



**Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 17/2376**

**Stellungnahme der GEW Schleswig-Holstein  
zum Entwurf  
eines Landesbesoldungs- und Landesversorgungsgesetzes**

Die GEW schließt sich der Stellungnahme des DGB an, nimmt aber gerne die Gelegenheit wahr, sich in einigen Punkten detaillierter zu äußern. Dabei möchten wir zunächst grundsätzliche Anmerkungen zum Entwurf für ein Landesbesoldungsgesetz machen. In den von uns angesprochenen Punkten halten wir Änderungen für zwingend erforderlich und äußerst dringlich, obwohl sie in der genannten Intention für den vorgelegten Gesetzentwurf bisher keine wesentliche Rolle spielen.

**Zum Landesbesoldungsgesetz**

Die GEW kritisiert, dass weiterhin daran festgehalten wird, bei einer Gruppe der Lehrkräfte einen Masterabschluss zu fordern und nicht das Einstiegsamt A13 vorzusehen. Unseres Wissens wird in allen anderen Ämtern in diesem Fall die Laufbahngruppe 2 mit dem Einstiegsamt A13 vorgesehen. Die geringere Besoldung von Lehrkräften der Laufbahn Grund- und Hauptschulen, die an Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und Regionalschulen höchste Leistungen erbringen und die gleichen Aufgaben wie Lehrkräfte der Laufbahn Realschulen erfüllen, ist nicht akzeptabel.

Aus dieser überkommenen Vorgehensweise resultiert bezüglich der Besoldung von Schulleitungs- und Funktionsstellen und auch Lehrkräften im Schulbereich eine unzumutbare Ungerechtigkeit. In der Besoldungsordnung A wird festgelegt, dass für die gleiche Tätigkeit eine gänzlich unterschiedliche Besoldung vorgesehen ist. Die gleiche Tätigkeit einer Schulleiterin einer Gemeinschaftsschule kann allein aufgrund der Ausbildung vor 20 Jahren entweder mit A13 Z, A14 Z oder A15 Z besoldet werden. Wie würden Landtagsabgeordnete Diäten je nach Ausbildung oder beruflicher Tätigkeit vor dem Landtagsmandat empfinden? Auch wenn dieses nicht wirklich vergleichbar ist, hält die GEW es für unerlässlich, dass der Landtag sich nunmehr, viele Jahre nach der Einführung der neuen Schularten, endlich mit dieser Thematik befasst.

Für die Koordination von Förderzentrumsteilen bei der organisatorischen Verbindung mit Gemeinschaftsschulen oder auch Grundschulen ist die Besoldung einer Sonderschulkonrektorin mit den Aufgaben der Koordinatorin mit A13 Z vorgesehen. Sie hat die sonderpädagogische Verantwortung, die an einem vergleichbaren Förderzentrum mit bis zu 180 SchülerInnen ein Sonderschulrektor besoldet nach A14 Z und ein Sonderschulkonrektor als ständige Vertretung besoldet mit A14 haben. Das Finanzministerium begründet dieses mit dem Abstandsgebot – dieses ist für uns hier in der Tat nicht gegeben. Insbesondere wird die Funktion mit der ausschließlichen Gewährung einer Zulage nicht ausreichend anerkannt.

Außerdem möchten wir noch einmal darlegen, warum wir uns für eine Änderung der Parameter für die Besoldung der Funktionsstellen im Förderzentrumsbereich Lernen einsetzen. Die integrative Beschulung von Kindern und Jugendlichen konnte in der Vergangenheit erheblich ausgeweitet werden. Die Organisation der sonderpädagogischen Förderung der Kinder mit Förderbedarf und der Prävention durch die Schulleitungen der Förderzentren ist dadurch nicht weniger aufwendig und anspruchsvoll. Die bisherige Praxis nach Landesbesoldungsgesetz, die Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf nur „halb“ zu zählen, wird dem nicht gerecht. Vielmehr müsste sich die geänderte Struktur der Arbeit der Förderzentren im Vergleich zu Schulen für Lernbehinderte in einer geänderten Struktur der Besoldung der Funktionsstellen niederschlagen. Die GEW schlägt vor, die Größe des Einzugsbereiches (Anzahl der Kinder im Regelschulbereich) dabei zugrunde zu legen, so wie es auch bei der Stellenzuweisung der Sonderschullehrerstellen erfolgt. Dadurch könnten alle Aufgaben der Förderzentren berücksichtigt bzw. die jeweiligen Ämter angemessen und gerechter besoldet werden.

### **Zum Gesetzentwurf im Einzelnen:**

#### **§ 28**

Die Ablösung der Dienstaltersstufen durch Erfahrungsstufen wird von der GEW grundsätzlich unterstützt.

Die nach den Beteiligungsgesprächen eingeführte Streichung der ersten Stufe in den Besoldungsgruppen A12 – A14 ermöglicht ein mit den anderen norddeutschen Bundesländern annähernd vergleichbares Besoldungsniveau. Dieses eröffnet die Perspektive, bei der Gewinnung von Lehrkräften konkurrenzfähig zu sein.

Die GEW erkennt die Anerkennungsregelungen in Bezug auf Kindererziehung und Vordienstzeiten sowie der Promotionszeiten ausdrücklich an. Wir möchten aber die Gelegenheit nutzen, um noch einmal auf eine zahlenmäßig kleine Gruppe hinzuweisen: Im Bereich der Lehrkräfte an Berufsbildenden Schulen gibt es in Einzelfällen KollegInnen, die zusätzlich zum Studium eine Berufsausbildung nachweisen müssen. Während Zeiten der Berufstätigkeit als förderlich berücksichtigt würden, soll dieses für eine handwerkliche Berufsausbildung in diesen Fällen aufgrund des Ausbildungscharakters ausgeschlossen werden.

Die GEW hält es für erforderlich, dass diejenigen Lehrkräfte im Berufsbildenden Bereich, die eine zusätzliche Ausbildung nachweisen **müssen**, die dafür notwendige Zeit als förderliche Zeit bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe berücksichtigt bekommen.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass auch Berufstätigkeiten als Erfahrungszeiten zu berücksichtigen sind, wenn eine unterhältige Beschäftigungszeit vorliegt (z.B. Krankheitsvertretungen im Schuldienst in Teilzeitverträgen). Ansonsten könnte dieses zu einer im Vergleich zum TV-L schlechteren Regelung führen.

Die GEW kritisiert, dass eine Aufstiegshemmung (§28 Abs. 6 – 8) auch dort anzuwenden ist, wo es Regelbeurteilungen und entsprechende mit den Spitzenorganisationen vereinbarte Beurteilungsrichtlinien und Verfahrensweisen nicht gibt. Hier müssten zumindest entsprechende Absprachen vereinbart werden.

Die GEW spricht sich ausdrücklich für Instrumente der Personalentwicklung, Motivation und Fortbildung aus um Leistungen von Beamtinnen und Beamten zu fördern.

#### **§ 8 Abs. 2**

Beamtinnen und Beamte, die begrenzt dienstfähig sind, erbringen eine ihrer gesundheitlichen Belastbarkeit entsprechende volle Leistung. Gerade im Schulbereich ist das Instrument der begrenzten Dienstfähigkeit ein Instrument, um Dienstunfähigkeit

zu vermeiden, da andere Entlastungen im Alltag für diese Kolleginnen und Kollegen nicht so spürbar sind wie eine geringere Pflichtstundenzahl, die mit der begrenzten Dienstfähigkeit einhergeht. Die GEW kritisiert die mögliche Kürzung des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit. Dieses führt zu verhältnismäßig hohen Einkommensverlusten für KollegInnen, die aus gesundheitlichen Gründen nur eingeschränkt belastbar sind. Auch wenn diese Regelung der aktuellen Rechtsprechung noch entspricht, fordert die GEW Sie auf, sich aus Gründen der Fürsorge gegen die Möglichkeit der Kürzung dieses Zuschlages auszusprechen.

### **Zum Beamtenversorgungsgesetz:**

Die GEW lehnt die Kürzung bei der Anerkennung der Hochschulausbildung als ruhegehaltstfähige Dienstzeit von drei Jahren auf 855 Tage ab. Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Zeiten des Regelstudiums anerkannt werden.

Die GEW lehnt die Anhebung der Altersgrenze für Beamtinnen ebenso wie für Beschäftigte im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung aus grundsätzlichen Erwägungen ab.

In Bezug auf die Änderungen für schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen durch die Änderungen im Haushaltsbegleitgesetz schlagen wir erneut vor, dass weiterhin die Antragsaltersgrenze beim 60. Lebensjahr erhalten bleibt und zugleich der Versorgungsabschlag auf 10,8 % begrenzt wird. Dadurch könnte der besonderen Fürsorge für diese Personen entsprochen werden.