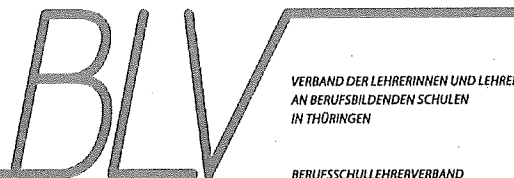


THÜR. LANDTAG POST  
02.12.2020 07:32

29519/2020



VERBAND DER LEHRERINNE  
AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN  
IN THÜRINGEN

BERUFSSCHULLEHRERVERBAND

BLV · Linderbacher Weg 30 · 99099 Erfurt

Thüringer Landtag  
Haushalts- und Finanzausschuss

Jürgen – Fuchs – Str.1

**99096 Erfurt**

2020-12-01 /ZU/0309

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bedanke mich, dass uns die Mitglieder des Haushalts- und Finanzausschuss des Thüringer Landtags die Möglichkeit geben, zum Gesetzentwurf der CDU „Gesetz zur Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes“ (Drucksache 7/2037) Stellung zu nehmen, welche wir gern wahrnehmen. Zu oben genannten Gesetzentwurf nimmt der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen in Thüringen – Berufsschullehrerverband (BLV) wie folgt Stellung:

Zum neuen § 46a

Die Einführung eines nicht ruhegehaltstfähigen Zuschlags kann ein Mittel zur Personalgewinnung für bestimmte Regionen und Fächer im Schulbereich sein. Klar ist ebenfalls, dass dieser Zuschlag zeitlich begrenzt wird. Im Gesetzentwurf sind es fünf Jahre. Dennoch stellt sich die Frage, wie sich die dadurch gewonnenen Kollegen(innen) nach Ablauf dieser Frist verhalten werden. Für eine längerfristige Verwurzelung in diesen Regionen bedarf es dann sicherlich mehr (weiche Faktoren), als nur die Gewährung eines fünfjährigen Zuschlages. Wenn es nicht nur zum Mitnahmeeffekt kommen soll, bedarf es aus unserer Sicht eines ganzen Bündels an regionalpolitischen Maßnahmen.

Zum neuen § 52a

a) Änderungen im Abschnitt II

In der neuen Nummer 11 wird geregelt, dass Lehrer(innen), welche besondere Aufgaben an der Schule wahrnehmen, einen Zuschlag bekommen sollen. Aus Sicht des BLV ist das für den Bereich der berufsbildenden Schulen, auch im Hinblick auf die Besoldung in den angrenzenden westlichen Bundesländern, nicht ausreichend. Die Bereitschaft der Lehrer(innen) zur Übernahme von besonderen Aufgaben an der Schule lediglich nur mit Gewährung einer Zulage wertzuschätzen, führt zu erheblichen Nachteilen im bundesweiten Wettbewerb um die ohnehin wenigen grundständig ausgebildeten Berufsschullehrer(innen). Die Beseitigung dieses Wettbewerbsnachteils kann aus Sicht des BLV nur durch Schaffung und Bewirtschaftung eines Stellenkegels (A 13 Eingangsamts; A 14 Beförderungsamts z.B. für besondere Aufgaben) beseitigt werden. Abteilungsleiter(in), Fachleiter(in) am staatl. Studienseminar und stellv. Schulleiter(in) wären in Folge der Einführung dieses Stellenkegels neu zu bewerten. Ebenso wäre in diesem Zusammenhang die Nummer 11g) entbehrlich. Zur Erläuterung dieser Aussage siehe die Ausführungen in Anlage 1 dieser Stellungnahme zur Beantwortung der Frage 4 der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

b) Änderungen in der Besoldungsordnung A

Wenn zukünftig ein Fachleiter in der Ausbildung von Lehramtsanwärtern für das Lehramt an Regelschulen, an Förderschulen, an Gymnasien oder an den berufsbildenden Schulen nach A 14 besoldet werden soll, hieße das allerdings als Konsequenz, dass ein Seminarrektor als ständiger Vertreter des Leiters eines staatlichen Studienseminars für das Lehramt an Gymnasien, an berufsbildenden Schulen, an Regelschulen oder an Förderschulen nach A 15 besoldet werden sollte und ein Leiter dieser o.a. Studienseminare nach A 16.

Mit freundlichen Grüßen

(Vorsitzender)

## Anlage 1

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

Zu 1.:

Von den gegenwärtig ca. 3.000 an den berufsbildenden Schulen tätigen Lehrer(innen) sind 69% älter als 50 Jahre und von diesen wiederum 20% älter als 60 Jahre. Nimmt man an, dass von diesem Personenkreis mehr als 50% die vorgezogene Altersrente bzw. einen Antrag auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand stellt, lässt sich leicht der Bedarf in den nächsten fünf bis zehn Jahren, bei steigenden Schülerzahlen an den berufsbildenden Schulen prognostizieren.

Zu 2.:

Die in der Änderung des Besoldungsgesetzes angeregten Maßnahmen sind nur zu einem geringen Teil geeignet, um den zukünftigen Bedarf an Lehrer(innen) für die berufsbildenden Schulen zu decken. Die für die vielfältigen Bildungsgänge und den damit breiten Fächerkanon benötigten Lehrer(innen) können nicht allein in Thüringen ausgebildet werden. Demzufolge wird man immer darauf angewiesen sein, Absolventen für das Lehramt an den berufsbildenden Schulen von Universitäten in anderen Bundesländern für den Schuldienst an den berufsbildenden Schulen in Thüringen zu gewinnen. Mit der derzeitigen und den angedachten Änderungen in der Besoldung hat Thüringen einen steten Wettbewerbsnachteil bei der Gewinnung von Lehrern(innen) aus anderen Bundesländern für diese Schulart. Siehe auch hierzu die Ausführungen in der obigen Stellungnahme zum neuen § 52 a; Punkt a)

Zu 4.:

Zur Beurteilung der unter 3c gewählte Zulagenregelung siehe die Beantwortung der Frage 2.

Ergänzend einige Ausführungen zur angedachten Änderung in Nummer 11g:

Aus Sicht des BLV könnte Nummer 11g falsch formuliert sein, da es keine berufsbildenden Schulen mit weniger als 240 Schülern gibt. Gemeint sein könnte: „Abteilungsleiter an berufsbildenden Schulen, welche eine Abteilung mit bis zu 240 Schülern leiten.“ Hier müsste nochmals bei den Kollegen(innen) der CDU – Fraktion nachgefragt werden. Dennoch möchte in diesem Zusammenhang der BLV auf folgende Problematik aufmerksam machen:

Nach gegenwärtigem Besoldungsgesetz erhält ein(e) Abteilungsleiter(in) eine Besoldung in A 14, wenn eine Abteilung an einer berufsbildenden Schule mindestens 240 (Vollzeit)Schüler umfasst (2,5 Teilzeitschüler entsprechen einem Vollzeitschüler). Bei der Umrechnung der Anzahl der Teilzeitschüler (Schüler, welche nur zeitweise, meist 13 Wochen im Schuljahr, zur Absolvierung des fachtheoretischen Unterrichts die Berufsschule besuchen) in Vollzeitschüler entsteht bei der Ermittlung der Anzahl an Abteilungsleiterstellen eine gebrochene Zahl, wobei die Anzahl an Abteilungsleiterstellen einer berufsbildenden Schule die Zahl vor dem Komma ist. Nachkommastellen müssen unberücksichtigt bleiben. Auf dieser Berechnungsbasis ergeben sich 52 Abteilungsleiterstellen für die 37 berufsbildenden Schulen. Diese Stellen wurden anhand der Schülerstatistik der Schüler an berufsbildenden Schulen im Schuljahr 2018/19 errechnet. Betrachtet man die Schülerzahl an berufsbildenden Schulen (bezogen auf das Schuljahr 2018/19) thüringenweit, ergeben sich 95 Abteilungsleiterstellen. Diese sich aus thüringenweiter und schulscharfer Betrachtung ergebende Differenz von 43 Stellen könnte dazu verwendet werden, um an berufsbildenden Schulen mit z.B. 0,95 Stellen (Berufsbildungszentrum Hildburghausen), 1,95 Stellen (BSZ Kyffhäuserkreis) usw. weitere Abteilungsleiterstellen zuzuweisen, bis insgesamt die fiktiven 43 Stellen aufgebraucht sind. Hierzu bedarf es allerdings einer noch zu schaffenden Rechtsverordnung. Diesen Weg erachtet der BLV als wesentlich sinnvoller, als Abteilungsleiter von Abteilungen mit weniger als 240 Schüler eine Zulage zu gewähren. Man schafft sich durch die Einführung von 11g nur Abteilungsleiter 1. (Besoldung A 14) und 2. (Zulage) Klasse, abgesehen von der Problematik einer zukünftigen Besetzung solcher Abteilungsleiterstellen mit Zulage.

Zu 5.:

Einen Zusammenhang zwischen der Abschaffung des Amtes des(r) Fachleiters(in) und den Ausbildungskapazitäten kann vom BLV nicht beurteilt werden. Fakt ist aus unserer Sicht jedoch, dass mit der gegenwärtigen Verfahrensweise keine kontinuierliche pädagogische Arbeit an den staatlichen Studienseminaren erfolgen kann. Des Weiteren wird für die Neu- bzw. Wiedergewinnung von Fachleitern Arbeitszeit der Seminarleitungen in Anspruch genommen, in welcher diese bereits andere Aufgaben hätten erledigen können. Ob auch in Zukunft Kollegen(innen) bereit sind unter den gegenwärtigen Umständen zeitweise als Fachleiter(in) zu arbeiten, wird sich zeigen.

Zu 6.:

Ob die Fachleiter(innen) die Aufgaben am Studienseminar dauerhaft oder zeitweise wahrnehmen, hängt von ihren Zuständigkeiten ab. Fachleiter(innen) für Fächer der allgemeinen Pädagogik, Psychologie oder allgemeiner Didaktik nehmen diese Aufgaben nach unserer Kenntnis dauerhaft wahr. Für Fachleiter(innen) spezieller Fachdidaktiken ist dies von der Anzahl der zu betreuenden Lehramtsanwärter(innen) bzw. Nachqualifizierer abhängig. Der BLV vertritt die Auffassung, dass darüber hinaus beim derzeitigen Konzept der pädagogischen Nachqualifikation der Seiteneinsteiger genügend Aufgaben für Fachleiter(innen) der jeweiligen Fachdidaktiken vorhanden wären. Aufgaben, die derzeit von Lehrer(innen) an den jeweiligen Schulen mit erledigt werden müssen, ohne dass diese dafür eine materielle Anerkennung erhalten.

Zu 7.:

Der §46 des Thüringer Besoldungsgesetzes deckt die Möglichkeiten der Personalgewinnung, wie sie im neu gefassten §46a formuliert wurden, nicht vollständig ab. Die Notwendigkeit, dass bei Gewährung von Sonderzuschlägen stets die oberste Dienstbehörde ein Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständige Ministerium ein Einvernehmen herzustellen hat, birgt stets die Gefahr, dass die Gewährung von Sonderzuschlägen von der aktuellen Kassenlage des Landes abhängig gemacht wird.

Zu 8. und 10.:

Die Besoldung der Grundschullehrkräfte nach A 13 ist aus unserer Sicht unter dem Gesichtspunkt des bundesweiten Wettbewerbs um die besten Lehrer(innen) für diese Schulart zu sehen. Nach unserem Kenntnisstand besolden bereits heute schon die meisten Bundesländer die Grundschullehrer(innen) in dieser Besoldungsgruppe. Allerdings ist in diesem Zusammenhang das Gesamtgefüge des Besoldungsrechtes der in Thüringen tätigen Lehrer(innen) zu sehen. Das heißt z.B., dass es bundesweit üblich ist, grundständig ausgebildete Lehrer(innen) für das Lehramt für berufsbildende Schulen im Eingangsamts nach A 13 zu besolden, mit einer Option der Beförderung nach A 14.

(Vorsitzender)

Bankverbindung: BLV  
BBBank Erfurt  
IBAN: DE19660908000000660272  
BIC: GENODE61BBB

Telefon: 0361 67962192

E-Mail: [info@blv-thueringen.de](mailto:info@blv-thueringen.de)  
<http://www.blv-thueringen.de>

## Anlage 2

Antworten auf einige Fragen der CDU – Fraktion

Zu 1.:

Der BLV sieht ebenfalls die Notwendigkeit spezieller Maßnahmen (z.B. Gewährung von Zulagen) zur Personalgewinnung im Schulbereich. Insofern sind die Maßnahmen, welche in den neugefassten §§ 46 a und 52 a erste Schritte in die richtige Richtung.

Zu 2.:

Der Wegfall der funktionslosen Beförderung kann nicht durch die Gewährung von Zulagen kompensiert werden. Die Wahrnehmung von besonderen Aufgaben im Schulbereich ist stets mit der Übernahme von mehr Verantwortung für die Erfüllung dieser besonderen Aufgabe verbunden. Diese „Mehrverantwortung“ lediglich mit einer nicht ruhegehaltsfähigen Zulage abzugelten ist in keinem anderen Bereich des öffentlichen Dienstes, außer dem Schulwesen, üblich.

Zu 3.:

Unter den Blickwinkeln einer kontinuierlichen Arbeit in der Ausbildung der Lehramtsanwärter(innen) und der Nachqualifizierung der Seiteneinsteiger sowie der Beibehaltung bzw. der Erhöhung der Ausbildungskapazitäten an den staatlichen Studienseminaren, sollten Stellen für Fachleiter(innen) in Zukunft wieder Funktionsstellen mit der entsprechenden Besoldung sein.

(Vorsitzender)

### Anlage 3

Antworten auf einige Fragen der FDP – Fraktion

Zu 1.:

Der BLV sieht in der Liste der besonderen Aufgaben diejenigen, für die eine Zulage gewährt werden sollte, erfasst. Eine Ausnahme bildet im neugefassten §52 a die Nummer 11g. Die Meinung des BLV zu dieser Personengruppe finden Sie in der Anlage 1 in der Antwort zu der von den derzeitigen Regierungsfractionen gestellten Frage 4.

Zu 2.:

Aus Sicht des BLV kann diese Frage so nicht formuliert werden. Die Übernahme einer besonderen Aufgabe ist stets mit Übernahme von mehr Verantwortung verbunden. Die Bereitschaft zur Übernahme und das Tragen dieser „Mehrverantwortung“ kann nur durch einen finanziellen Anreiz (höhere Besoldungsstufe) gefördert werden. Für das ordnungsgemäße, richtige Ausfüllen dieser, im Vergleich zum regulären Unterricht, höher wertigen Tätigkeit ist u.a. auch Zeit erforderlich. Woher soll diese Zeit kommen, wenn man bei Erfüllung seiner in der Lehrerdienstordnung vorgegeben Aufgaben, einschließlich der zu haltenden Pflichtstundenzahl an zu erteilenden Unterricht bereits auf eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche kommt?

Zu 3.und 4.:

Das entscheidende Kriterium hierzu ist das Verhältnis zwischen den zur Verfügung stehenden Bewerbern und die offenen Stellen in dieser Region/ für dieses Fach. Wird hierbei ein zu definierender Wert unter- bzw. überschritten, handelt es sich um eine Mangelregion/ Mangelfach.

Zu 5.:

Siehe hierzu die Antwort in der Anlage 1 zu der von den derzeitigen Regierungsfractionen gestellten Frage 7.

(Vorsitzender)