



Bericht

der Landesregierung

Dezentralisierung der Lehrpersonalverwaltung
Drs. 15/1186

Federführend ist das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur

A. Auftrag

Der Landtag hat in seiner Sitzung am 28. September 2001 den Antrag der Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drs. 15/1186) angenommen, in dem die Landesregierung gebeten wird, dem Landtag in der 17. Tagung über die bisherigen Ergebnisse des Projektes "Dezentralisierung der Lehrpersonalverwaltung" zu berichten.

B. Vorbemerkung

Im Zuge der Modernisierung der Landesverwaltung hat das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur in dem 1995 eingeleiteten Prozess zur Stärkung schulischer Eigenverantwortung zukunftsweisende Perspektiven für das Schulsystem entwickelt. Sie sind geprägt von dem Leitgedanken der Schule als lernende Organisation, in der Schule nicht als eine „verwaltete Einheit“ begriffen wird sondern sich zu einer pädagogisch, fachlich und ökonomisch stärker selbstständig arbeitenden Schule entwickelt, die sich an ihrem Schulprogramm orientiert.

Der Prozess zur Schulentwicklung im Sinne einer größeren Eigenverantwortung wird von einer Reihe unterschiedlicher Projekte und Vorhaben begleitet und ergänzt. In diesem übergeordneten Kontext wurde im Schuljahr 1996/97 das Modellprojekt „Dezentralisierung von Verantwortung im Schulbereich/Delegation der Lehrpersonalverwaltung“ initiiert. Ziel dieses Projektes ist es, die Gestaltungsspielräume von Schulen und Schulämtern auf dem Gebiet der Personalverwaltung durch eine Reduzierung der zentralen Steuerung zu erweitern.

C. Bericht

1. Projektbeteiligte

Das Schulamt sowie die Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen des Kreises Pinneberg haben von Anfang an eine engagierte Vorreiterrolle in dem Projekt „Dezentralisierung der Lehrpersonalverwaltung“ übernommen; im Kreis Dithmarschen sind dies die berufsbildenden Schulen gewesen. Nach einer ersten positiven Bewertung des Probelaufs ist seit dem Schuljahr 1998/99 der Teilnehmerkreis schrittweise erweitert worden. Erstmals wurden auch die Gymnasien und Gesamtschulen in ausgesuchten Regionen einbezogen.

Im Bereich der berufsbildenden Schulen wurde die Dezentralisierung zwischenzeitlich flächendeckend umgesetzt - sie befindet sich damit in der Phase der regulären Anwendung. In den anderen Schularten setzt sich der Teilnehmerkreis derzeit wie folgt zusammen:

- Schulämter sowie Grund-, Haupt-, Sonder- und Realschulen der Kreise Ostholstein, Plön, Pinneberg, Rendsburg-Eckernförde, Stormarn und der Stadt Flensburg;
- Gymnasien und Gesamtschulen der Kreise Nordfriesland, Pinneberg, Rendsburg-Eckernförde, Schleswig-Flensburg und der Stadt Flensburg.

Eine Erweiterung des Teilnehmerkreises in diesen Schularten ist im kommenden Jahr vorgesehen (siehe Ausblick, Ziff. 6).

2. Projektkonzeption - Zielsetzung

Zur besseren systematischen Einordnung soll ein kurzer Einblick in die zentrale Personalverwaltung des Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur gegeben werden: Vor Einführung der Dezentralisierung wurden neu eingestellte Lehrerinnen und Lehrer ausschließlich in einem zentralen Besetzungsverfahren durch das Ministerium auf die Schulen verteilt. Das zentrale Verfahren eröffnet den Schulen schon aufgrund der Anzahl der anfallenden Personalmaßnahmen nur begrenzte Spielräume, unmittelbar Einfluss auf die Entscheidung zu nehmen. Die Bewerberauswahl im Ministerium muss zwangsläufig in erster Linie „nach der Papierform“ erfolgen. Örtliche Prioritäten und Besonderheiten können dabei nur in Einzelfällen berücksichtigt werden. Die Schulen haben in der Regel keine Kenntnisse oder persönliche Eindrücke von der Bewerberin oder dem Bewerber. Umgekehrt hat auch die Lehrkraft selbst nur geringe Möglichkeiten, die Entscheidung über ihren künftigen Arbeitsplatz zu beeinflussen. Zwar können im Bewerbungsverfahren Wünsche hinsichtlich der Region abgegeben werden, eine gezielte Bewerbung für eine spezielle Schule ist im zentralen Verfahren indes nicht vorgesehen.

Bei der dezentralen Stellenbesetzung wird die Entscheidung über die Personalauswahl hingegen in der Schule selbst getroffen; das Ministerium bzw. das Schulamt übernimmt nur noch koordinierende oder vollziehende Funktionen. Hierdurch wird der Schule die Möglichkeit eröffnet, ihr eigenes Schulprofil zu stärken. So kann sie beispielsweise über die Festlegung von Anforderungskriterien in einer schulbezogenen Ausschreibung steuern, welche Fächer oder Fachrichtungen, zusätzlichen Qualifikationen oder Persönlichkeitsmerkmale die künftige Lehrkraft mitbringen soll. Dabei kann sie - im Gegensatz zu der zentralen Steuerung des Ministeriums - die örtlichen Umstände und Erfahrungen angemessen einbeziehen. Vor dem Hintergrund ihres Schulprogramms wissen die Schulleiterinnen und Schulleiter und die

Kollegien selbst am besten, welche neuen Lehrkräfte zur Unterstützung der fachlichen und pädagogischen Arbeit in ihrer Schule benötigt werden.

Das dezentrale Besetzungsverfahren kann und soll jedoch nicht vollständig an die Stelle der zentralen Vergabepraxis treten, es versteht sich vielmehr als sinnvolle Ergänzung der zentralen Steuerung. Diese wird im reduzierten Umfang auch weiterhin erforderlich sein, um regionale Unterschiede in der Schulversorgung auszugleichen, um Mangelfachbesetzungen zu koordinieren oder den Ländertausch, kreisübergreifende Versetzungen oder Abordnungen vorzunehmen.

3. Aufgabenverlagerungen

Das Aufgabenspektrum der Schulen wird durch die Dezentralisierung im wesentlichen um folgende Kompetenzen erweitert:

- Landesweite Ausschreibung von zugewiesenen Lehrerstellen;
- Eigenständige Durchführung des Auswahlverfahrens;
- Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit;
- Bei den berufsbildenden Schulen zusätzlich eine eigenverantwortliche Bewirtschaftung von zugewiesenen Personalmitteln sowie weitere Tätigkeiten wie beispielsweise die Durchführung der Bewerberauswahl für Beförderungen und Höhergruppierungen (ohne Funktionsstellen), Entscheidungen über Anträge auf Teilzeit, Beurlaubung, Versetzung und Abordnung usw. (siehe Anlage).

Neben den Schulen aller Schularten sind auch die Schulämter maßgeblich in den Prozess der Dezentralisierung einbezogen. Das Schulamt koordiniert und begleitet die dezentralen Stellenbesetzungen der Grund-, Haupt-, Sonder- und Realschulen wie folgt:

- Durchführung des Planstellenbemessungsverfahrens im eigenen Zuständigkeitsbereich, Zuteilung von dezentral zu besetzenden Stellen an die Schulen;
- Zeitliche Planung des Verfahrens unter Berücksichtigung der Rahmenplanung des Ministeriums;
- Koordinierung der Ausschreibungen, ggf. redaktionelle Überarbeitung bzw. Beratung der Schulen;
- Bei Bedarf: Schulung der Schulleiterinnen und Schulleiter der Grund-, Haupt-, Sonder- und Realschulen;

- Rechtliche Prüfung der Besetzungsentscheidungen der Schulen hinsichtlich der Einhaltung der Bestenauslese;
- Ggf. Vermittlung bei Mehrfachbewerbungen.

Darüber hinaus nehmen die Schulämter weitere Aufgaben im Rahmen der Dezentralisierung wahr. Sie stellen beispielsweise Lehrkräfte eigenverantwortlich befristet ein, sie entscheiden über die Aufstockung von Unterrichtsverpflichtungen, über Anträge auf Teilzeit oder Urlaub, Versetzung oder Abordnung usw. (siehe Anlage).

4. Durchführung der dezentralen Stellenbesetzung

Die Schulleiterinnen und Schulleiter, die das dezentrale Stellenbesetzungsverfahren auf der Schulebene maßgeblich gestalten und verantworten, sind in Schulungen auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet worden. Darüber hinaus wurde allen projektteilnehmenden Schulen eine Handreichung zur Verfügung gestellt. Diese dient auch den Personalräten, den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen als Hilfestellung bei der Durchführung von Ausschreibungen und Auswahlentscheidungen.

Das dezentrale Stellenbesetzungsverfahren besteht aus folgenden Verfahrensschritten:

- Das Bildungsministerium bzw. - bei den Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen das Schulamt - weist einen Teil der Stellen für das dezentrale Besetzungsverfahren aus und teilt diese den Schulen zur Ausschreibung zu.
- Die Schulen legen unter Berücksichtigung ihres Schulprogramms den Fächer- oder Fachrichtungsbedarf und die Anforderungen für die freie Stelle fest und erstellen den Ausschreibungstext. Die Anforderungskriterien, die in der Ausschreibung festgelegt werden, sind später verbindlicher Maßstab bei der Bewerberauswahl.

Die Schule kann zwischen zwingend erforderlichen Anforderungen für die Stelle (z.B. eine bestimmte Fächerkombination) und zusätzlichen erwünschten Qualifikationen differenzieren. Außerdem hat die Schule die Möglichkeit, zur Information der Bewerberinnen und Bewerber das Schulprofil in Kurzform darzustellen. Ein Beispiel für eine schulspezifische Ausschreibung:

Schule	Schülerzahl	Stellenumfang	Fächer/erforderliche zusätzliche Qualifikationen	Erwünschte zusätzliche Qualifikationen	Schulprofil
Gymnasien					
Gymnasium	650	1,0	Englisch/Sport oder Englisch/Musik	??Erfahrungen in der Vereinsarbeit/Sport ??Kenntnisse in der Chorarbeit	??Gymnasium im ländl. Raum ??dreizügig ??Schulorchester ??Schulpartnerschaft mit GB
Berufsbildende Schulen					
Berufsschule	1950	1,0	Elektrotechnik/beliebig	??Kenntnisse über IuK-Technik ??Erfahrungen im Werkstattlabor	??Kreisberufsschule ??Schulpartnerschaft mit Dänemark

- An die individuellen Ausschreibungstexte der Schulen wird ein standardisierter Anschlussstext durch das Ministerium angefügt, der allgemeine Hinweise für Bewerberinnen und Bewerber enthält (z.B. über Laufbahnvoraussetzungen, Bewerbungstermin etc.). Die Ausschreibungstexte werden im Bildungsministerium gebündelt und im März- bzw. April-Nachrichtenblatt des MBWFK sowie im Internet veröffentlicht. Bewerben können sich nicht nur schleswig-holsteinische Lehramtsabsolventen mit Zweitem Staatsexamen, sondern auch Lehrkräfte aus anderen Ländern sowie Lehrerinnen und Lehrer, die bereits im schleswig-holsteinischen Schuldienst beschäftigt sind.
- Die Bewerbungen gehen direkt an den Schulen ein. Die Unterlagen werden mit Blick auf das Anforderungsprofil und nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gesichtet. Bewerberinnen und Bewerber, die die verbindlichen Anforderungen nicht erfüllen, scheidern aus dem Bewerbungsverfahren aus.
- Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Auswahl einbezogen werden, können in der Regel an einem Auswahlgespräch teilnehmen. Das Auswahlgespräch wird durch die Schulleiterin oder den Schulleiter unter Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung durchgeführt.
- Nach den Erkenntnissen aus den Bewerbungsunterlagen sowie des Auswahlgespräches wird eine Rangreihenfolge der ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber gebildet. Dabei muss das verfassungsrechtlich verankerte Prinzip der Bestenauslese beachtet werden.
- Die Liste der ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber wird - bei den schulamtsgebundenen Schulen über das Schulamt - an das Bildungsministerium weiter geleitet. Hier wird entsprechend der Auswahlentscheidung der Schule der Einstellungsvorgang vorbereitet und die Ernennungsurkunde für die Beru-

fung in das Beamtenverhältnis bzw. der Arbeitsvertrag gefertigt, soweit die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Bei Mehrfachauswahl einer Bewerberin oder eines Bewerbers durch mehrere Schulen koordiniert das Ministerium bei Bedarf.

- Nach Annahme der Stelle durch die ausgewählte Lehrkraft werden die Ablehnungsschreiben an die anderen Bewerberinnen und Bewerber durch die Schulleiterin oder den Schulleiter versandt.

Der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung sind laufend in das Verfahren eingebunden.

Wenn keine oder keine geeigneten Bewerbungen auf ausgeschriebene Fächer- oder Fachrichtungskombinationen eingehen, fällt die Stelle in das zentrale Besetzungsverfahren zurück. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass insbesondere bei Mangelfächern das verbindliche Anforderungsprofil nicht zu einengend ausgestaltet werden darf, um eine gewisse Toleranzbreite bei der Bewerberauswahl zuzulassen.

5. Evaluierung der Modellprojekte

Nach Abschluss der ersten Modellphase vom 01.08.1996 bis zum 31.07.1998 wurde das Projekt erstmalig mit externer Unterstützung evaluiert; eine weitere Auswertung erfolgte im Jahr 2000. In beiden Evaluierungen konnte eine positive Bilanz gezogen werden: Insbesondere die Möglichkeit zur Ausschreibung freier Planstellen sowie die eigenständige Durchführung der Auswahlverfahren wird positiv bewertet.

5.1 Schulen

Bereits in den ersten beiden dezentralen Einstellungsrunden hatten im Kreis Pinneberg mehr als 30 Schulen die Gelegenheit, Planstellen nach ihrem eigenen Schulprofil und Fächerbedarf auszuschreiben. Zu Beginn des Schuljahres 2000/2001 haben knapp 100 Schulen mit einer Erfolgsquote von etwa 80% ausgeschrieben.

Dass der Anteil der Stellenausschreibungen für das laufende Schuljahr bereits auf 112 gestiegen ist (obwohl bislang allein die berufsbildenden Schulen flächendeckend dezentralisiert sind), kann als Indiz für die positive Resonanz der Schulen gewertet werden.

Nach den Erfahrungen in der Erprobung haben sich die Schulen mit großer Sorgfalt den Ausschreibungs- und Auswahlverfahren gewidmet. Insbesondere in den allgemeinbildenden Schulen wird von der Möglichkeit, sich in einem Auswahlgespräch ein persönliches Bild von den Bewerberinnen und Bewerbern zu verschaffen, Gebrauch gemacht. Bei den berufsbildenden Schulen hingegen wird häufiger auf das Auswahlgespräch verzichtet, was in erster Linie auf die spezifischen fachlichen Bedarfe zurückzuführen ist.

In allen Fällen ist dem Besetzungsvorschlag der Schule gefolgt worden. Es hat sich damit gezeigt, dass das angewandte Verfahren den Schulen den größtmöglichen Spielraum eröffnet, ihre Zielvorstellungen zu verwirklichen.

Folgende Erfahrungen der Schulen und Schulämter, die im Zusammenhang mit der Evaluierung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Arthur Andersen bewertet wurden, sind hervorzuheben:

- Die Kompetenzerweiterung der Schulen findet ganz überwiegend die Zustimmung der Entscheidungsträger und Beteiligten in den Schulen, weil sich die Personalauswahl in qualitativer Hinsicht verbessert.
- Die größere Autonomie bei personellen Entscheidungen wird von den Schulen als geeignetes Instrument zur Unterstützung des Schulprogramms angesehen.
- Durch die bessere Kompetenzausstattung können Entscheidungen schneller und flexibel getroffen werden; ortspezifische Besonderheiten können sachgerechter in die Entscheidung einfließen.
- Dadurch, dass die Schule selbst die Einstellungskriterien unter Beachtung des rechtlichen Rahmens bestimmt und diese in der Stellenausschreibung veröffentlicht, wird die Entscheidung für alle Beteiligten transparenter.
- Weil Zuweisungsentscheidung an die Schule und Bewerberwunsch deckungsgleich sind, entsteht auf beiden Seiten eine höhere Zufriedenheit und größere Motivation. Im Kreis Pinneberg beispielsweise konnte festgestellt werden, dass die nicht konstante aber beständige Zahl der Beschwerden insbesondere durch Eltern zum jeweiligen Schuljahresanfang - Versorgung der einzelnen Schule mit Lehrkräften - praktisch auf Null gegangen ist.

Ein weiterer Aspekt gewinnt gerade auch angesichts der aktuellen bundesweiten Entwicklung auf dem Bewerbermarkt für Lehrkräfte an Bedeutung: Bei einem Teil der Bewerberinnen und Bewerber besteht der Wunsch nach einer gezielten Bewerbung für eine bestimmte Schule oder einen bestimmten Schulstandort. Eine zentrale Verteilung, bei der individuelle Wünsche nur eingeschränkt berücksichtigt werden

können, hält viele von einer Bewerbung in ein Flächenland mit starken regionalen Unterschieden wie Schleswig-Holstein ab. Vor dem Hintergrund der wachsenden Konkurrenz der Einstellungsbehörden bei der Gewinnung von Nachwuchskräften darf Schleswig-Holstein nicht auf das zusätzliche Angebot der gezielten Bewerbung verzichten, zumal sich das Modell schulbezogener Ausschreibungen zunehmend auch in den anderen Ländern durchsetzt.

Die Einzelschule darf im Zuge der Dezentralisierung vermehrt Entscheidungen treffen, die bislang auf übergeordneten Ebenen getroffen worden sind. Für die Beteiligten bedeutet diese Entwicklung, dass sie neue Kompetenzen erwerben müssen und dass durch die direkte Beteiligung der Schule mehr Verantwortung für das Ergebnis der Personalauswahl übernommen wird. Hierdurch wird die Führungsverantwortung der Schulleitung deutlich gestärkt. Dies setzt aber auch die Reformbereitschaft der Schule und ein Umdenken aller Beteiligten voraus, das nicht verordnet werden kann sondern in einem über Jahre dauernden Prozess kontinuierlich entwickelt werden muss.

In der Auswertung ist auch deutlich geworden, dass - abhängig von der Zahl der anfallenden Personalentscheidungen - ein zusätzlicher Zeitbedarf insbesondere für die Schulleiterinnen und Schulleiter entsteht. Diese zeitliche Belastung wird jedoch meist in Kauf genommen, weil sich die Investition in der Folgezeit „auszahlt“.

5.2 Schulämter

Auch auf der Ebene der Schulämter ist die Dezentralisierung weitgehend positiv bewertet worden. Insbesondere wird begrüßt, dass sich die Entscheidungswege verkürzen und damit die Personalmaßnahmen schneller umgesetzt werden können. Dies bewährt sich vor allem, wenn durch unvorhersehbare Personalfluktuations im laufenden Schuljahr eine schnelle Nachbesetzung der vakanten Stelle erforderlich ist, um Unterrichtsausfälle zu vermeiden.

Durch den Verzicht von Abstimmungserfordernissen zwischen Schulamt und Ministerium entstehen teilweise Synergieeffekte. Allerdings entsteht an anderen Stellen durch die zusätzliche Aufgabendelegation auch Mehrarbeit für die Schulämter. Der Entlastungseffekt im Ministerium könnte bei einer Verbesserung der technischen Voraussetzungen für einen Datenaustausch zwischen Ministerium und Schulämtern noch ausgeweitet werden.

5.3 Personalvertretungen

Die Personalvertretungen haben das Modellprojekt ebenfalls konstruktiv begleitet und positiv bewertet. Durch die delegierten Entscheidungsbefugnisse sind mehr Initiativen und Mitgestaltungsmöglichkeiten für die beteiligten Personalräte vorhanden.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Die positiven Wirkungen der Dezentralisierung führen zu einer deutlich höheren Qualität der Entscheidungen und Zufriedenheit der unmittelbar Betroffenen. In der mehrjährigen Erprobungsphase des Projektes hat sich bestätigt, dass die Schule selbst am besten in der Lage ist, zielgerichtet Personal auszuwählen, das in ihre fachliche und pädagogische Ausrichtung passt. Die Dezentralisierung von personellen Befugnissen stärkt die schulische Eigenverantwortung und bietet deshalb eine Chance für Schulen, sich zu einer modernen und leistungsfähigen Einheit zu entwickeln, die ihr pädagogisches Konzept aktiv gestaltet. Die Erweiterung der Dezentralisierung soll auf der Grundlage dieser positiven Bewertung kontinuierlich fortgesetzt werden. Das Bildungsministerium beabsichtigt, für den nächsten Einstellungstermin zum Schuljahresbeginn die Dezentralisierung wie schon im Bereich der berufsbildenden Schulen auch in den Gymnasien und Gesamtschulen flächendeckend umzusetzen.

Die dezentrale Stellenbesetzung wird das zentrale Einstellungsverfahren nicht vollständig ersetzen - auch künftig wird ein bestimmtes Kontingent dem zentralen Verfahren vorbehalten bleiben, um eine regional ausgewogene Schulversorgung sicherstellen zu können. Es wird jedoch angestrebt, den Anteil der schulbezogenen Besetzungen in den nächsten Jahren sukzessive bis zu einer Höchstgrenze von etwa 70 bis 80 v.H. der freien Stellen zu erhöhen.

Darüber hinaus wird mit den Kommunen darüber verhandelt, weitere Schulämter in die Dezentralisierung einzubeziehen. Dabei soll auch mit den Kreisen und kreisfreien Städten erörtert werden, ob und unter welchen Voraussetzungen administrativen Vollzugsaufgaben im größeren Umfang als in der bestehenden Projektkonzeption auf die Schulämter verlagert werden können.

Anlage:

Übersicht über die Aufgabendelegation im Rahmen der Dezentralisierung der Lehrerpersonalverwaltung

Anlage

Übersicht über die Delegation von zusätzlichen Aufgaben auf die Schulen und Schul-ämter im Rahmen des Projektes "Dezentralisierung von Verantwortung im Schulbereich"
- Stand: Schuljahr 2000/2001 -

Teilnehmerkreis	Übertragene Befugnisse
Schulleiterinnen und Schulleiter der projektteilnehmenden Gymnasien und Gesamtschulen (ab 01.08.2002: flächendeckende Dezentralisierung vorgesehen)	<p>?? Schulbezogene Ausschreibung der durch das MBWFK zugewiesenen Stellen;</p> <p>?? Durchführung des Bewerbungsverfahrens einschließlich der Bescheidung nicht berücksichtigter Bewerbungen;</p> <p>?? Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit;</p> <p>?? Vorbereitung von einvernehmlichen Versetzungen und Abordnungen von Lehrkräften zwischen Gymnasien/Gesamtschulen</p>
Schulleiterinnen und Schulleiter der Beruflichen Schulen	<p>?? Schulbezogene Ausschreibung der zugewiesenen unbefristeten oder befristeten Stellen;</p> <p>?? Durchführung des Bewerbungsverfahrens einschließlich der Bescheidung der nicht berücksichtigten Bewerbungen (bei Stellen, die aus wichtigem Grund nicht ausgeschrieben werden können, führen die Schulleiterinnen und Schulleiter die Auswahl anhand der zentralen Bewerberdatei des MBWFK durch);</p> <p>?? Durchführung der Bewerberauswahl für Beförderungen nach BesGr. A 11 oder A 14 bzw. für Höhergruppierungen nach Vergütungsgruppe IV a BAT oder I b BAT;</p> <p>?? Durchführung der Personalauswahl für die Einstellung von stundenweise beschäftigter Lehrkräften;</p> <p>?? Entscheidung über die Aufstockung der Unterrichtsverpflichtung von Lehrkräften im Rahmen der zugewiesenen Stellen;</p> <p>?? Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit für Lehrkräfte;</p> <p>?? Entscheidung über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung und Urlaub;</p> <p>?? Entscheidung über Anträge auf Versetzung und Abordnung innerhalb des Landes Schleswig-Holstein im Einvernehmen mit der aufnehmenden Schule;</p> <p>?? Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung für Heilkuren;</p> <p>?? Gewährung von Pflichtstundenermäßigungen für schwerbehinderte Lehrkräfte nach § 4 Abs. 1 des Pflichtstundenerlasses.</p>

Teilnehmerkreis	Übertragene Befugnisse
Schulleiterinnen und Schulleiter der Grund-, Haupt-, Sonder- und Realschulen der projektteilnehmenden Kreise (siehe unten - Schulämter)	<p>?? Schulbezogene Ausschreibung besonders ausgewiesener Stellen;</p> <p>?? Durchführung der Bewerberauswahl einschließlich der Bescheidung der nicht berücksichtigten Bewerbungen;</p> <p>?? Beurteilung der Lehrkräfte, soweit sich nicht die Schulaufsichtsbehörde dieses Recht im Einzelfall vorbehalten hat.</p>
Schulämter der Kreise Ostholstein, Plön, Pinneberg, Rendsburg-Eckernförde, Stormarn und der Stadt Flensburg	<p>?? Koordinierung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahren der Schulen, Überprüfung der Bewerberauswahl nach dem Grundsatz der Bestenauslese;</p> <p>?? Befristete Einstellung von Lehrkräften zur Vertretung im Rahmen der zugewiesenen Stellen sowie Regelung aller in dem Zusammenhang anfallenden Personalangelegenheiten;</p> <p>?? Befristete Einstellung von pädagogische Unterrichtshilfen mit entsprechender staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung;</p> <p>?? Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen durch Vereinbarung (Auflösungsvertrag gemäß § 58 BAT);</p> <p>?? Entscheidung über die Aufstockung der Unterrichtsverpflichtung von Lehrkräften im Rahmen der zugewiesenen Stellen;</p> <p>?? Entscheidung über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung und Urlaub;</p> <p>?? Gewährung von Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit und Festsetzung des Beschäftigungsverbotes nach der Mutterschutzverordnung bzw. nach dem Mutterschutzgesetz;</p> <p>?? Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung für Heilkuren;</p> <p>?? Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit;</p> <p>?? Gewährung von Pflichtstundenermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte;</p> <p>?? Gewährung einer vorübergehenden Pflichtstundenermäßigung bei Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit infolge Krankheit bis zu einem halben Jahr;</p> <p>?? Gewährung von krankheitsbedingten Hausunterricht oder Unterricht im Krankenhaus gemäß.</p>