

Der neue Tarifvertrag – wenig Licht, sehr viel Schatten

// Am 1. August ist der Tarifvertrag zur Eingruppierung der Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis, den der Beamtenbund mit der Tarifgemeinschaft der deutschen Länder (TdL) im Frühjahr abgeschlossen hat, in Kraft getreten. Eine erste Analyse zeigt, dass der Tarifvertrag nur wenige Verbesserungen bringt, den Status Quo weitestgehend zementiert und die Bezahlung bei einigen neu eingestellten Kolleg/innen sogar verschlechtert. //

Für wen gilt der Tarifvertrag?

Der neue Tarifvertrag gilt unmittelbar nur für die Mitglieder des Beamtenbundes. Die Landesregierung wendet ihn entsprechend der Vorgabe der TdL aber bei allen Beschäftigten des Landes an. Die vor dem 1. August eingestellten Kolleg/innen können auf Antrag in die neue Entgeltordnung wechseln. Die neu eingestellten Kolleg/innen werden noch nach den Regeln der alten Richtlinien eingestellt. Laut Kultusministerium sollen sie zu einem späteren Zeitpunkt in den neuen Tarifvertrag überführt werden. Ob sie ein Wahlrecht haben werden, ist noch nicht geklärt.

Wem nutzt der Tarifvertrag und wem schadet er?

Bei den „Erfüller/innen“ – also den Kolleg/innen mit vollständiger Lehrerausbildung und abgeschlossenem Referendariat bzw. Vorbereitungsdienst – gibt es nur bei den Grund- und Hauptschullehrer/innen und den Fachlehrer/innen und Technischen Lehrer/innen eine Veränderung. Diese erhalten ab dem 1.8.2016 eine Angleichungszulage von 30 Euro. Weitere Anhebungsschritte, um diese Kolleg/innen in die nächsthöhere Gehaltsgruppe zu führen, wurden nicht festgelegt. Eine Angleichung sieht sicher anders aus. Sogar wenn zukünftig (was noch niemand weiß) in jeder Gehaltsrunde erneut die Gehälter dieser Kolleg/innen zusätzlich zur normalen Gehaltssteigerung um 30 Euro angehoben werden sollten, würde es fast 30 Jahre dauern, bis die höhere Gehaltsgruppe erreicht wird.

Für die Erfüller/innen an den Realschulen, Sonderschulen, Gymnasien und den Berufsschulen gibt es keinerlei Verbesserung bei der Eingruppierung. Sie verdienen weiterhin bei gleicher Ausbildung, Tätigkeit und Steuerklasse bis zu 900 Euro netto weniger als ihre verbeamteten Kolleg/innen.



Foto: Ulrike Bär

Für den vom Beamtenbund abgeschlossenen Tarifvertrag haben die Kolleg/innen sicher nicht gestreikt.

Was bringt der Tarifvertrag den Nichterfüller/innen?

Nichterfüller/innen unterhalb von E 13, mit einer wissenschaftlichen, lehramtsbezogenen Ausbildung erhalten ebenfalls die Angleichungszulage von 30 Euro. Was die Eingruppierung betrifft, ändert sich insgesamt wenig. Von den insgesamt 67 Fall- bzw. Personengruppen, die in den alten Richtlinien für die Nichterfüller/innen definiert wurden, sieht der neue Tarifvertrag nur für 18 eine bessere Eingruppierung vor. Allerdings sind das überwiegend Personengruppen mit Merkmalen, die nicht mehr eingestellt werden. Gleichzeitig gibt es 8 Fall- bzw. Personengruppen, die im neuen Tarifvertrag niedriger eingruppiert werden. Diese Analyse sagt noch nichts darüber aus, wie viele Kolleg/innen vom Tarifvertrag profitieren bzw. einen Nachteil erleiden könnten. Bisher liegen nur Zahlen aus dem RP Stuttgart für die GHWRGS Schulen vor: von insgesamt 1480 unbefristet beschäftigten Kolleg/innen können nur 11 höhergruppiert werden. 32 Kolleg/innen würden nach der neuen Entgeltordnung sogar herabgruppiert. Diesen 32 Kolleg/innen ist nur zu raten, keinen Antrag zum Wechsel in die neue Entgeltordnung zu stellen. Neben den Änderungen bei der Eingruppierung ermöglicht es der Tarifvertrag den „Besten Nichterfüller/innen“ (Kolleg/innen mit Lehramtsstudium, aber ohne

Tabelle 1: Überleitung einer „Besten Nichterfüllerin“ aus EG 12 (Stufe 2, 2. Jahr) nach E 13 (Stufe 1, 1. Jahr) mit verlängerter Stufenlaufzeit

Eingruppierung und Gehalt (in €)...							
	IM	NACH					
	1. Jahr	5 Jahren	8 Jahren	10 Jahren	15 Jahren	20 Jahren	
Stufe in E 12	2	4	4	5	5	5	Die Höhergruppierung lohnt sich erst nach 20 Jahren
Monatsgehalt*	3548	4481	4481	5045	5045	5045	
Stufe in E 13	1	2	3	4	5	5	
Monatsgehalt*	3611	3960	4172	4584	5154	5154	
Einkommenssaldo nach X Jahren:**							
	+756	-4362	-15485	-26536	-33660	5962	

* Inklusive 1/12 Jahressonderzahlung; ** Erläuterung: in den ersten fünf Jahren entsteht ein Verlust von 4362 Euro

Referendariat), entsprechend der Beförderung bei den vergleichbaren Beamten/innen, im Karriereverlauf höhergruppiert zu werden. Diese Möglichkeit bestand schon früher im BAT, wurde aber vor ein paar Jahren gestrichen. Die jeweils geltende Wartezeit ist aber fünf Jahre länger als bei den Beförderungen der Beamten. Außerdem ‚bezahlen‘ die Tarifbeschäftigten diese Verbesserung durch längere Stufenlaufzeiten.

Paradox: Höhergruppierung durch die Überleitung kann Bezahlung verschlechtern!

Ein Antrag zur Überleitung in den neuen Tarifvertrag, um eine Höhergruppierung zu erreichen, sollte gut überlegt und geprüft sein. Tatsächlich gibt es viele Fälle, in denen eine Höhergruppierung ein Nullsummenspiel ist oder sogar zu einem Einkommensverlust führen kann. Zum einen liegt das an den Überleitungsregeln (keine Mitnahme der Stufenlaufzeit, Wegfall des Strukturausgleichs), an einer möglichen Absenkung der Jahressonderzahlung durch die Höhergruppierung und – bei den „Besten Nichterfüller/innen“ – an den verlängerten Stufenlaufzeiten. Während die Stufenlaufzeit normalerweise in Stufe 1 ein Jahr und in Stufe 2 zwei Jahre beträgt, sieht der Tarifvertrag für die „Besten Nichterfüller/innen“ in Stufe 1 eine Laufzeit von zwei Jahren und in

Stufe 2 sogar von fünf Jahren vor. In Tabelle 1 und 2 haben wir zwei Beispiele dargestellt, die zeigen, wie problematisch eine Höhergruppierung sein kann.

Auswirkungen bei Neueingestellten

Bei den Nichterfüller/innen wird es – wie erwähnt – einige Kolleg/innen geben, die unter dem neuen TV schlechter eingruppiert werden, als nach den alten Richtlinien. Viele neu eingestellte „Beste Nichterfüller/innen“ werden sich zudem durch die verlängerten Stufenlaufzeiten kurz- und mittelfristig deutlich schlechter stellen als bisher. Sie profitieren – wenn überhaupt – erst nach vielen Berufsjahren vom neuen Tarifvertrag. Auch für die Neueingestellten haben wir zwei Beispiele gerechnet (siehe Tabelle 3 und 4).

Warum hat die GEW diesen Tarifvertrag nicht unterzeichnet? Wir kämpfen weiter!

Die Beispiele sprechen für sich. Einen Tarifvertrag, der für Kolleg/innen Verschlechterungen bringt und insgesamt nichts an der grundsätzlichen Benachteiligung der Tarifbeschäftigten gegenüber den Beamten/innen ändert und diese sogar tariflich zementiert, konnte und wollte die GEW nicht unterzeichnen. Die wenigen Verbesserungen wirken in der

Tabelle 2: Überleitung einer Diplomsportlehrer/in GYM E 11 (Stufe 4, 4. Jahr) nach E 12 Stufe (Stufe 3, 1. Jahr)

Eingruppierung und Gehalt (in €)...						
	IM	NACH				
	1. Jahr	5 Jahren	7 Jahren	8 Jahren	10 Jahren	13 Jahren
Stufe in E 11	4	5	5	5	5	5
Monatsgehalt*	4142	4701	4701	4701	4701	4701
Stufe in E 12	3	4	4	5	5	5
Monatsgehalt*	4107	4481	4481	5045	5045	5045
<i>Erst nach 14 Jahren wird das Saldo positiv</i>						
Einkommenssaldo nach X Jahren:**						
	-420	-20272	-25534	-21343	-12962	-391

* Inklusiv 1/12 Jahressonderzahlung, der Verlust im ersten Jahr entsteht durch den Unterschied bei der Jahressonderzahlung: in E11 beträgt sie 80 Prozent eines Monatsgehalts und in E 12 nur 50 Prozent;

** Erläuterung: in den ersten fünf Jahren entsteht ein Verlust von 20272 Euro

Gesamtbetrachtung wie eine ‚Beruhigungsspielle‘. Wie problematisch der Tarifvertrag ist, zeigt auch der Umstand, dass das Landesamt für Besoldung und Versorgung ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht hat, dass eine mögliche Höhergruppierung kritisch geprüft werden muss, da sie in einigen Fällen mittel- und langfristig zu Gehaltseinbußen führen kann. GEW-Mitglieder können sich bei den GEW Bezirksgeschäftsstellen beraten lassen, ob sich ein Wechsel lohnt.

Wir werden weiter gegen die Gehaltsdiskriminierung der angestellten Lehrkräfte kämpfen, auch wenn die Situation durch den Abschluss des Tarifvertrags durch den Beamtenbund nicht einfach geworden ist. Wir verlangen aber nicht nur von der TdL Verhandlungen über einen besseren Tarifvertrag mit uns aufzunehmen, sondern nehmen auch die Landesregierung in die Pflicht. Jenseits der tarifpolitischen Auseinandersetzung mit der TdL hat die Landespolitik Möglichkeiten, die Situation der tarifbeschäftigten Lehrkräfte zu verbessern. So kann das Land mit der GEW – unabhängig von der TdL – über eine bessere Anerkennung von Berufserfahrung und über einen Ausbau der Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Baden-Württemberg verhandeln. Gleichzeitig fordern

Tabelle 3: Beispiel einer schlechteren Eingruppierung: Religionslehrer/in GYM (Nichterfüller/in)

Eingruppierung und Gehalt (in €)...					
	NACH				
	5 Jahren	10 Jahren	15 Jahren	20 Jahren	25 Jahren
Alte Richtlinien E 13	4172	4584	5154	5154	5154
Neuer Tarifvertrag E 12*	4045	4481	5045	5045	5045
Einkommenssaldo nach X Jahren:**					
	-17376	-23847	-30390	-36933	-43476

* Monatsgehalt, inklusive 1/12 Jahressonderzahlung, Stufenlaufzeit ist identisch.

** Erläuterung: in den ersten fünf Jahren führt die Herabgruppierung zu einem Verlust von 17376 Euro

Tabelle 4: Wirkung der längeren Stufenlaufzeit bei ‚Besten Nichterfüller/innen‘: Grundschullehrer/in

Eingruppierung und Gehalt nach:					
	NACH				
	5 Jahren	10 Jahren	15 Jahren	20 Jahren	25 Jahren
Alte ERL Stufe in E11	3	4	5	5	5
Monatsgehalt*	3758	4142	4701	4701	4701
Neuer TVE Stufe in E 11**	2	3	5	5	5
Monatsgehalt*	3533	3788	4731	4731	4731
Neuer TVE Stufe in E 12	2	3	5	5	5
Monatsgehalt*	3548	4045	5045	5045	5045

Sogar bei einer Bezahlung nach E 12 würde die verlängerte Stufenlaufzeit dazu führen, dass erst nach 21 Jahren ein Gewinn entstehen würde.

Einkommenssaldo nach X Jahren:***					
Im Vergleich zu TVE11**	-8396	-26899	-56170	-54370	-52570
Im Vergleich zu TVE12	-7738	-19705	-27263	-6610	18172

In diesem Beispiel wird die Bezahlung nach den alten Richtlinien nach E 11 verglichen mit der Bezahlung nach dem neuen Tarifvertrag, der weiterhin eine Eingruppierung nach E 11, aber zusätzlich eine Angleichungszulage in Höhe von 30 Euro vorsieht. Errechnet haben wir auch, wie sich eine Höhergruppierung nach E12 auswirken würde (also dem Fernziel des Tarifvertrags). Nach dem neuen Tarifvertrag müssen die Kolleg/innen eine verlängerte Stufenlaufzeit in Kauf nehmen.

* Inklusiv 1/12 Jahressonderzahlung; ** inklusiv 30 Euro Angleichungszulage

*** Erläuterung: Verlust bzw. Gewinn der im Vergleich zur alten Eingruppierung nach X Jahren insgesamt aufgelaufen ist.

wir vom Land, dass es auch für neueingestellte Kolleg/innen ein Optionsrecht gibt, zwischen den alten Richtlinien und dem neuen Tarifvertrag zu wählen. Bisher verweigert sich der zuständige Finanzminister, Nils Schmid, solchen Gesprächen. Wir werden aber nicht locker lassen und über die Abgeordneten für die Aufnahme solcher Verhandlungen

werben. Wenn die Abgeordneten verstehen, wie schlecht dieser Tarifvertrag ist, gerät auch der Finanzminister unter Handlungsdruck.

Inge Goerlich und Martin Schommer
Vorstandsbereich Tarif-, Beamten und Sozialpolitik

GEW-Bezirksgeschäftsstellen

GEW Nordwürttemberg
Silcherstr.7
70176 Stuttgart
Tel. 0711 21030-44
Fax 0711 21030-75
bezirk.nw@gew-bw.de

GEW Südwürttemberg
Frauenstr. 28
89073 Ulm
Tel. 0731 9213723
Fax 0731 9213724
bezirk.sw@gew-bw.de

GEW Nordbaden
Ettlinger Str. 3a
76137 Karlsruhe
Tel. 0721 32625
Fax 0721 359378
bezirk.nb@gew-bw.de

GEW Südbaden
Wölflinstr. 11
79104 Freiburg
Tel. 0761 33447
Fax 0761 26154
bezirk.sb@gew-bw.de