

**Ausschusssitzung vom 9. November 2023**

**Frage Nr. 1506 von Frau PAUELS (CSP) an Ministerin KLINKENBERG zu den Gehaltsbaremen für Neueinsteiger und etablierte Fachkräfte im Unterrichtswesen**

Der allgegenwärtige Mangel an Fachkräften geht auch am ostbelgischen Bildungswesen nicht spurlos vorbei: Insbesondere der Lehrermangel stellt unsere Region vor wachsende Herausforderungen.

Ein Schlüsselreiz zur Bekämpfung dieses Problems besteht in der Aufwertung der Einstiegsgehälter. Allerdings dürfen dabei nicht die Belange und Interessen der bereits etablierten Lehrer außen vorgelassen werden.

Dazu meine Fragen:

1. Werden bei Anhebungen der Einstiegsgehälter für Lehrpersonal grundsätzlich auch die Löhne der bereits praktizierenden Lehrer entsprechend angehoben?
2. Besteht die Möglichkeit, dass infolge weiterer Einstiegsgehaltserhöhungen irgendwann vergleichsweise neues Personal mehr verdient als lange etablierte Fachkräfte?
3. Wann werden die Gehaltsbaremen des Lehrpersonals in der DG für die Bevölkerung öffentlich gemacht?

---

Es gilt das gesprochene Wort!

---

Antwort

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

als die Einstiegsgehälter für die Personalmitglieder 2009 angehoben wurden, hat man nicht das Maximum der Gehaltstabellen angepasst, sondern die Gehälter in den ersten Dienstjahren erhöht, um einen positiven Anreiz für Neueinsteiger zu schaffen und somit die Attraktivität des Lehrerberufs zu steigern. Auch diejenigen, die zum damaligen Zeitpunkt bereits im Dienst waren und sich in den ersten Jahren des finanziellen Dienstalters befanden, haben von dieser Maßnahme profitieren können. Eine zusätzliche Biennale am Ende der Dienstkarriere hingegen, wie sie kürzlich eingeführt wurde, kommt erst dienstälteren Personalmitgliedern zugute. Je nach Ziel einer Besoldungsmaßnahme ist also eine differenzierte Gestaltung von

Gehaltstabellen möglich. Man kann grundsätzlich alles anheben oder gezielt bestimmte Phasen der Laufbahn berücksichtigen. Es gilt dabei jedoch immer, dass kein Personalmitglied mit dem Einführen einer Änderung etwas verlieren soll. Zudem ist es mit der Umsetzung von Baremenreformen selbstverständlich und grundsätzlich zu vermeiden, dass Personalmitglieder mit geringem finanziellem Dienstalter mehr verdienen als Personalmitglieder, die bereits ein höheres finanzielles Dienstalter haben. Es kann jedoch passieren, dass ein Neueinsteiger einen höheren Lohn bezieht als ein bereits seit längerem beschäftigter Lehrer, wenn ihm aufgrund eines Antrags Dienstjahre anerkannt werden, die außerhalb des Unterrichtswesens der DG erbracht wurden.

Um Ungleichbehandlungen zu vermeiden, können passgenaue Übergangsbestimmungen vorgesehen werden, wie sie auch anderweitig im Dienstrecht üblich sind. Darüber hinaus bedürfen Gehaltsanpassungen einer Dekretanpassung und dürfen nicht einseitig von der Regierung entschieden werden.

Die Baremen oder Besoldungstabellen, die im Unterrichtswesen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Anwendung finden und im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht sind, werden in der Tat nicht auf [Ostbelgienbildung.be](http://Ostbelgienbildung.be) als Download zur Verfügung gestellt.

Die Gründe dafür sind die hohe Anzahl von rund 80 verschiedenen Besoldungstabellen, zahlreiche Übergangsbaremen, spezifische Baremen für Personalmitglieder in Auswahl- und Beförderungsämtern, Baremen für das Personal von Kaleido Ostbelgien und für das Arbeitspersonal der DGG Service und Logistik.

Sich hier als Laie zurecht zu finden und auf die korrekte Tabelle zuzugreifen, ist schier unmöglich.

Daher bin ich weiterhin davon überzeugt, dass eine Veröffentlichung irreführend wäre und eine eindeutige und korrekte Auskunft über die anwendbaren Baremen auch weiterhin aufgrund einer konkreten Nachfrage erfolgen sollte.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.