

Referentenentwurf zur Dienstrechtsreform liegt vor

### **Was soll sich ändern?**

#### **Anhebung der Pensionsaltersgrenze**

Während Oettinger 2005 lautstark die schnellere und vorgezogene Anhebung der Pensionsaltersgrenze ankündigte wird nun genau das umgesetzt, was für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für Bundesbeamte bereits gilt: Anhebung ab Jahrgang 1947 in 1- Monatschritten, ab Jahrgang 1959 in 2- Monatsschritten. Für Lehrkräfte ab Jahrgang 1965 wird dann gelten: Sie werden nicht mehr am Ende des Schuljahres in den Ruhestand gehen in dem sie das 64. Lebensjahr vollenden (so die bisherige Regelung), sondern in dem sie das 66. Lebensjahr vollenden. Weil Lehrkräfte bisher nicht und auch künftig nicht mit ihrem Geburtstag in den Ruhestand treten, sondern immer am 1. August hat die monatweise Anhebung z.B. bei einem im Juli geborenen Lehrer die Folge, dass sein gesetzlicher Zuruhesetzungstermin ein ganzes Jahr später liegt. Darum gibt es für Lehrkräfte der Jahrgänge 1947 bis 1964 eine besondere Übergangsregelung.

Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen der Jahrgänge 1947 bis 1964 erreichen die Altersgrenze danach mit Ablauf des Schuljahres, in dem sie das 64. Lebensjahr plus X Monate erreichen. Gehen sie vorher auf Antrag mit 63 oder 64 (ab Jahrgang 1959 auch mit 65) in den Ruhestand, wird der Versorgungsabschlag nicht mit den vollen 3,6% pro Jahr vor der gesetzlichen Altersgrenze, sondern entsprechend der nachfolgenden Tabelle berechnet:

Jahrgang	Altersgrenze nach Artikel 48 § 2(3) Dienstrechtsreformgesetz	Versorgungsabschlag in %		
		mit 64	mit 63	
Bis 1947	64. Lebensjahr	0	3,6	
1948:	64. Lebensjahr +1 Monat	0,3	+3,6	
1949:	64. Lebensjahr +2 Monate	0,6	+3,6	
1950:	64. Lebensjahr +3 Monate	0,9	+3,6	
1951:	64. Lebensjahr +4 Monate	1,2	+3,6	
1952:	64. Lebensjahr +5 Monate	1,5	+3,6	
1953:	64. Lebensjahr +6 Monate	1,8	+3,6	
1954:	64. Lebensjahr +7 Monate	2,1	+3,6	
1955:	64. Lebensjahr +8 Monate	2,4	+3,6	
1956:	64. Lebensjahr +9 Monate	2,7	+3,6	
1957:	64. Lebensjahr +10 Monate	3,0	+3,6	
1958:	64. Lebensjahr +11 Monate	3,3	+3,6	
		mit 65	mit 64	mit 63
1959:	65. Lebensjahr	0	3,6	7,2
1960:	65. Lebensjahr +2 Monate	0,6	4,2	7,8
1961:	65. Lebensjahr +4 Monate	1,2	4,8	8,4
1962:	65. Lebensjahr +6 Monate	1,8	5,4	9,0
1963:	65. Lebensjahr +8 Monate	2,4	6,0	9,6
1964:	65. Lebensjahr +10 Monate	3,0	6,6	10,2
1965:	66. Lebensjahr	3,6	7,2	10,8

Weil die Anhebung monatsweise erfolgt und der Stichtag 1. August für die Zuruhesetzung beibehalten wird sind es nicht immer ganze Jahrgänge, die betroffen sind, sondern es kommt darauf an, in welchem Monat man geboren ist und um wie viele Monate die Anhebung erfolgt.

Beispiel: Jemand ist am 31. Januar 1953 geboren:

Er erreicht die Altersgrenze am Ende des Schuljahres in dem er das 64. Lebensjahr plus 6 Monate vollendet. Das ist der 30. Juli 2017. Also wird er von Gesetzes wegen zum 1.8.2017 in den Ruhestand versetzt. Ohne Abschlag.

Für den am 2. Februar 1953 Geborenen aber gilt:

Auch er erreicht die Altersgrenze am Ende des Schuljahres, in dem er das 64. Lebensjahr plus 6 Monate vollendet. Das ist bei ihm aber der 1. August 2017. Also wird er von Gesetzes wegen ein Jahr später, also am 1.8.2018 in den Ruhestand versetzt.

Wenn er auf Antrag zum 1.8. 2017 – am Ende des Schuljahres, in dem er das 64. Lebensjahr vollendet - in den Ruhestand tritt gibt es für ihn nach der Übergangsregelung 1,8 % Abschlag.

Wer 65 Jahre alt ist (bzw. bei Lehrkräften das gesetzliche Zuruhesetzungsdatum am Ende des Schuljahrs in dem das 64. Lebensjahr vollendet wird) und 45 ruhegehaltfähige Dienstjahre hat, darf ohne Abschlag gehen. Als ruhegehaltfähige Dienstzeit hierfür zählen:

- Dienstzeit im Beamtenverhältnis, also Referendariat, Dienstzeit (familiäre Teilzeit voll); Wehrdienst;
- Zeiten im Angestelltenverhältnis, die Voraussetzung für die Übernahme waren oder die üblicherweise von Beamten ausgeübt werden also z.B. an Privatschulen;
- Pflichtbeitragszeiten in der DRV nach dem 17. Lebensjahr, sofern die Wartezeit erfüllt ist und diese Zeiten nicht bereits bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berücksichtigt wurden;
- Pflegezeit sowie Kinderpflegezeit, sofern diese nicht in der DRV berücksichtigt ist;
- Kindererziehungszeit und Kinderberücksichtigungszeit; Kindererziehungszeit bis zum 10. Lebensjahr.

Für Schwerbehinderte gelten die Regelungen entsprechend. Die Altersgrenze wird in denselben Schritten von 60 auf 62 Jahre angehoben. Ohne Abschlag dürfen auch künftig diejenigen gehen, die vor 1950 geboren sind und bereits am 16.11.2000 den Status als anerkannte/r Schwerbehinderte/r mit mindestens 50% hatte.

Wer der Empfehlung der GEW folgte und z.B. ein oder mehrere Sabbatjahre anspart, dessen Freistellungsjahre vor dem Ruhestand liegen, darf nach dem alten Recht gehen. Auch für schwer behinderte Beamt/innen, die sich bereits in Altersteilzeit befinden sowie Beamt/innen, die bis zum Ruhestand beurlaubt sind, wird das neue Recht **nicht** angewandt.

### ***Umbau der Besoldungstabelle***

Der europäischen Rechtsprechung folgend darf nicht mehr nach Alter bezahlt werden, da dies eine Diskriminierung wegen Jugend darstellt. Dies wurde im Entwurf zum Besoldungsgesetz Baden-Württemberg berücksichtigt. Danach erfolgt die Zuordnung zu einer Stufe nicht mehr nach Alter, sondern nach Berufserfahrung. Die neue Besoldungstabelle enthält unverändert 12 Stufen, die nun aber Erfahrungsstufen sind. Der vorliegende Entwurf trägt der Tatsache Rechnung, dass Lehrerinnen und Lehrer im

Durchschnitt bei der Einstellung älter sind als andere Beamt/innen. Die Einstellung in A 12 soll demnach nicht in Stufe 1 sondern in Stufe, die Einstellung in A 13 in Stufe 5 erfolgen. Würde sich allerdings die Tabelle an dem realen Durchschnittsalter beim Einstieg orientieren, so müsste nach unserer Berechnung der Einstieg in A 12 in der Stufe 6, in A 13 in der Stufe 7 erfolgen. Ganz problematisch ist es allerdings bei Fachlehrerinnen und Fachlehrern. Diese sind real bei der Einstellung im Durchschnitt 31 Jahre alt, was bisher Stufe 5 entspricht. Die Einstellung in A 9 soll aber in der Stufe 2 erfolgen.

Immerhin werden bestimmte Zeiten als Berufserfahrung berücksichtigt und führen zu einer höheren Einstufung:

Hauptberufliche Tätigkeit als Beamter im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden; als Arbeitnehmer im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind; Tätigkeit in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind oder diese Voraussetzung ersetzen, soweit diese für die Verwendung förderlich sind; Zeiten als Soldat; Zeiten eines Wehr- oder Zivildienstes oder eines Entwicklungshelferdienstes oder eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres.

Kritisch anzumerken ist hierbei, dass ausschließlich Zeiten an Ersatzschulen und bei der Kirche, nicht aber die vielfältigen Tätigkeiten im Bildungsbereich, die viele unserer arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen notgedrungen ausüben, zählen sollen.

Problematisch ist auch, dass bislang Kindererziehungszeiten bis zu 3 Jahren pro Kind bereits bei der Festsetzung des Besoldungsdienstalters beim Einstieg berücksichtigt wurden. Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten werden nun aber erst nach der Einstellung als unschädliche Unterbrechung für den Aufstieg in den Stufen gewertet.

### **Hochschule**

Die vorgesehenen Leistungsbezüge, der Vergaberahmen sowie die Zulagen für Hochschuldozenten und für Juniorprofessoren und Juniorprofessoren, die Forschungs- und Lehrzulage für Hochschullehrer führen bei Beamten an Hochschulen zu einer extremen Flexibilität und Ungleichbehandlung bei der Bezahlung von Wissenschaftler/innen. Insbesondere die Koppelung an Drittmittelinwerbung mit einer Zulage von bis zu 100% ist bedenklich.

### **Vorhandene Beamte**

Die Überleitung vorhandener Beamt/innen erfolgt betragsmäßig in die entsprechende Stufe. Die ursprünglich geplante Umschichtung zugunsten der Berufseingangsphase zu Lasten der späteren Berufsjahre ist vom Tisch. Skandalös hingegen ist, dass die Absenkung der Eingangsbesoldung der Besoldungsgruppen A12 und höher um 4 % für die ersten drei Jahre bleibt, während gleichzeitig ein Sonderzuschlag bis max. 25 % des Anfangsgrundgehalts zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes eingeführt werden soll, wenn Dienstposten andernfalls insbesondere im Hinblick auf die erforderliche fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden können. Mit dieser Nasenpolitik haben wir bereits bei der Stufenzuordnung der angestellten Lehrkräfte sehr schlechte Erfahrung gemacht. Es wäre fatal, dies würde nun auch bei der Einstellung von Beamten und dies auch noch unter Aushebelung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats zum Leitprinzip der Personalpolitik werden.

### **Leistungsprämie**

Die bisherige Leistungsstufe soll entfallen, die Hemmung in den Stufen, die bislang zwar möglich war, aber nicht praktiziert wurde, ist im neuen Besoldungsgesetz hingegen explizit vorgesehen. Stattdessen werden Leistungsprämien eingeführt und zwar so, wie sie im ursprünglichen Entwurf von 2007 vorgesehen waren. Wider besseres Wissen und gegen alle Vernunft will das Land dieses Mittel der leistungsorientierten Bezahlung einführen. In den Tarifverhandlungen mit den Ländern wurde im Frühjahr 2009 die Leistungsprämie gestrichen und das Volumen in die Tabelle zurückgeführt. Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass Leistungsprämien nicht zur dauerhaften Motivation der Beschäftigten beitragen und sehr viel häufiger zu Konflikten am Arbeitsplatz führen, die sich dann leistungsmindernd auswirken. Maximal 20 Prozent der Beschäftigten einer Dienststelle sollen eine Leistungsprämie erhalten, die im Einzelfall bis zu 6166 Euro betragen soll. Selbstverständlich soll die Gewährung an eine dienstliche Beurteilung gekoppelt werden. Die Details allerdings sollen in den Ressorts festgelegt werden und sind noch nicht klar. Unklar ist ebenfalls, aus welchem Topf das Geld für die Leistungsprämien kommt. Geplant ist z.B. auch das Geld aus Budgets der einzelnen Dienststellen erwirtschaften zu lassen.

### **Pflegezeit**

Erfreulich ist, dass die Landesregierung, wenn auch erst zwei Jahre nach Einführung des Pflegezeitgesetzes, die dort enthaltenen Regelungen nun im Rahmen der Dienstrechtsreform auch für Beamte/innen übernehmen will. Bereits am 18. Juni 2009 hatte die GEW sich an den damaligen Kultusminister Rau gewandt mit der Bitte, sich dafür einzusetzen, dass die Regelungen des Pflegezeitgesetzes auch auf Lehrerinnen und Lehrer übertragen werden.

Das neue Landesbeamtengesetz sieht vor, dass Beamtinnen und Beamte ohne Genehmigung bis zu zehn Arbeitstage dem Dienst fernbleiben dürfen, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige nach § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das Fernbleiben vom Dienst und dessen voraussichtliche Dauer sind unverzüglich anzuzeigen. Es muss dann natürlich ganz klar gestellt werden, dass eine Ablehnung aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist – auch in der Schule nicht!

Langzeitpflege: Beamtinnen und Beamte, die pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen, können künftig ohne Dienstbezüge bis zu sechs Monate beurlaubt werden wobei die Beihilfe erhalten bleibt.

### **Familienfreundliches Arbeiten**

Was bislang bei Bundesbeamten schon möglich war, wird nun auch in Baden-Württemberg eingeführt: Teilzeit unterhalb des halben Deputats auch außerhalb der Elternzeit.

Beamtinnen und Beamte, die minderjährige Kinder oder sonstige Angehörige betreuen oder pflegen, können für die Dauer von maximal 15 Jahren im Umfang von mindestens 30 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit unterhältig beschäftigt sein. Innerhalb der Elternzeit bleibt es bei mindestens 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.

Wird ein Kind krank, so soll künftig der bezahlte Freistellungsanspruch auf jährlich 7 Tage pro Kind, maximal 18 Tage ausgeweitet werden. Alleinerziehende erhalten das Doppelte. Eine längst überfällige Regelung, denn bisher waren Beamte/innen gegenüber den pflichtversicherten Angestellten wesentlich schlechter gestellt.

So erfreulich diese Öffnung der Teilzeit auch ist, für den Schulbereich ist dies nicht nur ein Grund zum Jubeln. So lange wir keine verbindlichen Vorgaben haben, wie hinsichtlich der teilbaren und unteilbaren Aufgaben bei Teilzeitbeschäftigten zu verfahren ist, ist zu befürchten, dass der „Ausnutzungsfaktor“ steigen wird.

(Grafik: Marie Marks)

### **Versorgungsrechtliche Änderungen**

Baden-Württemberg will als erstes und bisher einziges Bundesland die Trennung der Versorgungssysteme (gemeint sind Rente der Angestellten und Beamtenpension) einführen. Bislang wurden Beamte/innen, die sich aus dem Beamtenverhältnis entlassen ließen, in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert, was einerseits für das Land sehr teuer ist, andererseits für die Betroffenen finanzielle Verluste in der Alterssicherung bedeutet. Künftig soll es ein Altersgeld geben, das ausgeschiedene Beamte dann im gesetzlichen Renten- bzw. Pensionsalter erhalten. Für jedes voll gearbeitete Jahr soll es ein Altersgeld in Höhe von 1,79375 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge geben. Im Gegenzug werden dann aber für Beamte/innen, die ab 2012 eingestellt werden, Zeiten in der Rentenversicherung, die zu einem Rentenanspruch führen, nicht mehr in der Pension berücksichtigt. Als Begründung wird angeführt, dies sei notwendig, um die Mobilität zu fördern und den öffentlichen Dienst auch für die bisherigen Direkteinsteiger attraktiv zu machen. Sicher ist das Altersgeld für viele die bessere Variante im Vergleich zu Nachversicherung in der Deutschen Rentenversicherung. Bei Lichte betrachte aber spart sich voraussichtlich das Land durch die Nicht-Anrechnung von Angestelltenzeiten und Auszahlung des Altersgeldes mehr Geld, als es einzelnen ausscheidenden Beamte/innen zum Vorteil gereicht. Und, wie könnte es anders sein, es sind wieder die Fachlehrerinnen und Fachlehrer, die von dieser Neuregelung am härtesten getroffen werden. Denn sie haben fast immer Rentenzeiten aus ihrem ersten Beruf. Bislang wurden solche Zeiten mit bis zu 5 Jahren als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt.

Damit die Beamtinnen und Beamten auch wissen, wie wenig sie am Ende zu erwarten haben, sollen sie ab 2012, aber erst wenn sie die versorgungsrechtliche Hürde von 5 vollen Dienstjahren erreicht haben, jährlich vom LBV eine Auskunft über ihre Versorgungsanwartschaft erhalten. Immerhin nur 10 Jahre später als die Angestellten, die ihre jährliche Rentenauskunft bereits seit 2001 erhalten.

Beamtinnen und Beamten, die bereit vor 1992 eingestellt werden bleiben die bestehenden Besitzstände erhalten. Das heißt, die Zeiten seit der Einstellung bis 31.1.1991 werden nach dem bis 1991 geltenden, günstigeren Recht berechnet.

Für ab Inkrafttreten des Gesetzes neu eingestellte Beamtinnen und Beamte werden Ausbildungszeiten nur noch im Umfang von 855 Tagen für die Pension berücksichtigt. Dies bedeutet z.B. bei einer Beamtin in Besoldungsgruppe A 13 eine effektive Kürzung der Pension um 53,68 Euro. Dies ist keine Schlechterstellung der Beamten, sondern hier wird nur nachvollzogen, was im Rentenrecht bereits 2001 eingeführt wurde. Damit ist das gigantische, 2007 von der SPD/CDU-Regierung durchgezogene, Rentenkürzungsprojekt nun auch bei den Beamten angekommen.

### **Altersteilzeit**

Die GEW hatte gefordert, dass das Land die Altersteilzeit als Maßnahme zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beamtinnen und Beamte einführt. Dafür hätten wir auch schlechtere Bedingungen als die bisherigen hingenommen. Nun aber soll, wie bislang, die

Altersteilzeit nur für Schwerbehinderte mit mindestens 50 % Minderung der Erwerbsfähigkeit beibehalten werden und die Bedingungen sind so sehr verschlechtert, dass Altersteilzeit nicht mehr sehr attraktiv ist.

Die Voraussetzungen sind wie bisher: Schwerbehinderung mind. 50 %, 55 Jahre alt, in den letzten 3 Jahren mindestens mit Teilzeit im Dienst.

Neu ist: Statt wie bisher 50 % muss nun 60 % gearbeitet werden. Daraus folgt, dass im Blockmodell nicht zwei gleich große Blöcke entstehen, sondern das Verhältnis 3/5:2/5 ist. Der Verdienst ist 80 % vom letzten Netto, ruhegehaltfähig ist die Zeit aber nur im Umfang der geleisteten Arbeit!

### **Offensive für freiwilliges längeres Arbeiten**

Die 4 Milliarden Euro, die Oettinger mit dem Vorziehen der Anhebung der Altersgrenzen erreichen wollte, können nun nicht mehr realisiert werden. Darum soll mit einer Offensive: „freiwillige Weiterarbeit“ Geld eingespart werden. Beamtinnen und Beamte sollen durch freiwillige Arbeit über die Altersgrenze hinaus ca. eine halbe Million Euro erwirtschaften. Die freiwillige Weiterarbeit jenseits der Altersgrenzen soll ruhegehaltfähig bis zur Grenze des Höchstruhegehaltssatzes sein. Sobald der Höchstruhegehaltssatz erreicht ist, soll zur normalen Besoldung ein nicht ruhegehaltsfähiger Zuschlag i.H.v. 10 % gezahlt werden. Freiwillige Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus soll auch in Teilzeit mit mindestens 50 % der Arbeitszeit möglich sein. In diesem Fall würden 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, zusammensetzen. (Beispiel bei hälftiger Weiterarbeit: 50 % Besoldung plus Zuschlag in Höhe von 50 % der verdienten Pension.)

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

Allerdings erreicht bislang die Mehrheit der Frauen die höchstmögliche Pension nicht und sie gehen dennoch, sofern nicht dienstunfähig, überwiegend zum frühest möglichen Zeitpunkt in Pension.

Wenn 20 Prozent der Beamt/innen dieses „Angebot“ nutzen, so soll die schnellere Anhebung der Altersgrenzen endgültig vom Tisch sein. Ende 2012 soll evaluiert werden, ob das Einsparziel erreicht wird. Ist dies nicht der Fall soll die Anhebung der Pensionsaltersgrenze in 12 Stufen doch noch kommen. Doch dazwischen sind Landtagswahlen. Danach wird man weiter sehen.

### **Dienstunfähigkeit**

Bisher mussten im Falle von Dienstunfähigkeit zuerst der Reihe nach die Maßnahmen: medizinische Maßnahme, Rekonvaleszenz, Teildienstfähigkeit und dann die anderweitige Verwendung überprüft werden, bevor die Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit erfolgte. Künftig soll die anderweitige Verwendung in Vollbeschäftigung und zwar auch in einem geringerwertigeren Amt den Vorrang vor der Teildienstfähigkeit haben. Diese Maßnahme hilft vielleicht im Kultusministerium Stellen zu sparen, sie ändert aber nichts an der Tatsache, dass der Lehrer/innen beruf ein Verschleißberuf ist und wir wesentlich mehr aktive Maßnahmen der Prävention benötigen. Die GEW wird alles daran setzen, dass die versprochenen 6 Millionen Euro zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutz auch bei den Beschäftigten ankommen. Dazu gehören z.B:

- gezielte Begleitung in der Berufseingangsphase,
- Fortbildungsmaßnahmen in Anlehnung an das so genannte "Konstanzer Trainingsmodell",
- Stimmpräventionstraining für Lehrkräfte,
- die Etablierung von "Gesundheitsmoderatoren" sowie ein Coaching nach dem "Freiburger-Modell"
- Angebote für Schulleiter und Schulleitungsteams, um die Führungspersönlichkeit der Leitungskräfte zu stärken.

### **Laufbahn**

Neben dem Referendariat soll ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis eingeführt werden, auch andere Zugangsmöglichkeiten sollen eröffnet werden und das jeweilige Ministerium soll festlegen, wie die Zugänge sein sollen/können! Immerhin aber wurde die Berücksichtigung der EG Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung der Ausbildungen aufgenommen und es wurde auch die Bewährung durch 15 jährige Berufserfahrung eingebaut. Aber: die Entscheidung soll die oberste Dienstbehörde treffen, während gleichzeitig der Landespersonalausschuss (LPA) einfach abgeschafft werden soll.

Da die Ministerien im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium die Laufbahnen einrichten und den Zugang ausgestalten sollen steht der GEW eine harte Arbeit bevor. Die Deregulierung des Laufbahnzugangs und das Fehlen einer paritätisch besetzten Stelle, die über die Gleichwertigkeit von Ausbildungen befindet (das war bislang die Aufgabe des LPA) lassen eher befürchten, dass das Qualifikationsniveau und damit die Bezahlung des Lehrer/innenberufes sinken werden. Besorgniserregend ist nicht nur, dass dann der Zugang und die Bezahlung z.B. für Ingenieure an Beruflichen Schulen und Naturwissenschaftler an Gymnasien gegenüber dem Zugang und der Bezahlung z.B. für die Grundschule total marktwirtschaftlichen Prinzipien preisgegeben würden und die Pädagogik völlig auf der Strecke bliebe. Als sehr kritisch ist auch zu bewerten, dass damit unser gegenwärtiger Versuch, in den Tarifverhandlungen zur Eingruppierung von Lehrerinnen und Lehrern im Arbeitnehmerverhältnis (siehe [www.gew-lego.de](http://www.gew-lego.de)) eine Ausbildung mindestens auf dem Niveau Bachelor plus Referendariat und eine Mindestbezahlung für alle Lehrkräfte mit dieser Ausbildung auf dem Niveau EG 14 konterkariert würden.

### **Probezeit**

Künftig soll für alle Laufbahnen die Probezeit 3 Jahre betragen. Wehr-, Zivildienst sowie Pflegezeit können bis zu 2 Jahren angerechnet werden.

Für Beurlaubungen zur Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes oder aus familiären Gründen (einschließlich Elternzeit und Pflegezeit) soll es Anrechnungsmöglichkeiten geben, die aber stets im Ermessen des entsprechenden Ressorts liegen sollen.

Für die Verkürzung der Probezeit wird ein „mindestens befriedigend“ nicht mehr ausreichen sondern es soll nur für Beamte/innen mit hervorragenden Abschlüssen und bei einer weit überdurchschnittlichen Bewährung während der Probezeit eine Verkürzung um ein Jahr möglich sein. Da ist es nur ein schwacher Trost, dass Zeiten einer Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes angerechnet können werden, wenn diese den in der jetzigen Laufbahn wahrzunehmenden Tätigkeiten entsprochen haben. Positiv ist zu werten, dass eine kürzere Probezeit oder ein völliger Verzicht auf die Probezeit möglich ist, wenn im Arbeitnehmerverhältnis die identische Tätigkeit ausgeübt

wurde. Wer also drei Jahre lang als Krankheitsvertretung mit befristeten Verträgen hingehalten wurde muss dann wenigstens bei der Verbeamtung keine erneute Probezeit absolvieren.

Dies sind nur die wesentlichen Kernpunkte der geplanten Reform auf der Basis der den Gewerkschaften von der Landesregierung zur Verfügung gestellten Referentenentwürfe. Es gibt noch sehr viel mehr Änderungen, die aber in Gänze hier nicht dargestellt werden können und abschließend seitens der GEW auch erst bewertet werden können, wenn der endgültige Gesetzentwurf vorliegt.

Inge Goerlich