

Beförderung nach A 13 für 20 Prozent der Hauptschullehrer/innen

Langjähriger Druck der GEW zeigt Wirkung

Die GEW Baden –Württemberg begrüßt, dass die Landesregierung endlich einen Teil der Hauptschullehrer/innen in der Besoldung mit den anderen Lehrkräften des gehobenen Dienstes an weiterführenden Schulen gleichstellt. Den Abbau dieser Ungerechtigkeit hatte die GEW nachdrücklich eingefordert. Position der GEW war es allerdings von Anfang an und ist es weiterhin, dass nicht nur einmalig 20 Prozent befördert werden, sondern alle. Klar ist für die GEW auch, dass die Arbeit der Grundschullehrerinnen - und der wenigen Grundschullehrer - genauso viel wert ist.

Durch die Beförderung von Lehrkräften nach A13 wird außerdem die unangemessene Besoldung der Funktionsstelleninhaber/innen an den Grund- und Hauptschulen noch offenkundiger. Die geringfügigen vorgesehenen Anhebungen der Funktionsstellenbesoldung (von A12 Z nach A 13 und von A 13 nach A 13 Z) sind unzureichend. Dass künftig Rektor/innen kleiner Grundschulen, das sind insbesondere Frauen, weniger verdienen als Hauptschullehrer/innen, ist völlig inakzeptabel.

Wie viele Beförderungen gibt es?

2.711 Stellen stehen für Beförderungen von Hauptschullehrer/innen nach A13 zum 1. September 2009 zur Verfügung. Teilzeitbeschäftigte nehmen nur einen Stellenteil in Anspruch, so dass die Zahl der tatsächlichen Beförderungen höher sein wird.

Was bedeutet die Beförderung finanziell?

Der Gehaltsunterschied von A12 zu A13 beträgt (vor

Umsetzung des Tarifabschlusses) 345 bis 427 Euro. Die höhere Besoldung ist ruhegehaltsfähig, wenn sie mindestens 2 Jahre lang gewährt wurde. Selbstverständlich können auch Lehrkräfte befördert werden, deren Beförderung nicht mehr wirksam wird für das Ruhegehalt.

Wer kann befördert werden?

- Lehrkräfte mit Lehrbefähigung für Grund- und Hauptschulen, die nach der Beförderung auf Dauer mehr als 50% an einer Hauptschule unterrichten (Lehrkräfte an Grundschulen müssen den Beförderungswunsch bei der Schulleitung anmelden. Im Falle von Beförderung erfolgt ggf. Versetzung an HS.)
- Voll- und Teilzeitbeschäftigte
- Beamte/innen und Tarifbeschäftigte
- GH-Lehrkräfte an den Hauptstufen von Sonderschulen
- Hauptschullehrer/innen an beruflichen Schulen
- Hauptschullehrer/innen, die überwiegend außerhalb von Schule arbeiten (s. Ziffer 3)
- Hauptschullehrer/innen an Privatschulen (Verfahren gem. Ziffer 3, auch für jüngere Jahrgänge geöffnet; Beförderung auf Leerstellen)

Wer entscheidet?

Die Schulleitungen erstellen bis 24. April die Beurteilungen und die Ausschreibungstexte. Das Regierungspräsidium entscheidet unter Beteiligung des Bezirkspersonalrats GHRS. Schwerbehindertenvertretung und Beauftragte für Chancengleichheit werden beteiligt.

Beförderungen in drei Kontingenten

1. Konventionelles Beförderungsverfahren (1.102 Stellen)

Für Hauptschullehrkräfte bis Anstellungsjahrgang 1982 und älter, einschließlich der GH-Lehrkräfte an der Hauptstufe einer Sonderschule und an beruflichen Schulen. Die Regierungspräsidien schicken den Schulleitungen in den nächsten Wochen Namenslisten zu. Grundsätzlich müssen alle Lehrkräfte in dieser Dienstaltersgruppe beurteilt

werden. Wer nicht beurteilt und befördert werden will, teilt dies der Schulleitung mit.

Wichtig:

Die Beförderung ist nur mit dem Gesamturteil „sehr gut“ möglich! Wenn nicht genügend entsprechende Beurteilungen vorliegen, bleiben Beförderungsstellen unbesetzt.

2. Das Ausschreibungsverfahren (1.350 Stellen)

Die Schulleiter/innen schreiben die Stellen mit einer pädagogischen oder verwaltungsspezifischen Aufgabe aus. Alle GH-Lehrkräfte, die diese Aufgabe übernehmen und künftig mehr als 50% an der Hauptschule arbeiten wollen, können sich bewerben. Auch externe Bewerbungen sind möglich. Die Ausschreibungen werden durch Listen innerhalb der SSÄ und im Internet für alle Schulämter ab 30. April bekannt gegeben. Die Schulleitung entscheidet über den Ausschreibungstext und informiert die Gesamtlehrerkonferenz.

Das KM nennt beispielhaft mögliche Aufgaben:

- Schulentwicklung und Profilbildung / Selbstevaluation und Qualitätsmanagement
- Umsetzung des Maßnahmenpakets Hauptschule
- Berufsorientierung
- Schulinterne Fortbildung und Personalentwicklung
- Organisation der Ganztagesbetreuung
- Kooperation mit schulischen und außerschulischen Partnern
- Kooperation mit den beruflichen Schulen
- Kooperation Sonderschulen
- Kooperation Schule – Wirtschaft
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Katalog bleibt offen. Eine Ausschreibung von Fächern ist nicht zugelassen.

Verteilung der Stellen auf die Hauptschulen

- 1 Stelle für Schulen über 100 Hauptschüler/innen

- 2 Stellen für Schulen zwischen 201 und 300 Hauptschüler/innen
- 3 Stellen für Schulen zwischen 301 und 400 Hauptschüler/innen
- 4 Stellen für Schulen über 400 Hauptschüler/innen

Für die 443 Hauptschulen unter 100 Schüler/innen stehen 281 Stellen zur Verfügung, die vom Staatlichen Schulamt an die Schulen vergeben werden.

Der HPR GHRS schlägt vor, dass die Schulämter bei den betroffenen Schulleitungen die Beschreibung einer möglichen Ausschreibung einfordern und auf dieser Grundlage in einer Dienstbesprechung mit den betroffenen Schulleitungen vergeben. Hier ergeben sich vergleichbare Gerechtigkeits- und Transparenzprobleme wie bei der Vergabe der Leistungsstufen für Lehrkräfte kleiner Schulen.

Das weitere Verfahren

Auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilung lädt die Schulleitung (Rektor/in und Konrektor/in) die Bewerber/innen zu einem Gespräch ein. Danach teilt die Schulleitung ihren Besetzungsvorschlag dem RP mit. Der Örtliche Personalrat ist zu informieren. Über die endgültige Beförderung entscheidet das RP unter Beteiligung des BPR. Die Beförderung ist personenbezogen: Fällt eine Aufgabe weg, wird der beförderten Lehrkraft eine andere Aufgabe zugewiesen. Bei Versetzungen bleibt die Lehrkraft in A13. An der neuen Schule ist dann eine neue Aufgabe zuzuweisen.

3. Das Sonderkontingent (259 Stellen)

In diese Gruppe werden Hauptschullehrer/innen, die überwiegend außerhalb der Schule arbeiten von Amts wegen (ohne Ausschreibung) einbezogen: Hauptschullehrkräfte in der Schulverwaltung, an den Fortbildungsakademien sowie am Landesinstitut für Schulentwicklung; Lehrkräfte (Haupt- und Grundschullehrer/innen) in der Tätigkeit als Fachleiter/innen an Lehrerausbildungsseminaren; Hauptschullehrer/innen in

der Tätigkeit als Fachberater/innen Schulentwicklung und als Fremdevaluator/innen, als überwiegend freigestellte Personalrat/innen sowie Fachberater/innen für Fortbildung und Unterrichtsbereitung. Die Beurteilung wird von der Dienststelle erstellt, an der die Lehrkraft überwiegend tätig ist. Die andere Dienststelle ergänzt einen Beurteilungsbeitrag.

Wie geht es in den nächsten Jahren weiter?	Rolle und Aufgabe der Schulleitung
Nach jetzigem Stand stehen für künftige Beförderungen nur A13-Stellen, die durch Pensionierung, Beförderung oder andere Maßnahmen frei werden, zur Verfügung. Die GEW erwartet von der Landesregierung, dass spätestens, wenn die nach neuer Lehramtsstruktur ausgebildeten Hauptschullehrkräfte an die Schulen kommen, alle nach A 13 befördert und die Grundschullehrer/innen einbezogen sind.	Die Rolle der Schulleitungen an Grund- und Hauptschulen verändert sich durch diese Beförderungen massiv. Sie entscheiden jetzt über dauerhaft höheres Gehalt und höhere Pension. Sie haben in den nächsten Monaten erhebliche Mehrarbeit mit Ausschreibungen, dienstlichen Beurteilungen und Auswahlgesprächen, deren Ablauf das Klima an der Schule stark beeinflusst. Ganz entscheidend für das Klima und die Motivation in der Schule wird es sein, wie es den Schulleitungen gelingt, das Kollegium informieren, das Verfahren transparent und möglichst gerecht durchzuführen. Diese Aufgabe muss durch eine angemessene Bezahlung und mehr Leitungszeit aufgewertet werden!