

nem eigentlichen Pensionsalter auf eigenen Antrag pensioniert worden ist.

Somit ergibt sich ein monatlicher Pensionsbetrag von 2.934,32 € (brutto).

Berechnung 3

Am 31.12.2031 (neues Recht): 2547,46 brutto

Die ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten werden sich auf 35,84 Jahre reduziert haben, weil von der Studien- und Prüfungszeit nur noch 2,34 Jahre (855 Tage) berücksichtigt werden. Der Ruhegehaltssatz beträgt dann 64,29 % (35,84 Jahre x 1,79375 %).

Bezogen auf das Bruttoentgelt (4.629,03 €) macht dies einen Betrag von 2.976,00 € aus.

Dieser Betrag wird im Jahre 2031 um einen Abschlag von 14,4 % reduziert, da der Kollege dann 4 Jahre vor seinem eigentlichen Pensionsalter (67. Lebensjahr) auf eigenen Antrag pensioniert werden wird.

Somit ergibt sich ein monatlicher Pensionsbetrag von 2.547,46 € (brutto).

Die Pensionen sind, hier beispielhaft dargestellt, im Zeitraum von 1991 bis 2011 um 22 % gekürzt worden und von 2011 bis 2031 werden sie noch einmal um 13,2 % verringert werden, insgesamt von 1991 bis 2031 um 32,3 %!

Es ist zu beachten, dass von einem Kollegen mit der Besoldungsgruppe A 13-Z (höherer Dienst) in der Endstufe ausgegangen wird. Wie sich das gegenwärtige Versorgungsrecht auf unsere Kolleginnen und Kollegen auswirkt, die als Fachlehrer oder Sozialpädagogen mit A 9 bzw. A 10 eingestuft sind oder die aufgrund familiärer Bedingungen längere Zeit in Teilzeit beschäftigt waren, mag sich jeder selbst überlegen.

Dabei entbehren die drastischen Absenkungen der Pensionen jeder ökonomischen Begründung, da das Sozialprodukt und das Volkseinkommen in diesem Zeitraum erheblich stärker gestiegen sind als die Gehälter. Dazu haben die vielen Null- und Minirunden bei den Besoldungserhöhungen der letzten Jahre beigetragen.

Gewerkschaftliches Reden und Handeln muss diese enorme Verschlechterung der Beamtenversorgung berücksichtigen.

Eine höhere Pension ließe sich evtl. durch eine längere Lebensarbeitszeit erreichen. Aufgrund der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen können die Kolleginnen und Kollegen jedoch nur in den seltensten Fällen bis zur Regelaltersgrenze ohne Risiken für die eigene Gesundheit ihren Dienst verrichten.

GERHARD BRAUER
Ruheständler

BEURTEILUNGSWESEN

Gute Ergebnisse

Nachverhandlungen der Beurteilungsrichtlinien erfolgreich abgeschlossen

Zusammenhang:

Die Beurteilungsrichtlinie für den gesamten öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (BeurtRL-FHH) gibt es seit September 2004 und sie sollte frühestens zum 1. 1. 2009 evaluiert werden. Die spezielle Beurteilungsrichtlinie für LehrerInnen (BeurtRL-Lehrkräfte) wurde darauf aufbauend nach zähen Verhandlungen zum 1. 8. 2006 eingeführt. Um die Lehrerrichtlinie ging es aber in diesen Verhandlungen nicht. Sie stehen erst an, wenn die Nachverhandlungen zur BeurtRL-FHH zwischen dem Personalamt auf der einen Seite und dem DGB und

dem Beamtenbund auf der anderen Seite unterzeichnet sind (PersVG §94).

Da die jetzt vorliegenden unterschriftsreifen Ergebnisse aber in zweierlei Hinsicht für die Kolleginnen und Kollegen relevant sind, sollen sie hier in der gebotenen Ausführlichkeit dargestellt werden.

Zum einen sind nämlich alle KollegInnen betroffen, die in den Schulen, Kitas und in den Behörden nicht als LehrerInnen arbeiten (z.B. Sozpäds, ErzieherInnen und Sekretärinnen). LehrerInnen sind dagegen in diesem Sinne alle, die unterrichten, also auch die Soz. Päd. in Vorschul-

klassen. Für sie gilt die BeurtRL-Lehrkräfte. Zum anderen werden diese Ergebnisse die Basis für die Verhandlungen zwischen GPR und BSB zur Lehrerrichtlinie sein.

Ergebnisse

Seit August 2011 wurden diese Nachverhandlungen zur BeurtRL-FHH geführt und liegen jetzt zur Unterschrift vor. Dabei war es nicht immer einfach, galt es doch zum einen, erst einmal Konsens auf unserer Verhandlungsseite herzustellen. Die Gewerkschaften und der Beamtenbund mussten oft erst ihre Positionen austauschen, um dann möglichst geschlossen die Interessen der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen (also auch für die GEW-KollegInnen) gegenüber dem Personalamt zu vertreten.

Um eine grundsätzliche Kritik an dem neuen Beurteilungswesen konnte es also auch vor-

Bisherige Regelung	Neue Regelung
Neu: Dynamische Regelbeurteilung	
Beurteilungsintervall: alle 4 Jahre ab der letzten Re- gelbeurteilung	Beurteilungsintervall: alle 4 Jahre ab der letzten Beurteilung (Regel- oder Anlassbeurteilung)
Neu: Reduzierung von Beurteilungsanlässen	
Beim Wechsel des/der Erstbeurteilers/in für mehr als 6 Monate Bei Beendigung einer Abordnung von mehr als 6 Monaten	Beim Wechsel des/der Erstbeurteilers/in für mehr als 12 Monate Bei Beendigung einer Abordnung von mehr als 12 Monaten
Neu: Längere Bestätigungsfrist	
Nicht länger als 1 Jahr zurückliegend, vollinhaltlich zutreffend, beschriebene Aufgaben und Anforderungen unverändert, kein Wechsel des Erstbeurteilers/der Erstbeurteilerin → Bestätigung einmalig möglich Keine Regelung in bisheriger Richtlinie	Nicht länger als 18 Monaten zurückliegend, vollinhaltlich zutreffend, beschriebene Aufgaben und Anforderungen unverändert, kein Wechsel des Erstbeurteilers/der Erstbeurteilerin → Bestätigung einmalig möglich. Bei Anlassbeurteilungen zum Zweck einer aktuellen Eignungsaussage für unmittelbar bevorstehende/ vorzubereitende Personalentscheidung: keine Bestätigung möglich.
Neu: Antragsumkehr für die Regelbeurteilung von über 55 Jährigen	
Ab 55 Jahre automatisch keine Regelbeurteilung mehr, aber Möglichkeit eines Antrages auf Erhalt.	Nach dem 55. Lebensjahr: Auf Antrag des Beschäftigten ist Verzicht möglich.
Neu: Stärkere Verpflichtung zu schriftlichen Anmerkungen	
Nur zu Gesamtbewertungen Anmerkungen verbindlich geringe Verpflichtung zu schriftlichen Anmerkungen	Anmerkungen zu Gesamtbewertungen und zusätzlich für Einzelausprägungen „entspricht im Wesentlichen den Anforderungen“ und „...in vollem Umfang“ Anmerkungen empfohlen Anmerkungen für alle anderen Ausprägungen Begründung grundsätzlich erforderlich stärkere Verpflichtung zu schriftlichen Anmerkungen
Neu: Schärfung der Bedeutung der Schlussbemerkung	
Für Anmerkungen, die bzgl. des zu Beurteilenden ggf. noch zu tätigen sind → von der/dem Erstbeurteilenden nicht zwingend auszufüllen	Bei Anlassbeurteilungen zum Zweck einer aktuellen Eignungsaussage für eine unmittelbar bevorstehende/vorzubereitende Personalentscheidung: Stellungnahme der/des Erstbeurteilenden in Schlussbemerkung dazu erforderlich .
Neu: Möglichkeit zur Stellungnahme direkt im Formular	
Möglichkeit einer formlosen Gegendarstellung, die mit zur Personalakte genommen wird.	Möglichkeit der Stellungnahme der/des Beurteilten direkt im Beurteilungsformular.
Neu: Beurteilungsgespräch und Regelbeurteilung bei	
Verschiebung der Regelbeurteilung auf 6 Monate nach Rückkehr	Beurlaubung/Freistellung/ Krankheit
Verschiebung der Regelbeurteilung um Zeitraum der Beurlaubung/Freistellung/ Krankheit, mind. auf 6 Monate nach Rückkehr	
Neu: Hinzunahme einer Vertrauensperson zu den Gesprächen (Eröffnungs- und Beurteilungsgespräch)	
Keine Regelung in der Richtlinie	Möglichkeit der Hinzuziehung einer FHH-internen Vertrauensperson in der Richtlinie direkt eingeräumt

rangig nicht gehen, sondern es galt, weitere Verschlechterungen abzuwehren. Die wesentliche, vom Personalamt geplante Verschärfung war dann auch die Heraufsetzung der Altersgrenze von 55 auf 60 Jahre für die Regelbeurteilung. Sie konnte nur durch eine Umkehrung des Verfahrens abgefedert werden. Die KollegInnen erhalten die Möglichkeit, auf Antrag auf die längere Beurteilungszeit bis 60 zu verzichten. Hier müssen die KollegInnen also *aktiv* werden, sonst unterliegen sie auch bis 60 noch der Regelbeurteilung. Eine ausführliche Information durch die Gewerkschaften und über die Personalräte ist also dringend geboten.

Positiv ist, dass einige alte Forderungen der GEW-Personalräte in die Richtlinie aufgenommen wurden, nicht zuletzt dadurch, dass bereits immer wieder in der Evaluationsphase darauf verwiesen wurde. Drei Punkte möchte ich herausstellen:

- 1.) Die Zahl der Beurteilungen wird erheblich reduziert durch die Auflösung des starren 4-Jahre-Intervalls bei Regelbeurteilungen (wenn es zwischenzeitlich Anlassbeurteilungen gibt) und die längere Gültigkeit von bestehenden Beurteilungen (vgl. Übersicht).
- 2.) Die KollegInnen können sofort reagieren, wenn sie mit ihrer Beurteilung nicht einverstanden sind (direkt auf dem Beurteilungsvordruck), bevor sie in die Personalakte geht. Eine spätere Stellungnahme zur Beurteilung ist auch weiterhin möglich.
- 3.) Die Beteiligung von Personalräten oder KollegInnen des Vertrauens wird gestärkt durch die Möglichkeit einer Teilnahme auf Wunsch der/s zu Beurteilenden sowohl beim Beurteilungsgespräch (1 Jahr vor der Regelbeurteilung) als auch bei der Besprechung der Beurteilung selbst

(Dies galt bisher nur in der BeurRL-Lehrkräfte.). Die Unterstützungsmöglichkeiten sind also noch einmal ausgeweitet worden.

Ausblick

Insgesamt sind die Verhandlungsergebnisse als sehr positiv zu bewerten. Sie bieten eine gute Grundlage für die anstehenden Verhandlungen zwischen GPR und Schulbehörde zur Beurteilungsrichtlinie für Lehrkräfte und sollten deshalb zügig angegangen werden.

In meinen Schulungen für Schulpersonalräte wird immer wieder deutlich, welchen immensen Druck das Beurteilungswesen auf die KollegInnen ausübt. Ganz besonders betroffen scheinen dadurch jüngere KollegInnen zu sein, stehen doch oft eine Verbeamtung auf Lebenszeit oder eine Beförderung an.

KLAUS NÄHR
Ruheständler

Einladung zur Veranstaltung „Was für ein Hochschulgesetz wollen wir? Was ist gute Personalpolitik?“ mit Senatorin Dorothee Stapelfeldt

Mittwoch, 6. Februar 2013 / 18 Uhr Curio-Haus, Raum A (Rothenbaumchaussee 15)

Das Hamburgische Hochschulgesetz von 2003 muss reformiert werden. Einerseits führten die damals neu eingeführten Leitungsstrukturen zu massiven Problemen in der Praxis, die an der Uni Hamburg in der Abberufung der Universitätspräsidentin Auweter-Kurz im Juli 2009 sowie heftigen Protesten bei der Wahl des neuen Präsidenten Lenzen gipfelten. Zudem wurde das bestehende Gesetz bereits Ende 2010 vom Bundesverfassungsgericht teilweise für verfassungswidrig erklärt. Seitdem steht die Novellierung aus.

Impulsbeiträge für die Diskussion

- Dr. Dorothee Stapelfeldt, Zweite Bürgermeisterin und Senatorin der Behörde für Wissenschaft und Forschung
- Iris Kaufmann, Mitglied im Personalrat des wissenschaftlichen Personals an der Uni Hamburg (WIPR)
- Dr. Sabine Großkopf, Mitglied im Akademischen Senat der Uni Hamburg (AS) und aktiv in der Konferenz des Akademischen Personals an der Uni Hamburg (KAP)
- Dr. Christian Pohlke, Mitglied im Akademischen Senat der Uni Hamburg (AS) und aktiv in der Konferenz des Akademischen Personals an der Uni Hamburg (KAP)
- Simon Freerk-Stülcken, AStA der Universität Hamburg