

Info für tarifbeschäftigte Lehrkräfte 3/2023

## Arbeitnehmer\*innen nicht im Regen stehen lassen! 5-Punkte-Programm für Lehrkräfte im Arbeitnehmer\*innenverhältnis



### Die GEW fordert:

#### 1. Eine Zulage für alle Lehrkräfte im Arbeitnehmer\*innenverhältnis

Die Nettodifferenz zwischen Beamt\*innen und Lehrkräften im Arbeitnehmer\*innenverhältnis ist in Baden-Württemberg besonders hoch. Durch den BW-Bonus im Rahmen der Tarifrunde 2017 für die Beamt\*innen und die massive Erhöhung der Familienzuschläge für die Beamt\*innen in der Besoldungsreform 2022 hat sich dieser Abstand weiter vergrößert. Eine dem BW-Bonus vergleichbare strukturelle Zusatzleistung gab es in keinem anderen Bundesland. Die Landesregierung kann hier über Zulagen für die Tarifbeschäftigten gegensteuern. Sie nutzt dieses Instrument nur im beruflichen Bereich, um dort dem Fachkräftemangel zu

begegnen. Fachkräftemangel herrscht überall. Deshalb fordern wir eine Zulage für alle tarifbeschäftigten Lehrkräfte für alle Schularten.

#### 2. Anerkennung jeglicher einschlägiger Berufserfahrung und förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte werden gebraucht – warum sonst hat man sie eingestellt? Der Tarifvertrag lässt die Anerkennung von Berufserfahrung zu. Das Kultusministerium muss diese Kann-Option endlich anwenden! Durch den dramatischen Lehrkräftemangel ist es höchste Zeit, dass das Land sich über eine bessere Anerkennung von Berufserfahrung attraktiver macht.

### 3. Qualifizierungsangebote für Personen ohne Lehramtsausbildung (PoLe)

Kolleg\*innen ohne Lehramtsausbildung (im Tarifvertrag als Nichterfüller\*innen bezeichnet) leisten genau dieselbe Arbeit und genauso gut wie voll ausgebildete Lehrkräfte. Weil ihnen das entsprechende „Zertifikat“ fehlt, verdienen sie aber deutlich weniger. Im Tarifvertrag ist die Möglichkeit der Qualifizierung enthalten. Gerne lassen sich Kolleg\*innen „zertifizieren“. Die bereits bestehenden Fortbildungsreihen in allen Schularten müssen ausgebaut werden. Der berufsbegleitende Erwerb von Abschlüssen, die dann als Folge zu einer höheren Bezahlung führen, muss endlich für alle möglich werden.

### 4. Für befristet Beschäftigte: dauerhafte Beschäftigungsperspektive schaffen

Die Sommerferien werden bei den befristet Beschäftigten nun bezahlt. Positiv ist auch die wachsende Zahl der Entfristungen gerade von Kolleg\*innen, die sich im Schuldienst bewährt haben. Das sind erste Schritte. Weitere müssen folgen. Über Qualifizierungsmaßnahmen muss allen befristet Beschäftigten eine Chance auf eine dauerhafte Beschäftigung und eine bessere Bezahlung gegeben werden.

### 5. Initiative des Landes Baden-Württemberg bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) kennt keine gesetzliche Höherbewertung von Ämtern. Beamtete Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte wurden im Zuge der Besoldungsanpassung 2022 höhergruppiert. Vergleichbare Arbeitnehmer\*innen profitieren wegen der tariflichen Regelung zur Höhergruppierung kaum davon, teilweise kommt es sogar mittelfristig zu Schlechterstellungen. Hier muss das Land über Zulagen einen Ausgleich schaffen.

Und wie geht das? Das Finanzministerium hat uns bereits 2019 bestätigt, dass unsere Forderungen im Rahmen des Tarifvertrags der Länder durch die Landesregierung umsetzbar sind. Letztlich mangelt es am politischen Willen der grün-schwarzen Landesregierung, dass es hier noch keine Verbesserungen gegeben hat.

Die aufgeführten Maßnahmen können von der Landesregierung problemlos alleine umgesetzt werden. Das Kultusministerium kann nach Rücksprache mit dem Finanzministerium zur Fachkräftegewinnung- oder bindung Zulagen einführen oder eine bessere Einstufung vornehmen.

Aber es braucht auch tarifrechtliche Änderungen. Die Landesregierung muss sich in der nächsten Tarifrunde innerhalb der TdL für die stufengleiche Höhergruppierung unter Mitnahme der Stufenlaufzeit und für eine Anhebung der Eingruppierungen, die nicht auf die Beamt\*innenbesoldung bezogen sind, einsetzen. Mittelfristig muss über eine grundlegende Änderung der Eingruppierungsregelungen eine deutlich bessere Bezahlung aller tarifbeschäftigten Lehrkräfte erreicht werden.

## Arbeitnehmer\*innenvertretungen in den Hauptpersonalräten



**Franz-Peter Penz**  
HPR Berufliche Schulen  
franz-peter.penz@gew-bw.de



**Farina Semler**  
HPR Gymnasien  
farina.semmler@gew-bw.de



**Iris Balzer**  
HPR GHWRGS u. SBBZ  
iris.balzer@gew-bw.de



**Günther Thum-Störk**  
HPR GHWRGS u. SBBZ  
guenther.thum-stoerk@gew-bw.de

Die GEW - Landespersonengruppe  
Arbeitnehmer\*innen ist immer für euch da.

Alle Arbeitnehmer\*innen - Infos unter: [www.gew-bw.de/tarif](http://www.gew-bw.de/tarif)