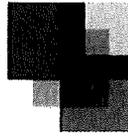


THÜR. LANDTAG POST
08.07.2021 17:13

17556/2021

tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. – Schmidtstedter Str. 9 – 99084 Erfurt



tbb
beamtenbund
und tarifunion
thüringen

Landesvorsitzender

Per E-Mail

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

Spitzenorganisation der Fachgewerkschaften
und -verbände des öffentlichen Dienstes

Schmidtstedter Str. 9
D-99084 Erfurt

Telefon: 0361.6547521

Telefax: 0361.6547522

E-Mail: post@dbbth.de

www.thueringer-beamtenbund.de

Aktenzeichen

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Datum

09. Juli 2021

Zweites Gesetz zur Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes **Schriftliches Anhörungsverfahren**

Sehr geehrter Herr Ministerialrat Bieler,

der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. bedankt sich für die Möglichkeit zum schriftlichen Anhörungsverfahren.

Grundsätzlich bleibt der tbb bei seiner Kritik, dass sich mit Zulagen allein, Fachkräfte generell, hier Lehrerinnen und Lehrer, für die Tätigkeit einer Fachleiterin bzw. eines Fachleiters nicht gewinnen lassen. Zulagen sind aus unserer Sicht wenig geeignet, die Motivation der Betroffenen dauerhaft zu steigern, sie sind nicht ruhegehaltstfähig, meist zeitlich befristet und jederzeit vom Dienstherrn entziehbar. Gegen eine Zuweisung einer Zulage an eine Beamtin oder einen Beamten können sich die benachteiligten Beamtinnen und Beamten nicht wehren. Zudem muss sich Dienstherr in seiner Entscheidung der Vergabe von Zulagen nicht an den Leistungsgrundsatz (wie bei einer Beförderung) halten. Er darf bei der Zuweisung von Zulagen nur nicht willkürlich vorgehen. Zudem wirken sich Personalgewinnungszulagen meist negativ auf das Betriebsklima aus.

Der Vorschlag der CDU-Fraktion zur Änderung der Besoldung der Fachleiter:innen ist in der Sache schlüssig. Durch die Zulage in Höhe von 200 € würden die Fachleiter:innen mit den Fachberatern und Koordinatoren gleichgestellt. Die Orientierung an der Erfahrungsstufe 4, die ein Beamter bei Höhergruppierung von der Besoldungsgruppe A 13 zur Besoldungsgruppe A 14 erhält, ist nach Ansicht des tbb die unterste Grenze des finanziell Möglichen. Es wäre in Anerkennung der verantwortungsvollen Tätigkeit der Fachleiter:innen besser gewesen, sich an den Erfahrungsstufen 5 oder 6 zu orientieren, was aber das „Zulagengewirr“ weiter vergrößert hätte.

Vorbemerkungen

Es besteht die dringende Notwendigkeit, das Besoldungsrecht in Thüringen leistungsfähiger und motivierender auszugestalten. Dafür ist es unabdingbar, zusätzliche Mittel bereitzustellen und einzusetzen. Der tbb begrüßt, dass diese Notwendigkeit zumindest mit Blick auf eine Personengruppe im öffentlichen Dienst erkannt und nun Schritte eingeleitet werden sollen, die den Dienst im Land Thüringen attraktiver ausgestalten, damit mit bestens ausgebildeten, hoch motivierten Beschäftigten die vielfältigen Aufgaben gut erledigt werden können.

Mit dem Gesetzentwurf wird auch deutlich, dass der tbb mit seinen wiederholten Warnungen vor einem Kaputtsparen des öffentlichen Dienstes Recht hatte und hat. Die Kürzungsmaßnahmen, Unterlassungen von gebotenen Anpassungen und Verweigerungen von Verbesserungen der letzten Jahre haben zu einer tiefgreifenden und deutlichen Attraktivitätsverschlechterung geführt. Faktisch steht der Freistaat Thüringen im personellen Bereich „mit dem Rücken zur Wand“, wenn er um bestens ausgebildeten Nachwuchs nicht nur im Bildungsbereich konkurriert.

Beim vorhandenen Personal besteht heute bei den sog. MINT-Berufen die Notwendigkeit, Personalbindungselemente zu schaffen, um eine Abwanderung zu verhindern. Dies ist auch vor dem Hintergrund, dass das Besoldungsniveau des Freistaates Thüringen im Vergleich der 17 Besoldungsrechtskreise in der Bundesrepublik Deutschland durchweg nur als „durchschnittlich“ bezeichnet werden kann. Dies kritisiert der tbb ausdrücklich und fordert hier schnelle Verbesserungen.

Die politisch Verantwortlichen reagieren spät auf die sich seit Jahrzehnten abzeichnenden Umstände und Veränderungen. Umso wichtiger ist es, dass Verbesserungen bewirkt und langjährige Anliegen des tbb aufgegriffen werden. Dies betrifft das Grundanliegen des Gesetzentwurfes, unnötigen administrativen Aufwand zu vermeiden und einfache, nachvollziehbare und praktikable Regelungen zu schaffen.

Auch weitere wichtige, vom tbb bereits benannte und attraktivitätssteigernde Elemente werden vermisst. Dies betrifft zentrale Fragen, wie die Ruhegehaltfähigkeit von berufsprägenden Zulagen nach einer gewissen Dauer der Wahrnehmung oder die Frage der Dynamisierung von Zulagen. Wenn als Ziel eine nachhaltige und dauerhafte Attraktivitätssteigerung erreicht werden soll, müssen zentrale Zulagen dynamisch ausgestaltet sein.

Zum Fragenkatalog

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

Der tbb hat über seine Fachverbände BLV, TPhV und tlV über die Schularten der allgemein- und berufsbildenden Schulen eine gute Übersicht. In diesen Schularten werden in den nächsten fünf Jahren 15% (2.500 von 17.000) in den berufsbildenden Schulen 25% der beschäftigten Lehrkräfte (ca. 750 von 3.000) in den Ruhestand treten.

Geht man davon aus, dass nicht jede Lehrkraft bis zum Erreichen der planmäßigen Altersgrenze im Schuldienst verbleibt, könnten in den nächsten 10 Jahren mindestens 35% bis zu 45% der heute an den allgemein- und berufsbildenden Schulen tätigen Lehrerinnen und Lehrer in den Ruhestand getreten sein.

Jahre	GS		Sek1		Sek2		BS/Fachpraxis			Sonderpädagogik		
	Ausbildung skapazität	Bedarfe	Ausbildung skapazität	Bedarfe								
2020	150	140	300	320	225	270	37	80	0	10	38	70
2021	150	250	300	310	225	150	37	80	0	10	38	100
2022	150	230	300	310	225	300	37	80	0	10	38	100
2023	150	210	300	300	225	270	37	110	0	10	38	90
2024	150	180	300	280	225	250	37	110	0	10	38	80
2025	150	150	300	260	225	220	37	110	0	10	38	80
2026	150	130	300	240	225	190	37	100	0	10	38	70
2027	150	110	300	220	225	180	37	90	0	10	38	60
2028	150	110	300	200	225	160	37	90	0	10	38	60
2029	150	110	300	160	225	130	37	90	0	10	38	60
2030	150	120	300	130	225	120	37	90	0	10	38	50

(Quelle: Statistikportal des TMBIS/ KMK)

Der vorliegenden Tabelle (Quelle: www.schulportal-thueringen.de) können Sie entnehmen, dass in den Bereichen GS, Sek1 und 2 der Ausbildungsbedarf die Ausbildungskapazitäten in den nächsten 5 Jahren um 300 übersteigt, im Bereich der Berufsschulen und Fachpraxislehrer sogar die Ausbildungsbedarfe dauerhaft um mind. 53 Stellen die Kapazitäten übersteigen, ebenso im Bereich Sonderpädagogik.

Zu 2.: Wie beurteilen Sie die Abschaffung des Amtes des Fachleiters / der Fachleiterin an einem Studienseminar 2011 hinsichtlich der Ausbildungskapazitäten an den Studienseminaren?

Die Abschaffung des Amtes des Fachleiters/ der Fachleiterin an einem Studienseminar im Jahr 2011 hatte aus Sicht des tbb objektiv wahrnehmbare Auswirkungen, da die Bereitschaft, diese Funktion zu übernehmen massiv sinkt.

Zu 3.: Wie beurteilen Sie die Abschaffung der Zulage des Fachleiters / der Fachleiterin an einem Studienseminar 2020 hinsichtlich der Ausbildungskapazitäten an den Studienseminaren?

Die Zulage in Höhe von 350 € (brutto, aber nicht pensionsrelevant) war für unsere Fachleiter*innen ein wichtiger Anreiz, diese verantwortungsvolle Tätigkeit zu übernehmen. Bedingt durch das Konzept des Seminarschulverbundes ist eine hälftige Ausbildung für keinen Fachleiter*innen möglich.

Mit der endgültigen Abschaffung der Zulage zum 01.05.2021 haben mehrere Fachleiter*innen um die Entbindung von dieser Aufgabe gebeten. Dem tbb ist bekannt, dass sich einige Fachleiter:innen des Studienseminars für das Lehramt an den berufsbildenden Schulen, nachdem sie ihre Zulage zurückzahlen müssen, mit dem Gedanken tragen, diese Tätigkeit zum 31.07.2021 aufzugeben.

Dadurch ergibt sich zwangsweise der Druck die Ausbildungskapazitäten, ab 08/2021 entsprechend zu reduzieren. Daraus ergeben sich mittelfristig Probleme für die Gewinnung des dringend benötigten Lehrernachwuchses, besonders im ländlichen Raum.

Zu 4.: Nehmen die Fachleiter*innen an den Studienseminaren Ihrer Kenntnis nach die Aufgaben dauerhaft oder nur zeitweise wahr?

Momentan gibt es 2 Studienseminar Standorte mit folgenden Ausbildungen:

- Erfurt: GS, Gym, BBS, RS
- Gera: GS, RS und FÖS

Weiterhin gibt es mehrere Seminarschulverbände mit Standorten z.B. in Worbis, Nordhausen, Erfurt und verteilt auf Südthüringen.

In der Regel nehmen Fachleiter:innen die Aufgaben dauerhaft wahr. Was sich ändert ist die Anzahl der zu betreuenden Lehramtsanwärter (LLA). Es gibt auch hier Unterschiede zwischen den zu betreuenden LLA an den festen Seminarstandorten und den Seminarschulverbänden.

Die meisten Fachleiter:innen am Studienseminar für das Lehramt an den berufsbildenden Schulen nehmen die Tätigkeit nur zeitweise wahr. D.h., wenn aktuell kein Lehramtsanwärter bzw. –wärterin zu betreuen ist, verbleibt der bzw. die Fachleiter:in in „Ruheposition“ und wird bei Bedarf dann wieder „reaktiviert“. Dies wird sich aber für die Zukunft mit dem dargestellten Ausbildungsbedarf langfristig anders darstellen.

Zu 5. und 6.: Wie können und sollten aus Ihrer Sicht Zulagen für Fachleiter*innen realisiert werden, gerade bei „kleinen“ Fächern?

Welche Anrechnungsmöglichkeiten und damit verbundene Möglichkeiten einer Zulage sollte es bereits ab der Betreuung des*der ersten Lehramtsanwärter*in geben?

Aus unserer Sicht sollten die kleinen Fächer gleichberechtigt mit allen anderen betrachtet werden. Zudem hat sich auch der Verwaltungsaufwand durch die 4 Einstellungstermine erheblich erhöht. Dieses Problem haben jetzt schon die Staatlichen Schulämter und die Schulleiter*innen bei der Erfassung der Anzahl der Lehrerwochenstunden für die einzelnen Fachleiter.

Bedingt durch die Vielzahl an Seiteneinsteigerinnen und –einsteigern an den berufsbildenden Schulen gibt es nicht wenige, welche auf Grund ihrer Abschlüsse, kein berufsbegleitendes Referendariat absolvieren können. Andererseits muss diese Gruppe von Seiteneinsteigerinnen und –einsteigern ebenfalls pädagogisch qualifiziert werden. Diese Aufgabe kann ebenfalls von den Fachleiterinnen und Fachleitern wahrgenommen werden, welche nur eine geringe Anzahl an Lehramtsanwärterinnen und –wärtern zu betreuen haben. Demzufolge gibt es aus Sicht des tbb, auch vor dem Hintergrund der in der Antwort zu Frage 1 geschilderten Personalsituation an den berufsbildenden Schulen, keinen Anlass über eine Differenzierung von Zulagen in Abhängigkeit von der Anzahl der zu betreuenden Lehramts-anwärterinnen und –wärtern nachzudenken.

Für jede Fachleiterin und jeden Fachleiter am Studien-seminar für die berufsbildenden Schulen gibt es, unter Berücksichtigung des Einsatzes in der pädagogischen Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und –einsteigern ohne berufsbegleitendes Referendariat, in den nächsten zehn Jahren so viel Arbeit, dass auf jeden Fall eine mindestens hälftige Verwendung erreicht wird!

Zu 7.: Sollte die Zulage ruhegehaltsfähig gestaltet sein?

Ja, wenn hier eine Zulage eingeführt werden sollte, dann sollte sie zumindest ruhegehaltsfähig sein.

Zu 8.: Welche begleitenden Maßnahmen sollten zur Steigerung der Attraktivität der Fachleitertätigkeit untergesetzlich ergriffen werden?

Für die Fachleiter*innen wäre ein Mitspracherecht bei Anpassung von Ausbildungsinhalten in geeigneten Gremien (z.B. Aktualisierung der Ausbildungscurricula), Fortbildungen und weitere Qualifizierungen oder auch der Einsatz als Fortbildner*innen (Schulung von fachbegleitenden Lehrern, Verantwortliche für Ausbildung, Schulleiter, ...) mögliche weitere Aufgabenfelder.

Generell empfiehlt der tbb, dass anstelle von Zulagen, Beförderungssämter ausgebracht werden. Mehr Verantwortung sollte eingebunden in ein Gesamtkonzept mit einem höherwertigen Amt verbunden sein und könnte in diesem Fall auch Teil eines generellen Personalentwicklungskonzeptes im Bereich Schule sein. So können wir ambitionierten und motivierten Jungfachkräften eine Perspektive aufzeigen, die sie langfristig besser an den Freistaat bindet.

Zu 9.: Welcher realistische Arbeitsaufwand entsteht durch die Betreuung eines*einer ersten, zweiten, dritten und weiteren Lehramtsanwärter*in. Sollte hier bei der Anrechnung von Stunden und Gewährung von Zulagen differenziert werden?

Ein Fachseminar vorzubereiten erfordert einen gewissen zeitlichen Aufwand, egal ob in diesem nur ein oder mehrere Anwärterinnen und Anwärter sitzen. Es ist immer Arbeit mit dem oder den Menschen. Ein leistungsschwacher Anwärter kann mehr Arbeitszeit erfordern als fünf leistungsstarke. Lehrerinnen und Lehrer werden nach ihrer geleisteten Arbeitszeit bezahlt und nicht danach welches Fach sie unterrichten bzw. wieviel Schüler in einer Klasse sind. Warum soll dieses Prinzip nicht bei den Fachleiterinnen und Fachleitern gelten?

Wir würden uns freuen, wenn Sie unseren Hinweisen und Anregungen folgen würden. Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Freundliche Grüße

Landesvorsitzender