

**Mitteilung des Senats vom 12. März 2019****Konzept zur Hebung der Einstiegsämter der Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte von A 12 auf A 13**

Der Senat überreicht der Bürgerschaft (Landtag) das anliegende Konzept zur Hebung der Einstiegsämter der Lehrkräfte im Primar- und Sekundarbereich I.

Die Bürgerschaft (Landtag) hat den Senat in seiner 67. Sitzung am 29. August 2018 auf den Antrag der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen (Drs. 19/1729 „Gehaltsniveau A 13 für Grundschullehrkräfte einführen“ vom 20. Juni 2018) aufgefordert,

(...) ein Konzept vorzulegen, das die Kosten einer Höhergruppierung von verbeamteten und angestellten Grundschullehrkräften, einen Vorschlag für die Einpassung in das Besoldungssystem, die Finanzierung sowie die notwendigen Umsetzungsschritte beinhaltet.

Der Senat hat den Beschluss der Bürgerschaft zur Kenntnis genommen und an die Senatorin für Kinder und Bildung (federführend) und die Senatorin für Finanzen zur weiteren Veranlassung überwiesen.

Die Hebung des Gehaltsniveaus für Grundschullehrkräfte beinhaltet zwei Maßnahmen: zum einen die Anhebung der Einstiegsämter der Lehrkräfte im Primar- und Sekundarbereich I (Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte) von bisher A 12 beziehungsweise A 12a auf A 13 sowie zum anderen die Anhebung der Stellenbewertung von Funktionsstellen in den Grundschulen.

Die Hebung der Einstiegsämter soll sich gleichermaßen auf die bisher nach A 12 beziehungsweise A 12a besoldeten Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte erstrecken, zeitnah erfolgen und bereits in 2019 spürbar sein. Die Funktionsstellen in Grundschulen sollen, um einen Attraktivitätsverlust zu vermeiden, jeweils um „eine halbe Besoldungsstufe“ angehoben werden. Danach wird zum Beispiel aus einer A 13 Z- eine A 14-Stelle, aus einer A 14- wiederum eine A 14 Z-Stelle. Die aktuelle Struktur mit ihren Differenzierungen bleibt unverändert.

Der Senat hat das Konzept zur Hebung der Einstiegsämter der Lehrkräfte im Primar- und Sekundarbereich I (Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte) von A 12 auf A 13 sowie die Mitteilung des Senats und deren Weiterleitung an die Bürgerschaft (Landtag) mit der Bitte um Kenntnisnahme auf seiner Sitzung am 12. März 2019 beschlossen.

**Konzept zur Hebung der Einstiegsämter der Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte von A 12 auf A 13**

Politischer Auftrag

In seiner 67. Sitzung am 29. August 2018 hat die Bürgerschaft (Landtag) auf Antrag der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen (Drs. 19/1729 „Gehaltsniveau A 13 für Grundschullehrkräfte einführen“ vom 20. Juni 2018) unter Nr. 19/1072 folgenden Beschluss gefasst:

Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf, ein Konzept vorzulegen, das die Kosten einer Höhergruppierung von verbeamteten und angestellten Grundschullehrkräften, einen Vorschlag für die Einpassung in das Besoldungssystem, die Finanzierung sowie die notwendigen Umsetzungsschritte beinhaltet.

#### Gegenstand des Konzepts

Die Hebung des Gehaltsniveaus für Grundschullehrkräfte beinhaltet zwei Maßnahmen: zum einen die Anhebung der Einstiegsämter der Lehrkräfte im Primar- und Sekundarbereich I (Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte) von bisher A 12 beziehungsweise A 12a auf A 13 sowie zum anderen die Anhebung der Stellenbewertung von Funktionsstellen in den Grundschulen.

1. Hebung der Einstiegsämter der Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte von A 12/A 12a nach A 13

##### 1.1 Hintergrund/Begründung

Die im Jahre 2005 beschlossene Absenkung der Eingangsbesoldung für Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte von bisher A 13 auf A 12 wurde mit den geringeren Qualifikations- und Einsatzanforderungen in diesen Schulstufen begründet, erfolgte aber auch aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der Praxis in anderen Ländern. In der Folge des Bologna-Prozesses haben sich die Ausbildungen der verschiedenen Lehrämter allerdings zwischenzeitlich weitestgehend nivelliert. Auch im Einsatz sind infolge der Inklusion und der Heterogenität der Lerngruppen insgesamt keine wesentlichen Unterschiede auszumachen, die eine unterschiedliche Besoldung rechtfertigen. Daher ist in der Besoldung eine Gleichbehandlung aller Lehrämter anzustreben, auch um Studienwillige zum Studium in weniger oder rückläufig nachgefragten Lehrämtern zu bewegen. Zudem zielt die Maßnahme auf eine Attraktivitätssteigerung ab, um im bundesweiten Wettbewerb um Lehrkräfte bestehen zu können. Andere Länder planen oder erwägen ebenfalls eine entsprechende Besoldungsanhebung.

##### 1.2 Betroffener Personenkreis

Dem reinen Wortlaut des Bürgerschaftsauftrages folgend wären eigentlich nur die Lehrkräfte an Grundschulen in die Betrachtung einzubeziehen. Allerdings gibt es aus hiesiger Sicht keine sachliche Rechtfertigung, die an Oberschulen und zum Teil auch an Gymnasien tätigen Lehrkräfte mit einer Qualifikation für den Sekundarbereich I und einer Besoldung nach A 12 oder A 12a von einer Hebung auszuklammern. Die Notwendigkeit einer Angleichung ist hier gleichermaßen hoch, zumal derzeit Lehrkräfte derselben Schulformen oder gar derselben Schulen mit weitestgehend gleichem Einsatz unterschiedlich besoldet werden.

Die Hebung der Eingangsämter der Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte soll vorrangig die Lehrkräfte begünstigen, die über eine vollständige Lehramtsqualifikation verfügen. Faktisch werden über die Systematik der Lehrentgeltordnung (LEGO) aber auch jene tarifbeschäftigten Lehrer ohne Lehramtsqualifikation (sogenannte Nichterfüller) begünstigt, deren Eingruppierung sich bisher am entsprechenden Referenzamt A 12 orientierte. Im Hinblick auf eine angestrebte Gleichbehandlung von Lehrkräften gleicher Qualifikation erscheint dies auch folgerichtig. Die Bestimmung des relevanten Personenkreises stellt sich hinsichtlich der Tarifbeschäftigten allerdings insoweit als schwierig dar, als die Dienstbezeichnung kein verlässliches Kriterium ist und die Eingruppierungsmerkmale (Qualifikation/Referenzamt) im Personalverwaltungsprogramm PuMa nicht hinterlegt sind.

Nach einer Auswertung der Personaldaten der Lehrkräfte in den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven ergibt sich folgende Differenzierung:

- Rund 1 400 stadtbremische und bremerhavener Lehrkräfte mit rund 1 100 Vollzeiteinheiten (VZE) werden als Lehrer teilweise mit dem Zusatz für den Primar- und/oder Sekundar I-Bereich geführt und nach A 12, zum Teil auch nach A 12a besoldet. Dieser Personenkreis kommt in allen Schulformen – hauptsächlich allerdings in Grund- und Oberschulen – zum Einsatz und soll vorrangig von einer Hebung profitieren.
- Mittelbar begünstigt werden voraussichtlich auch die circa 160 stadtbremischen und 290 bremerhavener Lehrkräfte, die als „Angestellte in der Stellung in der Tätigkeit eines Lehrer ...“ geführt und derzeit nach EG 10 oder EG 11 vergütet werden. Grundsätzlich sind diese Dienstbezeichnungen und Entgeltgruppen zwar in beiden Referenzämtern möglich, sodass hier letztlich eine Einzelfallprüfung erforderlich ist. Eine gegenwärtige Zuordnung zum Referenzamt A 12 mit der Folge einer Hebung auf EG 11, 12 oder 13 ist hier aber sehr wahrscheinlich.
- Keine Hebung dürfte bei jenen etwa 50 beschäftigten Lehrkräften erfolgen, die entweder nach EG 12 vergütet werden (diese Eingruppierung gibt es nur beim Referenzamt A 13) oder deren Dienstbezeichnung auf das Referenzamt A 13 schließen lässt (Lehrer in der Stellung/in der Tätigkeit eines Studienrates, eines Sonderpädagogen ...).
- Keine Hebung dürfte es auch für die circa 30 Kolleginnen und Kollegen geben, die zum Beispiel als Fachlehrer, technische Lehrer, Musikschullehrer, Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer ebenfalls im unterrichtlichen Einsatz sind und zurzeit zwischen EG 8 und A 12 bezahlt werden. Hier wird im Einzelfall geprüft werden müssen, ob sie von der Hebung der Einstiegsämter profitieren können.

Im Ergebnis ist landesweit von rund 1 400 verbeamteten und circa 450 beschäftigten Lehrkräften auszugehen, die von einer Hebung der Einstiegsämter begünstigt wären. Bei den unter den letzten drei Spiegelstrichen genannten Personen bedarf es allerdings noch einer Einzelfallprüfung. Nicht in den Zahlen enthalten sind rund 45 Lehrkräfte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden und auf einem gesonderten Konto bei der Senatorin für Finanzen gebucht sind.

### 1.3 Einführung des neuen Einstiegsamtes A 13

Die Hebung der Einstiegsämter soll, da sich die Qualifikations- und Leistungsanforderungen in den Lehrämtern angeglichen haben und es einer Attraktivitätssteigerung insbesondere im Primarbereich bedarf, zeitnah erfolgen und bereits in 2019 spürbar sein.

Nach Prüfung verschiedener Modelle – einschließlich der diesbezüglichen Pläne anderer Länder – wird folgende Variante für zielführend und personalwirtschaftlich tragbar gehalten:

Die Hebung der Einstiegsämter der Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte von A 12 beziehungsweise A 12a auf A 13 erfolgt mit Wirkung zum 1. August 2021. Ab dem 1. August 2019 bis zum 31. Juli 2020 erhalten die Betroffenen ausgehend von einer Vollzeitstelle eine monatliche Zulage in Höhe von 240 Euro. Gleichzeitig entfällt die 2017 als „Vorgriff“ auf eine spätere Stellenhebung eingeführte allgemeine Stellenzulage in Höhe von aktuell 91,04 Euro, sodass sich monatliche Mehrkosten von rund 150 Euro pro Vollzeiteinheit ergeben. Ab dem 1. August 2020 bis zur Stellenhebung erhöht sich die monatliche Zulage um weitere 120 Euro auf dann 360 Euro (nach Abzug der Stellenzulage verbleiben monatliche Mehrkosten von rund 270 Euro pro Vollzeiteinheit). Die Anhebung der Einstiegsämter erfolgt dann zum 1. August 2021. Dies entspricht – einschließlich der dann wieder zu zahlenden allgemeinen Stellenzulage – einem weiteren Besoldungsanstieg von im Durchschnitt 210 Euro monatlich pro Vollzeiteinheit.

Insgesamt erhöhen sich die Bezüge in drei Stufen um durchschnittlich 480 Euro pro Monat und Vollzeiteinheit.

Das vorstehende Modell mit vorherigen jährlich ansteigenden Zulagen lehnt sich im weiteren Sinne an die Pläne Schleswig-Holsteins an, die allerdings eine deutliche längere Streckung des Prozesses und eine Hebung der Einstiegsämter erst zum August 2025 vorsehen.

#### 1.3.1 Rechtliche Umsetzung

Die für den Zeitraum von August 2019 bis Juli 2021 vorgesehene Zulagen-gewährung bei gleichzeitigem Wegfall der allgemeinen Stellenzulage, die neue Festlegung der Einstiegsämter ab August 2021 und die Verleihung der neuen Ämter kraft einer Überleitungsbestimmung bedarf einer Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes.

Für den Wegfall der allgemeinen Stellenzulage muss der § 42 Absatz 1 Nr. 2 dergestalt geändert werden, dass er zumindest sinngemäß wieder den Regelungsgehalt vor der Gesetzesänderung aus 2017 erhält, mit der den A 12- und A 12a-Lehrkräften die allgemeine Stellenzulage zuerkannt wurde. Für die nun vorgesehene Zulagen-gewährung bedarf es im vierten Abschnitt einer neuen Bestimmung, wonach die nach A 12 und A 12a besoldeten Lehrkräfte ab dem 1. August 2019 bis zum 31. Juli 2020 eine monatliche Zulage in Höhe von 240 Euro und ab dem 1. August 2020 bis zum 31. Juli 2021 eine monatliche Zulage in Höhe von 360 Euro erhalten.

Die Hebung der Eingangsämter der Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte zum 1. August 2021 erfordert eine Änderung der Bremischen Besoldungs-ordnung A dergestalt, dass in den Besoldungsgruppen 12 und 12a die Bezeichnung „Lehrerin, Lehrer an allgemeinbildenden Schulen“ mit den dazugehörigen Fußnoten einschließlich jener „Als Einstiegsamt“ gestrichen wird. In der Besoldungsgruppe A 13 wird die Bezeichnung „Lehrerin, Lehrer an allgemeinbildenden Schulen“ dagegen mit der Fußnote 2 „Als Einstiegsamt“ versehen. Die bisherigen Fußnoten 5 und 6 können insgesamt entfallen. Alternativ könnte die bislang auf Lehrkräfte im Sekundarbereich II beschränkte Dienstbezeichnung „Studienrätin, Studienrat“ auf alle Lehrämter ausgeweitet werden.

Parallel müsste nach den bisherigen Überlegungen im Bremischen Besoldungsgesetz eine Überleitungsvorschrift aufgenommen werden, die die bisher nach A 12 oder A 12a besoldeten Lehrkräfte im Primar- und Sekundarbereich I zum Stichtag allgemein nach A 13 mit der entsprechenden Dienstbezeichnung überführt. Eine solche Überleitung würde die andernfalls in jedem Einzelfall erforderlichen Einzelakte ersetzen, die stichtagsbezogen und somit zeitgleich in dieser Menge gar nicht zu leisten wären.

#### 1.3.2 Praktische und technische Umsetzung

Die praktische Umsetzung der Maßnahme, das heißt, der Wegfall der allgemeinen Stellenzulage, die Zahlung der monatlichen Zulagen bis zur Hebung der Einstiegsämter und die endgültige Hebung der Ämter stellen sich als weitestgehend unproblematisch dar, da der begünstigte Personenkreis klar anhand bestimmter Kriterien zu definieren ist. Der Wegfall der allgemeinen Stellenzulage, die Zahlung der monatlichen Zulagen und die Hebung der Einstiegsämter gelten im Wesentlichen für denselben Personenkreis, für den im Jahre 2017 die allgemeine Stellenzulage eingeführt worden ist. Insoweit sollte eine weitestgehend automatisierte Zahlung durch die Performa Nord ohne eine Vielzahl von Einzelanweisungen möglich sein. Eine Abstimmung mit der Senatorin für Finanzen und der Performa Nord wird rechtzeitig erfolgen.

Auch die im Jahre 2021 anstehende beförderungsgleiche Verleihung neuer Ämter sollte mittels Überleitungsregelung ohne eine Vielzahl von Einzelakten umzusetzen sein. Die Betroffenen würden in diesem Falle lediglich ein voraussichtlich als Serierendokument erzeugtes und daher eher

allgemein gehaltenes Schreiben über das neue statusrechtliche Amt erhalten. Für die weiteren Schritte (Zahlungsanweisung, Erfassung im Personalverwaltungsprogramm PuMa, Stellenplanänderung et cetera) müssen in Abstimmung mit der Senatorin für Finanzen und der Performa Nord weitestgehend ITgestützte Sammel- oder Listenverfahren entwickelt werden.

### 1.3.3 Kosten der Maßnahme

Die in der Zeit vom 1. August 2019 bis zum 31. Juli 2020 vorgesehene monatliche Zulage in Höhe von 240 Euro mindert sich durch den Wegfall der 2017 eingeführten allgemeine Stellenzulage in Höhe von aktuell 91,04 Euro, sodass sich monatliche Mehrkosten von rund 150 Euro pro Vollzeiteinheit ergeben. Ab dem 1. August 2020 bis zur Stellenhebung erhöht sich die monatliche Zulage um weitere 120 Euro auf dann 360 Euro. Nach Abzug der Stellenzulage verbleiben monatliche Mehrkosten von rund 270 Euro pro Vollzeiteinheit. Der Differenzbetrag zwischen A 12 und A 13 beläuft sich aktuell – je nach Erfahrungsstufe – auf 420 bis 500 Euro monatlich (Arbeitgeberbrutto). Im Mittel ist von Mehrkosten in Höhe von 480 Euro monatlich beziehungsweise 5 760 Euro jährlich je Vollzeiteinheiten (VZE) auszugehen. Von A 12a nach A 13 ergibt sich ein etwas niedrigerer Wert von 310 Euro im Monat beziehungsweise 3 720 Euro im Jahr.

Landesweit profitieren rund 1 400 stadtbremische und bremerhavener Lehrkräfte mit rund 1 100 Vollzeiteinheiten (VZE) von dem Vorschlag. Die Mehrkosten belaufen sich auf 850 000 Euro in 2019, 2,7 Millionen Euro in 2020, 4,8 Millionen Euro in 2021 und 6,4 Millionen Euro ab 2022. In der Übersicht stellen sich die Mehrkosten wie folgt dar:

	2019	2020	2021	2022
Mehrkosten	850.000 €	2.700.000 €	4.800.000 €	6.400.000 €

### 1.4 Übertragung der Regelung auf tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte bedarf es keiner rechtlichen Anpassung, da sich bei ihnen die neue – höhere – Eingruppierung aus der Hebung des Referenzamtes vergleichbarer Beamten ergibt. Die Systematik ergibt sich aus der folgenden vereinfachten Übersicht:

Qualifikation >	mit Lehramtsqualifikation und Referendariat	mit Lehramtsqualifikation <u>ohne</u> Referendariat	mit Masterabschluss	mit Bachelorabschluss	andere Qualifikation
Referenzamt Beamte v	Erfüller	Nichterfüller			
A 12	EG 11 mit Angleich.-zulage	EG 11 mit Angleich.-zulage + längerer Stufenlaufzeit	EG 10 mit Angleich.-zulage	EG 10	EG 9
A 13	EG 13	EG 13	EG 12	EG 11	EG 10

Als problematisch stellt sich dar, dass der für beschäftigte Lehrkräfte geltende TV-L einerseits keinen stufengleichen Aufstieg und andererseits einen Neubeginn der Stufenlaufzeiten vorsieht. Auch wenn im Rahmen der Tarifrunde 2019 im TV L der bei Höhergruppierungen hier maßgebliche Garantiebetrug auf 180 Euro sowie die Angleichungszulage auf 105 Euro angehoben wurden, ist nicht auszuschließen, dass die Betroffenen bei einer Höhergruppierung in Verbindung mit einer niedrigeren Jahresonderzahlung bei mittelfristiger Betrachtung sogar Einbußen hinnehmen müssten. Dies entspricht allerdings dem von den Tarifvertragsparteien geschlossenen Tarifvertrag, der diese Tarifautomatik, keinen stufengleichen Aufstieg und einen Neubeginn der Stufenlaufzeiten vorsieht. Insbeson-

dere der Neubeginn der Stufenlaufzeit bei einer Höhergruppierung ist systembedingt sowohl im TV-L als auch im TVöD vereinbart worden. Damit wird hervorgehoben, dass Stufenlaufzeiten nur in der jeweiligen Entgeltgruppe zurückgelegt werden können. Jede Art der Anrechnung von anderen Stufenlaufzeiten könnte eine Altersdiskriminierung darstellen und birgt entsprechende rechtliche Risiken, sodass eine Mitnahme von Stufenlaufzeiten bisher von allen öffentlichen Arbeitgebern abgelehnt wird.

Die derzeit noch fehlenden Lösungsansätze für tarifbeschäftigte Lehrkräfte bedeuten gleichzeitig, dass den Betroffenen – losgelöst von der rechtlichen Zulässigkeit – nicht für die Dauer von zwei Jahren die gleichen aufwachsende Zulagen gewährt werden können, die verbeamtete Lehrkräfte erhalten sollen, wenn nicht sichergestellt werden kann, dass der Prozess anschließend in eine Höhergruppierung mit entsprechenden Gehaltszuwächsen mündet. Würde man die für verbeamtete Lehrkräfte vorgesehene Einführungsphase mit entsprechenden Zulagen auf alle tarifbeschäftigten Lehrkräfte übertragen wollen, sollte eine Zulage den oben genannten Garantiebetrug von 180 Euro nicht überschreiten. Die Frage, ob und wie eine solche Zulage gewährt werden kann, wird der Senat im weiteren Verfahren prüfen und dabei auch Lösungen anderer Bundesländer beraten. Ziel des Senats bleibt die wirkungsgleiche Umsetzung auch für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte sicherzustellen.

#### 1.4.1 Praktische und technische Umsetzung

Bei den tarifbeschäftigten Lehrkräften stellt sich – soweit eine wirkungsgleiche Übertragung gelingt – die Umsetzung deutlich komplexer dar. Hat eine Einzelfallprüfung ergeben, dass der bisherigen Eingruppierung das Referenzamt A 12 zugrunde lag, ist in jedem Personalfall eine Änderung des Arbeitsvertrages und – nach den derzeitigen tarifrechtlichen Regelungen – eine neue Festlegung der Erfahrungsstufe erforderlich. Damit verbunden wäre ein erhöhter Informationsbedarf betroffener Lehrkräfte. Inwieweit für weitere Verfahrensschritte (Mitbestimmungsverfahren, Zahlungsanweisung, Erfassung im Personalverwaltungsprogramm PuMa, Stellenplanänderung et cetera) von IT-gestützten Sammel- oder Listenverfahren Gebrauch gemacht werden kann, wird noch zu prüfen sein.

#### 1.4.2 Kosten der Maßnahme

Bei den Tarifbeschäftigten lassen sich die in der Folge der Besoldungsanhebung entstehenden Mehrkosten nicht konkret ermitteln, da zum einen die Zahl und das Beschäftigungsvolumen der Begünstigten nicht genau beziffert werden kann (siehe oben) und zum anderen aufgrund der Struktur der Entgelttabellen und der Komplexität der Entgeltberechnung ohne diese Daten kein belastbarer Mittelwert errechnet werden kann. Ausgehend von einer wirkungsgleichen, das heißt, finanziell ähnlich gelagerten Regelung für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte, würden sich die Mehrkosten sich auf etwa 300 000 Euro in 2019, 900 000 Euro in 2020, 1,6 Millionen Euro in 2021 und 2,2 Millionen Euro ab 2022 belaufen.

	2019	2020	2021	2022
Mehrkosten	300.000 €	900.000 €	1.600.000 €	2.200.000 €

## 2. Funktionsstellen an Grundschulen

### 2.1. Hintergrund/Begründung

Die Hebung der Einstiegsämter der Lehrkräfte im Primar- und Sekundarbereich I von A 12/A12a nach A 13 führt zu einem Attraktivitätsverlust bei zahlreichen Funktionsstellen in Grundschulen, die aktuell ebenfalls nach A 13 oder zum Teil nach A 13 Z bewertet sind. Hier würde die fehlende Aussicht einer (deutlichen) Gehaltsverbesserung bei gleichzeitig höherer Arbeitsbelastung und Verantwortung mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten ihr Interesse an

einer solchen Position verlieren und von einer Bewerbung Abstand nehmen. Ein solches Attraktivitätsdefizit ist bereits jetzt bei Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen an Grundschulen spürbar, die nur begrenzt Interesse an der Leitung eines Zentrums für unterstützende Pädagogik (ZuP) haben. Selbst Rückgaben von bereits übertragenen Funktionsstellen erscheinen angesichts dessen, dass keine oder nur geringe Gehaltseinbußen eintreten, durchaus realistisch.

Folglich muss zeitgleich eine Hebung von Funktionsstellen im Primarbereich erfolgen, wobei in der Gesamtsystematik des Besoldungsrechts das Abstandsgebot, also auch die Stellenbewertungen anderer Schulformen zu beachten sind. Auf dieser Grundlage sieht das hier vorgeschlagene Modell im Grundsatz die Hebung jeder Funktionsstelle an Grundschule um „eine halbe Besoldungsstufe“ vor. Danach würde zum Beispiel aus einer A 13 Z eine A 14-Stelle, aus einer A 14- wiederum eine A 14 Z-Stelle. Die aktuelle Struktur mit ihren Differenzierungen bliebe dabei erhalten. Da sich hier keine abgestufte Lösung anbietet, soll diese Maßnahme bereits zum 1. August 2019 greifen.

## 2.2 Betroffener Personenkreis

An den Grundschulen in der Stadtgemeinde Bremen und der Seestadt Bremerhaven gibt es derzeit 94 Schulleitungen mit der entsprechenden Anzahl von Rektorinnen und Rektoren sowie Konrektorinnen und Konrektoren als ständige Vertretung. Darüber hinaus gibt es an 59 stadtbremischen Grundschulen eine zweite Konrektorin oder einen zweiten Konrektor, die je nach Ausstattung und Ausgestaltung für die Koordination des Ganztagsbetriebes oder die Leitung eines ZuP verantwortlich sind. In der Seestadt Bremerhaven ist die Leitung der ZuP in einer Verbundstruktur organisiert und abweichend besoldet. Mithin wären im Land Bremen 247 Schulleitungsmitglieder an Grundschulen von einer Hebung betroffen.

Schulgröße und -ausstattung	Anzahl	RektorIn		KonrektorIn		2. KonrektorIn	
		bisher	neu	bisher	neu	bisher	neu
bis 80 SuS	3	A 13	A 13 Z	A 12 Z	A 13		
über 80 bis 180 SuS	7	A 13 Z	A 14	A 13	A 13 Z		
über 80 bis 180 SuS mit ZuP/GT	12	A 14	A 14 Z	A 13	A 13 Z	A 13	A 13 Z
über 180 bis 360 SuS	16	A 14	A 14 Z	A 13 Z	A 14		
über 180 bis 360 SuS mit ZuP/GT	54	A 14	A 14 Z	A 13 Z	A 14	A 13 Z	A 14
über 360 SuS	2	A 14 Z	A 15	A 14	A 14 Z	A 14	A 14 Z

## 2.3 Rechtliche Umsetzung

Die Hebung der Funktionsstellen im Grundschulbereich erfordert ebenfalls eine Änderung der Bremischen Besoldungsordnung A. Danach werden die Funktionen, die bislang keine Zulage erhalten, um die Fußnote „Erhält eine Amtszulage nach Anlage 6“ ergänzt. Die Funktionen, die gegenwärtig mittels Fußnote eine Zulage bekommen, verschieben sich in das nächsthöhere Amt. Gleichzeitig entfallen dort die zulagenbestimmenden Fußnoten.

In einer Überleitungsvorschrift im Bremischen Besoldungsgesetz bedarf es im Hinblick auf die Rektorinnen und Rektoren der Klarstellung, dass die Stellenhebung wiederum nicht als anderes Amt mit leitender Funktion im Sinne des § 5 BremBG gilt und kein erneutes Zeitbeamtenverhältnis zu

durchlaufen ist. Ob in einer weiteren Übergangsbestimmung geregelt werden kann, dass jedenfalls diejenigen Funktionsstelleninhaberinnen und –inhaber kraft Gesetz auf ein neues höheres Amt übergeleitet werden, die bereits das derzeitige schul- und funktionsbezogene Endamt innehaben, wird zurzeit noch geprüft. Zuständig für das Besoldungsrecht ist die Senatorin für Finanzen, die das Verfahren federführend betreiben würde.

Für die tarifbeschäftigten Funktionsstelleninhaberinnen und –inhaber an Grundschulen bedarf es aufgrund der tariflichen Automatismen keiner rechtlichen Anpassungen. Allerdings gilt auch hier, wie bereits unter 1.4 dargelegt, dass der im TV-L fehlende stufengleiche Aufstieg und der Neubeginn der Stufenlaufzeiten zu einem Nachteil führen kann. Sollten sich in den wenigen Einzelfällen tarifbeschäftigter Leitungsmitglieder tatsächlich trotz der in der Tarifrunde 2019 vereinbarten Erhöhung des Garantiebetrages entsprechende Nachteile ergeben, müssen andere individuelle Lösungen geprüft werden.

#### 2.4 Praktische und technische Umsetzung

Bei der Hebung der Stellenbewertung von Schulleitungsmitgliedern an Grundschulen handelt es sich – anders als oben bei den Lehrkräften dargestellt – nicht um eine Hebung des Einstiegs-, sondern um eine Hebung des Endamtes. Insoweit werden voraussichtlich in jedem Einzelfall vollständige Beförderungsverfahren mit allen regelhaften Verfahrensschritten unumgänglich sein.

Aktuell wird noch geprüft, ob mithilfe einer Übergangsbestimmung jedenfalls diejenigen Funktionsstelleninhaberinnen und –inhaber kraft Gesetz auf ein neues Amt übergeleitet werden können, die bereits das schul- und funktionsbezogene Endamt innehaben. Nicht möglich sein wird eine Überleitung allerdings für die Schulleitungsmitglieder, die sich aktuell noch im Ausgangs- oder in einem zu durchlaufenden Amt befinden.

Losgelöst von der Frage, ob die Überleitungsregelung einzelne Beförderungsvorgänge ersetzen kann, werden alle Einzelfälle geprüft und zugeordnet werden müssen, um Rechtsklarheit zu haben und – soweit möglich – von IT-gestützten Sammel- und Listenverfahren Gebrauch machen zu können.

#### 2.5 Kosten der Maßnahme

Unter Berücksichtigung der letzten Schülerinnen- und Schülerzahlen und der derzeitigen Ausstattung der Grundschulen mit Zentren für unterstützende Pädagogik (ZuP) und/oder einem Ganztagsbetrieb (GT) sind beim dargestellten Hebungsmodell auf Landesebene Mehrausgaben von rund 570 000 Euro jährlich zu erwarten. Aufgrund des prognostizierten Anstiegs der Schülerinnen- und Schülerzahlen, der Gründung neuer Grundschulen und des fortschreitenden Ausbaus der Grundschulen mit ZuP und GT-Betrieb werden die Kosten gegenüber dem jetzigen Stand nochmals um weitere 20 000 Euro bis 30 000 Euro höher sein. Dieser Effekt tritt allerdings auch ungeachtet der hier thematisierten Stellenhebung ein.

Ausgehend von einer Hebung zum 1. August 2019 ergeben sich im Jahre 2019 Mehrkosten in Höhe von circa 250 000 Euro sowie in den Folgejahren von etwa 600 000 Eurp pro anno.

	2019	2020	2021	2022
Mehrkosten	250.000 €	600.000 €	600.000 €	600.000 €

### 3. Gesamtmaßnahme

#### 3.1 Rechtliche Umsetzung

Die Hebung der Eingangsämter der Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte zum 1. August 2021, die vorherige Zulagengewährung für den Zeitraum von August 2019 bis Juli 2021 und die Hebung der Stellenbewertung von Funktionsstellen an den Grundschulen zum 1. August 2019 erfordern eine Änderung der Bremischen Besoldungsordnung A. Darüber hinaus sind in den Fällen der Stellenhebungen im Bremischen Besoldungsgesetz Überleitungs Vorschriften aufzunehmen.

Verantwortlich für den Gesetzentwurf zur Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes ist die Senatorin für Finanzen. Die wesentlichen Inhalte sind abgestimmt.

Für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte und Leitungen bedarf es aufgrund der tariflichen Automatismen keiner rechtlichen Anpassung.

#### 3.2 Praktische und technische Umsetzung

Die aus den Stellenhebungen resultierenden Verfahrensschritte sollen so weit wie möglich durch allgemein geltende Überleitungsregelungen ohne Einzelakte und durch ITgestützte Sammel- und Listenverfahren vereinfacht werden. Gleichwohl werden über 2 000 Einzelfälle geprüft und bearbeitet werden müssen.

#### 3.3 Kosten und Finanzierung der Maßnahmen

Die mit den Maßnahmen verbundenen Kosten setzen sich aus drei Komponenten zusammen:

- Die Kosten für die Hebung der Eingangsämter der Primar- und Sekundar I-Lehrkräfte zum 1. August 2021 und die vorherige gestufte Zulagengewährung belaufen sich landesweit auf 850 000 Euro in 2019, 2,7 Millionen Euro in 2020, 4,8 Millionen Euro in 2021 und 6,4 Millionen Euro ab 2022.
- Soweit eine wirkungsgleiche, das heißt, finanziell ähnlich gelagerte Regelung für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte erreicht werden kann, würden sich die Mehrkosten auf etwa 300 000 Euro in 2019, 900 000 Euro in 2020, 1,6 Millionen Euro in 2021 und 2,2 Millionen Euro ab 2022 belaufen.
- Für die Hebung der Funktionsstellen in den Grundschulen zum 1. August 2019 ergeben sich im Jahre 2019 Mehrkosten in Höhe von circa 250 000 Euro sowie in den Folgejahren von etwa 600 000 Euro pro anno.

Aufgrund der Unsicherheit, ob eine wirkungsgleiche Lösung für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte herbeigeführt werden kann, sind in der nachfolgenden Übersicht der jährlichen Mehrkosten zwei Ergebnisse dargestellt (Ergebnis I sind die Mehrkosten, wenn die Regelung nur für Beamte und Funktionsstellen möglich ist; Ergebnis II sind die Mehrkosten, wenn eine wirkungsgleiche Lösung auch für Tarifbeschäftigte erreicht wird):

Mehrkosten	2019	2020	2021	2022
A 13-Hebung (Beamte)	850.000 €	2.700.000 €	4.800.000 €	6.400.000 €
Funktionsstellen	250.000 €	600.000 €	600.000 €	600.000 €
Ergebnis I	1.100.000 €	3.300.000 €	5.400.000 €	7.000.000 €
Wirkungsgleich Beschäftigte	300.000 €	900.000 €	1.600.000 €	2.200.000 €
Ergebnis II	1.400.000 €	4.200.000 €	7.000.000 €	9.200.000 €

Aufgrund der unterschiedlichen Personalstrukturen in den beiden Stadtgemeinden würde für den Fall, dass eine Umsetzung nur für die Funktionsstellen und die verbeamteten Lehrkräfte möglich ist, rund 82 Prozent des Mehrbedarfs auf die Stadtgemeinde Bremen und 18 Prozent auf die Seestadt Bremerhaven entfallen. Wird eine wirkungsgleiche Lösung für Tarifbeschäftigte gefunden, verschiebt sich das Verhältnis auf 71 Prozent in Bremen und 29 Prozent in Bremerhaven.

Die zur Umsetzung der Maßnahmen in 2019 erforderlichen Mittel sollen durch das Ressortbudget des Produktplanes Kinder und Bildung finanziert werden. Für den Fall, dass eine Ressort-Finanzierung im Vollzug 2019 nicht möglich ist, wird im Rahmen der Controlling-Berichterstattung durch die Senatorin für Finanzen ein Vorschlag für einen Ausgleich vorgelegt. Die ab 2020 benötigten Mittel müssten im nächsten Haushalt 2020/2021 zusätzlich bereitgestellt und aus dem Gesamthaushalt gedeckt werden. Eine Einsparung an anderer Stelle ist nicht erkennbar. Die mit der Maßnahme verfolgten Effekte zielen auf eine gesicherte und qualitativ verbesserte Unterrichtsversorgung ab. Der Stellenplan zum nächsten Haushalt müsste entsprechend angepasst werden.

#### 4. Genderaspekte

Von den Vorschlägen würden überwiegend Frauen profitieren, da im gesamten bremischen Schulsystem, insbesondere aber an Grundschulen deutlich mehr weibliche Lehrkräfte im Einsatz sind. Dies gilt auch für die Funktionsstellen im Primarbereich.