

Erlass über das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für die Einstellung von Lehrkräften und unterstützenden pädagogischen Fachkräften (upF) in den öffentlichen Schuldienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Die Schulleitungen haben entsprechend der Verwaltungsvorschrift „Anordnung über die personalrechtlichen Befugnisse in der Schulaufsicht und für Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern“ vom 7. Dezember 2018 (MittBl. BM S. 124) die Befugnis zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber¹. Diese umfasst gemäß Abschnitt III, Nummer 11 der oben genannten Verwaltungsvorschrift im Rahmen des Einstellungsverfahrens die Befugnis zur Prüfung der eingehenden Bewerbungen, zur Einladung zu den Bewerbungsgesprächen, zur Führung der Bewerbungsgespräche sowie zum Treffen der Auswahlentscheidung. Der Vollzug der Einstellung obliegt demgegenüber nach Maßgabe von Abschnitt I Nummer 2, Ziffer 2.1 und 2.2 der oben genannten Verwaltungsvorschrift den Staatlichen Schulämtern beziehungsweise der Schulaufsicht der beruflichen Schulen des Ministeriums für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern. Dieser Erlass enthält nunmehr nähere Festlegungen zum Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für die Einstellung von Lehrkräften und unterstützenden pädagogischen Fachkräften (upF) in den öffentlichen Schuldienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern. In diesem Zusammenhang wird das Ziel verfolgt, die ordnungsgemäße Umsetzung der Bestenauslese unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aus Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz zu gewährleisten.

¹ Alle Bezeichnungen, beziehen sich auf Personen unabhängig ihres Geschlechts.

Inhalt

I. Allgemeines zum Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	4
II. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren Lehrkräfte	4
1. Ausschreibungsverfahren	4
2. Bewerbungsfrist und Zugang der Bewerbungen	5
3. Bewerbungsunterlagen	5
a) Bewerbung von Lehrkräften anderer Bundesländer	6
b) Bereits im öffentlichen Schuldienst des Landes beschäftigte Lehrkräften	7
c) Bewerbung von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen.....	8
d) Bewerbung von ausländischen Personen und Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen.....	9
4. Rangfolge für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber.....	9
a) Gruppenzuordnung.....	10
b) Ergänzende Hinweise zur Gruppenzuordnung	13
5. Beteiligungen bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber	14
6. Bewerbungsgespräche	14
7. Treffen der Auswahlentscheidung.....	15
8. Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahren im Rahmen der Einstellung	16
9. Einstellungsangebot.....	16
10. Angebot an nicht ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber.....	17
11. Unterrichtung nicht berücksichtigter Bewerberinnen und Bewerber.....	18
III. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren upF	19
1. Ausschreibungsverfahren	19
2. Bewerbungsfrist und Zugang der Bewerbung.....	19
3. Bewerbungsunterlagen	20

a) Bewerbung von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen.....	20
b) Bewerbung von ausländischen Personen und Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen.....	21
4. Rangfolge für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber.....	22
5. Beteiligungen bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber	22
6. Bewerbungsgespräche	23
7. Treffen der Auswahlentscheidung.....	24
8. Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahren im Rahmen der Einstellung	24
9. Einstellungsangebot.....	25
10. Unterrichtung nicht berücksichtigter Bewerberinnen und Bewerber.....	26
IV. Evaluation und Vereinbarungen.....	26
V. Inkrafttreten und Außerkrafttreten	26
Anlage 1 - Checkliste.....	27
Anlage 2 - Bescheinigung vorliegender Noten.....	28
Anlage 3a - Gesamtübersicht der Bewerbungen für Lehrkräfte.....	29
Anlage 3b - Gesamtübersicht der Bewerbungen für upF.....	30
Anlage 4 - Hinweise Bewerbungsgespräche für Lehrkräfte und upF.....	31
Anlage 5 - Musterprotokoll zum Bewerbungsgespräch	32
Anlage 6a - Zusammenfassung der Wertungen für Lehrkräfte	35
Anlage 6b - Zusammenfassung der Wertungen für upF.....	36
Anlage 7 - Auswertung bei erfolgloser Ausschreibung	37
Anlage 8 - Muster 1 Absageschreiben.....	38
Anlage 9 - Muster 2 Absageschreiben.....	39
Anlage 10 - Muster Freigabeerklärung	40

I. Allgemeines zum Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Grundsätzlich finden Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern ganzjährig statt. Planmäßige Einstellungen werden zum 1. Februar sowie zum 1. August eines jeden Jahres vorgenommen.

Die zeitlichen Abfolgen für die Einstellungstermine, sofern diese im Weiteren nicht enthalten sind, werden durch das für Bildung zuständige Ministerium (Bildungsministerium) gesondert geregelt. Das Bildungsministerium erstellt zur Koordinierung der Einstellungstermine eines Schuljahres Zeitschienen und leitet diese an die Staatlichen Schulämter und die Schulaufsicht der beruflichen Schulen (Schulbehörden) sowie an die zu beteiligenden Interessensvertretungen weiter.

II. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren Lehrkräfte

1. Ausschreibungsverfahren

Gemäß § 3a der Bildungsdienst-Laufbahnverordnung und der aufgrund dessen abgeschlossenen Dienstvereinbarung zur Übernahme von im Land ausgebildeten Lehramtsreferendarinnen und Lehramtsreferendaren erhalten Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen des Einstellungsverfahrens in den Lehrervorbereitungsdienst den Hinweis, dass grundsätzlich bis zu 90 von Hundert nach bestandener Zweiter Staatsprüfung mit dem Gesamtergebnis „befriedigend“ oder besser unter Absehen von der Stellenausschreibung als Lehrkräfte in den Landesdienst übernommen werden. Die Übernahme ist möglich, wenn ein Bedarf in wenigstens einem der Ausbildungsfächer, vorzugsweise in gesuchtem Erstfach besteht. Die Schulleitung informiert die örtlichen Interessenvertretungen und beantragt die Einleitung des Verfahrens zur Einstellung unter Absehen von einer Stellenausschreibung gemäß § 68 Absatz 1 Nummer 25 Personalvertretungsgesetz auf dem Dienstweg. Dies gilt für schulbezogene als auch für landesweite Stellen für Referendarinnen und Referendare gemäß Ziffern 3.1 und 3.2 der oben genannten Dienstvereinbarung.

Kommt ein Absehen von der Stellenausschreibung nicht in Betracht, meldet die Schulleitung der jeweils zuständigen Schulbehörde die auszuschreibende(n) Stelle(n). Die Schulbehörde prüft diese und meldet abschließend die Stellen dem Bildungsministerium zur Ausschreibung. Das Bildungsministerium erstellt die Unterlagen für die Stellenausschreibung und veröffentlicht diese im Karriereportal für den Schuldienst in Mecklenburg-Vorpommern im Internet unter www.lehrer-in-mv.de.

2. Bewerbungsfrist und Zugang der Bewerbungen

Die Bewerbungsfrist für die jährlichen Ausschreibungen zum 1. Februar beziehungsweise 1. August beträgt vier Wochen.

Die Bewerbungsfrist für unterjährige Ausschreibungen sowie Nachausschreibungen beträgt grundsätzlich mindestens zehn Werktage. In begründeten Ausnahmefällen kann hiervon abgewichen werden. Die Bewerbungsfrist muss jedoch mindestens fünf Werktage betragen.

Die Bewerbungsfrist wird von der Schulleitung vorgeschlagen und durch die Schulbehörde geprüft. Das Bildungsministerium kann die Bewerbungsfrist hiervon abweichend auf die Mindestfristen festlegen.

Innerhalb der Bewerbungsfrist muss die Bewerbung über das Karriereportal für den Schuldienst oder per Post an die ausgewählte(n) Schule(n) erfolgen.

Bei Bewerbungen über das Karriereportal für den Schuldienst erhält jede Bewerberin und jeder Bewerber eine automatische Eingangsbestätigung. Sofern die Bewerbung per Post eingeht, ist durch die Schule unverzüglich eine Eingangsbestätigung zu erteilen.

Bewerbungen, die per Post eingehen, werden nicht zurückgesendet, sondern nach Ablauf des Bewerbungsverfahrens vernichtet. Sofern die Bewerberin oder der Bewerber die Bewerbungsunterlagen zurückerhalten möchte, muss dies der Schule mitgeteilt und ein ausreichend frankierter Briefumschlag zur Verfügung gestellt werden.

3. Bewerbungsunterlagen

Für den weiteren Verlauf des Verfahrens sind nur solche Bewerbungen zu berücksichtigen, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der Ausschreibungsfrist vollständig vorliegen. Das Nachreichen von fehlenden Dokumenten ist nur innerhalb der Bewerbungsfrist möglich. Sofern Unterlagen fehlen, hat die Schule unverzüglich die Bewerberinnen oder die Bewerber innerhalb der Bewerbungsfrist darauf hinzuweisen, um ihnen so die Möglichkeit einzuräumen, die Unterlagen fristgerecht einzureichen.

Folgende Unterlagen sind mindestens der elektronischen oder postalischen Bewerbung beizufügen:

- ausgefüllter und unterschriebener Bewerbungsbogen,
- aktueller tabellarischer Lebenslauf (zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht älter als drei Monate),
- Kopie der erworbenen Bildungsnachweise (insbesondere Zeugnisse) in deutscher Sprache,
- gegebenenfalls Nachweise über zusätzliche Qualifikationen,
- gegebenenfalls Kopie des Schwerbehindertenausweises beziehungsweise Kopie des Nachweises über eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen,
- gegebenenfalls eine Kopie des Nachweises deutscher Sprachkenntnisse auf dem Niveau C 1 oder C 2 nach dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen.

Ist es vorgesehen, die Bewerberin oder den Bewerber im Fach Religion einzusetzen, muss der Nachweis über die kirchliche Unterrichtserlaubnis der entsprechenden Religionsgemeinschaft vor dem Dienstantritt nachgewiesen werden.

Amtlich beglaubigte Bildungsnachweise der erworbenen Qualifikationen insbesondere

- Abiturzeugnis/andere Hochschulzugangsberechtigung,
- Zeugnis Erste und Zweite Staatsprüfung,
- andere Hochschulabschlusszeugnisse.

müssen erst bei einem Vorstellungsgespräch vorgelegt werden. Die Schulleitung kann mit der Einladung zum Bewerbungsgespräch im Einzelfall die Vorlage weiterer beglaubigter Bildungsnachweise fordern.

a) Bewerbung von Lehrkräften anderer Bundesländer

Folgende zusätzliche Hinweise sind bei einer Bewerbung von Lehrkräften anderer Bundesländer zu beachten:

Diese Lehrkräfte unterliegen dem normalen Auswahlverfahren.

Verbeamtete Lehrkräfte als auch angestellte Lehrkräfte sind gemäß Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10. Mai 2001 verpflichtet, ihrer Bewerbung eine Freigabeerklärung des abgebenden Bundeslandes beizufügen. Liegt mit Ablauf der Bewerbungsfrist noch keine Freigabeerklärung vor, so ist die Bewerberin oder der Bewerber mit der Einladung zum Bewerbungsgespräch darauf hinzuweisen, dass durch sie oder ihn die Freigabeerklärung spätestens beim Bewerbungsgespräch vorzulegen ist, ansonsten kann die Bewerbung im weiteren Verfahren nicht berücksichtigt werden.

Verbeamtete Lehrkräfte

Wird eine verbeamtete Lehrkraft für die Einstellung auf einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz ausgewählt, so ist dies durch die Schulleitung unverzüglich der Schulbehörde anzuzeigen.

Durch die Schulbehörde wird die Personalakte (einschließlich Krankenakte) angefordert und geprüft. Liefert die Prüfung der Personalakte (einschließlich der Krankenakte) tatsächliche Anhaltspunkte, welche die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Altersgrenze (beziehungsweise bei schwerbehinderten oder diesen gleichgestellte Menschen gegebenenfalls abweichender Prognosezeitraum) auszugehen ist, so wird ein neues amtsärztliches Gutachten angefordert.

Die Versetzung soll aus Gründen der Unterrichtskontinuität grundsätzlich durch den bisherigen Dienstherrn nach Mecklenburg-Vorpommern zum 1. Februar oder 1. August eines Jahres erfolgen. Andere Einstellungstermine sind im Einzelfall möglich. Die Versetzung wird durch die Schulbehörde gemäß den geltenden Rechtsnormen veranlasst.

Angestellte Lehrkräfte

Der Wechsel von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis erfolgt durch Auflösungsvertrag beim bisherigen Arbeitgeber und Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages.

Der Wechsel soll aus Gründen der Unterrichtskontinuität grundsätzlich zum 1. Februar oder 1. August eines Jahres erfolgen. Andere Einstellungstermine sind im Einzelfall möglich.

Bei Neueinstellung von Lehrkräften mit Freigabeerklärung aus anderen Bundesländern ist zu prüfen, ob die Einstellung der Deckung des Personalbedarfs dient und somit in Anwendung des § 16 Absatz 2 Satz 4 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder förderliche Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden können.

b) Bereits im öffentlichen Schuldienst des Landes beschäftigte Lehrkräften

Bereits im öffentlichen Schuldienst des Landes beschäftigte Lehrkräfte nehmen ab dem 1. August 2023 am neugestalteten Versetzungsverfahren teil. Freigabeerklärungen zur Teilnahme an Bewerbungsverfahren sind dann nicht mehr erforderlich. Bis dahin gelten die bisher geltenden Regelungen insofern fort, als dass sich Bestandslehrkräfte auch weiterhin auf ausgeschriebene Stellen bewerben können.

c) Bewerbung von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen

Bei Bewerbungen von schwerbehinderten und diesen gleichgestellte behinderte Menschen ist Folgendes zu beachten:

Wurde in der Bewerbung eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen angegeben, so ist der Nachweis der Schwerbehinderung oder der Nachweis einer Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen beizufügen (§§ 151, 152 Sozialgesetzbuch IX).

Die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung (SBV) wird über alle eingegangenen Bewerbungen schwerbehinderter und diesen gleichgestellte behinderte Personen unterrichtet.

Die zuständige SBV hat das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und auf die Teilnahme an allen Bewerbungsgesprächen.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich zu den Bewerbungsgesprächen einzuladen. Im Einvernehmen mit der zuständigen SBV kann von einer Einladung abgesehen werden, wenn aus den vorliegenden Unterlagen erkennbar ist, dass die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Bei schwerbehinderten und diesen gleichgestellte behinderte Bewerberinnen und Bewerbern ist nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung zu verlangen.

Wird eine schwerbehinderte Bewerberin oder ein schwerbehinderter Bewerber oder diesen gleichgestellte behinderte Person für nicht geeignet gehalten, so trägt die personalführende Stelle die Beweislast dafür, dass eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist und nicht eine unzulässige Benachteiligung aufgrund der Behinderung vorliegt.

Der jeweils zuständigen SBV ist die getroffene Entscheidung und ihre Begründung mitzuteilen.

Bei gleicher Eignung sind schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Personen vorrangig einzustellen.

d) Bewerbung von ausländischen Personen und Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen

Bewerberinnen und Bewerber, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, müssen über die für die Ausübung des Berufs einer Lehrkraft erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse in Wort und Schrift verfügen. Nachzuweisen sind deutsche Sprachkenntnisse mit einem Nachweis über Kenntnisse auf dem Niveau C 1 nach dem Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen.

Abweichend davon ist für folgende Einsatzgebiete das Sprachniveau C 2 nachzuweisen:

- Deutschunterricht (nicht im Sinne von DaF (Deutsch als Fremdsprache) oder DaZ (Deutsch als Zweitsprache),
- bei Einsatz in der Schuleingangsphase (Jahrgangstufen 1 und 2 der Grundschule),
- Unterricht in der Qualifikationsphase der gymnasialen Oberstufe.

Der Bewerbung sind sowohl Kopien der Originalzeugnisse über die erworbenen Qualifikationen als auch Kopien der entsprechenden Übersetzungen von beeidigten Dolmetschern beizufügen. Amtlich beglaubigte Zeugniskopien müssen erst bei einem Vorstellungsgespräch vorgelegt werden.

Für eine Bewerbung um Einstellung in den öffentlichen Schuldienst ist ein Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikationen mit einem Lehramt nach den Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern nicht zwingend erforderlich, jedoch sollen die Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren darauf hingewiesen werden, dass sie einen solchen Antrag bei der für die Anerkennung ausländischer Lehrerqualifikationen zuständige Stelle beim Bildungsministerium stellen sollten, um bessere Einstellungschancen zu haben und bei einer Einstellung unter Umständen höhere Verdienstmöglichkeiten zu erreichen.

4. Rangfolge für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Die Schulleitung erstellt eine Gesamtübersicht der eingegangenen Bewerbungen und übersendet die Anlage 3a spätestens fünf Werktage nach Bewerbungsschluss der zuständigen Schulbehörde. Liegen keine (geeigneten) Bewerbungen vor, so ist spätestens fünf Werktage nach Bewerbungsschluss die Anlage 7 an die zuständige Schulbehörde zu übersenden.

a) Gruppenzuordnung

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für die Tätigkeit als Lehrkraft ist im Sinne der Befähigung nach folgender Rangfolge vorzunehmen:

- Gruppe 1 a) Geeignete Bewerberinnen und Bewerber, die das in der Stellenausschreibung veröffentlichte **Anforderungsprofil in vollem Umfang** erfüllen, sind vorrangig in der Auswahl zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass die Bewerberinnen und Bewerber über das ausgeschriebene Lehramt beziehungsweise Lehrbefähigung für ein Lehramt sowie über die ausgeschriebenen Fächer verfügen. Sind mehrere Fächer ausgeschrieben, dann ist es ausreichend, nur eines dieser Fächer, vorzugsweise das gesuchte Erstfach, nachzuweisen. Soweit keine Fächer ausgeschrieben sind, genügt das ausgeschriebene Lehramt beziehungsweise die Lehrbefähigung für ein Lehramt.

Lehrkräfte, die mit der Erlangung der Zweiten Staatsprüfung für das Lehramt an Regionalen Schulen auch die Unterrichtserlaubnis für die Tätigkeit an Grundschulen haben und Lehrkräfte, die mit der Zweiten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien auch die Unterrichtserlaubnis für die Tätigkeit an Grundschulen oder Regionalen Schulen haben, erfüllen mit der jeweiligen Unterrichtserlaubnis das ausgeschriebene Lehramt (sogenannte „Doppelqualifikation“).

Referendarinnen und Referendare, die bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist über eine Bescheinigung über die Zweite Staatsprüfung verfügen, sind der Gruppe 1 a) zuzuordnen, wenn sie das Anforderungsprofil in vollem Umfang erfüllen.

Bewerberinnen und Bewerber, die über eine im Ausland erworbene Qualifikation als Lehrkraft verfügen und bei denen durch das Bildungsministerium festgestellt wurde, dass die erworbene Qualifikation gleichwertig mit einem Lehramt nach den Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist, sind in der Gruppe 1 a) zu berücksichtigen, wenn sie das Anforderungsprofil in vollem Umfang erfüllen.

- b) Referendarinnen und Referendare, die über eine Bescheinigung der vorliegenden Noten oder einer Bestätigung durch das Institut für Qualitätsentwicklung oder einer vergleichbaren Bestätigung eines anderen Bundeslandes nach Anlage 2 verfügen, sind innerhalb der Gruppe 1 nachrangig zu berücksichtigen, wenn sie das Anforderungsprofil in vollem Umfang erfüllen.

- Gruppe 2 a) Bewerberinnen und Bewerber werden der Gruppe 2 zugeordnet, wenn sie eines der im Anforderungsprofil geforderten Fächer, vorzugsweise das gesuchte Erstfach, durch ein anderes Lehramt oder eine sonstige Lehrbefähigung (insbesondere gemäß § 2 Absatz 6a Lehrerbildungsgesetz) vorweisen können.

Bewerberinnen und Bewerber, die im Ausland eine Qualifikation als Lehrkraft erworben haben und denen eine Lehrbefähigung für eines der ausgeschriebenen Fächer, einen Lernbereich, eine berufliche oder sonderpädagogische Fachrichtung zuerkannt worden ist, sind der Gruppe 2 a) zuzuordnen, sofern für diese nicht die Gleichwertigkeit mit einem Lehramt festgestellt wurde.

Bewerberinnen und Bewerber, denen nur das Beifach Deutsch als Fremdsprache zuerkannt worden ist, sind der Gruppe 2 a) zuzuordnen, wenn das ausgeschriebene Anforderungsprofil ausschließlich Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache benennt.

- b) Referendarinnen und Referendare, die über eine Bescheinigung der vorliegenden Noten oder einer Bestätigung durch das Institut für Qualitätsentwicklung oder einer vergleichbaren Bestätigung eines anderen Bundeslandes nach Anlage 2 verfügen, sind innerhalb der Gruppe 2 nachrangig zu berücksichtigen, wenn sie das Anforderungsprofil insoweit unvollständig erfüllen, als sie über das ausgeschriebene Lehramt nicht verfügen und vorzugsweise im gesuchten Erstfach ausgebildet werden.

- Gruppe 3 Bewerberinnen und Bewerber werden der Gruppe 3 zugeordnet, wenn sie über ein abgeschlossenes Lehramtsstudium des jeweils ausgeschriebenen Lehramtes ohne Vorbereitungsdienst und mindestens über die Ausbildung in einem der ausgeschriebenen Fächer, vorzugsweise im gesuchten Erstfach, verfügen (sogenannte „Beste Nichterfüller“)

Bewerberinnen und Bewerber, die den Vorbereitungsdienst zwar begonnen, aber den Vorbereitungsdienst nicht erfolgreich beendet oder die Zweite Staatsprüfung endgültig nicht bestanden haben, werden ebenfalls innerhalb der Gruppe 3 berücksichtigt.

Gruppe 4 Soweit für die Besetzung einer Stelle keine geeignete Bewerberin oder kein geeigneter Bewerber der Gruppen 1 bis 3 vorhanden ist, können ausnahmsweise geeignete Lehrkräfte im Seiteneinstieg in das Auswahlverfahren einbezogen werden, sofern sich deren Qualifikationen auf die ausgeschriebenen Fächer, vorzugsweise im gesuchten Erstfach, erstreckt. Hierbei ist folgende Rangfolge zu beachten.

- a) Bewerberinnen und Bewerber, die über einen Mastergrad oder ein mit einem vergleichbaren Abschluss abgeschlossenes anderes Hochschulstudium als ein Lehramtsstudium verfügen aus dem zwei Fächer des entsprechenden Lehramtes abgeleitet werden können, die nicht zwingend wortgleich mit den studierten Fächern sein müssen.
- b) Bewerberinnen und Bewerber, die über einen Mastergrad oder ein mit einem vergleichbaren Abschluss abgeschlossenes anderes Hochschulstudium als ein Lehramtsstudium verfügen aus dem ein Fach des entsprechenden Lehramtes abgeleitet werden kann, das nicht zwingend wortgleich mit den studierten Fächern sein muss.
- c) Bewerberinnen und Bewerber, die über einen Mastergrad oder ein mit einem vergleichbaren Abschluss abgeschlossenes anderes Hochschulstudium als ein Lehramtsstudium verfügen aus dem kein Fach des entsprechenden Lehramtes abgeleitet werden kann.

Bewerberinnen und Bewerber, die über Bachelorgrad oder ein mit einem vergleichbaren Abschluss abgeschlossenes anderes Hochschulstudium als ein Lehramtsstudium verfügen.

Bewerberinnen und Bewerber, die über keinen Hochschulabschluss, jedoch grundsätzlich über eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer berufsqualifizierenden Weiterbildung und mit einer insgesamt dreijährigen hauptberuflichen Tätigkeit verfügen.

Bewerberinnen und Bewerber, die über keinen Hochschulabschluss, jedoch grundsätzlich über einen Fachschulabschluss mit einer insgesamt dreijährigen hauptberuflichen Tätigkeit verfügen.

Bewerberinnen und Bewerber, die über keinen Hochschulabschluss, jedoch grundsätzlich über eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer insgesamt dreijährigen hauptberuflichen Tätigkeit verfügen.

- d) Bewerberinnen und Bewerber, die ausnahmsweise über eine der abgeschlossenen Berufsausbildung vergleichbare Qualifikation verfügen.

b) Ergänzende Hinweise zur Gruppenzuordnung

Lehrkräfte im Seiteneinstieg (Gruppe 4)

Abweichungen von der Rangfolge sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

Personen mit abgeschlossener pädagogischer Qualifizierung (insbesondere abgeschlossener Grundlegender Pädagogischer Qualifizierung - GPQ) sind innerhalb der jeweiligen Fallgruppe denjenigen Personen vorzuziehen, die diese nicht aufweisen.

Bei Bewerbungen von Personen als „Lehrkraft für Fachpraxis“ an beruflichen Schulen sind die Voraussetzungen der Bildungsdienst-Laufbahnverordnung zu beachten.

Für Lehrkräfte im Seiteneinstieg im Unterricht an beruflichen Schulen in der Pflegeausbildung können gemäß Pflegeberufegesetz nur Personen eingesetzt werden, die gemäß § 9 Pflegeberufegesetz mindestens eine entsprechende, insbesondere pflegepädagogische, abgeschlossene Hochschulausbildung für die Durchführung des Unterrichts nachweisen.

Personen mit ausländischer Qualifikation

Die Gruppenzuordnung gilt auch für Bewerberinnen und Bewerber mit im Ausland erworbener Qualifikation und Bewerberinnen und Bewerber, die im Ausland eine Qualifikation als Lehrkraft erworben haben, denen jedoch keine Lehrbefähigung für ein Fach, einen Lernbereich, eine berufliche oder sonderpädagogische Fachrichtung zuerkannt worden ist. Bewerberinnen und Bewerber, denen nur das Beifach Deutsch als Fremdsprache zuerkannt worden ist, sind ebenfalls der Gruppe 4 zuzuordnen, wenn das ausgeschriebene Anforderungsprofil ausschließlich andere Fächer als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache benennt.

5. Beteiligungen bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte (GLB) ist gemäß § 19 Absatz 1 Satz 2 Gleichstellungsgesetz unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet und somit Teil der Schulleitung. Sie ist bei allen Verfahrensschritten einzubeziehen.

Festlegung einer Rangfolge

Aus den jeweils vorliegenden Bewerbungen soll – im Rahmen der oben genannten Festlegung zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber – die beste Bewerberin oder der beste Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz ausgewählt werden. Soweit mehrere Bewerbungen von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern vorliegen, ist eine entsprechende Rangfolge festzulegen. Dazu sichtet die Schulleitung in Zusammenarbeit mit der GLB, dem Örtlichen Personalrat (ÖPR) und der SBV die jeweiligen Bewerbungen und erstellt die Liste der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber entsprechend der oben genannten Festlegungen zur Bewerberauswahl.

6. Bewerbungsgespräche

Die Schulen können unabhängig voneinander zu einem Bewerbungsgespräch einladen. Um Zeitverluste zu vermeiden, können zum Bewerbungsgespräch gegebenenfalls auch Bewerberinnen und Bewerber aus mehreren Gruppen geladen werden. Die Bewerbungsgespräche sind binnen drei Wochen nach Ablauf der Bewerbungsfrist durchzuführen. Hierzu sind dem ÖPR, der GLB sowie der SBV Bedarfsfreistellungen zu gewähren.

Mit der Einladung zum Bewerbungsgespräch ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass das Land, die mit der Bewerbung verbundenen Kosten, nicht übernimmt.

Die Bewerbungsgespräche finden unter Leitung der Schulleitung statt. Die GLB ist nach § 8 Absatz 2 Satz 2 Gleichstellungsgesetz grundsätzlich Mitglied der Auswahlkommission. Zur Durchführung der Bewerbungsgespräche lädt die Schulleitung die GLB, den ÖPR und die SBV ein.

Im Falle der Besorgnis der Befangenheit gemäß § 21 Absatz 1 Landesverwaltungsverfahrensgesetz eines Mitglieds der Auswahlkommission ist die Aufgabe für das gesamte Auswahlverfahren an eine Vertreterin oder an einen Vertreter zu übergeben. Besorgnis zur Befangenheit liegt vor, wenn ein Grund der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Amtsausübung zu rechtfertigen, oder wenn von einer Beteiligten oder einem Beteiligten das Vorliegen eines solchen Grundes behauptet wird.

Die Auswahlkommission soll für alle Bewerbungsgespräche für eine Stelle gleich zusammengesetzt sein. Eine Veränderung der Auswahlkommission muss begründet sein, dies liegt insbesondere vor, sofern krankheitsbedingte Abwesenheiten zu kompensieren sind.

Die Schulleitung ist verpflichtet, gleiche fachliche Fragen an die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf die gleiche Stelle beworben haben, zu richten. Hierzu ist ein Vorschlag für ein Protokoll eines Bewerbungsgesprächs als Anlage 5 beigefügt.

Im Bewerbungsgespräch ist darauf hinzuweisen, dass durch die Bewerberin oder den Bewerber nach einem eventuellen Einstellungsangebot ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis benötigt wird. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis ist durch die Bewerberin oder den Bewerber bei der für ihren oder seinen Wohnsitz zuständigen Behörde zu beantragen.

Ebenso sind die Bewerberinnen und Bewerber, die nach 1970 geboren sind, im Bewerbungsgespräch darauf hinzuweisen, dass vor der Einstellung in den Landesschuldienst Mecklenburg-Vorpommern ein Nachweis über einen bestehenden Masernschutz beziehungsweise ein Nachweis über das Vorliegen einer medizinischen Kontraindikation zur Impfung vorgelegt werden muss.

7. Treffen der Auswahlentscheidung

Bei der Auswahlentscheidung ist der Grundsatz der Bestenauslese zu beachten, das heißt, diese ist nach den verfassungsrechtlichen Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu treffen, dabei sind auch die Vorgaben aus § 9 Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern einzuhalten.

Auf der Grundlage einer Gesamtschau der Bewerbungsunterlagen und der Wertung der Bewerbungsgespräche trifft die Schulleitung eine Auswahlentscheidung mit Festlegung einer Rangfolge für jede der Gruppen 1 bis 4 in Abstimmung mit der GLB, dem ÖPR und der SBV.

Nach erfolgter Auswahlentscheidung ist das weitere Verfahren zur Einstellung auf dem Dienstweg einzuleiten. Die Schulleitung übermittelt für die Einstellung die vollständigen Bewerbungsunterlagen an die zuständige Schulbehörde.

8. Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahren im Rahmen der Einstellung

Im Rahmen des förmlichen Mitbestimmungsverfahrens nach § 62 in Verbindung mit § 68 Absatz 1 Nummer 1 Personalvertretungsgesetz ist die Zustimmung des Bezirkspersonalrates (BPR) für den Bereich der allgemein bildenden Schulen oder des Lehrerhauptpersonalrates (LHPR) für den Bereich der beruflichen Schulen durch die jeweilige Schulbehörde zu beantragen. Die GLB ist gemäß § 18 Gleichstellungsgesetz und die SBV ist gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX vorher zu beteiligen. Hierzu sind folgende Unterlagen zu übermitteln:

- Ausschreibungstext,
- Gesamtübersicht der Bewerbungen für Lehrkräfte (Anlage 3a),
- alle Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber,
- Protokolle der Bewerbungsgespräche (Anlage 5),
- Auswahlvermerke und
- Zusammenfassung der Wertungen der Gruppe für Lehrkräfte (Anlage 6a).

Sind mehrere geeignete Bewerberinnen und Bewerber vorhanden, so beantragen die Schulbehörden die Mitbestimmung dergestalt, dass sich aus den jeweiligen separaten Anträgen die Platzierung und die Gruppenzuordnung der ausgewählten Bewerberin oder des ausgewählten Bewerbers ergeben. Es können bis zu drei Anträge gleichzeitig gestellt werden. Auf diese Weise wird die Möglichkeit eröffnet, sollte das Einstellungsangebot nach Ziffer 9 durch die erstplatzierte Bewerberin oder den erstplatzierten Bewerber nicht angenommen werden, im Vorab die Zustimmung für bis zu zwei weitere geeignete Bewerberinnen und Bewerber aus den Gruppen 1 und 2 zu beantragen.

Soweit die Zustimmung zur Einstellung oder zur Rangfolge der einzustellenden Bewerberin oder des einzustellenden Bewerbers durch den BPR oder den LHPR versagt wird, ist – soweit an der Einstellungsentscheidung festgehalten werden soll – das Stufenverfahren einzuleiten.

9. Einstellungsangebot

Die Festlegung der Rangfolge nach Abschnitt II Ziffer 4 stellt sicher, dass das Einstellungsangebot zunächst an die geeignete Bewerberin oder den geeigneten Bewerber aus der jeweils ranghöchsten Gruppe ergeht. Soweit für diese Gruppe mehrere Bewerbungen vorliegen, ist das Einstellungsangebot unter Berücksichtigung der Bestenauslese an die geeignetste Bewerberin oder den geeignetsten Bewerber zu richten.

Nur für den Fall, dass das Einstellungsangebot von der geeigneten Bewerberin und den geeigneten Bewerber aus der ranghöchsten Gruppe nicht angenommen werden, sind Einstellungsangebote an ausgewählte geeignete Bewerberinnen und Bewerber aus Abschnitt II Ziffer 8 Satz 6 zulässig. Die GLB, der BPR beziehungsweise LHPR und die SBV sind hierüber vorab zu informieren.

Die jeweilige Schulbehörde erstellt nach Beendigung des Mitbestimmungs- und Teilnahmeverfahrens das Einstellungsangebot und übersendet es an die ausgewählte Bewerberin oder an den ausgewählten Bewerber per Post. Eine zusätzliche Übermittlung des Einstellungsangebotes vorab per E-Mail ist möglich. Die Schulleitung erhält eine Kopie des Einstellungsangebotes.

Der ausgewählten Bewerberin oder dem ausgewählten Bewerber wird eine Frist zur Annahme des Einstellungsangebots von drei Werktagen gesetzt. Die Frist beginnt ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebotes. Die Bekanntgabe richtet sich nach § 41 Absatz 2 Landesverwaltungsverfahrensgesetz (sogenannte „3-Tages-Fiktion“). Für die Berechnung der Fristen gelten gemäß § 31 Absatz 1 Landesverwaltungsverfahrensgesetz die §§ 187 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend. Die Frist beginnt gemäß § 31 Absatz 2 Landesverwaltungsverfahrensgesetz mit dem Tag, der auf die Bekanntmachung folgt.

Die Zusage durch die Bewerberin oder den Bewerber muss in dem Zeitraum der Annahmefrist erfolgen. Die Form der Zusage bestimmt die Schulbehörde, erfolgt jedoch mindestens in Textform per E-Mail.

Hat sich die ausgewählte Bewerberin oder der ausgewählte Bewerber innerhalb der Frist nicht geäußert, kann sie oder er das Angebot nicht mehr annehmen. Nach Ablauf der Frist ist – soweit vorhanden und mitbestimmt - der zweitplatzierten Bewerberin oder dem zweitplatzierten Bewerber ein Einstellungsangebot zu unterbreiten. Ebenso ist bei den weiteren nachrangig platzierten Bewerberinnen und Bewerbern zu verfahren, wenn die vorplatzierte Bewerberin oder der vorplatzierte Bewerber das Angebot nicht annimmt oder sich nicht innerhalb der Frist geäußert hat.

10. Angebot an nicht ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber

Hat die erstplatzierte Bewerberin oder der erstplatzierte Bewerber das Einstellungsangebot angenommen, besteht die Möglichkeit, dass die Schulbehörde den Bewerberinnen und Bewerbern der Gruppen 1 und 2, die nicht zum Zuge kamen, ein Einstellungsangebot für eine andere Stelle unterbreitet.

Nur Ausschreibung für den 1. August und 1. Februar eines Jahres und deren Nachausschreibungen können hier einbezogen werden. Die angebotene Stelle muss zu einem früheren Zeitpunkt, jedoch innerhalb der vergangenen drei Monate ausgeschrieben worden sein. Die Stelle darf nicht besetzt worden sein und es dürfen keine geeigneten Bewerbungen eingegangen sein.

Dieses Angebot stellt ein Absehen von der Stellenausschreibung gemäß § 68 Absatz 1 Nummer 25 Personalvertretungsgesetz dar und erfordert die Mitbestimmung des BPR beziehungsweise LHPR sowie die Beteiligung der GLB und SBV.

11. Unterrichtung nicht berücksichtigter Bewerberinnen und Bewerber

Alle Bewerberinnen und Bewerber, die kein Einstellungsangebot erhalten, werden durch die jeweiligen Schulen unterrichtet, dass sie im Verfahren nicht berücksichtigt worden sind. Für die entsprechenden Absagen sind Musterformulierungen in der Anlage 9 beigefügt.

III. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren upF

1. Ausschreibungsverfahren

Die Schulleitung leitet der jeweils zuständigen Schulbehörde die örtlichen Bedarfe für upF mit. Die Schulbehörde prüft diese und trifft im Einvernehmen mit der Schulleitung die Entscheidung, welche Qualifikation für die Besetzung der Stelle notwendig ist.

Als upF können Personen mit einer Qualifikation im Sinne des § 2 Absatz 7 Nummer 1 bis 10 Kindertagesförderungsgesetz berücksichtigt werden. Darüber hinaus können Personen mit anderen staatlich anerkannten Ausbildungsabschlüssen berücksichtigt werden, wenn diese die pädagogische Eignung durch eine einschlägige berufliche Tätigkeit oder durch anderweitige Qualifikationen nachweisen können.

Es ist möglich, im Anforderungsprofil sowohl Qualifikationen nach dem Kindertagesförderungsgesetz als auch andere staatlich anerkannte Ausbildungsabschlüsse anzugeben.

Die Schulbehörde meldet abschließend die Stellen dem Bildungsministerium zur Ausschreibung.

2. Bewerbungsfrist und Zugang der Bewerbung

Die Bewerbungsfrist für die Ausschreibungen zum 1. Februar beziehungsweise 1. August beträgt vier Wochen.

Die Bewerbungsfrist für unterjährige Ausschreibungen sowie Nachausschreibungen beträgt grundsätzlich mindestens zehn Werktage. In begründeten Ausnahmefällen kann hiervon abgewichen werden, die Bewerbungsfrist muss jedoch mindestens fünf Werktage betragen.

Die Bewerbungsfrist wird von der Schulleitung vorgeschlagen und durch die Schulbehörde geprüft. Das Bildungsministerium kann die Bewerbungsfrist hiervon abweichend auf die Mindestfristen festlegen.

Innerhalb der Bewerbungsfrist muss die Bewerbung über das Karriereportal für den Schuldienst oder per Post an die ausgewählte(n) Schule(n) erfolgen.

Bei Bewerbungen über das Karriereportal für den Schuldienst erhält jede Bewerberin und jeder Bewerber eine automatische Eingangsbestätigung. Sofern die Bewerbung per Post eingeht, ist durch die Schule eine Eingangsbestätigung zu erteilen.

Bewerbungen, die per Post eingehen, werden nicht zurückgesendet, sondern nach Ablauf des Bewerbungsverfahrens vernichtet. Sofern die Bewerberin oder der Bewerber die Bewerbungsunterlagen zurückerhalten möchte, muss dies der Schule mitgeteilt und ein ausreichend frankierter Briefumschlag zur Verfügung gestellt werden.

3. Bewerbungsunterlagen

Für den weiteren Verlauf des Verfahrens sind nur solche Bewerbungen zu berücksichtigen, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der Ausschreibungsfrist vollständig vorliegen. Das Nachreichen von fehlenden Dokumenten ist nur innerhalb der Bewerbungsfrist möglich. Sofern Unterlagen fehlen, hat die Schule unverzüglich die Bewerberinnen oder die Bewerber innerhalb der Bewerbungsfrist darauf hinzuweisen, um ihnen so die Möglichkeit einzuräumen, die Unterlagen fristgerecht einzureichen.

Folgende Unterlagen sind mindestens der elektronischen oder postalischen Bewerbung beizufügen:

- ausgefüllter und unterschriebener Bewerbungsbogen,
- aktueller tabellarischer Lebenslauf (zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht älter als drei Monate),
- Kopie der erworbenen Bildungsnachweise (insbesondere Zeugnisse) in deutscher Sprache,
- gegebenenfalls Nachweise über zusätzliche Qualifikationen,
- gegebenenfalls Nachweis über einschlägige pädagogische Berufserfahrung,
- gegebenenfalls Kopie des Schwerbehindertenausweises beziehungsweise Kopie des Nachweises über eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen,
- gegebenenfalls Nachweis deutscher Sprachkenntnisse auf dem Niveau C 1 oder C 2 nach dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen.

Amtlich beglaubigte Zeugniskopien der erworbenen Qualifikationen müssen erst bei einem Vorstellungsgespräch vorgelegt werden. Die Schulleitung kann mit der Ladung zum Bewerbungsgespräch im Einzelfall die Vorlage weiterer beglaubigter Bildungsnachweise fordern.

a) Bewerbung von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen

Bei Bewerbungen von schwerbehinderten und diesen gleichgestellte behinderte Menschen ist Folgendes zu beachten:

Wurde in der Bewerbung eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen angegeben, so ist der Nachweis der Schwerbehinderung oder der Nachweis einer Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen beizufügen (§§ 151, 152 Sozialgesetzbuch IX).

Die jeweils zuständige SBV wird über alle eingegangenen Bewerbungen schwerbehinderter und diesen gleichgestellte behinderte Personen unterrichtet.

Die zuständige SBV hat das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und auf die Teilnahme an allen Bewerbungsgesprächen.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich zu den Bewerbungsgesprächen einzuladen. Im Benehmen mit der zuständigen SBV kann von einer Einladung abgesehen werden, wenn aus den vorliegenden Unterlagen erkennbar ist, dass die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Bei schwerbehinderten und diesen gleichgestellte behinderte Bewerberinnen und Bewerbern ist nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung zu verlangen.

Wird eine schwerbehinderte Bewerberin oder ein schwerbehinderter Bewerber oder diesen gleichgestellte behinderte Person für nicht geeignet gehalten, so trägt die personalführende Stelle die Beweislast dafür, dass eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist und nicht eine unzulässige Benachteiligung aufgrund der Behinderung vorliegt.

Der jeweils zuständigen SBV ist die getroffene Entscheidung und ihre Begründung mitzuteilen.

Bei gleicher Eignung sind schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Personen vorrangig einzustellen.

b) Bewerbung von ausländischen Personen und Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen

Bewerberinnen und Bewerber, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, müssen über die für die erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse in Wort und Schrift verfügen. Nachzuweisen sind deutsche Sprachkenntnisse mit einem Nachweis über Kenntnisse auf dem Niveau C 1 nach dem Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen.

Abweichend davon ist für folgende Einsatzgebiete das Sprachniveau C 2 nachzuweisen:

- bei Einsatz in der Schuleingangsphase (Jahrgangstufen 1 und 2 der Grundschule),
- bei Einsatz in der Qualifikationsphase der gymnasialen Oberstufe.

Der Bewerbung sind sowohl Kopien der Originalzeugnisse über die erworbenen Qualifikationen als auch Kopien der entsprechenden Übersetzungen von beeidigten Dolmetschern beizufügen. Amtlich beglaubigte Zeugniskopien müssen erst bei einem Vorstellungsgespräch vorgelegt werden.

4. Rangfolge für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Die Schulleitung erstellt eine Gesamtübersicht der eingegangenen Bewerbungen und übersendet die Anlage 3b spätestens fünf Werktage nach Bewerbungsschluss der zuständigen Schulbehörde. Liegen keine (geeigneten) Bewerbungen vor, so ist spätestens fünf Werktage nach Bewerbungsschluss die Anlage 7 an die zuständige Schulbehörde zu übersenden.

Sind in dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung Qualifikationen nach dem Kindertagesförderungsgesetz als auch andere staatlich anerkannte Ausbildungsabschlüsse angegeben, dann gilt für die Auswahl als upF folgende Rangfolge:

Geeignete Bewerberinnen und Bewerber mit einer Qualifikation im Sinne des § 2 Absatz 7 Nummer 1 bis 10 Kindertagesförderungsgesetz sind vorrangig vor geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mit anderen staatlich anerkannten Ausbildungsabschlüssen und nachgewiesener pädagogischer Eignung zu berücksichtigen.

5. Beteiligungen bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die GLB ist gemäß § 19 Absatz 1 Satz 2 Gleichstellungsgesetz unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet und somit Teil der Schulleitung. Sie ist bei allen Verfahrensschritten einzubeziehen.

Festlegung einer Rangfolge

Aus den jeweils vorliegenden Bewerbungen soll – im Rahmen der oben genannten Festlegung zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber – die beste Bewerberin oder der beste Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz ausgewählt werden. Soweit mehrere Bewerbungen von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern vorliegen, ist eine entsprechende Rangfolge festzulegen. Dazu sichtet die Schulleitung in Zusammenarbeit mit der GLB, dem ÖPR und der SBV die jeweiligen Bewerbungen und erstellt die Liste der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber entsprechend der oben genannten Festlegungen zur Bewerberauswahl.

6. Bewerbungsgespräche

Die Schulen können unabhängig voneinander zu einem Bewerbungsgespräch einladen. Um Zeitverluste zu vermeiden, können zum Bewerbungsgespräch gegebenenfalls auch Bewerberinnen und Bewerber aus mehreren Gruppen geladen werden. Die Bewerbungsgespräche sind binnen drei Wochen nach Ablauf der Bewerbungsfrist durchzuführen. Hierzu sind dem ÖPR, der GLB sowie der SBV Bedarfsfreistellungen zu gewähren.

Mit der Einladung zum Bewerbungsgespräch ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass das Land, die mit der Bewerbung verbundenen Kosten, nicht übernimmt.

Die Bewerbungsgespräche finden unter Leitung der Schulleitung statt. Die GLB ist nach § 8 Absatz 2 Satz 2 Gleichstellungsgesetz grundsätzlich Mitglied der Auswahlkommission. Zur Durchführung der Bewerbungsgespräche lädt die Schulleitung die GLB, den ÖPR und die SBV ein.

Im Falle der Besorgnis der Befangenheit gemäß § 21 Absatz 1 Landesverwaltungsverfahrensgesetz eines Mitglieds der Auswahlkommission ist die Aufgabe für das gesamte Auswahlverfahren an eine Vertreterin oder an einen Vertreter zu übergeben. Besorgnis zur Befangenheit liegt vor, wenn ein Grund der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Amtsausübung zu rechtfertigen, oder wenn von einer Beteiligten oder einem Beteiligten das Vorliegen eines solchen Grundes behauptet wird.

Die Auswahlkommission soll für alle Bewerbungsgespräche für eine Stelle gleich zusammengesetzt sein. Eine Veränderung der Auswahlkommission muss begründet sein, dies liegt insbesondere vor, sofern krankheitsbedingte Abwesenheiten zu kompensieren sind.

Die Schulleitung ist verpflichtet, gleiche fachliche Fragen an die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf die gleiche Stelle beworben haben, zu richten. Hierzu ist ein Vorschlag für ein Protokoll eines Bewerbungsgesprächs als Anlage 5 beigefügt.

Im Bewerbungsgespräch ist darauf hinzuweisen, dass durch die Bewerberin oder den Bewerber nach einem eventuellen Einstellungsangebot ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis benötigt wird. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis ist durch die Bewerberin oder den Bewerber bei der für ihren oder seinen Wohnsitz zuständigen Behörde zu beantragen.

Ebenso sind die Bewerberinnen und Bewerber, die nach 1970 geboren sind, im Bewerbungsgespräch darauf hinzuweisen, dass vor der Einstellung in den Landesschuldienst Mecklenburg-Vorpommern ein Nachweis über einen bestehenden Masernschutz beziehungsweise ein Nachweis über das Vorliegen einer medizinischen Kontraindikation zur Impfung vorgelegt werden muss.

7. Treffen der Auswahlentscheidung

Bei der Auswahlentscheidung ist der Grundsatz der Bestenauslese zu beachten, das heißt, diese ist nach den verfassungsrechtlichen Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu treffen, dabei sind auch die Vorgaben aus § 9 Gleichstellungsgesetz einzuhalten.

Auf der Grundlage einer Gesamtschau der Bewerbungsunterlagen und der Wertung der Bewerbungsgespräche trifft die Schulleitung unter Berücksichtigung der Bewerberauswahl nach Abschnitt III Ziffer 4 eine Auswahlentscheidung mit Festlegung einer Rangfolge in Abstimmung mit der GLB, dem ÖPR und der SBV. Bei der Festlegung der Rangfolge ist sicherzustellen, dass die geeignetste Bewerberin oder der geeignetsten Bewerber ausgewählt wird.

Nach erfolgter Auswahlentscheidung ist das weitere Verfahren zur Einstellung auf dem Dienstweg einzuleiten. Die Schulleitung übermittelt für die Einstellung die vollständigen Bewerbungsunterlagen an die zuständige Schulbehörde.

8. Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahren im Rahmen der Einstellung

Im Rahmen des förmlichen Mitbestimmungsverfahrens nach § 62 in Verbindung mit § 68 Absatz 1 Nummer 1 Personalvertretungsgesetz ist die Zustimmung des Bezirkspersonalrates (BPR) für den Bereich der allgemein bildenden Schulen oder des Lehrerhauptpersonalrates (LHPR) für den Bereich der beruflichen Schulen durch die jeweilige Schulbehörde zu beantragen. Die GLB ist gemäß § 18 Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und die SBV ist gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX vorher zu beteiligen. Hierzu sind folgende Unterlagen zu übermitteln:

- Ausschreibungstext,
- Gesamtübersicht der Bewerbungen für upF (Anlage 3b),
- alle Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber,
- Protokolle der Bewerbungsgespräche (Anlage 5),
- Auswahlvermerke und
- Zusammenfassung der Wertungen der Gruppe für upF (Anlage 6b).

Soweit die Zustimmung zur Einstellung oder zur Rangfolge der einzustellenden Bewerberin oder des einzustellenden Bewerbers mit dem BPR oder den LHPR versagt wird, ist – soweit an der Einstellungsentscheidung festgehalten werden soll – das Stufenverfahren einzuleiten.

9. Einstellungsangebot

Die Festlegung der Rangfolge nach Abschnitt III Ziffer 7 stellt sicher, dass das Einstellungsangebot zunächst an die geeignetste Bewerberin oder den geeignetsten Bewerber ergeht.

Nur für den Fall, dass dieses Einstellungsangebot nicht angenommen wurde, sind Einstellungsangebote an die jeweils nächst geeigneten Bewerberinnen und Bewerber der festgelegten Rangfolge zulässig. Die GLB, der BPR beziehungsweise LHPR sind hierüber vorab zu informieren.

Die jeweilige Schulbehörde erstellt nach Beendigung des Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahrens das Einstellungsangebot und übersendet es an die ausgewählte Bewerberin oder an den ausgewählten Bewerber per Post. Eine zusätzliche Übermittlung des Einstellungsangebotes vorab per E-Mail ist möglich. Die Schulleitung erhält eine Kopie des Einstellungsangebotes.

Der ausgewählten Bewerberin oder dem ausgewählten Bewerber wird eine Frist zur Annahme des Einstellungsangebots von 3 Werktagen gesetzt. Die Frist beginnt ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebotes. Die Bekanntgabe richtet sich nach § 41 Absatz 2 Landesverwaltungsverfahrensgesetz (sogenannte „3-Tages-Fiktion“). Für die Berechnung der Fristen gelten gemäß § 31 Absatz 1 Landesverwaltungsverfahrensgesetz die §§ 187 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend. Die Frist beginnt gemäß § 31 Absatz 2 Landesverwaltungsverfahrensgesetz mit dem Tag, der auf die Bekanntmachung folgt.

Die Zusage durch die Bewerberin oder den Bewerber muss in dem Zeitraum der Annahmefrist erfolgen. Die Form der Zusage bestimmt die Schulbehörde, erfolgt jedoch mindestens in Textform per E-Mail.

Hat sich die ausgewählte Bewerberin oder der ausgewählte Bewerber innerhalb der Frist nicht geäußert, kann sie oder er das Angebot nicht mehr annehmen. Nach Ablauf der Frist ist – soweit vorhanden und mitbestimmt - der zweitplatzierten Bewerberin oder dem zweitplatzierten Bewerber ein Einstellungsangebot zu unterbreiten. Ebenso ist bei den weiteren nachrangig platzierten Bewerberinnen und Bewerbern zu verfahren, wenn die vorplatzierte Bewerberin oder der vorplatzierte Bewerber das Angebot nicht annimmt oder sich nicht innerhalb der Frist geäußert hat.

10. Unterrichtung nicht berücksichtigter Bewerberinnen und Bewerber

Alle Bewerberinnen und Bewerber, die kein Einstellungsangebot erhalten, werden durch die jeweiligen Schulen unterrichtet, dass Sie im Verfahren nicht berücksichtigt worden sind. Für die entsprechenden Absagen sind Musterformulierungen in der Anlage 9 beigefügt.

IV. Evaluation und Vereinbarungen

Dieser Erlass wird spätestens 3 Jahre nach Inkrafttreten evaluiert.

Abweichend hiervon erfolgt die Evaluation

- hinsichtlich der Gruppenzuordnung insbesondere der Gruppe 4 (Abschnitt II Ziffer 4) sowie
- des Anforderungsprofils und der Rangfolge bei upF (Abschnitt III Ziffer 1, 4, 8 und 9)

bereits im dritten Quartal 2023.

Das Bildungsministerium erklärt sich bereit, rechtzeitig vor dem 1. August 2023 eine Dienstvereinbarung zum neugestalteten Versetzungsverfahren abzuschließen.

V. Inkrafttreten und Außerkrafttreten

Dieser Erlass tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2023 in Kraft.

Mit dem Inkrafttreten dieses Erlasses tritt „Die Handreichung für die Schulleiterinnen und Schulleiter der öffentlichen allgemein bildenden und beruflichen Schulen für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren um die unbefristete Einstellung in den öffentlichen Schuldienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ vom 1. Februar 2018 außer Kraft.