

THUR. LANDTAG POST
02.12.2020 11:14

29602/2020

// Vorsitzende //

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Thüringen



GEW Thüringen • Heinrich-Mann-Str. 22 • 99096 Erfurt

Thüringer Landtag
- Haushalts- und Finanzausschuss -
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99096 Erfurt

Erfurt, 2. Dezember 2020

Anhörung zu den Gesetzentwürfen

Gesetz zur Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU

- Drucksache 7/2037 -

sowie zu dem

Entschließungsantrag der Fraktion der CDU

Zulagensystem für Bedarfsregionen, Mangelfächer und besondere Aufgaben einführen -

Personalgewinnung im Schulbereich erleichtern, Leistungsanreize schaffen

- Drucksache 7/2038 -

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Bei allem Verständnis für die Dringlichkeit wegen der Haushaltsrelevanz und der anstehenden Verabschiedung des Haushalts noch im Dezember 2021, ist die Anhörungsfrist viel zu kurz gesetzt, um einen qualifizierten Austausch unter den Mitgliedern der GEW Thüringen zu organisieren.

Die GEW Thüringen begrüßt die Suche nach Maßnahmen, den Lehrer*innenmangel zu beheben und den Lehrer*innenberuf attraktiver zu gestalten. Wie in vorangegangenen Anhörungen vor dem Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport vorgetragen, sind allein finanzielle Anreize nicht geeignet, Nachwuchskräfte bedarfsgerecht einzustellen, weder was den Schulstandort, die Schulart noch die Bedarfsfächer betreffen. Es braucht ein Bündel verschiedener Maßnahmen, u.a. eine bessere Anbindung des ländlichen Raums an den ÖPNV, eine den Anforderungen gemäße Ausstattung der Schulen, Entlastungen im Schulalltag, eine veränderte Lehramtsausbildung u.v.m.

Der vorliegende Gesetzentwurf zielt auf die Schaffung von Beförderungssämtern bzw. die Zahlung von Zulagen. Die GEW Thüringen vermisst zuvorderst aber die Hebung der Grundschullehrkräfte in die Besoldungsgruppe A13, wie sie die CDU-Fraktion im Gesetzentwurf „Attraktivität des Lehrerberufs erhöhen und Eigenverantwortung der Schulen stärken“ (DS 7/700) noch gefordert hat.

Insgesamt erscheinen der GEW Thüringen die Vorschläge für insgesamt wenig durchdacht, vor allem was die notwendigen inhaltlichen und organisatorischen Vorbereitungen betrifft. Sie sind teils wenig präzisiert, hinsichtlich ihrer Wirkmacht nicht überprüft und auf ihre langfristige Wirkung auf Entwicklungsperspektiven im Thüringer Schulwesen nicht ausreichend bedacht. Zudem fehlt aus unserer Sicht die Rechtssicherheit der hier vorgeschlagenen Maßnahmen.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Sonderzuschlag zur Personalgewinnung im Schulbereich

§ 46 ThürBesG ermöglicht bereits jetzt, Sonderzuschläge in zur Gewinnung bzw. Verhinderung von Abwanderung zu gewähren. Uns ist keine Evaluation der Anwendung bekannt. Dies wäre Voraussetzung, um einen Sonderzuschlag im Schulbereich gesetzlich zu regeln. Insgesamt wird dieser Zuschlag von der GEW Thüringen kritisch betrachtet, dies liegt unter anderen an der mangelnden Präzisierung der Begriffe Bedarfsregion und Fächer.

Wenn überhaupt eine Neuregelung notwendig erscheint, regen wir an, bei Gewinnungsinteresse grundsätzlich in Erfahrungsstufe 3 einzustellen.

Anwärtersonderzuschlag

§ 52 ThürBesG gibt hier ebenfalls die Möglichkeit, Anwärter*innen unter bestimmten Voraussetzungen einen Sonderzuschlag zu gewähren. Eine Evaluation zur Anwendung der Regelung ist nicht bekannt.

Ein Sonderzuschlag schafft neue Ungerechtigkeiten gegenüber den Bestandslehrkräften und ist durch die bereits jetzt geltende Höhe (bis zu 100 v.H. des Anwärtergrundgehaltes) besonders gegenüber Schulleiter*innen schwer vermittelbar. Es ist und bleibt notwendig, auch über Bindungsmaßnahmen von Bestandslehrkräften zu diskutieren, damit diese bis zur Regelrente/Regelpension im Dienst bleiben oder sogar darüber hinaus. Voraussetzung hierfür sind alternsgerechte Arbeitsbedingungen, ein gut funktionierender Gesundheitsschutz und Wertschätzung der geleisteten Arbeit.

Weitere Bedenken gleichen denen zur Personalgewinnung.

Zulagen für die Übernahme besonderer Aufgaben an der Schule

Für eine Reihe von schulischen Aufgaben greift der das System der Abminderungsstunden mit all seinen bekannten Mängeln. Die dafür vorgesehene Schulpauschale kann bereits heute nicht personell

untersetzt werden, da Unterrichtsabsicherung Vorrang hat. Insofern gilt zunächst abzuwägen, auf welche Weise die Lehrkraft für die Übernahme besonderer schulischer Aufgaben entlastet werden kann. Eine Zulage gleich welcher Höhe macht die mit zusätzlichen Aufgaben mehr verbrauchte Zeit nicht wett. Ggf. ist darüber nachzudenken, den Lehrkräften die Wahl zwischen Abminderung und Zulage zu lassen, um den individuellen Belastungen stärker Beachtung schenken zu können.

Andererseits gibt es besondere Aufgaben an Schule, deren Erfüllung mittels einer Funktionsstelle deutlich attraktiver würde. Hierzu zählen alle Koordinationstätigkeiten (Schuleingangsphase, Übertritt in die Sekundarstufe 1, Gemeinsamer Unterricht, Netzwerkschulen im Förderschulbereich, u.a.).

Beförderungssamt für Fachleiter*innen in der Ausbildung von Lehramtsanwärter*innen

Die GEW Thüringen hat vor einigen Jahren einen Beschluss gefasst, das Beförderungssamt für Fachleiter*innen wieder einzuführen. Insofern findet der Entwurf an dieser Stelle unsere Zustimmung.

Allerdings sind auch Zweifel an einem Beförderungssamt gewachsen. Beförderungen bedeuten zum einen hohen personellen Aufwand durch notwendige Beurteilungen, Unsicherheiten im Verfahren, mögliche Konkurrenzklagen. Zum anderen werden in den nächsten Jahren viele Fachleiter*innenstellen neu zu besetzen sein, die dann aufgrund des Stellenkegels über eine lange Zeit keine Neubesetzung und personelle Veränderung mehr zulassen. Zukünftigen Generationen von Lehrkräften wird damit eine ernsthafte Entwicklungsperspektive verbaut. Hier erwarten wir eine sorgsame Entscheidung. Beförderungssämter, die später im Haushalt nicht mit ausreichend Stellen versehen sind, lösen nicht nur das Problem nicht, sondern schaffen neue.

Daher regen wir an, die Einführung einer ruhegehaltsfähigen Zulage in voller Höhe der Differenz zum nächsthöheren Amt zu überprüfen, die ab dem ersten Tag der Funktionsübernahme gezahlt wird und nicht an die Zahl der zu betreuenden Lehramtsanwärter*innen gebunden ist. Eine solche Zulage wäre deutlich flexibler und böte auch späteren Lehrkräften die Möglichkeit, sich als Fachleiter*in in der Ausbildung von Lehramtsanwärter*innen zu engagieren.

Weitere Anregungen der GEW Thüringen zur Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes

Hebung der Sonderpädagogischen Fachkräfte

Wir fordern die Hebung des Amtes Sonderpädagogischen Assistenten von der A 9 in die A 10, entsprechend des Sonderpädagogischen Oberassistenten von der A 10 in A 11 und die entsprechende Änderung im Thüringer Besoldungsgesetz und der Bildungsdienstlaufbahnverordnung (§ 11). Hintergrund sind die gestiegenen Anforderungen insgesamt, zuletzt aber durch die Thüringer Schulordnung mit einer deutlichen Erweiterung des Aufgabenspektrums.

Schulleitungen

Schulleitungen und stellv. Schulleitungen sind generell eine Besoldungsgruppe höher als die Lehrkräfte einzugruppieren.

Koordinator für Netzwerkschulen im Förderschulbereich

Durch die Schließung/Zusammenlegung von Förderschulen/Förderzentren in den letzten Jahren sind die Aufgaben für die verbliebenen Einrichtungen immer weiter gestiegen. Insbesondere im Hinblick auf die Koordinierung des GU (Gemeinsamer Unterricht) und der Beratung der Netzwerkschulen benötigen die Förderschulen/ Förderzentren dringend weitere Kompetenzen. Die GEW Thüringen schlägt die Schaffung einer Funktionsstelle Netzwerkkoordinator ab einem Richtwert von 25 Netzwerkschulen vor.

Eingruppierung der Lehrkräfte (Fachpraxislehrer*innen und Seiteneinsteiger*innen) an berufsbildenden Schulen

Die Eingruppierung aller Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen muss mindestens in der A 12 erfolgen. Der Fachpraxisanteil von 50 Prozent muss entfallen. Hierfür soll den Lehrkräften die Möglichkeit gegeben werden, auf Antrag die Anerkennung als Einfachtheorielehrer zu erhalten.

Grußformel

Fazit:

Der vorliegende Gesetzentwurf ist aus unserer Sicht nur unzureichend geeignet, dem Personalmangel entgegenzuwirken. Die langfristige Wirkung der Maßnahmen nur unzureichend berücksichtigt.

Wir regen statt eines Schnellverfahrens zur Haushaltswirksamkeit an, mit den Interessenvertretungen der im Schulbereich Beschäftigten, Maßnahmen zu einer dauerhaften Attraktivität des Lehrer*innenberufs zu entwickeln. Dazu gehört auch eine Debatte um Entwicklungsperspektiven der einzelnen Lehrkraft wie des Gesamtsystems. Der immer wiederkehrende „Schweinezyklus“ muss hinsichtlich der Eingruppierungs- und Beförderungsmöglichkeiten durchbrochen werden. Wir plädieren daher eher für Gründlichkeit und Tiefe statt für schnelle Lösungen, die auf Dauer Entwicklungen der Lehrkräfte eher verhindern.

Zum Entschließungsantrag DS 7/2038

Sofern aufgrund besoldungsrechtlicher Änderungen die Tarifautomatik des TV-EntgO-L nicht greift, sind alle Änderungen zwingend auch für Tarifbeschäftigte in Anwendung zu bringen.

Mit freundlichen Grüßen

Fragen der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

1. Wie beurteilen Sie die Bedarfe an Lehrkräften in den nächsten 5 und den nächsten 10 Jahren nach Schularten und Fächern?

Eine fundierte Bedarfsplanung kann nur das TMBJS zur Verfügung stellen. Der AG PEK Schule (Arbeitsgruppe Personalentwicklungskonzept Schule) wurde in der letzten Beratung am 23.01.2020 zugesichert, dass die Mitglieder der AG die aktualisierte Bedarfsplanung erhalten. Dies ist bisher nicht geschehen. Nach unserer Kenntnis (Basisschuljahr 2018/19) kann bis zum Schuljahr 2030/31 ohne entsprechenden Ersatz von folgenden Differenzen zwischen Bedarf und Bestand an allgemeinbildenden Schulen ausgegangen werden:

Grundschulen	-1.723
Regelschulen	-2.413
Gemeinschafts-/Gesamtschulen	-1.095
Gymnasium und Kolleg	-1.795
Förderschule und GU	-992

Nicht einberechnet sind hier die bisher erfolgten Einstellungen.

Wir kommen zu der Einschätzung, dass der Bedarf in allen Schularten und in fast allen Fächern nicht gedeckt werden kann. Es können nicht alle freiwerdenden Stelle wiederbesetzt werden, von fachgerechter Wiederbesetzung ist oftmals schon keine Rede mehr, Hauptsache irgendwie besetzt. Dabei ist der wachsende Stellenbedarf aufgrund wachsender Schülerzahlen noch gar nicht berücksichtigt, es geht nur um die Bestandsstellen. Dazu kommt, dass es für die immer noch vorhandenen befristeten Stellen, bis auf wenige Ausnahmen (Jena, Erfurt) keine Bewerber gibt. Die Tatsache, dass bei den Einstellungen immer häufiger, mangels qualifizierter Bewerber, auf sog. Seiteneinsteiger zurückgegriffen wird, wird die Bedarfssituation in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Da sich um die Seiteneinsteiger zu wenig oder gar nicht gekümmert wird, ist in vielen Fällen ein Scheitern vorprogrammiert. Die derzeitige Coronasituation wirkt verschärfend.

2. Sind die in der Änderung des Besoldungsgesetzes angeregten besoldungsrechtlichen Maßnahmen geeignet, die von Ihnen prognostizierten Bedarfs zu decken (bitte mit Begründung zu den dargelegten Maßnahmen)?

"§ 46 a Sonderzuschlag zur Personalgewinnung im Schulbereich

Wir zweifeln Umsetzbarkeit und Rechtssicherheit über die bereits geltende gesetzliche Grundlage hinaus an. Die Ausbildung erfolgt in Doppelfächern. Wie verhält es sich, wenn ein Fach davon als Bedarfsfach gilt, das andere nicht? Wie soll in Bedarfschulen außerhalb von Bedarfsregionen vorgegangen werden? Eine Gefährdung des kollegialen Friedens im Kollegium ist zudem nicht auszuschließen.

Was bedeutet es, die fachliche Qualifikation der Bewerber*innen wird berücksichtigt? Seiteneinsteiger*innen kommt erst zum Zug, wenn kein besser qualifizierter Bewerber da ist (vgl. Einstellungsrichtlinien): Seiteneinsteiger*innen, auf die man ggf. dringend angewiesen ist, bekommen den Zuschlag dann nicht?

Die Schulämter sind bereits jetzt und bei gleichbleibender personeller Ausstattung auch weiterhin mit Aufgaben überlastet. Zur Aufgabenerfüllung werden zum Teil Lehrkräfte aus den Schulen (stundenweise) abgezogen, die dort eigentlich dringend im Unterricht gebraucht werden.

"§ 52 a Anwärtersonderzuschläge im Schulbereich

Wir bezweifeln, dass ein solcher Zuschlag zum Erfolg wird. Ist zu erwarten, dass sich Anwärter*innen wirklich so früh auf eine Schule festlegen? Der Vorbereitungsdienst dient dem Lernen, dem

Ausprobieren, Fehler machen u.a. Der Berufseinstieg an einer anderen Schule bietet oftmals ganz andere Perspektiven und erweitert die Handlungsspielräume der Pädagog*innen. Uns überzeugt dieser Zuschlag nicht.

11. Zulagen für die Übernahme besonderer Aufgaben an der Schule

Wir fordern, dass die Klassenleitung als besondere Aufgabe anerkannt wird. Hier ist gründlich zu prüfen, in welcher Form eine Entlastung und Wertschätzung erfolgen kann. Eine Anrechnungsstunde ist mindestens erforderlich.

Insgesamt muss das System von Zulagen und Anrechnungsstunden auf den Prüfstand. U. a. muss geklärt werden, inwieweit Schul-, Klassengrößen, Anzahl Beschäftigter und Schüler*innen etc. dabei Berücksichtigung finden.

Für die Übernahme einer der folgenden Aufgaben an der Schule erhalten Beamte eine Stellenzulage nach Anlage 8:

a) Ausbildungsverantwortlicher,
vgl. einleitende Anmerkungen

b) Koordinator für den außerunterrichtlichen Bereich,
Gibt es bisher nicht, was soll der tun, wenn die Stunden noch nicht einmal für den Unterricht reichen

c) Beratungslehrer,
Ist bereits mit 2 – 5 Stunden aus der Schulpauschale versehen, ggf. Unterstützung durch Schulsozialarbeiter – kein Gießkannenprinzip, sondern detaillierter fassen

d) Mittelstufenkoordinator,
G gibt es bisher nicht, was sollen die Aufgaben sein und was wird unter Mittelstufe verstanden?

e) Koordinator für die Schuleingangsphase und den Übertritt in die Sekundarstufe I (an Grundschulen mit mehr als 180 Schülern),
Gibt es bisher nicht. Welche Aufgaben sind konkret damit verbunden? Beim Übertritt wäre die Zusammenarbeit zwischen Grundschule und den weiterführenden Schulen wichtig und vor allem, dass in Grundschule kein Unterricht ausfällt.

f) Koordinator für den Gemeinsamen Unterricht,
Gibt es bisher nicht und konkrete Aufgabenbeschreibung fehlt (wie bei allen zusätzlich aufgeführten besonderen Aufgaben).

g) Abteilungsleiter (an berufsbildenden Schulen mit bis zu 240 Schülern).
Die Schulgröße hat nicht direkt mit der Größe der Abteilungen zu tun. Eine staatliche Berufsschule mit unter 240 Schülern gibt es u.W. nicht. Die Abteilungen wurden manchmal „willkürlich“ gebildet. Jetzt wurde das teilweise überarbeitet, so dass es mit den 240 Schüler*Innen hinkommt. Die Rechnung lautet: Schülerzahl : 240 ergibt Anzahl der Abteilungsleiter. Diese Abteilungsleiter werden dann ausgeschrieben/ besetzt. Die unter g beschriebene Verfahrensweise würde zu einem völlig neuen Procedere führen. Mit welchem Ziel? Und vor allem mit welchen Folgen?

3. Welche weiteren Maßnahmen halten Sie für geeignet, um die Lücke bei den nicht ausgebildeten SEK 1-Lehrkräften bzw. in den Mangelfächern zu schließen?

Es geht nicht nur um SEK 1-Lehrkräfte und Mangelfächer, es geht um alle Schularten und fast alle Fächer.

Die Vorschläge Zuschläge stellen auf die Verbesserung bei der Bewerberlage/ Stellenbesetzung ab, das Zulagensystem auf Motivation einiger weniger Beschäftigter. Wichtig wäre es, auch die Bestandslehrkräfte in den Blick zu nehmen. Hier gilt es Möglichkeiten auszuloten, die Beschäftigten bis zum Pensions- bzw. Renteneintritt, vielleicht sogar darüber hinaus, im Dienst zu halten. Vorschläge/ Diskussionsansätze kann die GEW bei Bedarf liefern.

Wichtig ist es, die Berufseinsteiger, insbesondere die Seiteneinsteiger so zu begleiten, qualifizieren, damit sie dauerhaft im System bleiben. Dazu bedarf es u.a. der Unterstützung/ Begleitung der erfahrenen Kollegen. Die dafür Anrechnungsstunden/ Zulagen, ... als Anerkennung bekommen. Vorschläge/ Diskussionsansätze kann die GEW bei Bedarf auch dazu liefern.

Eine weitere Anregung wäre, auch die Fachschaftsleiter*innen (ggf. Fächer zusammenfassen) in den Blick nehmen und über die Wertigkeit von Fachberatern nachdenken.

4. Wie beurteilen Sie die unter 3.c) gewählte Zulagenregelung? Gibt es ihrer Kenntnis nach die hier unter g) erfasste Schulgröße an einer berufsbildenden Schule?

Siehe 2 (11 g).

5. Wie beurteilen Sie die Abschaffung des Amtes des Fachleiters/ der Fachleiterin an einem Studienseminar im Jahr 2011 hinsichtlich der Ausbildungskapazitäten an den Studienseminaren?

Die Abschaffung des Amtes hat nicht direkt mit den Ausbildungskapazitäten zu tun. Indirekt jedoch schon. Wie attraktiv ist die Tätigkeit der Fachleiter*in? Geld ist nicht alles, aber eine gewisse Wertschätzung wird damit ausgedrückt. Dazu kommt, dass der enorme Personalbedarf dazu führt, dass die Stunden im Unterstützersystem im Unterricht fehlen. Damit kommen Fachleiter*innen, aber auch Fachberater*innen zunehmen in die Bredouille. Ansonsten siehe Stellungnahme S. 3.

6. Nehmen die Fachleiter*innen an den Studienseminaren ihrer Kenntnis nach die Aufgaben dauerhaft oder nur zeitweise wahr?

Die Fachleiter*innen nehmen die Aufgaben eher dauerhaft wahr. Wie in anderen Bereich findet auch bei den Fachleiter*innen ein Generationswechsel statt. Nachwuchs, der erfahren und sehr gut qualifiziert ist, ist schwer zu finden. Dazu kommt, dass immer mehr Fachleiter darüber nachdenken, ihre Tätigkeit aufzugeben.

7. Deckt der § 46 des Thüringer Besoldungsgesetz die Möglichkeiten der Zulagen zur Personalgewinnung im Schulbereich, wie in der Änderung als Neufassung des § 46a erfasst, bereits heute schon ab oder gibt es ihrerseits Vorschläge zur Anpassung im § 46 Thüringer Besoldungsgesetz (z.B. Höhe möglicher Zuschläge)? Bitte begründen Sie dies!

Die Schaffung funktionsloser Beförderungen ist grundsätzlich zu begrüßen, sofern sie rechtssicher gestaltet werden. Beförderungssämter, denen keine Haushaltsstellen zugeordnet sind und die auch weiterhin eingeschränkt zur Verfügung stehen, verstellen Perspektiven für zukünftige Generationen von Lehrkräften. Insofern kann nur eine Gesamtbetrachtung des Tätigkeitsfeldes Schule Antwort darauf geben, welche Formen der Anerkennung rechtssicher, motivierend und zukunftssicher sind.

8. Sollte Thüringen alle Grundschullehrkräfte in die A13 gehoben werden? Bitte begründen. Sie dies! Ja, selbstverständlich und zwar und beginnend ab 01.01.2021.

Die Gleichwertigkeit der Tätigkeit ist in verschiedenen Stellungnahmen der GEW Thüringen dargelegt. Gerne verweisen wir Sie auch auf die Seite der GEW mit allen damit verbundenen Informationen und Gutachten: <https://www.gew.de/ja13/>

9. Sollte eine mögliche Hebung der Grundschullehrkräfte in Schritten erfolgen? Bitte begründen Sie dies!

Nein.

10. Inwiefern wirken sich Ihrer Meinung nach die vorgesehenen Änderungen auf das Gesamtgefüge des Besoldungsrechts mit Blick auf die Beamtenschaft insgesamt aus?

In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Erkenntnis und auch das Ergebnis aus der Anhörung vom 26.11.2020 vor dem Petitionsausschuss des Thüringer Landtages, dass die Thüringer Landesregierung in Vertretung des Thüringer Finanzministeriums bestätigt hat, dass die Besoldung im Freistaat Thüringen derzeit verfassungswidrig ist und in der Vergangenheit verfassungswidrig war.

Verwerfungen zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten sind unter allen Umständen zu vermeiden.

Fragen der Fraktion der CDU

1. Sehen Sie die Notwendigkeit spezieller Maßnahmen zur Personalgewinnung im Schulbereich, z.B.: Zulagen in bestimmten Regionen und Fächern in Thüringen?

Vgl. Ausführungen zu Anlage 4

2. Wie bewerten Sie den Wegfall der Möglichkeit der funktionslosen Beförderungen an den Schulen und in diesem Zusammenhang den Vorschlag einer finanziellen Anerkennung der Leistung von Lehrerinnen und Lehrern, die besondere Aufgaben an den Schulen wahrnehmen?

Die Schaffung funktionsloser Beförderungen ist grundsätzlich zu begrüßen, sofern sie rechtssicher gestaltet werden. Beförderungsmöglichkeiten, denen keine Haushaltsstellen zugeordnet sind und die auch weiterhin eingeschränkt zur Verfügung stehen, verstellen Perspektiven für zukünftige Generationen von Lehrkräften. Insofern kann nur eine Gesamtbetrachtung des Tätigkeitsfeldes Schule Antwort darauf geben, welche Formen der Anerkennung rechtssicher, motivierend und zukunftssicher sind.

3. Befürworten Sie die Wiedereinführung von Funktionsstellen für Fachleiter in der Ausbildung von Lehramtsanwärtern, um die Nachwuchsgewinnung in den nächsten Jahren abzusichern?

Siehe Ausführungen in der Stellungnahme S. 3.

4. Wie lässt sich aus Ihrer Sicht die Attraktivität der Übernahme einer Schulleitertätigkeit an kleinen Grundschulen erhöhen und finden Sie es angemessen, dass auch Schulleiter kleiner Grundschulen statt einer A 12 mit Zulage eine A 13 erhalten?

Die GEW-Forderung ist eindeutig: „Alle“ Lehrkräfte werden nach A13 besoldet/ in E 13 eingruppiert mit Entwicklungsperspektiven. Schulleiter*innen werden demnach eine Besoldungsgruppe/ Vergütungsgruppe höher besoldet/ eingruppiert.

Fragen der Fraktion der FDP

1. Sehen Sie in der Liste der besonderen Aufgaben, für die Zulagen gewährt werden sollen, diejenigen erfasst, die als relevante zusätzlich Aufgaben betrachtet werden sollten? Welche Aufgaben sollten hier zusätzlich aufgenommen oder gestrichen werden?

- Klassenleitertätigkeit
- fachbegleitende Lehrer*in
- Fachschaftsleiter*in

2. Wie sollte aus Ihrer Sicht das Verhältnis zwischen Zulagen für besondere Aufgaben und Abminderungsstunden gestaltet werden?

Anrechnungsstunden schaffen Entlastung für übernommene zusätzliche Aufgaben. Sie sind häufig zielführender als finanzielle Abgeltung. Insofern ein System, das von den Beschäftigten gut akzeptiert ist. Das Problem entsteht, weil erstens die Schulpauschale nicht alle besonderen bzw. zusätzlichen Aufgaben abdeckt und zudem zweitens aufgrund der personellen Mangelsituation einfach nicht ausgegeben werden können.

Mit Blick auf alternsgerechte Arbeitsbedingungen kann ein attraktives System der Abminderungsstunden einen wesentlichen Beitrag zum Gesundheitsmanagement leisten. Gesundheit lässt sich nicht kaufen.

3. An welche Kriterien lässt sich aus Ihrer Sicht festmachen, ob eine Region als Mangelregion auszuweisen ist?

Diese Frage stellt sich auch die GEW Thüringen.

4. An welche Kriterien lässt sich aus Ihrer Sicht festmachen, ob ein Fach als Mangelfach auszuweisen ist?

Diese Frage stellt sich auch die GEW Thüringen.

5. Ist aus Ihrer Sicht die Möglichkeit zur Gewährung von Zuschlägen über § 46 des Thüringer Besoldungsgesetzes (ThürBesG) bereits gegeben, wenn eine Stelle aufgrund der Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann? Sehen Sie Gründe, aus denen darauf im Schulbereich nicht zurückgegriffen wird?

Der GEW Thüringen ist bislang nur die Einstellung mit höherer Erfahrungsstufe bekannt. Insofern regen wir eine Evaluation zur Anwendung des § 46 ThürBesG an, bevor neue gesetzliche Regelungen geschaffen werden.

6. Welche Auswirkungen würde die Gewährung der vorgeschlagenen Regionalen und fächerbezogenen Zulagen auf die Bewerberlage an Schulen und auf die Kollegien vor Ort haben?

Wir verweisen auf die Stellungnahme zum Gesetzentwurf der CDU-Fraktion (DS 7/700).