

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN 16. WAHLPERIODE STELLUNGNAHME 16/863 Alle Abg
--

Stellungnahme

**der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Nordrhein-Westfalen**

**„Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 sowie
zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-
Westfalen“**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 16/2880

Anhörung des Unterausschusses „Personal“ am 18. Juni 2013

Essen, 14.06.2013

Stellungnahme der GEW zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen

Vorbemerkungen:

Die GEW NRW lehnt die Sparbeschlüsse gegen die Beamtinnen und Beamten und hierbei insbesondere diejenigen im Schulbereich ab. Lehrkräfte sind nicht die Sparschweine der Landesregierung. Sie verdienen Respekt und Anerkennung für ihre Leistung.

Die Entscheidung der Landesregierung, Beamten ab der Besoldungsstufe A13 eine doppelte Null-Runde zu verordnen und für die Beamten in A11 und A12 ein Mini-Plus von einem Prozent zuzugestehen, hat die Lehrerschaft tief getroffen. Dies gilt auch für die Blockade des Tarifvertrages für die Angestellten.

In den letzten Jahrzehnten haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, das sind im Bildungsbereich mehr als 60 % und in der Mehrzahl Frauen, vielfach Sparopfer gebracht. Zu nennen sind die Arbeitszeitverlängerung, die zunächst befristet sein sollte, inzwischen unbefristet wurde. Auch die Weihnachtsgeldkürzung und die Streichung des Urlaubsgeldes haben dem Land Millionen erbracht. Ebenso sind nicht alle Tariflohnerhöhungen wirkungsgleich übertragen worden. Die Kürzungen im Versorgungsrecht und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind ebenfalls nicht unerhebliche Einsparpotentiale gewesen. Nach einem Bericht des Finanzministeriums haben diese finanziellen Auswirkungen von Rechtsänderungen seit dem Jahr 2000 sich auf eine Summe von ca. 2,4 Mrd. Euro p.a. addiert.

Die steigenden Anforderungen an die Daseinsvorsorge erfordern einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Ob in den Bereichen Bildung, öffentliche Sicherheit oder der allgemeinen Verwaltung – die Aufgaben nehmen eher zu statt ab. Hohe Anforderungen an einen leistungsstarken und effizienten öffentlichen Dienst erfordern ebenso hohe Anforderungen an die Bezahlung der Beschäftigten.

Zu den einzelnen Vorschriften:

ZU ARTIKEL 1:

ZU § 2 ABS. 1 - Die Verweigerung der vollen Besoldungserhöhung ab A 11 stellt einen Wortbruch der Landesregierung und einen Affront gegen die Mehrzahl der Lehrkräfte dar.

Noch in ihrem Koalitionsvertrag von 2010 wollte die Landesregierung das Ziel verfolgen, die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten. 2012 ist die Landesregierung angetreten, sich mit den Gewerkschaften für gute Arbeit, anständige Arbeitsbedingungen und faire Löhne einzusetzen. Auch wird im Koalitionsvertrag von einem starken öffentlichen Dienst als wesentliche Voraussetzung für einen handlungsfähigen, bürgerfreundlichen Staat und als wichtige Säule für ein demokratisches und friedliches Zusammenleben gesprochen. Dort heißt es auch: „Hierfür brauchen wir motivierte und qualifizierte Beschäftigte, denen wir in den letzten Jahren einen großen und zum Teil spürbaren Beitrag zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte abverlangt haben. Diesen geleisteten Beitrag der Beschäftigten erkennen wir ausdrücklich an.“

Die Beamtinnen und Beamten werden mit dieser Regelung nun unterschiedlich behandelt und ihre Leistungen auch unterschiedlich anerkannt. Mit dieser Regelung zu Lasten der

überwiegenden Anzahl der verbeamteten Lehrkräfte in NRW wird ihr Beitrag in den letzten Jahren gerade nicht anerkannt. Ihnen wird die Motivation für die weiteren Veränderungen in den Schulen genommen. So wird die Zukunftsfähigkeit der Schule nicht gewährleistet. Der Aufbau neuer Gesamtschulen und Sekundarschulen, die herausfordernde Aufgabe der Inklusion kann nur mit Lehrkräften gelingen, deren Arbeit auch durch die Besoldung anerkannt wird.

In den Grundschulen fehlen Schulleiterinnen und Schulleiter, Haupt- und Realschulen machen derzeit eine gravierende Organisationsveränderung durch und die Inklusion bringt für alle Lehrkräfte eine deutlich erhöhte Anforderung an Qualifikation und notwendiger Motivation. Hierzu werden gerade die nun von der Gehaltsentwicklung abgekoppelten Beschäftigten benötigt. Auch deshalb ist das Sparvorhaben kontraproduktiv.

ZU § 2 ABS. 2 NR. 2 - Die Erhöhung für die Referendare bedeutet zwar die Übernahme des Tarifergebnisses, ist aber in ihrer Wirkung eine "falsche" Übertragung. Der Sockelbetrag hat bei den niedrigeren Ausbildungsvergütungen des TV-L (gegenüber der Referendarsbesoldung) die Folge, dass ihr Ergebnis über der allgemeinen Entgelterhöhung liegt, während die Referendare im Schulbereich unter dem allgemeinen Tarifergebnis und damit unter der Besoldungserhöhung bis A 10 einschließlich liegen.

Im Übrigen ist die Einkommenssituation der Anwärter, die nach 5-jährigem Studium ihren Vorbereitungsdienst beginnen, zu verbessern. Die GEW fordert eine Anhebung der Bezüge auf mindestens 1.600 €. Dies ist angesichts der gleichbleibenden Leistungen der Anwärterinnen und Anwärter für das Land in kürzerer Zeit angemessen.

ZU ARTIKEL 2 – NR. 2

Zunächst einmal wird begrüßt, dass Fachleiterinnen und Fachleiter eine verbesserte Bezahlung erhalten sollen. Dass die Fachleitererhöhung bei linearer Besoldungserhöhung 173,- € betragen hätte und deshalb auf "gerechte" 150,- € angehoben soll, ist eine Absurdität, auf die die Gesetzesbegründung selbst verweist. Es ist daher nur folgerichtig, die Erhöhung auch vollumfänglich vorzunehmen, wenn es bei einer Zulage bleibt.

Die GEW fordert jedoch die Einrichtung einer Funktionsstelle für Fachleiterinnen und Fachleiter mit einer entsprechenden Höhergruppierungsmöglichkeit.

Eine vorgesehene Reduzierung der Fachleiterentlastung im Übrigen konterkariert in diesem Zusammenhang die Besoldungserhöhung.

Es wird im Übrigen auf die Stellungnahme des DGB verwiesen.