

Stellungnahme des VBE zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts unter der Überschrift: attraktiv – demografiesicher – modern.<sup>1</sup>

## **Attraktiv sieht anders aus**

Der Lehrerverband Bildung und Erziehung (VBE) bewertet den vorgelegten Gesetzesentwurf aus seinem Verantwortungsbereich, dem der Bildung und in diesem Zusammenhang dem der Lehrkräfte.

Der VBE Schleswig-Holstein begrüßt Bestrebungen das Landesbeamtenrecht modern und vor allem attraktiv zu gestalten. Allerdings müssen auch die Beschäftigungsbedingungen in den Schulen unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung attraktiver gestaltet und modernisiert werden. In diesem Punkt greift der Gesetzesentwurf entschieden zu kurz.

Nach Auffassung des VBE muss ein attraktiver Öffentlicher Dienst eine hohe Anziehungskraft auf Außenstehende bei der Berufswahl und auf die Mitarbeiter/innen in Bezug auf die Identifikation mit ihrem Aufgabenfeld bewirken. Veränderungen müssen daher deutlich erkennbar und zukunftsgerichtet sein.

Die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst im Allgemeinen und im Bildungsbereich im Besonderen attraktiver zu gestalten, ist seit Jahren in Schleswig-Holstein überfällig.

In diesem Zusammenhang wirkt es sich nun fatal aus, dass der Bildungsbereich über Jahre mit Personaleinsparungen ausgedünnt wurde und für wichtige Projekte wie Inklusion und Flüchtlingsaufnahme unzureichend ausgestattet ist. Fatal ist: Es steht kaum noch einzustellendes Personal zur Verfügung.

Die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen für Lehrkräfte in Schleswig-Holstein hat stark gelitten.

So werden dem Lehrerberuf seit Jahren beamtenrechtliche Bestimmungen vorenthalten:

- Die Besoldung nach der Neufassung des LBG für Grundschullehrkräfte, für Funktionsstelleninhaber und für Schulleiter der Förderzentren<sup>2</sup>. Gleiches Gehalt für gleiche Aufgaben wird nur für die Lehrkräfte in den Sek I Schulen vorbereitet.

---

<sup>1</sup> „Der öffentliche Dienst ist an den zukünftigen Anforderungen auszurichten und dementsprechend zu gestalten. Die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten werden unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung attraktiver gestaltet und modernisiert.“ Einleitende Worte in der Begründung.

<sup>2</sup> Nähere Hinweise liegen dem Landtag im Rahmen der laufenden Anhörungen zum Landesbesoldungsgesetz vor.

- Die laufbahnrechtlichen Bestimmungen des LBG
- Die Altersteilzeit wird den Lehrkräften weiterhin vorenthalten.
- Teile der Arbeitszeitverordnung finden keine Anwendung
- etc

Dies ist ein Gerechtigkeitsdefizit, das kein gutes Licht auf die derzeitige Attraktivität wirft. Attraktiver werden zu wollen, ohne diese Defizite zunächst zu beheben, ist ein wenig überzeugendes Bestreben.

Zu den Themenfeldern dieses Gesetzes:

1. Die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, ist von großer Bedeutung für die Lehrerschaft.

Unterhältige Teilzeit, erweiterte Sonderurlaubsregelungen bei erkrankten Kindern und Angehörigen und bei Pflegebedürftigkeit in der Familie, gesicherte Kindergartenplätze für Lehrkräfte (betriebl. Kindergärten??) und Dienststellen- (Arbeitsplatz-)sicherheit bei Elternzeit sind mögliche und attraktive Verbesserungen.

2. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist in den Schulen von hoher Bedeutung. Es mit Leben zu füllen erfordert eine hohe Bereitschaft des Landes und die Selbstverpflichtung erforderliche Gesundheitsmaßnahmen zu finanzieren. Bei Aufgabenerhöhung sind Ausgleichsmaßnahmen einzuplanen.

Defizitär: Eine seit Jahren geforderte Fehlzeitenstatistik wird konsequent verweigert. Der betriebsärztliche Dienst für die 28.000 Lehrkräfte besteht aus einer Person. Kuren sind weiterhin auf drei Wochen begrenzt. Die Beihilfe behält jährlich einen Eigenbetrag ein.

3. Fortbildungsansprüche grundsätzlich während der Arbeitstage und der Arbeitszeit zu gewährleisten gehört mit zu attraktiven Arbeitsbedingungen.

4. Die sofortige Verbeamtung neuer junger Lehrkräfte ist gravierendes Thema im Bildungsbereich.

5. Inselzuschläge und die Berücksichtigung weniger attraktiver Gegenden in SH sind auch für die Lehrkräftegewinnung ein wichtiges Thema.

6. Jubiläumsverordnung: Die Schließung der zeitlichen Lücke (01.05.2011 bis 31.12.2012) bei der Jubiläumszuwendung für das 40jährige Dienstjubiläum ist ein richtiger Schritt, der jedoch eine Attraktivitätssteigerung nicht beeinflusst. Der VBE erwartet, dass der Dienstherr von sich aus auf die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zugeht und nicht erst Anträge abwartet.

7. Zusätzlich fordert der VBE die staatliche Einflussnahme auf den kommunalen Schulbau zur Schaffung attraktiver (und gesundheitsförderlicher) Schulgebäude.

Befremdlich ist, warum ausgerechnet in diesem Gesetz die Schaffung eines Amtes der BesGr B 2 für leitende KreisverwaltungsdirektorInnen und die Anrechnung von Amtsbezügen von Ministerinnen und Ministern geregelt wird. Beides hat weder Einfluss auf die Attraktivität noch auf eine positive demografische Entwicklung im Öffentlichen Dienst.