

GEW Informationen

Eckpunkte der Landesregierung zur Dienstrechtsreform vom 15. Dezember 2009

(Informationen/Zitate aus dem Eckpunktepapier sind in kursiver Schrift dargestellt)

Der Ministerrat hat am 15.12.2009 die Eckpunkte zur Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg beschlossen. Bis Ostern 2010 soll ein Gesetzentwurf vorliegen. Erst dann können die Auswirkungen auf die Landesbeschäftigten abschließend bewertet werden. Die Änderungen sollen in der zweiten Jahreshälfte 2010 in Kraft gesetzt werden.

GEW Für den Antragstermin zu stellenwirksamen Anträgen der Lehrkräfte an Schulen am 11. Januar 2010 konnten Beschäftigte die geplanten Änderungen nicht mehr berücksichtigen. Deshalb fordert die GEW, dass stellenwirksame Änderungsanträge für das Schuljahr 2010/11 auch noch nach dem 11. Januar gestellt bzw. verändert werden können.

Allgemeine Altersgrenze (Regelaltersgrenze)

„Die Regelaltersgrenze wird ab 2012 in 18 Schritten von 65 auf 67 Jahre angehoben (12 x 1 Monat, dann 6 x 2 Monate).“

Damit ist der Plan der Landesregierung, die Pension mit 67 schneller umzusetzen, vorläufig vom Tisch. Offen ist noch, wie diese Anhebung für Lehrer/innen umgesetzt werden wird.

GEW Die GEW fordert: Bevor die Landesregierung die Pension mit 67 einführt, müssen endlich die zugesagten Präventionsmaßnahmen umgesetzt werden, damit der überwiegende Teil der Lehrkräfte die derzeitige gesetzliche Altersgrenze erreichen kann. Die GEW lehnt – im Gegensatz zum

Beamtenbund – sowohl die Pension als auch die Rente mit 67 ab. Sie ist finanz- und arbeitsmarktpolitisch weder notwendig noch sinnvoll.

Die Quote der vorzeitigen Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit liegt bei Lehrkräften immer noch sehr hoch und ist in den letzten Jahren möglicherweise nur deshalb gesunken, weil viele Lehrer/innen selbst finanzierte Ausgleichsmaßnahmen ergreifen (Teilzeit, Sabbatmodelle, Beurlaubung bis zum Ruhestand).

GEW Ohne Anpassung des bisherigen Landesbeamtengesetzes (Lehrkräfte gehen am Ende des Schuljahres in Pension, in dem sie das 64. Lebensjahr vollenden) hätte die monatsweise Anhebung teilweise fatale Folgen.

Zum Beispiel: Lehrer Müller, geboren 17. Juli 1950. Gesetzlicher Zuruhesetzungstermin gemäß bisheriger Rechtslage: 1.8.2014

Die Anhebung um z.B. 4 Monate für den Jahrgang 1950 ohne Veränderung des bisherigen Pensionstermins würde bedeuten => November, also Zuruhesetzung ein volles Jahr später zum 1.8.2015

GEW Der Pensionierungszeitpunkt ein Mal jährlich zum 1. August muss bleiben, da alles Andere pädagogisch nicht sinnvoll ist. Die GEW fordert die Landesregierung auf, angemessene Übergangs- und Stichtagsregelungen ohne zusätzlichen Versorgungsabschlag festzulegen. Dies gilt insbesondere bei Beurlaubungen und Teilzeit (Altersteilzeit, Freistellungsjahre, Beurlaubungen bis zum Beginn des Ruhestandes).

Antragsaltersgrenzen

Allgemeine Antragsaltersgrenze

„Die allgemeine Antragsaltersgrenze (63 Jahre) wird beibehalten. Der Versorgungsabschlag beträgt weiter 3,6% pro Jahr. Nach vollständiger Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre beträgt der Höchstabschlag somit 14,4 %.“

GEW Bei Beamten/innen, die mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Pension gehen, ist dies einfach zu rechnen. Gehen diese mit 63 Jahren, so beträgt der Abschlag 7,2 % (0,3 % pro Monat vor dem gesetzlichen Zuruhesetzungstermin). Eine Anhebung um 1 Monat bedeutet im Falle der Zuruhesetzung mit 63 Jahren plus 0,3 %, also 7,5 % Abschlag, eine Anhebung um 2 Monate plus 0,6 %, also 7,8 % u.s.w.

Bei Lehrkräften erfolgt die Zuruhesetzung auf Antrag bisher am Ende des Schuljahres, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird. Für unseren Beispiellehrer Müller wäre dies nach geltendem Recht am 1.8.2013 mit 3,6 % Abschlag. Nach Anhebung der Altersgrenze bei Beispiellehrer Müller wäre die Pensionierung auf Antrag mit 63 Jahren immer noch zum 1.8.2013 möglich, doch würde der Abschlag anstelle von bisher 3,6 % dann 7,2 % betragen (gesetzliche Altersgrenze 1.8.2015).

Besondere Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte

„Die besondere Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte wird parallel zur Erhöhung der Regelaltersgrenze um 2 Jahre von 60 auf 62 Jahre angehoben.“

Offensive für freiwillige längere Arbeitszeit

Die Mindereinsparung gegenüber einer schnelleren Umsetzung im Sinne eines 12- Stufen-Modells soll durch eine Offensive für freiwillige Weiterarbeit kompensiert werden:

Anreize:

„Die freiwillige Weiterarbeit jenseits der Altersgrenzen ist ruhegehaltstauglich bis zur Grenze des Höchstruhegehaltssatzes. Sobald der Höchstruhegehaltssatz erreicht ist, wird ein nicht ruhegehaltstauglicher Zuschlag i. H. von 10 % gezahlt.“

GEW D.h. wer die 75 % bzw. 71,75 % mit Erreichen der (künftigen) gesetzlichen Altersgrenze erreicht, erhält eine Zulage auf sein Gehalt. Die Pension erhöht sich dadurch nicht. Für die anderen wird diese Zeit als ruhegehaltstaugliche Dienstzeit berechnet.

Weiterarbeit in Teilzeit:

„Freiwillige Weiterarbeit ist auch in Teilzeit zu mindestens

50 % der Arbeitszeit möglich. In diesem Fall setzen sich die Bezüge aus einem Besoldungsanteil, der sich nach dem Umfang der Weiterarbeit bestimmt, und einem Zuschlag, der sich nach dem Umfang der Freistellung und dem verdienten Ruhegehaltssatz bestimmt, zusammen. (Beispiel bei hälftiger Weiterarbeit: 50 % Besoldung plus Zuschlag in Höhe von 50 % der verdienten Pension.)“

GEW Damit wurde die Zielrichtung des Vorschlags der GEW aufgenommen, einen flexiblen Ausstieg mit erhöhter Altersermäßigung zu ermöglichen. Mit einer solchen Regelung kann z.B. jemand, der/die bislang voll gearbeitet hat, zu wesentlich günstigeren Konditionen mit niedrigerem Deputat weiter arbeiten.

Dienstrechtlicher Rahmen:

„Der Antrag einer Beamtin oder eines Beamten auf freiwillige Weiterarbeit kann nur abgelehnt werden, wenn dienstliche Interessen entgegenstehen. ... Die absolute Altersgrenze im allgemeinen Beamtenrecht von 68 Jahren wird beibehalten.“

Beteiligung der Personalvertretungen:

„Die Mitbestimmung bei Anträgen auf Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird auf Fälle beschränkt, in denen der Dienstherr dem Antrag aus dienstlichen Interessen nicht stattgeben will und die Beamtin oder der Beamte die Mitbestimmung des Personalrats beantragt.“

GEW Bislang war die Zustimmung des Personalrats bei Anträgen auf Verlängerung notwendig, nun nur bei Ablehnung.

Gesundheitsprävention:

„Die Landesregierung fördert die Gesundheitsprävention im Landesdienst mit 6 Mio. EUR / Jahr.“

GEW Die GEW fordert, dass dieses Geld in wirksame Maßnahmen fließt. Die Ergebnisse der auf Initiative der GEW im Jahr 2007 beim KM gebildeten Arbeitsgruppe liegen vor und müssen nun zügig umgesetzt werden.

Evaluation:

„Sollte sich nach einer Erprobungszeit bis Ende 2012 eine nennenswerte Abweichung vom Einsparziel ergeben, ist beabsichtigt, in eine entsprechend schnellere Umsetzung der Pension mit 67 einzusteigen.“

GEW Angenommen, der Zeitfahrplan würde tatsächlich eingehalten, so könnten die geplanten Maßnahmen im Schulbereich frühestens im Schuljahr 2011/12 umgesetzt werden, da stellenwirksame Anträge für 2010/11 bereits im Januar 2010 gestellt werden müssten. Damit stünde für die Evaluation nur ein einziger Jahrgang zur Verfügung. Völlig unzureichend!

Sonderregelung für lang dienende Beamtinnen und Beamte

„Für Beamtinnen und Beamte mit 45 Dienstjahren ist in Anlehnung an das Rentenrecht ein vorzeitiger Ruhestand ohne Versorgungsabschläge ab der für sie derzeit geltenden Altersgrenze von 65 bzw. 60 Jahren möglich.“

GEW Es ist noch offen, ob hier nur die reinen Beamtenzeiten gemeint sind, oder ob bisherige Anrechnungszeiten ebenfalls berücksichtigt werden. Bei einer normalen Lehrer/innen-Biografie, z.B. Frauen mit familiärer Teilzeit und Beurlaubung, ist es unmöglich, 45 Dienstjahre zu erreichen.

Kürzung anrechenbarer Ausbildungszeiten

„Die Anrechenbarkeit von Hochschulausbildungszeiten wird von 3 Jahren auf 2 Jahre 4 Monate gekürzt.“

GEW Damit werden insbesondere Akademiker/innen mit längerer Ausbildung bestraft. Dies wäre neben dem Pensionierungszeitpunkt eine weitere Schlechterstellung von Lehrer/innen und ist für die GEW daher völlig indiskutabel.

Besoldung

Stufen

„Die Dienstaltersstufen werden kostenneutral in Stufen überführt. Das Lebens Einkommen der Beamtinnen und Beamten sowie die Anfangsbesoldung bleiben dabei grundsätzlich gleich. Bei der Einstufung werden berufliche Vorerfahrungen angemessen berücksichtigt.“

GEW Die Abschaffung der Lebensaltersstufen ist in Folge der europäischen Rechtssprechung notwendig. Es bleibt abzuwarten, was kostenneutral bedeutet. Während in der ersten Fassung der Eckpunkte 2008 noch der Erhalt der bisherigen Endstufe betont wurde, ist davon nun nicht mehr die Rede.

Berufserfahrung kann sehr wohl auch in anderen Berufsfeldern und auch außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben werden. Wenn die Landesregierung gezielt qualifizierte Bewerber/innen aus der Wirtschaft für bestimmte Mangelfächer gewinnen will, so kann sie nicht gleichzeitig bestimmte Kompetenzen einfordern, ohne sie zu honorieren.

Arbeitsmarktpolitische Instrumente

„Die rechtliche Möglichkeit für Zuschläge o.ä. aus arbeitsmarktpolitischen Gründen wird geschaffen (Öffnungsklausel).“

GEW Die GEW spricht sich grundsätzlich gegen eine an marktwirtschaftlichen Erfordernissen orientierte Bezahlung aus. Offensichtlich sollen Maßnahmen zur Gewinnung bzw. Abwerbung von Lehrkräften aus dem Tarifrecht auch im Beamtenbereich angewendet werden. Dies führt bei gleicher Leistung zu unterschiedlicher Bezahlung.

Stärkung des Leistungsprinzips

„Das Instrument der Beförderung wird als zentraler Leistungsanreiz beibehalten und ausgebaut. Auf die bisherigen Leistungsstufen wird unter diesen Umständen verzichtet. Es werden die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungsprämien geschaffen. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung struktureller Verbesserungen werden im weiteren Verfahren festgelegt.“

GEW Die GEW ist nach wie vor der Auffassung, dass eine leistungsorientierte Bezahlung weder Motivation fördernd noch Leistung steigernd ist. Die bisherigen Erfahrungen mit Leistungsstufen sowie mit Leistungsentgelt in den Kindertagesstätten und Einrichtungen der Jugendhilfe im Geltungsbereich des TVöD bestätigen diese Auffassung. Statt finanziellen Leistungsanreizen brauchen Lehrkräfte Zeit als Entlastung zur Bewältigung der zunehmenden Aufgaben.

GEW Mehr Beförderungsstellen sowie bessere Bezahlung von Leitungspersonal insbesondere an Grund- und Hauptschulen, wären dagegen eine Möglichkeit, Beamte/innen entsprechend ihrer Leistung zu bezahlen und Beförderungstaus abzubauen. Die GEW fordert jedes Jahr aufs Neue im Rahmen der Haushaltsberatungen mehr Mittel für Beförderungen.

Flexiblere, familienfreundliche Arbeitsmöglichkeiten


Unterhäftige Teilzeit

„Beamtinnen und Beamte, die minderjährige Kinder oder sonstige Angehörige betreuen oder pflegen, können für die Dauer von maximal 12 Jahren im Umfang von mindestens 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit unterhäftig beschäftigt sein. Die Entscheidung über die Bewilligung liegt im Ermessen des Dienstherrn.“

GEW Diese Maßnahme kommt den Bedürfnissen sehr vieler Kolleginnen und einzelner Kollegen entgegen und wird von der GEW sehr begrüßt. Sie sollte auch als Möglichkeit zum gleitenden Übergang in den Ruhestand unabhängig von familiären Gründen genutzt werden können.


Sonderurlaub zur Betreuung kranker Kinder

„Der Freistellungsanspruch wird auf jährlich 7 Tage pro Kind, maximal 18 Tage ausgeweitet. Alleinerziehende erhalten das Doppelte.“

 Wir begrüßen diese Maßnahme sehr. Dies ist eindeutig ein Erfolg der GEW. In Schreiben an Kultusminister Rau und Finanzminister Stächele hatte die GEW-Vorsitzende mehrfach die Gleichstellung mit gesetzlich Versicherten eingefordert.

Sabbatjahrregelung


„Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Sabbatjahren wird erweitert: Entkopplung der Ansparphase von der Freistellungsphase; Kumulation mehrerer Freistellungsphasen.“

 Das Sabbatjahr wird im Schulbereich sehr erfolgreich praktiziert. Es sollte nicht nur nach der Ansparphase, sondern auch zu einem beliebigen Zeitpunkt genommen werden können.

Trennung der Versorgungssysteme


„- Versorgungsansprüche können künftig beim Wechsel aus dem Beamtenverhältnis heraus mitgenommen werden („Altersgeld“ statt Nachversicherung). Das Altersgeld berechnet sich aus der tatsächlichen Dienstzeit multipliziert mit dem versorgungsrechtlichen Steigerungsfaktor von 1,79375 % / Jahr.“

- Bei einem Quereinstieg in ein Beamtenverhältnis werden Ausbildungs- und Vordienstzeiten, soweit diese in anderen Altersvorsorgesystemen berücksichtigt werden, nicht mehr versorgungsrechtlich angerechnet. Dies gilt nur für Beamtinnen und Beamte, die nach Inkrafttreten der Dienstrechtsreform eingestellt werden.“

 Die GEW hatte schon im Vorfeld befürchtet, dass bei der Trennung der Versorgungssysteme Vordienstzeiten und Anrechnungszeiten nicht mehr berücksichtigt werden. Offen ist, ob ein Beamtenverhältnis für Quereinsteiger/innen überhaupt noch attraktiv ist, wenn einerseits Ausbildungszeiten nicht mehr angerechnet werden und andererseits die Stufen nicht mehr nach Lebensalter berechnet werden.

Laufbahnrecht

„Das Laufbahnrecht wird nach dem Konzept des Innenministeriums modernisiert.“

 Welche Auswirkungen dies für Lehrer/innen haben wird, ist noch unklar. Es besteht die Gefahr der Entprofessionalisierung des Lehrerberufs, wenn vielfältige andere Zugänge eröffnet werden und der Landespersonalausschuss als Kontrollgremium abgeschafft wird.

GEW-Vorstandsbereich Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

Diese Informationen finden Sie auch unter www.gew-bw.de

GEW-Bezirksgeschäftsstellen

GEW Nordwürttemberg

Silcherstr.7
70176 Stuttgart
Tel. (0711) 21030-44
Fax (0711) 21030-75
bezirk.nw@gew-bw.de

GEW Südwürttemberg

Frauenstr. 28
89073 Ulm
Tel. (0731) 9213723
Fax (0731) 9213724
bezirk.sw@gew-bw.de

GEW Nordbaden

Ettlinger Str. 3a
76137 Karlsruhe
Tel. (0721) 32625
Fax (0721) 359378
bezirk.nb@gew-bw.de

GEW Südbaden

Wölflinstr. 11
79104 Freiburg
Tel. (0761) 33447
Fax (0761) 26154
bezirk.sb@gew-bw.de