

Rechtlicher Rahmen	Sachverhalt in Baden-Württemberg
<p><b>1. „Baden-Württemberg-Zulage“ (analog der Stuttgart-Zulage für Erzieherinnen) für alle neu einzustellenden Lehrkräfte.</b></p>	
<p><b>§ 17 Abs. 5:</b></p> <p>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten <b>abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.</b> Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.</p>	<p><b>Forderung:</b></p> <p><b>Um den aktuellen Bedarf an allen Schularten decken zu können sollen alle Lehrkräfte, die derzeit überhaupt noch bereit sind, eine –ggf. befristete - Stelle im Schuldienst des Landes anzutreten, sowie alle vorhandenen Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis eine Baden-Württemberg-Zulage bekommen. Bei der Stadt Stuttgart z.B. hat die Einführung einer Stuttgart-Zulage zu deutlich höheren Bewerbungen geführt.</b></p> <p><b>Begründung:</b></p> <p>Der dringende Personalbedarf ist inzwischen an allen Schularten unstrittig. Seit Mai 2017 wird Pensionären, die bereit sind, Vertretungs-Lehraufträge anzunehmen, das Einkommen nicht mehr von der Pension abgezogen.</p> <p>Doch nur Direkteinsteiger aus bestimmten Berufen an Beruflichen Schulen erhalten jegliche Berufserfahrung anerkannt und sie bekommen zusätzlich Zulagen, was in der Summe zu einem um bis zu 950 Euro höheren Entgelt führt.</p>
<p><b>2. Bei der Einstellung soll jegliche Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung nach § 16 TVL anerkannt werden.</b></p>	
<p><b>§ 16 Abs. 2:</b> Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit <b>förderlich</b> ist.</p> <p>„Bei neu eingestellten Beschäftigten Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (§ 16 Abs. 2 Satz 4). Im Ergebnis können neu eingestellte Beschäftigte auf</p>	<p><b>Forderung:</b></p> <p><b>Bei der Einstellung soll jegliche Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung nach § 16 TVL anerkannt werden.</b></p> <p><b>Begründung:</b></p> <p>Bislang wird nur <b>einschlägige</b> Berufserfahrung (also unterrichtende Tätigkeit) und auch nur, wenn sie beim Land Baden-Württemberg erworben wurde, problemlos anerkannt. Die Anrechnung anderer Berufserfahrung oder von Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern ist eine Kann-Regelung und wird sehr unterschiedlich praktiziert.</p>

Rechtlicher Rahmen	Sachverhalt in Baden-Württemberg
<p>diesem Wege auch der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugeordnet werden. Hiernach ist sowohl nach § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L als auch nach § 16 Abs. 2a TV-L entscheidend, ob die Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist. Dies wäre der Fall, sofern der Personalbedarf andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden kann. Die Möglichkeit, höhere Stufen bei vorhandenen Beschäftigten zuzuerkennen, besteht nur nach Maßgabe des § 16 Abs. 5 und des § 17 Abs. 2 Satz 1.“ (Quelle: KM, 13.2.2017, Az: 0381.1-14/11)</p> <p>Durchführungshinweise zu § 16 Abs. 5 TV-L unter Ziff. 5 auszugsweise: § 16 Abs. 5 eröffnet die Möglichkeit, <b>sowohl den vorhandenen (Arbeitnehmern) als auch bei Neueinstellungen</b> abweichend von der tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Einstufung ein höheres Entgelt zu zahlen, wenn dies- aus Gründen der regionalen Differenzierung,- zur Deckung der Personalbedarfs,- zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder- zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten erforderlich ist.</p>	<p>Für sogenannte Mangelfächer an beruflichen Schulen wird de facto jegliche Berufserfahrung anerkannt, für Lehrkräfte im GHWRGS-Bereich und an Gymnasien so gut wie nie.</p> <p>Pensionierte Beamte (die sehr gut abgesichert sind), die eine Krankheitsvertretung übernehmen, bekommen die Stufe 5 obwohl per TV-L ein Beamtenverhältnis kein Beschäftigungsverhältnis ist und selbst dann, wenn die Tätigkeit mehr als 6 Monate unterbrochen war. Arbeitnehmer/innen mit Berufserfahrung bekommen ihre förderlichen Zeiten i.d.R. weder im aktiven Dienst noch dann, wenn sie als Rentner/innen nach einer „schädlichen Unterbrechung“ wieder tätig werden, angerechnet.</p> <p>Leider ist erst kürzlich eine Klage einer Erzieherin (im TV-L) zur Anerkennung von Berufserfahrung bei einem privaten Träger beim BAG gescheitert. Diese Praxis widerspricht nur bei ausländischer Berufserfahrung den europäischen Richtlinien.</p>

Rechtlicher Rahmen	Sachverhalt in Baden-Württemberg
--------------------	----------------------------------

### 3. Qualifizierungsangebote für „Nichterfüler/innen“

**§ 5 Abs. 2** [das Qualifizierungsangebot] kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten.

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb **zusätzlicher** Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (**Qualifizierung für eine andere Tätigkeit;** Umschulung) und

#### **Forderung:**

**Berufsbegleitende Nachqualifizierung für sogenannte „Nichterfüler/innen“.**

#### **Begründung:**

Angesichts des hohen Bedarfs werden zunehmend Nichterfüllerinnen beschäftigt.

Mit dem TV EntGO und dessen Orientierung an der Beamtenlaufbahn wurde das 5-Klassen-System der Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis zementiert (Erfüller/innen- Lehramtsabsolvent/innen ohne Referendariat – wissenschaftliche Hochschulausbildung – Hochschulausbildung – berufliche Ausbildung). Wenn das Land schon Menschen in der Tätigkeit von Beamten einsetzt, die nicht die geforderte Voll-Qualifikation mitbringen, so darf sich das Land als Arbeitgeber nicht damit zufrieden geben, dass diese Menschen die falsche Qualifikation haben und sie auf alle Ewigkeit deutlich schlechter bezahlen. Auch für den Erhalt der Qualität in der Bildung fordern wir das Kultusministerium auf, umgehend Qualifizierungsangebote für alle Lehrkräfte anzubieten, die bei der Einstellung keine volle Lehramtsqualifikation vorweisen konnten oder können. Gleichzeitig ist dafür Sorge zu tragen, dass im Haushalt entsprechend Stellen ausgebracht werden, damit diejenigen, die eine Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen haben, auch in die entsprechend höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden können.

Rechtlicher Rahmen	Sachverhalt in Baden-Württemberg
--------------------	----------------------------------

#### 4. Befristet Beschäftigte: Bezahlung der Sommerferien und feste Stellen für eine verlässliche Vertretungsreserve

Die Befristung von Verträgen nach dem TV-L ist zulässig. Alle befristeten Verträge enden ohne Rücksicht auf den Beginn der Beschäftigung spätestens mit dem letzten Schultag. Für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis gilt in Bezug auf Arbeitszeit und Urlaub das, was für Beamte gilt. Daher gilt auch für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis nicht die 39,5 –Stundenwoche, sondern das Deputat der entsprechenden Schulart. In der Festsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung sind die Schulferien berücksichtigt. Im Beamtenverhältnis gibt es aber keine befristete Beschäftigung.

##### Forderung:

##### 1. Bezahlung der Sommerferien für befristet Beschäftigte und feste Stellen für eine verlässliche Vertretungsreserve

##### Begründung:

Es ist skandalös, dass in Baden-Württemberg bundesweit jährlich in den Sommermonaten die höchste Arbeitslosigkeit von Akademiker/innen festzustellen ist. Das Land Baden-Württemberg beschäftigt in jedem Schuljahr 2.500 bis 3.000 Lehrkräfte, entlässt sie am letzten Schultag in die Arbeitslosigkeit, um den größten Teil davon im Schuljahr nach den Sommerferien wiederum befristet zu beschäftigen.

##### 2. Die GEW fordert, dass umgehend eine Vertretungsreserve in Höhe von perspektivisch 6 % aller Lehrerstellen aufgebaut wird und zwar mit fest angestellten Lehrkräften, die im Falle der Vertretungsnotwendigkeit auch tatsächlich für Vertretung eingesetzt werden können. Hierbei sollen vorhandene befristet Beschäftigte, die sich bewährt haben privilegiert berücksichtigt werden.

##### Begründung:

Unsere Schulen leiden an einer katastrophalen Unterversorgung, hohe Frauenquoten bei den Neueinstellungen führen zu hohem, kontinuierliche Vertretungsbedarf wegen Mutterschutz und Elternzeit.

Rechtlicher Rahmen	Sachverhalt in Baden-Württemberg
--------------------	----------------------------------

**5. Arbeitnehmerbeträge für beamtenrechtliche Zulagen**

**Vorbemerkungen zu TV EntGO Abschnitt 1:**

**1. Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt sind**

(4) <sup>1</sup>Die Lehrkraft erhält eine Entgeltgruppenzulage, wenn sie - stünde sie im Beamtenverhältnis - nach dem beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsrecht in ihrer Besoldungsgruppe Anspruch auf eine Zulage hätte. Diese Zulagen sind:

Anlage zu § 1 der LehrkräftezulagenVO – Vergütungssätze ab 1.1.2008 (Monatsbeträge in Euro)			
Nr.	Lehrer	Funktion	Stellenzulage
1	Lehrer des gehobenen Dienstes an allgemeinbildenden Schulen und in Ämtern der Technischen Lehrer an beruflichen Schulen in Ämtern der BesGr. A 9 bis A 15	Fachberater in der Lehreraus- und -fortbildung an diesen Schulen	38,81
2	Studienräte und Oberstudienräte	Ausbildungslehrer für Lehramtspraktikanten des höheren Lehramts an Gymnasien oder an beruflichen Schulen	79,89
3	Studienräte und Oberstudienräte	Verwendung an Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung – Gymnasien oder beruflichen Schulen – als Lehrbeauftragter <sup>1</sup>	79,89
3.1		als Fachleiter	79,89
3.2			79,89
4	Lehrer des gehobenen Dienstes in Eingangsämtern der BesGr. A 12 oder A 13 sowie in einem nicht funktionsgebundenen Beförderungamt der BesGr. A 13 oder A 13 kw	Verwendung an Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung – Grundschulen, Werkreal-, Haupt- und Realschulen, Sonderschulen – als Lehrbeauftragter <sup>1</sup>	38,81
4.1		als Fachleiter	79,89
4.2			79,89
5	Lehrer des gehobenen Dienstes in Eingangsämtern der BesGr. A 12 oder A 13 sowie in einem nicht funktionsgebundenen Beförderungamt der BesGr. A 13 oder A 13 kw, Studienräte und Oberstudienräte	Akademiereferent bei der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen <sup>1</sup>	79,89
6	Lehrer in den Laufbahnen der Fachlehrer und der Technischen Lehrer, Lehrer des gehobenen Dienstes in Eingangsämtern der BesGr. A 12 oder A 13 sowie in einem nicht funktionsgebundenen Beförderungamt der BesGr. A 13 oder A 13 kw, Studienräte und Oberstudienräte	Verwendung an Pädagogischen Fachseminaren oder am Fachseminar Sonderpädagogik	
6.1		als Lehrbeauftragter <sup>1</sup>	38,81
6.2		als Fachleiter	79,89
7	Lehrer in den Laufbahnen der Fachlehrer und der Technischen Lehrer, Lehrer des gehobenen Dienstes in Eingangsämtern der BesGr. A 12 oder A 13 sowie in einem nicht funktionsgebundenen Beförderungamt der BesGr. A 13 oder A 13 kw	Verwendung an Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen)	
7.1		als Lehrbeauftragter <sup>1</sup>	38,81
7.2		als Fachleiter	79,89

<sup>1</sup> Die Funktion muss mindestens 20 vom Hundert der Gesamttätigkeit des Lehrers in Anspruch nehmen.

**Forderung:**

Die Bruttobeträge der Zulagen, auf die nach TV EntGO auch Arbeitnehmer/innen Anspruch haben, wenn die entsprechenden Beamt/innen für diese Tätigkeit eine Zulage bekommen, müssen für Arbeitnehmer/innen um 20 % erhöht werden, damit Arbeitnehmer/innen netto in etwa denselben Betrag erhalten.

**Begründung:**

Der TV EntGO-L regelt nicht, in welcher Höhe die Zulage gezahlt werden muss.

Z.B. Von der Zulage i.H.v.79,89 bleiben:

Einem Beamten netto 53 % also 42,74 €,

einer Angestellten hingegen nur 43 % also 34,43 €. Das sind 10 % weniger.

Damit Arbeitnehmer/innen auch netto dasselbe Geld erhalten, müssen die Brutto-Beträge um 20 % erhöht werden