6	1,7	0,9

Die Zahl der Abbrüche der Lehramtsstudiengänge liegt zwischen 15,5 und 21,9 Prozent. Die Zahl der Wechsel an andere Hochschulen und in andere Nichtlehramtsstudiengänge war jeweils rückläufig.

Insgesamt haben sich die Studierendenzahlen in den Lehramtsstudiengängen im Studienzeitraum 2020/2021 bis 2023/2024 nach Angabe des Zentrums für Lehrerbildung in absoluten Zahlen von 1499 auf 1600 erhöht. Die Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger hat sich im gleichen Zeitraum von 207 auf 242 erhöht. Dies liegt in erster Linie an dem Wegfall der Numerus-Clausus-Regelung in den Lehramtsstudiengängen, in denen aktuell noch in den Studienfächern Biologie und Sport sowie im Studiengang Lehramt Primarstufe der Numerus Clausus in Abhängigkeit von der Bewerberlage bestimmt wird. Der Wegfall des Numerus Clausus in den meisten Lehramtsstudiengängen führe nach Erfahrung des Zentrums für Lehrerbildung auch dazu, dass einige der Lehramtsstudierenden diesen Studiengang als „Verlegenheitsstudium“ wählten. Sie würden das Berufsbild Lehrkraft aus ihrer Schulzeit kennen, seien sich aber noch nicht sicher, was ihren Berufswunsch angeht. Oft resultiere aus dieser Verlegenheitswahl ein Studienabbruch.

Der Rechnungshof hat daher angeregt, die Schulpraktika frühzeitig im Studium einzubauen, damit die Studierenden zeitnah feststellen können, ob ihnen der Beruf als Lehrkraft liegt.

Hierzu gab das Ministerium für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme an, dass das neu angedachte Praktikumskonzept zunächst eine Erhöhung der zu haltenden Einheiten vorsehe sowie eine qualitative Veränderung bzw. Erweiterung der Praxiseinheiten. Daneben basiere das Konzept auf der besseren Verzahnung von Praktikantinnen und Praktikanten mit den Studienseminaren.

Es sei angedacht, das Orientierungspraktikum nicht nur zu verlängern, sondern auch das verpflichtende Kennenlernen anderer Schulformen einzuführen. Außerdem sei geplant,

das ehemalige semesterbegleitende Praktikum in ein zweiwöchiges Praktikum umzuwandeln, um mehr Kontinuität in die Theorie-Praxis-Verzahnung zu bringen. Eine neue Möglichkeit werde sich durch Praxiselemente bieten, die Projekte der Verzahnung von Universität und Schule stärker fokussieren. Darüber hinaus solle das ehemals vierwöchige Praktikum um eine Woche erweitert werden. Es werde also folglich nicht nur einen quantitativen, sondern auch einen qualitativen Mehrwert bekommen. Begleitet werden sollen die Praktikantinnen und Praktikanten während des zweiwöchigen und des fünföchigen Praktikums von Fachleiterinnen und Fachleitern, um eine frühe Vernetzung herzustellen und Ängste zu nehmen. Außerdem müssten die Praktikschulen sorgsam ausgewählt werden, um den Studierenden ein geeignetes Umfeld zu bieten.

Der Rechnungshof begrüßt die geplanten Änderungen des Ministeriums für Bildung und Kultur zu den Praktika während des Lehramtsstudiums.

15 Quereinstieg und Seiteneinstieg

Der Lehrermangel ist mehr oder weniger stark in allen Bundesländern angekommen. Nach aktuellen Prognosen wird sich dieser in den kommenden Jahren noch verstärken. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums ist hingegen tendenziell rückläufig. Schon jetzt herrscht zwischen den Bundesländern eine Konkurrenzsituation, in der versucht wird, Lehrkräfte abzuwerben. Um dem Mangel entgegenzuwirken, gehen viele Bundesländer neue Wege in der Lehrkräftegewinnung. Die KMK empfiehlt gemäß dem Beschluss vom 14. März 2024 „Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung“. Auch im Saarland können vor allem in den sonderpädagogischen Förderschwerpunkten, in den beruflichen Fachrichtungen sowie im allgemeinbildenden Bereich unter anderem in den künstlerisch-musischen Fächern, den MINT-Fächern und im Fach Französisch nicht mehr alle Stellen besetzt werden.

Um dieser Mangelsituation entgegenzuwirken, hat das Saarland die Empfehlungen der KMK durch verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Ziel ist dabei die Integration von Menschen mit qualitativ hochwertiger Ausbildung als Lehrkräfte in das saarländische Schulsystem.

Eine Maßnahme ist die Erweiterung des Quereinstiegs für Lehrämter im Saarland. Von einem Quereinstieg spricht man, wenn jemand ohne Lehramtsstudium in den sogenannten Vorbereitungsdienst, das Referendariat, wechselt. Diese Möglichkeit besteht nach dem SLBiG bereits seit Jahren für den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an beruflichen Schulen. Da es in diesem Bereich immer weniger Lehrkräfte mit grundständigem Lehramtsstudium gibt, ist man hier seit längerem auf Quereinstiege angewiesen (vgl. auch Punkt [13.1 – Ausbildung \(Vorbereitungsdienst\)](#)).

Die Anzahl der eingestellten Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger im Prüfungszeitraum wurde dem Rechnungshof vom Einstellungsreferat D4⁷⁶ wie folgt mitgeteilt:

Tabelle 7 Entwicklung der Anzahl der Quereinstiege vom Schuljahr 2020/2021 bis zum Schuljahr 2023/2024

Schuljahr	Anzahl der Stellen	Anzahl der Besetzungen
2020/2021	16	16
2021/2022	24	24
2022/2023	13	13
2023/2024	13	13

Die in der Tabelle angegebene Anzahl betrifft ausschließlich den Bereich der beruflichen Schulen und die Fächer Sozialpädagogik, Mechatronik und Elektrotechnik.

Der Weg in den Lehrerberuf wurde durch die Erweiterung des Quereinstiegs für die Lehrämter im Saarland⁷⁷ und die Novellierung des Saarländischen Lehrerinnen- und Lehrerbildungsgesetzes⁷⁸ im September 2024 auf zwei Ebenen weiter geöffnet:

1. Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst

- Es besteht für Absolventinnen und Absolventen eines Masterstudiums aus akkreditierten Nicht-Lehramtsstudiengängen an Fachhochschulen, deren Studium einem Unterrichtsfach oder Fach/Lernbereich entspricht, die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst für das Lehramt für die Sek I (Klassenstufe 5 bis 10) und für das Lehramt für die Sek I+II (Gymnasien und Gemeinschaftsschulen) zu absolvieren (erstmalig zum 1. Februar 2025). Dies war bisher nur für Absolventinnen und Absolventen eines Masterstudiengangs von Universitäten und gleich-

⁷⁶ Übersandt per E-Mail am 15. Februar 2024.

⁷⁷ Verordnung zur Umsetzung des Gesetzes zur Erweiterung des Quereinstiegs für die Lehrämter im Saarland betreffend die Lehramtsprüfungsordnungen II und zur Änderung weiterer Verordnungen vom 3. Dezember 2024.

⁷⁸ Saarländisches Lehrerinnen- und Lehrerbildungsgesetz (SLBiG) vom 23. Juni 1999, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. September 2024 (Amtsbl. I S. 722, 723).

gestellten Hochschulen möglich und bislang auch nur für das Fach Informatik und im beruflichen Zweig. Hier wird während des Vorbereitungsdienstes in einem weiteren verwandten Unterrichtsfach sowie in den Bildungswissenschaften und der Fachdidaktik nachqualifiziert.

In Fächern mit besonders dringlichem Bedarf (zum Beispiel Musik, Bildende Kunst, Physik und Informatik) kann sich der Vorbereitungsdienst auch nur auf das Unterrichtsfach, das Fach/den Lernbereich oder die berufliche Fachrichtung beziehen, das/der/die als Vorbildung mitgebracht wird. Diese qualitativ äquivalente Variante des Quereinstiegs in den Vorbereitungsdienst ist so zu behandeln, als ob zwei vollwertige Fächer abgedeckt würden. Dies liegt darin begründet, dass die aus dem Studium mitgebrachten fachwissenschaftlichen Anteile bereits erheblich höher sind als die, die durch das grundständige Lehramtsstudium in zwei unterschiedlichen Unterrichtsfächern erworben werden. Im Vorbereitungsdienst werden dann auf das eine Fach dieselbe Anzahl an Ausbildungs- und Prüfungsleistungen wie sonst bei zwei studierten Fächern erbracht.

- Zudem wird der Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst auch auf das Lehramt für Sonderpädagogik ausgedehnt. Hier soll der Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt für Sonderpädagogik Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Masterabschluss oder einer gleichwertigen Abschlussprüfung an Universitäten oder gleichgestellten Hochschulen oder an Fachhochschulen in akkreditierten Studiengängen, deren Studium zwei sonderpädagogischen Förderschwerpunkten entspricht, unter Verzicht auf das Unterrichtsfach/den Lernbereich oder die berufliche Fachrichtung eröffnet werden. Um noch mehr Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt für Sonderpädagogik zu gewinnen, wird zusätzlich der universitäre Studienabschluss auf Masterniveau in Allgemeiner Sonderpädagogik, Sprachtherapie, Rehabilitationspädagogik, Psychologie, Heilpädagogik, Inklusionspädagogik oder Sozialer Arbeit/Pädagogik der Kindheit den zwei sonderpädagogischen Förderschwerpunkten durch gesetzliche Fiktion gleichgestellt. Durch Verordnungsermächtigung wird diese Möglichkeit der gesetzlichen Fiktion auch auf andere geeignete Masterabschlüsse einer Universität oder gleichgestellten Hochschule sowie aus akkreditierten Studiengängen an Fachhochschulen ausgeweitet. Nach Aussage des Ministeriums für Finanzen und Wissenschaft erfolgte im Hinblick darauf auch schon eine moderate Anhebung der Anzahl der Studienplätze im Bereich Soziale Arbeit an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des

Saarlandes. Eine Nachqualifizierung in dem fehlenden zweiten Unterrichtsfach erfolgt hier ebenfalls im Vorbereitungsdienst.

- Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst eines anderen Lehramtes – Wechsel des Lehramtstyps von Sek I+II in Sek I:

Bewerberinnen und Bewerber mit dem Ersten Staatsexamen Sek I+II (Gymnasien und Gemeinschaftsschulen) können zur Sicherung des Lehrkräftenachwuchses zum Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Gemeinschaftsschulen (Klassen 5 bis 10) durch das Ministerium für Bildung und Kultur zugelassen werden (vgl. hierzu auch Punkt [13.1 – Ausbildung \(Vorbereitungsdienst\)](#)).

2. Quereinstieg ins Hochschulstudium/universitärer Quereinstieg „Q-Master“

Absolventinnen und Absolventen eines nicht lehramtsbezogenen Bachelorstudiengangs können in einen lehramtsbezogenen Masterstudiengang wechseln. Dieser lehramtsbezogene Masterstudiengang kann sich auf das Lehramt für die Sek I, auf das Lehramt für die Sek I+II, auf das Lehramt an beruflichen Schulen sowie auf das Lehramt für Sonderpädagogik beziehen. Der Masterstudiengang qualifiziert nach in einem zweiten Fach/Lernbereich (Lehramt Sek I), einem zweiten Unterrichtsfach (Lehramt Sek I und Sek II), in einer beruflichen Fachrichtung oder in einem allgemeinbildenden Unterrichtsfach (Lehramt für Sonderpädagogik), in dem allgemeinbildenden Unterrichtsfach der beruflichen Schulen oder einer weiteren beruflichen Fachrichtung (Lehramt an beruflichen Schulen).

Bei dem Lehramt für die Sek I und beim Lehramt für Sek I+II sowie beim Lehramt an beruflichen Schulen kann der „Q-Master“ auch im Doppelfach studiert werden. Statt eines zweiten Unterrichtsfachs kann hier der doppelte Umfang der fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Anteile eines Unterrichtsfachs, die nach den Beschlüssen der KMK für den jeweiligen Lehramtstyp vorgesehen sind, studiert werden, d. h. hier entspricht der doppelte Umfang zwei vollwertigen Fächern. Über diese Doppelfachregelung können die dringend benötigten Lehrkräfte in den MINT-Fächern bzw. weitere für Bildende Kunst, Musik und Französisch gewonnen werden. Um die dringend benötigten Lehrkräfte im technisch-gewerblichen Bereich der beruflichen Schulen zu gewinnen, kann bezogen auf das Lehramt an beruflichen Schulen im Masterstudiengang auch eine weitere berufliche Fachrichtung statt des allgemeinbildenden Unterrichtsfachs der beruflichen Schulen (Sek II) gewählt werden.

Zum Wintersemester 2024/2025 wurde an der Universität des Saarlandes der Masterstudiengang („Q-Master“) für Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor in Physik oder Informatik als Quereinsteiger in den Lehrerberuf eingerichtet. Bislang studieren ihn nur zwei Personen. Es gab für Bewerberinnen und Bewerber jedoch nur eine kurze Vorlaufzeit, da der Q-Master erst im September 2024 im Landtag beschlossen wurde. Insofern bleibt abzuwarten, wie sich das Interesse am Q-Master weiterentwickelt und ob über diesen Weg tatsächlich die dringend benötigten Lehrkräfte für die Mangelfächer gewonnen werden können.

Von dem Quereinstieg ins Lehramt zu unterscheiden ist der Seiteneinstieg in den Lehrerberuf. Dieser wird in einigen Bundesländern bereits angeboten, im Saarland derzeit nicht. Der Seiteneinstieg ermöglicht Personen ohne lehramtsbezogenen Hochschulabschluss aber mit der fachlichen Qualifikation zum Unterrichten in mindestens einem Unterrichtsfach den Weg in den Lehrerberuf. Diese Personen werden als angestellte Lehrkräfte meist in naturwissenschaftlichen oder künstlerischen Bedarfsfächern in Schulen zum Unterrichten eingesetzt und unterrichtsbegleitend in Pädagogik, Methodik und Didaktik qualifiziert. Wer die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen hat, kann als angestellte Lehrkraft unbefristet im öffentlichen Schuldienst beschäftigt werden. Sind zudem die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt, so ist nach der Feststellung der Laufbahnbefähigung die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe möglich.

Das Seiteneinsteigerprogramm ist sehr aufwändig und bindet in der Qualifizierungsphase viel Personal. Darüber hinaus empfinden die Betroffenen die Nachqualifizierung neben dem Unterrichten oft als sehr belastend. Diese Personen haben nie gelernt, wie man eine Unterrichtsstunde aufbaut, vorbereitet und Klassenarbeiten stellt. Das müssen sie sich erst erarbeiten und kann sie in der Unterrichtspraxis vor Probleme stellen. Das erklärt, weshalb jeder dritte Seiteneinstieg abgebrochen wird.

Der Rechnungshof hat die Maßnahmen des Ministeriums für Bildung und Kultur zur Gewinnung von zusätzlichen Lehrkräften in Mangelfächern positiv bewertet. Er hat anerkannt, dass dadurch die bestehende Lehramtsausbildung nicht ersetzt werden soll, sondern neue Zielgruppen erreicht werden können, die bislang nicht den Lehrerberuf angestrebt haben. Der Rechnungshof hat darum gebeten, die Entwicklung der Zahl der über den Q-Master gewonnenen Lehrkräfte zu dokumentieren und zu evaluieren.

Nach Auskunft des Ministeriums für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme werde die UdS den Quereinstiegsmaster evaluieren und darüber berichten können.

Der Rechnungshof bittet um Zusendung des Evaluationsberichtes zum Quereinstiegsmaster.

Der Seiteneinstieg kann aus Sicht des Rechnungshofs ein geeignetes Mittel zur Lehrkräftegewinnung in Mangelfächern sein, da die Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger Expertise bzw. Praxiswissen aus ihren früheren Berufen mitbringen. Sollte das Ministerium für Bildung und Kultur künftig wieder ein Seiteneinsteigerprogramm auflegen wollen, müssen hierfür entsprechende Rahmenbedingungen für den Seiteneinstieg geschaffen und Konzepte entwickelt werden, die zum Gelingen dieses Modells beitragen können.

Über die erneute Einführung eines Seiteneinstiegs werde nach Mitteilung des Ministeriums für Bildung und Kultur weiterhin diskutiert. Tatsächlich müsse ein Modell entwickelt werden, das die Mehrbelastung mitberücksichtige. Dies sei jedoch unter keinen Umständen kostenneutral und damit umso schwieriger in der Umsetzung.

16 Mobile Lehrerreserve

Wenn an einer Schule wegen krankheitsbedingtem Personalausfall Unterricht auszufallen droht, springt die mobile Lehrerreserve, auch als Lehrerfeuerwehr bekannt, ein. Diese wurde für die Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und Gymnasien im Schuljahr 2003/2004 eingerichtet. Im laufenden Schuljahr 2024/2025 stehen dafür 321 feste Stellen zur Verfügung, wovon 122 für die Grundschulen, 127 für die Gemeinschaftsschulen und 72 für die Gymnasien vorgesehen sind.

Seit der Gründung der Lehrerreserve wurde die dafür zur Verfügung stehende Stellenanzahl deutlich aufgestockt. Während im Schuljahr 2008/2009 214 Stellen für die Lehrerreserve zu Verfügung standen, gab es im Schuljahr 2011/2012 bereits 229 Stellen.

Die Lehrerreserve dient vorrangig dazu, langfristig erkrankte Lehrkräfte zu ersetzen. Nur wenn genügend Ressourcen an Lehrerreserve zur Verfügung stehen, kann sie auch für kurzfristige Vertretungen herangezogen werden. Die Schulleitungen sind angehalten, die an ihrer Schule vorhandene Reserve entsprechend dieser Vorgabe einzusetzen. Das

Ministerium für Bildung und Kultur setzt bei der Bildung der Lehrerreserve zwei unterschiedliche Systeme ein:

- Bei den *Grundschulen* setzt sich die Lehrerreserve zusammen aus den neu eingestellten Lehrkräften mit unbefristeten Verträgen (Beamtinnen und Beamte bzw. Beschäftigte) und aus fest eingestellten Lehrkräften, die sich nach Möglichkeit freiwillig zu einem solchen Einsatz bereit erklären. Grundsätzlich sind alle Lehrkräfte, die fest eingestellt werden, zum Ableisten eines Schuljahres in der Lehrerreserve verpflichtet. Die Lehrkräfte sind dabei einer Stammschule zugeordnet und werden bei Bedarf an anderen Grundschulen zur Vertretung erkrankter Lehrkräfte eingesetzt. Die eingesetzte Lehrkraft ist solange an der zu vertretenden Stelle gebunden, wie die ausgefallene Lehrkraft fehlt. Ein mobiler Einsatz liegt grundsätzlich vor, wenn die Lehrkraft an mindestens zwei Schulen im Schuljahr unterrichtet hat.
- Bei den *Gemeinschaftsschulen und Gymnasien* kann grundsätzlich jede Lehrkraft mit ihrem vollen Stundendeputat oder mit einem Teil ihrer Stunden in der Lehrerreserve eingesetzt werden. Hier wird den Schulen in Absprache mit den Schulleitungen ein zusätzliches Stundenkontingent über ihr Budget hinaus zur Verfügung gestellt, das nicht bestimmten Personen zugeordnet ist. Diese „Überpersonalisierung“ ermöglicht den Schulen einen flexibleren Einsatz der Lehrerreserve, insbesondere im Hinblick auf den Fächereinsatz. Eine Schule kann im Bedarfsfall durch stundenplanorganisatorische Maßnahmen den Unterrichtsausfall kompensieren. So können auch Ausfälle in Mangelfächern oder in Fächerkombinationen, in denen sonst keine Lehrkräfte zur Verfügung stehen würden, aufgefangen werden. Werden die Ressourcen nicht in vollem Umfang für Vertretungen gebraucht, werden die betroffenen Lehrkräfte so eingesetzt, dass sie jederzeit für Vertretungsmaßnahmen herangezogen werden können, ohne dass strukturell Unterricht ausfällt.

Die Lehrerreserve unterscheidet sich von den sogenannten Ersatzverträgen für Ausfälle bei Mutterschutz und Elternzeit. Hier wird zusätzliches Personal über befristete Aushilfsverträge eingestellt. Diese Verträge sind terminlich genau auf die Ausfallzeit der zu vertretenden Lehrkraft abgestimmt.

In der Praxis sei es laut Aussage der Schulreferate oft so, dass bereits zu Schuljahresbeginn ein großer Teil der mobilen Lehrerreserve gebunden und auch der noch verbleibende Rest schnell verplant sei. Dieser Umstand sei auf die steigende Zahl der Vertretungen für Mutterschutz und Elternzeit, der Zunahme von langfristigen Erkrankungen sowie der flexibleren Regelung bei Ruhestandsversetzungen und der daraus resultierenden Einsatzplanung zurückzuführen. Für mögliche befristete Verträge als Ersatz der Mutterschutz-/Elternzeitfälle stünden nicht immer Lehrkräfte auf der Warteliste zur Verfügung. Diese Einstellungsangebote bieten den Bewerbern oftmals keinen Anreiz, da sie zu kurz bemessen sei und keine Zusage von Anschlussverträgen beinhalte. Dazu gehöre laut Aussage des Ministeriums für Bildung und Kultur auch, dass ein Anspruch auf Ersatzgestellung insbesondere bei kurzzeitigen Ausfällen nicht erfüllbar sei. Diese Ausfälle müssten durch schulinterne Lösungen, die mit einer erheblichen Mehrbelastung des Personals verbunden seien, aufgefangen werden.

Für die Förderschulen und beruflichen Schulen ist keine Lehrerreserve eingerichtet. Das hängt damit zusammen, dass die spezialisierten Lehrkräfte in diesen Schulformen nicht einfach andere Schülerinnen und Schüler unterrichten können. In diesen Schulformen müssen krankheitsbedingte Lehrkräfteausfälle durch schulinterne Maßnahmen geregelt werden wie beispielsweise schulinterne Vertretungslösungen, Zusammenlegung von Klassen, entsprechende Unterrichtsgestaltung und andere Möglichkeiten, die sich in den Schulen bewährt haben. Hier bedeutet der Ausfall von Lehrkräften zwangsläufig eine Mehrbelastung der anwesenden Lehrkräfte, was zu weiteren Ausfällen führen kann. In solchen Sondersituationen müssen Schülerinnen und Schüler der Förderschulen komplett zu Hause bleiben. Bei den beruflichen Schulen werden in solchen Sondersituationen die Schülerinnen und Schüler in den Ausbildungsbetrieb geschickt und nicht beschult.

Die mobile Lehrerreserve hat keinen direkten Einfluss auf die Nachwuchsgewinnung der Lehrkräfte. Sofern sie jedoch nicht ausreichend personalisiert ist, führt dies wie zuvor beschrieben zur Mehrbelastung der sich im Einsatz befindlichen Lehrkräfte, die diese Lücken auffangen müssen.

Der Rechnungshof hat dem Ministerium für Bildung und Kultur daher empfohlen zu prüfen, ob die mobile Lehrerreserve in angemessener Weise personalisiert werden kann. Bei längerfristigem Ausfall von Lehrkräften soll nur in Ausnahmefällen nicht auf die Lehrerreserve zurückgegriffen werden, damit die Lehrkräfte in

den Schulen keine Mehrbelastung durch schulinterne Maßnahmen erfahren müssen. Ebenso hat der Rechnungshof angeregt zu prüfen, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um an Förderschulen und beruflichen Schulen für eine Entlastung der Lehrkräfte bei krankheitsbedingtem Ausfall von Kolleginnen und Kollegen zu sorgen bzw. einen kompletten Unterrichtsausfall zu vermeiden.

Um alle längerfristigen Ausfälle von der mobilen Lehrerreserve vertreten zu können, wären gemäß Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur zusätzliche Stellen zwingend erforderlich. Vorrangig würden die Mehrbedarfe aufgrund von Klassenmehrbildungen abgebildet.

Der Rechnungshof hält an seiner Empfehlung fest, dass eine angemessene Personalisierung der Lehrerreserve in Hinblick auf die Entlastung der Lehrkräfte, die längerfristige Vertretungen übernehmen müssen, unter Beachtung der finanziellen Rahmenbedingungen angestrebt werden muss.

17 Lehreraustauschverfahren

Für bereits im Dienst eines Landes unbefristet beschäftigte oder verbeamtete Lehrkräfte, die wegen persönlicher Gründe in ein anderes Bundesland wechseln möchten, hat die Kultusministerkonferenz das "Lehrkräfteaustauschverfahren" eingerichtet. Das seit 1976 durchgeführte Lehreraustauschverfahren unterstützt Lehrkräfte bei ihrem Wunsch nach einem Wechsel in den Schuldienst eines anderen Landes aus persönlichen Gründen. Im Mittelpunkt dieses Verfahrens stehen Familienzusammenführungen und die Unterstützung der räumlichen Mobilität. Grundlage für das planstellenneutrale Lehreraustauschverfahren sind folgende Beschlüsse der Kultusministerkonferenz:

- Beschluss zur Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern vom 10. Mai 2001
- Verfahrensabsprache zur Durchführung der Vereinbarung der Kultusministerkonferenz „Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern“ vom 7. November 2002 i. d. F. vom 2. März 2012

Um den betroffenen Lehrkräften einen reibungslosen Länderwechsel zu ermöglichen, wird das Lehreraustauschverfahren möglichst flexibel lehramts- und fächerübergreifend durchgeführt. Dabei ist jedes Land grundsätzlich bereit, ebenso viele Lehrkräfte aus anderen Ländern zu übernehmen, wie in andere Länder abgegeben werden. Zur

Flexibilisierung des Verfahrens können darüber hinaus mit Zustimmung des abgebenden Landes zusätzliche Lehrkräfte übernommen werden.

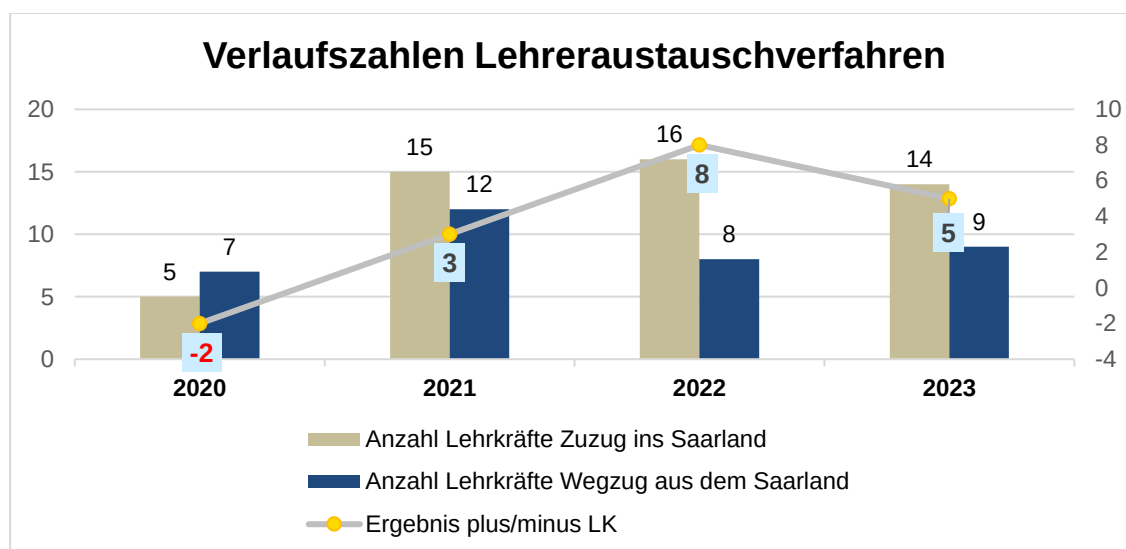
Das planstellenneutrale Lehreraustauschverfahren berücksichtigt vorrangig soziale Gründe wie beispielsweise die Familienzusammenführung, Kinderbetreuung oder Pflege eines Angehörigen. Ebenso werden aber auch persönliche Gründe wie die Verlagerung des Lebensmittelpunkts berücksichtigt. Darüber hinaus spielen folgende Auswahlkriterien eine Rolle:

- Eignung (persönlich und fachlich)
- Bedarf (fächerspezifisch, regional)
- Wartezeit

Der Antrag auf Versetzung/Übernahme in ein anderes Land der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen des Lehreraustauschverfahrens wurde als Anlage zum KMK-Beschluss vom 7. November 2002 i. d. F. vom 2. März 2012 bundeseinheitlich definiert. Nach Nr. 2.1 der o. g. Verfahrensabsprache wird das Tauschverfahren aller Länder einmal jährlich zum Schuljahresbeginn durchgeführt. Der Übernahmetermin zum Schuljahresbeginn ist der 1. August. Ein zusätzliches Tauschverfahren ist zum Schulhalbjahresbeginn für die Länder möglich, die hierfür im Sinne der Vereinbarung einen besonderen Bedarf haben. Das Saarland nimmt nicht am Halbjahresverfahren zum 1. Februar teil. Für jeden Versetzungstermin ist ein neuer Antrag erforderlich, da für die Freigabe zur Teilnahme am Lehreraustauschverfahren die aktuelle Personalsituation berücksichtigt werden muss. Aus diesem Grund ist eine langfristige Gültigkeit eines Versetzungsantrages im Rahmen des Lehreraustauschverfahrens nicht möglich. Ein Antrag zur Teilnahme am Lehreraustauschverfahren muss bis spätestens 31. Januar des Jahres, in dem der Wechsel beabsichtigt ist, auf dem Dienstweg beim Ministerium für Bildung und Kultur eingereicht werden. Der Dienstweg ist hierbei zwingend einzuhalten, da eine Stellungnahme der Schulleitung erforderlich ist. Anfang April findet in der Regel die Sitzung der beteiligten Länder für einen Wechsel zum 1. August des Jahres statt. Im Anschluss daran werden die Bewerberinnen und Bewerber baldmöglichst vom Ministerium für Bildung und Kultur über das Ergebnis der Verhandlungen informiert. Endgültige Einsatzorte und die Übernahmekonditionen im Falle eines Tausches erfahren die Lehrkräfte vom aufnehmenden Land.

Da das Tauschverfahren stellenneutral durchgeführt werden muss, hängen die Erfolgchancen insbesondere von der Ausgeglichenheit der Antragszahlen vom jeweiligen Land ins Saarland und in die Gegenrichtung ab. Diese Zahlen sind länderabhängig sehr unterschiedlich. Selbstverständlich versuchen die beteiligten Länder, die sozial dringlichen Fälle zeitnah erfolgreich zu lösen. Es kann aber zu Wartezeiten kommen. Währenddessen stehen die Tauschkkräfte erfahrungsgemäß dem saarländischen Schuldienst nur bedingt zur Verfügung. Daher wird nach einer angemessenen Wartezeit dem Versetzungsantrag zugestimmt, auch wenn in Einzelfällen kein Ausgleich zwischen aufgenommenen Lehrkräften und abgegebenen Lehrkräften erzielt werden kann.

Abbildung 8 Verlaufszahlen Lehreraustauschverfahren im Saarland in den Jahren 2020 bis 2023



Die Verlaufsentwicklung zeigt, dass im Erhebungszeitraum mehr Lehrkräfte ins Saarland zugezogen als Lehrkräfte in andere Bundesländer abgewandert sind. Im Durchschnitt konnten drei Lehrkräfte mehr gewonnen werden als Lehrkräfte abgegeben wurden. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung. Bei der letzten Prüfung des Rechnungshofs zum Thema Lehrereinstellungsverfahren im Jahr 2013 (Az.: PA III 1/VI-2-7) zeigte sich noch ein anderes Bild.

Damals hatten in allen Schulformen mehr Lehrkräfte das Saarland verlassen als Lehrkräfte aus anderen Bundesländern aufgenommen wurden⁷⁹. Bei den Förderschulen war

⁷⁹ Siehe dazu die Prüfung des Rechnungshofs „Lehrereinstellungsverfahren“ aus dem Jahr 2013, PA III 1/VI-2-7. Hiernach kamen ins Saarland: 10 Lehrkräfte im Jahr 2008, 14 Lehrkräfte im Jahr 2009, 15 Lehrkräfte im Jahr 2010, 12 Lehrkräfte im Jahr 2011 und 17 Lehrkräfte im Jahr 2012. Das Saarland verließen: 17 Lehrkräfte im Jahr 2008, 19 Lehrkräfte im Jahr 2009, 17 Lehrkräfte im Jahr 2010, 11 Lehrkräfte im Jahr 2011 und 19 Lehrkräfte im Jahr 2012.

dies zum damaligen Zeitpunkt der Tatsache geschuldet, dass es vor dem 1. August 2009 kein eigenes Studienseminar für Förderschullehrkräfte gab und alle Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Bundesländern kamen. Diese Lehrkräfte gingen im Zeitverlauf häufig in ihr Heimatland zurück.

18 Ausscheiden aus dem Dienst

Um den Personalbedarf für den Unterricht mit ausreichendem Personal abzudecken, sollte auch die Thematik des Ausscheidens aus dem Dienst näher betrachtet werden. Das Halten von erfahrenen Lehrkräften im Dienst trägt mit dazu bei, Lehrkräftemangel zu vermeiden und damit einen funktionierenden Unterricht zu gewährleisten.

Nachvollziehbarer Wunsch vieler Lehrkräfte ist es immer noch, vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ohne Abschlüsse in den Ruhestand zu gehen. Dabei ist die Ruhestandsversetzung auf Antrag mit 63 für die meisten Lehrkräfte nicht relevant, da sie durch Studium und Vorbereitungsdienst die vom Gesetzgeber geforderten 45 Jahre oft nicht erreichen. Dennoch ist der Ruhestand auf Antrag für viele trotz der damit in den meisten Fällen verbundenen Abschlüsse eine interessante Option. Dies verschärft dann den Lehrermangel zusätzlich, vor allem in den Mangelfächern.

Ziel des Dienstherrn ist es, dass die Lehrkräfte möglichst lange und gesund im Dienst bleiben. In den nachfolgenden Punkten werden im Hinblick auf den Lehrermangel der Regelruhestand, die vorzeitigen Ruhestandsversetzungen, die Entlassungen sowie die Verlängerungen der Dienstzeit/das Hinausschieben der gesetzlichen Altersgrenze betrachtet.

18.1 Regelruhestand

Wie bereits im vorliegenden Prüfbericht angemerkt, werden die unbefristet eingestellten Lehrkräfte überwiegend in das Beamtenverhältnis übernommen.

Nach § 43 Abs. 1 SBG treten Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahrs erreicht, soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze bestimmt ist. Im Beamtenverhältnis stehende Lehrerinnen und Lehrer einer öffentlichen Schule treten mit dem Ende des Monats in den

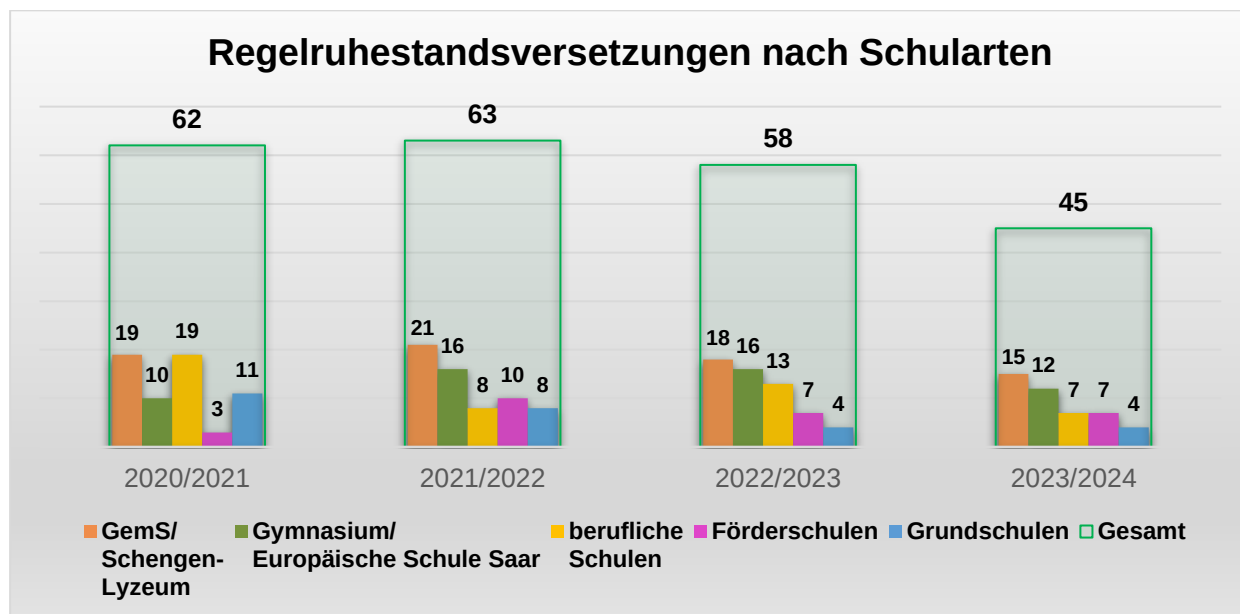
Ruhestand, in dem das Schuljahr endet, in dem sie die Altersgrenze erreichen. Die durch eine Ruhestandsversetzung freiwerdende Lehrerplanstelle kann neu besetzt werden.

Jedoch gibt es auch Lehrkräfte, die in der Regel in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis nach dem TV-L stehen. Nach den tariflichen Vorschriften (§ 33 TV-L) endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

Bei diesen Lehrkräften endet das Arbeitsverhältnis nach § 41 Nr. 4 TV-L erst mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem der Lehrer das gesetzlich festgelegte Alter für die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat. Die Pflichtversicherung endet – sofern keine Altersrente als Vollrente bezogen wird – mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Lehrkraft erhält Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und evtl. eine Zusatzversorgung. Die durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses freiwerdende Stelle für diese Lehrkraft kann ebenfalls neu besetzt werden.

Die nachfolgende Verlaufsentwicklung zeigt die Regelruhestandsversetzungen insgesamt und nach allen Schularten:⁸⁰

Abbildung 9 Regelruhestandsversetzungen nach Schularten



⁸⁰ Zahlen per E-Mail vom Personalverwaltungsreferat D5, erhalten am 24. April 2024.

Die Abbildung zeigt, dass sich die Regelruhestandsversetzungen bei den Lehrkräften insgesamt in den Verlaufs Jahren verringert haben. Zudem zeigt sich deutlich, dass die meisten Regelruhestandsversetzungen in den Gymnasien sowie in den Gemeinschaftsschulen erfolgen sowie im Schuljahr 2020/2021 auch bei den beruflichen Schulen. Bei den Grundschulen sind die Fallzahlen in den letzten Verlaufs Jahren von elf auf vier gefallen, sodass der Lehrkräftebedarf dort weitgehend gedeckt ist. Bei den beruflichen Schulen schwanken die Zahlen deutlich.

Ein wichtiges Instrument, um den Lehrkräftebedarf mittel- und langfristig zu ermitteln, ist die vom Statistikreferat des Ministeriums für Bildung und Kultur vorgenommene Prognose zu den Ruhestandsversetzungen.

18.2 Vorzeitige Ruhestandsversetzungen

Für die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung ist die Deckung des Lehrereinstellungsbedarfs von grundsätzlicher Bedeutung. Bei Lehrermangel sind weitere Maßnahmen zur Vermeidung von Unterrichtsausfällen in den Blick zu nehmen. Eine Überprüfung der Praxis der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen kann hier Abhilfe schaffen.

Unter die vorzeitigen Ruhestandsversetzungen fallen folgende Fallkonstellationen:

- der Ruhestand auf Antrag
- der Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit
- der Ruhestand wegen Schwerbehinderung

Die Regelungen zum Ruhestand auf Antrag ergeben sich aus § 44 SGB. Nach § 44 Abs. 1 S. 1 SGB können Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben. Es ist somit eine Ermessensentscheidung des Dienstherrn, dem Antrag auf Ruhestand zu entsprechen. Nach Satz 2 dieser Vorschrift soll dem Antrag von im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehenden Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen auf Versetzung in den Ruhestand zum Ende des Monats des Schulhalbjahres, das vor dem Schulhalbjahr liegt, in dem sie die Altersgrenze nach § 43 Abs. 1 und 2 erreichen, entsprochen werden.

Sollten tariflich beschäftigte Lehrkräfte, die vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, einen Anspruch auf Altersrente für langjährig Versicherte nach § 36 Sozialgesetzbuch (SGB)

Sechstes Buch (VI)⁸¹ in Verbindung mit § 236 SGB VI erworben haben, haben sie frühestens Anspruch auf diese, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nach Vollendung des 63. Lebensjahres möglich. Sollten sie einen Anspruch auf Rente für besonders langjährig Versicherte nach § 38 SGB VI in Verbindung mit § 236 b SGB VI erworben haben, ist die Inanspruchnahme dieser Altersrente frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres und Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren möglich. Im Falle der Inanspruchnahme der Altersrenten wegen langjähriger bzw. besonders langjähriger Versicherung endet der Arbeitsvertrag nicht automatisch gemäß § 33 TV-L. Möchte die Lehrkraft dennoch vorzeitig in Rente gehen, muss sie gemäß § 33 Abs. 1 Buchstabe b) TV-L entweder einen Auflösungsvertrag mit dem Arbeitgeber abschließen oder gemäß § 34 TV-L ihren Vertrag kündigen.

Der Ruhestand wegen Schwerbehinderung ist in § 44 Abs. 2 und 3 SGB geregelt. Danach können Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 62. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX⁸² sind. Nach § 44 Abs. 3 SGB ergeben sich noch Übergangsregelungen für die Geburtsjahre 1955 bis 1963, die der gesetzlichen Rentenversicherung nachgebildet wurden.

Tarifbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte erhalten nach § 37 in Verbindung mit § 236 SGB VI eine Rente für schwerbehinderte Menschen. Eine vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich.

Das Verfahren bei Dienstunfähigkeit ist in den §§ 45 ff. SGB geregelt und gilt auch für alle Lehrkräfte, die im Beamtenverhältnis stehen. Der Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit beginnt nach § 47 Abs. 2 SGB mit dem Ende des Monats, in dem der Beamtin oder dem Beamten die Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird.

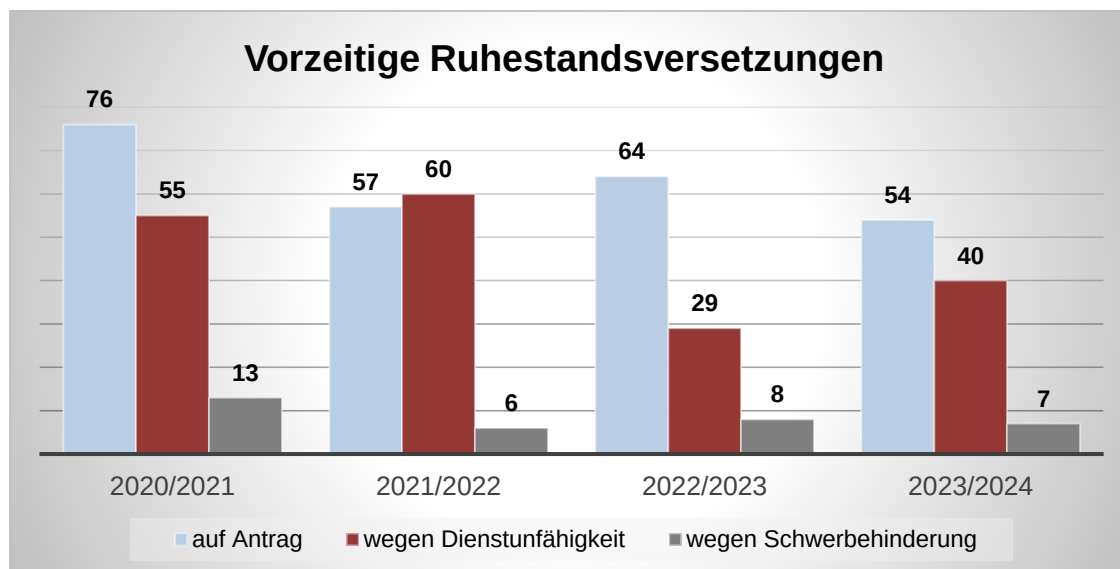
Tarifbeschäftigte Lehrkräfte können eine Rente wegen Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI erhalten.

⁸¹ (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S.754,1404,3384), zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 18. Dezember 2024 (BGBl. 2024 Nr. 423).

⁸² (SGB) Neuntes Buch (IX) – Gesetzliche Rentenversicherung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. I Nr. 412).

Die nachfolgende Verlaufsentwicklung zeigt die vorzeitigen Ruhestandsversetzungen für alle Schularten⁸³. Hierbei sind die tarifbeschäftigten Lehrkräfte nicht berücksichtigt, sie werden unter Punkt [18.3 – Sonstiges Ausscheiden aus dem Dienst](#) betrachtet.

Abbildung 10 Vorzeitige Ruhestandsversetzungen vom Schuljahr 2020/2021 bis zum Schuljahr 2023/2024



Die vorzeitigen Ruhestandsversetzungen sind in den Verlaufsjahren rückläufig. Mit Ausnahme des Schuljahres 2021/2022 ergeben sich bei den Ruhestandsversetzungen auf Antrag die meisten Fälle. Dabei nehmen die Lehrkräfte auch den Versorgungsabschlag von 3,6 Prozent pro Jahr ab dem 63. Lebensjahr als Kürzung der Versorgungsbezüge hin. Jede erfahrene Lehrkraft, die auf Antrag früher in den Ruhestand geht, muss ersetzt werden. Im Hinblick auf den Mangel an Lehrkräften, gerade in bestimmten Bedarfsfächern, kann die Unterrichtsversorgung nicht mehr voll gewährleistet werden. Daher ist es wichtig, solche erfahrenen Lehrkräfte im „System“ Schule zu halten. Geeignete Maßnahmen könnten sein:

- Teilabordnungen von Lehrkräften ab dem 60. Lebensjahr bspw. zum Bildungscampus oder anderen Stellen. Das Erfahrungswissen könnte dort für künftige Projekte oder für den Nachwuchs genutzt werden
- Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements nutzen, speziell für Lehrkräfte ab dem 60. Lebensjahr
- Frühzeitige Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche
- Gewünschte Schulwechsel ermöglichen

⁸³ Zahlen übermittelt durch Personalverwaltungsreferat D5 per E-Mail am 24. April 2024.

Der Rechnungshof hat angeregt, solche oder ähnliche Maßnahmen für Lehrkräfte ab dem 60. Lebensjahr zu prüfen, mit dem Ziel, Anreizmöglichkeiten zu schaffen, damit der vorzeitige Ruhestand eine Ausnahme bleibt.

Nach Auskunft des Ministeriums für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme wurden und werden die vorzeitigen Ruhestandsversetzungen (aus allen angegebenen Gründen) in den Abteilungen C und D immer wieder intensiv diskutiert. Hier gelte es abzuwägen, einerseits die erfahrenen Kräfte im System zu halten, andererseits aber Sorge zu tragen, dass nicht krankheitsbedingte Ausfälle an den Schulen zunehmen und dann aufgefangen werden müssten.

Bei Teilabordnungen von Lehrkräften ab dem 60. Lebensjahr müsste die bisherige Praxis der Bestenauslese (Ausschreibung der Abordnungsstelle sei mittlerweile gängige Praxis) geändert werden. Bei Ausschreibungen nur für Lehrkräfte ab dem 60. Lebensjahr wäre eine „Altersdiskriminierung“ der jüngeren Lehrkräfte gegeben. Zudem sei die Belastung durch den Einsatz in zwei Systemen / Standorten (Bildungscampus und Schule) nicht zu unterschätzen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) stehe entsprechend der BEM-Vereinbarung allen Lehrkräften offen.

In der Regel stünden die Schulleitungen im Austausch mit ihren Lehrkräften. Ob hier die vom Rechnungshof vorgeschlagenen frühzeitigen Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräche einen Mehrwert erreichen würden, sei nach Meinung des Ministeriums dahingestellt.

Der Vorschlag des Rechnungshofes „Gewünschte Schulwechsel ermöglichen“ greife aus Sicht des Ministeriums zu kurz. Die oftmals vorliegenden Probleme spiegelten sich auch am neuen Standort wider. Es müsse vielmehr zu einer höheren Akzeptanz kommen (und auch in der Ausbildung stärker kommuniziert werden), dass etwa die zunehmende Umstellung auf Ganztagsbetrieb auch für Lehrkräfte zu Veränderungen führe. Die Veränderung der Gesellschaft, die auch von Lehrkräften geforderte und genutzte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der höhere Bedarf an Ganztagsangeboten, die parallelen Schulformen Gymnasium, Gemeinschaftsschule und Berufsschule, die in ihren Bildungsgängen u. a. zum Abitur führen, sowie weitere Aspekte würden in eine Veränderung des Berufsbilds der Lehrkraft münden.

Die Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur lässt aus Sicht des Rechnungshofs erkennen, dass im Zusammenhang mit den beschriebenen Veränderungen des Berufsbildes einer Lehrkraft derzeit noch Entwicklungspotenzial besteht. Dies betrifft zum einen die Rahmenbedingungen einer altersgerechten Beschäftigung und zum anderen die Bereitschaft der Schulen, erfahrene Lehrkräfte möglichst lange im Arbeitsprozess zu halten und sie durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen. Die vom Rechnungshof vorgeschlagenen Maßnahmen waren nur beispielhaft erwähnt. In diesem Zusammenhang verweist der Rechnungshof auch auf das Gutachten der SWK – Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrermangel – aktualisierte Version vom 5. März 2023 – sowie Maßnahmen anderer Bundesländer. Beispielsweise hat das Land Brandenburg für ältere erfahrene Lehrkräfte eine Dienstanweisung erlassen mit Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, solche Lehrkräfte länger im Dienst zu halten.

In diesem Zusammenhang betont der Rechnungshof nochmals, dass jede Lehrkraft, die vor Erreichen der Altersgrenze ausscheidet, für das Land ein großer Kostenfaktor ist und je nach Fächerkombination nicht zeitnah ersetzt werden kann.

18.3 Sonstiges Ausscheiden aus dem Dienst

Zu den Lehrkräften, die im System Schule fehlen, gehören auch diejenigen, die auf eigenen Wunsch entlassen werden oder die im aktiven Dienst verstorben sind.

Die anderen Entlassungsgründe, die sich aus den §§ 21-24 BeamtStG ergeben, wurden in die Betrachtung nicht miteinbezogen, da entsprechende Fallzahlen nicht verfügbar waren.

Die freiwillige Entlassung von verbeamteten Lehrkräften ist in § 23 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG geregelt, wonach Beamtinnen und Beamte durch Verwaltungsakt zu entlassen sind, wenn sie dies in schriftlicher Form beantragen. Eine nähere Ausgestaltung erfährt diese Regelung in § 37 SBG. Die Erklärung über das Entlassungsbegehren muss gemäß § 37 Abs. 2 SBG der oder dem Dienstvorgesetzten gegenüber erklärt werden. Die Erklärung kann, solange die Entlassungsverfügung der Beamtin oder dem Beamten noch nicht zugegangen ist, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang bei der oder dem Dienstvorgesetzten zurückgenommen werden, mit Zustimmung der Entlassungsbe-

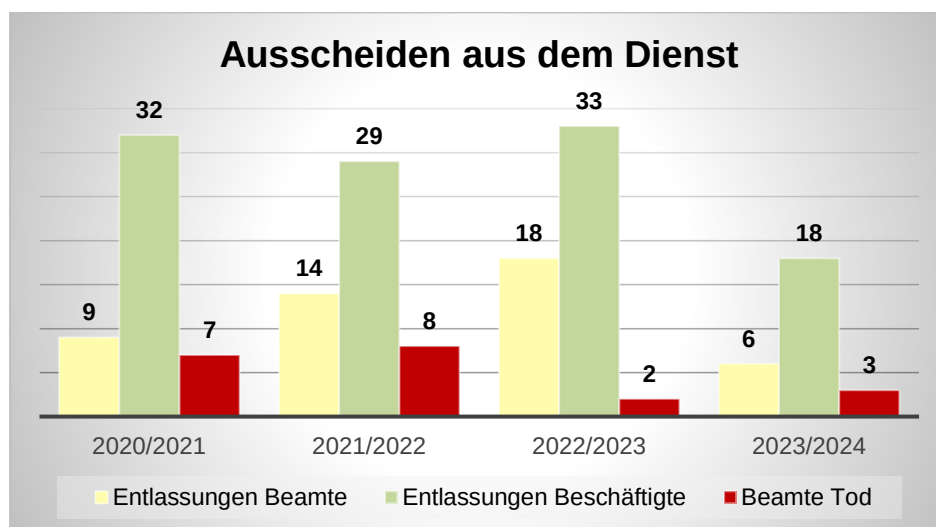
hörde auch nach dieser Frist. Die Entlassung ist nach Abs. 3 für den beantragten Zeitpunkt auszusprechen; sie kann jedoch so lange hinausgeschoben werden, bis die Beamtin ihre oder der Beamte seine Amtsgeschäfte ordnungsgemäß erledigt hat, jedoch längstens für drei Monate. Bei Lehrkräften kann die Entlassung bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden.

Die Anträge auf Entlassung werden in aller Regel formlos ohne Darlegung der Beweggründe gestellt. Sofern dem Dienstherrn Gründe für den Entlassungswunsch bekannt sind, erfolgte die Angabe auf freiwilliger Basis. Eine Ablehnung eines Entlassungsantrags ist rechtlich nicht möglich.

Beschäftigte Lehrkräfte können bei Entlassungswunsch ihren Arbeitsvertrag nach § 34 TV-L kündigen oder mit dem Dienstherrn einen Auflösungsvertrag nach § 33 Abs. Buchstabe 1b) TV-L abschließen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag ist im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit (ohne Bindung an Fristen) möglich. Für die Kündigung gelten die in § 34 TV-L genannten Kündigungsfristen, die sich nach der Beschäftigungszeit richten.

Die nachfolgende Verlaufsentwicklung zeigt die aus dem Dienst ausgeschiedenen Fälle insgesamt für alle Schularten:⁸⁴

Abbildung 11 Ausscheiden aus dem Dienst



In der Auswertung zeigt sich deutlich, dass die Entlassungen bei den Lehrkräften im Beschäftigungsverhältnis wesentlich höher sind als die Entlassungen bei den

⁸⁴ Zahlen wurden per Mail vom Personalverwaltungsreferat D5 am 24. April 2024 übermittelt.

verbeamteten Lehrkräften. Diese Tendenz wurde auch in den Interviews bestätigt. Zu beachten ist allerdings, dass die vom Personalverwaltungsreferat D5 an den Rechnungshof übermittelten Zahlen bei den Lehrkräften im Beschäftigungsverhältnis auch Fälle wegen Erwerbsminderung sowie die Rente auf Antrag enthalten⁸⁵. Laut Aussage des Personalverwaltungsreferates D5 seien diese Fälle gering, sodass das Gesamtergebnis nicht wesentlich beeinflusst werde.

Nach den Detailauswertungen zeigt sich, dass die Zahl der Entlassungen bei den Gemeinschaftsschulen und den Förderschulen am höchsten ist. Das sind zudem auch die Schulformen, in denen nicht alle Stellen für Lehrkräfte besetzt werden können.

In der Antwort zur Landtagsabfrage vom 29. April 2025 – Freiwillige Entlassungen aus dem Beamtenverhältnis (Drucksache 17/1528) – wurden für das Ministerium für Bildung und Kultur die Entlassungsgründe der verbeamteten Lehrkräfte, soweit die Lehrkräfte diese auch genannt haben, für die Jahre 2020 bis 2025 aufgelistet. Daraus ergaben sich folgende Begründungen für die Entlassung aus dem saarländischen Beamtenverhältnis:

- Persönliche Gründe
- Weggang in ein anderes Bundesland
- Weggang ins Ausland
- Wechsel zu einer Privatschule
- Nach maximaler Beurlaubungsdauer

Persönliche Gründe waren in der Auswertung am stärksten vertreten gefolgt vom Weggang in ein anderes Bundesland.

Die persönlichen Gründe wurden in der Landtagsabfrage nicht näher ausgeführt. Nach den örtlichen Erhebungen wurden in den verschiedenen Interviews dennoch Gründe für die Entlassung aus dem Schuldienst genannt. Dabei gab es im Berufsschulbereich drei Kündigungen von beschäftigten Lehrkräften wegen einer Karriere als Influencerin oder Influencer. Lehrkräfte verlassen auch den Schuldienst, weil sie ein besseres Angebot aus der Privatwirtschaft annehmen. Manche bleiben im Schuldienst und nehmen ein Angebot

⁸⁵ In der Auswertung, die per Mail vom Personalverwaltungsreferat D5 am 24. April 2025 übermittelt wurde, sind die Zahlen für Antrag auf Rente, Antrag auf Erwerbsminderung sowie sonstiges Ausscheiden aus dem Dienst nicht separat aufgeschlüsselt worden.

in einem anderen Bundesland oder in Luxemburg⁸⁶ an. An diesen Beispielen zeigt sich, dass Einzelne andere berufliche Perspektiven suchen und das Saarland Lehrkräfte in andere Berufsfelder verliert. Zudem verlassen Lehrkräfte das Saarland, um in anderen Ländern zu unterrichten. Daher ist es wichtig, die Ursachen für Entlassungen zu finden und zu analysieren, die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte kontinuierlich zu verbessern und somit auch das Tätigkeitsfeld der Lehrkraft im schulischen Kontext positiv zu gestalten (siehe hierzu auch Punkt [20 – Handlungsempfehlungen](#)).

Das Ministerium für Bildung und Kultur führte hierzu in seiner Stellungnahme aus, dass die Gründe für eine beantragte Entlassung aus dem Dienst nicht systematisch erfasst würden. Beamtete Lehrkräfte müssten keine Begründung angeben. Eine Angabe erfolge stets freiwillig. Sofern, wie hier dargestellt, in Einzelfällen (s. „Influencer“) Gründe bekannt seien, ergäben sich diese aus informellen Unterhaltungen mit der Lehrkraft und seien keineswegs vorgesehen für eine statistische Auswertung.

Nach Ansicht des Rechnungshofs ist eine Analyse der Ursachen für ein Ausscheiden aus dem Dienst Voraussetzung für rechtzeitige flankierende Maßnahmen. Auch wenn Lehrkräfte keine Begründung für ihr Ausscheiden angeben müssen, können im Rahmen eines Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs dennoch Gründe oder Hinweise erörtert werden. Diese können als Grundlage oder Anlass dienen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern und einem vorzeitigen Ausscheiden entgegenwirken.

19 Verlängerung der Dienstzeit/Hinausschieben der gesetzlichen Altersgrenze

Eine weitere Möglichkeit, Lehrkräfte für Tätigkeiten im Schuldienst weiter zu beschäftigen, ist die Verlängerung der Dienstzeit bei Lehrkräften im Beamtenverhältnis bzw. das Hinausschieben der gesetzlichen Altersgrenze bei tarifbeschäftigten Lehrkräften. Begrifflich bezeichnet die Verlängerung der Dienstzeit die Beschäftigungsfortsetzung auf der Grundlage des bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnisses über die Altersgrenze hinaus (ohne Unterbrechung).

⁸⁶ Eine Lehrkraft wurde in Teilzeit in den Schuldienst in Luxemburg übernommen und ist dort finanziell bessergestellt als in Vollzeit im saarländischen Schuldienst.

Die Bezahlung erfolgt aus einer vorhandenen Planstelle oder einer sonstigen Stelle heraus und die Auszahlung der Bezüge bzw. die Entgeltabrechnung erfolgt weiterhin regelmäßig über das Landesamt für Zentrale Dienste – Zentrale Besoldungsstelle.

Die Verlängerung der Dienstzeit bei verbeamteten Lehrkräften rechnet sich finanziell für den Dienstherrn in der Regel dann, wenn die Aufgabenerledigung nach regulärem Ausscheiden der bisherigen Lehrkraft wegen Erreichens der Altersgrenze anschließend zwingend eine Nachpersonalisierung erfordern würde. Dies ist derzeit im Schulbereich der Fall. Bleibt eine Lehrkraft länger im Schuldienst, so entfällt der Versorgungsbezug für die Zeit des Hinausschiebens der gesetzlichen Altersgrenze und gleichzeitig entstehen keine Kosten für eine Nachpersonalisierung.

Die Situation bei Lehrkräften im Beschäftigtenverhältnis stellt sich etwas anders dar. Das Hinausschieben der gesetzlichen Altersgrenze ist regelmäßig mit Mehrausgaben für die Landeskasse verbunden, da bei einer Arbeitsvertragsverlängerung die Arbeitsvertragsbedingungen weitergelten (zum Beispiel Eingruppierung, Stufenzugehörigkeit) und meist kostenintensiver sind als eine Nachpersonalisierung mit einer jungen Lehrkraft mit weniger Berufserfahrung und somit einer geringeren Eingruppierung und auch Einstufung in der Entgeltgruppe nach den tarifrechtlichen Bestimmungen.

Da der überwiegende Teil der unbefristet eingestellten Lehrkräfte im Beamtenverhältnis ist, wurden nur die verbeamteten Lehrkräfte, die eine Verlängerung der Dienstzeit über die Altersgrenze hinaus beantragt haben, in der weiteren Betrachtung dieser Thematik berücksichtigt.

Nach § 43 Abs. 3 SGB kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten der Eintritt in den Ruhestand um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt, jedoch nicht länger als insgesamt drei Jahre. Der Antrag soll spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand gestellt werden.

Während der genehmigten Verlängerung eines Beamtenverhältnisses erhält der Beamte regelmäßig die Bezüge seiner bisherigen Besoldungsgruppe weiter. Im Saarland wird für

die freiwillige Verlängerung des Beamtenverhältnisses über die gesetzliche Altersgrenze hinaus keine Zulage gezahlt.⁸⁷

Der Rechnungshof hat das Prüfungsthema „Praxis der Beschäftigung von Landesbediensteten über die Regelaltersgrenze hinaus sowie der Leistungsvereinbarungen mit ehemaligen Bediensteten“ im Jahr 2019 – Az.: PA III 1/XX-20-22 – geprüft.

Nach diesen Prüfungserkenntnissen sind Altersbeschäftigungen auch eine Frage der finanziellen Rahmenbedingungen, sprich der Anreize. Auf finanzielle Anreize wie sie beim Bund oder in anderen Bundesländern gebräuchlich sind, hat das Saarland bislang verzichtet. Je nach künftiger Ausrichtung und Nutzung von Altersbeschäftigungen sollten solche Anreize in Betracht gezogen werden.

Die verschiedenen Formen der Altersarbeit im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung und Kultur wurden in der oben genannten Prüfung ebenfalls erhoben. Nach den Prüfungsfeststellungen wurden sie weder gefördert noch besonders beworben. Sie waren auch nicht Bestandteil des Personalmanagements. Bedarfe für Altersbeschäftigungen wurden unter anderem bei Bewerbermangel, bei Personalengpässen in Tagesrandzeiten, zur Verbesserung der Flexibilität beim Personaleinsatz sowie zur Endbearbeitung von Projekten oder wegen besonderer Fähigkeiten bzw. Erfahrungen von Ehemaligen gesehen.

Altersbeschäftigungen können des Weiteren dann sinnvoll sein, wenn sie zwar zu Mehrausgaben führen, aber auch den gewünschten Nutzen bzw. einen angemessenen „Mehrwert“ für die Verwaltung erreichen. Das kann bspw. dann der Fall sein, wenn Aufgaben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Altersbeschäftigung wahrgenommen werden, für deren Erledigung reguläres oder qualifiziertes Personal tatsächlich nicht oder nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung steht. Das ist im Bereich des Lehrkräfteeinsatzes der Fall. Auch im Saarland können nicht mehr alle Stellen für Lehrkräfte besetzt werden, sodass jede Lehrkraft, die auf Antrag die Dienstzeit verlängert, nicht nachpersonalisiert werden muss.

⁸⁷ Demgegenüber erhalten bspw. Beamte in Nordrhein-Westfalen bei Verlängerung des Dienstes, wenn sie den Höchstsatz der Versorgung erreicht haben, einen nicht ruhegehaltsfähigen Besoldungszuschlag von 10 % des Grundgehaltes, beim Bund ebenfalls 10 %, in Niedersachsen 8 % und in Sachsen auch 10 %.

Daher ist es aus Sicht des Rechnungshofs mehr als sinnvoll, unter dem Aspekt des derzeitigen Lehrermangels und der vorhandenen dienstlichen Notwendigkeit die Verlängerung der Dienstzeit der Lehrkräfte zu fördern.⁸⁸ Hierbei sollten auch finanzielle Anreize, wie sie beim Bund oder in anderen Bundesländern gebräuchlich sind, geprüft werden.

Die Zahl von verbeamteten Lehrkräften, die ihre Dienstzeit im Saarland verlängert haben⁸⁹, stellt sich im Prüfungszeitraum wie folgt dar:

- sieben Lehrkräfte im Schuljahr 2020/2021
- fünf Lehrkräfte im Schuljahr 2021/2022
- acht Lehrkräfte im Schuljahr 2022/2023
- elf Lehrkräfte im Schuljahr 2023/2024

Dies verdeutlicht, dass nur wenige Lehrkräfte ihre Dienstzeit verlängern.

Ursächlich für die geringe Fallzahl ist auch der Umstand, dass Lehrkräfte, die auf Antrag ihre Dienstzeit verlängern, gegenüber den anderen aktiven Lehrkräften rechtlich benachteiligt werden. Gründe hierfür sind die derzeitigen Regelungen in der Pflichtstundenverordnung.

Nach § 9 PflichtstundenVO ermäßigt sich die Regelstundenzahl nach Ablauf des Schuljahres, in dem die Lehrkraft das 57. Lebensjahr vollendet hat, um eine Wochenstunde und nach Ablauf des Schuljahres, in dem die Lehrkraft das 60. Lebensjahr vollendet, um insgesamt drei Wochenstunden (Altersermäßigung).

Eine Ermäßigung für Schwerbehinderte ergibt sich aus § 10 PflichtstundenVO. Nach Abs. 1 erhalten schwerbehinderte Lehrkräfte auf Antrag, der an die Schulaufsichtsbehörde zu richten ist, eine Ermäßigung ihrer Regelstundenzahl. Sie beträgt bei Lehrkräften mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 zwei Pflichtstunden, bei Lehrkräften mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 drei Pflichtstunden. Nach § 10 Abs. 2 PflichtstundenVO kann auf besondere amtsärztliche Empfehlung Lehrkräften mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 eine weitere Ermäßigung gewährt werden. Die weitere Ermäßigung darf zwei Pflichtstunden nicht übersteigen.

⁸⁸ Jahresberichtsbeitrag 2019 Textnummer 26 – Praxis der Beschäftigung von Landesbediensteten über die Regelaltersgrenze hinaus sowie der Leistungsvereinbarungen mit ehemaligen Bediensteten.

⁸⁹ Zahlen zur Verlängerung der Dienstzeit per E-Mail am 24. April 2024, erhalten vom Personalverwaltungsreferat D5.

Die Altersermäßigung sowie die Schwerbehindertenermäßigung entfallen nach § 9 Abs. 2 PflichtstundenVO bei Ausübung einer anzeigepflichtigen Nebentätigkeit gegen Vergütung, wenn die Nebentätigkeit sich auf zusammen mehr als sechs Monate eines Schuljahres erstreckt.

Die Ermäßigungsstunden für Alter und Schwerbehinderung entfallen auch, wenn Lehrkräfte auf Antrag ihre Dienstzeit verlängern. Das ergibt sich aus § 1 Abs. 3 PflichtstundenVO. Danach finden die §§ 9 und 10 PflichtstundenVO keine Anwendung, auf die Arbeitszeit einer Lehrkraft, deren Eintritt in den Ruhestand gemäß § 43 Abs. 3 SBG hinausgeschoben wurde.

Somit werden Lehrkräfte, die im Alter noch im Schuldienst bleiben wollen, durch diese Regelung benachteiligt. Daher ist es aus Sicht des Rechnungshofs durchaus verständlich, dass so wenig Lehrkräfte bereit sind, ihre Dienstzeit zu verlängern. Im Hinblick auf den Mangel an Lehrkräften werden die Lehrkräfte, die ihre Dienstzeit verlängern, dienstlich gebraucht. Denn jede Lehrkraft, die länger bleibt, muss erstmal nicht ersetzt werden. Daher sollte man sie nicht gegenüber den Lehrkräften benachteiligen, die die Altersgrenze noch nicht erreicht haben.

Der Rechnungshof hat eine Änderung der PflichtstundenVO angeregt, damit auch Lehrkräfte, die ihre Dienstzeit verlängern, nicht die Ermäßigungsstunden für Alter und Schwerbehinderung verlieren.

Laut Stellungnahme des Ministeriums für Bildung und Kultur gab und gebe es hierüber immer wieder einen Austausch in den Abteilungen C und D. Hier würden sich die gleichen Überlegungen ergeben wie bei der vorzeitigen Ruhestandsversetzung (s. Punkt 18). Auch an dieser Stelle würden finanzielle Anreize eine untergeordnete Rolle spielen. Es sei ein Unterschied, ob jemand in der Verwaltung weiterarbeite oder im Schulbereich (oder Polizeidienst). Eine unterschiedliche Vorgehensweise bei verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräften mit Blick auf die dem Land entstehenden Kosten erscheine kritisch im Sinne der Gleichbehandlung.

Auch hier verweist der Rechnungshof auf seine Empfehlungen unter Tz. 18ff. des Prüfberichts. Mit entsprechenden passgenauen Maßnahmen können auch im Schulbereich bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden für Lehrkräfte, die bereit sind, über die Altersgrenze hinaus weiterzuarbeiten.

Der restriktiven Behandlung von Lehrkräften, die ihre Dienstzeit verlängern und dadurch ihre Ermäßigungsstunden für Alter und Schwerbehinderung verlieren, steht die doch sehr großzügige Behandlung von Lehrkräften gegenüber, die eine anzeigepflichtige Nebentätigkeit gegen Vergütung ausüben. In diesen Fällen entfallen die Ermäßigungsstunden erst, wenn die Nebentätigkeit sich auf zusammen mehr als sechs Monate eines Schuljahres erstreckt. Ein Teil der Lehrkräfte unterrichtet bei einer Volkshochschule (anzeigepflichtige Nebentätigkeit gegen Vergütung). Bei den dortigen Kursstrukturen ergeben sich meist weniger als insgesamt sechs Monate Nebentätigkeit innerhalb eines Schuljahres. Diese Lehrkräfte verlieren somit nicht ihre Ermäßigungen.

Aufgrund des derzeitigen Mangels an Lehrkräften wird jede Wochenstunde für den Unterricht benötigt, um die Stundentafel zu erfüllen. Daher hat der Rechnungshof empfohlen, bei anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten von Lehrkräften gegen Vergütung die Ermäßigungen für Alter und Schwerbehinderung ab Beginn der Nebentätigkeit entfallen zu lassen.

Die Überlegungen zur PflichtstundenVO seien nach Auskunft des Ministeriums für Bildung und Kultur in seiner Stellungnahme bereits Gegenstand der Eingabe von Referat D5 bei der vergangenen Änderung der PflichtstundenVO gewesen. Dies habe aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt werden können.

Zur Änderung von Abs. 1 führte das Ministerium aus:

Ermäßigung nach § 9 und § 10 auch bei Hinausschieben des Ruhestandes. Hier müsse nach Einschätzung des Schulrechtsreferates A4 der gesamte § 1 Abs. 3 der Pflichtstundenverordnung im Blick sein: Dort heiße es „(3) Die Arbeitszeit einer Lehrkraft, deren Eintritt in den Ruhestand gemäß § 43 Abs. 3 des Saarländischen Beamtengesetzes hinausgeschoben wird, kann abweichend von den §§ 2 bis 8 auf Unterricht und sonstige schulische Arbeiten verteilt werden. Dabei beträgt die Zahl der Unterrichtsstunden, die im Durchschnitt wöchentlich zu erteilen sind, mindestens 13. Die §§ 9 und 10 finden keine Anwendung.“ Da die Lehrkräfte, die den Ruhestand hinauschieben, an den Schulen mit mindestens 13 Unterrichtsstunden und darüber hinaus auch mit sonstigen schulischen Arbeiten betraut werden könnten, wäre ggf. hier eine „Doppel-Gewährung“ von Erleichterungen gegeben. Ob dieser Passus des „alternativen Einsatzes“ an den Schulen umgesetzt werde, sei derzeit noch offen.

Der Wegfall der § 9- und § 10-Stunden ab Beginn der Nebentätigkeit sei bereits im Ministerium für Bildung und Kultur thematisiert worden. Allerdings sei eine Umsetzung bislang noch nicht möglich.

Der Rechnungshof vertritt in diesem Zusammenhang eine abweichende Auffassung. Lehrkräfte, die ihren Ruhestand auf Antrag hinausschieben und weiterhin mit vollem Deputat unterrichten, sind gegenüber regulär aktiven Lehrkräften erkennbar benachteiligt.

Gleichzeitig betont der Rechnungshof, dass angesichts des bestehenden Lehrkräftemangels die Verlängerung der Dienstzeit ausdrücklich gefördert werden sollte – einschließlich der Prüfung finanzieller Anreize. Vor diesem Hintergrund bestehen aus Sicht des Rechnungshofs keine Bedenken, Lehrkräften, die ihren Ruhestand hinauszögern, auch bei einem alternativen Einsatz an Schulen eine Altersermäßigung bzw. Ermäßigung wegen Schwerbehinderung zu gewähren. Es erscheint daher folgerichtig und angemessen, diesen Lehrkräften verbindliche Entlastungsmöglichkeiten einzuräumen.

Da nach Auskunft des Ministeriums für Bildung und Kultur die Prüfung des Wegfalls der § 9- und § 10-Stunden ab Beginn der Nebentätigkeit noch nicht abgeschlossen ist, bittet der Rechnungshof nach Abschluss über das Ergebnis zu informieren.

20 Handlungsempfehlungen

Die Lehrkräfte in den Schulen bilden das Fundament des Schulsystems. Deren Kompetenzen und Haltung prägen in hohem Maße die Bildungsbiografien der Schülerinnen und Schüler. Fehlt es an gut ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern, leidet das gesamte Schulsystem. Der Mangel an Lehrkräften ist in allen Bundesländern, mehr oder weniger stark ausgeprägt, angekommen. Die Prognosen zur Lehrkräfteversorgung variieren zwar je nach Studie. Sie sind sich jedoch grundsätzlich einig, dass der Lehrkräftemangel gravierend ist. Der Prüfbericht zeigt deutlich, wie wichtig die Maßnahmen zur Lehrergewinnung in Zeiten von Lehrkräftemangel bei vorherrschender Konkurrenzsituation zwischen den Bundesländern sind.

Aus den Erhebungen und Erörterungen des Rechnungshofs ergeben sich eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen bzw. auch Forderungen. Die Wesentlichen sind im nachfolgenden Text zusammenfassend aufgeführt. Diese können zur Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs beitragen.

Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs und Anpassung an aktuelle Herausforderungen

Eine Möglichkeit, Lehrkräfte zu entlasten und den Beruf damit wieder attraktiver zu machen, ist der Einsatz von Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten, wie dies bereits in anderen Bundesländern⁹⁰ praktiziert wird. Die Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten sollen der Schulleitung und den Lehrkräften administrative Aufgaben abnehmen und die Aufgabenerledigung professionalisieren. Ein Teil der Aufgaben, für die Deputate nach der PflichtstundenVO gewährt werden, könnten beim Einsatz von Schulverwaltungsassistenten auch durch diese erledigt werden. So könnten bspw. reine Verwaltungstätigkeiten im Rahmen von Schulprojekten oder Modellversuchen, das Pflegen der Homepage der Schule, Unterstützung bei der Akquise von Projektgeldern, Verwaltungsarbeiten im Rahmen von Schulpartnerschaften, Unterstützung bei der Lehrmittelverwaltung, Verwaltung der Schulbücherei, Unterstützung bei der Organisation von Schulveranstaltungen unter anderem durch Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten erfolgen. Den Lehrkräften würde dann mehr Zeit für ihre originäre Aufgabe, das Unterrichten, bleiben. Der Rechnungshof hat deshalb empfohlen, den Einsatz von Verwaltungsassistenzen zu prüfen (vgl. dazu die Beratende Äußerung gem. § 88 Abs. 2 LHO zu der Prüfung [Schulleitung an Grundschulen](#) vom 25. Juli 2023, Az.: PG III 1/VI-7-3-1).

Das Ministerium für Bildung und Kultur gab in seiner Stellungnahme hinsichtlich dieser Empfehlung an, dass bereits im Rahmen der Prüfung „Schulleitung an Grundschulen“ Stellung genommen worden sei. Bei den Grundschulen seien mittlerweile die schulformbezogenen Werte zur Ermittlung der Anrechnungsstunden in den §§ 4 und 5 der Pflichtstundenverordnung an die der weiterführenden Schulen angepasst worden.

Im Rahmen des Startchancen-Programms von Bund und Ländern sei den teilnehmenden 55 Schulen die Möglichkeit eröffnet worden über Säule 3 (Förderrichtlinie zur Umsetzung

⁹⁰ Zum Beispiel Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen.

der Säule III des Startchancen-Programms - Stärkung der multiprofessionellen Teams -) Fördermittel für den Einsatz von Fachkräften zur administrativen Unterstützung der Schulen zu verwenden (Nummer 3.2 der o.g. Förderrichtlinie):

„3.2 Förderfähig ist insbesondere der Einsatz von Personal der nachfolgend aufgeführten Berufsgruppen:

- (Schul-)Sozialarbeiterinnen und (Schul-)Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen,*
- Fachkräfte für Schulabsentismus,*
- (Schul-)Psychologinnen- und Psychologen,*
- Erzieherinnen und Erzieher,*
- Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger,*
- Sprachmittlerinnen und Sprachmittler,*
- sonstige pädagogische Unterstützungskräfte (zum Beispiel zum Einsatz als sogenannte Schulassistentkraft),*
- Fachkräfte zur administrativen Unterstützung der Schulen.“*

Stand jetzt sei eine Fachkraft zur administrativen Unterstützung der Schulen im Umfang von 0,7 VZÄ von den 55 Schulen beantragt und personalisiert worden. Insgesamt seien Stand 31. Juli 2025 rund 40 VZÄ über die vorgenannte Förderrichtlinie personalisiert.

Der Rechnungshof hält weiterhin ergänzend an seiner Auffassung fest, dass die Einrichtung von Stellen für Schulverwaltungsassistenten eine sinnvolle Maßnahme zur Entlastung der Lehrkräfte darstellt.

Zudem könnte das Ministerium für Bildung und Kultur die Einrichtung einer Modell-/ Versuchsschule in Betracht ziehen, um gezielt angehende wie auch fertig ausgebildete Lehrkräfte für den saarländischen Schuldienst zu gewinnen, die besonders experimentierfreudig sind. Vorbild für eine solche Versuchsschule könnte bspw. die Universitätsgemeinschaftsschule Dresden sein. Hierbei handelt es sich um ein gemeinsames Forschungsprojekt der Stadt Dresden und der Technischen Universität Dresden. Sie ist eine öffentliche und kostenfreie Gemeinschaftsschule in städtischer Trägerschaft, an der unter wissenschaftlicher Begleitung innovative Formen des Lehrens und Lernens in der Schulpraxis erprobt werden. Sie bietet die Möglichkeit, sich die Schule der Zukunft unter wissenschaftlicher Begleitung vorzustellen. Näheres dazu unter <https://universitaets-schule.org>.

Der Rechnungshof hat zudem angeregt, die Lehrkräftebedarfsprognose immer zeitnah an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Sowohl im laufenden Schuljahr als auch bei unvorhersehbaren Ereignissen. Diese Vorgehensweise führt zu einer verlässlichen Planungsgrundlage.

Die Besoldung für Beamtinnen und Beamte zwischen den Bundesländern unterscheiden sich mittlerweile erheblich. Unter der Rahmenbedingung, dass derzeit der Lehrermangel in fast allen Bundesländern ein Problem darstellt, wird dadurch der Wettbewerb um Lehrkräfte noch verstärkt. Der Rechnungshof regt deshalb an, die Besoldungsstruktur im Vergleich zu anderen Bundesländern im Blick zu behalten.

Ausreichende Personalisierung bei der Sprachförderung

Durch Migration sind viele Schülerinnen und Schüler in unser Schulsystem aufgenommen worden, die Sprachstand A0 oder A1 haben. Sie können mangels Deutschkenntnissen dem Unterricht nicht folgen und erschweren für die Lehrkräfte das Unterrichten. Auch bei Schülerinnen und Schülern ohne Migrationshintergrund gibt es einen steigenden Anteil mit massiven Defiziten beim Erlernen der deutschen Sprache. Dabei ist doch die Sprachkompetenz die zentrale Grundlage für eine gelingende Schullaufbahn. Der Rechnungshof erkennt die Bemühungen des Ministeriums für Bildung und Kultur zur Verbesserung der Sprachförderung in den Schulen an. Er empfiehlt jedoch, den Bedarf an Sprachförderlehrkräften regelmäßig über alle Schulformen hinweg zu überprüfen und bei Bedarf entsprechend zeitnah anzupassen.

Zudem sollte eine gezielte Ausbildung der angehenden Lehrkräfte bzw. eine entsprechende Fortbildung der im Schuldienst tätigen Lehrkräfte im Bereich Sprachförderung und sprachsensibler Unterricht als Hilfestellung erfolgen.

Der Herkunftssprachliche Unterricht stellt ein ergänzendes Hilfsmittel zum Erlernen der deutschen Sprache als Zweitsprache dar. Daher empfiehlt der Rechnungshof dem Ministerium für Bildung und Kultur, durch entsprechende Werbemaßnahmen in den Schulen darauf hinzuwirken, dass möglichst viele Schülerinnen und Schüler von dem Angebot des Herkunftssprachlichen Unterrichts Gebrauch machen. Das Ministerium für Bildung und Kultur sollte ferner prüfen, ob das Angebot für Herkunftssprachlichen Unterricht für alle Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund attraktiver gestaltet werden kann, damit sich die Teilnehmerzahl erhöht.

Die ausreichende Vorhaltung von Sprachförderlehrkräften und das Nutzen des Herkunftssprachlichen Unterrichts bedeutet indirekt eine Entlastung der Lehrkräfte.

Intensivierung und Verbesserung von Werbemaßnahmen

Gerade in der heutigen Zeit mit dem Problem des akuten Fachkräftemangels ist die Informationsbeschaffung für Interessentinnen und Interessenten von großer Bedeutung. Alle relevanten Informationen zum Lehrerberuf sollten auf einer Internetseite mit einprägsamer Bezeichnung, wie beispielsweise <https://www.saarland.de/lehrerwerden>, zu finden sein. Grundsätzlich sollte ein Themenportal zum Lehrerberuf zielgruppenorientiert, ansprechend und kundenfreundlich gestaltet sowie unter Beachtung von Qualitätskriterien strukturiert sein. Das Themenportal sollte zudem alle Phasen der Lehrerbildung beinhalten.

Die Einstellung des Ministeriums für Bildung und Kultur zu Werbemaßnahmen und -kampagnen für die Lehrkräftegewinnung sollte grundlegend überdacht werden. In diesem Zusammenhang empfiehlt der Rechnungshof gezielte Werbekampagnen zur Lehrergewinnung im Saarland, wie sie bereits in anderen Bundesländern praktiziert werden. Schon vorhandene Ressourcen sollten dabei genutzt werden (#BerufsSaarländer*In, vorhandene Informationsmaterialien etc.). Durch das Verbreiten von Werbevideos in den etablierten Kanälen mit Lehramtsstudierenden, Referendarinnen und Referendaren sowie Lehrkräften, die die positiven Aspekte des Lehrerberufs aufzeigen, wird die Zielgruppe kostengünstig erreicht („Aus der Praxis für die Praxis“). Die Besuche von Schulklassen (evtl. auch mit Unterstützung von Lehrkräften in Ausbildung), Tagen der offenen Tür (an der Universität des Saarlandes oder am Bildungscampus) und die Teilnahme an Ausbildungsmessen sind ebenfalls wirksame Instrumente zur Anwerbung künftiger Lehrkräfte. Die dabei vorgehaltenen Informationsmaterialien sollten ebenfalls ansprechend und zielgruppenorientiert gestaltet sein.

Im Hinblick auf die Lehrkräftegewinnung sollte die Möglichkeit, Schulpraktika in Schulen zu absolvieren, intensiv geprüft und ausgeweitet werden. Gleiches gilt für den Bereich des Freiwilligen Sozialen Jahres und des Bundesfreiwilligendienstes, die in Schulen abgeleistet werden können.

Auswahlverfahren transparenter und zügiger gestalten

Um als Arbeitgeber beim zurzeit vorhandenen „Arbeitsnehmermarkt“ wettbewerbsfähig zu bleiben und Personal zu gewinnen bzw. zu binden, müssen Auswahlverfahren transparent gestaltet sein und Zusagen an Bewerberinnen und Bewerber zeitnah erfolgen. Die für eine Bewerbung benötigten Informationen müssen auf einer zentralen und anwenderfreundlichen Plattform abrufbar sein. Dies erfordert ein passgenaues Online-Bewerbungsverfahren, welches Bewerberinnen und Bewerber unter anderem Transparenz zu Fragen der Lehrkräftebedarfsprognosen sowie auch zum Rankingplatz der Bewerberin und des Bewerbers im Bewerbungsverfahren bietet. Zum Zeitpunkt der Rechnungshofsprüfung konnten diese Informationen ausschließlich beim Einstellungsreferat D4 telefonisch abgefragt werden. Das Onlineverfahren sollte die Möglichkeit bieten, sich für mehrere Stellen gleichzeitig zu bewerben (Stellenpool) und durch automatisiertes Anfordern von fehlenden Unterlagen oder digitales Einleiten von Anerkennungsverfahren die Prozesse beschleunigen. Die Erreichbarkeit für Bewerberinnen und Bewerber bei Anliegen jeder Art sollte über feste Servicezeiten, die Möglichkeit der Online-Terminkoordinierung oder eine Rückruffunktion sichergestellt werden.

Zur Beschleunigung und Optimierung des Verfahrens innerhalb des Einstellungsreferates D4 sollten Zeichnungsrechte nach § 20 GGO überprüft werden und gegebenenfalls angepasst werden. Weitere Möglichkeiten zur Verfahrensbeschleunigung sollten eruiert werden. Ebenso sollte die Digitalisierung des Beteiligungsverfahrens zur Optimierung des Einstellungsverfahrens langfristiges Ziel sein.

Nach Auffassung des Rechnungshofs ist es sinnvoll, die Leitungsstellen im Einstellungsreferat D4 grundsätzlich mit Verwaltungskräften zu besetzen, da es sich um reine Verwaltungstätigkeiten handelt. Lehrkraftexpertise ist an dieser Stelle nicht erforderlich, da die Anforderungsprofile und Rankinglisten bezüglich der einzustellenden Lehrkräfte von den Fachreferaten C1 bis C5 zur Verfügung gestellt werden.

Anpassungen im Anerkennungsverfahren

Der Rechnungshof empfiehlt die Evaluierung der bereits umgesetzten Anpassungen im Anerkennungsverfahren. Der Rechnungshof ist mittelfristig über das Ergebnis der Evaluation zu unterrichten.

Mehr Digitalisierung und Nutzung von geeigneten technischen Verfahren

Für die Lehrkräftegewinnung sind geeignete IT-Verfahren erforderlich. Die aktuell für das Bewerbungsverfahren im Lehrkräftebereich eingesetzte Online-Bewerberplattform INTERAMT ist nicht speziell auf die Berufsgruppe der Lehrkräfte zugeschnitten. Von daher werden durch INTERAMT nicht alle im Bewerbungsverfahren erforderlichen Prozessschritte abgebildet (zum Beispiel Anbieten einer Stellenpool-Lösung, Anzeige des Bewerber-Rankings etc.). Der Rechnungshof regt daher an, eine Anpassung von INTERAMT an die im Lehrkräftebereich bestehenden Sondergegebenheiten zu erwirken.

Die zur Verwaltung des Lehrkräftepersonals eingesetzte Datenbank LEDA mit der Ergänzung LE+ wird seit Jahren nicht weiterentwickelt und ist somit veraltet, es fehlen Schnittstellen, Daten müssen an verschiedenen Stellen (doppelt) händisch erfasst werden, was zu Fehlerquellen führen kann und Arbeitszeit bindet. LEDA bietet somit keine ordnungsgemäße Arbeitserledigung mehr. Bereits in der Prüfmitteilung „Lehrereinstellungsverfahren“ vom 6. März 2013, Az.: PA III 1/VI-2-7, wurde diese Problematik kritisiert.

Dies führt aktuell dazu, dass eine „Schatten-IT“ (Excel-Listen und Access-Datenbanken) in den Referaten aufgebaut wurde, um die unzureichende Funktionalität von LEDA und LE+ zu kompensieren.

Der Rechnungshof empfiehlt deshalb den Einsatz eines geeigneten, modernen Personalverwaltungsprogramms zur Verwaltung der Lehrkräftedaten, da ein geeignetes Programm teils direkt und teils indirekt Auswirkungen auf die Lehrkräftegewinnung hat. Eine Möglichkeit der Datenmigration aus LEDA sollte dabei geprüft werden.

Lehrerausbildung Phase 1 (universitäres Studium) optimieren

Eine positive und ausführliche Praxiserfahrung gibt den angehenden Lehrkräften Sicherheit für das eigene Unterrichten und kann sie darin bestärken, dass sie die richtige Studienwahl getroffen haben. Deshalb empfiehlt der Rechnungshof bereits frühzeitig im Studium mehr Praxisanteile zu implementieren und für eine ausreichende Praktikumsbetreuung zu sorgen.

Der Rechnungshof empfiehlt weiterhin, die Zahl der Studienabbrüche zu dokumentieren und Ursachenforschung zu betreiben, um gegebenenfalls geeignete Gegenmaßnahmen entwickeln zu können.

Da die Anzahl der Bewerbungen im Bereich der Förderschulen stark gefallen ist und über 70 % der Plätze im Vorbereitungsdienst Sonderpädagogik unbesetzt blieben, regt der Rechnungshof an, Wege zu prüfen, wie diese Situation verbessert werden kann.

Vorbereitungsdienst an aktuelle Gegebenheiten anpassen und verbessern

Auch für den Vorbereitungsdienst gilt es, auf Bewerbungen zeitnah zu reagieren, um Abwanderung in andere Bundesländer zu verhindern. Wie auch bei den Studienabbrüchen sollten die relativ hohen Abbruchquoten im Vorbereitungsdienst kritisch hinterfragt, analysiert und systematisch ausgewertet werden. Geeignete Gegenmaßnahmen sollten darauf basierend entwickelt werden.

Als eine geeignete Maßnahme empfiehlt der Rechnungshof, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit anzubieten, was sich bereits in anderen Bundesländern etabliert hat. Die zum Zeitpunkt der Prüfung in juristischer Prüfung befindliche Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung des Vorbereitungsdienstes stellt nach Auffassung des Rechnungshofs ebenfalls eine geeignete Maßnahme dar, um endgültige Abbrüche im Vorbereitungsdienst zu verhindern. Die Referendarinnen und Referendare sollten beim Einsatz in den Schulen intensiv durch entsprechend geschulte Mentorinnen und Mentoren begleitet werden.

Eine weitere Empfehlung des Rechnungshofs betrifft den Aufbau des Vorbereitungsdienstes der Primarstufe. Hier sollte, um Überforderungen zu vermeiden, der Unterrichtseinsatz der Referendarinnen und Referendare an den Zeitplan der anderen Vorbereitungsdienste angepasst werden, sodass sie nicht direkt nach der Einführungswoche zum eigenverantwortlichen Unterrichten eingesetzt werden.

Damit sich die Referendarinnen und Referendare an dem derzeitigen Übergangsort der Studienseminare gut aufgehoben fühlen, sind die örtlichen und technischen Rahmenbedingungen zu verbessern. Dazu zählt insbesondere ein ausreichend starkes WLAN.

Vorhandene Ressourcen nutzen und Kommunikation mit an der Lehrerausbildung beteiligten Stellen verbessern

Da die Lehrerausbildung im Zusammenwirken verschiedener Akteure erfolgt, regt der Rechnungshof eine regelmäßige und gute Kommunikation zwischen diesen an, um die Lehrerausbildung zu optimieren. Unsicherheiten im Verfahren und daraus resultierende Missverständnisse und Reibungsverluste sind zu beseitigen und Kompetenzen sind klar festzulegen, um Prozesse zu optimieren und zu beschleunigen.

So empfiehlt der Rechnungshof, den Bildungscampus auch in die direkte Anwerbung von Lehrkräften einzubinden. Der Bildungscampus sollte beteiligt werden an Ausbildungsmessen sowie bei der Erstellung von Informationsmaterial. Denkbar wäre auch die Durchführung von Tagen der offenen Tür an den Studienseminaren. Die Öffentlichkeitsarbeit beim Bildungscampus sollte gestärkt werden.

Dem Ministerium für Bildung und Kultur wird vor dem Hintergrund einer optimalen Betreuung im Vorbereitungsdienst vor Ort in den Schulen empfohlen, bei der Fortbildung der Schulleitungen, der Mentorinnen und Mentoren sowie der gegebenenfalls eingebundenen Lehrkräfte für mehr Verbindlichkeit zu sorgen.

Auch für das Zentrum für Lehrerbildung empfiehlt der Rechnungshof dem Ministerium für Bildung und Kultur eine stärkere Einbindung und Zusammenarbeit bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Beteiligung des Zentrums für Lehrerbildung bei der Messe „Vocatium“ mit eigenem Informationsmaterial) und in anderen Bereichen. Darüber hinaus empfiehlt der Rechnungshof dem Ministerium für Bildung und Kultur, das Thema Ausbildungsschulen baldmöglichst mit dem Zentrum für Lehrerbildung abzustimmen und auch zu prüfen, ob man die Leistung der Mentorinnen und Mentoren/Fachbetreuungen vor Ort besser honorieren kann. Dies könnte durch eine höhere Betreuungspauschale erfolgen.

Möglichkeiten des Quereinstiegs evaluieren, eventuell Nachjustieren und alternative Wege in den Lehrerberuf prüfen

Die neu eingeführte Möglichkeit des Quereinstiegs in den Lehrerberuf bzgl. der Mangel-fächer, der sogenannte Q-Master, sollte aus Sicht des Rechnungshofs hinsichtlich der Bewerberzahlen und der Zahl der Q-Master-Abschlüsse evaluiert werden.

Sollte sich die beabsichtigte Erfolgsquote nicht einstellen, empfiehlt der Rechnungshof, über alternative Möglichkeiten oder Wege in den Lehrerberuf nachzudenken.

Alternative Möglichkeiten zur Lehrkräftegewinnung in Mangelfächern, die es zu überprüfen gilt, könnten aus Sicht des Rechnungshofs das Wiederauflegen eines Seiteneinsteigerprogramms (Vorteil der bereits vorhandenen Fachexpertise durch beruflichen Werdegang und Möglichkeit des direkten Praxiseinsatzes) sein oder auch die Einführung eines dualen Lehramtsstudiums (Vorteil des Anreizes durch Anwärterbezüge und viel Praxisnähe), wie es bereits in anderen Bundesländern angeboten wird.

Auffangen von Lehrkräfteausfällen

Die mobile Lehrerreserve wurde eingerichtet, um kurz- und längerfristige Ausfälle von Lehrkräften zu kompensieren und damit Unterrichtsausfälle zu vermeiden. Der Schulalltag zeigt, dass der verfügbare Personalkörper der mobilen Lehrerreserve bereits früh im Schuljahr als Unterrichtsvertretung an den Schulen vollumfänglich im Einsatz ist und im Bedarfsfall keine weitere Ersatzlehrkraft zum Unterrichten zur Verfügung steht. In dieser Situation muss der Ausfall durch das Lehrerkollegium der betroffenen Schulen intern aufgefangen werden. Dies führt zu Mehrbelastung und Unzufriedenheit der Lehrkräfte vor Ort und wirkt sich somit direkt und indirekt auf die Lehrergewinnung aus.

Eine angemessene Personalisierung der mobilen Lehrerreserve unter Beachtung der finanziellen Rahmenbedingungen wird deshalb vom Rechnungshof empfohlen.

Ebenso regt der Rechnungshof an zu prüfen, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um an Förderschulen und beruflichen Schulen für eine Entlastung der Lehrkräfte bei krankheitsbedingtem Ausfall von Kolleginnen und Kollegen zu sorgen bzw. einen kompletten Unterrichtsausfall zu vermeiden.

Lehrkräfte in den Schulen halten und Erfahrungswissen sichern

In Zeiten des Lehrkräftemangels sollten weitere Möglichkeiten zur Kompensierung des Unterrichtsausfalls und zur Weitergabe von Erfahrungswissen in Betracht gezogen werden, dies vor allem im Hinblick auf die Vermeidung von Überforderung, Überlastung und die Sicherstellung einer guten Einarbeitung junger Lehrkräfte.

Der Rechnungshof empfiehlt daher dem Ministerium für Bildung und Kultur, erfahrene Lehrkräfte, die eine vorzeitige Ruhestandsversetzung planen, durch geeignete Maßnahmen zu überzeugen, länger im Schuldienst zu bleiben. Entsprechende Maßnahmen

können beispielsweise Teilabordnungen⁹¹ sein, die Ermöglichung eines gewünschten Schulwechsels oder die Nutzung von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Grundsätzlich empfiehlt der Rechnungshof, bei einem geäußerten Wunsch auf vorzeitiges Beenden der Lehrtätigkeit die Gründe dafür zu eruieren, um mit entsprechenden Maßnahmen möglicherweise rechtzeitig entgegenzusteuern. Die Arbeitsbedingungen sollten optimal gestaltet sein, um das Bild des Lehrerberufs zu verbessern.

Unter dem Aspekt des derzeitigen Lehrermangels und der vorhandenen dienstlichen Notwendigkeit ist die Verlängerung der Dienstzeit der Lehrkräfte zu fördern. Hierbei sollten finanzielle Anreize wie sie beim Bund oder in anderen Bundesländern gebräuchlich sind, in Betracht gezogen werden. Um eine Benachteiligung der Lehrkräfte, die ihre Dienstzeit verlängern, zu vermeiden, sollte die PflichtstundenVO dahingehend angepasst werden, dass die Lehrkräfte bei Verlängerung ihrer Dienstzeit ihre Ermäßigungsstunden für Alter und Schwerbehinderung nicht verlieren. Im Gegensatz dazu empfiehlt der Rechnungshof, bei anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten von Lehrkräften gegen Vergütung, die Ermäßigungen für Alter und Schwerbehinderung ab Beginn der Nebentätigkeit entfallen zu lassen.

⁹¹ Von einer Teilabordnung spricht man, wenn eine Lehrkraft einer Schule mit einem Teil ihrer Pflichtstundenzahl an eine andere Stelle, zum Beispiel zum Bildungscampus, abgeordnet ist.

21 Abschließende Bewertung und Ausblick

Der Mangel an Lehrkräften und die damit verbundene Nachwuchsgewinnung wird das Saarland auch in den kommenden Jahren als herausforderndes Thema begleiten.

Nur wenn alle an der Lehrergewinnung beteiligten Stellen konzeptionell und zielorientiert zusammenarbeiten, wird es gelingen, die Unterrichtsversorgung dauerhaft sicherzustellen.

Mit dem Prüfbericht hat der Rechnungshof deutlich aufgezeigt, dass es für eine nachhaltige Lehrkräftegewinnung viele Verbesserungsmöglichkeiten beim Ministerium für Bildung und Kultur gibt. Alle im Bericht aufgezeigten Maßnahmen, Vorschläge und Forderungen verfolgen das Ziel, die Rahmenbedingungen zu verbessern. Dabei ist dem Rechnungshof durchaus bewusst, dass damit ein längerer Prozess verbunden ist.

Bei allen alternativen Wegen in den Lehrerberuf muss immer eine gute Qualität der Lehrkräfteausbildung gesichert sein. Die Lehrkräfte sollen gut vorbereitet werden auf die Anforderungen und Herausforderungen des heutigen Schulalltags.

Perspektivisch sollten Maßnahmen getroffen werden, die das Bild der Lehrkraft in der Öffentlichkeit mit seinen positiven Seiten beleuchten.

Im Sinne einer nachhaltigen Sicherung der Bildungsqualität sollen die vorgeschlagenen Empfehlungen vom Ministerium für Bildung und Kultur überprüft bzw. angegangen werden. Selbstverständlich müssen die finanziellen Rahmenbedingungen hierbei Beachtung finden. Gegebenenfalls sind Prioritäten zu setzen. In diesem Zusammenhang merkt der Rechnungshof an, dass durch die Umsetzung der Vorschläge auch Kostenvorteile entstehen können.

Wenn die Neuerungen nicht zum gewünschten Erfolg führen, sind im Sinne von „Best Practice“ weitere Anpassungen und Möglichkeiten für den Zugang zum Lehrerberuf vorzunehmen.

Bereits im Verlauf der Prüfung durch den Rechnungshof hat das Ministerium für Bildung und Kultur damit begonnen, Anregungen und Handlungsempfehlungen des Rechnungshofs zur Verbesserung der Gewinnung von Lehrkräften einzuleiten (zum Beispiel die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes). Weitere Maßnahmen sollen zukünftig

umgesetzt werden, bei anderen Empfehlungen müssen weitere Überlegungen von Seiten des Ministeriums erfolgen. Diese Entwicklung ist aus Sicht des Rechnungshofs positiv zu werten.

Einige Bewertungen hinsichtlich der Wirksamkeit von Handlungsempfehlungen sieht das Ministerium anders als der Rechnungshof. Das Ministerium für Bildung und Kultur sieht beispielsweise das Führen von Parallel-Datenbanken unter Einhaltung gewisser Auflagen als unkritisch an. Der Rechnungshof bleibt jeweils bei seiner Auffassung.

Es gibt jedoch auch Empfehlungen des Rechnungshofs, zu denen das Ministerium für Bildung und Kultur keine Stellungnahme abgegeben hat (zum Beispiel zur Zertifikatseinführung im Zusammenhang mit dem Lehramtsstudium). Der Rechnungshof geht aber davon aus, dass diese Anregungen in die Überlegungen miteinfließen.

Die Verantwortung für die Umsetzungen der im Prüfbericht dargestellten Forderungen, Maßnahmen und Vorschläge obliegt der saarländischen Landesregierung unter Berücksichtigung der finanziellen Handlungsspielräume. Es ist sorgfältig zu prüfen, welche Maßnahmen kurz-, mittel- und langfristig realisierbar sind, um angesichts der angespannten Haushaltslage entsprechende finanzielle Prioritäten festzulegen. Der Rechnungshof ist über die weiteren Schritte zu informieren.

gez. Dr. Groh

gez. Lejeune

gez. Dr. Finkler

gez. von Wittenburg

gez. Flasche

Anlage: Überblick über die Handlungsempfehlungen des Rechnungshofs

Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs und Anpassung an aktuelle Herausforderungen

- Einrichtung von Stellen für Schulverwaltungsassistenzen
- Einrichtung einer Modell-/Versuchsschule
- Zeitnahe an die aktuelle Entwicklung angepasste Lehrerbedarfsprognose
- Anschlussfähige Besoldungsstruktur im Vergleich zu den anderen Bundesländern im Blick behalten

Ausreichende Personalisierung bei der Sprachförderung

- Vorhaltung einer ausreichenden Anzahl an Sprachförderlehrkräften für alle Schulformen zur Entlastung der Lehrkräfte
- Gezielte Ausbildung der angehenden Lehrkräfte bzw. Fortbildung der Bestandslehrkräfte im Bereich Sprachförderung und sprachsensibler Unterricht
- Ausbau der Werbung für den Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU)

Intensivierung und Verbesserung von Werbemaßnahmen

- Einprägsame Homepage zur Lehrergewinnung mit zielgruppenorientierter Gestaltung
- Gezielte Werbekampagnen zur Lehrergewinnung
- Ausweitung von Schulpraktika/Freiwilligem Sozialen Jahr/Bundesfreiwilligendienst

Auswahlverfahren transparenter und zügiger gestalten

- Passgenaues Online-Bewerbungsverfahren
- Verbesserung der Erreichbarkeit durch z.B. Online-Terminierung
- Zeichnungsrechte im Einstellungsreferat überprüfen und optimieren
- Grundsätzliche Besetzung von Leitungsstellen im Einstellungsreferat mit Verwaltungskräften

Anpassungen im Anerkennungsverfahren

Mehr Digitalisierung und Nutzung von geeigneten technischen Verfahren

- Anpassung der Online-Bewerberplattform INTERAMT
- Einsatz eines modernen Personalverwaltungsprogramms
- Abbau der „Schatten-IT“

Lehrerausbildung Phase 1 (universitäres Studium) optimieren

- Implementierung von mehr Praxisanteilen im Studium
- Dokumentation von Studienabbrüchen und damit verbundene Ursachenforschung zur Entwicklung von geeigneten Gegenmaßnahmen
- Besetzungsquote für den Vorbereitungsdienst Sonderpädagogik verbessern

Vorbereitungsdienst an aktuelle Gegebenheiten anpassen und verbessern

- Vorbereitungsdienst auch in Teilzeit anbieten
- Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung des Vorbereitungsdienstes prüfen
- Mögliche Überforderungen im Vorbereitungsdienst Primarstufe vermeiden
- Verbesserung der örtlichen und technischen Rahmenbedingungen am Übergangsort
- Zeitnah auf Bewerbungen von Absolventinnen und Absolventen des Referendariats reagieren, um gegebenenfalls eine Abwanderung in andere Bundesländer zu verhindern

Vorhandene Ressourcen nutzen und Kommunikation mit an der Lehrerausbildung beteiligten Stellen verbessern

- Gute Kommunikationsstruktur im Blick halten
- Mehr Verbindlichkeit bei der Fortbildung für Schulleitungen, Mentorinnen und Mentoren sowie der gegebenenfalls eingebundenen Lehrkräfte
- Thema Ausbildungsschulen in Verbindung mit einem Praktikumskonzept mit dem Zentrum für Lehrerbildung abstimmen

Möglichkeiten des Quereinstiegs evaluieren, eventuell Nachjustieren und alternative Wege in den Lehrerberuf prüfen

- Quereinstieg ins Hochschulstudium/universitärer Quereinstieg „Q-Master“
- Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst
- Alternative Möglichkeiten zur Lehrkräftegewinnung in Mangelfächern prüfen (Seiteneinstiegsprogramm, Duales Lehramtsstudium)

Auffangen von Lehrkräfteausfällen

- Angemessene Personalisierung der Lehrerreserve
- Prüfung der Einrichtung einer Lehrerreserve für die Förderschulen und beruflichen Schulen

Lehrkräfte in den Schulen halten und Erfahrungswissen sichern

- Vorzeitige Ruhestandsversetzungen durch Anreize minimieren
- Verlängerung der Dienstzeit der Lehrkräfte fördern
- Gründe für vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst eruieren