

## Wir haben einiges erreicht – sind aber noch nicht am Ziel

Gerade ist die Tarif- und Besoldungsrunde 2019 zu einem Abschluss gekommen. Es gibt eine Tarifierhöhung von insgesamt fast 8 Prozent mit 33 Monaten Laufzeit für die Beschäftigten des Landes, also auch die angestellten Lehrkräfte. Auch bei den Angleichungszulagen bis zur Stufe EG 12 hat sich etwas bewegt. Der Einsatz der Gewerkschaften und der Kolleginnen und Kollegen bei den Warnstreiks hat sich also gelohnt! Dennoch: Die Gleichstellung tarifbeschäftigter Lehrkräfte ist noch längst nicht erreicht.

Um diese Situation zu verbessern, brauchen wir weitere Änderungen in der Lehrkräfte-Entgeltordnung. Hier ist die Einführung der „Paralleltabelle“ (Zuordnung der Entgeltgruppen EG 9 bis EG 12 zu den parallelen Besoldungsgruppen A9 bis A12) nach wie vor ganz wichtig. Die jetzt erreichte Erhöhung der Angleichungszulage auf 105 Euro kann nur ein weiterer Schritt in diese Richtung sein. Auch die Einführung einer „Baden-Württemberg-Zulage“ für tarifbeschäftigte Lehrkräfte steht weiterhin auf der Agenda, um die Angleichung voranzubringen.

Weiter sollte eine stufengleiche Höhergruppierung (siehe hierzu §17 Abs. 4 TV-L) auch für Tarifbeschäftigte selbstverständlich sein. Denn ein/e Angestellte/r, die oder der beispielsweise von EG 13 nach EG 14 befördert werden soll, fängt in der neuen Stufe hinsichtlich der Stufenlaufzeit wieder mit dem ersten Jahr an. Zwar gibt es hier Garantiebeträge, die bei einer Beförderung in jedem Fall mehr bezahlt werden müssen, aber wie sich die Zurück-

setzung der Stufenlaufzeiten langfristig für die/den Betroffene/n finanziell auswirkt, sollte man sich vorher einmal ausrechnen lassen. (GEW-Mitglieder können sich dazu beraten lassen.) Als weiterhin geltende Forderung ist auch eine vollständige Berücksichtigung der Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern, die sogenannten förderlichen Zeiten, zu erwähnen.

In diesem Zusammenhang gilt es auch die über 40 Prozent der in Baden-Württemberg angestellten Lehrkräfte mit einem befristeten Vertrag anzusprechen. Die GEW fordert eine deutliche Eindämmung der Befristungen. Bei Lehrkräften, von denen man weiß, dass sie nächstes Jahr wieder einen befristeten Vertrag bekommen, müssen die Sommerferien bezahlt werden. In Zeiten des Lehrermangels ist es die Aufgabe des Arbeitgebers attraktive Möglichkeiten der Nachqualifizierung zu bieten, die es bewährten Lehrkräften ermöglichen, an der Schule zu bleiben.

Die Ungleichheit gegenüber den verbeam-

teten Kolleginnen und Kollegen, die „Zweiklassengesellschaft“ in den Kollegien, muss beendet werden. Wie kann es sein, dass, im Hinblick auf das Einkommen auf Lebenszeit, der/die angestellte Kolleg/in – abhängig von der Entgeltgruppe – bis zu 250.000 Euro weniger als der/die verbeamtete Kollege/Kollegin bekommt? Sollte nicht grundsätzlich gelten: Gleiche Arbeit, gleicher Lohn?

In diesem Sinne sind wir wichtige Schritte weiter gekommen. Aber wir sind noch nicht am Ziel! Die Forderungen, wie sie auch im 5-Punkte-Programm der GEW aufgestellt werden, sind weiterhin hoch aktuell (<https://www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/5-punkte-programm-fuer-arbeitnehmerinnen/>). Deshalb ist eine hohe Wahlbeteiligung und ein gutes Wahlergebnis für die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW wichtig, um sich mit einem deutlichen Mandat dafür einsetzen zu können.

GE(h)W wählen!

Kathrin Schneiderhan

Kathrin Schneiderhan



Du bist seit diesem Schuljahr Mitglied im BPR und kandidierst bei den kommenden Personalratswahlen als Arbeitnehmerin für den BPR Berufliche Schulen am RP Tübingen. Was motiviert dich für das Amt?

Für Tarifbeschäftigte gibt es häufig andere Regelungen als für Beamt/innen, z. B. beim Entgelt, bei Rente, Teilzeit, Befristung usw. Arbeitnehmer/innen brauchen daher eine eigene Vertretung auf allen Ebenen: Vor Ort an den Schulen, beim BPR und beim HPR.

Was kann deiner Meinung nach gerade im BPR für Arbeitnehmer/innen getan werden?

Es braucht Leute, die sich in allen personellen Bereichen, die Tarifbeschäftigte betreffen, gut auskennen und jeden einzelnen „Fall“ in seinen Besonderheiten im Auge haben. Bei der Eingruppierung ist das z. B. sehr wichtig. Dafür möchte ich mich auf BPR-Ebene einsetzen.

Was qualifiziert dich für das Amt?

Die mehrjährige Mitarbeit in GEW-Gremien. Ich bin z. B. in der Personengruppe Arbeitnehmer/innen und dem Landesfachgruppenausschuss für berufliche Schulen tätig. Da bekommt man viel mit. Ich war auch ein paar Jahre im ÖPR als Arbeitnehmervertreterin.

Bedeutet das nicht auch sehr viel Arbeit?

Ja, sicher, manchmal ist es wie ein Berg. Aber ich wandere gern. Das schaff' ich!



## Modellrechnung zum Lehrkräftebedarf des KM

### 1.000 zusätzliche Stellen für Berufl. Schulen notwendig

Am 20. Februar legte Kultusministerin Eisenmann erstmals eine eigene Modellrechnung für den Lehrkräftebedarf für den Zeitraum 2020 bis 2030 vor. Insgesamt benötigt das KM 10.600 zusätzliche Stellen - 5800 Stellen aufgrund der wieder steigenden Schülerzahlen und weitere 4800 Stellen für bildungspolitische Maßnahmen, welche überwiegend längst beschlossen sind.

Die GEW hat in den vergangenen Monaten immer wieder bemängelt, dass das KM an den Beruflichen Schulen trotz eines weiterhin bestehenden strukturellen Unterrichtsdefizits und einer weiter wachsenden Bugwelle Stellen reduziert hat. Mit der jetzt vorgelegten Planung setzt sich das KM erstmals das Ziel, das Unterrichtsdefizit bis 2025 auszugleichen. Dafür sollen 600 Neustellen geschaffen werden, außerdem zusätzlich 60 Stellen für den Abbau der Bugwelle. Weitere 250 Stellen sind für den Ethikunterricht an den Beruflichen Schulen eingeplant. Insgesamt sind für die Beruflichen Schulen knapp 930 zusätzliche Stellen vorgesehen.

Die Lehrkräfte an den Beruflichen Schulen profitieren aber auch an anderer Stelle, wenn dieses Konzept umgesetzt wird. So will das KM über alle Schularten hinweg 2022 316 Stellen für die Entlastung der Schulleitungen und 2023 230 Stellen für die Rücknahme der Kürzung des allgemeinen Entlastungskontingents schaffen. Zwischen 2026 und 2028 soll zudem die Lehrkräftereserve (Vertretungen) um 334 Stellen erhöht werden. Ein Teil dieser Stellen wird dann auch an die Beruflichen Schulen gehen. Darüber hinaus sollen die 1165 Stellen für die Beschulung von Geflüchteten, die bislang immer nur für ein Jahr genehmigt wurden, bis 2030

verlängert werden. In der Vergangenheit wurden diese Lehrkräfte oft nur befristet eingestellt.

Die zusätzlichen Stellen sichern nicht nur die Qualität der Beruflichen Schulen. Der Abbau des Unterrichtsdefizits und der Aufbau der Krankheitsreserve bedeuten für die Lehrkräfte weniger Mehrarbeit. Auch zusätzliche Anrechnungsstunden entlasten Lehrkräfte. Die GEW begrüßt deshalb den Vorschlag, 10.600 Stellen zu schaffen. umsetzen aber jetzt Klar muss sein: Diese Stellen müssen in den kommenden Jahren auch geschaffen werden. Der erste Schritt dazu muss im kommenden Doppelhaushalt 2020/21 erfolgen. Und: Diese Stellen müssen in den kommenden Jahren dann auch besetzt werden können. Deputate, die nur auf dem Papier bestehen, nützen weder den Schulen noch den Kolleg\*innen.

Wir haben an den Beruflichen Schulen einen eklatanten Bewerbermangel, insbesondere in den berufsbezogenen Fächern Gewerbe. Auch das jetzt vorgelegte Bedarfskonzept kommt zu dem Ergebnis, dass bei den Beruflichen Schulen jährlich

zwischen 100 und 350 Bewerber\*innen fehlen werden (insgesamt 2.150). Die Beruflichen Schulen können zwar bei der Einstellung auf Bewerber\*innen des Gymnasiums und auf Direkteinsteiger\*innen zurückgreifen – das alleine wird jedoch nicht ausreichen.

Wer das Problem des Lehrkräftemangels angehen will, muss v. a. damit aufhören, Beschäftigte vornehmlich als Sparpotential zu betrachten und den Lehrerberuf attraktiver machen. Die GEW hat in den vergangenen Wochen dazu u. a. die folgenden Vorschläge gemacht: übertarifliche Zulagen für Direkteinsteiger\*innen – Baden-Württemberg-Zulage für Tarifbeschäftigte einführen, Ausweitung der Kapazitäten an Studienplätzen in den Mangelfächern, Einstellung und Bezahlung von Junglehrer\*innen direkt nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes.

Als Sofortmaßnahme gegen den Lehrermangel schlägt die GEW eine Erhöhung der Altersermäßigung vor, da nur jede vierte Lehrkraft bis zur gesetzlichen Altersgrenze arbeitet. Diese Maßnahme wäre ein Anreiz, nicht vorzeitig in Pension zu gehen, und könnte die Bewerbersituation entlasten.

Ingrid Letzgas



Ingrid Letzgas

## 75 Prozent der Lehrkräfte beklagen Zeitmangel und Hetze

Vom 4. bis 15.2.2019 führte die GEW eine Online-Befragung zu Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen durch. Insgesamt 5.677 Kolleg\*innen aller Schularten haben an der Befragung teilgenommen – darunter 971 Lehrkräfte von Beruflichen Schulen. Damit haben sich mehr als 4 Prozent der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen beteiligt. Dies unterstreicht die Bedeutung, die das Thema für die Beschäftigten hat. Nachfolgend einige Schlaglichter der Befragung beruflicher Lehrkräfte.

### Einschätzung der eigenen Arbeit ambivalent

Die Einschätzung der eigenen Arbeit fällt ambivalent aus. 76,4 Prozent der Befragten finden ihre Arbeit überwiegend sinnstiftend, lediglich 4,7 Prozent verneint dies. 51 Prozent geben an, dass sie ihre täglichen Aufgaben in letzter Zeit mit Freude erledigt haben, bei lediglich 8,25 Prozent ist dies selten oder gar nicht der Fall. Allerdings halten 38 Prozent ihre Arbeit für frustrierend, fast 80 Prozent vertreten sogar die Auffassung, dass sie ihre Arbeit niemand anderem wünschen würden.



Christoph Berg

### Arbeitszeitsoveränität zwiespältig

Die Einschätzung des eigenen Gestaltungsspielraums bei der Arbeitszeit fällt insgesamt zwiespältig aus. Den Gestaltungsspielraum beim Wechsel von Vollzeit in Teilzeit (und umgekehrt) schätzen 46 Prozent als zufriedenstellend ein, 18,3 Prozent halten ihn für zu gering. Beim Thema Mehrarbeit sind fast 50 Prozent der Meinung, dass der Spielraum größer sein könnte, lediglich 27,1 Prozent sind damit zufrieden. Bei schulinterner Kooperation und anderen Präsenzterminen an unterrichtsfreien Tagen sind 59 Prozent der Auffassung, dass der Gestaltungsspielraum zu gering ist.

### Arbeitsbelastung zu hoch

Eindeutig fällt jedoch die Einschätzung der eigenen Arbeitsbelastung aus. Auf die Frage, wie sich die Arbeitszeit außerhalb des Unterrichtes (Vor- und Nacharbeit, Kooperation, Koordination, Elternarbeit u. ä.) entwickelt hat, antworten 52,2 Prozent, sie habe deutlich zugenommen und 35,0 Prozent, sie habe zugenommen. Lediglich 11,3 Prozent sind der Auffassung, dass sie gleich geblieben sei, 1,5 Prozent geben an, sie sei geringer geworden.

Bei der Frage: „Die Qualität der Arbeit hängt u.a. davon ab, ob die Arbeitsaufgaben im Rahmen ihrer vertraglichen Arbeitszeit gut bewältigt werden können“ kommen 57,2 Prozent der Befragten zu der Einschätzung, dass diese selten oder

### Schulleitung eher kritisch – Wertschätzung im Kollegium hoch

Die Arbeit und das Verhalten der Schulleitungen wird von vielen Kolleg\*innen eher kritisch gesehen. 48 Prozent der Teilnehmer\*innen hält ihre Schulleitung nicht für gerecht, 50 Prozent für nicht fair. Völlig anders sieht die Einschätzung des eigenen Kollegiums aus. Über 90 Prozent der Befragten fühlen sich in ihrem eigenen Kollegium angenommen, ca. 84 Prozent fühlen sich wertgeschätzt und wohl. Etwas anders wird jedoch die Unterstützung durch das Kollegium gesehen. Hier geben lediglich 69,4 Prozent an, völlig oder meistens die erwünschte Unterstützung durch das Kollegium zu erhalten. Bei 21,8 Prozent ist dies nur manchmal der Fall, bei 8,8 Prozent eher selten oder gar nicht.



### Heterogenität nimmt zu – fachliche Herausforderungen leistbar

60,8 Prozent der Befragten sind der Auffassung, dass die zunehmende Leistungsbandbreite der Schüler\*innen ein Problem für ihren Unterricht ist, bei Sprachproblemen geben dies immerhin noch 37,3 Prozent an. 48,9 Prozent der Teilnehmenden sind dann auch der Ansicht, dass die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen ihre Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen – bei Sprachproblemen geben dies immerhin noch 25,4 Prozent an.

40 Prozent bringen zum Ausdruck, dass die fehlende Zeit für Teamarbeit häufig oder immer ein Problem für ihre Arbeit ist. Umgekehrt sind nur 27 Prozent der Befragten der Auffassung, dass die ständig neuen fachlichen Anforderungen ihre Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen, für 41,6 Prozent ist dies nur in geringem Maße oder gar nicht der Fall.

nie ausreicht. 25,4 Prozent geben an, dass sie teilweise ausreiche, lediglich für 17,4 Prozent reicht diese zumindest teilweise aus.

### Fazit

Diese Ergebnisse bestätigen die Aussagen mehrerer Gutachten, die in den vergangenen Monaten in Auftrag gegeben wurden. Auch hier wurde deutlich, dass die Anforderungen insbesondere im nicht-unterrichtlichen Bereich gestiegen sind, dass die Struktur der Arbeitszeit dazu führt, dass es in bestimmten Zeiträumen zu einer Verdichtung der Arbeit und damit auch zu Belastungsspitzen kommt und in bestimmten Fällen die vertragliche Arbeitszeit nicht ausreicht, um alle Aufgaben zu erledigen. 56,7 Prozent der Befragten geben dann auch an, dass sie eine höhere Anrechnung außerunterrichtlicher Tätigkeiten im Deputat für erforderlich halten.

Christoph Berg

## Unsere Spitzenkandidat/innen für die Personalratswahl 2019

Tarifbeschäftigte



Kathrin Schneiderhan

L'in i.A.  
Gewerbliche Schule Tübingen  
Landesfachgruppe Berufliche Schulen  
Mitglied im BPR

Beamter



Kai Otulak

Studienrat  
Berufliche Schule Rottenburg  
Mitglied in der Landesfachgruppe Berufliche Schulen  
Mitglied im ÖPR und BPR

Beamtin



Stefanie Frischling

Studienrätin  
Mathilde-Weber-Schule Tübingen  
Vorsitzende Fachbereich Junge GEW  
Baden-Württemberg

Beamter



Christoph Berg

Oberstudienrat  
Gewerbliche Schule Ravensburg  
Mitglied Bezirksvorstand Südwürttemberg  
Mitglied Landesfachgruppe Berufliche Schulen  
Mitglied im BPR

Beamtin



Ingrid Letzger

Oberstudienrätin  
Theodor-Heuss-Schule Reutlingen  
Vorsitzende Landesfachgruppe Berufliche Schulen  
Mitglied im Hauptpersonalrat

Beamter



Karl-Heinz Rondthaler

Oberstudienrat  
Ferdinand-von-Steinbeis-Schule Reutlingen  
ÖPR-Vorsitzender

Beamter



Ulf Politz

Oberstudienrat  
Gebhard-Müller-Schule Biberach  
GEW-Kreisrechner  
GEW-Vertrauensmann  
Gemeinderat  
Verbindungslehrer

PERSONALRATS-  
WAHLEN  
GEW  
WÄHLEN