

The background of the page is a dense, repeating pattern of white line-art icons on a yellow background. The icons represent various concepts related to education, work, and social interaction, such as people sitting at desks, hands shaking, gears, speech bubbles, and globes.

## VERBEAMTUNG – VORAUSSETZUNGEN

FÜR ANGEHENDE LEHRKRÄFTE IM SCHULDienst – GEWUSST WIE!



”

*Ich setze mich für gute Arbeits- und Lernbedingungen im Bildungsbereich und für eine zukunftsfähige Gesellschaft ein – demokratisch, offen und inklusiv.*

**MONIKA STEIN | GEW-LANDESVORSITZENDE**

Wir gendern in unseren Publikationen. Begriffe, die keine Menschen bezeichnen sondern als übliche Begriffe von Institutionen verwendet werden (z. B. Dienstherr, Arbeitgeber, Beamtenverhältnis) haben wir um der Eindeutigkeit willen in dieser Broschüre so bezeichnet wie es in Gesetzen und Verordnungen steht. Auch die männliche Sprache aus Gesetzestexten und Verordnungen, sofern wir dies zitieren, können wir nicht ändern.

# INHALT

---

## Warum werden Lehrkräfte eigentlich Beamt\*innen? 4

---

## Voraussetzungen bzw. Hindernisse für die Verbeamtung 5

---

Staatsbürgerschaft	5
Verfassungstreue	6
Fachliche Befähigung und Qualifikation	6
Höchstalter	6
Gesundheitliche Eignung	7
Die (erste) amtsärztliche Untersuchung	7
Schwerbehinderung und Verbeamtung	9

## Von der Hochschule bis zur Lebenszeitverbeamtung 10

---

## Exkurs: Stellensituation in Baden-Württemberg 12

---

### Impressum

GEW Baden-Württemberg  
Silcherstraße 7 | 70176 Stuttgart  
Tel. 0711 21030-0 | Fax 0711 21030-45  
info@gew-bw.de | www.gew-bw.de

Redaktion: Martin Schommer und Lars Thiede  
Gestaltung: Evi Maziol

 **Dezember 2024**

## **WARUM WERDEN LEHRKRÄFTE EIGENTLICH BEAMT\*INNEN?**

In Baden-Württemberg werden Lehrkräfte in der Regel als „Beamt\*innen“ – beschäftigt. Warum ist das überhaupt so? Und warum werden Lehrkräfte nicht als „normale“ Arbeitnehmer\*innen beschäftigt?

Der Grund liegt im Grundgesetz Artikel 33. Dort ist verankert, dass hoheitsrechtliche Aufgaben – und hierzu zählt die Schulbildung – in der Regel durch Angehörige des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, ausgeübt werden sollen. Ein wesentlicher Grundsatz dieses Dienst- und Treueverhältnisses ist, dass die Beamt\*innen ihrem Dienstherrn lebenslang mit voller Hingabe dienen und dafür vom Staat einen ihrer sozialen Lebensstellung entsprechenden Unterhalt durch die Besoldung, die Pension und die Beihilfe gewährleistet bekommen („Alimentationsprinzip“).

Die meisten Lehrkräfte in Baden-Württemberg sind verbeamtet. Neben den verbeamteten Lehrkräften gibt es auch Lehrkräfte im Arbeitnehmer\*innenverhältnis („Angestellte“) an den baden-württembergischen Schulen. Das liegt u. a. daran, dass die Landesregierung einen Teil des Lehrkräftebedarfs über befristete Beschäftigung abdeckt und die Lehrkräfte auf diesen Stellen im Arbeitnehmer\*innenverhältnis beschäftigt. Aktuell sind das über 4.000 Kolleg\*innen.

Der Hauptgrund, warum einige Lehrkräfte nicht verbeamtet werden, liegt aber darin, dass Bewerber\*innen, die keine vollständige Ausbildung als Lehrkraft haben bzw. nicht alle beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen, nicht zwangsläufig vom Schuldienst ausgeschlossen werden, sondern die Möglichkeit erhalten im Arbeitnehmer\*innenverhältnis als Lehrkraft zu arbeiten. Insgesamt sind 10.000 der ca. 114.000 Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg als Arbeitnehmer\*innen und nicht als Beamt\*innen beschäftigt.

### **GEW FORDERT DIE DEMOKRATISIERUNG DES BEAMT\*INNENSTATUS**

In Baden-Württemberg sind mehr als 90 Prozent der Lehrkräfte verbeamtet. Der Beamt\*innenstatus gibt den Kolleg\*innen eine große Arbeitsplatzsicherheit, ermöglicht ihnen eine gute Absicherung im Krankheitsfall und gewährleistet über die Pension eine gute Einkommenssicherung im Alter. Die GEW begrüßt es deshalb, dass die Landesregierung und auch die Oppositionsparteien die Verbeamtung der Lehrkräfte nicht in Frage stellen. Allerdings ist auch bei den Beamt\*innen nicht alles Gold, was glänzt. Die jahrelange Absenkung der Eingangsbesoldung wurde erst nach massivem Protest der GEW Anfang 2018 zurückgenommen. Die Festlegung der Arbeitszeit erfolgt einseitig durch die Dienstherrn, was zu großen Unterschieden zwischen den Bundesländern führt. Trotz unseres Protestes konnten wir die Heraufsetzung des Ruhestandalters nicht

verhindern. Erfolgreich waren wir aber bei der Beihilfe: Die dort im Jahre 2013 vorgenommenen Kürzungen wurden mittlerweile – auch durch unseren Proteste – wieder zurückgenommen.

Gleichzeitig besteht Bedarf für eine grundlegende Reform des Beamt\*innenstatus. Es ist ein vordemokratischer Zustand, dass die verbeamteten Lehrkräfte nicht streiken dürfen. Sie sind damit eines effektiven Mittels beraubt, mit dem sie für ihre Interessen kämpfen könnten. Für die GEW ist das Streikverbot dabei aber weniger eine Machtfrage, sondern eine Frage des Prinzips: Niemand darf gezwungen werden, auf unveräußerliche Menschenrechte – und das ist das Streikrecht – zu verzichten. Unser Ziel ist die überfällige Demokratisierung des Beamt\*innenstatus, nicht diesen abzuschaffen. Die deutsche Rechtsprechung hat in den vergangenen Jahrzehnten viele „alte Zöpfe“ des Beamt\*innenrechts abgeschnitten.

Die GEW ist überzeugt, dass auch das Streikverbot nicht mehr zeitgemäß ist. Davon lassen wir uns auch nicht durch das Urteil des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) vom 14. Dezember 2023 beirren. In diesem Urteil hat das Gericht das Streikverbot für Beamt\*innen bestätigt und damit von der GEW unterstützte Klagen gegen das Streikverbot abgewiesen. Richtig ist, dass damit der rechtliche Weg auf nicht absehbare Zeit verschlossen ist. Aber die Geschichte zeigt, dass gesellschaftliche Entwicklungen und politische Kämpfe auch grundlegende Rechtspositionen verändern können.

## **VORAUSSETZUNGEN BZW. HINDERNISSE FÜR DIE VERBEAMTUNG**

Anders als „normale“ Arbeitnehmer\*innen, deren Arbeitsverhältnis ja auf einem gegenseitigen Arbeitsvertrag beruht, wird das Beamt\*innenverhältnis durch „Ernennung“ auf Probe begründet. Im Schulbereich läuft dies so, dass man bei der Einstellung in den Schuldienst eine Ernennungsurkunde erhält. Es ist allerdings nicht so einfach an diese Ernennungsurkunde zu gelangen, um als Beamt\*in in den Schuldienst übernommen zu werden. Hierzu müssen verschiedene persönliche Voraussetzungen erfüllt werden.

### **STAATSBÜRGERSCHAFT**

Erste Voraussetzung für die Verbeamtung ist, dass Bewerber\*innen die deutsche Staatsbürgerschaft im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes, die Staatsbürgerschaft eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union (EU) oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) besitzen. Zur EWR gehören neben den EU-Ländern noch Liechtenstein, Norwegen und Island. Darüber hinaus können sich auch Staatsangehörige von nicht EU bzw. EWR Ländern für den deutschen Staatsdienst bzw. für den öffentlichen Schuldienst bewerben, die mit Deutschland und der EU vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikation vereinbart haben. Hierzu gehört u. a. die Schweiz.

## VERFASSUNGSTREUE

Die Bewerber\*innen müssen außerdem gewährleisten, dass sie jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintreten. Hierfür legen sie bei ihrer Ernennung einen Amtseid ab. Im Vorfeld der Verbeamtung müssen sie zudem ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

## FACHLICHE BEFÄHIGUNG UND QUALIFIKATION

Zeitlich und von der Dauer und Anstrengung am aufwändigsten ist sicher das Erreichen der qualifikatorischen und fachlichen Voraussetzungen. Um als Lehrkraft eingestellt und verbeamtet zu werden, muss erst ein Lehramtsstudium erfolgreich absolviert und dann auch die abschließende Staatsprüfung bestanden werden.

Wie so häufig gibt es auch hier „Schlupflöcher“, die aber nicht allen offenstehen. So können Quereinsteiger\*innen in Fächer, in denen Lehrkräftemangel besteht, auch ohne komplettes Lehramtsstudium und die notwendigen Staatsexamina verbeamtet werden. Schon seit längerem gibt es diese Möglichkeit für einige Fächer an beruflichen Schulen. Notwendig ist hierzu die Teilnahme am Direkteinsteiger\*innenprogramm. In diesem Programm muss man zunächst drei Jahre als Tarifbeschäftigte\*r an einer Schule arbeiten. In den ersten beiden Jahren muss parallel zum Einsatz an der Schule eine pädagogische

Schulung absolviert werden. Das dritte Jahr gilt dann als Bewährungsjahr. Im Schuljahr 2023/24 wurde erstmals auch ein vergleichbar aufgebautes Direkteinsteiger\*innenprogramm für den Einstieg ins Grundschullehramt und das Lehramt für die Sekundarstufe 1. Bereits seit 2022 gibt es ein Direkteinsteiger\*innenprogramm für Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte an SBBZ.

## HÖCHSTALTER

Ein weiterer Stolperstein kann das Alter werden. Wer zum Einstellungstermin (Schuljahresbeginn), beim Antritt der ersten Stelle, das 42. Lebensjahr bereits überschritten, also den 42. Geburtstag bereits gefeiert hat, wird nicht verbeamtet. Wenn jemand allerdings Zeiten einer Kinderbetreuung von Kindern unter 18 Jahren oder die Pflege- bzw. Betreuungszeiten für Angehörige nachweisen kann, wird die Altersgrenze pro Kind bzw. Pflegefall um zwei Jahre angehoben, sofern die Betreuung bzw. Pflege tatsächliche Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang hatte. Eine Begrenzung dieser Anrechnung gibt es nicht. Hat jemand beispielsweise drei Kinder groß gezogen, dann erhöht sich die Altersgrenze auf 48 Jahre.

Außerdem werden Wehr- oder Zivildienstzeiten auf die Altersgrenze angerechnet. Nicht beachtet werden muss die Altersgrenze, wenn Bewerber\*innenmangel bzw. ein besonderer Personalgewinnungsbedarf besteht, etwa weil niemand geeignetes Jüngeres eingestellt werden kann. Dieser besondere Personalmangel besteht in aller Regel (nur) für Fächer, für die der oben

beschriebene Direkteinstieg geöffnet ist. Aktuell gibt es diese Möglichkeit nur im Bereich der beruflichen Schulen.

## GESUNDHEITLICHE EIGNUNG

Ebenfalls scheitern kann die Verbeamtung an einer mangelnden gesundheitlichen Eignung. Um sicher zu gehen, dass die Bewerber\*innen für die Beamt\*innenlaufbahn geeignet sind und um abzu prüfen, dass nicht mit einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen zu rechnen ist, müssen sich alle Bewerber\*innen einer ärztlichen Untersuchung unterziehen.

### ERFOLG DER GEW

2013 hat ein mit dem Rechtsschutz der Landesrechtsschutzstelle der GEW Niedersachsen erstrittenes Urteil des Bundesverwaltungsgerichts den bis dorthin für die gesundheitliche Eignung zugrunde gelegten generellen Prognosemaßstab zugunsten von Beamt\*innenbewerber\*innen abgesenkt. Demnach gilt nun: Bewerber\*innen sind gesundheitlich als Beamt\*innen nicht geeignet, wenn ihre vorzeitige Pensionierung vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze überwiegend wahrscheinlich ist. Hierfür müssen tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen. Bisher galt: Die gesundheitliche Eignung fehlt bereits dann, wenn die Möglichkeit häufiger Erkrankungen oder der Eintritt dauernder Dienstunfähigkeit vor dem Erreichen der Altersgrenze nicht mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann.

## DIE (ERSTE) ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG

Sie findet vor der Einstellung ins Beamt\*innenverhältnis auf Widerruf, also vor Aufnahme des Vorbereitungsdienstes bzw. Referendariats statt und wird seit Juli 2016 durch vom Gesundheitsamt zugelassene niedergelassene oder andere approbierte Ärzt\*innen durchgeführt. Bis Juli 2016 waren hierzu nur Amtsärzt\*innen berechtigt. Eine Liste der zugelassenen Ärzt\*innen findet sich auf der Seite des Gesundheitsamtes ([www.gesundheitsamt-bw.de](http://www.gesundheitsamt-bw.de)). Mit der Untersuchung wird festgelegt, ob die gesundheitliche Eignung für das Beamt\*innenverhältnis auf Widerruf besteht, was bei fast allen Bewerber\*innen der Fall ist, da das Referendariat bzw. der Vorbereitungsdienst ja zeitlich eng befristet ist und somit aus Sicht des Landes bei der gesundheitlichen Situation „nicht viel schiefgehen kann“.

Außerdem wird bei dieser ersten Untersuchung auch festgestellt, ob die Eignung für eine spätere Verbeamtung auf Probe bzw. auf Lebenszeit bereits sicher festgestellt werden kann oder ob eine spätere erneute Untersuchung notwendig ist. Bei den Lehrkräften, bei denen die gesundheitliche Eignung bei der ersten Untersuchung nicht zweifelsfrei festgestellt werden konnte und auch bei Lehrkräften, bei denen die ärztliche Untersuchung vor dem Vorbereitungsdienst bzw. Referendariat zeitlich schon länger zurückliegt, wird eine zweite ärztliche Untersuchung vor der Einstellung ins Beamt\*innenverhältnis auf Probe durchgeführt.

Bestehen aufgrund der Untersuchungsergebnisse Bedenken hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung, kann eine Übernahme in das Beamt\*innenverhältnis auf Probe nicht erfolgen. Die Beschäftigung erfolgt dann in einem unbefristeten Arbeitnehmer\*innenverhältnis.

Nach Übernahme in das Beamt\*innenverhältnis auf Probe wird in aller Regel eine erneute ärztliche Untersuchung nur dann angeordnet, wenn Zweifel an der gesundheitlichen Eignung entstehen. Dies ist u. a. dann der Fall, wenn ein\*e Beamt\*in auf Probe einen schweren Unfall oder ungewöhnlich lange krankheitsbedingte Ausfallzeiten hatte. Wird dann die beamtenrechtliche Probezeit allein aus diesen gesundheitlichen Gründen nicht bestanden, wird den Betroffenen in aller Regel die Möglichkeit eröffnet, als Lehrkraft im Arbeitnehmer\*innenverhältnis im Schuldienst weiterzuarbeiten.

Verhindern können die Verbeamtung schwere Erkrankungen bzw. eine tatsachenbegründete Prognose, dass die Lehrkraft die Pensionsgrenze aus gesundheitlichen Gründen nicht „dienstbereit“, d. h. gesund, erreichen werden wird. Allerdings lässt sich keine allgemeinverbindliche Liste aufstellen, welche Erkrankungen als Ausschlussgrund gelten. Genauso lässt sich keine Aussage darüber treffen, ab welchem Body-Mass-Index (BMI) Ärzt\*innen einer Verbeamtung nicht mehr zustimmen. Eine Behinderung ist ebenfalls kein Ausschlusskriterium (s. u.). Die individuellen gesundheitlichen Daten und deren Bewertung durch Ärzt\*innen weichen von Fall zu Fall zu stark voneinander ab, um im Vorfeld eine definitive Aussage treffen zu können.

Der Besuch bei Ärzt\*innen sollte in sinnvoller Weise vorbereitet werden. Bei erfolgreich behandelten Krankheiten sollten auf ärztliche Aufforderung Gutachten vorgelegt werden können, die zeigen, dass keine Gefahr einer erneuten Erkrankung besteht; dies gilt insbesondere für psychosomatische Erkrankungen. Nach der Rechtsprechung müssen sich die Ärzt\*innen mit bereits vorhandenen Gutachten auseinandersetzen und dürfen diese nicht vollständig ignorieren. Grundsätzlich sollten alle Vorerkrankungen angegeben werden. Wird eine Krankheit verschwiegen und führt diese nach Jahren oder Jahrzehnten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit, so hat dies im schlimmsten Fall eine Entlassung aus dem Beamt\*innenverhältnis zur Folge.

#### GEW EMPFIEHLT

Sollte es aus gesundheitlichen Gründen Probleme bei der Verbeamtung geben, empfiehlt es sich, sich als GEW-Mitglied durch die GEW-Geschäftsstellen beraten zu lassen. GEW-Mitglieder können im Falle einer versagten Verbeamtung Rechtsschutz durch die GEW-Rechtsschutzstellen erhalten bzw. beantragen.



## SCHWERBEHINDERUNG UND VERBEAMTUNG

Schwerbehinderte Lehrkräfte können grundsätzlich in Baden-Württemberg verbeamtet werden. Für sie wird die Übernahme ins Beamt\*innenverhältnis durch die Reduzierung der Anforderungen an die gesundheitliche Eignung in der Form erleichtert, dass sich die ärztliche Prognose lediglich auf die nächsten fünf Jahre beziehen muss. Eine Einstellung als Beamt\*in kann folglich auch dann vorgenommen werden, wenn als Folge der Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Zuständig für die Entscheidung sind die Regierungspräsidien, die Bezirksvertrauenspersonen der schwerbehinderten Lehrkräfte ist zu beteiligen und berät die Betroffenen im

Vorfeld einer amtsärztlichen Untersuchung. Kontaktdaten und weitere Informationen: <https://sbv-schule.kultus-bw.de>

Vor der ärztlichen Untersuchung sollte man sich dort über die Chancen einer Verbeamtung informieren. Behinderte Lehrkräfte, denen ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 zuerkannt wurde, können bei der Agentur für Arbeit eine so genannte „Gleichstellung“ beantragen. Wenn sie diese erhalten haben, werden sie bei der Frage der Einstellung ins Beamt\*innenverhältnis so wie Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr behandelt.



**„**  
*„Jetzt entscheidest du,  
ob du dich im Ref  
gesetzlich oder privat  
krankenversicherst!“*  
**”**

**GEW ERFOLG!**  
**PAUSCHALE BEIHILFE IST DA!**

## VON DER HOCHSCHULE BIS ZUR LEBENSZEITVERBEAMTUNG

Es ist ein langer Weg vom Beginn des Lehramtsstudiums bis zur Verbeamtung auf Lebenszeit. Zunächst muss das Lehramtsstudium erfolgreich absolviert werden. Daran schließt sich das 18-monatige Referendariat bzw. der 18-monatige Vorbereitungsdienst an, vor dessen Aufnahme die (erste) ärztliche Untersuchung wartet. Im Referendariat bzw. Vorbereitungsdienst ist die Regel das Beamt\*innenverhältnis auf Widerruf. Ist dies (z. B. aufgrund „falscher“ Staatsangehörigkeit) nicht möglich, erfolgt die Anstellung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.



### ARTEN DER VERBEAMTUNG

- Beamt\*in auf Widerruf ist der Status der Beamt\*innen im Vorbereitungsdienst bzw. Referendariat. Das Beamt\*innenverhältnis auf Widerruf ist jederzeit gerichtlich überprüfbar, durch den Dienstherrn widerrufbar und endet mit dem Bestehen oder endgültigen Nichtbestehen der Laufbahnprüfung.
- Beamt\*in auf Probe ist der Status, den Beamt\*innen erhalten, wenn sie den Vorbereitungsdienst erfolgreich abgeschlossen haben und erstmals eine Beamt\*innenstelle besetzen. Die Dauer der Probezeit liegt zwischen einem und fünf Jahren.
- Beamt\*in auf Lebenszeit ist der Status, den Beamt\*innen auf Probe nach dem erfolgreichen Bestehen der Probezeit verliehen bekommen.

Ist das Referendariat bzw. der Vorbereitungsdienst bestanden, die abschließende Staatsprüfung erfolgreich abgelegt und eine unbefristete Stelle im Schuldienst gefunden, steht bei einigen Lehrkräften eine zweite amtsärztliche Untersuchung ins Haus. Diejenigen, die nicht ins Beamt\*innenverhältnis übernommen werden können, erhalten eine unbefristete Stelle im Arbeitnehmer\*innenverhältnis. Diejenigen, bei denen keine Hinderungsgründe bestehen, werden zunächst als Beamt\*in auf Probe eingestellt und müssen eine dreijährige Probezeit bestehen. Diese kann bei guter Leistung oder über andere Tatbestände (Wehr- oder Zivildienst, Erziehungs- oder Pflegezeiten,

Berufserfahrung im Arbeitnehmer\*innen verhältnis) um bis zu zwei Jahre verkürzt und bei schlechter Leistung theoretisch auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. In dieser Zeit wird man zwar schon als vollstän- dige\*r Beamte\*r behandelt, erhält also die normale Besoldung und ist – wie auch schon im Referendariat – beihilfeberechtigt. Nach dem Bestehen der Probezeitbeurteilungen und wenn keine Bedenken an der gesundheitlichen Eignung entstanden sind, folgt die Beamtung auf Lebenszeit.

Wer nun glaubt, der sichere Hafen der be- amtenrechtlichen Komplettabsicherung sei erreicht, irrt leider. Die Aushändigung der Ernennungsurkunde als Beamt\*in auf Le- benszeit ist noch keine Garantie auf beam- tenrechtliche Absicherung (Pension) im Falle einer Dienstunfähigkeit. Häufig wird nicht bedacht, dass im Falle der Dienstunfähigkeit ein Anspruch auf Versorgung nur dann be- steht, wenn ein\*e Beamt\*in die Wartezeit von ruhegehaltfähigen (Dienst)Jahren seit der Einstellung in ein Beamt\*innenverhält- nis aufweisen kann. Auf diese Frist wird die Zeit des Vorbereitungsdienstes im Status als Beamt\*in auf Widerruf als Vollbeschäftigung angerechnet (§ 21 Abs. 1 LBeamtVG). Auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, Eltern- oder Pflegezeit im Beamtenstatus werden als Vollzeit auf die Wartezeit angerechnet. Aller- dings zählen eben nur Zeiten als Beamt\*in, keine Zeiten im Arbeitnehmer\*innenverhält- nis (z. B. als Vertretungslehrkraft, etc.).

Mit einer privaten Dienstunfähigkeitsversi- cherung kann das Risiko innerhalb der War- tezeit (oder natürlich auch noch danach, wenn bessere Absicherung erwünscht ist) abgedeckt werden.

## ERFOLG DER GEW!

### ABGESENKTE EINGANGSBESOLDUNG

### AUFGEHOBEN!

Seit dem 01.01.2018 erhalten alle jungen Kolleg\*innen wieder ihr volles Gehalt. Bis zum 31. Dezember 2017 erhielten Lehrkräfte, die sich in den ersten drei Berufsjahren befanden, ein um 8 Prozent und die Fachlehrkräfte ein um 4 Prozent niedrigeres Gehalt. Die GEW hat die Absenkung der Eingangsbesoldung immer abgelehnt und seit ihrer Einführung 2005 politisch und juristisch bekämpft. Unsere Kritik an der abgesenkten Ein- gangsbesoldung wurde nur auch höch- strichterlich bestätigt. Das Bundesver- fassungsgericht hat im November 2018 die Absenkung der Eingangsbesoldung für seit 01.01.2013 neu eingestellte Be- amt\*innen für verfassungswidrig erklärt.



## EXKURS: STELLENSITUATION IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Ob sich für angehende Lehrkräfte die Option bietet, verbeamtet zu werden, hängt letztlich aber nicht alleine davon ab, ob sie die persönlichen oder fachlichen Voraussetzungen für die Verbeamtung erfüllen. Grundlegender ist vielleicht sogar die Frage, ob es überhaupt genügend Lehrkräftestellen für die Kolleg\*innen gibt. Denn was nützen die besten Staatsexamina, die besten Gesundheitswerte und das staatsbürgerlichste Verhalten, wenn es kein Stellenangebot gibt. Tatsächlich sahen sich auch in den letzten Jahren einige Junglehrkräfte nach ihrer Ausbildung mit der Situation konfrontiert, dass sie, vor allem in der von ihnen gewünschten Region, keine Stelle angeboten bekommen haben. Während die Situation teilweise so dramatisch war, dass das Land Baden-Württemberg noch nicht einmal jede\*r zweiten Absolvent\*in ein Einstellungsangebot unterbreiten konnte oder wollte, hat sich in den letzten Jahren die Situation bei der Lehrkräfteeinstellung deutlich verbessert.

Ein Blick in die jüngere Vergangenheit. Mit mehr als 6.000 Lehrkräften wurden im Schuljahr 2016/17 so viele Lehrkräfte wie seit den 70er Jahren nicht mehr eingestellt. Pläne der ersten Kretschmann-Regierung bis 2020 11.600 Stellen im Schuldienst zu streichen, wurden auf Druck der GEW revidiert. Die Versorgung der Schulen mit Lehrkräften stellt sich inzwischen gänzlich anders dar als in den vergangenen Jahren. Je nach Schulart und Standort muss jetzt mit dramatischen

Versorgungslücken gerechnet werden. Besonders an den SBBZ, in der Inklusion und in Grundschulen belastet der Personalmangel die Kollegien sehr stark.

In der von der GEW zuletzt in Auftrag gegebenen Lehrkräftebedarfsstudie, veröffentlicht 2022, berechnet Prof. Dr. Klaus Klemm einen Einstellungsbedarf in Baden-Württemberg von 63.600 bis zum Jahre 2035. Hierbei sind jedoch keinerlei weitere Verbesserungen wie die Ausstattung mit Lehrkräften im Primarbereich, das Fortschreiten auf dem Weg zur inklusiven Schule und die verstärkte Förderung von Kindern und Jugendlichen in „Brennpunktschulen“ berücksichtigt. Allein diese drei Maßnahmen lösen einen weiteren Bedarf von 11.200 Lehrkräften aus. Hierbei sind die aus der Ukraine geflüchteten Kinder und Jugendlichen noch nicht eingerechnet. Die GEW wird alles daran setzen, dass die Landesregierung in den nächsten Jahren neue Stellen schafft. Eine ersten Erfolg konnte die GEW hier erzielen. 2022 wurden 500 neue Stellen im Schuldienst geschaffen.

In diesem Jahr (Schuljahr 2024/25) konnte der Einstellungsrekord nicht erreicht werden. Die Einstellungssituation ist weiterhin besser als vor ein paar Jahren, es gibt aber markante Unterschiede zwischen den Schularten und Regionen. An den Grundschulen gibt es erheblich mehr Stellen als Bewerber\*innen.

Ebenfalls ein gravierendes Problem ist der Mangel an Sonderpädagog\*innen, der sich in den letzten Jahren verfestigt hat. Für die Bewerber\*innen sind die Einstellungschancen bei entsprechender Mobilität grundsätzlich sehr gut.

Da es aber viele Bewerber\*innen in die großen Städte zieht und es nur relativ wenige Bewerbungen auf Stellen in ländlichen Regionen gab, sind dennoch einige Kolleg\*innen bisher ohne Stelle geblieben. Weiter verbessert haben sich die Einstellungschancen an den Werkreal-, Haupt- und Realschulen. Besonders viele freie Stellen sind im Sekundarbereich im Großraum Stuttgart zu konstatieren – hier trifft die allgemeine Stadt-Land-Logik nicht zu. Weniger gut – aber deutlich besser als noch vor wenigen Jahren – stellt sich die Situation im gymnasialen Bereich dar. Zum Schuljahr 2024/2025 bewarben sich 1.360 Gymnasiallehrkräfte (525 Neu- und 835 Altbewerber\*innen) für den Schuldienst. Diesen stehen in diesem Jahr etwa 700 Stellen bei verschiedenen Verfahren für Gymnasiallehrkräfte (einschließlich 121 für Gemeinschaftsschulen) gegenüber. 447 der Bewerber\*innen sind an Privatschulen untergekommen. Wie in den Vorjahren bietet das Kultusministerium Gymnasiallehrkräften an, nach einer Qualifikation Lehrkraft nach A12 an Grundschulen oder nach A13 an einer Haupt-, Werkreal-, Real- oder Gemeinschaftsschule zu werden. Nach erfolgreicher Qualifikation für das Grundschullehramt erhält man nach vierjähriger Tätigkeit an einer Grundschule sogar eine Übernahmegarantie ins gymnasiale Lehramt. An den Beruflichen Schulen gibt es seit langem einen Bewerber\*innenmarkt, d. h. die Bewerber\*innen haben sehr gute Einstellungschancen. Für die Unterrichtsversorgung wird die Situation aber immer schwieriger. Die Zahl der Referendar\*innen ist weiter rückläufig, was auch für die nächsten Jahr zwar gute Einstellungschancen verspricht, aber keine Entspannung bei der Unterrichtsversorgung erwarten lässt.

Für alle Lehrämter gilt: wer sich offen für eine Beschäftigung an einer Schule in ländlicheren Regionen zeigt, steigert die Einstellungschancen erheblich.

Wer bei der Suche nach einer festen und unbefristeten Stelle an einer staatlichen Schule auch in diesem Jahr leer ausgeht, hat die Möglichkeit – gewissermaßen durch den Seiteneingang – an eine befristete Stelle im Schuldienst zu gelangen. Über befristete Stellen versucht das Kultusministerium seit Jahren durch Krankheit oder Elternzeit verursachte Engpässe zu meistern. Für die GEW steht fest: Anstatt wie im vergangenen Schuljahr über 4.000 Kolleg\*innen in befristete und ungewisse Beschäftigungsverhältnisse zu drängen, sollte das Land diese Stellen endlich entfristen und damit den Kolleg\*innen eine sichere Zukunft geben.

#### LEHRKRAFTSTELLE IST NICHT GLEICH LEHRKRAFTSTELLE

Alle „normalen Stellen“ im Schuldienst Baden-Württembergs sind Planstellen, auf denen man beim Vorliegen der notwendigen Voraussetzungen verbeamtet werden kann. Ist dies nicht möglich, erhält man einen unbefristeten Vertrag im Arbeitnehmer\*innenverhältnis. Neben diesen „normalen“ Dauerstellen werden aber immer wieder auch Lehrkräfte gesucht, die nur eine befristete Anstellung erhalten. Entweder, weil sie als Krankheits-, Schwangerschafts- oder Elternzeitvertretung angestellt werden oder weil sie für befristet finanzierte Maßnahmen (Unterricht für Kinder Geflüchteter, etc.) eingestellt werden.

Natürlich bietet auch der Privatschuldienst Stellen an. An einigen Privatschulen (so genannten staatlich anerkannten Ersatzschulen) besteht in der Regel sogar die Möglichkeit verbeamtet zu werden, wenn man einen unbefristeten Vertrag an einer solchen Schule erhalten hat.

### GEW INFORMIERT

Die GEW-Bezirksgeschäftsstellen beraten gern alle GEW-Mitglieder zu allen Fragen rund um die Verbeamtung an Privatschulen (die Anschriften finden sich auf der Rückseite der Broschüre).

## EINSTELLUNG VON LEHRKRÄFTEN 2024

LEHRKRÄFTE	FREIE STELLEN		BEWERBUNGEN	
	2024	2023	2024	2023
Grundschulen	1.124	1.221	1.250	1.141
Haupt-/Werkrealschulen, GMS sowie Realschulen	1.127	1.057	1.050	977
Sonderpädagogik	450	488	400	345
Musisch-technische Lehrkräfte	459	483	390	57
Fach-/technische Lehrkräfte Sonderpädagogik	171	165	150	118
Lehrkräfte an Gymnasien	ca. 700 (davon 121 GMS)	1.360 (davon 150 GMS)	1.360	1.496
Lehrkräfte berufliche Schulen	884 WL + 169 TL	1.011 WL + 139 TL	320	388

Quelle: b&w 07–08/2024

**DU HAST  
1.000 FRAGEN?**

**WIR HABEN**

**ANTWORTEN**

**1 READER –**  
„Schul- und Beamtenrecht“  
**KOMPAKT UND PRÄZISE**

**11 ONLINE-SEMINARE –**  
letzte **FRAGEN**  
persönlich **KLÄREN**

**15 PODCASTS + 2 SPECIALS**  
zur Prüfungsvorbereitung –  
**IMMER DABEI**  
[gew-bw.de/schulrecht](http://gew-bw.de/schulrecht)

**GEW-PAKET**

**SCHUL- UND BEAMTENRECHT**





[www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de)

## UNSERE 4 BEZIRKSGESCHÄFTSSTELLEN – DEINE ANLAUFSTELLE

### **GEW Nordwürttemberg**

Silcherstr. 7  
70176 Stuttgart

Tel. 0711 2 10 30 44

Fax 0711 2 10 30 75

[bezirk.nw@gew-bw.de](mailto:bezirk.nw@gew-bw.de)

### **GEW Südwürttemberg**

Frauenstr. 28  
89073 Ulm

Tel. 0731 9 21 37 23

Fax 0731 9 21 37 24

[bezirk.sw@gew-bw.de](mailto:bezirk.sw@gew-bw.de)

### **GEW Nordbaden**

Ettlinger Str. 3a  
76137 Karlsruhe

Tel. 0721 180 332 90

Fax 0721 180 332 97

[bezirk.nb@gew-bw.de](mailto:bezirk.nb@gew-bw.de)

### **GEW Südbaden**

Wölfliinstr. 11  
79104 Freiburg

Tel. 0761 3 34 47

Fax 0761 2 61 54

[bezirk.sb@gew-bw.de](mailto:bezirk.sb@gew-bw.de)