

Vorsitzende des Bildungsausschusses
Frau Anke Erdmann, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/4733

Kiel, 26. August 2015

Ministerin

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

in der Sitzung des Bildungsausschusses am 25.06.2015 hatte ich zugesagt, dem Ausschuss die im Rahmen der Anhörung des Bildungsministeriums zum Referentenentwurf zur Änderung der Lehrkräftebesoldung eingegangenen Stellungnahmen zuzuleiten.

Von ihrem Recht auf Anhörung haben die nachstehenden Verbände bzw. Institutionen keinen Gebrauch gemacht: Interessenvertretung der Lehrkräfte in SH (IVL), Verband der Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen (VLBS), Verband der Regionalen Berufsbildungszentren SH e.V., Arbeitsgemeinschaft der Oberstudiendirektorinnen und -direktoren, Arbeitsgemeinschaft der Leitungen der Gemeinschaftsschulen mit gymnasialer Oberstufe, Direktorenverbindungsausschuss der Gymnasien und Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe sowie die Evangelisch-lutherische Kirche. Die Stellungnahmen der übrigen Gewerkschaften und Verbände bitte ich der Anlage zu entnehmen.

Mit freundlichem Gruß

gez.

Britta Ernst

Anlagen

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
-Bezirk Nord -
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Interessenvertretung der Lehrkräfte in
Schleswig-Holstein (IVL)
Geschäftsstelle
Mühlenweg 23
24640 Schmalfeld

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Verband für Schulen des gemeinsamen Lernens
Landesverband Schleswig-Holstein
Herrn Dieter Zielinski
Langeskovweg 11
24222 Schwentinental

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an
Berufsbildenden Schulen e.V. (VLBS)
Landesbüro
Muhliusstraße 65
24103 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Schleswig-Holstein
- Landesbüro -
Muhliusstraße 65
24103 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Deutscher Beamtenbund und Tarifunion
Landesbund Schleswig-Holstein
Muhliusstraße 65
24103 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Philologenverband Schleswig-Holstein e.V.
- Geschäftsstelle -
Muhliusstraße 65
24103 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Evangelisch-Lutherische Kirche in
Norddeutschland
Landeskirchenamt
Dänische Straße 21-35
24103 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Landesrechnungshof
Schleswig-Holstein
Hopfenstraße 30
24103 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

GEW Schleswig-Holstein
Landesverband
Legienstraße 22
24103 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Erzbischöfliches Amt
Katholisches Kirche
Krusenrotter Weg 37
24113 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Verband Sonderpädagogik e.V.
Landesvorsitzende
Frau Angela Ehlers
Barmbek 3
24594 Hohenwestedt

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Arbeitsgemeinschaft der
Oberstudiendirektorinnen und
Oberstudiendirektoren
Vorsitzender
Herrn Hans-Walter Thee
Kopernikusstraße 1
25541 Brunsbüttel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Grundschulverband
Arbeitskreis Grundschule e.V.
Landesgruppe Schleswig-Holstein
Vorsitzende Frau Dr. Beate Blaseio
Auf dem Campus 1
24943 Flenburg

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Verband der Regionalen Berufsbildungszentren
Schleswig-Holstein e.V.
Vorstand
Friesische Brücke 15
24937 Flensburg

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Direktorenverbindungsausschuss der
Gymnasien und Gemeinschaftsschulen mit
gymnasialer Oberstufe
Herrn Christian Petersen
Ernestinenschule
Kleine Burgstraße 24-26
23551 Lübeck

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Nachrichtlich:
Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten
Lehrkräfte
Herrn Martin Zacharias
- -III HSV-L -
im Hause

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Nachrichtlich:
Landesbeauftragter für Menschen mit
Behinderung
Herrn Dr. Ulrich Hase
Postfach 71 21
24171 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Schulleitungsverband Schleswig-Holstein e.V.
Vorsitzender
Waldstraße 98
25712 Burg (Dith.)

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Landesverband Schulaufsicht
Schleswig-Holstein
Schulrätin Frau Sybille Pahlke
Flensburger Straße 7
24783 Schleswig

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der
Leiterinnen und Leiter der
Gemeinschaftsschulen mit gymnasialer
Oberstufe in Schleswig-Holstein
Herrn Volker Wurr
Holstenkamp 29
21509 Glinde

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Nachrichtlich:
Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen,
Schleswig-Holstein (IQSH)
Schreberweg 5
24119 Kronshagen

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Nachrichtlich:
Hauptpersonalrat (L) im Ministerium für
Schule und Berufsbildung
Vorsitzende
- III HPR (L)
im Hause

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Postfach 7124 · 24171 Kiel

Nachrichtlich:
Gleichstellungsbeauftragte Schulen und IQSH
Frau Dörte Nowitzki
- III GB/B -
im Hause



DGB Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Frau Ministerin
Britta Ernst
Ministerium für Schule und Berufsbildung des
Landes Schleswig-Holstein
britta.ernst@bimi.landsh.de

**Stellungnahme des DGB und der GEW zur Lehrerbeseoldung; Entwurf eines
Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBesG);
Besoldungsordnung;
Anlage A Rechtsgutachten**

9. Juli 2015

Olaf Schwede
Öffentlicher Sektor

olaf.schwede@dgb.de

Telefon: 040-2858-236
Telefax: 040-2858-230

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

nord.dgb.de

Sehr geehrte Frau Ministerin,

Sie haben den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 8. Juni 2015 um eine Stellungnahme zur „Lehrerbeseoldung; Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBesG); Besoldungsordnung A“ gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Der DGB gibt die Stellungnahme gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ab.

Bereits im Rahmen der vorgezogenen beamtenrechtlichen Beteiligung vor der ersten Kabinettsbefassung haben sich der DGB und die GEW mit einer gemeinsamen Stellungnahme vom 2. April 2015 ausführlich zum Gesetzgebungsverfahren geäußert. Das Beteiligungsgespräch hierzu fand am 30. April 2015 statt. Leider sind Veränderungen nur an wenigen Stellen erkennbar.

Grundlegende Bewertung

Der vorliegende Entwurf entspricht nicht annähernd den Erfordernissen eines zukunftsweisenden Besoldungsgesetzes. Der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ wird in keiner Weise berücksichtigt.

Die GEW hat frühzeitig die notwendigen Anforderungen an eine Neuordnung der Lehrkräftebesoldung formuliert und ihre Positionen durch ein eigenes Rechtsgutachten untermauert.¹

¹ Das Rechtsgutachten mit dem Titel „Besoldung der Lehrerinnen und Lehrer in Schleswig-Holstein, Kritische Untersuchung des Besoldungsrechts der Lehrkräfte – Möglichkeiten und Grenzen einer Neuregelung“ aus dem Dezember 2014 ist dieser Stellungnahme als **Anlage A** angefügt. Die Pressemitteilung dazu vom 04.12.2014 findet sich unter: <http://www.gew-sh.de/themen/besoldung/gleiche-besoldung-fuer-gleichwertige-arbeit>

Die GEW fordert eine gleiche Eingangsbesoldung der Lehrerinnen und Lehrer mit A 13 bzw. E 13 für angestellte Lehrerinnen und Lehrer. DGB und GEW erwarten dementsprechend eine Überarbeitung des vorliegenden Gesetzesentwurfs, der diesen Erfordernissen entspricht. **In der vorliegenden Fassung lehnen DGB und GEW den Gesetzesentwurf ab.**

Wesentliche Kritikpunkte sind die weiterhin vorgesehene Abkoppelung der Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer, die auch zukünftig nur mit A 12 besoldet werden sollen, sowie das Vorhaben, an den Gemeinschaftsschulen zukünftig nur die neuen Lehrkräfte nach A 13 zu besolden. Vorhandene Lehrkräfte an den Gemeinschaftsschulen mit dem Lehramt für Grund- und Hauptschulen sollen erst schrittweise auf A 13 befördert werden.

Die weiterhin ungleiche Bezahlung an Gemeinschaftsschulen nach Laufbahnen wird von DGB und GEW ebenso abgelehnt wie die weiterhin vorgesehene Schlechterstellung der Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer.

Richtig ist, dass der Gesetzesentwurf grundsätzlich die Gleichwertigkeit der Tätigkeit an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen anerkennt, wenn er auch in der Umsetzung die notwendige Konsequenz vermissen lässt. Statt die Lehrämter dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zuzuordnen, wird hier wieder differenziert und in der Folge werden den Sekundarstufenlehrkräften, die nicht über zwei Sek II-Fächer verfügen, Beförderungsmöglichkeiten und Zulagen verwehrt.

Zur Frage der gleichen Besoldung der Lehrkräfte

DGB und GEW fordern eine Eingangsbesoldung für alle Lehrerinnen und Lehrer mit A 13 bzw. E 13 für angestellte Lehrerinnen und Lehrer. Die geforderte gleichlange, wissenschaftliche Ausbildung mit sechssemestrigem Bachelor- und viersemestrigem Masterstudium sowie anschließendem 1 ½-jährigem Vorbereitungsdienst - unabhängig vom jeweiligen Lehramt - gebietet dem Gesetzgeber die Einordnung aller Lehrerinnen und Lehrer in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst).

Die seitens der Landesregierung angeführte Begründung für eine Abkopplung der Grundschullehrkräfte wird von DGB und GEW aufs Schärfste zurückgewiesen:

Die wissenschaftliche Ausbildung für Grundschullehrkräfte an der Europa-Universität Flensburg ist ebenso anspruchsvoll wie die der Gemeinschaftsschul- und Gymnasiallehrkräfte. Die Tätigkeit der Grundschullehrkräfte ist gerade in der Anfangsphase des Lernens und der Wissensvermittlung geprägt von besonders hoher Verantwortung für den weiteren Lebensweg der Kinder. Die Diagnose von Lernschwierigkeiten und entsprechende Förderung in der Grundschule erfordern möglicherweise sogar mehr Verantwortung der Grundschullehrkräfte als die anderer Lehrkräfte.

Die in der Gesetzesbegründung vorgenommene Differenzierung zwischen der Darstellung des Lehramtes an Grundschulen als eine vorrangig "pädagogisch geprägte Tätigkeit" im Gegensatz "zu den auch stärker berufsvorbereitend und/oder wissenschaftlich geprägten Lehrämtern" ist deswegen mehr als abenteuerlich. Die Vielseitigkeit der Anforderungen an

Grundschullehrkräfte wird auch in der Breite des Studiums deutlich, da hier zusätzliche Studieninhalte gefordert werden, z. B. Deutsch als Zweitsprache, Inklusion, Umgang mit Heterogenität u. v. a. m.

Mit dieser im Gesetzesentwurf vorgesehenen Begründung erfährt die besoldungsmäßige Abkoppelung der Grundschullehrkräfte eine neue Dimension.

Angesichts der Bedeutung der pädagogischen Arbeit in der Sekundarstufe I und II hält die GEW die Äußerungen in der Begründung des Gesetzesentwurfes zudem für nicht hilfreich im bisher gemeinsamen Anliegen, die pädagogische Qualifikation im Studium der Lehramtsausbildung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel zu erhöhen.

Die Abkopplung des Grundschullehramtes ist aus Sicht von DGB und GEW auch aus gleichstellungspolitischer Sicht unerträglich. Das Grundschullehramt wird in Schleswig-Holstein zu 91 % von Frauen ausgeübt. Dass auch im Besoldungsrecht eine ungleiche Besoldung trotz gleicher Anforderung an die Ausbildung und gleichwertiger Tätigkeit in einem sog. „Frauenberuf“ festgeschrieben werden soll, wird von DGB und GEW entschieden abgelehnt.

Zur Frage der Änderung der Lehrerlaufbahnverordnung

Im Anschreiben zum Gesetzesentwurf wird ausgeführt, dass die Landesregierung beabsichtigt, über eine Änderung der Lehrerlaufbahnverordnung den in der Sekundarstufe I der Gemeinschaftsschule tätigen Grund- und Hauptschullehrkräften die Möglichkeit einer Beförderung nach A 13 zu eröffnen. Es wird ein entsprechendes Beteiligungsverfahren nach der Sommerpause angekündigt.

DGB und GEW halten es für überfällig, dass zukünftig alle in der Sekundarstufe I tätigen Lehrkräfte nach A 13 besoldet werden. Die entsprechende Regelung sollte aber im Rahmen des Besoldungsgesetzes durch eine entsprechende Überleitungsregelung getroffen werden. Nur so kann eine weitere Spaltung der Kollegien und eine ungleiche Besoldung für gleiche Arbeit vermieden werden.

DGB und GEW lehnen Regelungen ab, die dazu beitragen, durch die Definition von Kriterien des Laufbahnrechts, wie Beschäftigungsdauer, notwendige Qualifizierungsmaßnahmen oder Beurteilungen, die bestehende Spaltung der Kollegien der Gemeinschaftsschulen auf Jahre hinaus zu zementieren und zu legitimieren.

Ergänzende Bemerkungen

Die Nichtberücksichtigung des Grundsatzes „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ führt auch in anderen Teilen des Gesetzesentwurfes zu erheblichen Ungerechtigkeiten und Unklarheiten:

Zur Besoldung von Leitungskräften

Nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf ist z. B. weiterhin für eine Koordinatorin oder einen Koordinator für schulfachliche Aufgaben an einer Gemeinschaftsschule mit mehr als 540

Schülerinnen und Schülern in der Sekundarstufe I je nach Lehramtsbefähigung eine Besoldung von A 13 Z, A 14 Z oder A 15 vorgesehen.

Die Leiterin bzw. der Leiter einer zweizügigen Grundschule soll wie eine Lehrkraft an einer Gemeinschaftsschule nach A 13 besoldet werden. Bisher wurden Leiterinnen und Leiter einer Grundschule mit 180 bis zu 360 Schülerinnen und Schüler mit A13 und Zulage besoldet. Im vorgelegten Entwurf ist die Zulage gestrichen – diese Abwertung ist unzumutbar. DGB und GEW fordern die Arbeit der Leiterinnen und Leiter der Grundschulen endlich angemessen und vergleichbar wie die der anderen Schulleiterinnen und Schulleiter zu besolden.

Die Leiterin bzw. der Leiter einer kleinen Gemeinschaftsschule mit der Befähigung für das Lehramt Realschulen soll mit A 14 genauso viel wie ein Oberstudienrat an seiner Schule erhalten. Für Lehrkräfte mit dem Lehramt an Grundschulen ist eine Tätigkeit in vielen Funktionen überhaupt nicht mehr vorgesehen z. B. als Leiterin oder Leiter einer Grund- und Gemeinschaftsschule.

Zur Besoldung in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern

Offen bleibt auch die Frage, wie sich aus Sicht der Landesregierung die Tätigkeit und das Amt der Studienleiterinnen und Studienleiter bei der Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst unterscheiden.

Die Tätigkeit als Ausbilderin bzw. Ausbilder von Grundschullehrkräften (mit dem Lehramt für Grund- und Hauptschulen) wird mit A 13 als Studienrätin oder Studienrat besoldet. Die Tätigkeit als Ausbilderin bzw. Ausbilder von Gemeinschaftsschullehrkräften wird mit A 14 als Oberstudienrätin oder Oberstudienrat besoldet. Die Tätigkeit als Ausbilderin bzw. Ausbilder von Gymnasial- oder Berufsschullehrkräften wird mit A 15 als Studiendirektorin oder Studiendirektor besoldet.

Ist die Tätigkeit der Ausbildung von Gymnasiallehrerinnen und -lehrern (als Studienleiterin bzw. Studienleiter) aus Sicht der Landesregierung genauso anspruchsvoll wie die Leitung der gesamten Ausbildung für Grundschullehrkräfte, Gemeinschaftsschullehrkräfte oder Sonderschullehrkräfte beim IQSH? Hier würde auch weiterhin eine Ungleichbehandlung nach Schulformen vorgenommen werden.

Auch hier fehlen zudem Regelungen, wie Lehrkräfte mit dem Lehramt an Grundschulen als Studienleiterin oder Studienleiter bzw. als Sachgebietsleiterin oder Sachgebietsleiter besoldet werden sollen.

Aus der Sicht von DGB und GEW ergänzende Änderungserfordernisse

Der DGB und die GEW erwarten, dass die seit Jahren kritisierte Besoldung im Förderzentrumsbereich nunmehr endlich entsprechend der gemachten Zusagen überarbeitet wird. Die Änderungserfordernisse wurden auch von einer Einigungsstelle beim Ministerium bestätigt. Vor ca. drei Jahren wurde dort einstimmig empfohlen, die Besoldung der Förderzentrumsleitungen zu überarbeiten, da die Aufgaben der Prävention und Integration/Inklusion bisher gar

nicht oder nicht angemessen berücksichtigt werden. Eine weitere zeitliche Verschiebung ist aus Sicht der Beschäftigten nicht akzeptabel.

Die Aufnahme von Besoldungsregelungen für Lehrkräfte mit dem Lehramt für Sonderpädagogik in den Funktionsstellen an Gemeinschaftsschulen wird positiv zur Kenntnis genommen, allerdings fehlen weitere Fallkonstellationen im Schulleitungsbereich.

DGB und GEW schlagen außerdem vor, die Besoldung der Schulleitungen von den Größen der einzelnen Schulen abzukoppeln und bei einer Neuordnung mehr die Aufgaben und Verantwortung zu berücksichtigen.

Die kontinuierlich wachsenden Flüchtlings- und Zuwanderungszahlen bringen für viele Schulen im Land neue Aufgaben und Herausforderungen mit sich. Die Anzahl sogenannter DaZ-Zentren ist im letzten Jahr in allen Teilen des Landes gestiegen. Im Sinne der "Willkommenskultur" versuchen vor allem die Koordinatoren der DaZ-Zentren für einen reibungslosen Ablauf zu sorgen. Ihre Arbeit wird bisher auf Landesebene kaum gewürdigt. Die Einrichtung von Funktionsstellen für die Koordination von Aufgaben im Bereich Deutsch als Zweitsprache an Gemeinschaftsschulen und Grundschulen mit DaZ-Zentrum ist dringend erforderlich.

DGB und GEW erwarten die Berücksichtigung ihrer Stellungnahme. Eine erneute mündliche Erörterung des Gesetzesentwurfes ist aus unserer Sicht unverzichtbar. Wir bitten um eine entsprechende Terminvereinbarung.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede
Abteilungsleiter Öffentlicher Dienst
DGB Bezirk Nord

M. Heiden

Matthias Heiden
Landesvorsitzender
GEW Landesverband Schleswig-Holstein

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Schleswig-Holstein



Besoldung der Lehrerinnen und Lehrer in Schleswig-Holstein

**Kritische Untersuchung des
Besoldungsrechts der Lehrkräfte –
Möglichkeiten und Grenzen
einer Neuregelung**

Rechtsanwalt Jörg Junge*

Mitarbeit: Assessor Tom Albrecht

*Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Kanzlei Batzlaff & Partner, Kiel

www.gew-sh.de

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung und Gegenstand der Untersuchung	4
B. Überblick und Bestandsaufnahme	4
I. Entwicklung der Lehrerinnen- und Lehrerbesoldung	4
II. Wesentliche Änderungen des Schulgesetzes in der Vergangenheit	5
III. Gegenwärtige Änderungen des Schulgesetzes	5
IV. Neuerungen durch das Lehrkräftebildungsgesetz	6
V. Gegenwärtige Besoldungsämter der Lehrkräfte	7
Übersicht 1	7
Übersicht 2	8
VI. Zwischenergebnis	8
C. Grundlagen der Beamtenbesoldung	9
I. Verfassungsrechtliche Grundlagen	9
1. Das Alimentationsprinzip	9
a) Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums	9
b) Das besondere Dienst- und Treueverhältnis	10
c) Das Alimentationsprinzip als Strukturprinzip	10
d) Qualitätssichernde Funktion des Alimentationsprinzips	10
2. Das Leistungsprinzip	11
3. Der Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung	11
4. Der allgemeine Gleichheitssatz	12
5. Zusammenfassung	13
II. Das einfachgesetzliche Laufbahn- und Besoldungsrecht	14
Exkurs: Laufbahnwechsel und -aufstieg	14
D. Verfassungsmäßigkeit der Lehrerbesoldung in Schleswig-Holstein	16
I. Differenzierungsgrund: Unterschiedliche Vor- und Ausbildung	16
1. Rechtsprechung zu diesem Differenzierungsgrund	16
2. Kritik an dieser Rechtsprechung	17
3. Die »alten« Lehrämter / Übergangsphase	17
4. Veränderungen durch das LehrBG	20
5. Ergebnis	20
II. Differenzierungsgrund: Unterschiedliche Anforderungen und Leistungen	21
1. Rechtsprechung zu diesem Differenzierungsgrund	21
2. Kritik an dieser Rechtsprechung	21
3. Schulziele in Verfassungen und Gesetzen	22
4. Inklusion und weitere pädagogische Ziele	22
5. Ergebnis	23
III. Gesamtergebnis	24
E. Anpassung bzw. Neuregelung der Besoldung	25
I. Gestaltungsfreiheit	25
II. Möglichkeiten und Grenzen einer Anpassung bzw. Neuregelung	25
III. Stellungnahme	26
F. Gesamtergebnis und Zusammenfassung	27

Zu diesem Gutachten

Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit – das fordert die GEW seit vielen Jahren. Politisch ist die gleiche Bezahlung aller LehrerInnen längst überfällig. Dieses Gutachten belegt, dass sie auch aus rechtlichen Gründen unumgänglich ist.

Seit 2007 arbeiten Grund- und Hauptschul-, Sonderschul-, Realschul- und Gymnasiallehrkräfte an Gemeinschafts- und Regionalschulen zusammen. Alle Haupt- und Realschulen sind inzwischen in Gemeinschaftsschulen umgewandelt. Trotz gleicher Tätigkeit differiert die Besoldung immer noch zwischen A 12 und A 14. Aus Sicht der GEW und der Beschäftigten ist dies ein unhaltbarer Zustand, der umso schneller beseitigt werden muss, da nun Lehrkräfte an die Schulen kommen, deren Ausbildung an der Universität gleich lang (zehn Semester) ist und die einen Vorbereitungsdienst von gleicher Länge absolvieren.

Auch die Grundschullehrkräfte werden zukünftig ein zehensemestriges Studium mit einem Master abschließen. Auch sie werden einen 18-monatigen Vorbereitungsdienst absolvieren. Deshalb muss auch hier die Schlechterstellung bei der Besoldung beseitigt werden.

Soll die Ungleichbehandlung weiter fortgesetzt werden? Das entspricht nach Auffassung der GEW und der betroffenen KollegInnen nicht dem Grundgesetz, dem Alimentationsprinzip und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Wir wollen es aber nicht beim Rechtsempfinden und beim gesunden Menschenverstand belassen. Deshalb haben wir mit Rechtsanwalt Jörg Junge einen Fachexperten gebeten, die Situation aus beamtenrechtlicher Sicht zu untersuchen und zu beurteilen.

Das Ergebnis: Die künftigen LehrerInnen sind grundsätzlich alle gleich zu besolden. Sie müssen unabhängig vom jeweiligen Lehramt in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst) eingeordnet werden.

Das bedeutet konkret: Alle Lehrkräfte müssen zukünftig mindestens A 13 erhalten. Eine jahrzehntelange GEW-Forderung wäre damit endlich umgesetzt. Es wäre Schluss mit der überholten Tradition »Kleine Kinder = kleines Geld; große Kinder = großes Geld«. LehrerInnen, die an den Schulen gleichwertige Arbeit leisten, würden auch gleich besoldet.

Es geht aber nicht nur um die künftigen LehrerInnen. Auch die KollegInnen, die sich jetzt im Schuldienst befinden, sind zu berücksichtigen. Aus Sicht der GEW ist es inakzeptabel, sie von einer Neuordnung der Besoldung auszuschließen.

Wir fordern die Landesregierung auf, aus diesen Tatsachen die entsprechenden besoldungsrechtlichen Konsequenzen zu ziehen. Mögliche Pläne, die zukünftige Besoldung durch Streichung von A 14-Beförderungsstellen an Beruflichen Schulen, Gemeinschaftsschulen oder Gymnasien zu finanzieren, lehnen wir ab.

Im Gutachten werden die Lehrkräfte an Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und Gymnasien speziell ins Auge gefasst, weil sich vor allem dort die jetzige unterschiedliche Besoldungsstruktur offenbart. Die rechtlichen und politischen Aussagen zur zukünftigen Besoldungsstruktur gelten natürlich ebenso für die LehrerInnen an Berufsbildenden Schulen und an Förderzentren.

Ich bedanke mich ganz herzlich bei Rechtsanwalt Jörg Junge für die Erstellung des Gutachtens.

Nachdem die GEW dieses Gutachten vorgelegt hat ist nun die Landesregierung am Zug. Wir erwarten, dass sie die notwendigen Konsequenzen für die Lehrerbesoldung zieht. Ich hoffe auf eine konstruktive öffentliche Diskussion des Themas und auf weise politische Beschlüsse. Die KollegInnen an den Schulen erwarten ungeduldig eine gerechte Lösung der Besoldungsfrage. Die GEW wird in ihrem Engagement nicht nachlassen, bis es diese gerechte Lösung gibt.

Matthias Heidn
GEW Schleswig-Holstein
Vorsitzender

A. Einleitung und Gegenstand der Untersuchung

Das gesamte Schulwesen in Schleswig-Holstein wird derzeit reformiert. Das Schulgesetz (SchulG) vom 24. Januar 2007 wurde weiterentwickelt und zuletzt durch Gesetz vom 04. Februar 2014 geändert. Dies hat zu grundlegenden Veränderungen der Schullandschaft, insbesondere im schulstrukturellen Bereich, geführt.

Eine weitere wesentliche Reform betrifft die Lehrkräftebildung in Schleswig-Holstein. Am 31. März 2014 stellte die Landesregierung ihren Gesetzesentwurf für ein Lehrkräftebildungsgesetz Schleswig-Holstein (LehrBG) vor, welches der Schleswig-Holsteinische Landtag am 10. Juli 2014 verabschiedete. Der Handlungsbedarf für diese Reform ergab sich insbesondere aus der Notwendigkeit einer Anpassung der Lehrkräftebildung an die neue Schulstruktur.

Die Veränderungen der Schulstruktur und der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein führen zu zwei wichtigen Folgefragen im Bereich des Schulwesens. Zunächst ist fraglich, ob die Besoldung in Schleswig-Holstein noch diesen neuen tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten entspricht. Falls eine Anpassung erforderlich sein sollte, ist schließlich zu fragen, welchen Gestaltungsspielraum der Gesetzgeber bei einer Anpassung des Besoldungsrechts hat und welche Vorgaben und Grenzen dabei zu beachten sind. Diese Fragestellungen sollen Gegenstand der Begutachtung sein.¹⁾

B. Überblick und Bestandsaufnahme

Zunächst soll ein Überblick über die Lehrkräftebesoldung gegeben werden. Weiterhin sollen die wesentlichen Änderungen des Schulgesetzes und die Neuerungen durch das Lehrkräftebildungsgesetz dargestellt werden. Abschließend soll ein Überblick über die gegenwärtige Lehrkräftebesoldung in Schleswig-Holstein gegeben werden.

I. Entwicklung der Lehrkräftebesoldung

Nach dem Inkrafttreten des Grundgesetzes am 23. Mai 1949 hatten zunächst die Länder die Kompetenz, die Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten selbstständig zu regeln. Dies führte allerdings zu einer – damals noch als untragbar angesehenen – uneinheitlichen Besoldung in Bund und Ländern. Daraufhin fügte der verfassungsändernde Gesetzgeber durch das 28. Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 18. März 1971²⁾ die Vorschrift des Art. 74a in das Grundgesetz ein und unterstellte die Regelung der Besoldung und Versorgung im öffentlichen Dienst der konkurrierenden Gesetzgebung des Bundes. Es galt der Grundsatz bundeseinheitlicher Besoldung und Versorgung.³⁾

Die Vereinheitlichung der Beamtinnen- und Beamtenbesoldung war eng verwoben mit der Expansion des Bildungswesens seit den 60er Jahren.⁴⁾ Zunächst waren die Ausbildungsanforderungen an Lehrämter unterschiedlicher Schulformen erheblich differenziert.⁵⁾ Noch in den fünfziger Jahren ging eine Volksschullehrerin/ein Volksschullehrer mit mittlerer Reife und einer der heutigen Fachschulausbildung vergleichbaren Ausbildung an eine Grund- und/oder Hauptschule. Lediglich Lehrkräfte am Gymnasium mussten auch damals schon eine Universität besuchen. Dies schlug sich in einer entsprechenden Einordnung im gehobenen bzw. höheren Dienst nieder.

1) Angestellte Lehrer sollen bei der Untersuchung außer Betracht bleiben. Ebenso das Lehramt an berufsbildenden Schulen und das Lehramt für Sonderpädagogik.

2) BGBl. I S. 206.

3) Vgl. Battis, Rechtsgutachten zur amtsangemessenen Besoldung (Art. 33 Abs. 5 GG), insbesondere in den Ländern Berlin und Rheinland-Pfalz, 2013, S. 4.

4) Fast 40 % der Beamten in Deutschland sind im Schuldienst. Es ist daher nicht erstaunlich, dass die Verhältnisse im Schuldienst maßgeblichen Einfluss auf das Beamtenrecht haben; vgl. Gesa Bruno-Latocha, Geschichte der Lehrerbeseoldung, GEW, 28.06.2006.

5) Zur Entwicklung des Besoldungsrechts, Millack u.a., Das Besoldungsrecht für das Land NRW, 1960, S. 375 ff.

Mit dem steigenden gesellschaftlichen Stellenwert der Bildung ging eine schrittweise Aufwertung der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung einher. Anfang der 70er Jahre war es in allen Bundesländern zu Änderungen in der Lehrerbildung und damit auch zu Veränderungen im Besoldungsgefüge gekommen. Die Reform der Lehrerbildung war eng verknüpft mit der gesellschaftlichen Debatte um Chancengleichheit. Auch Arbeiterkinder sollten von voll qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern unterrichtet werden.⁶⁾

Die Lehramtsausbildung wurde für alle Lehrämter »akademisch« und in fast allen Bundesländern in die Universitäten integriert. Die Absolventen der neuen Ausbildungsgänge – aber teilweise auch die vorhandenen Lehrkräfte und sogar Pensionäre – wurden höheren Besoldungsgruppen zugeordnet. Hierbei wurde der Status Quo der Lehrerinnen und Lehrer in der Bundesbesoldungsordnung A in einer Art »Drei-Klassen-Gesellschaft der Lehrerschaft«⁷⁾ festgeschrieben.

Die Einordnung der Lehrämter war als Provisorium gedacht. Eine bundeseinheitliche Reform der Lehrerbildung ist jedoch nie erfolgt. Stattdessen wurde mit der Föderalismusreform I vom 28. August 2006⁸⁾ die Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und Versorgung im öffentlichen Dienst vom Bund auf die Länder übertragen, so dass sich die Unterschiede eher vergrößert haben und sich weiter auseinander entwickeln werden.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Bundesrepublik seit Jahrzehnten mit einem Flickenteppich⁹⁾ verschiedenster Lehrämter und länderspezifischer Besonderheiten lebt.

II. Wesentliche Änderungen des Schulgesetzes in der Vergangenheit

Bereits der Erlass des Schulgesetzes (SchulG) am 24. Januar 2007 und die Änderung des Schulgesetzes vom 28. Januar 2011 haben zu wesentlichen Veränderungen in der Schullandschaft in Schleswig-Holstein geführt. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang vor allem die Umgestaltung der Haupt-, Real- und Gesamtschulen zu Gemeinschafts- und Regionalschulen. Die konkrete Ausgestaltung der Gemeinschaftsschulen wurde allerdings nicht einheitlich im SchulG kodifiziert, sondern vor allem in der Landesverordnung über Gemeinschaftsschulen (GemVO)¹⁰⁾.

Seit diesem Zeitpunkt – aber auch schon vorher an den Gesamtschulen – lehren die Grund- und Hauptschullehrkräfte (Besoldungsgruppe A 12), die Realschullehrkräfte (Besoldungsgruppe A 13) und die Gymnasiallehrkräfte (Besoldungsgruppe A 13 Z / A 14) gemeinsam an einer Schule. Nach § 3 Abs. 6 GemVO in der Fassung vom 18.06.2014 sollen diese Lehrkräfte unabhängig von ihrer jeweiligen Befähigung für ein Lehramt in allen Klassen und Jahrgangsstufen der Sekundarstufe I eingesetzt werden. Bereits an dieser Stelle ist festzuhalten, dass trotz der damit geforderten Erfüllung im Wesentlichen gleicher Aufgaben eine Neuregelung – oder gar eine Angleichung – der Besoldung bis heute unterblieben ist.

III. Gegenwärtige Änderungen des Schulgesetzes

Die gegenwärtigen Änderungen des Schulgesetzes (zuletzt durch Gesetz vom 04. Februar 2014) lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Schulart Gemeinschaftsschule wird neben dem Gymnasium die einzige weiterführende allgemeinbildende Schule.
- Das gemeinsame Lernen wird durchgängiges Grundprinzip der Unterrichtsgestaltung in der Gemeinschaftsschule, vgl. § 43 Abs. 1 SchulG.

6) Gesa Bruno-Latocha, a.a.O.

7) Gesa Bruno-Latocha, aaO; vgl. Übersicht 1, S. 10.

8) BGBl. I S. 2034.

9) Gesa Bruno-Latocha, aaO.

10) Die GemVO tritt mit Ablauf des 30. Juli 2019 außer Kraft, § 22 Abs. 1 GemVO.

- An den Gemeinschaftsschulen wird den unterschiedlichen Leistungsmöglichkeiten der Schülerinnen und Schüler grundsätzlich in binnen-differenzierender Form entsprochen. Abweichend hiervon können ab der Jahrgangsstufe 7 in einzelnen Fächern nach Leistungsfähigkeit und Neigung der Schülerinnen und Schüler differenzierte Lerngruppen gebildet werden, § 43 Abs. 1 S. 2 und 3 SchulG.
- Die Einrichtung abschlussbezogener Klassenverbände ist – mit Ausnahme »der flexiblen Übergangsphase« – nicht mehr zulässig, vgl. § 43 Abs. 3 SchulG.¹¹⁾
- Gemeinschaftsschulen ohne eigene Oberstufe können mit Schulen mit Oberstufe (Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe oder Gymnasien) und/oder Beruflichen Gymnasien Kooperationen eingehen, vgl. § 43 Abs. 6 SchulG. Ziel: Der Zugang der Schülerinnen und Schüler zu einer Oberstufe soll – sofern sie die schulischen Leistungsvoraussetzungen erfüllen – rechtlich garantiert werden.
- Die Schulart Regionalschule wird im Rahmen einer Übergangszeit abgeschafft, § 147 SchulG.

Darüber hinaus betreffen die Änderungen im Wesentlichen sprachliche Veränderungen. Beispielsweise tritt an die Stelle des »Hauptschulabschlusses« die Bezeichnung »Erster allgemeinbildender Schulabschluss«, an die Stelle des »Realschulabschluss« die Bezeichnung »Mittlerer Schulabschluss«.

IV. Neuerungen durch das Lehrkräftebildungsgesetz

Am 31. März 2014 hat die Landesregierung den Gesetzesentwurf für ein Lehrkräftebildungsgesetz Schleswig-Holstein (LehrBG)¹²⁾ vorgestellt, am 1. August 2014 ist es in Kraft getreten. Zum Hintergrund dieses Gesetzes führt die Landesregierung aus:

»Ein wesentliches Vorhaben der Landesregierung ist die Reform der Lehrkräftebildung in Schleswig-Holstein. Der Handlungsbedarf für diese Reform ergibt sich insbesondere aus der Notwendigkeit einer Anpassung der Lehrkräftebildung an die neue Schulstruktur. Die Lehrkräftebildung ist über drei Phasen (Studium, Vorbereitungsdienst sowie Fort- und Weiterbildung) hinweg als Gesamtaufgabe zur fortschreitenden Professionalisierung von Lehrkräften zu fassen und zu organisieren. Mit der Reform soll die Verabschiedung eines Lehrkräftebildungsgesetzes einhergehen.«¹³⁾

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat das LehrBG am 10. Juli 2014 verabschiedet. Die wesentlichen Neuerungen des Lehrkräftebildungsgesetzes lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Ausbildung der Lehrkräfte orientiert sich künftig an den Schulstrukturen. Es wird folgende Studiengänge geben:
- Lehramt an Grundschulen, § 14 LehrBG,
- Lehramt an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen (Sekundarschullehramt), § 15 LehrBG,
- Lehramt für Sonderpädagogik, § 16 LehrBG und
- Lehramt an berufsbildenden Schulen, § 17 LehrBG.
- Die Befähigung zum Lehramt an Grundschulen berechtigt zum Unterricht an allgemeinbildenden Schulen der Primarstufe.
- Die Befähigung zum Sekundarschullehramt berechtigt zum Unterricht in der Sekundarstufe I und II.
- Das Studium gliedert sich – unabhängig von dem jeweiligen Lehramt – in einen dreijährigen Bachelorstudiengang sowie einen zweijährigen Masterstudiengang.
- Es wird ein Praxissemester im Rahmen des Masterstudiengangs eingeführt.
- Ausgebildet werden die Lehrkräfte auf dem »höchstmöglichen« Niveau. Das Besondere der neuen Ausbildung ist die durchgängige Kombination von fachwissenschaftlicher Exzellenz mit pädagogisch-didaktischer Kompetenz. Beides gilt sowohl für den Grundschul- als auch für den weiterführenden Sekundarbereich, wobei im Sekundarbereich die fachwissenschaftliche Ausbildung am Niveau der Gymnasiallehrrerausbildung orientiert ist.
- Pädagogische und didaktische Basisqualifikationen werden in den Themenbereichen Umgang mit Heterogenität und

¹¹⁾ An den Gesamtschulen erfolgte teilweise noch eine Differenzierung nach Abschlussziel in sog. H- bzw. R-Klassen (H=Hauptschulabschluss, R=Realschulabschluss).

¹²⁾ Drs. 18/1760, Stand: 28.03.2014.

¹³⁾ Drs. 18/1760, Stand: 28.03.2014, S. 3.

- Inklusion sowie Grundlagen der Förderdiagnostik in die Ausbildung aller Lehrämter integriert.
- Nach erfolgreicher Absolvierung des Masterstudiengangs haben alle Lehrkräfte einen 18-monatigen Vorbereitungsdienst zu leisten.
- Die Ausbildung schließt für alle Lehrkräfte mit einer Staatsprüfung ab.
- Alle Lehrkräfte sind verpflichtet, sich fort- und weiterzubilden.

Wichtige Übergangsbestimmungen:

- Die Befähigungen zu einem Lehramt, die vor Inkrafttreten des LehrBG erworben wurden, bleiben unberührt, § 33 Abs. 2 LehrBG.
- Lehrkräfte mit der Befähigung zum Lehramt an Grund- und Hauptschulen können an Grundschulen und in der Sekundarstufe I an Gemeinschaftsschulen eingesetzt werden, § 33 Abs. 2 S. 1 LehrBG.
- Lehrkräfte mit der Befähigung zum Lehramt an Realschulen und Lehrkräfte mit der Befähigung zu einem Lehramt an Gemeinschaftsschulen können in der Sekundarstufe I an Gemeinschaftsschulen eingesetzt werden, § 33 Abs. 4 S. 1 LehrBG.
- Lehrkräfte mit der Befähigung zum Lehramt an Gymnasien können an allen allgemeinbildenden Schulen in der Sekundarstufe I und II eingesetzt werden, § 33 Abs. 5 S. 1 LehrBG.
- Bis zum Ausbau aller Fächer auf das Niveau der Sekundarstufe II (Universität Flensburg) können übergangsweise Studiengänge eingerichtet werden, die zu einem Lehramt führen, das zu Unterricht in der Sekundarstufe I und in einem Fach auch in der Sekundarstufe II berechtigt (Lehramt an Gemeinschaftsschulen), § 33 Abs. 1 S. 1 LehrBG. Diese Lehrkräfte sind in diesem Fach (Sekundarstufe II) zum Unterricht in der Sekundarstufe I und II berechtigt und können an Gemeinschaftsschulen und Gymnasien eingesetzt werden, § 33 Abs. 4 S. 2 LehrBG.

Es ist hiernach festzuhalten, dass es bis zum Ausbau aller Fächer auf das Niveau der Sekundarstufe II neben dem neuen Lehramt für die Grundschule und dem Sekundarschullehramt (zwei Fächer der Sekundarstufe II) auch noch das Lehramt an Gemeinschaftsschulen (ein Fach der Sekundarstufe I sowie ein Fach der Sekundarstufe II) geben wird.

Im Übrigen wird es voraussichtlich mindestens bis zum Jahre 2055 Lehrerinnen und Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Grund- und Hauptschulen und Lehrkräfte mit der Befähigung zum Lehramt an Realschulen geben.

V. Gegenwärtige Besoldungsämter der Lehrkräfte

Die Besoldungsämter der Lehrerinnen und Lehrer in Schleswig-Holstein sind gegenwärtig im Besoldungsgesetz (SHBesG) in der Fassung vom 26. Januar 2012 geregelt. In der Anlage 1 zum SHBesG werden die Besoldungsordnungen A und B aufgeführt. Hieraus ergeben sich folgende Übersichten:

Übersicht 1

Amtsbezeichnung/ Lehrbefähigung	Besoldungsgruppe	Fußnoten
Lehrkraft/Lehramt an Grund- und Hauptschulen	A 12	Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung
Realschullehrkraft/ Lehramt an Realschulen	A 13	Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung
Studienrat/ Gymnasien	A 13 (+ Zulage) ¹⁴⁾	Als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 Lehramt an der Fachrichtung Bildung
Studienrat an berufsbildenden Schulen	A 13 (+ Zulage)	Nur bei Erfüllung bes. Voraussetzungen nach Maßgabe der Lehrerlaufbahnverordnung; das Amt gehört der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt an
Sonderschullehrkraft	A 13	Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung

Übersicht 2 ¹⁵⁾

Grundschule	Gemeinschaftsschule ¹⁶⁾ ohne Oberstufe	Gemeinschaftsschule ¹⁷⁾ mit Oberstufe	Gymnasium ¹⁸⁾
A 12	A 12 / A 13 / A 13 +	A 12 / A 13 / A 13 +	A 13+

Aus den gegenwärtigen Regelungen des SHBesG ergeben sich zwei Auffälligkeiten:

1. Es gibt zwar noch Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für die Grund- und Hauptschule, Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für die Realschule und entsprechende Besoldungsämter, entsprechende Schulen existieren jedoch nicht mehr.
2. Es existieren jetzt Gemeinschaftsschulen, doch existiert keine besoldungsrechtliche Einstufung für Lehrkräfte, die an diesen Schulen lehren. Unabhängig von den beruflichen Anforderungen und Leistungen werden dieser Lehrkräfte nach ihrer Ausbildung bzw. ihrer Befähigung besoldet.

VI. Zwischenergebnis

Bereits an dieser Stelle der Untersuchung fällt auf, dass die besoldungsrechtlichen Gegebenheiten nicht (mehr) den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen. Insofern besteht ein Bedürfnis, genauer zu prüfen, inwiefern das »tradierte Drei-Säulen-System« ¹⁹⁾ der Lehrerbesoldung im neuen Schulsystem Bestand hat.

14) Gem. § 47 Nr. 2 c) i.V.m. Anlage 8 des SHBesG.

15) Regelbesoldung.

16) Je nach Ausbildung bzw. Lehrbefähigung; eine Beförderung nach A 14 ist (bei entsprechender Verwendung, Funktionsstelle) möglich.

17) Je nach Ausbildung bzw. Lehrbefähigung; eine Beförderung nach A 14 ist (bei entsprechender Verwendung, Funktionsstelle) möglich.

18) Eine Beförderung nach A 14 ist (bei entsprechender Verwendung, Funktionsstelle) möglich.

19) Gesa Bruno-Latocha, a.a.O.

C. Grundlagen der Beamtenbesoldung

Lehrkräfte sind grundsätzlich Beamtinnen und Beamte der Länder.²⁰⁾ Das Besoldungsrecht ist seit der Föderalismusreform I im Jahre 2006 gem. Art. 70 i.V.m. Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG Landesrecht. Dementsprechend ist es Aufgabe der Landesgesetzgeber, Regelungen des Besoldungsrechts zu erlassen und zu ändern. Grundsätzliche Neuregelungen darf allein der Landesgesetzgeber treffen.²¹⁾ Soweit jedoch keine entsprechenden Regelungen erlassen werden, gilt Bundesrecht (hier: Besoldungsrecht) gem. Art. 125a Abs. 1 GG fort.

I. Verfassungsrechtliche Grundlagen

Die materiell-rechtlichen Grundsätze des Beamtenrechts sind in Art. 33 GG geregelt.

1. Das Alimentationsprinzip

Verfassungsrechtliche Grundlage der Beamtenbesoldung ist das sogenannte Alimentationsprinzip. Das Alimentationsprinzip leitet sich aus Art. 33 Abs. 5 GG ab. Nach Art. 33 Abs. 5 GG ist das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln. Seit 2006 enthält Art. 33 Abs. 5 GG nicht mehr allein die Pflicht der staatlichen Gewalten, die »hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums« zu berücksichtigen, sondern auch den Auftrag zu deren Fortentwicklung.²²⁾

a) Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

Die mit dem Beamtenverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten werden insbesondere aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums aus Art. 33 Abs. 5 GG abgeleitet. Diese Grundsätze werden definiert als ein Kernbestand von Strukturprinzipien, die allgemein oder doch ganz überwiegend und während eines längeren, Tradition bildenden Zeitraums, mindestens unter der Weimarer Reichverfassung, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind.²³⁾

Art. 33 Abs. 5 GG enthält unmittelbar geltendes objektives Recht, einen Regelungsauftrag an den Gesetzgeber sowie eine institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums. Diese verfassungsrechtlichen Vorgaben sollen die Institution des Berufsbeamtentums in ihrer Funktionsfähigkeit im Interesse der Allgemeinheit erhalten. Zugleich soll gewährleistet werden, dass die Beamtin und der Beamte in rechtlicher und wirtschaftlicher Unabhängigkeit zur Erfüllung der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz vorgeschriebenen Aufgabe, eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern, beitragen.²⁴⁾

Darüber hinaus enthält Art. 33 Abs. 5 GG ein subjektives, durch Verfassungsbeschwerde verfolgbares grundrechtsgleiches Individualrecht der Beamtin und des Beamten. Auf diese Weise können die Beamtin und der Beamte vor dem Bundesverfassungsgericht ihre bzw. seine verfassungsgemäße Stellung wahren.²⁵⁾

Soweit Aufgaben im öffentlichen Dienst nicht schwerpunktmäßig hoheitlich geprägt sind, bedürfen sie nicht notwendigerweise der besonderen Absicherung durch den Beamtenstatus. Insoweit hat der Dienstherr die Wahl, Aufgaben nicht im Beamtenverhältnis, sondern im Angestelltenverhältnis auszugestalten. Dann ist er auch den besonderen institutionellen Vorgaben nicht unterworfen, die das Grundgesetz mit der Einrichtung des Berufsbeamtentums verbindet.²⁶⁾

20) Sachsen beschäftigt Lehrer als Angestellte, nicht als Beamte.

21) BVerfGE 111, 10, 31.

22) Zum Fortentwicklungsauftrag Höfling/Burkczak, DÖV 2007, S. 328.

23) BVerfGE 107, 218, 237 m.w.N.

24) Pieroth, in Jarass/Pieroth, Grundgesetz, Kommentar, 12. Aufl. 2011, Art. 33 Rn. 43 m.w.N.

25) Battis, in Sachs, Grundgesetz, Kommentar, 6. Aufl. 2011, Art. 33 Rn. 65.

26) BVerfGE 119, 247, 267.

b) Das besondere Dienst- und Treueverhältnis

Das Beamtenverhältnis begründet zwischen der Beamtin oder dem Beamten und ihrem oder seinem Dienstherrn ein besonderes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis im Sinne von Art. 33 Abs. 4 GG. Das Eigentümliche des Beamtenverhältnisses liegt darin, dass es die Beteiligten in umfassender Weise rechtlich in Anspruch nimmt. Es begründet für die Beamtin oder den Beamten vor allem eine politische Treuepflicht gegenüber dem Staat und seiner Verfassung sowie die Pflicht, ihre oder seine volle Arbeitskraft lebenslang dem Dienstherrn zur Verfügung zu stellen. Für den Dienstherrn begründet es vor allem die Pflicht, die Beamtin oder den Beamten und deren Familie lebenslang amtsangemessen zu alimentieren und ihnen Fürsorge und Schutz zu gewähren.²⁷⁾ Prägend für dieses öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis ist die Ausrichtung auf ein verantwortliches, verfassungs- und gesetzeskonformes sowie neutrales Verwaltungshandeln der Beamtin oder des Beamten, worin wiederum ihre oder seine statusrechtliche Absicherung ihre sachliche Rechtfertigung findet.²⁸⁾

c) Das Alimentationsprinzip als Strukturprinzip

Das Alimentationsprinzip gehört zum Kernbestand der Strukturprinzipien aus Art. 33 Abs. 5 GG und ist entsprechend vom Gesetzgeber nicht bloß zu berücksichtigen, sondern strikt zu beachten.²⁹⁾

Der Dienstherr ist danach verpflichtet, die Beamtin oder den Beamten und deren Familie lebenslang – und damit auch nach Beendigung des aktiven Dienstes – angemessen zu alimentieren.³⁰⁾ Die Besoldung der Beamtin oder des Beamten stellt hierbei kein Entgelt für bestimmte konkrete Dienstleistungen dar, sondern ist eine Gegenleistung dafür, dass sich die Beamten mit ihrer ganzen Persönlichkeit dem Dienstherrn zur Verfügung stellen. Diese Grundlage des Alimentationsprinzip bildet die Voraussetzung dafür, dass sich die Beamten ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf widmen und die ihnen im Staatsleben zufallende Funktion, eine stabile Verwaltung zu sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften zu bilden, erfüllen können.³¹⁾

Die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts – zu der auch die Versorgung der Beamtin oder des Beamten nach ihrem oder seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst zählt³²⁾ – ist deshalb ein besonders wesentlicher Grundsatz, zu dessen Beachtung der Gesetzgeber verpflichtet ist.³³⁾

Demgemäß ist der Beamtin oder dem Beamten ein angemessener Lebensunterhalt entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards zu gewähren. Der Besoldungs- und Versorgungsanspruch der Beamtin/des Beamten besteht indes nur nach Maßgabe eines Gesetzes. Die Alimentation ist kein Entgelt im Sinne einer Entlohnung für konkrete Dienste.³⁴⁾

Deshalb steht der Beamtin oder dem Beamten auch kein Anspruch auf eine summenmäßig bestimmte Alimentation zu, denn verfassungsrechtlich garantiert ist der nach herrschender Meinung hergebrachte allgemeine Grundsatz des Berufsbeamtentums, wonach die angemessene Alimentierung einseitig durch Gesetz festzulegen ist und nicht »erstritten« und auch nicht »vereinbart« wird.³⁵⁾

d) Qualitätssichernde Funktion des Alimentationsprinzips

Das Alimentationsprinzip erfüllt schließlich auch eine qualitätssichernde Funktion. Das Bundesverfassungsgericht hat dies zuletzt besonders nachdrücklich in seiner Entscheidung zur W-Besoldung³⁶⁾ betont³⁷⁾. Im Rahmen der Verpflichtung zu einer dem Amt angemessenen Alimentation hat der Gesetzgeber die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, das Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Amtsinhaber **geforderte Ausbildung und Beanspruchung** zu berücksichtigen.³⁸⁾ Diesen Kriterien muss der Gesetzgeber sowohl bei strukturellen Neuausrichtungen im Besoldungsrecht als auch bei der kontinuierlichen Fortschreibung der Besoldungshöhe über die Jahre hinweg im Wege einer Gesamtschau der hierbei relevanten Kriterien und anhand einer Gegenüberstellung mit jeweils in Betracht kommenden Vergleichsgruppen Rechnung tragen.³⁹⁾

27) BVerfGE 44, 249, 264; 8, 1, 14; 99, 300, 315.

28) Jachmann, in v. Mangoldt/Klein/Starck (Hrsg.), Grundgesetz, Band 2, 6. Aufl. 2010, Art. 33 Rn. 30.

29) BVerfGE 119, 247, 267; 99, 300, 314; stRspr.

30) BVerfGE 8, 1, 14; 55, 372, 392; 70, 69, 80; 107, 218, 237; stRspr.

31) Vgl. BVerfGE 7, 155, 163; 21, 329, 345; 39, 196, 200; 44, 249, 265; 99, 300, 317; 107, 218, 237; 117, 372, 382 ff.; stRspr.

32) Vgl. BVerfGE 11, 203, 210; 39, 196, 200; 44, 249, 265.

33) Vgl. BVerfGE 8, 1, 16; 11, 203, 210, 61, 43, 57; stRspr.

34) BVerfGE 99, 300, 317; 107, 218, 237; stRspr.

35) BVerfGE 44, 249, 264; BVerwG, Urteil vom 27.02.2014 – 2 C 1/13 (Juris)

36) Besoldungsgruppe W = Hochschulprofessoren.

37) Vgl. BVerfG, Urteil vom 14.02.2012 – 2 BvL 4/10 –, BVerfGE 130, 263 (Rn. 145 - Juris).

38) Vgl. BVerfGE 44, 249, 265; 99, 300, 315; 107, 218, 237; 114, 258, 288.

39) BVerfG, Urteil vom 14.02.2012 – 2 BvL 4/10 –, BVerfGE 130, 263 (Rn. 145 - Juris); OVG NRW, Beschluss vom 09.07.2009 – 1 A 1525/08 –, Rn. 454 ff. (Juris).

2. Das Leistungsprinzip

Das Alimentationsprinzip wird ergänzt durch das Leistungsprinzip, das ausdrücklich in Art. 33 Abs. 2 GG enthalten ist und zudem als allgemeines Prinzip ebenfalls zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums aus Art. 33 Abs. 5 GG zählt.⁴⁰⁾

Der Gesetzgeber kann das beamtenrechtliche Leistungsprinzip auf unterschiedliche Art und Weise verwirklichen. Es bezeichnet in seinem Kern zunächst das Prinzip der Bestenauslese, wie es ausdrücklich in Art. 33 Abs. 2 GG verankert ist.⁴¹⁾ Das Leistungsprinzip betrifft nicht nur den erstmaligen Zugang zu einem öffentlichen Amt beim Eintritt in das Beamtenverhältnis, sondern beinhaltet auch die Anerkennung und rechtliche Absicherung des Beförderungserfolges, den die Beamtin/der Beamte bei der Bestenauslese aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erlangt hat.⁴²⁾ Über das Statusrecht ist das Besoldungsrecht mittelbar leistungsbezogen, indem Leistung mit Beförderung honoriert wird.⁴³⁾

Das Leistungsprinzip gebietet über seinen in Art. 33 Abs. 2 GG explizit beschriebenen Funktionsbereich hinaus, die Ämter aufgaben- und verantwortungsbezogen abzustufen (sogenannte Ämterhierarchie).⁴⁴⁾

Über die sich dabei ergebenden Besoldungsabstufungen beeinflusst das Leistungsprinzip auch die Alimentation der Beamtin/des Beamten: Das Prinzip der amtsangemessenen Besoldung erfordert ein Mindestmaß an Differenzierung der statusrechtlichen Ämter nach Funktionsunterschieden.⁴⁵⁾

Umgekehrt folgt aus dem Leistungsprinzip, dass gleichwertige Ämter auch gleichwertig zu besolden sind (Grundsatz der ämterbezogenen gleichen Besoldung).⁴⁶⁾

3. Der Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung

Aus dem in Art. 33 Abs. 5 GG enthaltenen Alimentationsprinzip folgt – neben den genannten – insbesondere der Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung bzw. Alimentation.

Die Bestimmung der amtsangemessenen Besoldung hängt jeweils vom konkreten Einzelfall ab. Wie hoch die Alimentation sein muss, um noch als amtsangemessen zu gelten, lässt sich nicht abstrakt feststellen. Insofern stellt die in Art. 33 Abs. 5 GG enthaltene Garantie eines »amtsangemessenen« Unterhalts lediglich eine den Besoldungsgesetzgeber in die Pflicht nehmende verfassungsrechtliche Gestaltungsrichtlinie dar.⁴⁷⁾ Innerhalb seines weiten Spielraums politischen Ermessens darf der Gesetzgeber das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der fortschreitenden Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anpassen.⁴⁸⁾ Dieser weite Gestaltungsspielraum gilt indes nicht unbegrenzt, sondern findet seine Schranke im Alimentationsprinzip selbst, welches nicht nur Grundlage, sondern auch Grenze der gesetzgeberischen Gestaltungsfreiheit im Besoldungsrecht ist.⁴⁹⁾ Wie bereits dargestellt, ist dabei die Qualitätssicherung für das Berufsbeamtentum ein wesentlicher, vom Besoldungsgesetzgeber zu berücksichtigender Faktor.⁵⁰⁾

In seiner Grundsatzentscheidung aus dem Jahre 1977 zum Alimentationsprinzip hat das Bundesverfassungsgericht zahlreiche Faktoren aufgezählt, die vom Besoldungsgesetzgeber bei der Festlegung einer amtsangemessenen Alimentation zu berücksichtigen sind:⁵¹⁾

40) Vgl. BVerfGE 121, 205, 226.

41) Vgl. BVerfGE 117, 372, 382; 121, 205, 226.

42) a.a.O.

43) BVerfG, Urteil vom 14.02.2012 - 2 BvL 4/10 -, BVerfGE 130, 263 (Rn. 153 - Juris);

44) BVerfGE 114, 258 (Rn. 128 - Juris).

45) Jachmann, in v. Mangoldt/Klein/Starck (Hrsg.), Grundgesetz, Band 2, 6. Aufl. 2010, Art. 33 Rn. 68; Badura, in Maunz-Dürig, Grundgesetz (Stand April 2010), Art. 33 Rn. 68, 73.

46) BVerfGE 130, 52 (Rn. 59 - Juris); BVerfG, Urteil vom 14.02.2012 - 2 BvL 4/10 -, BVerfGE 130, 263 (Rn. 167 ff. - Juris).

47) BVerfGE 117, 330, 352.

48) BVerfGE 81, 363, 375; 117, 330, 352; 130, 263 (Rn. 148 f. - Juris).

49) BVerfG, Urteil vom 14.02.2012 - 2 BvL 4/10 -, BVerfGE 130, 263 (Rn. 155 - Juris) m.w.N.

50) BVerfG, Urteil vom 14.02.2012 - 2 BvL 4/10 -, BVerfGE 130, 263 (Rn. 145 - Juris).

51) BVerfGE 44, 249, 265 f.

»Der Gesetzgeber, der die Angemessenheit der Dienstbezüge einschließlich Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu konkretisieren hat, muss dabei außer den schon genannten Gesichtspunkten – Bedeutung der Institution des Berufsbeamtentums, Rücksicht darauf, dass das Beamtenverhältnis für qualifizierte Kräfte anziehend sein muss, Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft, vom Amtsinhaber geforderte Ausbildung, Verantwortung des Amtes, Beanspruchung des Amtsinhabers (häufig als ›Leistung‹ bezeichnet) – auch berücksichtigen, dass heute nach allgemeiner Anschauung zu den Bedürfnissen, die der arbeitende Mensch soll befriedigen können, nicht nur die Grundbedürfnisse des Menschen nach Nahrung, Kleidung und Unterkunft, sondern im Hinblick auf den allgemeinen Lebensstandard und die allgemeinen Verbrauchs- und Lebensgewohnheiten auch ein Minimum an «Lebenskomfort» gehört: z. B. Ausstattung des Haushalts mit dem üblichen elektrischen Gerät einschließlich seiner Unterhaltung, Radio- und Fernsehgerät samt laufenden Kosten, Zeitungs- und Zeitschriftenbezug, Theaterbesuch und Besuch ähnlicher Veranstaltungen, Kraftwagen, Urlaubsreise, Bausparvertrag, Lebensversicherung und Krankenversicherung, Ausgaben für Fortbildung, soziale und politische Aktivitäten und vernünftige Freizeitbeschäftigung. Alimentation in der Wohlstandsgesellschaft bedeutet mehr als Unterhaltsgewährung in Zeiten, die für weite Kreise der Bürgerschaft durch Entbehrung und Knappheit gekennzeichnet waren. Das Alimentsprinzip liefert einen Maßstabsbegriff, der jeweils den Zeitverhältnissen gemäß zu konkretisieren ist (...).«

Allgemeiner formuliert, garantiert der Anspruch auf amtsangemessene Alimentation die Gewährleistung von all denjenigen Mitteln, welche die Beamtin oder der Beamte für die Bestreitung desjenigen Lebensunterhalts benötigt, der ihrem oder seinem Amt angemessen ist.⁵²⁾

Hieraus lässt sich jedoch kein allgemeiner Maßstab zur Bestimmung des Kerngehalts des Alimentsprinzips ableiten. Das Bundesverfassungsgericht selbst hatte bereits in seiner Entscheidung⁵³⁾ zum Alimentsprinzip festgestellt:

»Die vom Dienstherrn nach Maßgabe der Verfassung geschuldete Alimentierung ist nicht eine dem Umfang nach beliebig variable Größe, die sich einfach nach den ›wirtschaftlichen Möglichkeiten‹ der öffentlichen Hand oder nach den politischen Dringlichkeitsbewertungen hinsichtlich der verschiedenen vom Staat zu erfüllenden Aufgaben oder nach dem Umfang der Bemühungen um Verwirklichung des allgemeinen Sozialstaatsprinzips bemessen lässt. Alimentation des Beamten und seiner Familie ist etwas anderes und Eindeutigeres als staatliche Hilfe zur Erhaltung eines Mindestmaßes sozialer Sicherheit und eines sozialen Standards für alle.«

4. Der allgemeine Gleichheitssatz

Zwar steht dem Gesetzgeber ein weitgehender Gestaltungsspielraum bei der Neuregelung der Besoldung zu, doch ist dieser nicht grenzenlos. Der Gesetzgeber ist neben der Berücksichtigung der bereits dargestellten hergebrachten Grundsätze auch an sonstige Verfassungsgarantien gebunden. In diesem Zusammenhang ist er insbesondere an den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG gebunden.⁵⁴⁾ Aus ihm folgt – auch bei der Regelung des Besoldungsrechts – das Gebot, **Gleiches gleich** zu behandeln.⁵⁵⁾ Hierbei ist der maßgebliche Bezugspunkt allerdings die vom Gesetzgeber gewählte Typisierung und nicht der Einzelfall. Die gewählte Typisierung muss willkürfrei gebildet und durchgeführt sein.⁵⁶⁾

Der Gesetzgeber muss Gleiches gleich behandeln. Hieraus folgt, dass für eine Ungleichbehandlung sachliche Gründe existieren müssen. Demgegenüber darf er Ungleiches ungleich behandeln, muss es aber nicht. Zusammenfassend ist die Gleichbehandlung sowohl bei Gleichheit als auch bei Ungleichheit der zugrunde liegenden Sachverhalte zulässig.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts war eine Ungleichbehandlung begründungsbedürftig und dann zulässig, wenn die zugrunde liegenden Sachverhalte als wesentlich ungleich anzusehen sind.⁵⁷⁾ Das Bundesverfassungsgericht hat diese Formel in seinen Entscheidungen dahingehend konkretisiert, dass die Gründe für eine Ungleichbehandlung diejenigen für eine Gleichbehandlung im Einzelfall überwiegen müssen.⁵⁸⁾ Sind solche sach-

52) Bamberger, ZBR 2008, 361, 362.

53) BVerfGE 44, 249, 264.

54) BVerfGE 3, 58, 144, 158; 110, 353, 364.

55) Dazu BVerfGE 86, 81, 87.

56) BVerfGE 34, 136, 146; 87, 273, 278; 103, 310, 318.

57) BVerfGE 55, 72, 88; 103, 225, 235.

58) Seit BVerfGE 55, 72, 88; etwa BVerfGE 120, 125, 144.

lich vertretbaren Gründe erkennbar, so muss sich eine Ungleichbehandlung auch auf diese Gründe stützen, also durch diese Gründe gerechtfertigt sein.⁵⁹⁾

In diesem Rahmen ist der Gesetzgeber nicht nur berechtigt und verpflichtet, das Besoldungssystem zu regeln, sondern auch, dieses fortzuentwickeln und gegebenenfalls abzuändern. Neue Besoldungsstrukturen sind weder durch Art. 33 Abs. 5 GG noch durch Art. 3 Abs. 1 GG ausgeschlossen, solange die genannten Grundsätze beachtet werden. In diesem Kontext ist auch eine Neuordnung von Besoldungssystemen zulässig, indem der Gesetzgeber die vorhandenen Ämter besoldungsrechtlich neu und anders als bisher bewertet bzw. ihr Verhältnis zueinander (sogenanntes Besoldungsgefüge) neu bestimmt.⁶⁰⁾

Ein Anspruch auf Beibehaltung einer einmal erreichten Besoldungshöhe oder einer bestehenden Besoldungsstruktur aus Art. 33 Abs. 5 GG besteht nicht, solange die genannten allgemeinen Grundsätze berücksichtigt werden.⁶¹⁾ Nach der Formel des Bundesverfassungsgerichts darf sich der Besoldungsgesetzgeber bei der Neuordnung im Wesentlichen »nur nicht von unsächlichen Erwägungen« leiten lassen.⁶²⁾

In diesem Rahmen hat das Bundesverfassungsgericht insbesondere die Grundsätze der Abstufung der Ämter innerhalb der Laufbahnen, die Laufbahnbindung der Ämter und die Differenzierung nach Dienstaltersstufen⁶³⁾ grundsätzlich gebilligt.⁶⁴⁾ Innerhalb dieser sehr allgemeinen Grundsätze können die konkreten Anforderungen und Besonderheiten des einzelnen Amtes sowie die in ihm geforderten und erbrachten besonderen Leistungen durch die jeweilige Beförderungsstufe innerhalb der Laufbahnen Berücksichtigung finden.⁶⁵⁾ Als Ausgleich für besondere Härten, Anforderungen oder Schwierigkeiten einzelner Ämter sind neben der Einstufung in die Besoldungshierarchie insbesondere Zulagen zulässig.⁶⁶⁾

5. Zusammenfassung

Nach den Vorgaben des Grundgesetzes sollen sich Grundlagen und Höhe der Besoldung an dem tatsächlichen Lebensstandard und den daraus abzuleitenden Bedürfnissen einerseits sowie den wahrgenommenen Ämtern andererseits orientieren. Maßgeblich für die Ausgestaltung und Bewertung dieser Ämter ist die Ausgestaltung durch Gesetz bzw. aufgrund Gesetzes. Die Besoldungsgesetzgeber sind gem. Art. 1 Abs. 3, 20 Abs. 3 GG an die grundgesetzlichen Vorgaben gebunden.

Hierbei steht dem Gesetzgeber ein weiter Beurteilungs- und Gestaltungsfreiraum zu. Dieser ist allerdings an die grundgesetzlichen Vorgaben, namentlich aus Art. 33 Abs. 5, 3 Abs. 1 GG, gebunden. In diesem Rahmen ist die Legislative berechtigt, die Besoldungsstruktur aus- und umzugestalten.

Maßgeblich für die unterschiedliche besoldungsrechtliche Einstufung der Lehrer ist die vom Amtsinhaber **geforderte Ausbildung**, die **Verantwortung des Amtes** und die **Beanspruchung des Amtsinhabers**.⁶⁷⁾

59) BVerfGE 107, 218, 238; 117, 330, 350.

60) BVerfGE 114, 258, 289.

61) BVerfGE 56, 164 f.

62) BVerfGE 64, 367, 379 (m.w.Nachw.).

63) Mittlerweile erfolgt die Differenzierung nicht mehr nach Dienstaltersstufen, sondern nach Erfahrungsstufen. Nach der Rechtsprechung des EuGH (v. 19.06.2014, Rs.C-501/12) ist in der Differenzierung nach Erfahrungsstufen keine Altersdiskriminierung zu sehen.

64) BVerfGE 44, 249, 263 ff.

65) BVerfGE 80, 66; 64, 380; 56, 164.

66) Jachmann, in v. Mangoldt/Klein/Starck (Hrsg.), GG Band 2, 6. Aufl. 2010, Art. 33 Rn. 50.

67) Gusy, Gleiche Lehrerbesoldung als Verfassungsauftrag, S. 3 ff.; Masing, in Dreier, Grundgesetz, Band 2, 2. Aufl. 2006, Art. 33 Rn. 87.

II. Das einfachgesetzliche Laufbahn- und Besoldungsrecht

Die geltenden Besoldungsgesetze und -ordnungen der Länder und des Bundes füllen die genannten verfassungsrechtlichen Vorgaben auf grundsätzlich vergleichbare, im Detail jedoch differenzierende Weise aus. Länderübergreifend sind für die Bemessung der Beamtenbesoldung maßgeblich: ⁶⁸⁾

1. die Zuordnung der Ämter zu **Laufbahnen** im Sinne der Laufbahnverordnungen (»Laufbahngruppe 1« bzw. »Laufbahngruppe 2«),
2. die Eingruppierung der Ämter zu den einzelnen **Besoldungsgruppen** (etwa: »Besoldungsgruppe A 12« oder »Besoldungsgruppe A 13«),
3. die Bemessung der individuellen Bezüge innerhalb dieser Stufen auf der Grundlage der Zuordnung der einzelnen Beschäftigten zu **Erfahrungsstufen**.

Daneben gibt es weitere Differenzierungen, welche sich etwa aus dem Familienstand, dem Dienst- oder Wohnort und anderen persönlichen Umständen des Beamten ergeben können. Sie werden regelmäßig durch Zuschläge zum Einkommen abgegolten und sind weitgehend tätigkeitsneutral. Schließlich finden sich Differenzierungen nach den besonderen Anforderungen einzelner Ämter, welche besoldungsmäßig durch Zulagen honoriert werden. Sie richten sich nach den konkreten Anforderungen oder Tätigkeiten im Einzelfall. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Zuordnungen und Differenzierungen im Ausgangspunkt für grundgesetzkonform gehalten⁶⁹⁾, ohne dabei auf Fragen konkreter Ämter oder gar Ämter von Lehrkräften einzugehen.

Die aufgezeigte gesetzliche Zuordnung rechtfertigt sich hinsichtlich der Gleich- oder Ungleichbehandlung der Lehrerinnen und Lehrer nicht aus sich selbst heraus oder aus der bloßen Entscheidung des Besoldungsgesetzgebers. Sie ist vielmehr vor dem Hintergrund der genannten grundgesetzlichen Anforderungen ihrerseits rechtfertigungsbedürftig, da – auch vom Gesetzgeber – sachlich Gleiches gleich behandelt werden muss. Ob und gegebenenfalls wo im Besoldungsrecht sachlich Gleiches ungleich behandelt wird, ist demnach näher zu untersuchen.⁷⁰⁾

Ob mehrere Lehrämter gleich oder ungleich sind (und daher gegebenenfalls rechtlich gleich zu behandeln sind oder ungleich behandelt werden dürfen), richtet sich nach den jeweils vorfindbaren Sachstrukturen. Sind die unterschiedlich geregelten Sachverhalte tatsächlich unterschiedlich und können die Regelungsunterschiede aus den Sachunterschieden begründet werden, so ist die unterschiedliche Regelung zulässig. Es kommt also darauf an, welche unterschiedlichen tatsächlichen Gegebenheiten den zu prüfenden rechtlichen Regelungen zugrunde liegen. Nun sind zwei Sachverhalte niemals vollständig gleich (= identisch), sondern weisen immer Unterschiede auf. Doch darf deshalb noch nicht alles unterschiedlich behandelt werden. Vielmehr kommt es darauf an, welche tatsächlichen Gegebenheiten Gegenstand einer gesetzlichen Regelung sind und welche die sie prägenden sachlichen Umstände darstellen.⁷¹⁾

Exkurs: Laufbahnwechsel und -aufstieg

Nach § 11 Nr. 1 der Landesverordnung über die Laufbahnen der Lehrerinnen und Lehrer (Lehrerinnen- und Lehrerlaufbahnverordnung - SH.LLVO) erwerben Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber die Befähigung für ihre Laufbahn durch Vorbereitungsdienst und Bestehen der Zweiten Staatsprüfung. Die Laufbahnzuordnung erfolgt demnach grundsätzlich anhand der Vor- und Ausbildung (Befähigung) der Beamtin oder des Beamten. Eine Durchbrechung dieses Grundsatzes ist indes möglich. So sieht § 9 SH.LLVO die Möglichkeit eines Laufbahnwechsels vor.

Nach § 9 Abs. 1 SH.LLVO ist ein Laufbahnwechsel nur zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt. Über die Anerkennung der Befähigung entscheidet gem. § 9 Abs. 2 SH.LLVO das Ministerium für Schule und Berufsbildung. In zwei Fällen ist die Anerkennung der Befähigung für die neue Laufbahn möglich, welche sich nach § 9 Abs. 3 oder Abs. 4 SH.LLVO richtet.

⁶⁸⁾ Vgl. Voßkuhle, in Hoffmann-Riem u.a., *Grundlagen des Verwaltungsrechts*, Band 3, 2009, S. 54 ff.

⁶⁹⁾ BVerfGE 44, 249, 263 ff.

⁷⁰⁾ Gusy a.a.O.

⁷¹⁾ Gusy a.a.O.

Nach § 9 Abs. 3 SH.LLVO besitzt die Befähigung für die neue Laufbahn auch, wer

1. in der bisherigen Laufbahn die Zweite Staatsprüfung [...] abgelegt hat **und**
2. die für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für die neue Laufbahn berechtigende Erste Staatsprüfung erfolgreich abgelegt hat **und**
3. zwei Jahre erfolgreich in die Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt worden ist.

Im Übrigen darf Lehrerinnen und Lehrern gem. § 9 Abs. 4 SH.LLVO ein Amt der nächsthöheren Laufbahn nur verliehen werden, wenn

1. ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dies rechtfertigen,
2. sie das 59. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
3. sie in ihrer bisherigen [...] Laufbahn eine Dienstzeit von mindestens zehn Jahren zurückgelegt haben und
4. sie vier Jahre erfolgreich in die besonderen Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt worden sind.

Hiernach ist festzuhalten, dass neben der Aus- und Vorbildung der Beamtin und des Beamten maßgeblich auch die gezeigten Leistungen und die getragene Verantwortung bei Ausübung des Amtes besoldungsrechtlich relevant sind.

D. Verfassungsmäßigkeit der Lehrerbesoldung in Schleswig-Holstein

Die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein werden unterschiedlich und damit ungleich besoldet.⁷²⁾ Beamtenrechtlich folgt dies aus zwei wesentlichen Gesichtspunkten:

1. dem Merkmal der **Vor- und Ausbildung** (wesentlich für die Laufbahnzuordnung),
2. dem Merkmal der **Leistung und Verantwortung** (wesentlich für die Besoldungsgruppenzuordnung).

Andere Unterscheidungsmerkmale (Erfahrungsstufen, Ortszuschlag usw.) knüpfen alle im Wesentlichen an die dadurch bedingten Vorentscheidungen an und bleiben daher im Folgenden außer Betracht.

I. Differenzierungsgrund: Unterschiedliche Vor- und Ausbildung

Die unterschiedliche Vor- und Ausbildung der Beamtinnen und Beamten gilt als zentrales Abgrenzungskriterium der ehemaligen Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes. Nach der Rechtsprechung kann eine unterschiedliche Ausbildung ein zulässiges Differenzierungskriterium sein, um Beamtinnen und Beamten, die die gleiche Tätigkeit ausüben, in verschiedene Laufbahnen einzuteilen und verschiedenen Besoldungsgruppen zuzuweisen. Eine derartige Ungleichbehandlung ist sachgerecht und mit Art. 33 Abs. 5, 3 Abs. 1 GG vereinbar.⁷³⁾

Durch die Novellierung des Landesbeamtengesetzes (LBG) in Schleswig-Holstein entsprechen nun der gehobene Dienst der Laufbahngruppe 2 mit erstem Einstiegsamt und der höhere Dienst der Laufbahngruppe 2 dem mit zweitem Einstiegsamt. Die Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahnen ergeben sich aus § 14 LBG. Gem. § 14 Abs. 3 LBG erfordert die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt mindestens ein mit einem Bachelorgrad abgeschlossenes Hochschulstudium, während die Laufbahngruppe 2 mit zweitem Einstiegsamt nach Abs. 4 mindestens ein mit einem Mastergrad abgeschlossenes Hochschulstudium verlangt.

1. Rechtsprechung zu diesem Differenzierungsgrund

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts⁷⁴⁾ rechtfertigt sich der Unterschied zum einen aus dem gesetzgeberischen Gestaltungsfreiraum und zum anderen aus dem Erfordernis des sachlichen Grundes für eine Ungleichbehandlung. Da für die Unterscheidung jeder mögliche sachliche Grund ausreicht, sind weitergehende spezifische Anforderungen an diesen Grund nicht zu stellen. Eine Ungleichbehandlung der Lehrämter ist gestattet, sofern das Dienstrecht eine unterschiedliche Vor- und Ausbildung vorschreibt. Die Ausbildung stellt keinen eigenständigen Faktor neben der Berufstätigkeit dar, sondern soll zu denjenigen Kriterien zählen, anhand derer sich ermitteln lässt, ob die Beschäftigten die gleiche Arbeit verrichten. Maßgeblich soll dabei lediglich sein, dass die Ausbildung für die ordnungsgemäße Erfüllung der Dienstaufgaben »von Bedeutung« ist. Hierfür ausschlaggebend ist eine Gesamtbetrachtung mit der Fragestellung, ob die Dienstleistenden unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als »in vergleichbarer Situation befindlich« angesehen werden können. Dies gilt auch dann, wenn unterschiedlich eingestufte Lehrkräfte im Einzelfall eine gleiche oder wesentlich gleiche Tätigkeit ausüben.⁷⁵⁾

Nach der Rechtsprechung des OVG Münster⁷⁶⁾ ist es rechtlich nicht zwingend, ausschließlich auf die ausgeübte Tätigkeit und daneben nicht auch auf die dafür maßgebliche Vor- und Ausbildung abzustellen. Diese gesetzgeberischen Überlegungen haben nach Auffassung des OVG Münster nicht etwa deshalb zurückzutreten, weil im Einzelfall zwei unterschiedlich eingestufte Lehrkräfte die gleiche Tätigkeit ausüben.

72) Vgl. Übersichten unter B. V.

73) BVerfGE 64, 367, 380 ff.; BVerwG, DVBl 2001, 747; OVG Münster, Beschluss vom 23.05.2006, Az.: 6 A 3712/04.

74) BVerwG aaO.

75) a.a.O.

76) OVG Münster, a.a.O.

2. Kritik an dieser Rechtsprechung

Gegen diese Rechtsprechung lässt sich zunächst anführen, dass sie die Regelung des § 18 BBesG⁷⁷⁾ nur unzureichend berücksichtigt. Nach dieser Vorschrift sind die Funktionen der Beamten [...] nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Maßgeblich ist demnach der Zusammenhang von »Status und Funktion«⁷⁸⁾. Dabei stellt die Funktion maßgeblich auf die dem Beamten zugewiesene Tätigkeit ab.⁷⁹⁾ Diese prägt das Amt im statusrechtlichen Sinne und nur eine dem Status entsprechende Tätigkeit darf dem Beamten zugewiesen werden.⁸⁰⁾ Prägend für die funktionsgerechte Besoldung ist demnach nicht die Vor- oder Ausbildung, sondern die ausgeübte Tätigkeit.⁸⁰⁾

Die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte lässt diese Argumentation regelmäßig außer Betracht. Denn der Beamte »habe keinen Anspruch auf eine bestimmte Bewertung seines Dienstpostens« durch Besoldungsgesetze oder -ordnungen.⁸²⁾ Selbst wenn man diese Argumentation für die subjektiven Rechte der (einzelnen) Beamten bejaht, folgt daraus noch keineswegs, dass die genannte Regelung deshalb objektiv-rechtlich unverbindlich ist.⁸³⁾ Die Regelung verpflichtet somit insbesondere die Verordnungsgeber der Länder, auch wenn dem Einzelnen kein einklagbares Recht zugestanden wird. Demnach geht das geltende Recht von einem Zusammenhang von Status, Funktion und Besoldungshöhe aus.⁸⁴⁾

3. Die »alten« Lehrämter / Übergangsphase

Früher waren die Ausbildungsstätten, Studiengänge, -dauer und -abschlüsse der Lehrerinnen und Lehrer ungleich⁸⁵⁾. Dementsprechend waren es auch diese Unterschiede, die in der Vergangenheit zur Rechtfertigung unterschiedlicher Laufbahnen bzw. Besoldungsgruppen herangezogen wurden.

In den nächsten Jahrzehnten wird es weiterhin noch Lehrämter mit nur teilweise gleicher Vor- und Ausbildung geben. Dies sind namentlich:

- das Lehramt für Grund- und Hauptschulen,
- das Lehramt für die Realschule,
- das Lehramt für Gymnasien.

Hinsichtlich dieser nach und nach »aussterbenden«⁸⁶⁾ Lehrämter ist fraglich, ob die teilweise unterschiedliche Ausbildung zukünftig noch eine unterschiedliche Besoldung rechtfertigt. Daher ist an dieser Stelle näher zu untersuchen, welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede in der Vor- und Ausbildung dieser Lehrämter bestehen bzw. bestanden haben.

Gem. § 11 SH.LLVO erwerben die Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber die Befähigung für ihre Laufbahn u.a. durch Vorbereitungsdienst und Bestehen der Zweiten Staatsprüfung (Nr. 1) oder bei einem Laufbahnwechsel (Nr. 3) durch Erfüllung der hierfür maßgebenden Kriterien. Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der jeweiligen Laufbahn bestehen zunächst Unterschiede zwischen dem gehobenen (= Erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2) und dem höheren Dienst (= Zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2).

Während die Einstellung in den Vorbereitungsdienst des gehobenen Dienstes für die Laufbahn der Grund- und Hauptschullehrerinnen oder Grund- und Hauptschullehrer (§ 17 SH.LLVO) und die Laufbahn der Realschullehrerinnen oder Realschullehrer (§ 19 SH.LLVO) das Bestehen der jeweiligen Ersten Staatsprüfung nach einem Studium

77) In Schleswig-Holstein inhaltsgleich übernommen, vgl. § 21 SHBesG.

78) BVerfGE 70, 251, 267; BVerwGE 126, 182, 184.

79) Battis, BBG, 4. Aufl. 2009, § 10 Rn. 11; ausführlicher R. Summer, Amt und Funktion, in FS-Knöpfle, 1996, S. 369 ff.

80) BVerwGE 65, 270, 272 f.; 126, 182, 184; BVerfGE 70, 251.

81) Gusy a.a.O.

82) BVerfGE 64, 367, 379; BVerwGE 87, 310; Plog/Wiedow, BBG, Band 3, § 18 Nr. 2 (Nachw.).

83) Vgl. BVerwG, Urteil vom 23.05.2002, Az.: 2 A 5/01; Buchholz 240 § 18 BBesG Nr. 27.

84) Gusy a.a.O.

85) Vgl. Unterpunkt B. I.

86) Alle Lehrkräfte dieser Ämter werden voraussichtlich bis zum Jahr 2055 pensioniert sein.

von mindestens sechs Semestern mit mindestens zwei Fächern voraussetzt, setzt die Einstellung in den Vorbereitungsdienst des höheren Dienstes der Laufbahn der Studienrätinnen oder Studienräte an Gymnasien (§ 21 SH.LLVO) das Bestehen der Ersten Staatsprüfung nach einem Studium von mindestens acht Semestern mit mindestens zwei Fächern voraus.

An dieser Stelle ist zunächst festzuhalten, dass alle Laufbahnen das Studium zweier Fächer an einer Universität oder einer gleichgestellten Hochschule erfordern. Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst wird jeweils das Bestehen der jeweiligen Ersten Staatsprüfung bzw. das Bestehen eines entsprechenden Hochschullabschlusses eines Masterstudienganges gefordert.

Unterschiedlich ist auf den ersten Blick lediglich die **Mindeststudiendauer**. Eine unterschiedlich lange Ausbildungsdauer vermag eine – bis ins Pensionsalter reichende – Ungleichbehandlung für sich genommen nicht rechtfertigen. Allerdings muss an dieser Stelle auch berücksichtigt werden, dass sich nicht ausschließlich nur die Ausbildungsdauer der Laufbahnen unterscheidet, sondern teilweise auch die Studieninhalte und die Zahl der zu erbringenden Leistungsnachweise innerhalb des Studiums. Daher sind die weiteren Unterschiede des Studiums⁸⁷⁾ näher zu untersuchen.

Die Studienanforderungen und -inhalte sind in der Landesverordnung über die Ersten Staatsprüfungen der Lehrkräfte (Prüfungsordnung der Lehrkräfte I - POL I) geregelt. In §§ 1 - 30 POL I sind die Allgemeinen Vorschriften zu Studium und Prüfung der Lehrkräfte normiert, die Anlage enthält Bestimmungen zu den einzelnen Voraussetzungen und Anforderungen in den Prüfungsfächern der Ersten Staatsprüfung der jeweiligen Laufbahnen bzw. Lehrämter. Hiernach lassen sich folgende Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Studium der jeweiligen Laufbahnen festhalten:

Gemeinsamkeiten der Ausbildung:

- Grundstudium mit Zwischenprüfung, dann Hauptstudium,
- zwei Fächer der jeweiligen Schulart sowie Pädagogik (Gegenstand der Prüfungen),
- Prüfung: Hausarbeit, Klausurarbeiten sowie mündliche Prüfung,
- Erste Staatsprüfung (bzw. gleichwertiger Abschluss).

Ausbildungsvoraussetzungen:⁸⁸⁾

Regelstudienzeiten:

Grund- und Hauptschullehrer (GH)	7 Semester
Realschullehrer (Real)	7 Semester
Gymnasiallehrer (Gym)	9 Semester

Semesterwochenstunden (Obergrenze):

GH	bis zu 120 SWS
Real	bis zu 120 SWS
Gym	bis zu 160 SWS

Gewichtung der Studienanteile in SWS:

	Pädagogische			
	Studien	Fach 1	Fach 2	Gesamt
GH	40	40	40	120
Real	26	47	47	120
Gym	24	68	68	160

Inhaltlich: Im Rahmen der Gymnasiallehrausbildung fachlich mehr Vertiefung

87) Der Vorbereitungsdienst ist für alle im Wesentlichen gleich, vgl. § 12 SH.LLVO.

88) Gemäß Prüfungsordnung Lehrkräfte I – POL I vom 22.01.2008

Leistungsnachweise über die Grundkenntnisse der jeweiligen Fächer:

GH	6	(davon mind. 2 in Fachdidaktik)
Real	7	(davon mind. 2 in Fachdidaktik)
Gym	10	(davon mind. 3 in Fachdidaktik)

Festzustellen ist nach diesem Überblick, dass das Studium der jeweiligen Lehrämter im Wesentlichen gleich aufgebaut ist. Im Laufe der Jahre sind Ausbildungsstätten, Ausbildungsabschlüsse, Prüfungsanforderungen sowie theoretische und praktische Studienanteile vergleichbarer geworden.

Unterschiedlich ausgestaltet sind indes die Regelstudienzeiten, die Zahl der Semesterwochenstunden, die Gewichtung zwischen der pädagogischen und der fächerbezogenen Ausbildung und schließlich die Zahl der zu erbringenden Leistungsnachweise.

Wie bereits angeführt, kann die unterschiedlich lange Ausbildungsdauer eine bis ins Pensionsalter reichende Ungleichbehandlung (für sich genommen) nicht rechtfertigen.

Die Semesterwochenstundenanzahl kann die ungleiche Besoldung ebenfalls nicht rechtfertigen. Zum einen handelt es sich gem. § 5 Abs. 3 POL I lediglich um eine Obergrenze des zeitlichen Gesamtumfangs der Lehrveranstaltungen innerhalb eines Semesters, die Gesamtstundenanzahl wird also nicht zwingend jedes Semester erreicht. Zum anderen besteht nicht für jede Lehrveranstaltung Anwesenheitspflicht. Lehrveranstaltungen ohne Zwang müssen ebenso wie freiwillig erbrachte Leistungen außer Betracht bleiben.

Im Übrigen ist festzustellen, dass die Semesterwochenstundenobergrenze beim Lehramt für Grund- und Hauptschulen und für die Realschulen identisch ist und im Vergleich zum Lehramt für das Gymnasium lediglich $\frac{1}{4}$ weniger Umfang aufweist. Unabhängig von den Unterschieden zwischen Sommer- und Wintersemestern und den vorlesungsfreien Zeiträumen beträgt die Wochenstundenzahl beim Gymnasiallehramt 6,15, bei Grund- und Hauptschullehramt und Realschullehramt 4,62.⁸⁹⁾

Ferner kann die Gewichtung der Studienanteile nicht als sachlicher Differenzierungsgrund für eine unterschiedliche Besoldung geeignet sein. Der unterschiedliche Schwerpunkt der Ausbildung auf Pädagogik und fachliches Wissen ist durch die jeweilige Schulform einerseits und das Lebensalter der Schülerinnen und Schüler andererseits bedingt. Zwar hat das Studium der Lehrkräfte für das Gymnasium (Sekundarstufe II) einen stärkeren wissenschaftlichen Ansatz, als das fachliche Studium der anderen Lehrämter. Dies ist jedoch dem Umstand geschuldet, dass die Oberstufe die Lücke zwischen dem allgemeinbildenden Abschluss und der Aufnahme eines Studiums schließen soll und dementsprechend vertiefte Anforderungen an das Fachwissen zu verlangen sind.

Die Anzahl der zu erbringenden Leistungsnachweise über die Grundkenntnisse der jeweiligen Fächer kann die ungleiche Besoldung ebenfalls nicht rechtfertigen. Einerseits nimmt die Anzahl der zu erbringenden Leistungsnachweise bei steigender Gewichtung auf die fächerbezogene Ausbildung zu. Andererseits nimmt damit aber die Anzahl der erforderlichen Leistungsnachweise im Bereich der pädagogischen Ausbildung ab.

Hiernach ist festzuhalten, dass keiner dieser Unterschiede in der universitären Ausbildung – einzeln betrachtet – einen geeigneten sachlichen Differenzierungsgrund für eine unterschiedliche Besoldung darstellt.

Folgerichtig führt auch eine Gesamtbetrachtung zu keinem anderen Ergebnis. Zwar mag das Lehramt für das Gymnasium auf den ersten Blick eine zeitlich längere und fachlich anspruchsvollere Ausbildung darstellen, jedoch schwindet dieser Eindruck bei näherer Betrachtung, denn – mit Ausnahme der Regelstudienzeit bzw. der Mindestsemesteranzahl – relativieren sich diese Unterschiede. Allenfalls lässt sich eine Zulage mit Verweis auf die längere Studiendauer rechtfertigen.

Auffällig ist hingegen die beinahe identische Ausgestaltung des Studiums für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen und das Lehramt an Realschulen. Nach dem Wortlaut von § 3 Abs. 2 S. 2 SH.LLVO gelten die Laufbahnen der Lehrerinnen und Lehrer, die derselben Laufbahngruppe angehören und als Befähigung eine im Wesentlichen

89) 1 Semester entspricht 26 Wochen.

gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzen, als einander gleichwertig. Dies ist hier der Fall, denn die Laufbahn der Grund- und Hauptschullehrer und die Laufbahn der Realschullehrer gehören derselben Laufbahngruppe (Erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung) an und setzen – wie oben herausgearbeitet – eine im Wesentlichen gleiche Vor- und Ausbildung voraus.

Im Ergebnis kommt es aber nicht maßgeblich auf die Vor- und Ausbildung an. Es ist vielmehr die ausgeübte Tätigkeit, die die funktionsgerechte Besoldung prägt. Im Übrigen kann das Erfordernis eines sachlichen Grundes für eine Ungleichbehandlung nicht zur Annahme eines solchen sachlichen Grundes führen.

4. Veränderungen durch das Lehrkräftebildungsgesetz

Nunmehr wurden die Ausbildungsanforderungen für **alle neuen** Lehrerinnen und Lehrer mit der Einführung des LehrBG vereinheitlicht:

- Die universitäre Ausbildung ist für Lehrkräfte aller Schulstufen und -formen obligatorisch,
- alle Studiengänge beginnen mit einem dreijährigen Bachelorstudium und schließen mit einem zweijährigen Masterstudiengang ab,
- gleiche Anzahl ECTS-Leistungspunkte, Praxissemester für alle,
- alle Studiengänge schließen mit einem Masterabschluss ab,
- alle Lehrkräfte müssen einen 18-monatigen Vorbereitungsdienst absolvieren,
- alle Lehrkräfte schließen ihre Ausbildung mit einem Staatsexamen (Staatsprüfung) ab.

Hiernach steht fest, dass eine differenzierte Besoldung der **zukünftigen Lehrkräfte** nicht mehr auf Unterschiede in der Lehrerausbildung gestützt werden kann. Dies gilt konkret für:

- das Lehramt an Grundschulen,
- das Lehramt an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen (Sekundarschullehramt),
- das Lehramt an Gemeinschaftsschulen (ein Fach der Sekundarstufe I, ein Fach der Sekundarstufe II, vgl. § 33 Abs. 1 S. 1 LehrBG).

5. Ergebnis

In Schleswig-Holstein sind die Ausbildungsanforderungen an die unterschiedlichen Lehrämter nach dem Lehrkräftebildungsgesetz gleich. Ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Zuordnung in das erste bzw. zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 besteht nicht. Demnach kann eine ungleiche Besoldung der zukünftigen Lehrämter nicht auf eine unterschiedliche Vor- und Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer gestützt werden. Ferner ist festzustellen, dass zukünftig alle Lehrkräfte die Zugangsvoraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 gemäß § 14 Abs. 4 LBG, § 20 Abs. 2 und 3 ALVO erfüllen. Die Zugangsvoraussetzungen stellen zwar lediglich Mindestanforderungen dar und eine Eingruppierung aller Lehrkräfte in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (= A 13) ist somit nicht zwingend; in jedem Fall kann den § 14 LBG und § 20 ALVO aber der gesetzgeberische Wille entnommen werden, dass grundsätzlich eine Einordnung in den ehemaligen höheren Dienst, mithin in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, erfolgen sollte.

Hinsichtlich der Lehrkräfte, welche vor Einführung des LehrBG ausgebildet wurden und noch werden, besteht ebenfalls kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Laufbahnzuordnung und eine ungleiche Besoldung. Die Ausbildung dieser Lehrkräfte ist – mit Ausnahme der Mindeststudiendauer der Gymnasiallehrer – als im Wesentlichen gleich anzusehen. Im Übrigen deuten Vorschriften wie § 3 Abs. 6 GemVO und § 33 Abs. 2 S. 1 LehrBG, wonach Lehrkräfte mit der Befähigung für die Grund- und Hauptschule in der gesamten Sekundarstufe I eingesetzt werden können und sollen, darauf hin, dass der Gesetzgeber in Schleswig-Holstein selbst davon ausgeht, dass die Befähigung der Lehrkräfte (Vor- und Ausbildung) neben der ausgeübten Tätigkeit lediglich eine untergeordnete Rolle spielt. Die Möglichkeit eines Laufbahnaufstiegs nach einer gewissen Bewährungszeit (§ 9 Abs. 4 SH.LLVO) verdeutlicht zudem, dass die ursprüngliche Laufbahnbefähigung einer Lehrkraft durch gezeigte Leistungen als höherwertig angesehen werden kann.

Somit kann die Vor- und Ausbildung der Lehrkräfte keinen sachlichen Grund (mehr) für eine unterschiedliche laufbahnrechtliche Zuordnung und eine hieraus resultierende ungleiche Besoldung darstellen.

II. Differenzierungsgrund: Unterschiedliche Anforderungen und Leistungen

Als weiterer Differenzierungsgrund wird auf Unterschiede hinsichtlich der Verantwortung und der beruflichen Anforderungen und Leistungen der Lehrerinnen und Lehrer unterschiedlicher Schulstufen abgestellt.

1. Rechtsprechung zu diesem Differenzierungsgrund

Das Bundesverfassungsgericht stellte hinsichtlich der Grundlagen des Besoldungsrechts fest, dass innerhalb der Gruppe der Lehrkräfte im reichverzweigten und vielgestaltigen deutschen Schulwesen unter anderem der Stellenwert der einzelnen Schularten als Unterscheidungsgrund in Betracht kommt.⁹⁰⁾ Nach der Rechtsprechung des OVG Münster ist eine Differenzierung etwa anhand der »Verschiedenartigkeit der Ausbildungsziele« zulässig.⁹¹⁾

2. Kritik an dieser Rechtsprechung

Die Annahme, dass mit einem höheren Schulabschluss auch höhere Anforderungen und Leistungen an die Lehrkraft einhergehen, mag einst eine Berechtigung gehabt haben. Eine solche Auffassung entsprach der Tradition des deutschen Schulwesens, welches – im Unterschied etwa zu einer angelsächsischen Tradition – nicht dem Ideal der Menschen- oder Charakterbildung, sondern demjenigen der Vermittlung von Wissens- und Bildungsstandards verpflichtet ist.⁹²⁾

Diese Annahme, dass mit einem höheren Schulabschluss auch höhere Anforderungen und Leistungen an die Lehrerin/den Lehrer einhergehen, lässt sich etwa wie folgt relativieren:

Mit einem höheren Schulabschluss steigen vor allem auch die Anforderungen an die Schülerinnen und Schüler. Diese müssen den steigenden Anforderungen der höheren Klassenstufen gerecht werden und komplexere Materialien erfassen, verstehen und lernen. Die Wiedergabe des Stoffes in Form von Klausuren und Prüfungen wird für die Schülerinnen und Schüler umfangreicher und schwerer. Auf der anderen Seite können die Lehrkräfte mit steigender Klassenstufe auf einem besseren Grundwissen und -verständnis der Schülerinnen und Schüler aufbauen. Im Übrigen sollen die Schülerinnen und Schüler in der Oberstufe (Sekundarstufe II) auf ein Hochschulstudium vorbereitet werden, dementsprechend wird von ihnen ein wesentlich höheres Maß an Selbstständigkeit gefordert als in niedrigeren Klassenstufen.

Zwar steigt mit der jeweiligen Klassenstufe auch für die Lehrerin/den Lehrer der Vor- und Nachbereitungsaufwand (etwa Erstellung und Korrekturen von Klassenarbeiten und Klausuren) des Unterrichts, jedoch reduziert sich im Verhältnis auch die Wochenstundenanzahl der Lehrkräfte. Gegenwärtig hat eine Grundschullehrkraft eine Unterrichtsverpflichtung von 28 Wochenstunden und eine Gymnasiallehrkraft von 25,5 Wochenstunden.⁹³⁾ Im Übrigen divergiert der Korrekturaufwand je nach Unterrichtsfach sehr stark, insofern muss dieser – ebenso wie die Fachrichtung der jeweiligen Lehrfächer – bei der Betrachtung der Lehrerbesoldung gänzlich außer Betracht bleiben.

Es mag weiterhin zu berücksichtigen sein, dass die Anforderungen an die pädagogischen Fähigkeiten der Lehrerinnen und Lehrer an Grund- und Gemeinschaftsschulen am höchsten sind und lediglich die Anforderungen an die fachlichen Fähigkeiten parallel zum Schulziel steigen.⁹⁴⁾

90) BVerfGE 64, 367, 383 (unter Hinweis auf BVerfGE 13, 356, 362).

91) OVG Münster, Beschluss vom 04.10.2006, Az.: 2247/05.

92) Gusy, a.a.O.

93) Pflichtstundenverordnung SH vom 30.04.2014.

94) Vgl. auch Gewichtung der Studienanteile in SWS unter D. I. 3.

3. Schulziele in Verfassungen und Gesetzen

In der Gegenwart – und vielmehr noch in der Zukunft – kann dieses Ideal (Vermittlung von Wissen) nicht mehr die maßgebliche Grundlage der Lehrerbesoldung sein. Diese Auffassung von der Beschränkung der Schulziele und -inhalte auf Bildungsniveau und Bildungsinhalte entspricht weder dem gewandelten Auftrag der Schule nach Grundgesetz und Schulgesetz noch der gewandelten Realität der Schule.⁹⁵⁾

Dies zeigt sich in den Schulzielen von Verfassungen und Gesetzen. Die Landesverfassungen nennen als Schulziele nicht allein das Erlernen bestimmter Inhalte, sondern auch die Vermittlung bestimmter sozialer und kultureller Werte. Soziales Handeln, Toleranz und Verantwortung sind Einstellungen, welche nicht allein und auch nicht überwiegend von der Kenntnis bestimmter Fakten abhängen.⁹⁶⁾ Die erzieherische Funktion der Schule – und damit der Erziehungsauftrag des Staates – wird durch Art. 7 Abs. 1 GG vorausgesetzt und findet seine Grenze in Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG. Die eben genannten Artikel sind durch Art. 2 a VerfSH Bestandteil der Verfassung des Landes Schleswig-Holsteins.

Nicht erkennbar ist hingegen, dass im dualen Erziehungssystem des Grundgesetzes die Vermittlung dieser Werte ausschließlich dem Elternhaus zugewiesen und damit aus dem Bereich der Schule ausgeschlossen ist.⁹⁷⁾ Vielmehr soll die Erziehung zwar dualistisch, aber durchaus aufeinander bezogen und inhaltlich verschränkt erfolgen.⁹⁸⁾ Dieser gesellschaftspolitische (gewandelte) Auftrag der Schulen ist nunmehr auch Inhalt von § 4 SchulG. In diesem Sinne gibt es nahezu keine Inhalte, welche dem schulischen Erziehungsauftrag entzogen sind.

Festzuhalten ist demnach, dass sich eine Beschränkung der Schulen auf die Vermittlung von Wissen und Inhalten in den Verfassungen und Ländergesetzen nicht finden lässt. Vielmehr weiten die Gesetze die Erziehungsziele und -aufträge weit über jene begrenzten Ziele aus.

4. Inklusion und weitere pädagogische Ziele

Ein gegenwärtig im Fokus stehendes Ziel ist die Inklusion. Inklusiv Schule oder inklusive Bildung heißt, dass alle Schülerinnen und Schüler, unabhängig von ihrem sonderpädagogischen Förderungsbedarf sowie ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, gemeinsam in einer Regelschule unterrichtet werden. Das ist ein Schritt mehr als eine integrative Beschulung. Bei der schulischen Integration liegt der Fokus darauf, wie ein Kind unterstützt werden muss, damit es am Unterricht der Regelschule teilnehmen kann. Die Beschulung eines Kindes mit sonderpädagogischen Förderungsbedarf stellt damit eine Ausnahme dar und die Schule konzentriert sich darauf, dieses Kind dem allgemein bildenden Schulsystem möglichst weitgehend anzupassen.⁹⁹⁾

Bei der inklusiven Bildung wird dieser Fokus erweitert. Entscheidend ist also, wie ein Schulsystem gestaltet sein muss und welche Bedingungen eine Schule erfüllen muss, damit alle Kinder eines Einzugsgebiets unterrichtet werden können und alle Kinder ohne Vorbehalt zur schulischen Gemeinschaft gehören. Die Rahmenbedingungen dafür setzt das aktuelle Schulgesetz.¹⁰⁰⁾ Dort heißt es in § 4 Abs. 11 SchulG:

»Zur Erreichung der Bildungs- und Erziehungsziele sind Schülerinnen und Schüler mit Behinderung besonders zu unterstützen. Das Ziel einer inklusiven Beschulung steht dabei im Vordergrund.«

Die weiteren gegenwärtigen pädagogischen Ziele der Schulen in Schleswig-Holstein stellen sich wie folgt dar (§ 4 SchulG):

- Förderung und Ausbildung der Schülerinnen und Schüler nach Begabung, Fähigkeiten und Neigung,
- Entwicklung der kognitiven, emotionalen, sozialen, kreativen und körperlichen Fähigkeiten,
- Vermittlung von kultureller und gesellschaftlicher Orientierung,
- Förderung und Ermunterung zum eigenständigen und kritischen Denken,
- Förderung der Bereitschaft zur Empathie und der Fähigkeit, dass eigene Weltbild in Frage zu stellen und Unsicherheiten selbstvertrauend auszuhalten,
- Schule soll zu der Fähigkeit verhelfen, in einer sich ständig wandelnden Welt ein erfülltes Leben zu führen,

95) Gusy, a.a.O.

96) a.a.O.

97) Vgl. A. Schmitt-Kammler, *Elterliches und schulisches Erziehungsrecht nach dem Grundgesetz*, 1983.

98) So etwa Gröschner, in Dreier, *Grundgesetz*, Band 1, 2. Aufl. 2004, Art. 6 Rn. 138 f.

99) www.schleswig-holstein.de/Bildung/DE/Rund_um_Schule/Inklusion.

100) a.a.O.

- Schule soll dazu befähigen, Verantwortung im privaten, familiären und öffentlichen Leben zu übernehmen und für sich und andere Leistungen zu erbringen, insbesondere auch in Form von ehrenamtlichem Engagement,
- Vermittlung der Kenntnisse gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und historischer Zusammenhänge,
- Schaffung eines Verständnisses für Natur und Umwelt und die Bereitschaft wecken, an der Erhaltung der Lebensgrundlagen von Pflanzen, Tieren und Menschen,
- Förderung der Offenheit gegenüber kultureller und religiöser Vielfalt, des Willens zur Völkerverständigung und der Friedensfähigkeit,
- Förderung des Verständnisses der besonderen Verantwortung und Verpflichtung Deutschlands in einem gemeinsamen Europa sowie der Bedeutung einer gerechten Ordnung der Welt,
- Förderung des Verständnisses für die Bedeutung der Heimat, den Beitrag der nationalen Minderheiten und Volksgruppen zur kulturellen Vielfalt des Landes sowie des Respekts vor der Minderheit der Sinti und Roma,
- Anleitung der Schülerinnen und Schüler zur freien Selbstbestimmung in Achtung Andersdenkender, zum politischen und sozialen Handeln und zur Beteiligung an der Gestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft im Sinne der freiheitlichen demokratischen Grundordnung,
- Förderung von Heterogenität und Inklusion.

Alle diese pädagogischen Ziele der Schule und die aus ihnen resultierenden Anforderungen an die Lehrkräfte gehen über die bloße Vermittlung von Bildungsinhalten weit hinaus. Es ist auch nicht erkennbar, dass die sich hier stellenden Anforderungen und die danach zu erbringenden Leistungen der Lehrerinnen und Lehrer sich im Wesentlichen parallel zum Schulziel oder danach zu vermittelnden Bildungsinhalten orientieren. Vielmehr spricht wesentlich mehr dafür, dass diese Anforderungen sich ganz besonders dort stellen, wo im hoch differenzierten und hoch selektiven deutschen Schulsystem kohortenübergreifender Unterricht zu leisten ist oder aber sich die genannten Herausforderungen zu besonderen beruflichen Anforderungen verdichten, also vor allem im Bereich der Grund- und Gemeinschaftsschulen. Gerade hier stellen sich die spezifischen Anforderungen von fehlender Integration, Lernbehinderungen und Heterogenität und müssen dementsprechend in besonderer Weise und Intensität abgearbeitet werden.¹⁰¹⁾

Folgerichtig basiert die Gleichsetzung von beruflichen Anforderungen an die Lehrkräfte einerseits und zu vermittelnden Inhalten der Schule andererseits auf einer unzulässigen Verengung von Schulauftrag und Schulgeschehen. Auch wenn die allein fachlichen bzw. fachspezifischen Anforderungen etwa an Lehrkräfte der Oberstufe höher sein mögen als an Lehrkräfte anderer Schulformen, so kennt das Schulrecht doch zahlreiche andere Anforderungen, welche in höherem Maße an die Lehrkräfte anderer Schulstufen adressiert sind. Das Abstellen allein auf die fachlichen Anforderungen in den Besoldungsgesetzen stellt also eine der gewandelten schulischen Realität wie dem gewandelten Schulrecht nicht mehr adäquate Verengung des Anforderungsspektrums dar.¹⁰²⁾

Demnach können hohe fachspezifische berufliche Anforderungen und Leistungen keine zureichenden sachlichen Gründe für eine Differenzierung hinsichtlich der Lehrerbesoldung sein.

5. Ergebnis

In der Vergangenheit sind die beruflichen Anforderungen und Leistungen der Lehrerinnen und Lehrer ganz oder überwiegend am Niveau der zu vermittelnden Inhalte gemessen worden. Die an Grund- und Hauptschulen tätigen Lehrkräfte wurden hierdurch besoldungsrechtlich, möglicherweise auch gesellschaftlich abgewertet. Die schulische Realität hat sich aber inzwischen gewandelt. Eine Differenzierung nach Bildungsniveau und Ausbildungsziel wurde weitgehend abgeschafft. Vielmehr sind nun gemeinsames Lernen und Heterogenität sowie Inklusion bestimmendes Prinzip der Schulausbildung.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sachwidrig, wenn nicht gar willkürlich, auch in Zukunft allein die Frage nach den vermittelten Bildungsinhalten zum Anknüpfungspunkt für eine unterschiedliche Lehrkräftebesoldung zu machen.¹⁰³⁾

¹⁰¹⁾ Gusy, S. 23.

¹⁰²⁾ a.a.O.

¹⁰³⁾ So auch Gusy, a.a.O.

III. Gesamtergebnis

Die bisher immer angeführten sachlichen Gründe für eine Ungleichbehandlung – unterschiedliche Vor- und Ausbildung sowie unterschiedliche berufliche Anforderungen und Leistungen – vermögen eine Ungleichbehandlung in der Gegenwart als auch in der Zukunft nicht zu rechtfertigen. Vielmehr scheinen diese beiden Differenzierungsmerkmale nach den gewandelten Vorgaben des Schul- und Bildungsrechts sowie den geänderten faktischen Vor- und Rahmenbedingungen schulischen Lehrens und Arbeitens nunmehr als willkürlich. Somit entspricht die Lehrerbesoldung in Schleswig-Holstein nicht den neuen tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten. Eine Anpassung bzw. Neuregelung des Besoldungsrechts ist demnach zwingend erforderlich und geboten.

E. Anpassung bzw. Neuregelung der Besoldung

Im ersten Teil des Gutachtens wurde festgestellt, dass die Lehrkräftebesoldung in Schleswig-Holstein anzupassen bzw. neu zu regeln ist. Fraglich ist nunmehr, welchen Gestaltungsspielraum der Gesetzgeber bei einer Anpassung des Besoldungsrechts hat und welche Vorgaben und Grenzen er dabei zu beachten hat.

I. Gestaltungsfreiheit

Bei der Konkretisierung der aus Art. 33 Abs. 5 GG resultierenden Pflicht zur amtsangemessenen Alimentierung besitzt der Gesetzgeber einen weiten Entscheidungsspielraum.¹⁰⁴⁾ Dies gilt sowohl hinsichtlich der Struktur als auch der Höhe der Besoldung;¹⁰⁵⁾ diese ist der Verfassung nicht unmittelbar, als fester und exakt bezifferter bzw. bezifferbarer Betrag, zu entnehmen.¹⁰⁶⁾ Insofern stellt die in Art. 33 Abs. 5 GG enthaltene Garantie eines »amtsangemessenen« Unterhalts lediglich eine den Besoldungsgesetzgeber in die Pflicht nehmende verfassungsrechtliche Gestaltungsdirektive dar.¹⁰⁷⁾ Innerhalb seines weiten Spielraums politischen Ermessens darf der Landesgesetzgeber das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der fortschreitenden Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anpassen.¹⁰⁸⁾

II. Möglichkeiten und Grenzen einer Anpassung bzw. Neuregelung

Die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers deckt – neben einer Anpassung in Form einer Angleichung – grundsätzlich auch strukturelle Neuregelungen der Besoldung in Form von Systemwechseln ab,¹⁰⁹⁾ welche die Bewertung eines Amtes und die damit einhergehende besoldungsrechtliche Einstufung betreffen.¹¹⁰⁾ Bei der Einstufung von Ämtern handelt es sich vor allem um eine politische, vom parlamentarischen Gesetzgeber zu entscheidende Frage, mit deren Beantwortung die Wertigkeit eines bestimmten Amtes definiert wird. Dementsprechend kann der Gesetzgeber ein Amt neu (höher, gleich oder niedriger) bewerten, die Struktur der Besoldungsordnung oder die der einzelnen Besoldungsgruppen, die Struktur des Beamtenehalts sowie die Zahlungsmodalitäten grundsätzlich für die Zukunft ändern.¹¹¹⁾ Eine veränderte Bewertung unter Abweichung von der bisherigen Relation der Ämter zueinander ist – bei entsprechender Besitzstandswahrung – selbst dann denkbar, wenn sich der Amtsinhalt beziehungsweise die Merkmale, nach denen die betreffenden Ämter zu beurteilen sind, nicht verändert haben.¹¹²⁾

Der Gesetzgeber darf sich bei einer von ihm für notwendig gehaltenen Neuregelung nicht von unsachlichen Erwägungen leiten lassen.¹¹³⁾ Nimmt er aufgrund einer politischen Entscheidung beziehungsweise einer veränderten politischen Wertschätzung eine besoldungsmäßige Neubewertung eines Amtes vor, muss er dafür Sorge tragen, dass eine derartige besoldungsrechtliche Neubewertung den veränderten Anforderungen des Amtes und dessen prägenden Merkmalen gerecht wird. Führt die gesetzgeberische Neubewertung zu einer deutlichen Verringerung der Besoldung, bedarf es hierfür sachlicher Gründe.¹¹⁴⁾

Nach alledem steht es dem Gesetzgeber in Schleswig-Holstein frei, ob er eine Anpassung der Lehrkräftebesoldung innerhalb der bestehenden Regelungen oder eine strukturelle Neuregelung der Besoldung in Form eines Systemwechsels vornimmt. Wenn der Gesetzgeber die Besoldung der Lehrer neu regelt, muss er im Wesentlichen folgende Grundsätze beachten:

- amtsangemessene Besoldung,
- Qualitätssicherung,

104) BVerfGE 8, 1, 22 f.; 114, 258, 288; 117, 372, 381; 121, 241, 261.

105) BVerfGE 81, 363, 375 f.

106) BVerfGE 44, 249, 265 ff.; 117, 330, 352.

107) BVerfGE 117, 330, 352.

108) BVerfGE 130, 263 (Rn. 148 – Juris).

109) So geschehen bei der Besoldung der Hochschulprofessoren, vgl. BVerfGE 130, 263, 318.

110) BVerfGE 26, 141, 158 f.; 56, 146, 161 ff.; 64, 367, 379; BVerfG, Beschluss vom 15.07.1999, Az.: 2 BvR 544/97, NVwZ 1999, S. 1328.

111) BVerfG, Beschluss vom 15.01.1985, Az.: 2 BvR 1148/84, NVwZ 1985, S. 333; BVerfG, Beschluss vom 15.07.1999, Az.: 2 BvR 544/97, NVwZ 1999, S. 1328.

112) BVerfGE 26, 141, 158; 56, 146, 163; 64, 367, 379.

113) a.a.O.

114) BVerfGE 130, 263 (Rn. 151 – Juris).

- gleichwertige Ämter sind auch gleichwertig zu besolden,
- Vergleich innerhalb und auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen.

III. Stellungnahme

Wie bereits herausgearbeitet, sind sachliche Gründe für eine ungleiche Besoldung der Lehrer nicht mehr vorhanden. Insofern verlangt der allgemeine Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG eine Gleichbehandlung und somit eine gleiche Besoldung.

Alle künftigen Lehrerinnen und Lehrer werden ein Studium mit einem Masterabschluss sowie einen Vorbereitungsdienst mit einer Staatsprüfung absolvieren und erfüllen somit die Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 2.

Zwar mögen die Vorgaben der Verfassung zur Beamtenbesoldung grundsätzlich eine abgestufte Besoldung gebieten,¹¹⁵⁾ doch hat die Untersuchung gezeigt, dass die Lehrkräfte an Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und Gymnasien im Wesentlichen dieselben Anforderungen und Leistungen im Schulalltag zu erfüllen haben.

Nach alledem ergeben sich folgende Schlussfolgerungen für die künftige Lehrerbesoldung in Schleswig-Holstein:

- 1. Die künftigen Lehrerinnen und Lehrer sind grundsätzlich alle gleich zu besolden.**
- 2. Die geforderte Ausbildung – unabhängig vom jeweiligen Lehramt – gebietet dem Gesetzgeber die Einordnung aller Lehrerinnen und Lehrer in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst).**
- 3. Die neuen Lehrämter (konkret: Grund- und Sekundarschullehrer) lassen Befähigungs-, Anforderungs- und Leistungsunterschiede nicht mehr erkennen, daher ist eine abgestufte Besoldung nicht zu rechtfertigen.**
- 4. Die bisherigen Lehrerinnen und Lehrer tragen im Schulalltag dieselbe Verantwortung und haben dieselben Leistungen zu erbringen wie die neu ausgebildeten Lehrkräfte, eine unterschiedliche Besoldungsgruppenzuordnung ist daher nicht gerechtfertigt.**
- 5. Eine Verringerung der Besoldungshöhe ist wegen der qualitätssichernden Funktion des Alimentationsprinzips und wegen der hierfür fehlenden sachlichen Gründe nicht umsetzbar.**
- 6. Selbst bei Vorliegen sachlicher Gründe wäre eine Absenkung der Besoldung zwar grundsätzlich zulässig und möglich, in diesem Fall müsste aber das Besoldungsrecht für alle Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein vollumfänglich neu geregelt werden, ohne dass hierbei eine Berufsgruppe herausgenommen wird.**

¹¹⁵⁾ Vgl. BVerfGE 114, 258 (Rn. 128 - Juris).

F. Gesamtergebnis und Zusammenfassung

Die Befugnis, die Höhe der Besoldung durch Gesetz zu regeln, könnte hiernach den Gesetzgeber – mit dem stereotypen Verweis auf eine angespannte Haushaltslage – dazu verleiten, Besoldungsabsenkungen in Betracht zu ziehen. Die verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer werden aber in einem gewissem Umfang vom Alimentationsprinzip vor Besoldungskürzungen geschützt (Gewährung einer amtsangemessenen Mindestbesoldung, Qualitätssicherung). Darüber hinaus gebietet das Alimentationsprinzip aber, ebenso wie Art. 3 Abs. 1 GG, für jede nachteilige Änderung der Besoldung das Vorliegen eines sachlichen Grundes.¹¹⁶⁾ Allein fiskalische Gründe können Besoldungsabsenkungen nur ausnahmsweise rechtfertigen und sind darüber hinaus im Regelfall nur ergänzend heranzuziehen.¹¹⁷⁾ Grundsätzlich müssten vorliegen:

1. Haushaltsnotlage, kurz bevorstehende Zahlungsunfähigkeit,
2. Begründung, weshalb die Absenkung unausweichlich ist und die Abhängigkeit der Beamtenbesoldung von der allgemeinen Einkommensentwicklung nicht für die Entschuldung ausreicht,
3. eine Absenkung muss in ein Konzept eingebettet sein, in das auch andere verfassungsrechtliche finanzkräftige Pflichten einbezogen werden¹¹⁸⁾,
4. eine Absenkung zur Haushaltskonsolidierung ist nur unter materiellen und verfahrensrechtlichen Sicherungen zulässig¹¹⁹⁾.

Sollte der Gesetzgeber in Schleswig-Holstein eine Absenkung des Besoldungsniveaus nach diesen Voraussetzungen rechtfertigen können, so gebietet wiederum der allgemeine Gleichheitssatz, dass eine Absenkung der Besoldung aller Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein erfolgen müsste. Demnach kann der Gesetzgeber nicht gezielt die Besoldung nur einer Beamtengruppe neu regeln und im Zuge dieser Neuregelung die Besoldung dieser Gruppe absenken. Ein solches Vorgehen liefe auf ein – der Wortgebrauch mag zum Abschluss dieser Betrachtung erlaubt sein – »Rosinenpicken« hinaus, welches dem Gesetzgeber nicht erlaubt ist.

Die Lehrerbesoldung in Schleswig-Holstein bedarf zweifelsohne einer Neuregelung. Dabei ist zu beachten, dass es Differenzierungsgründe, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen würden, nach der hier vorgenommenen Prüfung nicht mehr gibt. Dies betrifft aber nicht nur die künftigen, sondern vor allem auch die seit Jahren im Schuldienst des Landes Schleswig stehenden Lehrkräfte. Es wäre inakzeptabel, diese Lehrkräfte von der Konzeption einer geänderten Besoldung auszuschließen.

116) Vgl. Wolff, DÖV 2003, S. 494 ff.; BVerfGE 130, 263 (Rn. 151 - Juris).

117) Ausführlich hierzu Wolff, DÖV 2003, S. 494 ff.

118) Einschnitte in das Besoldungssystem sind nur zulässig, solange sie sich im Kontext der Staatsausgaben als stimmig erweisen.

119) Sie darf im Ausmaß nicht über das Erforderliche hinausgehen, muss verfahrensrechtlich so gestaltet sein, dass sie auch wirklich rückgängig gemacht wird, wenn die Gründe entfallen sind, und muss zeitlich begrenzt sein.

Ministerium für Schule und Berufsbildung
Ministerin Britta Ernst

Brunswiker Straße 16 - 22
24105 Kiel

Dieter Zielinski
Landesvorsitzender
Langeskovweg 11
24222 Schwentinental
Tel: 0431 - 18402
Diet_Ziel@t-online.de

Schwentinental, den 20.7.2015

Stellungnahme zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Lehrkräftebesoldung; Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBesG), Besoldungsordnung A

Sehr geehrte Frau Ernst,

wir begrüßen, dass die nach der Umstellung der Lehramtsstudiengänge erforderliche Anpassung der Lehrkräftebesoldung so zügig in Angriff genommen wird. Wir befürworten insbesondere, dass

- Funktionsstellen an Gemeinschaftsschulen, die bisher auf einer Besoldung nach A 12 beruhen, auf A 13 angehoben werden,
- Stellen für Koordinatoren an Gemeinschaftsschulen auch für Lehrkräfte des Lehramtes für Sonderpädagogik ausgewiesen werden. Schon in unserer Stellungnahme zum Inklusionskonzept der Landesregierung haben wir vorgeschlagen, dass möglichst auch jetzt schon Lehrkräfte für Sonderpädagogik dem Kollegium einer Gemeinschaftsschule bzw. eines Gymnasiums angehören können, wenn sie in diesen Schulen mit dem überwiegenden Anteil ihres Stundendeputates eingesetzt sind,
- eine Anpassung in Bezug auf die zum 1.8.2014 in Kraft getretene Mindestgrößenverordnung erfolgt,
- beabsichtigt ist, künftig alle in der Sekundarstufe I tätigen Lehrkräfte nach A 13 zu besolden.

In unserer Bewertung der vorgesehenen Besoldungsstrukturen gehen wir davon aus, dass neben der für die Lehrämter erforderlichen Qualifizierung durch ein Hochschulstudium auch die konkret zu leistende Arbeit in den Schulen Maßstab sein sollte (gleiche Besoldung für gleiche Arbeit). In Bezug auf die Qualifizierung im Hochschulstudium können wir vor dem Hintergrund der in allen Studiengängen zu erbringenden 300 Leistungspunkte die vorgenommene

Gewichtung bezüglich der Studieninhalte nicht teilen. Die Höherbewertung der in den Fächern zu erbringenden Leistungspunkte ist nicht gerechtfertigt. Auch ein mehr pädagogisch orientiertes Studium basiert auf einer wissenschaftlichen Grundlage mit vergleichbaren Ansprüchen. Als Konsequenz aus diesen Überlegungen schlagen wir vor, folgende vorgesehenen Maßnahmen noch einmal zu überdenken:

- Die Einstufung der Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Grundschulen in Besoldungsstufe A 12. Vor dem Hintergrund unserer Einschätzung, dass pädagogische und fachliche Qualifikationen nicht unterschiedlich bewertet werden dürfen, müssten die nach der neuen Lehrkräfteverordnung ausgebildeten Lehrkräfte auch eine Besoldung nach A 13 erhalten. Zumindest ist dieser Teil der Argumentation, warum zur Zeit eine Besoldung nach A 12 beibehalten werden soll, zu überdenken.
- Die Einstufung der Lehrkräfte mit einem Fach auf dem Niveau der Sekundarstufe I und einem zweiten Fach auf dem Niveau der Sekundarstufe II zur Laufbahngruppe 2 mit erstem Einstiegsamt. Wir sind der Auffassung, dass auch solchermaßen ausgebildete Lehrkräfte aufgrund der von ihnen in der Regel in den Schulen zu leistenden Aufgaben dem zweiten Einstiegsamt zugeordnet werden müssen. Die meisten dieser Lehrkräfte dürften mit ihrem auf dem Niveau der Sekundarstufe II studiertem Fach mit einem nicht unerheblichen Anteil ihres Unterrichtskontingentes in der Sekundarstufe II einer Gemeinschaftsschule bzw. eines Gymnasiums eingesetzt werden. Von daher dürfte sich die von ihnen zu leistende Arbeit kaum von der Arbeit der Lehrkräfte, die zwei Fächer auf dem Niveau der Sekundarstufe II studiert haben, unterscheiden.
- Das vorgesehene Verfahren, nach dem vorhandenen Lehrkräften an den Gemeinschaftsschulen mit dem Amt an Grund- und Hauptschulen ein Aufstieg von Besoldungsgruppe A 12 nach Besoldungsgruppe A 13 ermöglicht werden soll. Bei den davon betroffenen Lehrkräften handelt es sich oft um Lehrkräfte mit einer umfangreichen mehrjährigen, teilweise Jahrzehnte umfassenden Berufserfahrung in allen Bereichen der Sekundarstufe I. Für diese Lehrkräfte müsste die vorhandene Ungleichheit in der Besoldung sofort aufgehoben werden. Die vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen dürften von diesen Lehrkräften vor dem Hintergrund ihres bisherigen Unterrichtseinsatzes als Provokation empfunden werden. Unseres Erachtens könnte die Fortbildungsverpflichtung für solche Lehrkräfte durch eine nachgewiesene z.B. mindestens fünfjährige Berufserfahrung und ein dienstliches Gutachten ersetzt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Dieter Zielinski



An die
Bildungsministerin
Frau Britta Ernst
24103 Kiel

III VzM	Mit der Bitte um
27. JULI 2015	<input type="checkbox"/> Einleitungsbescheid
Verfügungsnr.: 249	<input type="checkbox"/> Besoldungsbescheid
über St. an III	<input type="checkbox"/> Besoldungsbescheid
<i>L 25/17</i>	<input type="checkbox"/> Besoldungsbescheid

Mühlisstraße 65
24103 Kiel
T. +49 431 - 67 47 00
F. +49 431 - 67 39 78
info@vbe-sh.de
www.vbe-sh.de

Kiel, den 22. Juli 2015
DFM

Sehr geehrte Frau Ernst,

in der Anlage zu diesem Schreiben übersende ich Ihnen

- die Stellungnahme des VBE zur Änderung des Besoldungsgesetzes, die wir an den neuen Änderungsentwurf angepasst haben und
- das Gutachten von Prof. Gusy, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Staatslehre und Verfassungsgeschichte der Universität Bielefeld „Gleiche Lehrerbesoldung als Verfassungsauftrag“

+ Anfrage wrel 30171 wg. BA-per class-

Sosehr der VBE also die beabsichtigte Beendigung der ungerechten und ungleichen Besoldungsstruktur im Sek I Bereich begrüßt und Verbesserungen in der Funktionsstellenbesoldung erkennt, sosehr müssen wir wahrnehmen, dass die Besoldungsstruktur des Lehrerbereiches einen nicht mehr haltbaren Zustand an Unübersichtlichkeit und fehlender Realitätsnähe erreicht hat.

Der VBE erwartete eine grundsätzliche Überarbeitung des Besoldungsgefüges im Lehrerbereich. Leider führt die Landesregierung die veralteten Begründungen und Anforderungsmuster fort, ohne jedoch die objektiv nachvollziehbaren Kriterien des gewandelten Auftrags der Schule nach Schulgesetz und Grundgesetz und der gewandelten Realität der Schule zu beachten. Hinzu kommt, dass weder die Erwartungen der EU noch die Vorgaben des AGG wie auch die gesellschaftlichen Erwartungen zur Gleichstellung und damit zum Gender Budgeting Berücksichtigung gefunden haben.

Besoldung hat auch viel mit Anerkennung und Wertschätzung zu tun.

Der VBE ermuntert Sie ausdrücklich, mehr Gerechtigkeit in der Besoldung zu wa(a)gen.

Mit diesem Änderungsentwurf zementieren Sie die Schief lagen in der Besoldungsstruktur für die nächsten Jahre.

Der VBE fordert eine umfassendere als die vorgelegte Veränderung im Besoldungsgefüge der Lehrämter:

- Eine Ungleichbehandlung der Lehrämter in Grundschule und Sek-I-Bereich ist nicht mehr begründbar. Grundschullehrkräften steht die gleiche Besoldung zu wie den Sek-I-Lehrkräften.
- Der VBE fordert ein niedrighschwelliges Konzept zur zügigen Übernahme der möglichen Kandidatinnen und Kandidaten für den Laufbahnwechsel nach A 13.
- Funktionsämter in großen wie kleinen Einheiten müssen so besoldet sein, dass es sich lohnt mehr Verantwortung zu übernehmen.

- Die Ungleichbehandlung der Funktionsämter in Bezug auf das Herkunftslehramt ist ebenfalls nicht mehr haltbar und grundsätzlich neu zu regeln.
- Die Bemessungsgrundlage (Schülerzahl) der Förderzentren steht in einer paradoxen Wirkung zu den Anforderungen an die Funktionsämter und ist seit Jahren unhaltbar.
- Der VBE erwartet sofortige Nachbesserung.

Mit freundlichen Grüßen


Rüdiger Gummert
Landesvorsitzender des VBE

Landesbesoldungsgesetz Änderung 2015

Stellungnahme des VBE

Mühlstraße 65
24103 Kiel
T. +49 431 - 67 47 00
F. +49 431 - 67 30 78
info@vbe-sh.de
www.vbe-sh.de

Kiel, den 22. Juli 2015

Nach der Anhörung der Dachorganisationen liegt nun eine Fassung vor, die sich, insbesondere in der Begründung, verändert hat. Der VBE ist konsterniert, dass in einer so wichtigen Angelegenheit dermaßen unüberlegt mit den Begründungen verfahren wird und diese nach Belieben abgesetzt und durch andere ersetzt werden. Es wirkt an den Haaren herbeigezogen.

Diese zweite Stellungnahme des VBE nimmt die Veränderungen in seine Kommentierung auf und wiederholt noch Gültiges.

1. Grundsätzliches
2. Gleiche Lehrerbesoldung als Verfassungsauftrag
3. Zu den Begründungen
4. Organisatorische Verbindungen, insbesondere GS /GemS
5. Gender Budgeting
6. Der Übergang der Lehrkräfte von A12 zu A 13
7. Funktionsämter
8. Zusammenfassung

1. Grundsätzliches

Nach Auffassung des VBE benötigt das Besoldungsgefüge, also das Verhältnis der Lehrämter zueinander, grundsätzlich eine dringende Überarbeitung. Die Weiterentwicklung des Unterrichts und der Aufgaben der Lehrkräfte sowie die Veränderungen der Schullandschaft und der damit verbundenen gesetzlichen Regelungen haben inzwischen zu erheblichen Schieflagen und Ungerechtigkeiten geführt. Zusätzlich führt das Festhalten an der Struktur des Besoldungsgesetzes noch mehr zu einer Unübersichtlichkeit im Schulbereich.

Der VBE fordert ein Besoldungsgefüge, das gleichen Aufgaben auch gleiche Besoldung zuordnet; hier gilt es mehr Gerechtigkeit zu wa(a)gen.

Der vorliegende Änderungsentwurf kann nur als Flickschusterei bewertet werden, in der wenig angepasst und viel an überfällige Ungerechtigkeiten fortgeschrieben werden. Der besonders strittige Punkt ist die Beibehaltung von A12 für die zukünftigen Grundschullehrkräfte mit haarsträubenden Begründungen. Die Lehrkräfte in den Grundschulen reagieren betroffen. Sie empfinden dies als Missachtung ihrer Arbeit.

Es muss mehr Gerechtigkeit gewa(a)gt werden, indem wir uns lösen von veralteten Anforderungsmustern. Hinzu kommen Auswirkungen der Weiterentwicklung europäischen Rechts in Bezug auf ein genderkonformes Handeln.

Der VBE fordert die uneingeschränkte Umsetzung der Vorgaben durch das Landesbeamtengesetz. Einschränkungen für die Lehrkräfte sind inakzeptabel.

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber die Funktionsämter neu zu ordnen, sie an die Realität anzupassen und ihnen im Bereich der Förderzentren neue Bemessungsgrundlagen zu geben; letzteres versprochen und letzten Endes vergessen oder missachtet.

Der VBE hatte 2011 Prof. Dr. Christoph Gusy¹ beauftragt, ein Gutachten zur Gleichwertigkeit der Lehrerarbeit und damit der Lehrämter zu erstellen.² Unter dem Gliederungspunkt 2 werden die wesentlichen Gründe zusammengefasst wiedergegeben.³

2. Gleiche Lehrerbesoldung als Verfassungsauftrag

Dem Gleichheitssatz des Art.3 Abs.1 GG „folgt das Gebot, auch bei der Regelung des Besoldungsrechts *Gleiches gleich zu behandeln*, wobei maßgeblicher Bezugspunkt allerdings nicht der Einzelfall, sondern die vom Gesetzgeber gewählte Typisierung ist.“ Ungleich behandeln darf er, wenn notwendigerweise sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen. Eine Ungleichbehandlung ist also begründungsbedürftig. Dies ist aber nur zulässig, wenn „die zugrunde liegenden Sachverhalte als wesentlich ungleich anzusehen sind.“⁴

- Ein Gleichbehandlungsgebot besteht lediglich innerhalb der einzelnen Länder. Da die Besoldung Ländersache ist, ist der Hinweis auf andere Bundesländer hinfällig. In Sachen Inklusion und Schullasistenz geht die Landesregierung ungeachtet der anderen Bundesländer und unbeirrt seinen eigenen überstürzten Weg.
- In der Vergangenheit, die sich allerdings auf die heute im Dienst befindlichen Lehrkräfte auswirkt, war ein Differenzierungsgrund die unterschiedliche Aus- und Vorbildung. Schon heute überwiegen ungleiche Bedingungen in diesem Feld nicht mehr und rechtfertigen keine Ungleichbehandlung. Auf der Grundlage des Landesbeamtengesetzes SH gilt nach §14 LBG Absatz (4) für die Laufbahngruppe 2 (zweites Einstiegsamt) als Bildungsvoraussetzung mindestens zu fordern: ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium und als sonstige Voraussetzung eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit oder ein mit einer Prüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst. Damit erfüllen die Lehrkräfte der Grundschulen die gleichen Voraussetzungen wie für das Lehramt in Sek I. Nun einen Unterschied von 20 Lernpunkten pro Fach zu entdecken ist wenig überzeugend. (siehe auch Punkt 3, Seite 4)
- Der zweite Differenzierungsgrund bezog sich bisher auf unterschiedliche berufliche Anforderungen und Leistungen der Lehrkräfte unterschiedlicher Schulstufen. Hier wurde in der Vergangenheit ein Zusammenhang von Schulziel und Unterrichtsinhalt hergestellt und von folgendem Grundsatz ausgegangen: „Je anspruchsvoller das Unterrichtsziel

¹ Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Staatslehre und Verfassungsgeschichte, Universität Bielefeld

² Der Druck der VBE Veröffentlichung „Gleiche Lehrerbesoldung als Verfassungsauftrag“ kann beim VBE-SH angefordert werden.

³ Für diese Stellungnahme sind die Argumente sehr stark zusammengefasst worden. Es wird auf den Druck (Fußnote 2) verwiesen.

⁴ Vergl. BVerfGE

[je höher das Ausbildungsziel], desto anspruchsvoller muss auch der Unterricht [desto höher das inhaltliche Niveau] und damit die in diesem Zusammenhang zu erbringende [höhere] Leistung des Lehrers sein,⁵ ausgerichtet an der Wissensvermittlung.

Diese „ältere Auffassung von der Beschränkung der Schulziele und –inhalte auf Bildungsniveau und Bildungsinhalte entspricht weder dem gewandelten Auftrag der Schule nach Grundgesetz und Gesetz noch der gewandelten Realität der Schule.“⁶

Das Schulgesetz SH hat keine Beschränkung mehr auf Wissensvermittlung in höheren oder niederen Schulen.

Stattdessen regelt es in Abschnitt II den Auftrag der Schulen, aller Schulen. Das gilt für § 4 (pädagogische Ziele) und ganz besonders für § 5 (Formen des Unterrichts):

(1) In den öffentlichen Schulen werden Schülerinnen und Schüler im Regelfall gemeinsam erzogen und unterrichtet. Aus pädagogischen Gründen kann in einzelnen Fächern zeitweise getrennter Unterricht stattfinden. Die begabungsgerechte und entwicklungsgemäße Förderung der einzelnen Schülerin und des einzelnen Schülers ist durchgängiges Unterrichtsprinzip in allen Schulen.

(2) Schülerinnen und Schüler sollen unabhängig von dem Vorliegen eines sonderpädagogischen Förderbedarfs gemeinsam unterrichtet werden, ...

(3) Die besonderen Belange hochbegabter Schülerinnen und Schüler sind im Unterricht zu berücksichtigen, ...

(4) In der Regel wird der Unterricht in derselben Gruppe erteilt, soweit für einzelne Schularten nichts anderes bestimmt ist. Verbindlicher Unterricht kann schulart-, jahrgangs-, fächer- und lernbereichsübergreifend erteilt werden.

Hier werden Anforderungen beschrieben, denen sich alle Lehrkräfte in allen Schulformen von der Grundschule bis zum Gymnasium stellen müssen.

Das Abstellen allein auf die fachlichen Anforderungen in diesem Besoldungsgesetzentwurf – verklausuliert als Nähe zur beruflichen und /oder wissenschaftlichen Bildung – stellt eine dem gewandelten Schulrecht nicht mehr adäquate Verengung des Anforderungsspektrums dar. Es ist kein ausreichender Grund für eine allein auf sie gestützte Differenzierung hinsichtlich der Lehrerbesoldung.

- Das Schulgesetz als wesentliche rechtliche Grundlage benennt also keine nachprüfbaren Kriterien für die in der Begründung angegebenen unterschiedlichen pädagogischen Anforderungen. Sie benennt auch nicht die Berufs- und Wissenschaftsnähe als Unterscheidungskriterium. Damit fehlt jeglicher Sachgrund für die niedrigere Besoldung von Grundschullehrkräften. Die Trennung erfolgt daher auf wertende Weise und offenbart ihre willkürliche Setzung.

Der VBE verurteilt deshalb auf Schärfste die Absicht, die Grundschullehrkräfte weiterhin auf den hinteren Platz A 12 zu verweisen. Die betroffenen Lehrkräfte, die seit Jahren mit Aufgaben und Anforderungen ohne Gegenleistungen überhäuft werden, empfinden dies als Missachtung ihrer Arbeit.

Nachdem alle Voraussetzungen für das Eingangsamt (Studium etc.) für alle Lehrämter gleich sind, wird jetzt nach neuen Gründen gesucht, diese Lehrergruppe auf Abstand zu halten. Die Gründe sind haltlos und wertend. Den fiskalischen Gründen werden nur scheinbare Sachgründe vorgeschoben. Es gibt keine Gründe mehr, den Grundschullehrkräften die gleiche Besoldung wie den anderen Lehrämtern vorzuenthalten.

⁵ Vergl. Gusy S. 20

⁶ Gusy, S.21

3. Zu den Begründungen

Laut Drucksache 18/2870 der Landesregierung sollen die Studieninhalte und die Anforderungen des konkreten Amtes gewichtet werden.

Herangeführt wird lediglich eine Differenz von 20 Lernpunkten pro Fach. Das Fehlen von 13% der 300 LP soll also lebenslang die Grundschullehrkraft bei A12 auf Abstand halten. Aus den Anforderungen der UNI Flensburg ist dies z.B. nicht zu ersehen: Bachelor: 180 ECTS; Master 120 ECTS, egal ob Grundschule oder Gemeinschaftsschule.

Eine unterschiedliche Behandlung ist demzufolge nicht nachvollziehbar.

„Hinsichtlich der Amtsinhalte hebt sich eine deutlich berufs- und wissenschaftlich orientierte Lehrtätigkeit in den Sekundarstufen von dem überwiegend pädagogisch ausgerichteten Unterricht in der Primarstufe ab.“

- Die in dieser Differenzierung herangezogenen Kriterien haben keine rechtlichen Belegstellen im Schulgesetz, das mit seinen Aufgaben und Zielen die Anforderungen für alle Lehrämter gleichermaßen vorgibt.
- Der Gesetzentwurf missachtet, dass Lesen, Schreiben, Mathematik wie auch das Lernen in dieser Altersstufe in besonderem Maße auf wissenschaftlichen Grundlagen basieren. Sie verändern sich immer wieder und erfordern intensiven Anpassungsbedarf durch Fortbildung. Die nachfolgenden Schullaufbahnen sind genau von diesem wissenschaftlich begründeten Lehren und der professionellen Ausgestaltung exakt dieses Unterrichts grundlegend abhängig.
- In der Grundschule findet elementare politische Bildung statt, Anfänge philosophischer Gespräche werden gelegt, das Erlernen demokratischer und sozialer Kompetenzen und der Grundprinzipien der Demokratie (Wahl des Klassensprechers, Abstimmungen über gemeinsame Aktivitäten, Streitschlichtung, Konfliktlösung usw.). Dies alles kann nur als zusätzliches Kriterium in die Waagschale gerechter Besoldung gelegt werden.
- Eine Ungleichbehandlung der Lehrämter ist unter diesen Gesichtspunkten ein Schlag ins Gesicht der Kollegenschaft.

„Die Lehrtätigkeit in den Sekundarstufen zielt auf Schulabschlüsse, die auf das Berufsleben bzw. ein Hochschulstudium vorbereiten und ist durch einen zusätzlichen Korrektur- und Prüfungsaufwand geprägt.“

Die Lehrtätigkeit in den Grundschulen schafft Grundlagen, um überhaupt dem nachfolgenden Sekundarschulunterricht folgen zu können. Nur mit gut ausgebildeten Grundschulkindern lassen sich hehre Ziele wie Selbstständigkeit, Individualisierung, Projektarbeiten usw. überhaupt realisieren. Statt erhöhten Korrektur- und Prüfungsaufwand in der Sekundarschule zu beklagen, könnte ebenso gut die Entlastung der Sekundarschule durch das Fehlen eines enormen Pensums an Elternarbeit, Arbeit mit Sozialpädagogen, Übernahme umfangreicher Aufgaben von Sonderpädagogen, da diese nicht ausreichend zur Verfügung stehen, herausgestellt werden.

Noch immer scheint nicht klar zu sein, dass Kinder, die Schule erst lernen müssen, einen wesentlich höheren Lehrtätigkeitsaufwand erfordern als die Schüler, bei denen nur noch Stoff vermittelt und im Verhalten nachgesteuert werden muss.

Die Aufgaben der Grundschullehrkräfte erfordern ein hohes Maß an Besprechungszeit, die ohne Gegenleistung vorausgesetzt wird. Zu allem Überflus haben sie neben der geringsten Besoldung unter den Lehrkräften die höchste Unterrichtsverpflichtung.

Die unterschiedlichen Anforderungen sind in ihrer Bedeutung gleichwertig und dürfen keinesfalls über eine vertikale Wertung zu einer unterschiedlichen Besoldung führen – auch nicht zu einer Tiefergruppierung der Sekundarlehrkräfte, deren halbe Arbeit ja schon getan wurde.

Die hohen Anforderungen in den Grundschulen werden mit diesem Entwurf radikal missachtet.

Der VBE stellt fest: Wer den ersten Abschnitt im Entwicklungsweg eines Schülers verantwortet, dessen Arbeit ist von außergewöhnlich hohem Wert. Ein Hemd zuzuknöpfen beginnt mit dem ersten Knopf.

4. Organisatorische Verbindungen, insbesondere GS /GemS

In keiner Weise zufriedenstellend ist eine Besoldungsgleichstellung der dort tätigen Lehrkräfte in Angriff genommen worden, die sich gegenseitig aushelfen, gemeinsam unterrichten und SuS bei ihrem Übergang in die 5./6. Klasse begleiten. Schlecht geregelt ist in der Pflichtstunden VO, dass GS-Lehrkräfte mehr Unterricht erteilen müssen, wenn sie nicht unterhäftig in der GS unterrichten.

Der VBE fordert auch aus diesem Grund eine Besoldungsangleichung.

5. Gender Budgeting (geschlechtersensibler Haushalt)

Das Grundgesetz definiert in Artikel 3 die Gleichberechtigung von Männern und Frauen als Grundrecht und gebietet dem Staat, für die tatsächliche Durchsetzung dieser Gleichberechtigung zu sorgen. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) und die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien erheben die Gleichstellung zum Leitprinzip aller politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen.

Alle haushaltspolitischen Entscheidungen sollen also auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft werden. Die Europäische Union will in ihren Mitgliedstaaten Gender Budgeting bis 2015 verwirklicht sehen.

Vor diesem Hintergrund ist die Aussage, dass Grundschullehrerinnen /-lehrer weiterhin mit A12 „belohnt“ werden, äußerst zynisch. Unter „Gender Budgeting“-Aspekten wird hier bewusst eine Haushaltsausgabe in Millionenhöhe geplant, bei der absolut nicht daran gedacht wurde, welche Auswirkungen diese ungleiche Besoldung gleicher Arbeit auf Männer und Frauen haben wird. Festgeschrieben wird hier der Status der Grundschullehrerinnen, die den Hauptteil der Grundschullehrkräfte stellen. Ganz zu schweigen davon, dass wir aus pädagogischen Sachgründen mehr Männer in den Grundschulen brauchen.

- Hier wird ein Beruf, in dem überwiegend Frauen arbeiten, niedriger besoldet.
- Hier arbeiten mehr Personen (Frauen) in Teilzeit, was auch durch die Verlässlichkeit unerschwinglich erwünscht ist.
- Diese Frauen steigen im Schnitt sechs Jahre aus dem Berufsleben aus, um Kinder zu erziehen.
- Dadurch kommen sie auf geringere Ansprüche in den Systemen der sozialen Sicherheit, z.B. Rente/Pension.

Der VBE fordert auch aus Aspekten eines Gender Budgeting Grundschullehrkräfte mit anderen Lehrämtern der Sek-I gleich zu besolden.

6. Der Übergang der Lehrkräfte von A12 zu A 13

Die wesentliche Veränderung ist die Festlegung der Besoldung im Sek I Bereich, dass zukünftige Lehrkräfte (mit der neuen Ausbildung nach dem Lehrkräftebildungsgesetz) mit A 13 besoldet werden sollen. Dies entspricht den Vorstellungen des VBE, da zunächst in diesem Bereich ungleiche Besoldung bei gleichen Aufgaben und Anforderungen inakzeptabel ist.

Dennoch bestehen erhebliche Schieflagen:

- Es hat jedoch nur Gültigkeit, solange Gemeinschaftsschulen, ohne mit Grundschulen verbunden zu sein, betroffen sind. In verbundenen Systemen wird dann mit diesem Grundsatz gebrochen und ist mit einer gerechten und transparenten Besoldung nicht mehr kompatibel.
- Werden in den Verbundsystemen Grundschullehrkräfte, wie in der Pflichtstundenverordnung vorgesehen, regelmäßig im Unterricht der Gemeinschaftsschule eingesetzt, dann gibt es keinen Sachgrund mehr für eine Ungleichbehandlung in der Besoldung. Hier arbeiten dann wieder Lehrkräfte gemeinsam in Klassen dauerhaft ungleich besoldet; Gleiches wird also wieder nicht gleich besoldet.
- Es darf nicht dem Spiel der Zufälligkeiten überlassen werden, wann und wie die heutigen Grund- und Hauptschullehrkräfte, die überwiegend in der Sek I Stufe unterrichten, die Chance erhalten sollen nach A 13 befördert zu werden. Laut Begründung soll dies innerhalb der nächsten 8 Jahre „schrittweise“ und „im Wege laufbahnrechtlicher Anforderungen“ und „nach Maßgabe der im Haushaltsplan vorgesehenen Stellen erfolgen“. Der VBE gibt sich hier keinen Illusionen hin: Dieser Prozess wird sich sehr lange hinziehen bis alle möglichen Kandidaten und Kandidatinnen für gleiche Aufgaben gleich besoldet werden. Der Haushaltsvorbehalt stellt eine zusätzliche Bremse dar.
- Ein zusätzliches Ärgernis wird ins Haus stehen, wenn junge, berufsunerfahrene Lehrkräfte (A 13) neben berufserfahrenen Lehrkräften (A 12), die auf eine mögliche Beförderung warten, trotz gleicher Aufgaben unterschiedlich besoldet werden.
- Des Weiteren ist nicht bedacht, wie Versetzungen in eine Grundschule – z.B. kurz vor der Höhergruppierung – Lehrkräfte und deren Arbeit missachten, indem dann der Laufbahnwechsel nicht vollzogen wird.

Der VBE sieht hier Gerechtigkeitslücken und fordert Maßnahmen, die eine zügige Beförderung im Sek I Bereich regeln: Zeitnah und in einem engen Zeitfenster. Der VBE fordert Transparenz bei diesem Verfahren.

7. Funktionsämter

Niedrige und hohe, leichte und schwierige sowie normale und gesteigerte Anforderungen sind im Gegensatz zur o.a. Wertung in den Lehrämtern in jeder Schulart in Bezug auf die Funktionsämter gegeben.

Regelschulen:

Es kann und darf nicht länger darüber hinweggegangen werden, dass Funktionsämter bei gleichen Anforderungen an die Personen ungleich besoldet werden, weil sie aus unterschiedlichen Lehrämtern kommen.

Hier lässt sich eine unterschiedliche Besoldung aufgrund einer unterschiedlichen Ausbildung nun überhaupt nicht mehr rechtfertigen.

Der VBE vermisst im vorliegenden Entwurf eine klare ändernde Regelung.

Innerhalb der Unübersichtlichkeit des Gesetzes scheint nicht ausgeschlossen, dass Ungerechtigkeit in Kauf genommen wird. Auch in diesem Zusammenhang bleibt die Forderung des VBE bestehen, dass gleiche Anforderungen gleich besoldet werden müssen.

Ansonsten werden Funktionsämter in Schleswig-Holstein unattraktiv bleiben.

Ebenfalls unattraktiv bleiben Koordinatoren- und Schulleiterstellen kleiner Schulen, wenn junge, neu einsteigende Lehrkräfte die gleiche Besoldung schon ohne die besonderen Anforderungen eines Funktionsamtes erhalten werden.

Konkret und vermutlich nur vergessen oder übersehen: Rektor als Leiter einer Grundschule mit mehr als 80 bis zu 180 SuS bzw. als Leiter einer Grundschule mit mehr als 180 bis zu 360 SuS – beide A13 ohne Differenzierung?? Falls Absicht, wäre es ein starkes Stück zur Abqualifizierung der Grundschularbeit.

Förderzentren:

Besonders ärgerlich ist, dass sich weiterhin an der Bemessungsgröße (Schüler) der Funktionsstellen in den Förderzentren nichts ändern soll.

Nachdem anfangs mit der letzten Besoldungsgesetzänderung übersehen worden war, dass Förderzentren mit zunehmender Inklusion immer mehr Schüler/innen als Messgröße für ihre Besoldung verlieren, sollte mit der vorliegenden Änderung des Besoldungsgesetzes Abhilfe geschaffen werden.

Der Bildungsausschuss des Landtages hatte nach erster Behandlung der vom VBE eingebrachten Petition beschlossen, diesen Sachverhalt im Zusammenhang mit der vorliegenden Gesetzesänderung erneut zu beraten. Auch das Ministerium hatte den Auftrag dieses Versäumnis zu reparieren. Stattdessen ist es nun zum wiederholten Mal übergangen worden.

Hier wirft der VBE ein schweres Versäumnis vor.

8. Zusammenfassung

Der VBE fordert eine umfassendere als die vorgelegte Veränderung im Besoldungsgefüge der Lehrämter:

- Eine Ungleichbehandlung der Lehrämter in Grundschule und Sek-I-Bereich ist rechtlich nicht mehr begründbar. Grundschullehrkräften steht die gleiche Besoldung zu wie den Sek-I-Lehrkräften.
- Der VBE fordert ein niedrighschwelliges Konzept zur zügigen Übernahme der möglichen Kandidatinnen und Kandidaten für den Laufbahnwechsel nach A 13.
- Funktionsämter in großen wie kleinen Einheiten müssen so besoldet sein, dass es sich lohnt mehr Verantwortung zu übernehmen.
- Die Ungleichbehandlung der Funktionsämter in Bezug auf das Herkunftslehramt ist ebenfalls rechtlich nicht haltbar und grundsätzlich neu zu regeln.
- Die Bemessungsgrundlage (Schülerzahl) der Förderzentren steht in einer paradoxen Wirkung zu den Anforderungen an die Funktionsämter und ist rechtlich seit Jahren unhaltbar. Der VBE erwartet eine sofortige Änderung.

Das Besoldungsgefüge bleibt also weiterhin in erheblicher Schieflage.

Kiel, den 22. Juli 2015


Rüdiger Gummert

Landesvorsitzender des VBE

Von: Manfred Ernst [mailto:Ernst.Manfred@web.de]

Gesendet: Sonntag, 28. Juni 2015 11:31

An:

Betreff: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Lehrkräftebesoldung

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Auftrag von Herrn Siegmon möchte ich Ihnen die Stellungnahme des Philologenverbandes Schleswig-Holstein zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Lehrkräftebesoldung übermitteln.

Der Philologenverband Schleswig-Holstein stimmt dem Gesetzentwurf zu.

Die Änderungen greifen die neue Schulstruktur und das neue Lehrkräftebildungsgesetz auf. Unterschiedliche Besoldungen bei gleicher Ausbildung wären rechtlich bedenklich. Die abweichende A 12-Besoldung für Grundschullehrer/-innen ist sachlich und nach unserer Meinung zutreffend begründet.

Mit freundlichen Grüßen

i. A. Manfred Ernst

Vorsitzender des Ausschusses für Beamtenrecht und Besoldung

--

Manfred Ernst

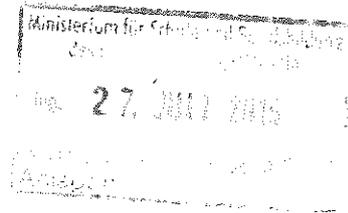
Vogelsanger Weg 65

24943 Flensburg

Tel: +49 (0)461 6757677

Fax: +49 (0)3212 6757677

E-Mail: ernst.manfred@web.de



Landesrechnungshof Postfach 3180 24030 Kiel

Ministerium für
Schule und Berufsbildung
des Landes Schleswig-Holstein
Brunswiker Straße 16 - 22
24105 Kiel

Ihr Schreiben vom
08.06.2015

Unser Zeichen
LRH 101

Telefon 0431 988-0
Durchwahl 988-8926

Datum
24. Juli 2015

Lehrerbesoldung;

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Lehrkräftebesoldung;

**Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBesG); Besoldungs-
ordnung A**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.
Folgendes ist aus Sicht des Landesrechnungshofs anzumerken:

Die Anpassung der Lehrkräfteausbildung und in deren Folge der Lehrerbesoldung an die bestehenden Schulstrukturen bewerten wir positiv. Dies entspricht auch unserer Empfehlung: *„Handlungsbedarf besteht auch bei der laufbahn- und besoldungsrechtlichen Eingliederung der Lehrämter.“*¹

Primarstufenlehrkräfte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 12 zuzuordnen, ist allerdings nicht sachgerecht. Deren Ausbildung unterscheidet sich weder bei der Studienanforderung (300 ECTS-Punkte) noch bei der

¹ Vgl. Schulbericht 2009 des LRH, Nr. 9.1.1.

Ausbildungslänge von der Ausbildung der Sekundarschullehrkräfte der Sekundarstufe I. Hierzu haben wir uns bereits mehrfach geäußert.² Die vorgesehene Zuordnung birgt ein erhebliches rechtliches Risiko.

Nach dem Gesetzentwurf sollen auch die Funktionsämter angepasst werden. Seit 2014 dürfen Gemeinschaftsschulen ab 240 Schülerinnen und Schülern betrieben werden. Vorher waren es 300. Dies wird nun berücksichtigt. Aus unserer Sicht können Gemeinschaftsschulen mit 240 Schülerinnen und Schülern nicht wirtschaftlich betrieben werden. Mit einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung sollten die Grenzwerte ermittelt werden.

Die Mehrkosten der vorgesehenen Änderungen belaufen sich im „Endausbau“ auf 32,6 Mio. € pro Jahr. Dies entspricht 650 Stellen. Diese müssen durch Stellenstreichungen erwirtschaftet werden.³ Mit Rücksicht auf das sukzessive Aufwachsen der Mehrausgaben sollten deshalb ab 2020 650 Stellen abgebaut werden.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Gaby Schäfer

² Vgl. Schulbericht 2009 des LRH, Nr. 9.1.4, S. 160 und Umdruck 18/2876, S. 10.

³ Vgl. Schulbericht 2009 des LRH, Nr. 9.1.4, S. 161.



ERZBISTUM
HAMBURG

Kath.Büro · Krusenrotter Weg 37 · 24113 Kiel

An die Ministerin
für Schule und Berufsbildung des
Landes Schleswig-Holstein
Frau Britta Ernst
Brunswiker Str. 16-21
24105 Kiel

KATHOLISCHES BÜRO
SCHLESWIG-HOLSTEIN
Ständige Vertretung des Erzbischofs
am Sitz der Landesregierung

Beate Bäumer

Leiterin

Krusenrotter Weg 37
24113 Kiel
Tel. 0431/6403-501
Fax 0431/6403-680
baeumer@erzbistum-hamburg.de
www.erzbistum-hamburg.de

14. 07. 2015

Änderung der Lehrkräftebesoldung

Sehr geehrte Frau Ministerin Ernst,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 8. Juni 2015 und die Gelegenheit zur
Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der
Lehrkräftebesoldung; Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein
(SHBesG), Besoldungsordnung A.

Die geplante Änderung ist im Zuge der Veränderung der Schulformen in
Schleswig-Holstein naheliegend. Vor diesem Hintergrund halten wir den
Gesetzentwurf für konsequent und schlüssig.

Mit freundlichen Grüßen

Beate Bäumer
Leiterin des Katholischen Büros Schleswig-Holstein

Bankverbindung:

Darlehnskasse Münster
Konto 5100 · BLZ 40060265
BIC: GENODEM1DKM
IBAN: DE56 4006 0265 0000 0051 00



dbb
beamtenbund
und tarifunion

landesbund
schleswig-
holstein

dbb schleswig-holstein Muhliusstr. 65 24103 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
des Landes Schleswig-Holstein
Ministerin Britta Ernst
Brunswiker Straße 16-22
24105 Kiel

Muhliusstr. 65
24103 Kiel
Telefon 0431.675081
Telefax 0431.675084
www.dbbsh.de
info@dbbsh

Kiel, 17.07.2015

**Lehrerbesoldung;
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Lehrkräftebesoldung;
Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBesG), Besoldungsordnung A**

Sehr geehrte Frau Ministerin Ernst,

wir bedanken uns für die Übersendung des Gesetzentwurfs zur Änderung der Lehrkräftebesoldung und die erneute Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme.

Mit dem Lehrkräftebildungsgesetz vom 15. Juli 2014 wurden die Lehramtsstudiengänge auf Bachelor-/Masterstudiengänge umgestellt. Der o.a. Gesetzentwurf sieht die Anpassung der besoldungsrechtlichen Einstufung der Lehrämter an die geänderten Lehramtsstudiengänge vor.

Der dbb schleswig-holstein wiederholt seine Kritik aus der Stellungnahme vom 1. April 2015. Die vorgesehenen Regelungen widersprechen aus unserer Sicht den Vorgaben des Landesbeamtengesetzes.

Gemäß der in § 14 Abs. 4 LBG getroffenen Regelungen hält der dbb schleswig-holstein eine Zuordnung der Eingangsjahrgänge zur Laufbahngruppe 2.2. für angemessen und systemgerecht. Für Abschlüsse im Lehramtsbereich dürfen keine schlechteren Rahmenbedingungen vorgesehen werden als bei Masterabschlüssen in allen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes.

Eine Abkopplung der Besoldung der Grundschullehrkräfte halten wir für inkonsequent. Die formalen Anforderungen des Hochschulstudiums wurden für alle Lehrämter angeglichen. Auch Grundschullehrkräfte absolvieren ein zehensemestriges Studium mit Masterabschluss, d.h. die Voraussetzungen für die gleiche Einstufung wie die der übrigen Lehrkräfte gemäß § 14 Abs. 4 LBG ist gegeben. Wenn die Landesregierung der Meinung ist, dass eine andere Einstufung sachgerecht wäre, dann hätten die Anforderungen an die Abschlüsse in diesen Bereichen entsprechend gestaltet werden müssen. Insoweit tragen auch die in den Vorbemerkungen unter C. gemachten

Ausführungen nicht. Die dort angeführten Gründe sind zwar nachvollziehbar, hätten ihren Niederschlag jedoch aus unserer Sicht bereits im Lehrkräftebildungsgesetz finden müssen.

Aus diesem Grunde lehnt der dbb schleswig-holstein die vorgesehenen Eingangsämter für Grundschullehrkräfte in A 12 und für in der Sekundarstufe I tätige Lehrkräfte in den übrigen Bereichen in A 13 Laufbahngruppe 2.1 ab. Wenn für alle Lehrämter künftig ein Masterabschluss gefordert wird, dann muss auch die Besoldung sich diesen Anforderungen anpassen. Die Besoldungsgruppe A 13 Laufbahngruppe 2.2 ist daher für den dbb die sachlogische Folgerung aus den im Lehrkräftebildungsgesetz getroffenen Regelungen. Wir halten es für fatal, wenn in der Lehrerbildung jetzt plötzlich Masterabschlüsse 1., 2. und 3. Klasse eingeführt werden würden.

Jeder Studiengang – und dies gilt nicht nur für Lehrkräfte – hat seine besonderen Anforderungen und trotzdem wird in der Eingangsbesoldung zunächst auf die Erforderlichkeit eines Hochschulstudiums mit Bachelorgrad in der Laufbahngruppe 2.1 und eines Hochschulstudiums mit Mastergrad in der Laufbahngruppe 2.2 verwiesen. Der Gesetzgeber hat gerade nicht unterschieden, wie sich im Einzelnen die Anforderungen in der hauptberuflichen Tätigkeit darstellen.

In dem geplanten Gesetzentwurf wird diese systematische Zuordnung durchbrochen und damit wird eine nicht systemkonforme Besoldung im Bereich der Lehrkräfte beabsichtigt.

Begrüßt wird die Möglichkeit der Qualifizierung von Lehrkräften, die im bisherigen System ihre Abschlüsse gemacht haben, um eine Angleichung an diejenigen, die Abschlüsse nach dem neuen System haben, zu erreichen. Hierzu fordert der dbb schleswig-holstein aber die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Maßnahme und die grundsätzliche Freiwilligkeit der Fortbildung. Für eine frühzeitige Einbindung bei der Erstellung des Konzeptes wären wir sehr verbunden. Der in diesem Zusammenhang notwendigen Änderung der Lehrerlaufbahnverordnung sehen wir entgegen.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Anke Schwitzer

Anke Schwitzer

Landesbundvorsitzende

Stellungnahme zum Lehrkräftebesoldungsgesetz-Entwurf

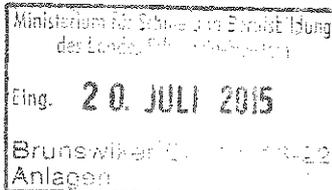
Sehr geehrte Frau Ministerin Ernst,

Der Verband Sonderpädagogik, Landesverband Schleswig-Holstein, dankt Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur veränderten Lehrkräftebesoldung. Da der vds keine standespolitischen Statements abgibt, äußert er sich ausschließlich als Fachverband im Interesse insbesondere von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen und Handicaps zu möglichen Auswirkungen des Gesetzesentwurfs.

Auf dieser Grundlage nehmen wir zu einzelnen Aspekten wie folgt Stellung:

- Es ist allgemein bekannt, dass die Ausgestaltung eines inklusiven Bildungsangebots für alle Schülerinnen und Schüler nur mit einer professionellen Teamarbeit über Lehrämter hinweg gelingen kann. Die Teamarbeit ist der wesentliche Schlüssel zu einer guten, nichtausgrenzenden Schul- und Unterrichtsentwicklung. Deshalb ist nicht nachzuvollziehen, dass Grundschullehrkräfte weiterhin in der Besoldungsgruppe A12 verbleiben sollen. Insbesondere die Begründung, dass in diesem Lehramt nicht berufsbildungsbezogen und nicht wissenschaftsorientiert gearbeitet würde, ist nicht nachvollziehbar und der inklusiven Entwicklung der Schulen abträglich. Grundschullehrkräfte leisten bereits heute einen herausragenden Anteil an inklusiver Bildung und werden tagtäglich mit wesentlichen Problemen sprachlicher, kultureller, pädagogischer und sozialer Art konfrontiert. Hinzu kommt zunehmend mehr die Anforderung des professionellen Umgangs mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen. Der vds regt deshalb an, sowohl über die Eingruppierung des Lehramts Grundschule als auch über die Begründung erneut nachzudenken.

- Es ist zu begrüßen, dass das Lehramt Sonderpädagogik weiterhin in der Parallele zum Lehramt für die Sekundarstufe I gesehen wird. Dass für Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen durch die Gesetzesnovelle der Zugang zu allen Funktionsstellen eröffnet wird, ist eine lange vorgetragene Förderung des vds und wird längerfristig die Qualität und Multiprofessionalität der inklusiven Bildung stärken.
- Ebenso begrüßt der vds ausdrücklich, dass die Regelung der Leitungsbesoldung an mit allgemeinen Schulen verbundenen Förderzentren nun nach langer Zeit so angepasst wird, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht schlechter gestellt sind als an unverbundenen Förderzentrum, zumal das Bildungsministerium während einer Vorgängerkoalition den Schulträgern die Verbindung von allgemeiner Schule und Förderzentrum ausdrücklich anempfohlen hat. Dass die aktuelle Landesregierung im Zuge der Weiterentwicklung der inklusiven Bildung wieder unverbundene Förderzentren empfiehlt, deckt sich mit Forderungen des vds.



**Landesgruppe Schleswig-Holstein
- Vorstand Grundschulverband SH -
Prof. Dr. Beate Blaseio - Auf dem Campus 1 - 24943 Flensburg**

**An das Ministerium
für Schule und Berufsbildung
des Landes Schleswig-Holstein**

24171 Kiel

Flensburg, 13.07.2015

Anhörungsverfahren „Lehrerbesoldung“

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Grundschulverband – Landesgruppe Schleswig-Holstein – bedankt sich für die Möglichkeit, im Anhörungsverfahren „Lehrerbesoldung“ Stellung nehmen zu dürfen.

Auch der Grundschulverband bittet dringend um eine Anpassung der besoldungsrechtlichen Einstufung der Lehrämter und begrüßt, dass das Land eine neue Gesetzeslage ausgearbeitet hat.

Das geplante Ergebnis dieser Anpassung ist allerdings aus Sicht des Grundschulverbandes nicht tragbar und schafft gerade keine neuen Strukturen – stattdessen hält das geplante Gesetz an veralteten und

historisch geprägten Einstufungstraditionen fest, obwohl sich grundlegende Bedingungen des Lehramtsstudiums und auch des Lehrerberufes verändert haben.

Es ist als Ergebnis für den Grundschulverband nicht zu akzeptieren, dass Grundschullehrkräfte nicht für die Besoldungsstufe A13 vorgesehen sind!

* Das Studium an der Universität Flensburg (Master Grundschule) dauert genauso lange wie das der anderen Lehrämter.

* Die besoldungsrelevante Unterscheidung zwischen pädagogischen und wissenschaftlich/berufsvorbereitenden Tätigkeitsschwerpunkten (Grundschule/Sek I) ist sowohl falsch als auch als Kriterium nicht tragbar.

* Die CP pro Fach heranzuziehen (70/90 CP) ist bei einem gleichlangen Studium mit übereinstimmenden 300 CP nicht legitim. Statt 20 CP im Fach studieren die Studierenden des Master Lehramt Grundschule zusätzlich 2 Lernbereiche – sehr wohl auf wissenschaftlich-universitärem Niveau!

* Die Berufsfeldbeschreibung als weitere Begründung heranzuziehen zeigt uns, wie wenig eine Differenzierung in der Besoldung gerechtfertigt ist, da alle Argumente mühsam konstruiert sind, aber in keiner Weise überzeugen:
- Der Unterricht in der Grundschule ist nicht überwiegend pädagogisch ausgerichtet – jedenfalls nicht mehr oder weniger als der Unterricht in der Sek. I.

- Grundschullehrkräfte bereiten ihre Schüler und Schülerinnen auch auf Berufsabschlüsse vor. Es vergeht ein wenig mehr Zeit, bis die Schüler und Schülerinnen in den Abschlussklassen sind – aber ohne die Grundlagen durch die besuchte Grundschule kann man die weiterführende Schule nicht erfolgreich durchlaufen und so keinen Berufsabschluss machen.

- Inwieweit der Korrektur- und Prüfungsaufwand in der Sek. I tatsächlich höher liegt, hängt auch sehr stark von den Fächerkombinationen ab. Sek.I-Lehrkräfte in vielen Fächer schreiben keine Klausuren (Sport, WiPo, Religion, Kunst ...) und sind damit wenig mit Korrekturen belastet.

Deutschlehrerinnen der Grundschule (fast jede Grundschullehrkraft!) haben einen enormen Korrekturaufwand, z.B., aber nicht nur bei der Textproduktion im Rahmen des Schreibunterrichts in diesem Fach (verbindliche Leistungsnachweise und regelmäßige Heftkorrekturen).

- Außerschulische Einrichtungen werden von Grundschulen sehr stark kontaktiert (u.a. Kindergärten, Ämter, Außerschulische Lernorte, Sozialarbeit) – warum das weniger als in der Sek. I sein soll, ist für uns nicht

nachvollziehbar.

- Vergessen wird in Ihrer Begründung der besonders hohe Zeitaufwand für die Elternberatung und Elternarbeit in der Grundschule. Dieser ist im Vergleich zur Sek. I deutlich höher! Wir fragen uns: Ist die weniger „Wert“ als die Zusammenarbeit mit außerschulischen Einrichtungen?

- Vergessen wurde auch der Hinweis, dass Lehrkräfte der Grundschule mit enormen Vorbereitungen in den Unterricht gehen – auf der einen Seite sind anschauliche und konkrete Materialien zu besorgen/herzustellen und auf der anderen Seite ein sehr differenziertes Lernarrangement zu gestalten, da es um die individuelle Förderung aller Kinder geht. Die Grundschule richtet sich nicht wie die Sek. I an Normen aus – derjenige oder diejenige, die/der die jeweils festgelegten Normen erfüllen kann, erhält einen Abschluss. Die Grundschule holt jedes Kind dort ab, wo es steht und fördert dieses individuell. Diese wertvolle gesellschaftliche Arbeit der Grundschulkolleginnen und -kollegen darf nicht gegenüber der Arbeit in der Sek. I als besoldungstechnisch minderwertiger betrachtet werden. Die Bundesrepublik Deutschland kann es sich weder aus humaner, gesellschaftlicher noch volkswirtschaftlicher Sicht leisten, nicht jedes Kind bestmöglich zu fördern. Für diese anspruchsvolle Arbeit wurde zurecht das Studium der Grundschullehrkräfte innerhalb weniger Jahre von 6 auf 10 Semester erweitert.

Die Begründung, andere Bundesländer hätten ebenfalls eine niedrigere Besoldungsstufe für Grundschullehrkräfte kann kein wirkliches Argument sein.

Das Land Schleswig-Holstein würde bundesweit viel Anerkennung bei Eltern und Lehrkräften erhalten, wenn es in der Besoldungsfrage eine klare Entscheidung für eine Eingruppierung nach A 13 für Grundschullehrkräfte treffen würde und damit zugleich Vorreiter für andere Bundesländer wäre!

Mit freundlichen Grüßen
für den Grundschulverband – Landesgruppe SH



Prof. Dr. Beate Blaseio

Stellungnahme des Schulleitungsverbandes Schleswig-Holstein (s/vsh) zur Lehrerbesoldung;

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBesG),
Besoldungsordnung A

Der Schulleitungsverband SH (s/vsh) begrüßt es sehr, dass die jahrzehntelange Arbeit (nicht erst seit 2007!) der Grund- und Hauptschullehrerinnen und -lehrer in den Aufbauzügen, den Mittelschulen, den Realschulen, den Gesamtschulen, den Regionalschulen und den Gemeinschaftsschulen endlich gewürdigt wird und sie wie alle anderen Lehrkräfte in der Sekundarstufe I besoldet werden sollen.

Die mit dieser Entscheidung verbundenen Folgen für Funktionsstellen finden die Zustimmung des s/vsh.

Das gleiche gilt für die Öffnung der Funktionsstellen für Lehrkräfte des Lehramtes für Sonderpädagogik.

Richtig ist, dass das dreigliedrige Schulsystem mit unterschiedlichen Pflichtsemesterstunden und unterschiedlicher Dauer des Studiums eine unterschiedliche Besoldung begründen kann.

Mit dem Lehrkräftebildungsgesetz und der Verpflichtung, den Studiengang für das Lehramt an Grundschulen und den Studiengang für das Lehramt für Gemeinschaftsschulen und Gymnasien mit einem Masterabschluss mit einem Studienumfang von insgesamt 300 Leistungspunkten (LP) abzuschließen, ergibt sich für den s/vsh ein ganz andere Grundlage für die Besoldung. Für beide Studiengänge gilt, 1 LP entspricht 30 Arbeitsstunden. Auch die Dauer des Vorbereitungsdienstes, 18 Monate, ist identisch.

Deshalb kann die Konsequenz nur heißen, Einstufung der Lehrkräfte an Grundschulen in die Besoldungsgruppe A 13 !!

Die Begründung im Bericht der Landesregierung, Federführung durch das Ministerium für Schule und Berufsbildung, für die Beibehaltung der Besoldung der Lehrkräfte an Grundschulen in A 12 ist an den "Haaren" herbeigezogen.

Grundschullehrkräfte erteilen allgemeinbildenden Unterricht in den Klassen 1 bis 4 und erfüllen hier nicht nur fachliche Aufgaben, sondern sind auch in besonderem Maße erzieherisch tätig.

Sie bringen den Kindern konkrete Fertigkeiten wie Lesen und Schreiben bei. Sie unterrichten die Grundlagen verschiedener Fächer und vermitteln den Kindern zudem gesellschaftlich akzeptierte Verhaltensweisen sowie das allgemeingültige Wertesystem. Lehrkräfte an Grundschulen sind laut der Kultusministerkonferenz Experten für den Unterricht und die Erziehung. Oft wird von ihnen erwartet, die mangelhafte häusliche Erziehung der Kinder zu ersetzen. Zahlreiche Eltern sind bei der Erziehung ihres Nachwuchses überfordert oder haben aufgrund wirtschaftlicher Zwänge schlicht und ergreifend zu wenig Zeit, um sich angemessen um ihre Kinder zu kümmern. Vielfach ist auch das andere Extrem zu beobachten, dass nämlich nicht wenige Kinder von ihren Eltern überfordert werden. Die Aufgabe der Grundschulen ist es, diese Fehler so gut wie möglich zu kompensieren. Der Grundschulunterricht umfasst aber nicht nur die Vermittlung des Unterrichtsstoffes, sondern auch das **Fördern sozialer Beziehungen** und das Pflegen informeller Kontakte zu den Schülerinnen, sei es in den Pausenzeiten durch lockere Gespräche, durch spielerische Unterrichtsanteile, durch das Lösen von Konflikten zwischen den Kindern oder indem den Kindern erlaubt wird, bestimmte Teile des Unterrichts mitzugestalten.

Bei Kindern mit Lernschwierigkeiten müssen die Lehrkräfte bereits in der Grundschule **auf deren spezifische Bedürfnisse eingehen**. Dies kann Kinder mit Behinderungen betreffen, oder auch wenn sich Schwierigkeiten bei der sozialen Anpassung zeigen. Ebenso sind Klassen mit vielen Kindern, die nur wenig oder gar kein Deutsch sprechen, eine fundamentale Aufgabe. Vielfach ist es erforderlich, für diese Schülerinnen spezielle Lernangebote zur Verfügung zu stellen.

Grundschullehrkräfte leisten qualitativ hochwertigen Unterricht in allen Fächern. Sie entwickeln die grundlegenden Fähigkeiten und Fertigkeiten für **das Lernen in den weiterführenden Schulen**.

Die Grundschule liefert die Grundlage für das spätere Leben.

Wenn im Bachelor/Masterstudiengang die pro Fach fehlenden 20 LP gegenüber dem Bachelor/Masterstudiengang für das Sekundarschullehramt nicht in den pädagogischen Bereichen zu erreichen wären, hätten die durch 90 LP pro Fach zu erreichenden berufs- und wissenschaftlich orientierte Lehrtätigkeit gar keine Chance an die Schülerinnen und Schüler gebracht zu werden!

Auch der Hinweis, die Lehrtätigkeit in den Sekundarstufen sei durch zusätzlichen Korrektur- und Prüfungsaufwand geprägt, vergisst dabei, dass Grundschullehrkräfte 1 Stunde in jeder Unterrichtswoche mehr unterrichten müssen. Angenommen 1 LWoStd entspricht 1,5 Zeitstunden, dann stünden den Lehrkräften in der Sekundarstufe bei 36 Unterrichtswochen 54 Stunden pro Schuljahr dafür zur Verfügung. Prüfungen finden nur einmal im Jahr statt und es sind nicht alle Lehrkräfte gleich betroffen.

Von einer Änderung der Pflichtstundenverordnung hat Frau Ministerin Ernst nicht gesprochen.

Die Besoldung der Grundschullehrer will Frau Ernst nicht von A12 auf A13 anheben, weil bisher kein Land mehr als A12 zahle. Es wäre nicht plausibel zu begründen, weshalb Schleswig-Holstein dies als einziges Land jetzt anders regeln sollte, sagte Ernst. Gleichwohl wolle sie mit ihren Kollegen in den anderen Ländern darüber reden, „ob man zu einer anderen Regelung kommt“.

Frage: "Frau Ministerin, der Bachelorabschluss wird in der Regel nach mindestens 6 Semestern erreicht, für den Masterabschluss zum Primarstufenlehrer sind dann noch ca. 2 Semester, insgesamt 210 Leistungspunkte, notwendig.

Warum kommt man in Schleswig-Holstein nur bei zwei weiteren Semestern mit 300 LP zum Masterabschluss? Machen alle anderen Bundesländer das genau so, oder ist Schleswig-Holstein eine Ausnahme?

Im Gesetzentwurf, Besoldungsgruppe A13, sollen Rektorin oder Rektor als Leiterin oder Leiter einer Grundschule mit mehr als 180 bis 360 Schülerinnen und Schülern **keine Amtszulage** erhalten und damit genau so eingestuft werden wie eine Rektorin oder Rektor als Leiterin oder Leiter einer Grundschule mit mehr als 80 bis zu 180 Schülerinnen und Schülern. **Ist das gewollt?**

Im Auftrag

Olaf Peters



KONFERENZ DER SCHULAUF SICHT
IN SCHLESWIG-HOLSTEIN

Frau Ministerin
Britta Ernst
MSB
Brunswiker Str. 16-22

24105 Kiel

Vorsitzende: Sybille Pahlke
Geschäftsstelle: Sybille Pahlke
Treidelweg 15, 24794 Borgstedt
Tel. über Dienststelle:

Durchwahl: 04621/87419
Fax-Nr.: 04621/87203

Sybille.pahlke@schulamt.landsh.de

08.07.2015

Stellungnahme

Lehrerbesoldung;

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Lehrkräftebesoldung;

Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBesG), Besoldungsordnung A

Sehr geehrte Frau Ministerin Ernst,

die Konferenz der Schulaufsicht in Schleswig-Holstein dankt für die Gelegenheit, zum o.a. Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen.

1. Die KSSH fordert eine einheitliche Besoldung aller Lehrerinnen und Lehrer mindestens nach der Besoldungsgruppe A 13, die sich aus den geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen für alle Schularten ergibt. Die überholten Tradition „Kleine Kinder = kleines Geld; große Kinder = großes Geld“ ist endlich abzuschaffen. In der Vergangenheit sind die beruflichen Anforderungen und Leistungen der Lehrerinnen und Lehrer ganz oder überwiegend am Niveau der zu vermittelnden Inhalte gemessen worden. Die an Grund- und Hauptschulen tätigen Lehrkräfte wurden hierdurch besoldungsrechtlich abgewertet. Die schulische Realität hat sich aber inzwischen gewandelt. Eine Differenzierung nach Bildungsniveau und Ausbildungsziel wurde weitgehend abgeschafft. Vielmehr sind nun gemeinsames Lernen und Heterogenität sowie Inklusion bestimmendes Prinzip der Schulausbildung. Vor diesem Hintergrund erscheint es sachwidrig, wenn nicht gar willkürlich, auch in Zukunft allein die Frage nach den vermittelten Bildungsinhalten zum Anknüpfungspunkt für eine unterschiedliche Lehrkräftebesoldung zu machen.

Die Abqualifizierung der Arbeit der Grundschul-Lehrkräfte / - Schulleitungen und die Nichtberücksichtigung bei der Besoldungsanpassung ist nicht hinzunehmen. In der Folge sind insbesondere im Leitungsbereich erhebliche Konsequenzen für die Stellenbesetzung zu befürchten

Alle Lehrerinnen und Lehrer absolvieren zukünftig eine gleich lange Ausbildung von insgesamt 10 Semestern. Alle machten einen Masterabschluss. Für alle folgte ein gleich langer Vorbereitungsdienst mit einem Staatsexamen zum Abschluss. Es geht um die gleiche Bezahlung von Lehrerinnen und Lehrern, die an den Schulen gleichwertige Arbeit leisten und daher auch gleich besoldet werden müssen. Folglich müssen auch alle bereits jetzt im Dienst befindlichen Lehrerinnen und Lehrer nach A 13 besoldet werden. Sachliche Gründe für eine ungleiche Besoldung der Lehrerinnen und Lehrer sind nicht mehr vorhanden. Insofern verlangt der allgemeine Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG (Grundgesetz) eine Gleichbehandlung und somit eine gleiche Besoldung.

Folgende konkrete Schlussfolgerungen ergeben sich für die KSSH:

- Die künftigen Lehrerinnen und Lehrer sind grundsätzlich alle gleich zu besolden.

- Die geforderte Ausbildung - unabhängig vom jeweiligen Lehramt - gebietet dem Gesetzgeber die Einordnung aller Lehrerinnen und Lehrer in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst).
- Die neuen Lehrämter (konkret: Grund- und Sekundarschullehrer) lassen Befähigungs-, Anforderungs- und Leistungsunterschiede nicht mehr erkennen, daher ist eine abgestufte Besoldung nicht zu rechtfertigen.
- Die bisherigen Lehrerinnen und Lehrer tragen im Schulalltag dieselbe Verantwortung und haben dieselben Leistungen zu erbringen wie die neu ausgebildeten Lehrkräfte, eine unterschiedliche Besoldungsgruppenzuordnung ist daher nicht gerechtfertigt.
- Eine Verringerung der Besoldungshöhe ist wegen der qualitätssichernden Funktion des Alimentationsprinzips und wegen der hierfür fehlenden sachlichen Gründe nicht umsetzbar.
- Selbst bei Vorliegen sachlicher Gründe wäre eine Absenkung der Besoldung zwar grundsätzlich zulässig und möglich, in diesem Fall müsste aber das Besoldungsrecht für alle Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein vollumfänglich neu geregelt werden, ohne dass hierbei eine Berufsgruppe herausgenommen wird.

2. Die Grundschulkoordinatoren an Gemeinschaftsschulen haben meist den Grundschulleitungen vergleichbare Aufgaben und sind oft im System eine Art zweiter Schulleiter als Ansprechperson für alle Grundschulfragen. Oft sind sie es, die die Einschulungsgespräche führen und die gesamte Struktur und pädagogische Entwicklung der Grundschulteile steuern. Sie müssen Abendtermine wahrnehmen und in Konflikten mit Eltern schlichten. An vielen Stellen haben sie eine dem Konrektor des Gesamtsystems entsprechende Rolle. Bei der bisherigen und nicht geänderten Besoldung gelänge es auch immer seltener Personen für die Aufgabe zu finden, weil der hinzukommende Arbeitsaufwand in keinem angemessenen Verhältnis zur Aufgabe steht. Nun sollen diese nicht einmal so viel verdienen sollen wie die Lehrkräfte an den Förderzentren!

Die Position der Grundschulkoordinatoren muss höher eingestuft werden.

3. Die Zählung der Schüler bei Förderzentren einer Berechnung von Schülern in der Integration mit 0,5 entspricht nicht den Realitäten des Arbeitsaufwandes. Zugrunde liegt vermutlich die Vorstellung, die Schüler/innen in der Integration verursachten weniger Aufwand, weil sie Schüler des anderen Systems sind. Dieses ist keineswegs der Fall. Der organisatorische Aufwand bei Planung des Einsatzes der Lehrkräfte an verschiedenen Standorten mit unterschiedlichen Zeiten, den entsprechenden Fahrwegen und ggf. noch Vertretungsbedürfnissen, der Verknüpfung von Maßnahmen und der sinnvollen Einteilung der Lehrkräfte und ihren sonderpädagogischen Bereichen in Bezug auf die jeweils zu betreuenden Schüler ist deutlich höher, als die Planung des Einsatzes von Lehrkräften nur in einem Förderzentrum. Zudem ist es so, dass die Schulleiter der Förderzentren in hohem Maß bei Konflikten um die "Integrationskinder" in Regelschulen einbezogen werden. Die vielen Gesprächsbedarfe sind häufig mit Fahrten verbunden. Dieses gilt auch für die Koordinierung von Kindern mit sonderpädagogischen Förderbedürfnissen. Schüler/innen in der Integration sollten als "ganze Schüler" gezählt werden.

Große Förderzentren mit ihrer Vielzahl von Aufgaben der Prävention, Beschulung im Förderzentrum, Versorgung von Integrationsmaßnahmen im Primar- und Sekundarbereich, Sprachheilförderung in den Kitas und Sondermaßnahmen, sowie der Weiterentwicklung des Systems brauchen heute eine ausgearbeitete Managementstruktur und Koordinatoren. Wenn man diese Stellen nicht schaffen möchte, muss man auf jeden Fall die Leitungszeitkontingente erhöhen, damit Lehrkräfte mit Managementaufgaben einen Zeitausgleich erhalten können.

4. Als ungerecht und daher abzulehnen betrachtet die KSSH die Einstufung der Abteilungsleitungen nach Schularten im IQSH. Diese sollten eine gleiche Besoldungseinstufung erfahren.

5. Die untere Schulaufsicht erfüllt bei den schulamtsgebundenen Schulen unbeschadet der sonstigen Bestimmungen des Schulgesetzes

- a. die Beratung der Schulen, insbesondere der Lehrkräfte, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben,
- b. die Fachaufsicht über Erziehung und Unterricht in den Schulen,

- c. die Dienstaufsicht über die Schulen,
- d. die Rechtsaufsicht über die Schulträger bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Die untere Schulaufsichtsbehörde hat also folgende Aufgaben:

- den Schülerinnen und Schülern so viel und so guten Unterricht wie möglich zukommen zu lassen;
- den Schulen im Kreis bzw. der kreisfreien Stadt die inhaltlichen, organisatorischen, personellen und planerischen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um den gewährten Rahmen der Eigenständigkeit im Rahmen der rechtlichen Vorgaben ausfüllen zu können;
- den Lehrkräften die Erfüllung ihrer beruflichen Rechte und Pflichten zu ermöglichen;
- auf die Einhaltung der rechtlichen Grundlagen zu achten, wie sie im Schleswig-Holsteinischen Schulgesetz, den Verordnungen und Erlassen durch den Gesetzgeber (dem Bundes- beziehungsweise Landtag) und die Verwaltung (das Bildungsministerium), insbesondere auch durch die Lehrpläne, vorgegeben sind;
- in Konflikt- und Widerspruchsfällen zu vermitteln und zu entscheiden, gegebenenfalls disziplinarische (Vor-)Ermittlungen einzuleiten und durchzuführen;
- Kooperation zwischen Schulen und nicht schulischen Partnern durch vermittelte Kontaktaufnahme zu ermöglichen und zu erleichtern.

Angesichts dieses umfangreichen Aufgabenprofils für die untere Schulaufsicht fordert die KSSH eine Besoldung nach A 16 für alle Schulrätinnen und Schulräte. Dies erscheint insbesondere auch vor dem Hintergrund der weit größeren Verantwortung und des weit größeren Arbeitsbereiches gegenüber den Aufgaben von Schulleitern aus den Gymnasien geboten.

Anmerkung: im Erlass sollten die gültigen Schularartbezeichnungen verwendet werden. Regionalschulen sind in Gemeinschaftsschulen umgewandelt worden, es bestehen lediglich auslaufende Regionalschulklassen.

Mit freundlichen Grüßen



Sybille Pahlke



KSSH
Konferenz der Schulaufsicht
in Schleswig-Holstein



Der Landesbehindertenbeauftragte • Postfach 7121 • 24171 Kiel

Ministerium für Schule und Berufsbildung
des Landes Schleswig-Holstein.
Frau Ministerin Ernst

Brunswiker Straße 16-22
24105 Kiel

Ihr Zeichen: -
Ihre Nachricht vom: -

Mein Zeichen: LB 2
Meine Nachricht vom: -

Bearbeiter: Moritz Magnussen

Telefon (0431) 988-1627
Telefax (0431) 988-1621
Moritz.magnussen@landtag.ltsh.de

7. Juli 2015

**Stellungnahme des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung zu:
,Lehrerbesoldung;
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Lehrerbesoldung;
Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBesG),
Besoldungsordnung A'**

Sehr geehrte Frau Ministerin Ernst,

für die Möglichkeit einer Stellungnahme zu oben genanntem Gesetzesentwurf bedanke ich mich recht herzlich.
Weiterhin danke ich Ihnen für die umfangreichen Informationen, die Sie mir zugesendet haben.

Aus den von Ihnen übersandten Unterlagen ist für den Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung des Landes Schleswig-Holstein keine Benachteiligung von Menschen mit Behinderung ersichtlich.

Mit freundlichen Grüßen


Prof. Dr. Ulrich Hase

III VZM	Mit der Bitte um
09. JULI 2015	<input type="checkbox"/> Zwischenbescheid
Verfügungsnr.: 212	<input type="checkbox"/> Rücksprache
über St. an III	<input type="checkbox"/> Stellungnahme Sachstand
	<input type="checkbox"/> Akt für III Min. St.
	<input checked="" type="checkbox"/> Erled. in eig. Zuständigkeit
	bis zum

Y. 2015

378.09.0