

Lehrereinstellung 2017 an den Beruflichen Schulen

„Mit einem blauen Auge davongekommen“

Zum Sommer 2017 werden zwar 210 Stellen wie vorgesehen gestrichen, die Beruflichen Schulen erhalten aber im Gegenzug insgesamt 183,3 zusätzliche Stellen zugewiesen, darunter u.a. 105 Stellen für die Beschulung Geflüchteter und 15 Stellen für den Sonderpädagogischen Dienst (Inklusion). Die reale Stellenstreichung beläuft sich somit nur noch auf 26,7 Stellen

und ist damit deutlich niedriger als noch vor einem halben Jahr befürchtet. Insgesamt stehen im Sommer 2017 922,7 Stellen (824,6 WL und 98,1 TL) zur Verfügung. Das KM will darüber hinaus – dort wo dies rechtlich möglich ist – befristete Arbeitsverträge verlängern. Da noch nicht alle Stellen besetzt sind, wird es noch ein Nachrückverfahren geben.

Geflüchtete

Keine Abschiebung während der Ausbildung

Besuchen junge Asylsuchende eine einjährige Berufsfachschule und haben für die Zeit danach einen Ausbildungsvertrag in Aussicht werden sie in Baden-Württemberg künftig geduldet und können zunächst nicht abgeschoben werden. Dies teilte das Innenministerium durch einen Erlass den Ausländerbehörden mit.

Die sogenannte Ausbildungsduldung, auch 3+2 Regel genannt, sieht vor, dass Flüchtlinge geduldet werden können, solange sie sich in einer Berufsausbildung befinden. Die einjährige Berufsfachschule war davon aber bislang nicht erfasst. Die Duldung wird für sechs Monate verlängert, wenn die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde und der/die Geduldete

auf der Suche nach einer Arbeitsstelle ist. Die GEW hatte sich schon vor einiger Zeit dafür eingesetzt und begrüßt nun die Entscheidung. „Damit schafft die grün-schwarze Landesregierung eine größere Rechtssicherheit für junge Flüchtlinge, die sich im Übergang von der Schule in den Beruf befinden“, erklärte die GEW-Landesvorsitzende Doro Moritz im Juni in Stuttgart. „Geflüchtete und Ausbildungsbetriebe brauchen die Sicherheit, dass die Ausbildung auch abgeschlossen werden kann, dies muss auch die einjährige Berufsfachschule mit einschließen“.

Weitere Informationen: www.gew-bw.de

Versetzungsanträge

Am RP Tü gingen für das kommende Schuljahr 98 Versetzungsanträge ein. Bis jetzt (Stand 1. Juni) konnten davon bereits 36% erfüllt werden. Das RP versucht möglichst viele Versetzungswünsche zu realisieren. Dies ist aus einer Freigabequote von 71% ersichtlich.

Grundsätzlich müssen für eine erfolgreiche Versetzung folgende Kriterien erfüllt sein:

1. Freigabe durch die abgebende Schulleitung. Dies wird sie dann tun, wenn kein

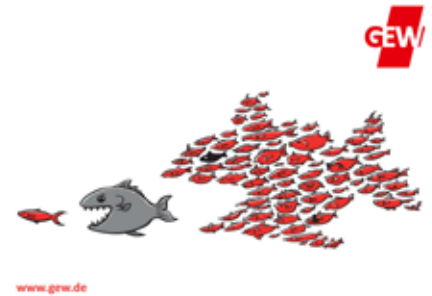
Bedarf mehr an den Fächern besteht oder es schon Ersatz gibt.

2. Zielschule hat Bedarf.

3. Verweildauer (3 Jahre) der Lehrkraft an der Schule wurde eingehalten wurde.

Wichtig: Lehrkräfte, die nicht im aktiven Dienst sind, sich also z. B. in Elternzeit befinden, können nicht versetzt werden.

Empfehlung: Mehrere Schulen / Schulstandorte angeben, dann erhöhen sich die Versetzungschancen.



Aktuell: Abiturtermine 2019 Brief der GEW war erfolgreich

Die GEW hatte sich bezüglich der Terminierung der schriftlichen Abiturprüfung in diesem Jahr an das KM gewandt hat. Dies hatte Erfolg. Die Termine im Jahr 2019 werden vor den Osterferien liegen.

Personalia



Seit Anfang des Jahres wird das GEW-Team Berufliche Schulen Südwestfalen von Kathrin Schneiderhan unterstützt. Sie arbeitet an der Kaufmännischen Schule in Hechingen und unterrichtet dort die Fächer Deutsch, Geschichte mit Gemeinschaftskunde sowie das Fach Literatur & Theater. Als Lehrerin im Angestelltenverhältnis vertritt sie ihre Kolleg/innen im ÖPR.

Als zusätzliche Vertreterin der Interessen der Angestellten steht sie in der GEW im Team mit Franz Hofmeister nun auch als weitere Ansprechpartnerin für Ihre Fragen zur Verfügung.

Kathrin.Schneiderhan@gew-bs.de

Informationen für Tarifbeschäftigte

Weiterarbeiten nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze

Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach § 33 Abs. 5 TV-L

Bei tarifbeschäftigten Lehrkräften endet das Beschäftigungsverhältnis in der Regel automatisch am 1. August oder 1. Februar, nachdem die gesetzliche Altersgrenze erreicht wurde. Will man länger als bis zum 1. August oder 1. Februar der dem individuellen gesetzlichen Rentenalter folgt, arbeiten, so muss man, solange man noch in einem Beschäftigungsverhältnis steht, einen Antrag auf Weiterbeschäftigung stellen. Es besteht allerdings kein Rechtsanspruch auf eine Weiterbeschäftigung. Voraussetzung ist ein dringendes dienstliches Interesse und in der Regel wird ein neuer befristeter Vertrag (mit Sachgrund) abgeschlossen. Im Falle der Ablehnung durch den Arbeitgeber ist der Bezirkspersonalrat (BPR) in der Mitbestimmung. Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (65. Lebensjahr + Anhebung des jeweiligen Geburtsjahrgangs) weiterzuarbeiten:

1) Weiterarbeit ohne Rentenbezug

Entscheidet man sich, die Rente noch nicht zu beziehen, d.h., man arbeitet ohne Rentenbezug weiter, erhöht sich die Rente um 0,5 % pro Monat, den man länger arbeitet. Interessant dabei: vom Brutto-

betrag wird kein Rentenbeitrag und kein Beitrag für die Arbeitslosenversicherung abgezogen, der Arbeitgeber führt die Rentenbeiträge ab.

2) Weiterarbeit und Rentenbezug

Man beantragt seine gesetzliche Rente und arbeitet mit Rentenbezug. Somit hat man Rente und Arbeitseinkommen. Beim Arbeitseinkommen fallen keine Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung an. Es können jedoch Rentenbeiträge entrichtet werden (Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber notwendig). Aber: es besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach § 41 Satz 3 SGB VI

Ab dem 1. Juli 2014 besteht für tarifbeschäftigte Lehrkräfte die Möglichkeit innerhalb des noch laufenden Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt – ggf. auch mehrfach hinauszuschieben. Voraussetzung ist auch hier ein dringendes dienstliches Interesse. In der Regel erfolgt die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses durch das Regierungspräsidium um ein Jahr. Durch das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes wird kein neues befristetes Arbeitsverhältnis begründet. Das bestehende Arbeitsverhältnis besteht mit allen tariflichen Rechten und Pflichten fort, der zugrunde liegende Tarifvertrag gilt uneingeschränkt.

„Ein Arbeitnehmer ist auf die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft angewiesen, wenn er im sozialen Bereich angemessen und schlagkräftig repräsentiert sein will.“

Urteil BGH von 1984



Tarif- und Besoldungsrunde Ergebnisse

5-Punkte-Programm für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis

Die Tarif- und Besoldungsrunde 2017 brachte für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte ein Ergebnis mit Licht und Schatten. Keine zufriedenstellende Ergebnisse gab es hinsichtlich des unterschiedlichen Nettoeinkommens zwischen Beamten und Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis sowie für befristet beschäftigte Lehrkräfte.

Deshalb fordert die GEW:

1. Eine Baden-Württembergzulage für alle Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis
2. Anerkennung jeglicher einschlägiger Berufserfahrung und von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung
3. Qualifizierungsangebote für Nichterfüller/innen
4. Für befristet Beschäftigte: Bezahlung der Sommerferien und eine Beschäftigungsperspektive
5. Höhere Bruttowerte für Zulagen (Arbeitnehmern bleiben netto 10% weniger als Beamten für dieselbe Aufgabe)

Haben Sie Fragen? Wir beraten Sie gerne!



Ingrid Letzgus

☎ 07472-916155
✉ ingrid.letzgus@gew-bw.de



Kai Otulak

☎ 07071-62307
✉ kai.otulak@gew-bs.de



Reinhold Schröder

☎ 07122-9080
✉ rpf-schroeder@t-online.de



Christoph Berg

☎ 07563-9155151
✉ christoph.berg@gmx.de



Franz Hofmeister (Tarifbeschäftigte)

☎ 07524-4629999
✉ franzhofmeister@web.de



Kathrin Schneiderhan (Tarifbeschäftigte)

☎ 07071-365271
✉ kathrin.schneiderhan@gew-bs.de

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft
Bezirk Südwürttemberg
Frauenstraße 28, 89073 Ulm
☎ 0731-9213723; ☎ 0731-9213724;
✉ bezirk.sw@gew-bw.de
Redaktion: Ingrid Letzgus; Auflage: 3500
Layout: Mario Hempel