

Dienstrechtsreform Baden-Württemberg bringt weitreichende Änderungen für Beamt/innen an den Hochschulen

Die Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg kommt. Nach zwei Jahren Hin und Her hat die Landesregierung im April einen konkreten Gesetzentwurf, Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG), vorgelegt. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften, darunter die GEW, haben eine detaillierte Stellungnahme hierzu abgegeben (abrufbar unter www.gew-bw.de/Dienstrechtsreform_8.html). Im Juli ist der Gesetzentwurf in Erster Lesung in den Landtag eingebracht worden, am 27.10.2010 wurde er im Landtag beschlossen. Inkrafttreten werden die Änderungen am 01.01.2011. Eine Vielzahl von Veränderungen in den unterschiedlichsten Bereichen ist beschlossen worden, sowohl für die wissenschaftlichen, als auch für die technischen und die in der Verwaltung tätigen Beamt/innen.

☛ **Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf 67 Jahre**

Während der damalige Ministerpräsident Oettinger 2005 die schnellere und vorgezogene Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf 67 Jahre ankündigte, wird nun das umgesetzt, was für Arbeitnehmer/innen und Bundesbeamt/innen bereits gilt: Anhebung ab Jahrgang 1947 in 1-Monatsschritten, ab Jahrgang 1959 in 2-Monatsschritten.

Wer 65 Jahre alt ist und 45 ruhegehaltfähige Dienstjahre hat, darf abschlagsfrei gehen. Als ruhegehaltfähige Dienstzeit hierfür zählen:

- Dienstzeit im Beamtenverhältnis (familiäre Teilzeit voll);
- Wehr- oder Zivildienst;
- Zeiten im Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst, die Voraussetzung für die Übernahme waren oder die für die spätere Tätigkeit förderlich waren, z.B. Zeiten an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen;

- Pflegezeit sowie Kinderpflegezeit, sofern diese nicht in der DRV berücksichtigt ist;
- Kindererziehungszeit und Kinderberücksichtigungszeit; Kindererziehungszeit bis zum 10. Lebensjahr.

Für Schwerbehinderte wird die Pensionsgrenze von 60 auf 62 Jahre angehoben. Die ebenfalls schrittweise vorgesehene Anhebung verläuft dabei etwas langsamer als bei der allgemeinen Pensionsgrenze, so dass die neue Altersgrenze von 62 Jahren für Schwerbehinderte erst ab dem Jahrgang 1968 gelten wird. Vor dem 01.01.1952 geborene dürfen, wenn auch mit Abschlägen, weiterhin mit 60 Jahren in den Ruhestand gehen. Ohne Abschlag dürfen auch künftig diejenigen gehen, die bis zum 16.11.1950 geboren sind und bereits am 16.11.2000 den Status als anerkannte/r Schwerbehinderte/r mit mindestens 50 Prozent hatten.

☛ **Umbau der Besoldungstabelle**

Der europäischen Rechtsprechung folgend darf nicht mehr nach Alter bezahlt werden, da dies eine Diskriminierung der Jungen darstellt. Deshalb erfolgt die Zuordnung zu einer Stufe künftig nach Berufserfahrung und die Tabelle soll 12 Erfahrungsstufen umfassen. Berufsanfänger/innen ohne berufliche Vorerfahrung starten in Stufe 1 und rücken nach zwei Jahren in Stufe 2 auf, je höher die Stufe, desto länger die Verweildauer in den Stufen. Der vorliegende Entwurf berücksichtigt, dass in einigen Besoldungsgruppen Berufsanfänger üblicherweise älter als der Durchschnitt sind. So werden etwa Einsteiger/innen ohne anererkennungsfähige Vorzeiten in der Besoldungsstufe A13 der neuen Erfahrungsstufe 5 und nicht der Stufe 1 zugeordnet. Bis zur Stufe 5 rückt man alle zwei Jahre eine Stufe

vor, von Stufe 6 bis 8 dauert es drei Jahre und ab Stufe 9 dann vier Jahre, um die nächst höhere Stufe zu erreichen.

Immerhin kann Berufserfahrung aus einem früheren Arbeits- oder Beamtenverhältnis angerechnet werden und führt so zur Zuordnung zu einer höheren Stufe. Die Entscheidung trifft allerdings der Dienstherr, ein Rechtsanspruch auf Anrechnung von Vorzeiten besteht leider nicht. 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.

Insbesondere im Hochschulbereich wäre, aufgrund eines in vielen Fällen häufigeren Stellenwechsels als in anderen Beschäftigungsbereichen, z.B. zwischen einzelnen Hochschulen in verschiedenen Bundesländern oder zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen etc., eine umfassendere verbindliche Anerkennung von früherer beruflicher Erfahrung dringend geboten. Hier existiert im Tarifbereich (§ 40 TV-L) eine Sonderregelung für den Wissenschaftsbereich, wonach Zeiten an anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen grundsätzlich anerkannt werden. Dies wäre auch für den Beamtenbereich eine wünschenswerte Regelung.

Die bisherigen Familienkomponenten für Familienstand und Kinder bleiben in der gewohnten Form erhalten. Leider bleibt ebenso die Absenkung um 4 % in den ersten drei Dienstjahren für alle Beamt/innen in den Besoldungsstufen A12 und höher und in W1 der Besoldungsordnung für Wissenschaftler/innen bestehen.

Die vorgesehenen Leistungsbezüge, der Vergaberahmen sowie die Zulagen für Hochschuldozent/innen und für Juniorprofessor/innen und Juniordozent/innen, die Forschungs- und Lehrzulage für Hochschullehrer/innen führen bei Beamt/innen an Hochschulen zu einer extremen Flexibilität und Ungleichbehandlung bei der Bezahlung von Wissenschaftler/innen. Insbesondere die Koppelung an Drittmittelwerbung mit einer Zulage von bis zu 100 Prozent ist bedenklich.

Die Überleitung vorhandener Beamt/innen erfolgt betragsmäßig in die entsprechende Stufe. Die geplante Umschichtung zugunsten der Berufseingangsphase zu Lasten der späteren Berufsjahre ist vom Tisch.

Zur Verbesserung der Attraktivität der Bezahlung im öffentlichen Dienst hat die Landesregierung strukturelle Maßnahmen in einem Wert von jährlich 40 Millionen Euro beschlossen, von denen 6,5 Millionen auf das Wissenschaftsministerium entfallen. An den Hochschulen soll damit eine lineare Anhebung der Grundgehälter in W 2 / W3 um 100 Euro/pro Monat sowie eine leistungsbezogene, nicht ruhegehaltfähige Zulage für Juniorprofessor/innen in W1 finanziert

werden. Die Leistungszulage kann bis zu 600 Euro pro Monat betragen. Im Gegenzug wurde aber die bisherige Bewährungszulage gestrichen. Dies stellt nach Einschätzung der GEW eine Verschlechterung dar, da die Bewährungszulage allen Beschäftigten verlässlich nach erfolgreicher Bewährung zustand, während die leistungsbezogene Komponente nur einem begrenzten Personenkreis zugute kommen wird. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Leistungszulage höher als die Bewährungszulage sein wird.

☛ **Pflegezeit**

Erfreulich ist, dass die Landesregierung zwei Jahre nach Einführung des Pflegezeitgesetzes, die dort enthaltenen Regelungen nun auch für Beamt/innen übernehmen wird. Das neue Landesbeamtengesetz sieht vor, dass Beamt/innen einen Anspruch haben bis zu zehn Arbeitstage unbezahlt dem Dienst fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige 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. Beamt/innen, 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 Bundesbeamt/innen schon möglich war, wird nun auch in Baden-Württemberg eingeführt: Teilzeit unterhalb der halben regelmäßigen Arbeitszeit auch außerhalb der Elternzeit. Beamt/innen, die minderjährige Kinder oder Angehörige betreuen oder pflegen, können für die Dauer von maximal 15 Jahren im Umfang von mindestens 30 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit unterhältig beschäftigt

Mitbestimmung:

Die Dienstrechtsreform wird von der Landesregierung dazu benutzt, die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst massiv einzuschränken. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht unter anderem für Dienstherrn das „Kassieren“ bereits beschlossener Dienstvereinbarungen vor. Eine solche Regelung ist angesichts der Praxis der Personalratsarbeit völlig unverhältnismäßig und kann nur zu Misstrauen in den Dienststellen führen. Wer einen modernen öffentlichen Dienst haben möchte, muss die Beschäftigten und ihre Vertretungen mitnehmen. Die Verschlechterungen bewirken gerade das Gegenteil und konterkarieren positive Aspekte der Dienstrechtsreform. Der DGB hat in seltener Eintracht mit dem Beamtenbund gegen diesen Einschnitt protestiert und wird, falls sich die Landesregierung nicht eines besseren besinnt, diesen Protest in den Landtagswahlkampf tragen.

sein. Innerhalb der Elternzeit bleibt es wie gehabt bei mindestens 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit. Wird ein Kind krank, so wird künftig der bezahlte Freistellungsanspruch auf jährlich sieben Tage pro Kind, maximal 18 Tage, ausgeweitet. Alleinerziehende erhalten das Doppelte. Eine längst überfällige Regelung, denn bisher waren Beamte/innen hier gegenüber den pflichtversicherten Angestellten wesentlich schlechter gestellt.

🔴 **Versorgungsrechtliche Änderungen**

Baden-Württemberg will als 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. Künftig soll es ein Altersgeld geben, das ausgeschiedene Beamte/innen dann im gesetzlichen Renten- bzw. Pensionsalter erhalten. Das Altersgeld ist vermutlich für viele die bessere Variante im Vergleich zur Nachversicherung. Aber das Land spart durch die Nicht-Anrechnung von Angestelltenzeiten bei den verbleibenden Beamte/innen und Auszahlung des Altersgeldes mehr Geld als es einzelnen ausscheidenden Beamte/innen zum Vorteil gereicht. Hart getroffen hiervon sind diejenigen Kollegen/innen bei denen bislang Zeiten doppelt angerechnet wurden.

Die ruhegehaltfähige Ausbildungszeit (z.B. Studienzeit) wird von drei Jahren auf 855 Tagen herabgesetzt.

Für diejenigen Beamte/innen, die bereits vor dem 01.01.1992 im Dienst waren und darum bislang einen deutlich höheren Besitzstand (in Höhe der vorgeschriebenen Studienzeit) hatten, war ebenfalls eine Kürzung auf 855 Tage geplant! Dieses hätte eine einseitige Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bedeutet und die Leidtragenden wären zum ganz überwiegenden Teil Frauen gewesen, die zur Kindererziehung und Pflege ihrer Eltern in Teilzeit gearbeitet oder lange beurlaubt waren.

In letzter Minute konnte diese unverhältnismäßige Schlechterstellung durch massive Proteste der GEW und ihrer Mitglieder (hunderte Briefe an die Landtagsabgeordnete und eine Kundgebung vor dem Landtag in Stuttgart) verhindert werden! Die Kürzung der ruhegehaltfähigen Ausbildungszeiten werden bei Beamte/innen mit Besitzstand jetzt „nur“ noch in der Höhe vorgenommen, wie es der Absenkung von drei Jahren auf 855 Tage in der jeweiligen Besoldungsgruppe entspricht. D.h. „nur“ dieser Differenzbetrag wird vom aktuell noch geltenden Besitzstand (vorgeschriebene Studienzeit) abgezogen.

Damit die Beamtinnen und Beamten auch wissen, welche Pension sie am Ende zu erwarten haben, sollen sie ab 2016, aber erst wenn sie die versorgungsrecht-

liche Hürde von fünf vollen Dienstjahren erreicht haben, jährlich vom Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) eine Auskunft über ihre Versorgungsanwartschaft erhalten. Immerhin nur zehn Jahre später als die Angestellten, die ihre jährliche Rentenauskunft bereits seit 2001 erhalten.

Eine Verschlechterung stellt die Verrechnung von Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen mit der Mindestversorgung dar. Zukünftig soll die Versorgung bis zur Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen erdienten Ruhegehalt und der Mindestversorgung ruhen. Angerechnet werden u.a. Renten aus den gesetzlichen Renten- und Unfallversicherungen, Renten aus zusätzlichen Alterssicherungssystemen des öffentlichen Dienstes und Leistungen aus berufsständischen Versorgungswerken.

🔴 **Altersteilzeit**

Die GEW hatte gefordert, dass das Land die Altersteilzeit als Maßnahme zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beamte/innen einführt und nicht mehr nur alleine auf den Kreis der Schwerbehinderten begrenzt. Dafür hätten wir auch schlechtere Bedingungen, als sie bisher für Schwerbehinderte gelten, hingenommen. Nun wird die Altersteilzeit für Schwerbehinderte beibehalten, wobei die Bedingungen deutlich verschlechtert wurden.

Die Anspruchsvoraussetzungen sind wie bisher: Schwerbehinderung von mindestens 50 Prozent, 55 Jahre alt, in den letzten drei Jahren mindestens mit Teilzeit im Dienst. Neu ist: Statt wie bisher 50 Prozent muss nun 60 Prozent 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 Prozent vom letzten Netto, ruhegehaltfähig ist die Zeit aber nur im Umfang der geleisteten Arbeit!

🔴 **Offensive für freiwilliges längeres Arbeiten**

Die vier Milliarden Euro, die Oettinger mit dem Vorziehen der Anhebung der Altersgrenzen erreichen wollte, können nun nicht mehr realisiert werden. Darum

Gesundheitsprävention:

Die Landesregierung stellt begleitend zur Dienstrechtsreform sechs Millionen Euro für die Gesundheitsprävention im Landesdienst pro Jahr in Aussicht. Die Hochschulen sollen dabei anteilig nach ihrer Beschäftigtenzahl berücksichtigt werden. So begrüßenswert diese Initiative ist, im Gesetzentwurf selber fehlt leider jede belastbare Festlegung zum Gesundheitsschutz. Insbesondere wurde die Gelegenheit verpasst, die öffentlichen Dienstherrn zu einer Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in den Dienststellen zu verpflichten. Ob die Initiative selbst zu einem Erfolg wird, hängt auch davon ab, dass die Personalvertretungen von Anfang an und intensiv in den Umsetzungsprozess eingebunden werden.

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 ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 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 zu ermöglichen. Mit einer solchen Regelung könnte z.B. jemand, der bislang voll gearbeitet hat, zu wesentlich günstigeren Konditionen mit niedrigerer regelmäßiger Arbeitszeit weiter arbeiten.

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 die medizinische Maßnahme, Rekonvaleszenz, Teildienstfähigkeit und dann die anderweitige Verwendung überprüft werden, bevor die Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit erfolgte. Künftig soll die anderweitige Verwendung in Vollbeschäftigung auch in einem geringerwertigen Amt den Vorrang vor der Teildienstfähigkeit haben.

☛ **Laufbahn**

Die Entscheidung über einen Laufbahnwechsel soll zukünftig die oberste Dienstbehörde treffen, während gleichzeitig der Landespersonalausschuss (LPA) einfach

abgeschafft werden soll. Da die einzelnen Ministerien 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 Schlimmes befürchten.

☛ **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 Beamt/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 werden können, 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 mehrere Jahre lang mit befristeten Verträgen im Hochschulbereich gearbeitet hat, muss dann wenigstens bei der Verbeamtung keine erneute Probezeit absolvieren.

☛ **Sabbatjahr(e)**

Nach wie vor soll es im Bereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg nicht möglich sein, ein oder mehrere Sabbatjahre (Freistellungsjahr gemäß § 153 g LBG) anzusparen. Während diese Möglichkeit im Geschäftsbereich anderer Ministerien bestehen bleibt oder sogar ausgeweitet wird, ist für den Bereich des MWK immer noch keine Umsetzung geplant, laut offizieller Lesart mangels Interesse der Beschäftigten. Dies ist umso ärgerlicher, als dass das Sabbatjahrmotiv fast vollständig durch die Beschäftigten finanziert wird.

Ausblick

Dies sind nur die wesentlichen Kernpunkte der zum 01.01.2011 in Kraft tretenden Neuerungen. Es gibt noch sehr viel mehr Änderungen, die aber in Gänze hier nicht dargestellt werden können.

Text Inge Goerlich; Kürzungen und Anpassungen auf den Hochschulbereich Achim Brötz, Martin Schommer und Lars Thiede

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft · Baden-Württemberg · Silberstraße 7 · 70176 Stuttgart
Telefon (0711) 21030-0 · Fax (0711) 21030-45 · info@gew-bw.de · www.gew-bw.de
Redaktion: Inge Goerlich, November 2010