

FAQ – FleMiVu

Frequently asked questions im Bereich „Flexible Mittel für Vertretungsunterricht“

- Stand: Juli 2026 -

Inhalt

1. Grundlegende Voraussetzungen	1
Wie viele Verträge darf eine Vertretungslehrkraft gleichzeitig haben?	1
Wie viele Stunden und welchen Zeitraum muss ein Vertrag mindestens umfassen?	1
Wie lange im Voraus sollte ich einen Antrag auf Vertretungsunterricht stellen?	1
Können auch ausgefallene Vertretungslehrkräften vertreten werden?	1
2. Vor Dienstbeginn (Ausschreibungen / Auswahlverfahren / ...)	1
Wo und wie lange muss ausgeschrieben werden?	1
Welche Stellen müssen ausgeschrieben werden?	2
Wie muss ich die Ausschreibung gestalten?	2
Darf ich in der Ausschreibung eine bestimmte Qualifikation fordern?	2
Muss ich alle Bewerber:innen auf eine Stelle zu einem Vorstellungsgespräch einladen?	2
Müssen schwerbehinderte Bewerber:innen und gleichgestellte Personen immer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden?	3
Wie kann ich Bewerber:innen ordnungsgemäß mitteilen, dass die Stelle anderweitig vergeben wurde? Gibt es Formulierungsbeispiele?	3
Wann darf die Vertretungslehrkraft den Dienst aufnehmen?	3
Wie setzt sich das Einstellungsgremium zusammen?	4
3. Während des laufenden Vertrages	4
Dürfen Vertretungslehrkräfte an Klassenfahrten oder Schulausflügen teilnehmen?	4
4. Ende eines Vertrages (Kündigungen / Auflösungen / Entfristungen / ...)	4
Wie sind die Kündigungsfristen bei Vertretungslehrkräften?	4
Unter welchen Voraussetzungen kann ein laufender Vertrag aufgelöst werden?	5
Wie ist das Verfahren, wenn eine Beileihungsgrundlage vorzeitig in den Dienst zurückkehrt?	5
Wann kann eine Vertretungslehrkraft entfristet werden?	5

1. Grundlegende Voraussetzungen

Wie viele Verträge darf eine Vertretungslehrkraft gleichzeitig haben?

Vertretungslehrkräfte dürfen max. 2 Vertretungsverträge parallel innehaben.

Wie viele Stunden und welchen Zeitraum muss ein Vertrag mindestens umfassen?

Vertretungsverträge müssen mindestens 6 Wochen umfassen. Grundverträge - also der erste Vertrag, den eine Lehrkraft innehat - müssen mindestens 8 Lehrerwochenstunden umfassen; Aufstockungen - also ein zweiter, parallellaufender Vertrag - müssen mindestens 5 Lehrerwochenstunden umfassen.

Wie lange im Voraus sollte ich einen Antrag auf Vertretungsunterricht stellen?

Die tatsächliche Bearbeitungsdauer eines Antrages auf Vertretungsunterricht kann variieren. Zunächst wird von einer Gruppenleitung bei FleMiVu der Antrag hinsichtlich des Umfangs, Dauer und weiterer Punkte überprüft. Anschließend hat der zuständige Personalrat zwei Wochen Zeit der Maßnahme sowie der Eingruppierung zuzustimmen. Abschließend erstellt eine Sachbearbeitung bei FleMiVu den Arbeitsvertrag und veranlasst die Meldung an das Landesamt für Besoldung und Versorgung.

Wir empfehlen daher, den Antrag mindestens zwei Wochen vor gewünschtem Vertragsbeginn zu stellen. In Hochphasen (zum Schuljahres- sowie Halbjahresbeginn, zum 01.05. und zum 01.11. eines Jahres) sollten Anträge auf Vertretungsunterricht mindestens 6 Wochen im Voraus gestellt werden.

Können auch ausgefallene Vertretungslehrkräften vertreten werden?

Auch ausgefallene Vertretungslehrkräfte können vertreten werden. Bitte lassen Sie dies vorher schulfachlich genehmigen und stellen Sie dann den entsprechenden Antrag auf Vertretungsunterricht.

2. Vor Dienstbeginn (Ausschreibungen / Auswahlverfahren / ...)

Wo und wie lange muss ausgeschrieben werden?

Die Ausschreibung muss mindestens 7 Tage im Portal VERENA erfolgen.

Welche Stellen müssen ausgeschrieben werden?

Neueinstellungen sowie Einstellungen nach einer Lücke müssen immer ausgeschrieben werden. Nahtlose Verlängerungen von Personen mit Lehramtsbefähigung und Pensionär:innen müssen nie ausgeschrieben werden. Nahtlose Verlängerungen von Personen ohne Lehramtsbefähigung müssen ausgeschrieben werden, sofern sie in das neue Schuljahr hineinragen. Referendar:innen müssen immer ausgeschrieben werden, unabhängig davon, ob sie während des Vorbereitungsdienstes bereits an Ihrer Schule tätig waren. Aufstockungen müssen nie ausgeschrieben werden.

Wie muss ich die Ausschreibung gestalten?

Die Stellenausschreibung muss ein Anforderungsprofil enthalten. Dieses muss zwingende sowie wünschenswerte Anforderungen an die Bewerber:innen enthalten. Sie können sich hierbei an der bereits zur Verfügung gestellten Anforderungsmatrix orientieren. Generell gilt: Nur solche Kriterien, die vorher in einem Anforderungsprofil festgelegt wurden, dürfen im Auswahlverfahren als Begründung für die Entscheidung für oder gegen Bewerber:innen herangezogen werden. Das bedeutet, dass Sie bspw. nur dann berücksichtigen dürfen, ob ein:e Bewerber:in mehr Unterrichtserfahrung hat als der oder die andere, wenn vorher im Anforderungsprofil festgelegt wurde, dass Unterrichtserfahrung ein wünschenswertes Kriterium ist.

Darf ich in der Ausschreibung eine bestimmte Qualifikation fordern?

Nein, Sie dürfen in der Stellenausschreibung keine höheren Maßstäbe an die Mindestqualifikation der Bewerber:innen setzen, als die vom Ministerium für Schule und Bildung auf deren Website vorgegebenen. Hiernach dürfen sich grundsätzlich Personen mit Lehramtsbefähigung, aber auch Hochschulabsolvent:innen, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, Nebenberuflich tätige Personen sowie Student:innen auf Vertretungsstellen bewerben. Sie dürfen in Ihrer Ausschreibung daher keine der genannten Gruppen durch die Vorgabe eines bestimmten Abschlusses vom Bewerbungsverfahren ausschließen. Innerhalb der Bestenauslese im Auswahlverfahren, sind Personen mit höherer Qualifikation in der Regel den anderen Bewerber:innen gegenüber vorzuziehen.

Muss ich alle Bewerber:innen auf eine Stelle zu einem Vorstellungsgespräch einladen?

Nein, Sie dürfen im Rahmen des Auswahlverfahrens und anhand des im Vorhinein festgelegten Anforderungsprofils eine Vorauswahl treffen. Personen, die die zwingenden Anforderungen der Stellenausschreibung nicht erfüllen, müssen nicht eingeladen werden. Zwischen den übrigen Bewerber:innen können Sie anhand der eingereichten Unterlagen und Qualifikationen eine Vorauswahl treffen, welche Bewerber:innen Sie zum Vorstellungsgespräch einladen. Bitte dokumentieren Sie alle Schritte und Entscheidungen inklusive Begründung während des gesamten Auswahlverfahrens schriftlich.

Müssen schwerbehinderte Bewerber:innen und gleichgestellte Personen immer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden?

Ja, schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber:innen müssen grundsätzlich immer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. In diesen Fällen ist weiterhin immer die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Hinweis: Die Schwerbehindertenvertretung muss in diesen Fällen zu jedem Vorstellungsgespräch in diesem Verfahren eingeladen werden; nicht nur zu dem Gespräch mit der schwerbehinderten Person. Dies dient der besseren Vergleichbarkeit der einzelnen Gespräche, um eine Benachteiligung im Verfahren ausschließen zu können.

Wie kann ich Bewerber:innen ordnungsgemäß mitteilen, dass die Stelle anderweitig vergeben wurde? Gibt es Formulierungsbeispiele?

Beispiele:

"Sehr geehrte/r Frau/Herr [Nachname],

wir danken Ihnen für Ihre Bewerbung und das damit verbundene Interesse an einer befristeten Tätigkeit bei [Name Ihrer Schule]. Unter Berücksichtigung der Eignung, Befähigung und Leistung sowie unter Berücksichtigung der Voraussetzung, dass fachliche Leistungen höher zu bewerten sind als persönliche Kriterien, komme ich zu der Entscheidung, die ausgeschriebene Stelle mit einer anderen Person zu besetzen, deren Profil den Anforderungen der Position besser entspricht. Wir bedauern, Ihnen keine positivere Nachricht übermitteln zu können. Für Ihren weiteren beruflichen und persönlichen Weg wünschen wir Ihnen alles Gute und weiterhin viel Erfolg. Mit freundlichen Grüßen"

"Sehr geehrte/r Frau/Herr [Nachname],

vielen Dank für Ihr Interesse an einer Tätigkeit bei [Name Ihrer Schule] sowie für die von Ihnen eingereichten Bewerbungsunterlagen. Unter Berücksichtigung der Eignung, Befähigung und Leistung sowie unter Berücksichtigung der Voraussetzung, dass fachliche Leistungen höher zu bewerten sind als persönliche Kriterien, komme ich nach sorgfältiger Prüfung und Abwägung aller eingegangenen Bewerbungen zu der Entscheidung, dass wir Sie im weiteren Auswahlverfahren nicht berücksichtigen können. Die Entscheidung ist uns nicht leichtgefallen, da wir eine Vielzahl qualifizierter Bewerbungen erhalten haben. Wir danken Ihnen für das entgegengebrachte Interesse am öffentlichen Dienst und wünschen Ihnen für Ihren weiteren beruflichen Werdegang viel Erfolg."

Wann darf die Vertretungslehrkraft den Dienst aufnehmen?

Der Dienst darf erst angetreten werden, wenn beide Parteien den Arbeitsvertrag unterzeichnet haben und das vereinbarte Beschäftigungsbeginn-Datum erreicht ist. Vor diesem Zeitpunkt darf die Bewerberin bzw. der Bewerber weder an Konferenzen teilnehmen noch vorbereitende Tätigkeiten oder Unterrichtsplanungen – auch nicht im Homeoffice – übernehmen.

Es ist zulässig, der zukünftigen Lehrkraft bereits vorab Schulbücher, Unterrichtspläne oder vergleichbare Unterlagen auszuhändigen. In diesen Fällen sollte jedoch möglichst schriftlich festgehalten werden, dass die Übergabe ausschließlich der frühzeitigen Bereitstellung von

Materialien dient und hiermit kein vorzeitiger Dienstantritt verbunden ist. Zudem sollte klargestellt werden, dass keine Verpflichtung besteht, sich vor dem offiziellen Dienstbeginn mit den Unterlagen zu befassen.

Wie setzt sich das Einstellungsgremium zusammen?

Grundsätzlich ist es nicht verkehrt, das von festen Stellen bekannte Einstellungsgremium auch für Auswahlgespräche von Vertretungslehrkräften zu verwenden. Ausreichend ist aber auch, wenn neben der Schulleitung eine weitere Person an den Auswahlgesprächen teilnimmt. Lediglich bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Personen ist eine Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Auswahlgesprächen notwendig.

3. Während des laufenden Vertrages

Dürfen Vertretungslehrkräfte an Klassenfahrten oder Schulausflügen teilnehmen?

Vertretungslehrkräfte dürfen nicht an Klassenfahrten teilnehmen. Dies ergibt sich aus der Information der Bezirksregierung Köln vom 20.09.2019 zum Einsatz von Vertretungslehrkräften (Punkt 6). Grund dafür ist die fehlende Kompensationsmöglichkeit.

4. Ende eines Vertrages (Kündigungen / Auflösungen / Entfristungen / ...)

Wie sind die Kündigungsfristen bei Vertretungslehrkräften?

Die Kündigungsregelungen für befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in § 30 Abs. 4 und 5 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) festgelegt.

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. Nach Ablauf der Probezeit richten sich die Kündigungsfristen nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

Eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit setzt jedoch voraus, dass der befristete Arbeitsvertrag eine Laufzeit von mehr als zwölf Monaten hat. Da die meisten Vertretungsverträge in der Regel für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossen werden, kommt eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit nur selten in Frage.

Unter welchen Voraussetzungen kann ein laufender Vertrag aufgelöst werden?

Eine Vertragsauflösung (gem. § 33 Abs. 1, Ziff. b TV-L) erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen. Hierzu ist auf der Webseite der Bezirksregierung Köln ein entsprechender Vordruck eingestellt, mit dem die Auflösung zu einem gewünschten Termin beantragt werden kann. Die Auflösung kann nur bei Vorliegen eines gewichtigen Grundes erfolgen (z. B. Festeinstellung, Wohnortwechsel, Pflege von Familienangehörigen...) und setzt das Einverständnis der Schulleitung, Gleichstellungsbeauftragten und dem Lehrerrat voraus.

HINWEIS: Die Auflösung eines Vertretungsvertrages zugunsten eines neuen Vertretungsvertrages wird nicht akzeptiert.

Wie ist das Verfahren, wenn eine Beleihungsgrundlage vorzeitig in den Dienst zurückkehrt?

Sollten Sie die Information erhalten, dass die ausgefallene Lehrkraft vorzeitig in den Dienst zurückkehrt, bitten wir um kurzfristige Mitteilung an vertretungsunterricht@brk.nrw.de. Der zuständige Sachbearbeiter wird den laufenden Vertrag dann vorzeitig beenden. Das Beendigungsdatum liegt dabei mindestens zwei Wochen in der Zukunft, auch wenn die ausgefallene Lehrkraft bereits ihren Dienst wieder aufgenommen hat.

Über das konkrete Beendigungsdatum werden Sie schriftlich informiert. Bitte leiten Sie dieses Schreiben zusammen mit dem beigefügten Empfangsbekenntnis unverzüglich an die Vertretungslehrkraft weiter.

Sollten Sie eine Weiterbeschäftigung der Vertretungslehrkraft wünschen, bitten wir um schnellstmögliche Vorlage eines neuen Antrags auf Vertretungsunterricht.

Hinweis: Auch wenn ein möglicher neuer Vertrag auf derselben Beleihungsgrundlage basiert (z. B. wenn die ausgefallene Lehrkraft im Rahmen einer Wiedereingliederung aus der Krankheit zurückkehrt und die verbleibenden Stunden weiterhin vertreten werden sollen), ist aus rechtlichen Gründen eine vorzeitige Beendigung des laufenden Vertrags sowie der Abschluss eines neuen Vertrags zwingend erforderlich. Der Abschluss eines bloßen Änderungsvertrags ist in diesen Fällen nicht möglich.

Wann kann eine Vertretungslehrkraft entfristet werden?

Eine Entfristung ist die Rechtsfolge einer rechtswidrigen Kettenbefristung. Wir sind bestrebt, jederzeit rechtmäßig zu handeln und demnach keine Entfristungen zu verursachen.

Sollte doch eine rechtswidrige Kettenbefristung vorliegen, kann dies durch eine formlose Information an den FleMiVu-Bereich angezeigt werden. Diese prüft dann, ob eine solche rechtswidrige Kettenbefristung vorliegt oder nicht. Die Grenzwerte hierfür richten sich nach der Rechtsprechung und können sich verändern und sind daher immer individuell zu prüfen. Derzeit geht man von einer rechtswidrigen Kettenbefristung ab 10 Jahren Beschäftigungszeit, 15 befristeten Verträgen oder 8 Jahre + 12 Verträge aus. Parallellaufende Verträge werden dabei ausgerechnet.

Weiterhin wurde mit Verfügung vom 09.03.2026 die vorgelagerte Organisationsentscheidung für alle mit Sachgrund befristeten Vertretungsstellen getroffen, dass Personen, bei denen der nächste

Vertrag die Gefahr einer rechtsmissbräuchlichen Kettenbefristung begründen würde, vom Bewerbungsverfahren bzw. von einer Einstellung ausgeschlossen sind.

Hinweis: Aktuell besteht für Schulen der Sekundarstufe I noch (zeitlich befristet) die Möglichkeit einer Entfristung nach dem Handlungskonzept Unterrichtsversorgung. Diese Möglichkeit der Entfristung ist von den o.g. Regelungen nicht betroffen.