

# RESOLUTION DER TEILPERSONALVERSAMMLUNGEN FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE

## IM BEREICH DES STAATLICHEN SCHULAMTS NÜRTINGEN

am 22.11.2023

für tarifbeschäftigte Lehrkräfte und Schulleitungen, Nichterfüller\*innen,  
Pädagogische Assistent\*innen an  
Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen sowie  
Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren

---

### **Die Personalversammlung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte fordert:**

#### **1. eine Baden-Württemberg-Zulage für tarifbeschäftigte Lehrkräfte**

In Baden-Württemberg ist die Nettodifferenz zwischen Beamt\*innen und Tarifbeschäftigten besonders hoch. Durch dem BW-Bonus aus dem Jahr 2017 für Beamt\*innen und durch die massive Erhöhung der Familienzuschläge in der Besoldungsreform 2022 hat sich der Abstand weiter vergrößert. Eine dem BW-Bonus vergleichbare Zusatzleistung gab es in keinem anderen Bundesland. Es wäre der Landesregierung möglich, über Zulagen für Tarifbeschäftigte gegenzusteuern und auf diesem Weg dem Fachkräftemangel zu begegnen. Deshalb fordern wir eine Zulage für die Tarifbeschäftigten Lehrkräfte in allen Schularten.

#### **2. die Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung 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 durchgängig anwenden! Durch den dramatischen Lehrkräftemangel ist es höchste Zeit, dass das Land den Lehrberuf über eine bessere Anerkennung von Berufserfahrung attraktiver macht.

#### **3. weiterführende Qualifizierungsangebote für Personen ohne**

**Lehramtsausbildung mit dem Ziel, laufbahnrechtliche Voraussetzungen für eine Einstellung als wissenschaftliche Lehrkraft zu schaffen**

Kolleg\*innen ohne Lehramtsausbildung 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 ermöglicht werden.

#### **4. stufengleiche Höhergruppierungen**

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 zur Fachkräftegewinnung oder -bindung Zulagen einführen oder eine bessere Einstufung vornehmen. Aber es braucht auch tarifrechtliche Änderungen. Die Landesregierung muss sich in der laufenden Tarifrunde für die stufengleiche Höhergruppierung unter Mitnahme der Stufenlaufzeit und für eine Anhebung der Eingruppierungen einsetzen. Mittelfristig muss über eine grundlegende Änderung der Eingruppierungsregelungen eine deutlich bessere Bezahlung aller tarifbeschäftigten Lehrkräfte erreicht werden.

#### **5. die Bezahlung über die Sommerferien für alle befristet eingestellten Beschäftigten**

Die Sommerferien werden bei den befristet Beschäftigten nun bezahlt, wenn die Lehrkraft im Dezember des Vorjahres in einem Beschäftigungsverhältnis war. Dies war ein wichtiger Schritt. Gleiches muss nun für die Personengruppen folgen, für die dies noch nicht übernommen wurde, wie. z.B. alle Lehramtsanwärter\*innen.

## **6. mehr Entfristungen**

Positiv ist auch die wachsende Zahl der Entfristungen von Kolleg\*innen, die sich im Schuldienst bewährt haben. Das sind erste Schritte. Weitere müssen folgen. Denkbar ist eine „automatische“ Entfristung bei Bewährung. Auch muss über Qualifizierungsmaßnahmen für alle Personen ohne Lehramtsstudium eine Chance auf entsprechende Bezahlung geschaffen werden.

## **7. Transparenz bei Einstellung zu Fragen des Gehalts**

Vielen Lehrkräften, welche als POL eingestellt werden ist, kann im Bewerbungsgespräch nicht transparent gemacht werden, mit welchem Gehalt sie letztendlich rechnen können. Das verunsichert diese Personen. Dringend müssen den Bewerber\*innen die Grundlagen erläutert werden, wie es zur der jeweiligen Entgeltgruppe zur jeweiligen Stufenzuordnung kommt. (z.B. Welcher Art ist die zu besetzende Stelle? Welche Berufserfahrung bringt der / die Bewerber\*in mit? Lässt sich aus der bisherigen beruflichen Erfahrung ein oder mehrere Unterrichtsfächer ableiten?) Von potentiell einzustellenden Lehrkräften kann nicht erwartet werden, dass diese ohne genaue Kenntnis ihres späteren Gehalts ein Arbeitsverhältnis eingehen. Hierbei muss bei gleicher Ausbildung unbesehen bleiben, bei welchem Arbeitgeber die Lehrkraft bisher beschäftigt war.