

GEW Informationen

# Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz – DRG) Beschlissen am 27. Oktober 2010 Inkrafttreten 1. Januar 2011

## Allgemeine Altersgrenze (Regelaltersgrenze)

Für Lehrkräfte bleibt der Pensionierungszeitpunkt ein Mal jährlich zum 1. August. Die Regelaltersgrenze wird ab 2012 in 18 Schritten vom Ende des Schuljahres, in dem das 64. LJ. vollendet wird auf das Ende des Schuljahres, in dem das 66. LJ. vollendet wird, angehoben (12 x 1 Monat, dann 6 x 2 Monate).

Danach ergibt sich für Lehrkräfte folgende Tabelle:

1. Geburtsjahrgänge 1948 bis 1958					
Wer in diesem Zeitraum geboren wurde, ...	... wird am 1. August ... ohne Abschlag pensioniert	... kann am 1. August ... mit Abschlag vorzeitig pensioniert werden		... kann am 1. August ... mit Abschlag vorzeitig pensioniert werden	
		Jahr	Abschlag	Jahr	Abschlag
bis 1.8.1947	2011	2011	0 %	2010	3,6 %
2.8.1947-1.7.1948	2012	2012	0 %	2011	3,6 %
2.7.1948 -1.8.1948	2013	2012	0,3 %	2011	3,9 %
2.8.1948 - 1.6.1949	2013	2013	0 %	2012	3,6 %
2.6.1949-1.8.1949	2014	2013	0,6 %	2012	4,2 %
2.8.1949-1.5.1950	2014	2014	0 %	2013	3,6 %
2.5.1950-1.8.1950	2015	2014	0,9 %	2013	4,5 %
2.8.1950-1.4.1951	2015	2015	0 %	2014	3,6 %
2.4.1951-1.8.1951	2016	2015	1,2 %	2014	4,8 %
2.8.1951-1.3.1952	2016	2016	0 %	2015	3,6 %
2.3.1952-1.8.1952	2017	2016	1,5 %	2015	5,1 %
2.8.1952-1.2.1953	2017	2017	0 %	2016	3,6 %
2.2.1953-1.8.1953	2018	2017	1,8 %	2016	5,4 %
2.8.1953-1.1.1954	2018	2018	0 %	2017	3,6 %
2.1.1954-1.8.1954	2019	2018	2,1 %	2017	5,7 %
2.8.1954-31.12.1954	2019	2019	0 %	2018	3,6 %
1.1.1955-1.8.1955	2020	2019	2,4 %	2018	6,0 %
2.8.1955-1.12.1955	2020	2020	0 %	2019	3,6 %
2.12.1955-31.12.1955	2021	2020	2,4 %	2019	6,0 %
1.1.1956-1.8.1956	2021	2020	2,7 %	2019	6,3 %
2.8.1956-1.11.1956	2021	2021	0 %	2020	3,6 %
2.11.1956-31.12.1956	2022	2021	2,7 %	2020	6,3 %
1.1.1957-1.8.1957	2022	2021	3,0 %	2020	6,6 %
2.8.1957-1.10.1957	2022	2022	0 %	2021	3,6 %
2.10.1957-31.12.1957	2023	2022	3,0 %	2021	6,6 %
1.1.1958-1.8.1958	2023	2022	3,3 %	2021	6,9 %
2.8.1958-1.9.1958	2023	2023	0 %	2022	3,6 %
2.9.1958-31.12.1958	2024	2023	3,3 %	2022	6,9 %

☞ Der stellenwirksame Antragstermin für Lehrkräfte an Schulen ist der 10. Januar 2011

☞ Nun müssen endlich die zugesagten Präventionsmaßnahmen umgesetzt werden, damit der überwiegende Teil der Lehrkräfte gesund in Pension gehen kann.

☞ Der DGB hat die Landesregierung aufgefordert, eine Vereinbarung zum Gesundheitsmanagement mit dem DGB zu treffen und eine Verpflichtung zur Gesundheitsvorsorge in das LBG aufzunehmen.

2. Geburtsjahrgänge 1959 bis 1965							
Wer in diesem Zeitraum geboren wurde, ...	... wird am 1. August ... ohne Abschlag pensioniert	... kann am 1. August ... mit Abschlag vorzeitig pensioniert werden		... kann am 1. August ... mit Abschlag vorzeitig pensioniert werden		... kann am 1. August ... mit Abschlag vorzeitig pensioniert werden	
		Jahr	Abschlag	Jahr	Abschlag	Jahr	Abschlag
1.1.1959-1.8.1959	2024	-		2023	3,6 %	2022	7,2 %
2.8.1959-31.12.1959	2025	-		2024	3,6 %	2023	7,2 %
1.1.1960-1.6.1960	2025	-		2024	3,6 %	2023	7,2 %
2.6.1960-1.8.1960	2026	2025	0,6 %	2024	4,2 %	2023	7,8 %
2.8.1960-31.12.1960	2026	-		2025	3,6 %	2024	7,2 %
1.1.1961-1.4.1961	2026	-		2025	3,6 %	2024	7,2 %
2.4.1961-1.8.1961	2027	2026	1,2 %	2025	4,8 %	2024	8,4 %
2.8.1961-31.12.1961	2027	-		2026	3,6 %	2025	7,2 %
1.1.1962-1.2.1962	2027	-		2026	3,6 %	2025	7,2 %
2.2.1962-1.8.1962	2028	2027	1,8 %	2026	5,4 %	2025	9,0 %
2.8.1962-31.12.1962	2028	-		2027	3,6 %	2026	7,2 %
1.1.1963-1.8.1963	2029	2028	2,4 %	2027	6,0 %	2026	9,6 %
2.8.1963-1.12.1963	2029	-		2028	3,6 %	2027	7,2 %
2.12.1963-31.12.1963	2030	2029	2,4 %	2028	6,0 %	2027	9,6 %
1.1.1964-1.8.1964	2030	2029	3,0 %	2028	6,6 %	2027	10,2 %
2.8.1964-1.10.1964	2030	-		2029	3,6 %	2028	7,2 %
2.10.1964-1.8.1965	2031	2030	3,6 %	2029	7,2 %	2028	10,8 %

## **Altersgrenze Schwerbehinderte**

1. **Bis zum 16. November 1950 geborene Schwerbehinderte** können auf Antrag mit Vollendung des 60. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten, wenn sie:  
seit 16.11.2000 schwer behindert sind **und** vor dem 1.1.2001 im Landesdienst standen.
2. **Vor dem 1. Januar 1952 geborene Schwerbehinderte** dürfen weiterhin mit Vollendung des 60. Lebensjahres gehen; der Versorgungsabschlag (0,3 % pro Monat) wird bis zur Vollendung des 63. Lebensjahrs berechnet, beträgt also maximal 10,8 %.
3. Bei **nach dem 31. Dezember 1951 und vor dem 1. Januar 1969 geborenen Schwerbehinderten** wird die Antragsaltersgrenze der Jahrgänge 1952-1963 um einen Monat, ab Jahrgang 1964 in Zwei-Monatschritten angehoben; der Abschlag (0,3 % pro Monat) wird individuell berechnet.
4. **Nach dem 31. Dezember 1968 geborene Schwerbehinderte** müssen mindestens bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres arbeiten; beim Ausscheiden mit 62 gilt ein Abschlag von 10,8 %.

## **Altersteilzeit für Schwerbehinderte**

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

Statt wie bisher 50 % muss nun 60 % gearbeitet werden, so dass im Blockmodell nicht zwei gleich große Blöcke entstehen, sondern das Verhältnis Arbeitsphase zu Freiphase 3/5 zu 2/5 ist.

Der Verdienst in der Altersteilzeit ist 80 % vom letzten Nettogehalt, ruhegehaltfähig ist die Zeit im Umfang der geleisteten Arbeit.

## **Antragsaltersgrenzen**

### **a) Allgemeine Antragsaltersgrenze**


Weiterhin ist es möglich am Ende des Schuljahres, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, auf Antrag in den Ruhestand zu gehen. Der Versorgungsabschlag beträgt weiter 3,6 % pro Jahr vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. Nach vollständiger Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre beträgt der regelmäßige Abschlag 10,8 %, bei geburtstagsgenauer Pensionierung bis zu 14,4 %.

### **b) Besondere Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte**

Die Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte wird parallel zur Regelaltersgrenze um 2 Jahre auf 62 Jahre angehoben.

### **c) Sonderregelung für lang dienende Beamt/innen**

Für Beamt/innen mit 45 Dienstjahren ist ein vorzeitiger Ruhestand ab der alten Altersgrenze (= 65) und ohne Versorgungsabschläge möglich. Dabei werden die Dienstzeiten im Beamtenverhältnis einschließlich Vorbereitungsdienst/ Referendariat (Teilzeit zählt wie Vollzeit); Wehr-/Zivildienst; Zeiten im Angestelltenverhältnis, die Voraussetzung für die Übernahme waren oder die üblicherweise von Beamt/innen ausgeübt werden (z.B. an Privatschulen), max. nur 5 Jahre und Pflege- sowie Kinderpflegezeit (wenn nicht in der Rentenversicherung berücksichtigt), und Kindererziehungszeiten (bis zum 10. LJ.) angerechnet.

 Zeiten anderer Arbeit, für die in die gesetzliche Rente Beiträge gezahlt wurden, zählen nicht. Lehrer/innen mit typischen Berufsbiografien werden es aufgrund der notwendigen Ausbildungszeiten nicht schaffen, mit 65 Jahren 45 Dienstjahre zu erreichen. Bei Fachlehrer/innen und Technischen Lehrer/innen werden künftig max. 5 Jahre früherer Tätigkeit angerechnet; sie werden ebenfalls nur selten in den Genuss des abschlagsfreien Ruhegehaltes kommen.

## d) Besitzstandsregelungen

Für Beamt/innen, deren

1. Urlaub nach §§ 153b, 153c des (alten) Landesbeamtengesetzes bis zum Beginn des Ruhestandes,
  2. Teilzeitbeschäftigung nach § 153g des (alten) Landesbeamtengesetzes (= Sabbatjahr) mit der Lage des Freistellungsjahres unmittelbar vor dem Beginn des Ruhestandes oder
  3. Altersteilzeit nach § 153h Abs. 2 Nr. 2 des (alten) Landesbeamtengesetzes
- am Tage vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligt und angetreten oder aufgenommen war (auch die Ansparphase des Sabbatjahres), gelten für den Ruhestandseintritt und die Festsetzung der Versorgungsbezüge die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Vorschriften.

## Kürzung der Ruhegehaltfähigkeit von Studienzeiten

Ab 1.1.2011 sind Studienzeiten nur noch mit 3 Jahren, ab 2015 nur noch mit 855 Tagen (= 2 Jahre und 4 Monate) ruhegehaltfähig. Während Bayern, Niedersachsen und Hamburg für die vor 1991 vorhandenen Beamt/innen die ruhegehaltfähige Dienstzeit und den Ruhegehaltsatz der Zeiten bis 1991 nach altem Recht in ihre neuen Landesbeamtenversorgungsgesetze übernommen haben, wird Baden- Württemberg auch für diese Beamt/innen nur noch 855 Tage (mit kurzer Übergangszeit bis 2015) anrechnen. Damit Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter gestellt werden, wird die Kürzung gedeckelt und die Differenz zur Berechnung nach dem bis 1991 geltenden Recht als dynamisierte Ausgleichszulage ausgezahlt. In jedem Fall aber wird maximal der Betrag abgezogen, um den – fiktiv! - die Pension vergleichbarer Vollbeschäftigter wegen Kürzung der Ausbildungszeiten geschmälert wird.

Besoldungsgruppe	Maximal mögliche Kürzung in Euro
A 9	35,70
A 10	39,83
A 11	44,18
A 12	48,52
A 13	53,68
A 14	59,21

☞ Baden-Württemberg hatte vor, Frauen mit einer Ausbildung für den höheren Dienst, die wegen ihren Kinder nicht immer voll gearbeitet haben, bis zu viermal schlechter zu stellen, als vergleichbare Vollbeschäftigte (Pensionskürzungen um bis zu acht Prozent). Noch zwei Tage vor der Abstimmung im Landtag sah der Gesetzentwurf Einbußen von bis zu 180 Euro pro Monat vor. Durch die geringere Berücksichtigung von Studienzeiten bis in die 80er Jahre wären vor allem Teilzeitkräfte und insbesondere Lehrer/innen an Gymnasien und beruflichen Schulen bestraft worden. Dank der Proteste erreichte die GEW, dass Teilzeitbeschäftigte max. so viel verlieren werden wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte.


☞ Beamt/innen, die vor 1991 eingestellt wurden und immer voll gearbeitet haben und selbst die nach 1991 Eingestellten werden keine Pensionskürzung gegenüber der alten Berechnung haben, wenn sie neben Studium und Referendariat/ Vorbereitungsdienst 36 ruhegehaltfähige Dienstjahre zusammenbringen. Problematisch ist, dass trotz des Erfolgs der GEW Teilzeitbeschäftigte Kürzungen bis max. zu den dargestellten Obergrenzen erdulden müssen. Die GEW setzt sich weiterhin dafür ein, diese verbliebene Ungerechtigkeit zu beseitigen.

## **Freiwillig länger arbeiten**

Das geringere Einsparpotential der Anhebung der Altersgrenze in 18 Schritten gegenüber der anfangs angedachten Anhebung in nur zwölf Schritten, soll über eine „Offensive für freiwillige Weiterarbeit“ kompensiert werden.


### **a) Ruhegehaltfähigkeit und Zuschlag**

Die freiwillige Weiterarbeit jenseits der Altersgrenzen ist ruhegehaltfähig bis zur Grenze des Höchstruhegehaltssatzes. Sobald diese erreicht ist, wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag von 10 % gezahlt.

 D.h. wer die 75 % bzw. 71,75 % mit Erreichen der (künftigen) Altersgrenze erreicht, erhält eine Gehaltszulage. Die Pension erhöht sich nicht. Für die anderen ist die Zeit ruhegehaltfähig.

### **b) Weiterarbeit in Teilzeit**

Freiwillige Weiterarbeit ist auch in Teilzeit mit mindestens 50 % der Arbeitszeit möglich. Die Bezüge setzen sich zusammen aus der Besoldung für die tatsächlich geleistete Weiterarbeit und einem Zuschlag, der sich nach dem Umfang der Freistellung und dem verdienten Ruhegehaltssatz bestimmt. (Beispiel bei hälftiger Weiterarbeit: 50 % Besoldung plus Zuschlag in Höhe von 50 % der zu diesem Zeitpunkt verdienten Pension.)

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

### **c) Dienstrechtlicher Rahmen**

Der Antrag auf freiwillige Weiterarbeit kann nur abgelehnt werden, wenn dienstliche Interessen entgegenstehen. Die absolute Altersgrenze im allgemeinen Beamtenrecht von 68 Jahren wird beibehalten.


### **d) Beteiligung der Personalvertretungen**

Die Mitbestimmung bei Anträgen auf freiwillige Weiterarbeit wird auf Fälle beschränkt, in denen der Dienstherr den Antrag aus dienstlichen Interessen ablehnen will und Beamt/innen die Mitbestimmung des Personalrats beantragen.

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

### **e) Evaluation:**

Die Regierung will bis Ende 2012 prüfen, ob das ursprüngliche Einsparziel erreicht wird. Ist dies nicht der Fall, will sie die Pensionsaltersgrenze in 12 statt in 18 Stufen anheben!

 Die Maßnahmen im Schulbereich können frühestens im Schuljahr 2011/12 umgesetzt werden. Damit steht für die Evaluation nur ein einziges Schuljahr zur Verfügung. Das wäre bei Weitem nicht repräsentativ. Im März 2011 sind Landtagswahlen. Dann wird man sehen.

## Besoldung

Das Lebensaltersprinzip wird abgeschafft, aber es bleibt bei 12 Stufen. Für vorhandene Lehrer/innen ändert sich also nichts. Die Absenkung der Eingangsbesoldung ab A 12 und höher um 4 % für die ersten drei Jahre bleibt! Neueingestellte Beamte/innen werden ab 1.1.2011 in die erste mit Wert belegte Stufe ihrer Besoldungsgruppe eingruppiert. Dies ist bei Beamte/innen

- in A 9 und A 10 die Stufe 2,
- in A 11 die Stufe 3,
- in A 12 die Stufe 4 und
- in A 13 die Stufe 5.

☞ Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Lehrkräfte durch ihre Ausbildung bei der Einstellung immer älter sind als 21 Jahre. Die neue Zuordnung entspricht bei Grund-, Haupt- und Realschullehrer/innen sowie bei Lehrkräften an Sonderschulen und Gymnasien dem durchschnittlichen Eintrittsalter von 29 bzw. 32 Jahren. Wer bei der Einstellung jünger ist wird besser gestellt. Fachlehrer/innen und Technische Lehrer/innen sind im Durchschnitt ebenfalls 32 Jahre alt, sollen aber in Stufe 2 beginnen und Lehrer/innen an beruflichen Schulen sind im Schnitt 35 Jahre alt, was der Stufe 6 entspräche. Diese beiden Gruppen werden sich künftig, da sie bei der Einstellung überwiegend älter als 29 bzw. 32 Jahre sind, schlechter stellen.

Bei der Einstellung werden für die Zuordnung zu einer Stufe bestimmte Zeiten berücksichtigt:

1. hauptberufliche Tätigkeit als Beamter oder Pfarrer im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden
2. hauptberufliche Tätigkeit 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,
3. hauptberufliche Tätigkeit auf der Qualifikationsebene eines Ausbildungsberufs in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind oder diese Voraussetzung ersetzen, soweit diese für die Verwendung förderlich sind (max. 10 Jahre),

☞ Welche Zeiten förderlich sind, entscheidet das Kultus- bzw. das Finanzministerium!

4. Zeiten als Soldat auf Zeit oder als Berufssoldat,
5. Wehr- oder Zivildienstes oder eines Entwicklungshelferdienstes oder eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz, dem Zivildienstgesetz, dem Entwicklungshelfergesetz zur Vermeidung beruflicher Verzögerungen auszugleichen sind; entsprechendes gilt für ein freiwilliges soziales oder ein freiwilliges ökologisches Jahr nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligkeitsdiensten.

Zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes kann, wenn die Stelle - im Hinblick auf die erforderliche fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage - nicht besetzt werden kann, bis max. 25 % des Anfangsgrundgehalts als Zuschlag bezahlt werden.

### Stufenlaufzeit

Die Laufzeit in den Stufen beträgt	in den Stufen 1, 2, 3, 4:	je zwei Jahre
	in den Stufen 5, 6, 7, 8:	je drei Jahre
	in den Stufen 9, 10, 11:	je vier Jahre

Nur Zeiten mit Bezügen zählen. Bei Änderung der Besoldungsgruppe bleibt die Stufe erhalten.

Für die Stufenlaufzeit sind unschädlich:

- Kindererziehung 3 Jahre pro Kind
- Pflegezeit bis zu 3 Jahre pro Angehöriger
- Beurlaubung im dienstlichen Interesse

Die Leistungsstufe, also das schnellere Aufsteigen, entfällt. Die Hemmung der Stufenlaufzeit bei nicht ausreichender Leistung hingegen nicht.

- ☞ Die Abschaffung der Lebensaltersstufen setzt Europarecht um. Die ersten Planungen sahen nur acht Stufen vor. Dies hätte auch für die vorhandenen Beamt/innen Verschlechterungen bedeutet und konnte von der GEW zusammen mit den anderen Gewerkschaften verhindert werden.
- ☞ Berufserfahrung kann auch in anderen Berufen und außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben werden. Wenn die Landesregierung gezielt qualifizierte Menschen aus der Wirtschaft für Mangelfächer gewinnen will, so kann sie nicht bestimmte Kompetenzen einfordern, ohne sie zu honorieren. Es kann nicht angehen, dass nur zu bestimmten Zeiten – marktorientiert - fächerspezifische Bedarfe zu einer höheren Bezahlung führen, während andere Berufsbiografien unberücksichtigt bleiben. Es müssen auch förderliche Berufserfahrungen außerhalb des Lehrerberufs angerechnet werden.
- ☞ Die GEW spricht sich gegen eine an reinen Marktmechanismen orientierte Bezahlung aus. Hier ist zu befürchten, dass die Maßnahmen zur Gewinnung bzw. Abwerbung von Lehrkräften, wie wir sie derzeit aus dem Tarifrecht kennen, auch im Beamtenbereich angewendet werden. Dies führt bei gleicher Leistung zu ungleicher Bezahlung und möglicherweise zu regionalen Verzerrungen und ist kein geeignetes Mittel, um Lehrkräfte für den Schuldienst zu gewinnen.
- ☞ Die Entscheidung, welche Berufserfahrungen angerechnet werden, muss der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen.

### **Stärkung des Leistungsprinzips**

Die Möglichkeiten der Beförderung werden als zentraler Leistungsanreiz ausgebaut. Auf die Leistungsstufen wird zukünftig verzichtet. Stattdessen können Leistungsprämien vergeben werden. Im Rahmen einer dezentralen Budgetierung sollen so erzielte Effizienzgewinne an die Mitarbeiter/innen ausgeschüttet werden.

Wie die Umsetzung erfolgen soll, wird im weiteren Verfahren festgelegt. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln, die in der mittelfristigen Finanzplanung für die Dienstrechtsreform reserviert sind.

- ☞ Die GEW ist nach wie vor der Auffassung, dass eine leistungsorientierte Bezahlung weder Motivation noch Leistung fördert. Die Erfahrungen mit Leistungsstufen sowie mit Leistungsentgelt in den Kindertagesstätten und der Jugendhilfe bei den Kommunen bestätigen diese Auffassung. Lehrkräfte brauchen keine Leistungsanreize in Form von Geld, sie brauchen Entlastung in Form von Zeit zur Bewältigung der zunehmenden Aufgaben.
- ☞ Insgesamt mehr Beförderungsstellen und eine bessere Bezahlung von Leitungspersonal insbesondere an Grund- und Hauptschulen, sind dagegen geeignet die Leistung von Beamt/innen zu honorieren. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Denn an den Schulen gibt es bereits jetzt zu wenige Beförderungsstellen und einen langen Beförderungsstau. Um wirkungsvoll Leistungsanreize zu setzen, fordert die GEW deshalb seit langem mehr Mittel für Beförderungen, ein Ende der Stellenbesetzungssperre und eine deutlich kürzere Wartezeit bei Beförderungen.

## Flexiblere, familienfreundliche Arbeitsmöglichkeiten

### Unterhäftige Teilzeit

Beamt/innen, die minderjährige Kinder oder sonstige Angehörige betreuen oder pflegen, können im Umfang von mindestens 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit unterhäftig beschäftigt sein. Urlaub und unterhäftige Teilzeit aus familiären Gründen zusammen dürfen 15 Jahre nicht übersteigen.

☞ Diese Maßnahme kommt sehr vielen Kolleginnen und einzelnen Kollegen entgegen und wird von der GEW begrüßt. Aus Sicht der GEW sollte diese Möglichkeit auch zum gleitenden Übergang in den Ruhestand unabhängig von familiären Gründen genutzt werden können.

Die unterhäftige Teilzeit wird als familienfreundliche Maßnahme gelobt. Im Schulbereich kann dies aber für die teilzeitbeschäftigten Beamtinnen ein Bumerang werden, wenn keine verlässlichen Regelungen zur Einhaltung auch der nicht gebundenen Arbeitszeit von Lehrer/innen vereinbart werden, bei denen Teilzeitbeschäftigte angemessen von Aufgaben freigestellt werden und so wirklich teilzeitbeschäftigt und nicht nur teilverdienend sind.

☞ Achtung! Um einen Pensionsanspruch zu haben, müssen fünf Jahre beamtenrechtlicher Wartezeit erfüllt sein. Durch Elternzeit, Beurlaubung und unterhäftige Teilzeit, die nur anteilig auf die Wartezeit angerechnet wird, brauchen Frauen häufig Jahrzehnte, bis sie die fünf vollen ruhegehaltfähigen Dienstjahre beisammen haben. Wenn sie vorher gravierende gesundheitliche Probleme haben, werden sie entlassen.

### Sonderurlaub zur Betreuung kranker Kinder

Der Freistellungsanspruch besteht für jedes Elternteil (wenn beide verbeamtet) für jährlich 7 Tage pro Kind unter 12 Jahren, maximal 18 Tage. Alleinerziehende erhalten das Doppelte. Unter Vorlage der Bescheinigung des Kinderarztes wird die betreuende Person – **mit Bezügen** – von der Arbeit freigestellt.

### Kurzzeitpflege

Für akut auftretende Pflegesituationen von nahen Angehörigen werden Beamte/innen künftig – **ohne Bezüge** – bis zu zwei Wochen von der Arbeit freigestellt. Die Beihilfe bleibt erhalten.

### Langzeitpflege

Wenn die Voraussetzungen gegeben sind (Bescheinigung des betreuenden Arztes) kann eine Beurlaubung bis zu 6 Monaten – ohne Bezüge, aber mit Beihilfe – zur Pflege eines/einer nahen Angehörigen bewilligt werden.

☞ Die neuen Freistellungsmöglichkeiten bei Erkrankung von Kindern oder bei akuten Pflegefällen sind erfreulich, waren aber längst überfällig. Vergleichbare Ansprüche haben Arbeitnehmer/innen bereits seit Jahren. In mehreren Schreiben an Kultusministerium und Finanzministerium hatte die GEW-Vorsitzende seither die Gleichstellung mit den gesetzlich Versicherten eingefordert.

Urlaub ohne Bezüge zur Pflege von Angehörigen (Beamt/innen und Arbeitnehmer/innen)				
Anlass	Dauer	Gehalt	Beihilfe (nur Beamte)	Rechtsgrundlage
Kurzzeitige Verhinderung	10 Tage (Arbeitnehmerinnen) 2 Wochen (Beamt/innen)	nein	ja <sup>1)</sup>	→ Urlaub (Verordnung / AzUVO) § 31 Abs. 1 oder 3 i.V.m. → Urlaub (Pflegezeitgesetz) §§ 3,4 → Beamtenengesetz § 74 Abs. 1
Pflegezeit	bis zu 6 Monaten	nein	ja	→ Urlaub (Verordnung / AzUVO) § 31 Abs. 1 i.V.m. → Urlaub (Pflegezeitgesetz) §§ 3 und 4 → Beamtenengesetz § 74 Abs. 2

## Trennung der Versorgungssysteme

Versorgungsansprüche können künftig beim Verlassen des Beamtenverhältnisses mitgenommen werden. Statt der finanziell ungünstigen Nachversicherung in der gesetzlichen Rente wird mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ein „Altersgeld“ bezahlt. Es berechnet sich aus der tatsächlichen Dienstzeit multipliziert mit dem versorgungsrechtlichen Steigerungsfaktor von 1,79375 % pro Jahr. Auf Antrag gibt es diese Möglichkeit auch für Beamt/innen, die bereits vor Inkrafttreten dieses Gesetzes im Dienst waren. Allerdings werden - nur bei Beamt/innen, die nach Inkrafttreten eingestellt werden - Ausbildungs- und Vordienstzeiten, soweit diese in anderen Altersvorsorgesystemen berücksichtigt werden, nicht mehr auf die Pension angerechnet.

☞ Die GEW hatte bereits im Vorfeld der Beratungen befürchtet, dass bei der Trennung der Versorgungssysteme im Gegenzug Vordienst- und Ausbildungszeiten nicht mehr im bisherigen Umfang berücksichtigt werden. Damit bezahlen die Beamt/innen, die im System bleiben, die vom Land gewollte Mobilität der Wechsler. Es ist fraglich, ob ein Beamtenverhältnis für Quereinsteiger/innen überhaupt noch attraktiv ist, wenn Ausbildungs- und Vordienstzeiten nur noch begrenzt auf die Pension angerechnet werden und die Besoldung nicht mehr nach Lebensalter berechnet wird.

## Laufbahnrecht

Das Laufbahnrecht wird nach den Vorgaben des Innenministeriums verändert. Die Umsetzung liegt bei den einzelnen Ministerien und wird so möglicherweise unterschiedlich vonstatten gehen. Die Probezeit wurde für alle auf drei Jahren vereinheitlicht. Kernelemente des neuen Laufbahnrechts sind:

- Öffnung der Zugangsmöglichkeiten, z.B. Traineeprogramme, einschlägige Berufserfahrung, Vorbereitungsdienst;
- Stärkung des Leistungsprinzips, z.B. Verzicht auf Mindestaltersgrenzen und Mindestdienstzeiten für Beförderungen;
- Mehr Eigenverantwortung der Ressorts / Dienstherren, z.B. bei Entscheidung über laufbahnrechtliche Maßnahmen;

Die Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung wird auf 42 Jahre gesetzt, mit Einwilligung des FM bis 45.

☞ Welche Auswirkungen dies für die Lehrer/innen haben wird, wird sich erst bei der Ausgestaltung durch das Kultusministerium zeigen. Es drohen Entprofessionalisierung und Entwertung des Lehrerberufs, wenn vielfältige andere Zugänge eröffnet werden und gleichzeitig der Landespersonalausschuss als Kontrollgremium abgeschafft wird.

☞ Da nun die Fachministerien für die Ausgestaltung der Zugangsvoraussetzungen und Laufbahnen zuständig sind, fordert die GEW Mindeststandards im Landesbeamtengesetz vorzugeben. Die Zugänge und Aufstiege müssen klar geregelt sein. Die regelmäßige Zugangsvoraussetzung muss ein Abschluss auf Masterniveau sein. Fachlehrer/innen sowie Technischen Lehrer/innen muss die Möglichkeit geboten werden, mit zusätzlichen Qualifikationen aufzusteigen. Eine „Lehrerlaufbahn“ würde einen gemeinsamen Ausbildungsgang für alle Schularten ermöglichen. Für andere Bewerber/innen und für Quereinsteiger/innen muss wieder ein paritätisch besetzter Landespersonalausschuss eingeführt werden, um Transparenz und Gleichbehandlung zu gewährleisten.

## 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