

Tarifrunde 2011

Entgeltordnung durchsetzen!



Tarifrunde 2011

L-€go
Länder Entgeltordnung durchsetzen

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

GEW



Tarifrunde 2011

Entgeltordnung
durchsetzen!

Tarifrunde 2011

L-€go
Länder Entgeltordnung durchsetzen

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Inhalt

Vorwort	5
1. Darum geht es: Die Eingruppierung von angestellten Lehrkräften endlich tariflich regeln	6
2. Das fordert die GEW	11
3. Darüber wurde bisher verhandelt	16
4. Brutto oder Netto oder was? Warum über das eine geredet und über das andere verhandelt wird – und wie alles mit allem zusammenhängt	20
5. Eine Milliarde mehr? Die Arbeitgeber argumentieren unseriös	30
6. Den Bundesländern gehen die Lehrkräfte aus ... weil sie zu wenige einstellen!	32
7. Tarifrunde 2011: Auch die Hochschulen sind mit im Boot	35
8. Blitzlichter aus dem Dschungel – Sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen	39
9. Was erfüllen Nichterfüller nicht?	42
10. Wenn kein Verhandeln mehr hilft – Streik!	47
11. Wie geht es weiter?	52
Glossar	54

Vorwort



Ilse Schaad

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Tarifrunden und Fußballspiele haben eines gemeinsam: die nächste Runde ist immer die schwerste. In beiden Fällen muss man sich Ziele stecken und man darf nicht aufgeben, wenn es nicht beim ersten Mal klappt. Das gilt für die Tarifrunde 2011 in besonderem Maße. Seit der Ablösung des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) versuchen die Gewerkschaften endlich auch eine Entgeltordnung für Lehrkräfte durchzusetzen. Im Grundsatz wurde eine tarifliche Eingruppierungsregelung bereits 2006 vereinbart. Nach massiven Streiks angestellter Lehrkräfte 2009 musste die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) eine konkrete Verhandlungszusage machen – auch für den Bereich angestellter Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen. Wer nun dachte, die TdL

würde zügig und zielorientiert verhandeln, sah sich getäuscht. Nach zähem Verhandlungsmarathon ist klar: ohne massiven Streikdruck werden wir unsere Ziele nicht erreichen.

Die Verantwortung der GEW für das Tarifergebnis hatte sich bereits in der letzten Länder-Tarifrunde 2009 gezeigt. Die Streiks in der Tarifauseinandersetzung waren maßgeblich von den Lehrerinnen und Lehrern getragen worden. Besonders deutlich war dies in den neuen Bundesländern. Die Lehrkräfte sind die größte Beschäftigtengruppe im Landesdienst. Die GEW hat unter den Landesbeschäftigten die meisten Mitglieder, auch über den Schuldienst hinaus, an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder. Und dass Streiks im Bildungsbereich in der Öffentlichkeit hohe Beachtung finden, wissen inzwischen auch die Arbeitgeber. Dies wird im kommenden Jahr nicht anders sein.

Seit fast einem Jahr verhandeln die Gewerkschaften unter Federführung der GEW über eine Entgeltordnung für Lehrkräfte. Ein Abschluss ist außerhalb einer

Tarifrunde nicht denkbar. Eine bessere Eingruppierung ist nicht kostenneutral, auch wenn die Horrorzahlen, die die Arbeitgeber in die Welt setzen, jeder rationalen Grundlage entbehren. Die angestellten Lehrerinnen und Lehrer haben deshalb in der kommenden Tarifrunde einen Grund mehr, sich aktiv und kämpferisch einzubringen. Die Entgeltordnung für Lehrkräfte steht auch im Zentrum dieser Broschüre.

Die GEW-Mitglieder sind aufgefordert, ab September 2010 alles zu tun, um in der Tarifrunde 2011 streikfähig zu sein. Es gibt 200.000 angestellte Lehrkräfte in den 16 Bundesländern. Nur die GEW vertritt deren Interessen. Deshalb müssen jetzt die Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht Mitglied in der GEW sind, angesprochen und als Mitglieder gewonnen werden. Ohne massive Streiks wird es 2011 kein gutes Tarifergebnis geben.

*Ilse Schaad
Mitglied des Geschäftsführenden
Vorstandes der GEW
Tarif- und Beamtenpolitik*

I. Darum geht es: Die Eingruppierung von angestellten Lehrkräften endlich tariflich regeln

Eine der wichtigsten Funktionen von Tarifverträgen – neben der Regelung von Arbeitszeiten, Urlaub und Kündigungsschutz – betrifft die Höhe des Einkommens der Beschäftigten. Das Einkommen berechnet sich aus dem Tabellenentgelt und Sonderzahlungen. Die Höhe des Tabellenentgeltes wird in den Einkommensrunden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern verhandelt. Entscheidend für das individuelle Einkommen sind jedoch die Entgeltgruppen und -stufen. Das Eingruppierungsrecht regelt die Zuordnung der Beschäftigten zu den Entgeltgruppen gemäß ihrer Tätigkeit und der vorausgesetzten Qualifikation. Hier werden wichtige Weichen gestellt, die bestimmen, wie viel Geld die Beschäftigten für ihre Arbeit erhalten.

Die jetzigen Verhandlungen zur Eingruppierung von Lehrkräften gehen auf die Tarifverhandlungen mit den Ländern zum TV-L 2006 zurück. Zu Beginn der Verhandlungen im Jahr 2003 waren sich Arbeitgeber und Gewerkschaften noch einig: Das neue Tarifrecht, sollte aufgaben- und leistungsorientiert sein, diskriminierungsfrei, praktikabel und attraktiv und sich nicht mehr am Beamtenrecht orientieren. Die Eingruppierung der Angestellten im öffentlichen Dienst sollte tariflich durch eine neue Entgeltordnung geregelt werden. Doch genau dieses Herzstück der Reformen, das letztlich darüber entscheidet, welche Arbeit wie

hoch bezahlt wird, wurde auf später verschoben. Im Einigungspapier vom 19. Mai 2006 wurde festgehalten, dass dazu „unverzüglich“ nach Abschluss des Tarifvertrages Verhandlungen aufgenommen werden. Die GEW konnte durchsetzen, dass neben den Verhandlungen über eine allgemeine Entgeltordnung auch erstmals über eine tarifliche Regelung zur Eingruppierung angestellter Lehrkräfte verhandelt wird. Diese Verhandlungszusage wurde – gegen erbitterten Widerstand einiger Länder – im Eckpunktepapier vom 1. März 2009 inhaltlich und terminlich konkretisiert. Im September 2009 begannen die Verhandlungen. Die Arbeitgeberseite zeigte sich in den Verhandlungen jedoch wenig beweglich. Die gemeinsamen Ziele aus dem Jahr 2003 werden nun als maßlose und nicht finanzierbare Forderungen der Gewerkschaften hingestellt. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zieht sich hinter die Aussage zurück, eine Verhandlungszusage sei keine Zusage, zu einem Ergebnis kommen zu wollen.

Die GEW fordert dagegen einen zügigen Abschluss der Verhandlungen. So lange es keine Entgeltordnung für Lehrkräfte gibt, entscheiden die Länder weiter mittels Richtlinien und Erlassen alleine über die Eingruppierung – und somit über die Bezahlung – ihrer Angestellten. Hinzu kommt, dass

es im TV-L keine Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege mehr gibt. Ohne Entgeltordnung bedeutet das erhebliche Einkommensverluste gegenüber der BAT für alle Beschäftigtengruppen – auch für die angestellten Lehrkräfte. Nicht zuletzt geht es jetzt darum, nach dem Wegfall der Aufstiege das bisherige materielle Niveau wieder zu erreichen. Es geht außerdem nach wie vor darum, dass Lehrkräfte nicht schlechter bezahlt werden dürfen als andere Berufe, die einen Hochschulabschluss voraussetzen. Es geht darum, dass Lehrkräfte in Ost und West gleich bezahlt werden. Die Bezahlung darf bei gleicher Qualifikation weder von der Schulart noch von der Schulstufe abhängen, in der der Unterricht erteilt wird. Die GEW fordert Entgeltgruppe 13 als Eckeingruppierung für alle Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Für voll ausgebildete Lehrkräfte (Studium und Referendariat) fordert die GEW unabhängig von Studierendauer und landesspezifischer Ausgestaltung langfristig die Einstufung in Entgeltgruppe 14.

Für wen wird verhandelt?

Ein künftiges tarifliches Eingruppierungsrecht soll alle Lehrkräfte erfassen. Der Verhandlungspartner ist die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), in der alle Bundesländer mit Ausnahme von Berlin und Hessen Mitglied sind. Die

Verhandlungen sind aber auch für Lehrkräfte in Berlin und in Hessen von Bedeutung, weil das Tarifrecht der TdL Vorbild für das Tarifrecht dieser beiden Länder sein wird. Darüber hinaus sind die Verhandlungen im Bereich der TdL auch für die Eingruppierung von angestellten Lehrkräften bedeutsam, die beim Bund oder einem kommunalen Arbeitgeber beschäftigt sind. Sowohl mit dem Bund als auch mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) wurde vereinbart, dass im Rahmen der Verhandlungen zu einer allgemeinen Entgeltordnung und unter Berücksichtigung der Entwicklungen im Bereich der Länder Verhandlungen zur Entgeltordnung für Lehrkräfte geführt werden, z. B. an Bundeswehrfachschulen, Zivildienstschulen und im Land Bayern. Zu den Lehrkräften gehören nicht nur Lehrerinnen und Lehrer, sondern alle Beschäftigten, deren Tätigkeit durch die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten geprägt ist. Dazu gehören auch pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, pädagogische Unterrichtshilfen an Sonder- und Förderschulen, Lehrkräfte in der Fachschulausbildung, Fachpraxis-

und Werkstattlehrer sowie Lehrkräfte an den Hochschulen, die ausschließlich oder überwiegend in der Lehre tätig sind, z. B. die Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Was ist die Eingruppierung?

Das Eingruppierungsrecht regelt, wer auf Grundlage seiner Qualifikation und Tätigkeit in welche Entgeltgruppe einsortiert wird. So lange die Eingruppierung nicht durch eine Entgeltordnung zum TV-L tariflich geregelt wird, gelten immer noch die Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT/BAT-O).¹ Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Länder, die keine Lehrkräfte sind, gilt die Eingruppierungsautomatik. Danach ist die Arbeitnehmerin kraft tariflicher Regelung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale ihrer nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Welche Tätigkeitsmerkmale im Einzelnen erfüllt sein müssen und welcher Vergütungsgruppe sie zugeordnet sind, ergibt sich aus der Vergütungsordnung, z. B. aus den Anlagen 1a und 1b zum BAT. Für angestellte Lehrkräfte gilt jedoch

die Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT, die es in dieser Fassung seit 1966 gibt. Sie hat folgenden Wortlaut:

„Die Anlage 1a gilt nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte – auch wenn sie nicht unter die SR 2 II fallen – beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.“

Das bedeutet, dass die Eingruppierung nahezu aller Lehrkräfte nicht tariflich geregelt ist. Zu den wenigen Ausnahmen gehören die Musikschullehrer an kommunalen Musikschulen, für die besondere Eingruppierungsmerkmale tarifiert sind.

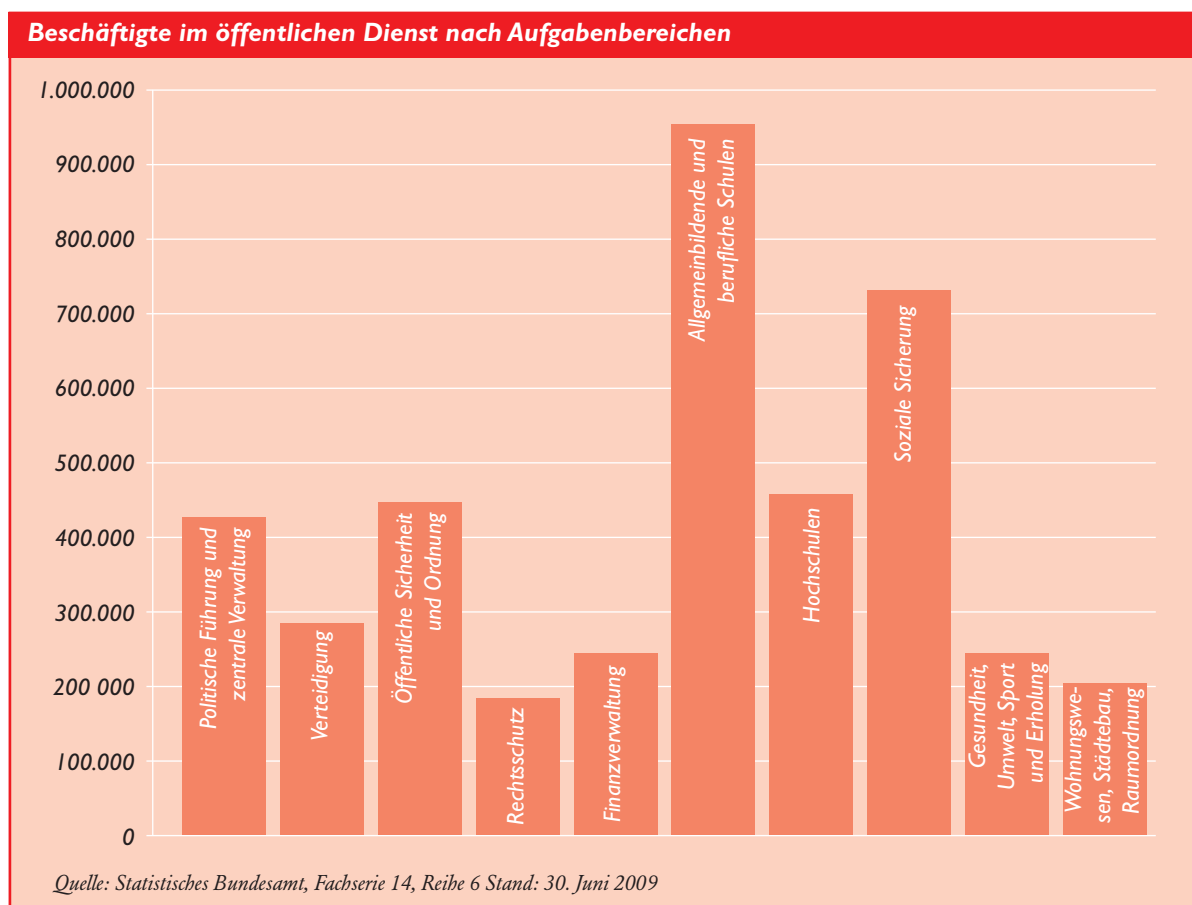
So lange es keine tarifliche Eingruppierungsautomatik für angestellte Lehrkräfte gibt, unterliegt die Zuordnung bestimmter Qualifikationen und Tätigkeiten in die Gruppen der Entgelttabelle der Willkür der Arbeitgeber – also der einzelnen Bundesländer.

Tarifgebiet West

Im Tarifgebiet West gibt es keine tarifliche Regelung, aus der sich die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe ergibt. Hier erfolgt die Festlegung der Entgeltgruppe im

¹Vgl. § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder. Im Einzelnen sind das die §§ 22 ff. BAT/BAT-O, die Anlage 1 a zum BAT und § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O für Lehrkräfte (Ost). Die Vergütungsgruppe wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach dem 31. Oktober 2006 eingestellt wurden bzw. noch eingestellt werden, aufgrund der Zuordnungstabelle (Anlage 4 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts – TVÜ-L) festgelegt. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum 1. November 2006 vom BAT/BAT-O in den TV-L übergeleitet wurden, gilt anstelle der Anlage 4 die Zuordnungstabelle der Anlage 2 zum TVÜ-L. Wenn diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem 31. Oktober 2006 zum Beispiel höhergruppiert werden, erfolgt die Zuordnung ebenfalls auf der Grundlage der Anlage 4 zum TVÜ-L.

Abb. 1.1



Arbeitsvertrag auf der Grundlage sogenannter Arbeitgeberrichtlinien (Lehrerichtlinien – LRL). Das heißt, dass in der Regel die Entgeltgruppe als arbeitsvertraglich vereinbart gilt, die in den Eingruppierungsregelungen des Arbeitgebers für die Tätigkeit der jeweiligen Lehrkraft vorgesehen ist. Sie sind keine Tarifregelungen und können deshalb kaum von den Gewerkschaften beeinflusst werden. Sie unterliegen jedoch der vollen Mitbestimmung der

zuständigen Personalvertretungen. Die Geltung der arbeitgeberinternen Eingruppierungsregelungen in ihrer jeweiligen Fassung wird im Regelfall für das einzelne Arbeitsverhältnis nur einmal, und zwar am Beginn des Arbeitsverhältnisses, im Arbeitsvertrag vereinbart. Bei den Arbeitsvertragsverhandlungen befindet sich die Bewerberin/der Bewerber meistent nicht in einer Position, um eigene Vorstellungen hinsichtlich der Bezahlung durchzusetzen. Im Regel-

fall sitzt der Arbeitgeber am längeren Hebel. Hinzu kommt, dass die dynamische Verweisung auf die arbeitgeberinternen Eingruppierungsregelungen es dem Arbeitgeber ermöglicht, die einmal festgelegte Vergütungsgruppe zu gunsten und zuungunsten der jeweiligen Lehrkraft zu verändern. Die Verweisung im Arbeitsvertrag verschafft nämlich dem Arbeitgeber ein **einseitiges Leistungsbestimmungsrecht**, das dieser in einem relativ weitgesteckten recht-

lichen Rahmen ausüben kann. So haben die Länder 1984 die Eingruppierung aller neu eingestellten Lehrkräfte für vier Jahre aus Haushaltsgründen um eine Entgeltgruppe abgesenkt. Inzwischen ist durch das Bundesverwaltungsgericht aber auch entschieden, dass jede Änderung der Lehrerrichtlinien ebenfalls der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung unterliegt.

Die einzelnen Bundesländer im Tarifgebiet West setzen zur Zeit die Lehrerrichtlinien der TdL durch Eingruppierungserlasse in Kraft oder erlassen eigene Eingruppierungsrichtlinien, die weitgehend mit denen der TdL übereinstimmen, aber auch landesspezifische Regelungen enthalten. In diesen „Landesrichtlinien“ werden Besonderheiten des jeweiligen Landes geregelt, die sich zum Beispiel aus den Schulgesetzen oder aus landesspezifischen Ausbildungsgängen ergeben. Eine Spitzenposition nimmt in dieser Hinsicht das Land Niedersachsen ein, das höchst kleinteilig für Lehrkräfte Tätigkeitsmerkmale regelt, die sich in anderen Richtlinien nicht wiederfinden.

Die Richtlinien der TdL unterscheiden zwischen Lehrkräften, die auch die pädagogischen und fachlichen Voraussetzungen für die Berufung ins Beamtenverhältnis erfüllen („Erfüller“), und Lehrkräften, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen oder die deshalb

nicht ins Beamtenverhältnis berufen werden können, weil es für ihre Tätigkeit keine Lehrämter gibt („Nichterfüller“).

Für „Erfüller“ ist in den Richtlinien geregelt, dass die Vergütung aus der Entgeltgruppe erfolgt, die der Besoldungsgruppe zugeordnet ist, nach der sie zu besolden wären, wenn sie im Beamtenverhältnis stünden. Sie werden im Hinblick auf die Eingruppierung den entsprechenden Lehrkräften im Beamtenverhältnis gleichgestellt. Das gilt allerdings nur für die Eingruppierung und **nicht für die Höhe des Entgelts**. Durch den Wegfall der Bewährungsaufstiege aus dem BAT sind die Einkommen der angestellten Lehrkräfte erheblich gesunken – dieser vorhersehbare Effekt sollte eigentlich durch die neue Eingruppierungssystematik behoben werden, so dass die Beschäftigten insgesamt materiell keine Einbußen hinzunehmen hätten.

Für die – diskriminierend – als „Nichterfüller“ bezeichnete Gruppe von Lehrkräften sehen die Richtlinien jeweils summarische Kataloge von Tätigkeitsmerkmalen vor, wobei die Eingruppierung oberhalb der Vergütungsgruppe Vc (entspricht der Entgeltgruppe 8) sehr stark von der Schulart abhängt. So sind zum Beispiel Lehrkräfte mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss, die aufgrund des Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in zwei

Fächern haben und an einer Grund- und Hauptschule in mindestens einem wissenschaftlichen Fach unterrichten, in die Vergütungsgruppe IVa eingruppiert. Nach einer sechsjährigen Bewährung können sie in die Vergütungsgruppe III höhergruppiert werden. Dieselben Lehrkräfte sind, wenn sie an einer Realschule unterrichten, in die Vergütungsgruppe III eingruppiert, und steigen nach sechsjähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe IIa auf. Als Studienräte werden diese Lehrkräfte in die Vergütungsgruppe IIa eingruppiert und steigen nach 15jähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe Ib auf. Für diese schulartabhängige Eingruppierung von Lehrkräften bei gleicher Ausbildung gibt es zahllose weitere Beispiele. Zusammengefasst heißt das: Der Unterricht an Grund- und Hauptschulen ist aus Arbeitgebersicht weniger kompliziert und verantwortungsvoll als der Unterricht an Gymnasium. Er ist weniger „wert“! Dass dies die – überwiegend weiblichen – Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen diskriminiert, liegt auf der Hand.

Da im Tarifgebiet West kein Tarifvertrag besteht, besteht auch keine Friedenspflicht.

Tarifgebiet Ost

Im Tarifgebiet Ost gibt es zwar eine tarifliche Eingruppierungsregelung, die sich jedoch hinsicht-

lich ihrer faktischen Auswirkungen nicht von der im Tarifgebiet West unterscheidet. Die Grundlage für die Eingruppierung ist § 2 Nr. 3 des 1. Änderungsstarifvertrages zum BAT-O:

„Die Anlage 1a ist, soweit sie keine besonderen Tätigkeitsmerkmale enthält, nicht auf Angestellte anzuwenden, die ... als Lehrkräfte, auch wenn sie nicht unter die SR 2 II fallen, beschäftigt sind. Diese Angestellten sind – gegebenenfalls nach näherer Maßgabe von Richtlinien – in die Vergütungsgruppe eingruppiert, die nach § 11 Satz 2 BAT-O der Besoldungsgruppe entspricht, in welcher der Angestellte eingestuft wäre, wenn er im Beamtenverhältnis stünde.“

Bei dieser Regelung, handelt es sich um eine Tarifnorm. Allerdings regelt sie nicht, in welche Entgeltgruppe die Tätigkeit einer Lehrkraft eingruppiert ist. Das vorzunehmen, bleibt dem Beamten-gesetzgeber (= Arbeitgeber) vorbehalten. Bei den Regelungen in den Richtlinien Ost handelt es sich wie im Tarifgebiet West ebenfalls um ein **einseitiges Leistungsbestimmungsrecht** des Arbeitgebers. Im Unterschied zum Tarifgebiet West wurde dieses Recht dem Arbeitgeber jedoch von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich eingeräumt. Außerdem löst diese Regelung – so lange sie besteht – Friedenspflicht aus.

Sachsen

Einen Sonderfall stellt das Land Sachsen dar. Dort werden Lehrkräfte nicht verbeamtet. Es gibt daher für Lehrkräfte keine beamtenrechtlichen Regelungen, der geschilderte Verweis auf das Beamtenrecht liefe ins Leere. Für Lehrkräfte in Sachsen gelten die Sächsischen Eingruppierungsrichtlinien. Sie gelten für Lehrkräfte mit einer Ausbildung nach dem Recht der DDR, deren Eingruppierung in den übrigen Ländern im Tarifgebiet Ost aufgrund der Vorbemerkung Nr. 16 b der allgemeinen Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B in den Landesbesoldungsordnungen geregelt ist. Nur in denjenigen Fällen, in denen in den Sächsischen Richtlinien nichts geregelt ist, gelten die Richtlinien Ost der TdL. Seit 1997 gelten in Sachsen für die Eingruppierung von Lehrkräften mit einer Ausbildung nach bundesrepublikanischem Recht die entsprechenden besoldungsrechtlichen Regelungen aus der Bundesbesoldungsordnung A.

Fazit

Es lässt sich somit zusammenfassend feststellen, dass sich die Situation trotz unterschiedlicher Regelungsmechanik hinsichtlich der Eingruppierung von Lehrkräften im Tarifgebiet Ost nicht wesentlich von der entsprechenden Situ-

ation im Tarifgebiet West unterscheidet. Sowohl im Osten als auch im Westen legt der Arbeitgeber bei Lehrkräften die Zuordnung der Tätigkeiten/Ausbildungen zu den Vergütungs-/Entgeltgruppen alleine fest. Es fehlt eine entsprechende kollektivrechtliche Regelung. Der wesentliche Unterschied besteht allerdings darin, dass im Westen keine Friedenspflicht herrscht, im Osten dagegen schon, weil eine nicht gekündigte tarifvertragliche Norm in Kraft ist.

2. Das fordert die GEW

Die Forderung einer tariflichen Eingruppierung von Lehrkräften ist nicht neu. Anfang der 1990er Jahre ging es vor allem um Fragen der Angleichung zwischen alten und neuen Bundesländern. Die Aktionen im Jahre 1995 standen z. B. im Zusammenhang mit den Greifswalder Beschlüssen der Kultusministerkonferenz zur Bewertung der Ämter für Lehrkräfte mit einer Ausbildung nach dem Recht der DDR. In diesem Zusammenhang hat die GEW bereits die als ungerecht empfundene ungleiche Bezahlung von Lehrkräften mit unterschiedlicher Qualifikation thematisiert, die bis heute eine wichtige Rolle in den Auseinandersetzungen um eine Entgeltordnung für Lehrkräfte spielt.

Seit der Ablösung des BAT/BAT-O durch den TV-L im Jahr 2006 hat die GEW ihre Forderungen zur Eingruppierung von Lehrkräften kontinuierlich weiter entwickelt. Die Diskussion fand ihren Abschluss in dem Forderungspapier vom 30. September 2009. (Siehe Kasten auf Seite 12/13) Im folgenden erläutern wir die einzelnen Forderungen der GEW bezogen auf den aktuellen Stand der Verhandlungen.

1. Tarifliche Vollregelung:

Die Eingruppierung von Lehrkräften soll in vollem Umfang durch einen Tarifvertrag geregelt werden. Es soll keine Verweisung mehr auf das Beamtenrecht geben. Das

einseitige Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers in Form der arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Verweisung auf die Arbeitgeberrichtlinien soll durch eine vollständige und abschließende tarifliche Regelung abgelöst werden.

2. Geltungsbereich:

Vom Geltungsrecht des tariflichen Eingruppierungsrechts sollen alle Beschäftigten erfasst werden, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten der Tätigkeit das Gepräge gibt (Lehrkräfte). Das betrifft nicht nur die Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, sondern auch an Hochschulen und anderen Einrichtungen.

3. Eingruppierungsautomatik:

Die GEW fordert eine tarifliche Eingruppierungsautomatik. Das bedeutet, dass die Lehrkraft durch den Tarifvertrag eingruppiert **ist** und nicht vom Arbeitgeber eingruppiert **wird**. Die Bewertungsgrundlage für die Eingruppierung soll die im Arbeitsvertrag vereinbarte Tätigkeit („auszuübende Tätigkeit“) sein. Lehrkräfte sollen funktionsbezogen eingruppiert sein. Das heißt: Für die Bewertung bildet die gesamte Tätigkeit die Grundlage und nicht einzelne Arbeitsvorgänge. Es soll keine abstrakten Tätigkeitsmerkmale in Form von unbestimmten Rechts-

begriffen, wie „verantwortungsvolle Tätigkeit“ „schwierige fachliche Tätigkeit“ geben. Auch für Lehrkräfte soll dann § 14 TV-L gelten, der regelt, welche Zulagen bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit zu zahlen sind. Weil es für Lehrkräfte keine Entgeltordnung gibt, sieht die Rechtsprechung bisher keine Möglichkeit, § 14 TV-L auf sie anzuwenden.

4. Schulformunabhängige Eingruppierung:

Im Gegensatz zur jetzigen schulformabhängigen Eingruppierung von Lehrkräften fordert die GEW eine Eingruppierung, die sich an der Ausbildung und an der Tätigkeit orientiert. Beide Aspekte sind in dem jeweiligen Funktionsmerkmal zusammengefasst.

5. Einheit von Tätigkeit und erforderlicher Qualifikation:

Die GEW geht grundsätzlich davon aus, dass Lehrkräfte nur dann die Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit erfüllen können, wenn sie auch die erforderliche Qualifikation besitzen. Deshalb soll auch die erforderliche Qualifikation ein Tätigkeitsmerkmal sein. Allerdings bedeutet das nicht, dass Lehrkräfte, die nicht über die in dem jeweiligen Funktionsmerkmal geforderte Qualifikation verfügen, auf immer und ewig niedriger eingruppiert bleiben und damit

Der Koordinierungsvorstand der GEW hat auf Vorschlag der Bundestarifkommission am 30. September 2009 folgende Forderungen zur Erfassung der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte, Lehrende, sozialpädagogische Fachkräfte im Geltungsbereich des Tarifvertrags für die Länder (TV-L) beschlossen.

Diese Forderungen stellen langfristige Ziele dar, die nicht in einem Schritt durchgesetzt werden können. Während der Forderungsdiskussion im Herbst 2010 wird zu entscheiden sein, welche dieser Forderungen als erste Schritte in den aktuellen Verhandlungen zu einer Entgeltordnung für angestellte Lehrkräfte und der Tarifrunde 2011 durchgesetzt werden sollen.

Nr.	Beschreibung des Funktionsmerkmals ¹	Entgeltgruppe
1	<p>1.1 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Lehrerin/Lehrer i.S.d. Ziffer 2.1, die herausgehobene Aufgaben wahrnehmen, z.B. Fachleiter-, Schulentwicklungsaufgaben und Ähnliches</p> <p>1.2 Lehrende an Hochschulen i.S.d. Ziffer 2.3, die entweder über zusätzliche Qualifikationen verfügen (z.B. erfolgreich erlangte Juniorprofessur, Habilitation, Beschäftigte mit speziellen Lehrqualifikationen, Beschäftigte, die über entsprechende Hochschul- und Wissenschaftsmanagementqualifikationen verfügen) oder die Tätigkeiten wahrnehmen sollen, welche Verantwortung für Personal, Finanzen oder Projektkoordination umfassen</p>	EG 15
2	<p>2.1 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Lehrerin/Lehrer in allen Schulformen und -stufen der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit Abschluss einer landesrechtlich geregelten Lehrerausbildung; dazu gehören auch die Lehrerausbildungsgänge nach dem Recht der DDR², • mit Abschluss einer Lehrerausbildung, die gemäß der EU-Richtlinie zur gegenseitigen Anerkennung der Berufsabschlüsse in reglementierten Berufen den Zugang zum Lehrerberuf im Herkunftsland eröffnet; entsprechendes gilt für Lehrerausbildungsgänge aus Nicht-EU-Ländern, die von den zuständigen Landesministerien als gleichwertig anerkannt wurden³ <p>2.2 Lehrkräfte i. S.d. Ziffer 3.1, die eine zur Vervollständigung der Ausbildung anerkannte Ergänzungsausbildung absolviert haben oder Berufserfahrung im Umfang der doppelten der für die entsprechende Ergänzungsausbildung erforderlichen Zeit nachweisen können</p> <p>2.3 Lehrende an Hochschulen i.S.d. Ziffer 3.4, die promoviert sind oder über mindestens vier Jahre Erfahrung in Lehre, Forschung oder Wissenschaftsmanagement verfügen⁴</p>	EG 14
3	<p>3.1 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Lehrerin/Lehrer i.S.d. Ziffer 2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohne Abschluss einer landesrechtlich geregelten oder gleichwertigen Lehrerausbildung, aber mit einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschulabschluss <p>3.2 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Musik-, Kunst-, Sportlehrer</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit entsprechender Hochschulausbildung (z.B. Meisterschülerstatus, Großfach Kunst u.ä.) <p>3.3 i. S. der Ziffer 4.1, 4.2 und 4.6 die eine zur Vervollständigung der Ausbildung anerkannte Ergänzungsausbildung absolviert haben oder Berufserfahrung im Umfang des Doppelten der für die entsprechende Ergänzungsausbildung erforderlichen Zeit nachweisen können</p> <p>3.4 Lehrende an Hochschulen mit einem Hochschulabschluss, der die Zulassung zur Promotion ermöglicht</p>	EG 13

¹ Das jeweilige Funktionsmerkmal gilt für Lehrkräfte in entsprechenden Tätigkeiten auch dann, wenn sie nach dem Schulrecht des jeweiligen Landes anders bezeichnet sind.

² Hierzu gehören auch die Ausbildungsgänge zum/zur Freundschaftsprojektorleiter/in bzw. Erzieher/in mit Lehrbefähigungen.

³ entsprechend Protokollnotiz Nr. 1 zum Teil B der TdL-RL

⁴ Dies entspricht der Definition „erfahrener Wissenschaftler“ der „Europäischen Charta für Forscher“ und des „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ vom 11.3.2005.

4	<p>4.1 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Lehrerin/Lehrer im Sinne der Ziffer 2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> • die nicht die Qualifikationsvoraussetzung für eine Eingruppierung in EG 13 oder EG 14 erfüllen <p>4.2 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Fachlehrerin/Fachlehrer in allen Schulstufen und -formen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen (dazu gehören auch entsprechend ausgebildete Lehrer für Fachpraxis)</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit nichtakademischer Ausbildung und abgeschlossenem Vorbereitungsdienst bzw. länderspezifisch geregelter pädagogischer Einführungsphase <p>4.3 Lehrkräfte i.S.d. Ziffer 5.6, die eine als gleichwertig anerkannte Ergänzungsausbildung absolviert haben oder Berufserfahrung im Umfang der doppelten der für die entsprechende Ergänzungsausbildung erforderlichen Zeit nachweisen können</p> <p>4.4 Lehrkräfte i.S.d. Ziffern 3.2 und 3.3</p> <ul style="list-style-type: none"> • die nicht die Qualifikationsvoraussetzung für eine Eingruppierung in EG 13 erfüllen <p>4.5 Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss (bzw. gleichwertige Ausbildung nach DDR-Recht) als Sozialpädagoge/-in oder Heilpädagoge/-in in der Tätigkeit als Schulsozialarbeiter/in und/oder im Unterricht Tätige in allen Schulstufen und -formen</p> <p>4.6 Lehrende an Hochschulen mit einem Hochschulabschluss, der nicht die Zulassung zur Promotion ermöglicht</p>	EG 12
5	<p>5.1 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Vorklassenleiter/in, Eingangsstufenleiter/in, Leiterin eines Schulkindergartens oder in Klassen mit gemeinsamem Unterricht</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit entsprechender Ausbildung (staatlich anerkannte Erzieherinnen-/Erzieherausbildung plus Zusatzqualifikation oder mit Ausbildung zur/zum staatlich anerkannte/anerkannten Sozialpädagogin/Sozialpädagogen bzw. gleichwertige Ausbildungen nach DDR-Recht) <p>5.2 Beschäftigte mit Fachschulabschluss als Erzieher/in und Heilpädagoge/-in (bzw. gleichwertige Ausbildung nach DDR-Recht) in der Tätigkeit als Schulsozialarbeiter/innen und/oder im Unterricht in allen Schulstufen und -formen</p> <p>5.3 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Lehrer für Fachpraxis/Werkstattlehrer im berufspraktischen Unterricht in allen Schulstufen und -formen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • die über die für das Berufsfeld erforderliche Ausbildung verfügen (z.B. Meisterprüfung mit Ausbildereignungsprüfung bzw. pädagogische Zusatzausbildung) <p>5.4 Lehrkräfte in der Tätigkeit als pädagogische Unterrichtshilfen/pädagogische bzw. heilpädagogische Fachkräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit einer Ausbildung als staatlich anerkannte Erzieher/in oder entsprechender Ausbildung bzw. Sozialpädagoge/in plus Zusatzqualifikation bzw. gleichwertige Ausbildung nach DDR-Recht <p>5.5 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit einer Ausbildung an einer Sportfachschiule (6-semestrig) <p>5.6 Lehrkräfte i.S.d. Ziffer 6.1, die eine als zur Vervollständigung der Ausbildung anerkannte Ergänzungsausbildung absolviert haben oder Berufserfahrung im Umfang der doppelten der für die entsprechende Ergänzungsausbildung erforderlichen Zeit nachweisen können</p> <p>5.7 Lehrkräfte in der Tätigkeit als Fachlehrerin/Fachlehrer in allen Schulstufen und -formen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • i.S.d. Ziffer 4.3, aber ohne Referendariat 	EG 11
6	<p>6.1 Lehrkräfte i.S.d. Ziffern 5.1 bis 5.5, die nicht über die in EG 11 geforderte Qualifikation verfügen</p>	EG 10

schlechter bezahlt werden sollen. Im Gegenteil: Der Beitrag „Was erfüllen Nichterfüller nicht?“ in diesem Heft erklärt, wie Aufstiege aufgrund einer beruflichen Bewährung in der Entgeltordnung berücksichtigt werden könnten. Der Arbeitgeber soll auch verpflichtet sein, die jeweilige Lehrkraft unter Berücksichtigung ihrer beruflichen Erfahrungen zu qualifizieren. Damit soll auch der Begehrlichkeit des Arbeitgebers begegnet werden, durch Einstellung weniger qualifizierter und demzufolge geringer bezahlter Lehrkräfte gezielt Kosten zu sparen. Die GEW fordert eine vollständige Gleichbehandlung von Lehrkräften mit einer Ausbildung nach dem Recht der DDR und jenen mit einer Ausbildung nach bundesrepublikanischem Recht. Bereits 1995 hatte sich die GEW dafür eingesetzt, dass Lehrkräfte mit einer DDR-Ausbildung nicht aufgrund dieser Ausbildung schlechter eingruppiert werden sollten. Das gilt heute, nach einer nahezu zwanzigjährigen Tätigkeit im neuen Schulsystem umso mehr. Deshalb verbietet es sich, sie schlechter zu bezahlen als Kolleginnen und Kollegen in gleicher Tätigkeit, die nach bundesrepublikanischem Recht ausgebildet wurden. Diese Forderung betrifft nicht nur die entsprechenden Lehrkräfte im Tarifgebiet Ost, sondern auch diejenigen Lehrkräfte mit einer Aus-

bildung nach dem Recht der DDR, die im Tarifgebiet West unterrichten. Andere als für die jeweilige Tätigkeit geforderte Abschlüsse sind, sofern sie von der zuständigen Stelle als gleichwertig anerkannt sind, auch hinsichtlich der Eingruppierung als gleichwertig zu behandeln.

6. Lehrende an Hochschulen

Für die Lehrenden an Hochschulen fordert die GEW bei der Eingruppierung zu unterscheiden, ob mit dem jeweiligen Hochschulabschluss ein Zugang zur Promotion eröffnet wird oder nicht. Bei der Eingruppierung derjenigen Gruppe, deren Hochschulabschluss die Promotion ermöglicht, soll wiederum unterschieden werden zwischen promovierten Lehrenden bzw. Lehrenden mit einer mindestens vierjährigen Berufserfahrung in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement einerseits und Lehrenden, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen andererseits. Am höchsten eingruppiert sollen Lehrende an Hochschulen werden, wenn sie über zusätzliche Qualifikationen (Habilitation, Juniorprofessur) verfügen oder Personal- und/oder Finanzverantwortung tragen. Diese Eingruppierungsmerkmale sollen für alle Lehrenden gelten. Das betrifft auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

7. ECKEINGRUPPIERUNG IN ENTGELTGRUPPE 13

Die GEW fordert, dass angestellte Lehrkräfte mit Hochschulabschluss genauso eingruppiert werden, wie andere akademische Berufe. Dem entspricht die Forderung nach einer ECKEINGRUPPIERUNG in Entgeltgruppe 13.

Mit den ECKEINGRUPPIERUNGEN sollten bestimmte Entgeltgruppen bestimmten Ausbildungsniveaus zugeordnet werden. Dieses Verhältnis war schon zu Zeiten des BAT nicht „im Lot“. Erzieher wurden – trotz gleichwertiger Ausbildung – schlechter bezahlt als z.B. Technikerinnen. Lehrkräfte mussten schon seit Anfang der 70er Jahre (mit wenigen Ausnahmen in Baden-Württemberg) einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss haben. Sie wurden aber im Vergleich zu anderen Berufen – wie Juristen – im öffentlichen Dienst, die ebenfalls einen Hochschulabschluss voraussetzen, überwiegend niedriger eingruppiert. Je nach Alter und Bildungsgang der unterrichteten Kinder wurde man besser oder schlechter bezahlt. Vergleichbar wäre es, wenn man Richterinnen in Jugendgerichtskammern schlechter bezahlt als an einem Verwaltungs- oder Arbeitsgericht. Diese Ungleichbehandlung soll nun nach dem Willen der Länder fortgesetzt werden, obwohl die erziehungswissenschaftliche Diskus-

sion international längst die besondere Bedeutung der frühen Bildung herausgearbeitet hat. Die Arbeitgeber wollen weiterhin Grund-, Haupt- und seit Neuestem auch Realschullehrkräfte zu „Akademikern zweiter Klasse“ machen.

8. Bologna-Prozess im Tarifrecht umsetzen!

In der Verhandlungsrunde im Februar 2010 standen die Anforderungen aus dem Bologna-Prozess im Mittelpunkt. Für die GEW und die TdL ist klar, dass sich aus dem Bologna-Prozess keine rechtlich zwingenden Anforderungen an die Tarifierung des Eingruppierungsrechts für Lehrkräfte ergeben. Der Bologna-Prozess ist jedoch für zwei Kernforderungen der GEW von entscheidender Bedeutung. Das sind die Forderung nach Eingruppierung von Lehrkräften mit einem geforderten Masterabschluss in die Entgeltgruppe 13 und die Forderung nach einer einheitlichen schulformunabhängigen Eingruppierung. Die Kultusministerkonferenz hat entschieden, dass die Studiengänge, die zum Lehramt führen, Masterstudiengänge sind. Gemäß des Qualifikationsrahmens für Hochschulabschlüsse bescheinigt ein Master-Abschluss die Kompetenzen und Fertigkeiten der jeweiligen Ebene unabhängig von der Studiendauer. Deshalb müssen

Lehrkräfte mit einem Abschluss als Master mindestens in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert sein. Ein solches Herangehen entspricht auch den Positionen der Kultusminister und der Innenminister, wonach der Masterabschluss künftig die Vorbildungsvoraussetzung für eine Laufbahn des höheren Dienstes ist. Es ist nicht zu rechtfertigen, dass dieser Grundsatz für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, deren Tätigkeit eine akademische Ausbildung erfordert, gelten soll, nur nicht für Lehrkräfte.

Der Bologna-Prozess ist auch hinsichtlich der Forderung nach schulformunabhängiger Eingruppierung der Lehrkräfte von Bedeutung. Wenn der Masterabschluss die Kompetenzen und Fertigkeiten der jeweiligen Ebene unabhängig von Studiendauer bescheinigt, dann macht es auch keinen Sinn mehr, Lehrkräfte mit einem Masterabschluss nach Schularten einzugruppieren. Die Grundschullehrerin mit einem Masterabschluss hat hinsichtlich des Anforderungsniveaus die gleichen Kompetenzen wie die Studienrätin bzw. der Studienrat. Sie unterscheiden sich lediglich in den Anforderungsinhalten. Ginge es nach der TdL, müsste erst einmal abgewartet werden, was im Beamtenbereich passiert. Weil die Mehrzahl der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis beschäftigt ist, sei

es nicht möglich, dass die Tarifvertragsparteien bei der Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte vordreschen oder gar „vollendete Tatsachen“ für die Landesbeamten-gesetzgeber schaffen. Würde sich die TdL damit durchsetzen, würde die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte wie bisher den durch das Beamtenrecht vorgegebenen Bewertungen folgen. Und hier gestalten die Arbeitgeber – diesmal in ihrer Doppelrolle als Gesetzgeber – ebenfalls einseitig. Damit zeigt sich: das, was sie den Gewerkschaften vorwerfen (über das Tarifrecht vollendete Tatsachen schaffen zu wollen), wollen sie schlicht selbst tun.

3. Darüber wurde bisher verhandelt

Die Grundlage für die Verhandlungen für ein neues tarifliches Eingruppierungsrecht zum TV-L wurde in der Tarifrunde 2009 am 1. März 2009 in den Eckpunkten vereinbart. Dort heißt es:

„Es wird vereinbart, unverzüglich nach den Sommerferien Verhandlungen zur Entgeltordnung (einschließlich des Lehrerbereichs) aufzunehmen. Grundlage sollen die – zunächst von gegenstandslos gewordenen Tätigkeitsmerkmalen redaktionell zu bereinigenden – Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT und die bestehenden zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestellten- und Arbeitergruppen der Länder (einschließlich der Anlage 1b zum BAT) und die Eingruppierungsmerkmale der Arbeiterinnen und Arbeiter sein, aus denen Funktionsmerkmale (bisher Tätigkeitsmerkmale) für den besonderen Bedarf

der Landesverwaltungen und -einrichtungen entwickelt werden sollen. Die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze, die redaktionell bereinigten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT und die zu entwickelnden Funktionsmerkmale sollen die Entgeltordnung des TV-L bilden und sind alsbald in Kraft zu setzen. Zusätzlich wird für einzelne Verwaltungen, über deren Eignung sich die Tarifvertragsparteien einigen, versuchsweise als lediglich rechnerische Eingruppierungsgrundlage ein gesondert zu vereinbarendes Modell erprobt. Nach Ablauf von eineinhalb Jahren nach Inkrafttreten dieses gesondert vereinbarten Modells werden die Tarifvertragsparteien die Geeignetheit und Auswirkungen der geltenden und erprobten Modelle überprüfen.“ Danach soll das künftige tarifliche Eingruppierungsrecht des TV-L aus

- den Grundsätzen der Eingruppierung (heute §§ 22 ff. BAT/ BAT-O)
- den bereinigten Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnungen zum BAT bzw. der Lohngruppenverzeichnisse zu den Arbeitertarifverträgen
- und den für den Bedarf der Länder entwickelten neuen Funktionsmerkmalen bestehen.

Es soll kein „neues Haus gebaut werden“, sondern das „vorhandene Haus soll entrümpelt und renoviert“ werden.

Das kann jedoch nicht für die Verhandlungen zum tariflichen Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte gelten, weil es für sie überhaupt kein tarifliches Eingruppierungsrecht gibt. Hier bleibt kein anderer Weg, als das Haus von den Fundamenten her neu zu bauen.

Kein Geld?

Mit dem rund 1.500 Meter langen City-Tunnel sollen Haupt- und Bayerischer Bahnhof in Leipzig per S-Bahn direkt miteinander verbunden werden. Ursprünglich geplante Kosten des Projekts: 571,62 Millionen Euro. Baubeginn war Juli 2003, der Startschuss für 2009 geplant. Jetzt soll das Projekt im Dezember 2013 fertig werden – und die Kosten steigen: Sachsens Verkehrsminister Sven Morlok (FDP) bezifferte sie zuletzt auf 960 Millionen Euro. Inzwischen beschäftigt sich der Landesrechnungshof mit dem Fall.



Tarifzuständigkeit – Wer verhandelt?

In der Tarifrunde 2011 geht es um die Lehrkräfte im Bereich des TV-L. Das sind nahezu 200.000 angestellte Lehrkräfte. Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite ist die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Für die Verhandlungen zu einer allgemeinen Entgeltordnung wurde zwischen der GEW und ver.di vertraglich vereinbart, dass ver.di die GEW durch Vollmacht im öffentlichen Dienst vertritt. Davon zu unterscheiden sind die Verhandlungen über die Eingruppierung der Lehrkräfte. Hier ist bei Bund, Ländern und Kommunen unter den DGB-Gewerkschaften die GEW zuständig. Das gilt zumindest für alle Lehrkräfte, die an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen beschäftigt sind. Für Lehrende an Hochschulen und für Lehrkräfte in besonderen Heilberufen beansprucht dagegen auch ver.di die Tarifzuständigkeit. Bei Lehrkräften in besonderen Bereichen (z. B. Medizin) beansprucht die GEW hingegen keine Tarifzuständigkeit.

Wo die GEW nicht eigenständig verhandelt, wird sie an den Beratungen und Verhandlungen angemessen beteiligt. So ist umgekehrt auch ver.di an den Eingruppierungsverhandlungen für Lehrkräfte mit einer Vertreterin/einem Vertreter beteiligt. Zwischen der GEW und der dbb-Tarifunion, die ebenfalls an den Verhandlungen zur

Eingruppierung von Lehrkräften beteiligt ist, besteht eine enge Zusammenarbeit in Form einer informellen Verhandlungsgemeinschaft.

Schwieriger Anfang

Weil eine Entgeltordnung für die Lehrkräfte nicht unabhängig von einer allgemeinen Länder-Entgeltordnung durchsetzbar ist, stockten die Verhandlungen zum Eingruppierungsrecht der Lehrkräfte am Anfang, zumal von der TdL und zum Teil auch von ver.di versucht wurde, die so genannten „Lehrerverhandlungen“ auf später zu verlagern. Erst nachdem die GEW massiv dagegen protestiert hatte, erklärte sich die TdL am 4./5. November 2009 bereit, mit der GEW und der dbb-Tarifunion einen Terminplan zu vereinbaren. Anstelle eines Terminplanes wurde aber von der TdL lediglich ein erster Termin für den 8. Dezember 2009 zugesagt. Die Verhandlungsniederschrift hierzu hat folgenden Wortlaut:

„Für den Lehrkräftebereich wird ein erster Termin zur Vorstellung der Gewerkschaftsforderungen und zu einer ersten Erörterung für den 8. Dezember 2009, 11.00 Uhr, in Berlin vereinbart (6+6).“

So verging bis zur Aufnahme von Verhandlungen ein Vierteljahr. In dieser Situation ist der Unmut der Betroffenen deutlich angewachsen. Die GEW drohte der TdL Warn-

streiks und Aktionen für den Fall an, dass sie die Verhandlungen nach dem 8. Dezember weiterhin verschleppt. Darauf hin bot die TdL weitere Termine an, wodurch sich die Aktionen und Warnstreiks vorerst erübrigten.

Entgeltordnung für Lehrkräfte im Verhältnis zur allgemeinen Entgeltordnung

Die Verhandlungen zum tariflichen Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte sind Bestandteil der Verhandlungen zu einer allgemeinen Entgeltordnung zum TV-L. Würden die Verhandlungen zur allgemeinen Entgeltordnung ergebnislos abgebrochen, wäre auch den Verhandlungen zur Entgeltordnung für Lehrkräfte die Grundlage entzogen. Das würde zwar nicht bedeuten, dass dann für alle Zeiten kein tarifliches Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte mehr verhandelt werden kann. Allerdings müssten diese Verhandlungen auf eine neue Grundlage gestellt werden.

Diese Frage wurde am 4. Februar 2010 aktuell. Bereits im Dezember 2009 deutete es sich an, dass in den Verhandlungen zur allgemeinen Entgeltordnung ein Weiterkommen nur möglich sein würde, wenn die Gewerkschaften eine Reihe von Forderungen preisgäben. Die Situation änderte sich auch im Januar 2010 nicht: Weil keine ausreichenden bewertbaren

Verhandlungsergebnisse vorlagen, enthielt sich die ver.di-Bundestarifkommission einer Entscheidung. Schließlich wurden am 4. Februar 2010 die Verhandlungen zur allgemeinen Entgeltordnung unterbrochen, um die für ihre Weiterführung notwendigen Sachverhalte in der zweiten Jahreshälfte 2010 aufzuklären.

Der vorübergehende Stillstand der Verhandlungen zur allgemeinen Entgeltordnung bedeutete jedoch nicht, dass die Verhandlungen zum Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte nicht mehr weitergeführt wurden. Die Fortsetzung des Verhandlungsprozesses zum Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte war nach übereinstimmender Auffassung von GEW und TdL auch sachgerecht, weil ein tarifliches Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte erst einmal in komplizierten Verhandlungen geschaffen werden muss. Gleichwohl machten die Arbeitgeber bei jeder Runde deutlich, dass sie eigentlich gar keinen Tarifvertrag für Lehrkräfte wollten. Immer bezeichneten sie ihre Lage als „sehr komfortabel“, die sie ohne Not nicht aufgeben würden. Das hieß, nur mit massiven Streiks würde die GEW ihre tariflichen Ziele erreichen können.

Die Tarifrunde 2011 muss ein Ergebnis bringen

Bisher gab es fünf Verhandlungsrunden. In der ersten Verhand-

lungsrunde am 8. Dezember 2009, erläuterte die GEW ihre Forderungen und die entsprechenden Rahmenbedingungen. In der zweiten und dritten Verhandlungsrunde am 26./27. Januar bzw. 17./18. Februar 2010 wurden mögliche europarechtliche Auswirkungen und die Auswirkungen des Bologna-Prozesses auf ein künftiges tarifliches Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte erörtert. In der vierten Runde am 15./16. März 2010 wurden insbesondere die Inhalte der weiteren Verhandlungen geklärt. Hierzu gehörte auch die Aufforderung der GEW an die TdL, sich in der fünften Verhandlungsrunde zu den von der GEW geforderten Kernpunkten zu äußern.

Die Verhandlungen zur Entgeltordnung für Lehrkräfte müssen in der Tarifrunde 2011 abgeschlossen werden. Ein Hinauszögern über die Tarifrunde 2011 hinaus würde die Entgeltordnung für Lehrkräfte auf unbestimmte Zeit in eine Endlosschleife verschleppen. ver.di und GEW sind sich einig, dass ein Abschluss nur möglich ist, wenn beide Teile – allgemeine Entgeltordnung und Lehrkräfte-Entgeltordnung – abschließend verhandelt wurden.

Das bedeutet, dass die Entgeltordnung für Lehrkräfte so weit verhandelt sein muss, dass sich die Verhandlungen in der Tarifrunde

2011 „nur noch“ auf die konkreten Zuordnungen von Entgeltgruppen beschränken.

Ablehnung der Kernforderungen der GEW durch die TdL

In der Verhandlungsrunde am 28. April hat die TdL die Kernforderungen der GEW abgelehnt. Begründet hat sie das im Wesentlichen mit den gleichen Argumenten der vorausgegangenen Runden. Bei den „Erfüllern“ soll im Tarifvertrag auf das jeweilige Beamtenrecht verwiesen werden, weil es sich bewährt habe und die Mehrzahl der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis beschäftigt sei. Die ECKEingruppierung in die Entgeltgruppe 13 für alle akademisch ausgebildeten Lehrkräfte ist der TdL schlicht zu teuer. Was für andere Akademiker gilt, soll für Lehrkräfte nicht gelten. Es besteht Übereinstimmung darin, dass die Eingruppierung nach Tätigkeit und Qualifikation erfolgen soll. Dass jedoch jede Lehrtätigkeit, für die der Masterabschluss (für alle Schularten!) gefordert wird, auch mit der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 verbunden ist, ist für die TdL unvorstellbar.

Die Antwort auf die Forderung nach einer einheitlichen Eingruppierung von Lehrkräften in Ost und West bei gleicher Ausbildung und gleicher Tätigkeit wurde von der TdL auf einen späteren Zeitpunkt vertagt. Für eine Antwort

auf diese Forderung sind der TdL die Verhandlungen noch nicht genügend fortgeschritten. Trotz aller Schwierigkeiten wollten die GEW und die TdL die Verhandlungen fortsetzen, um bis zur Tarifrunde 2011 so viel wie möglich zu klären. Deshalb sollten in den folgenden Verhandlungsrunden die Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte definiert werden. Die Grundlagen hierfür sind der Forderungsbeschluss, den der Koordinierungsvorstand der GEW im September 2009 gefasst

hat (siehe den Beitrag „Das fordert die GEW“ in diesem Heft), und die Eingruppierungsrichtlinien der TdL und der Länder. Aber auch für diesen Teil der Verhandlungen können die Kernforderungen nicht ausgeblendet werden. Tätigkeitsmerkmale werden nicht in einem „luftleeren“ Raum geschaffen. Die Vereinbarung von Tätigkeitsmerkmalen erfolgt immer mit dem Blick auf ein bestimmtes Bewertungssystem, dessen Inhalte durch die Kernforderungen charakterisiert sind.

Ein Durchbruch bei den Kernforderungen kann nur erreicht werden, wenn der Druck auf die TdL erhöht wird. Das betrifft die weiteren Verhandlungen im Herbst 2010, insbesondere aber die Tarifrunde 2011. Eines ist bereits jetzt offensichtlich und wurde von den TdL-Vertretern in der letzten Runde vor den Sommerferien so formuliert: „Um das durchzusetzen, müssen sie uns schon in Grund und Boden streiken!“

Kein Geld?

Die HSH Nordbank, die zu je 30 Prozent den Ländern Hamburg und Schleswig Holstein gehört, engagierte sich in Island und war mit der amerikanischen Pleite-Bank Lehman Brothers im Geschäft. Im Jahr 2008 verbuchte sie ein Minus von 2,8 Milliarden Euro. Im November 2008 beantragte sie Hilfen aus dem Rettungsfonds: für möglicherweise abzuschreibende Kredite benötigte sie Bürgschaften in Höhe von 30 Milliarden Euro. Im Jahr 2009 wurden davon 17 Milliarden in Anspruch genommen. Im selben Jahr geriet der Vorstandschef der Bank in den Verdacht der Untreue wegen dubioser Bonuszahlungen und fragwürdiger Zahlungen an die US-Bank Goldman Sachs. Im Mai 2010 wurde die Bankzentrale sowie mehrere Privatwohnungen ihrer Manager von der Staatsanwaltschaft durchsucht. Der Vorwurf: Bilanzen wurden geschönt und Risiken verschleiert.



Foto: dpa

HSH Nordbank: Milliardengrab des Nordens

4. Brutto oder Netto oder was?

Warum über das eine geredet und über das andere verhandelt wird – und wie alles mit allem zusammenhängt

Gleiche Tätigkeit, unterschiedlicher Status, unterschiedliches verfügbares Einkommen – diesen Frust erleben zehntausende angestellte Lehrkräfte täglich als belastend. In Hunderten von Zuschriften wird die GEW aufgefordert, „endlich etwas“ gegen diese Ungerechtigkeit zu unternehmen. Wie groß die Unterschiede sind, wie sie zustande kommen und was das Ganze mit der Entgeltordnung für Lehrkräfte zu tun hat, soll nachfolgend dargestellt werden.

1. Wer verdient was?

Wenn man Ministerialbeamte eines Innenministeriums oder gar den Beamtenbund nach einem Einkommensvergleich zwischen Beamten und Angestellten fragt, erhält man seitenlange Ausführungen über hergebrachte Grundsätze, lebenslanges Dienst- und Treueverhältnis, Streikverbot etc., weshalb man Beamte und Angestellte überhaupt nicht vergleichen könne. So richtig es ist, darauf hinzuweisen, dass die Statusunterschiede sich nicht im Nettoeinkommen erschöpfen – dass man eine Zahl mit einer Zahl vergleichen kann, ist evident. Allgemein gültige Aussagen nach der Art „ein Angestellter bekommt für die gleiche Arbeit X Prozent weniger als ein Beamter“, sind dennoch nicht möglich. Das Nettoeinkommen – also das Einkommen, welches den Beschäftigten nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung bzw. Kranken-

kassenbeitrag für das tägliche Leben verbleibt – ist auch bei gleichem Bruttoeinkommen individuell verschieden.

Bei der Steuerbelastung zählen Faktoren wie Familienstand, weitere steuerpflichtige Einkünfte (z. B. Zins- und Mieteinnahmen) sowie Werbungskosten (v. a. Pendlerpauschale), Sonderausgaben (z. B. Riester-Renten) und außergewöhnliche Belastungen (z. B. Behinderung, Unterhaltsverpflichtungen). Sie bestimmen, wie hoch das Einkommen am Ende (nach Lohnsteuerjahresausgleich) mit Steuern belastet wurde.

Beamtinnen und Beamte müssen die nicht von der Beihilfe gedeckten Krankheitskosten bei einer privaten Krankenversicherung (PKV) versichern. Dabei ist die Höhe des Beitrags – neben dem Beihilfesatz – maßgeblich von Alter und Gesundheitszustand abhängig. Da der Krankenversicherungsbeitrag von ihnen selbst zu zahlen ist und nicht auf der Gehaltsabrechnung auftaucht, wird dieser Aspekt beim Nettoeinkommensvergleich oft vergessen. Gleichwohl steht der Beamtin das hierfür aufzuwendende Geld nicht zur Verfügung. Junge, gesunde Männer können sich bei einem Beihilfesatz von 50 Prozent schon ab 120 Euro monatlich versichern. Ältere Kollegen mit Vorerkrankungen zahlen oft 400 oder 500

Euro im Monat an ihre private Kranken- und Pflegeversicherung. Da dieser Beitrag steuerlich geltend gemacht werden kann, bekommt man je nach persönlichen Verhältnissen 20 bis 30 Prozent hiervon über die Steuer zurück.

Hinzu kommt, dass Beamtinnen und Beamte in verschiedenen Bundesländern unterschiedlich bezahlt werden. Nach Überweisung der Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung an die jeweiligen Landesgesetzgeber haben diese in den zurückliegenden Jahren rege von ihrem Recht Gebrauch gemacht mit der Folge, dass sich die Besoldungen in den Ländern immer weiter auseinander entwickeln. Es gibt nicht nur Unterschiede in den Tabellenwerten, sondern auch hinsichtlich der Besoldungsstufen (Anzahl der Stufen, Stufenlaufzeit, Dienstaltersstufe oder Erfahrungsstufen). Außerdem wird in einigen Bundesländern noch eine Sonderzahlung (auch unter dem Begriff Weihnachtsgeld bekannt) gezahlt, anderswo hingegen nicht mehr. Weiterhin gibt es z. T. eine unterschiedliche Zuordnung der Ämter (z. B. bei Realschul-Lehrkräften oder Sonder-/Förderschul-Lehrkräften).

Gemeinsam ist allen Bundesländern, dass Beamtinnen und Beamte mit Kindern Kinderzulagen erhalten, die ab dem dritten Kind das Bruttoeinkommen immerhin

um einen niedrigen dreistelligen Betrag erhöhen. Das ergibt sich aus dem Alimentationsgrundsatz. Verkürzt heißt das: Die Besoldung ist nicht das Äquivalent ihrer Arbeitsleistung, sondern die Ausstattung der Beamtin/des Beamten mit den für eine amtsangemessene Lebensführung erforderlichen Geldmitteln. Die Kinderzuschläge im Tarifrecht waren niedriger und sind mit der Einführung des TVöD bzw. TV-L abgeschafft worden. Lediglich an übergeleitete Beschäftigte werden sie als Besitzstandszulage weiter gezahlt und auch nur für Kinder, die vor dem 1. Januar 2007 geboren sind. Bei den Angestellten bestehen immer noch Unterschiede zwischen Ost und West. Die monatlichen Tabellenwerte sind zwar seit Anfang 2010 gleich, aber die Jahressonderzahlung ist im Osten weiterhin niedriger. Des Weiteren

wird die Zusatzversorgung (VBL) in Ost und West – bei inzwischen gleicher Leistungszusage – unterschiedlich finanziert und als Folge dessen auch unterschiedlich besteuert und verbeitragt (siehe hierzu Tab. 4.1). Letzteres führt für die niedrigeren Einkommen zu einem höheren Netto im Westen, bei höheren Einkommen zu einem höheren Netto im Osten.

Dennoch lassen sich Tendenzsagen treffen, indem man Modellfälle miteinander vergleicht. Dazu sollen zunächst einmal die Beamtinnen und Beamten betrachtet werden. Dabei werden nur die beiden im Schuldienst am häufigsten vertretenen Besoldungsgruppen A12 (gehobener Dienst) und A13 (höherer Dienst) einbezogen, jeweils mit drei Werten: Bei Berufsbeginn, nach 10 Jahren sowie in der Endstufe. Dort wo noch

nach dem Alter bei Einstellung differenziert wird, wird für A12 von einem Einstiegsalter von 27 Jahren und für A13 von einem Einstiegsalter von 31 Jahren ausgerechnet. Die ab 1.3.2010 geltenden Bruttowerte werden für Ledige ohne Kinder ausgewiesen. Die Nettowerte sind gängigen Brutto-Netto-Rechnern im Internet entnommen, d. h. es sind außer den gesetzlichen Abgaben und dem Arbeitnehmer-Pauschbetrag keine weiteren steuerlich relevanten Faktoren berücksichtigt.

2. Wie kommt es zu den Unterschieden im Netto?

Angestellte sind per Gesetz in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung pflichtversichert. In den hier betrachteten Einkommenskategorien sind sie darüber hinaus auch in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversi-

Tab. 4.1

Monatliche Einkommen von verbeamteten Lehrkräften ¹						
Besoldungsgruppe	Alter/Stufe	Bruttobesoldung (ledig ohne Kinder)		arithmetisches Mittel aller Bundesländer		
		höchster Monatswert (Bundesland)	niedrigster Monatswert (Bundesland)	Bruttobesoldung	Nettobesoldung vor PKV	Netto nach Abzug PKV ca. 100 bis 400 Euro
A12 gehobener Dienst	27	3.049 (Baden-Württemberg)	2.828 (Thüringen) ²	2.935	2.374	ca. 1.974 bis 2.274
	37	3.498 (Baden-Württemberg)	3.284 (Brandenburg)	3.366	2.651	ca. 2.251 bis 2.551
	Endstufe	3.978 (Baden-Württemberg)	3.675 (Hamburg) ²	3.818	2.930	ca. 2.530 bis 2.830
A13 höherer Dienst	31	3.658 (Baden-Württemberg)	3.403 (Thüringen) ²	3.508	2.740	ca. 2.340 bis 2.640
	41	4.186 (Baden-Württemberg)	3.795 (Hamburg) ²	3.995	3.036	ca. 2.636 bis 2.936
	Endstufe	4.503 (Baden-Württemberg)	4.162 (Hamburg) ²	4.322	3.228	ca. 2.828 bis 3.128

¹ in Euro, gerundet

² In Hamburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen erfolgt der Stufenaufstieg nach Berufserfahrung. In den übrigen Ländern gibt es noch die Dienstaltersstufen.

Tab. 4.2

Arbeitnehmeranteile am gesetzlichen Sozialversicherungsbeitrag					
Jahr	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung	Krankenversicherung	Pflegeversicherung*	Gesamt-SV-Beitrag
1960	7,0	1,0	4,2	-	12,2
1970	8,5	0,65	4,1	-	13,25
1980	9,0	1,5	5,7	-	16,2
1990	9,35	2,15	6,39	-	17,89
1995	9,3	3,25	6,57	0,5	19,72
2000	9,65	3,25	6,78	0,85	20,53
2005	9,75	3,25	6,86	0,85	20,71
2010	9,95	1,4	7,9	0,97	20,22

*die gesetzliche Pflegeversicherung wurde 1995 eingeführt

derung pflichtversichert. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen die Arbeitnehmer den halben Beitragssatz, in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung inzwischen etwas mehr als die Hälfte. Die Beitragssätze zur Sozialversicherung und ihre Entwicklung seit 1960 sind der Tab. 4.2 zu entnehmen.

Obleich das Geld, das an die Sozialkassen fließt, dem Arbeitnehmer nicht zur Verfügung steht, werden die Sozialversicherungsbeiträge nach wie vor nicht in vollem Umfang steuermindernd berücksichtigt. Anfang der 70er Jahre konnte ein lediger Durchschnittsverdiener noch seine Sozialabgaben vollständig steuerlich geltend machen. Anfang dieses Jahrzehnts war für ihn nur noch rund ein

Drittel der gesetzlichen Sozialabgaben steuerfrei, weil die einschlägigen Freibeträge seit den 70er Jahren kaum angepasst worden waren. Im Ergebnis hat sich der Nettoeinkommensunterschied zwischen Angestellten und Beamten deutlich vergrößert.

Hier hat sich allerdings – aufgrund verschiedener Verfassungsgerichtsurteile – in den letzten Jahren einiges getan. 2004 wurde zunächst beschlossen, die Rentenversicherungsbeiträge schrittweise – bis 2025 – steuerfrei zu stellen. Seit 2010 können zudem die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nahezu vollständig geltend gemacht werden. „Hinten herunter“ gefallen ist dabei der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung, der für die Mehrzahl der Angestellten

künftig gar nicht mehr abgezogen werden kann.¹

Angestellte im öffentlichen Dienst sind außerdem noch per Tarifvertrag in einer Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes pflichtversichert, die im Alter, bei Erwerbsminderung oder Tod eine Betriebsrente zahlt. Lehrkräfte als Angestellte eines Bundeslandes sind bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert. Ursprünglich sollte die Zusatzversorgung über eine „Gesamtversorgungszusage“ den Unterschied zur Beamtenversorgung ausgleichen (dazu unten mehr). Die Leistungen aus dem Tarifvertrag Altersvorsorge sind im gesamten öffentlichen Dienst einheitlich geregelt. Die Finanzierung hingegen, und damit auch die finanzielle Belastung der aktiv

¹ Ob das vor Gericht Bestand hat, wird sich zeigen – aber solche Verfahren laufen bekanntlich viele Jahre.

Beschäftigten, unterscheidet sich von Kasse zu Kasse zum Teil erheblich.

Im Osten wurde die Zusatzversorgung erst ab 1997 schrittweise eingeführt, für den Bund und die Länder als eigener Abrechnungsverband in der VBL. Als neues System, in dem noch fast keine Versorgungsansprüche zu bedienen waren, wurde sie von Anfang an überwiegend im so genannten Kapitaldeckungsverfahren finanziert, d. h. die Beiträge werden am Kapitalmarkt angelegt, aus dem Vermögen sollen später die Renten gezahlt werden. Seit der Angleichung der Tabellenentgelte auf 100 Prozent West zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Osten je zwei Prozent des Entgelts an die VBL. Da der Gesetzgeber die betriebliche Altersvorsorge im Kapitaldeckungssystem steuerlich privilegiert, sind diese

Beiträge steuerfrei. Hinzu kommt eine Arbeitgeberumlage von einem Prozent, die aufgrund ihrer relativ geringen Höhe vollständig zu Lasten des Arbeitgebers pauschal versteuert wird.

Im Westen besteht die VBL schon seit Jahrzehnten. Seit den 70er Jahren wird sie in einem reinen Umlageverfahren finanziert. Das bedeutet, dass die laufenden Einnahmen stets dazu verwendet werden, die laufenden Ausgaben zu decken. Rücklagen werden nur in sehr geringem Umfang gebildet. Während in den Anfangsjahren auch die Arbeitnehmer direkt an der Finanzierung beteiligt waren, erfolgte sie seit 1978 ausschließlich durch Arbeitgeberumlagen. Seit 1999 müssen auch die Arbeitnehmer aus ihrem versteuerten und verbeitragten Entgelt einen Umlagebeitrag zahlen. Die Umlage wurde – und wird –

aber von der Finanzverwaltung als „geldwerter Vorteil“ angesehen und deshalb dem steuerpflichtigen Einkommen zugerechnet. Auch Beiträge zur Sozialversicherung sind aus den Umlagezahlungen zu entrichten – gut zur Hälfte zu Lasten der Arbeitnehmer. Da bei der VBL West auch der Arbeitnehmerbeitrag ins Umlageverfahren fließt, können die Beschäftigten diesen ebenfalls nicht steuermindernd geltend machen. Sie werden damit vertröstet, dass die hieraus im Alter fließenden Renten niedriger besteuert werden.

Durch das Umlageverfahren konnten die Arbeitgeber über lange Zeiträume viel Geld sparen – so lange viele Menschen neu eingestellt wurden, aber noch vergleichsweise wenige Rente bezogen. In den 90er Jahren ist das System aber „gekippt“. Die Haupt-

Tab. 4.3

Monatseinkommen angestellter Lehrkräfte in Euro (gerundet)				
Entgeltgruppe	E11 (Lehrkräfte)		E13 (Studienrat)	
	Stufe 1	Stufe 5	Stufe 1	Stufe 5
monatliches Tabellenentgelt	2.602	3.895	3.065	4.430
Netto ohne VBL	1.676	2.320	1.912	2.591
Netto mit VBL West	1.614	2.207	1.828	2.450
Netto mit VBL Ost	1.613	2.233	1.837	2.492

ursache hierfür war der drastische Personalabbau im öffentlichen Dienst, wodurch sich das Verhältnis von Versicherten, für die Umlagen gezahlt werden, zu Rentnern deutlich verschlechtert hat.² Nur durch die Systemumstellung 2001 auf die Betriebsrente konnte ein weiterer Anstieg der Umlage vermieden werden, denn alle weiteren Ausgabesteigerungen gehen zu Lasten eines vom Arbeitgeber allein zu zahlenden Sanierungsgeldes, welches die Arbeitnehmer steuerlich nicht belastet.

3. Einkommensunterschied im Zeitablauf

Das Nebeneinander von Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst ist weder neu noch schulspezifisch. In Kommunalverwaltungen, Arbeitsagenturen, bei Rentenversicherungsträgern und anderswo arbeiten beide Statusgruppen zusammen, teils auch mit gleicher Tätigkeit. Seit Jahrzehnten existieren in der Bundesrepublik Deutschland das Beamtenrecht und das Tarifrecht der Angestellten als eigenständige Systeme nebeneinander. Nicht immer fiel dabei der Vergleich eindeutig zu Gunsten des Beamtenstatus aus. So haben sich in früheren Jahrzehnten, als die Unterschiede in Nettoeinkommen

und Altersversorgung noch nicht so groß waren wie heute, gerade aufstiegsorientierte Beschäftigte gerne für den Angestelltenstatus entschieden, da sie dort bei höherwertiger Tätigkeit auch einen Anspruch auf bessere Bezahlung hatten, während sie als Beamte trotz vergleichbarer Tätigkeit oft jahrelang auf eine entsprechende freie Planstelle warten mussten. Zugleich haben sich beide Systeme immer auch gegenseitig beeinflusst. Die Eingruppierungsregelungen in der Anlage 1a zum BAT sind deutlich beeinflusst vom beamtenrechtlichen Denken in Laufbahngruppen. Auch die Zusatzversorgung der Angestellten sollte ursprünglich ein der Beamtenversorgung vergleichbares Sicherungsniveau herstellen. Und nicht zuletzt lag die Bruttovergütung bei Einführung des BAT Anfang der 60er Jahre um rund sieben Prozent oberhalb der Beamtenbesoldung – entsprechend dem damaligen Arbeitnehmeranteil am Rentenversicherungsbeitrag. Umgekehrt ist die Übertragung der Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes auf die Besoldung schon fast als Teil der (west-)deutschen politischen Kultur zu bezeichnen.

Bei einer nettolohnbezogenen Sichtweise, die von persönlichen

Besonderheiten absieht, aber die „Statusunterschiede“ berücksichtigt, müsste das Bruttogehalt der Angestellten die Bruttobesoldung der Beamten mindestens um den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung übersteigen. Streng genommen müsste man noch den Arbeitnehmeranteil an der Arbeitslosenversicherung hinzurechnen, den die Beamten ebenfalls nicht entrichten müssen.

Dieses Kriterium ist schon lange nicht mehr erfüllt. Vergleicht man die Bruttoeinkommen über das gesamte Arbeitsleben, so lag 1990 die Vergütung einer ledigen Lehrkraft, die in die Vergütungsgruppe BAT IIa eingruppiert war (z. B. Realschullehrer) und mit dem 27. Lebensjahr eingestellt wurde, nur ca. 3,7 Prozent über der Besoldung einer vergleichbaren Beamtin. Auch 2000/2001 hat sich an dieser Situation nichts geändert. Im Gegenteil: Der Abstand hat sich mit ca. 3,0 Prozent sogar geringfügig gemindert. Seitdem die Besoldung von Landesbeamtinnen im vollen Umfang der Gesetzgebungskompetenz der Länder zugeordnet ist, hat der Abstand wieder zugenommen. Er beträgt zum 1.3.2010 für alle Länder, jedoch ohne Hessen und Berlin durchschnittlich 5,0 Prozent

² Verstärkt wurde die finanzielle Schiefelage durch mehrere höchstrichterliche Urteile zu Gunsten größerer Gruppen von Leistungsempfängern. Zudem stellte die Übertragung der jeweiligen Gesetzgebung zur Rentenversicherung und zur Beamtenversorgung in das Satzungsrecht der Zusatzversorgung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung die Tarifvertragsparteien vor nahezu unüberbrückbare Schwierigkeiten. Das Ergebnis: 2001 wurde das Gesamtversorgungssystem geschlossen und durch ein Betriebsrentensystem ersetzt, welches die Rentenhöhe strikt am versicherten Einkommen bemisst.

Tab. 4.4

Vergleich Brutto-Tabellenentgelt und Bruttobesoldung	
Ledige und kinderlose Lehrkraft in Entgeltgruppe 13 bzw. Besoldungsgruppe A 13 gehobener Dienst bei Einstellung mit dem 27. Lebensjahr ¹	
Land	Abstand in Prozent zwischen dem Tabellenentgelt und der Besoldung zum 1. März 2010
Baden-Württemberg	1,5
Bayern	5,4
Brandenburg	7,2
Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen	6,0
Hamburg ²	6,3
Niedersachsen	5,9
Rheinland-Pfalz	3,4
Sachsen, Sachsen-Anhalt ² , Schleswig-Holstein	5,5
Thüringen ²	4,1
¹ Der prozentuale Abstand beruht auf einem nominellen Vergleich der Summe der Entgelt-/Besoldungsbeträge für die Lebensjahre 27 bis 60. Damit wird ein typisiertes Berufsleben mit den aktuell geltenden Entgelt- bzw. Besoldungstabellen simuliert. Außer Betracht geblieben sind die so genannten Nullmonate, um die die jeweilige Besoldungserhöhung gegenüber der Entgelterhöhung verschoben wurde. ² Erfahrungsstufen	

bei zum Teil nicht unerheblichen Abweichungen zwischen den einzelnen Ländern (siehe Tab. 4.4).

Verstärkt wird der Eindruck, dass die Bezahlung im Arbeitsverhältnis (das Entgelt) gegenüber der Besoldung bei gleicher Tätigkeit und Ausbildung ungerecht ist, durch die Beträge der Entgeltstufen. Es ist vielen längst klar, dass die Entgelttabelle zum TV-L, die 2006 in Anlehnung an die für den Bund geltende Entgelttabelle zum TVöD vereinbart wurde, kein Ruhmesblatt der Tarifvertragsparteien und insbesondere der daran beteiligten Gewerkschaften ist.

Die Tabelle wurde mit Blick auf die Kostenneutralität gegenüber dem bisherigen Tarifrrecht mit „heißer Nadel gestrickt“. Die darin enthaltenen Beträge sind untereinander nicht stimmig und die tatsächlichen Berufsverläufe wurden nur teilweise berücksichtigt.

Es kann deshalb nicht verwundern, dass sich diese Mängel auch auf das Verhältnis zwischen dem Entgelt und der Besoldung auswirken. So ist in der Mehrzahl der Länder das Entgelt in den ersten drei Berufsjahren nicht höher als die Besoldung. Das abgesenkte Entgelt in der Stufe 1 führt sogar

dazu, dass die Besoldung das Entgelt in dieser Stufe teilweise um mehr als 10 Prozent übersteigt. Da die Stufenlaufzeit im Tarifbereich nur ein, zwei, drei und vier Jahre beträgt und schon nach zehn Jahren die Endstufe 5 erreicht wird, gibt es dann im mittleren Teil des Berufsverlaufs entsprechend große Abstände: Das Tabellenentgelt liegt teilweise mehr als 10 Prozent über der Brutto-Besoldung. Erst in den späteren Abschnitten des Berufsverlaufs nimmt der Abstand wieder ab. Er liegt, von einigen Ausnahmen abgesehen, dann zwischen 3 und 5 Prozent.

Will man die Entwicklung seit Anfang der 90er Jahre zusammenfassen, so kann man zuspitzend festhalten: Die Angestellten haben über steigende Sozialversicherungsbeiträge die Vereinigungskosten getragen. Über die VBL – via Leistungskürzungen und gestiegener finanzieller Belastung – haben sie zudem den Personalabbau im öffentlichen Dienst mitfinanziert.

4. Was kann man gegen die Einkommensunterschiede tun?

Wenn es um die Frage geht, wie die Arbeitnehmer entlastet werden könnten, darf nicht übersehen werden, dass Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes Tarifverhandlungen immer auch als „Steuereinnahmer“ führen. Sie haben dadurch die Möglichkeit, sich einen Teil ihrer eigenen Belastungen (z.B. durch Sozialversicherung und Zusatzversorgung) von den „eigenen Leuten“ zurückzuholen. Insbesondere der Bund, der inzwischen rund ein Drittel seines Haushalts für die Mitfinanzierung der gesetzlichen Sozialversicherungen (Rente, Krankenversicherung, Bundesagentur für Arbeit) aufwendet, kalkuliert solche Rückwirkungen stets mit ein.

Bund und Länder haben deshalb nicht nur kein Interesse daran, auf den jeweiligen Steuergesetzgeber

im Sinne eines steuerlichen Ausgleichs der Aufwendungen einzuwirken, sondern blockieren auch mögliche Tarifregelungen, mit denen entsprechende Erleichterungen für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen werden. Tarifregelungen „zu Lasten Dritter“ (d.h. Steuerzahler oder Sozialversicherung), anderswo nicht unüblich, sind im öffentlichen Dienst keine Option.

Ein beredtes Beispiel hierfür haben der Bund und die Länder bei der Entgeltumwandlung geliefert. Obwohl der Bund als Gesetzgeber mit der Entgeltumwandlung selbst einen Anreiz für Arbeitnehmerinnen geschaffen hat, Gehalt in eine betriebliche Altersvorsorge umzuwandeln, hat er es auf der anderen Seite als Arbeitgeber abgelehnt, für seinen Bereich die Entgeltumwandlung tariflich zu vereinbaren. Bei den Ländern wurde erst mit der Einführung des TV-L 2006 auch die Entgeltumwandlung ermöglicht. Anders rechnen die Kommunen: Sie schlossen schon 2002 für ihre Beschäftigten einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung ab, denn sie sparen dadurch deutlich mehr Sozialabgaben ein, als sie Steuereinnahmen verlieren.

Viele angestellte Lehrkräfte fragen sich (und die GEW), weshalb man

die unterschiedlichen Nettoeinkommen nicht einfach über höhere Bruttobeträge bei den angestellten Lehrkräften ausgleichen könne und weshalb denn die Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst regelmäßig auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden. Auch hier ist eine differenziertere Betrachtungsweise angebracht.

Zuerst einmal ist zu berücksichtigen, dass die steigenden Sozialversicherungsbeiträge nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Arbeitgeber mit den Jahren immer stärker belastet haben. Dadurch sind Angestellte selbst bei gleichem Brutto für den Arbeitgeber zunächst deutlich teurer als vergleichbare Beamte.³ Das hat natürlich Auswirkungen auf die Verhandlungsposition der Gewerkschaften.

Vor allem aber darf nicht übersehen werden, dass die Tarifpolitik auch ihre Grenzen hat und nicht bei allen tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlentwicklungen in dieser Gesellschaft einen Ausgleich schaffen kann. Neben der Durchsetzungsfähigkeit sind diese Grenzen auch strukturell bestimmt. Die wirtschaftlichen, demographischen und sonstigen Herausforderungen an die Sozialpolitik zu lösen und mithin auch

³ Dass diese Rechnung in einer Gesamtbetrachtung – einschließlich Versorgungsaufwendungen – je nach Konstellation auch anders ausfällt, sei hier außen vor gelassen, denn so langfristig denken Finanzminister und Kämmerer meist nicht.

die Entwicklung der Sozialversicherung sind Sache des Gesetzgebers. Unabhängig von rechtlichen Schranken wären Tarifvertragsparteien mit der Regelung des bestehenden Sozialversicherungssystems völlig überfordert.

Die Tarifvertragsparteien haben auch keine Möglichkeit, den Beamtenstatus durch einen anderen Status zu ersetzen oder abzuschaffen oder den Inhalt von Beamtenverhältnissen, einschließlich der Besoldung und Versorgung, zu beeinflussen. Das ist allein Sache des Gesetzgebers. Es sind somit nicht die Tarifvertragsparteien, die die Tarifergebnisse auf den Beamtenbereich übertragen, sondern die jeweiligen Gesetzgeber.

In den letzten Jahrzehnten wurden die steigenden Sozialversicherungsbeiträge der Angestellten wiederholt als Begründung herangezogen, Tarifergebnisse erst mit Verzögerung oder nur eingeschränkt auf die Beamten zu übertragen. Systematisch erfolgte dies mit dem „Gesetz zur Umsetzung des Versorgungsberichts“ 1998, in dem beschlossen wurde, eine Versorgungsrücklage aufzubauen. Diese sollte gespeist werden, indem von jeder Besoldungs- und Versorgungserhöhung 0,2 Prozentpunkte einbehalten und einer Rücklage zugeführt werden. Dieses Gesetz wurde allerdings bereits 2001 wieder ausgesetzt. Die Versorgung sollte deutlich schneller

abgesenkt werden, um die „Rieser-Reform“ in der Rente wirkungsgleich nachzuvollziehen. In acht Schritten sollte die Versorgung relativ zur Besoldung um vier Prozent angesenkt werden.

Erst danach soll die zuvor beschlossene Besoldungsabsenkung wieder greifen. Beim Bund wird dies bereits 2012 soweit sein, in den Bundesländern je nach Anzahl der zwischenzeitlichen Besoldungserhöhungen erst ein oder zwei Jahre später.

Auch in der GEW werfen manche Angestellten den Gewerkschaften vor, dass sie in jeder Tarifrunde fordern, die Tarifergebnisse auf die Besoldung zu übertragen. Ganz abgesehen davon, dass eine „Verschlechterung“ für andere zu fordern einem selbst noch keinen Cent mehr in die Tasche bringt, ist es für die GEW sowohl aus organisationspolitischen als auch aus tarifpolitischen Gründen nicht erstrebenswert, die Beamtinnen und Beamten von der Tarifentwicklung abzukoppeln.

Seit längerer Zeit versuchen die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und insbesondere die Länder das Verhältnis zwischen der Entgeltentwicklung und der Besoldungsentwicklung in der Weise umzukehren, dass die Besoldung das Entgelt bestimmen soll. Das kann man aus ihrer Sicht

gut verstehen, weil sie dann als Besoldungsgesetzgeber das Heft des Handelns in der Hand hätten und die Entgeltentwicklung mehr oder weniger „diktieren“ könnten.

In Folge der Umstrukturierungen des öffentlichen Dienstes und der unterschiedlichen Tarifverträge müssen die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften neue Wege gehen, um durchsetzungsfähig zu bleiben. Die Zeiten, in denen die Bezahlung der angestellten Lehrerin oder des wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule von den Arbeitern im öffentlichen Dienst gepflegt und entwickelt wurde, sind vorbei. In Anbetracht dessen ist die GEW gut beraten, die im Beamtenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte stärker als bisher in die Tarifauseinandersetzung einzubeziehen. Davon hängt es ab, ob die GEW, die im Länderbereich mit den Lehrkräften die größte geschlossene Arbeitnehmergruppe organisiert, ihrer tarifpolitischen Verantwortung nachkommen kann. Erste Erfolge bei der stärkeren Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die Tarifrunden gibt es, indem auch sie zunehmend an Aktionen bis hin zu Warnstreiks teilnehmen. Das muss weiterentwickelt werden. Diesem Ziel käme die GEW mit einer Politik der Abkopplung der Beamtinnen und Beamten von der Tarifentwicklung keinen Schritt näher.

5. Wieso hat sich für die GEW ein „Handlungsfenster“ geöffnet?

In der alten Bundesrepublik war die Verbeamtung von Lehrerinnen und Lehrern der Regelfall. Nur rund zehn Prozent der Lehrkräfte waren angestellte Lehrkräfte. Der Angestelltenstatus wurde entweder vorübergehend wegen fehlender Planstellen oder im Vertretungsfall gewählt oder weil irgendwelche persönlichen Hindernisse einer Verbeamtung entgegenstanden. Deshalb hatte man es auch bei Einführung des BAT gar nicht für nötig befunden, eigenständige Eingruppierungsmerkmale für Lehrkräfte zu tarifieren. Nach der Vereinigung gingen offensichtlich die meisten davon aus, dass die westdeutschen Ver-

hältnisse sich alsbald auch in den ostdeutschen Ländern einstellen würden. So waren die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes beim Abschluss des BAT-Ost bereit, die in Westdeutschland übliche Praxis der Verweisung auf die Regelungen für vergleichbare Beamte für den Osten sogar tarifvertraglich zu vereinbaren.

Wie wir heute wissen, verlief die Entwicklung anders. Durch den „Lehrerüberhang“, erst durch Arbeitszeitverlängerung ausgelöst und dann durch den Schülerrückgang verschärft, mussten Tarifverträge zur sozialen Sicherung mit flächendeckender Teilzeit und Floating vereinbart werden. Das geht grundsätzlich nur mit Be-

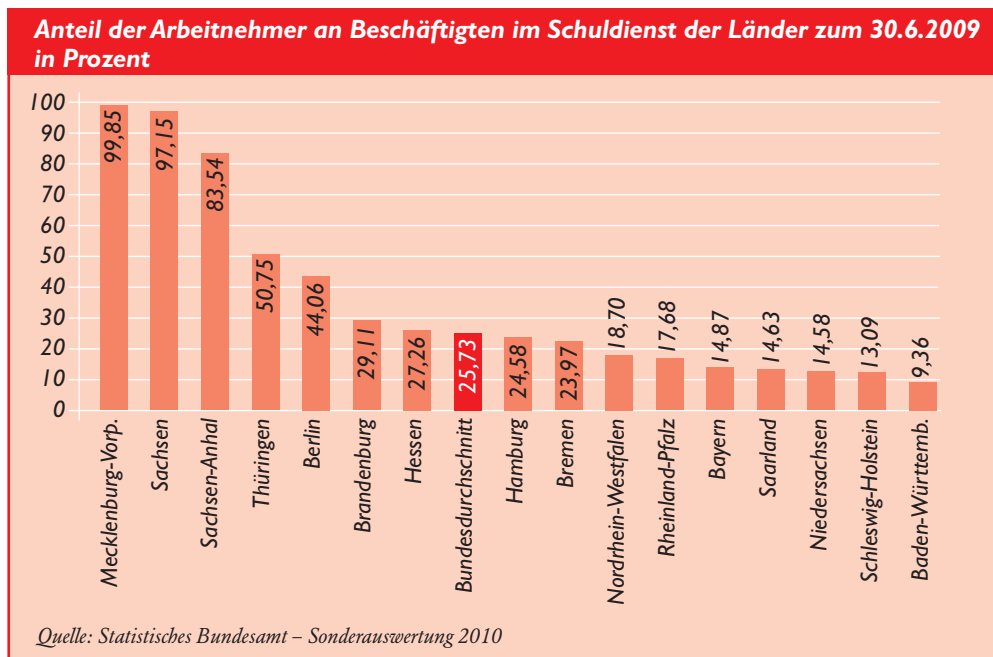
schäftigten im Angestelltenverhältnis. Die Beschäftigten lernten, für ihre Rechte zu kämpfen und wenn nötig auch zu streiken.

In mehreren ostdeutschen Bundesländern entschied man sich dennoch nach einigen Jahren für den Weg der Verbeamtung der Lehrkräfte, ob aus kurzfristigen fiskalischen oder aus ideologischen Gründen soll hier nicht gefragt werden. Experimente mit „Teilzeit-Verbeamtungen“, die trotz warnender Stimmen in verschiedenen Bundesländern gewagt wurden, gingen für die Arbeitgeber schlecht aus.

Im Ergebnis gibt es jetzt zwei Länder, die gar nicht verbeamteten – Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern – und mit Berlin eines, welches (vorübergehend oder auf Dauer?) nicht mehr verbeamtet. Aber auch in den übrigen „Ost-Ländern“ liegt der Angestelltenanteil durchweg deutlich höher als in den „West-Ländern“ (siehe Grafik). Der ständige Vergleich mit den Beamten ist dort bei weitem nicht so präsent wie in den westdeutschen Ländern. Um so größer ist die Unzufriedenheit, dass mit Eingruppierung und Arbeitszeit zwei der wichtigsten Arbeitsbedingungen durch beamtenrechtliche Verweisung einer tarifvertraglichen Regelung entzogen sind – aufgrund eines historischen Erbes aus dem Westen.

Als ein Jahr nach Einführung des TVöD bei Bund und Kommunen

Abb. 4.1



die Überleitung in den TV-L auf der Tagesordnung stand, wurde dies in der GEW sehr kontrovers diskutiert. Schon damals war absehbar, dass der Lehrerbereich aus zwei Gründen zu den Verlierern gehören würde: Zum einen wurden bereits damals die gegenüber dem BAT abgesenkten Beträge der Stufe 1 der Entgeltgruppen kritisiert. Diese Kritik wird durch die von der GEW 2009 durchgesetzte Verkürzung der Stufenlaufzeit um sechs Monate für Lehrkräfte mit Referendariat bzw. Vorbereitungsdienst lediglich abgeschwächt. Zum anderen ist der Anteil „lebensälterer“ Berufsanfänger unter den Lehrerinnen und Lehrern höher als in anderen Berufen. Es war also klar, dass hier durch die Abschaffung des Lebensaltersprinzips des BAT größere Verluste entstehen.

Dennoch hatte auch die GEW der Einführung des TV-L am Ende zugestimmt. Was wäre die Alternative gewesen? Hätte die GEW sich dem Reformprozess des Tarifrechts im öffentlichen Dienst entziehen können? Und vor allem: Wäre die GEW alleine in der Situation gewesen, für ihre angestellten Mitglieder ein besseres Ergebnis zu erstreiken? Beide Fragen mussten eindeutig mit „nein“ beantwortet werden. Als Zugeständnis erhielt die GEW zumindest die Verhandlungszusage über eine erstmalige tarifvertragliche Rege-

lung der Eingruppierung von Lehrkräften. Das war gewissermaßen „der Spatz in der Hand“.

Die „Taube auf dem Dach“ wäre ein eigenständiger Tarifvertrag für Lehrkräfte mit eigenständigen Entgelttabellen gewesen, wie ihn die Ärzte an öffentlichen Krankenhäusern 2005/06 erreicht haben. Wer sich an die Vorgeschichte des Ärztetarifvertrags erinnert – Organisationsgrade von bis zu 90 Prozent, wochenlange Streiks, die den Kliniken ernsthafte wirtschaftliche Schäden zufügten und nicht zuletzt keine Beamten, die den Laden am Laufen halten – erkennt sofort, dass diese Alternative für die GEW niemals wirklich bestand.

Die GEW steht auch weiterhin für ein einheitliches Tarifrecht im öffentlichen Dienst, in das die Bezahlung und Eingruppierung der Lehrkräfte eingebettet sein soll. Die Forderungen der GEW zu einer Entgeltordnung für Lehrkräfte wurden in diesem Rahmen entwickelt: Die GEW will die Benachteiligung der Lehrkräfte gegenüber anderen Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen, die aus dem Beamtenrecht kommt und über die Lehrerrichtlinien auch die angestellten Lehrkräfte betrifft, beseitigen. Und die GEW will erreichen, dass die besondere Verantwortung und Belastung des Lehrerberufs, die sich auch in der besonders langen Ausbildung nie-

derschlägt, bei der Eingruppierung endlich angemessen berücksichtigt wird. Das sind Ziele, die – entsprechende Kampfkraft vorausgesetzt – prinzipiell im Rahmen von Tarifverhandlungen zur Eingruppierung erreichbar sind.

Herausforderung annehmen!

Eine bessere Eingruppierung ist gleichbedeutend mit einem höheren Bruttoeinkommen und damit am Ende auch einem höheren Nettoeinkommen. So – und nur so! – lässt sich die „Einkommensschere“ zu den Beamtinnen und Beamten schließen. Nettoeinkommen sind nicht Gegenstand von Tarifverhandlungen und können es auch nicht sein.

Es hilft nicht weiter, sich nur zu ärgern – sei es über ungerechtfertigte Statusunterschiede oder erpresserische Arbeitgeber. Es gilt vielmehr, jetzt die Chance zu nutzen, die sich der GEW mit den Verhandlungen zur Entgeltordnung für Lehrkräfte bietet. Gewerkschaftliche Gestaltungsspielräume bekommt man nicht geschenkt. Man muss sie mit Leben füllen. Die GEW ist die einzige Kraft in Deutschland, die dies im Lehrerbereich kann, da sie nicht die Besitzstände von Kleingruppen innerhalb der Lehrerschaft vertritt, sondern für alle Pädagoginnen und Pädagogen steht. Die nächsten Monate werden zeigen, ob die GEW und ihre Mitglieder dieser Aufgabe gewachsen sind.

5. Eine Milliarde mehr? Arbeitgeber argumentieren unseriös

Eine Milliarde Mehrausgaben und eine Gehaltssteigerung von bis zu 28 Prozent würde die Umsetzung der GEW-Forderungen bedeuten, behaupten die Arbeitgeber, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tdl). Am Ende der Verhandlungen über die Länderentgeltordnung (L-ego) für Lehrkräfte am 27./28. Mai haben sie daher die Gewerkschaften aufgefordert, „verhandlungsfähige Forderungen“ zu stellen.

Eine Milliarde und 28 Prozent: Das klingt nach Forderungen, wie wir sie nur von Cockpit und ähnlichen Organisationen kennen. Was ist dran an den Zahlen? Und: Kann man für die Beschäftigten

im Bildungsbereich in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise überhaupt etwas fordern? Man kann und man muss!

Durch die Umstellung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) auf den Tarifvertrag der Länder (TV-L) haben die Arbeitgeber hohe Gewinne gemacht. Die GEW hat die Verluste der Beschäftigten in der Zeitschrift *Erziehung und Wissenschaft* schon mehrfach berechnet. Wir sind zu dem Ergebnis gekommen, dass durch den Systemwechsel insbesondere neu eingestellte Lehrkräfte Einkommenseinbußen von 25 bis 27 Prozent hinnehmen mussten. Der

Jahresverdienst sinkt damit um etwa 5.500 Euro. Nach fünf Arbeitsjahren beträgt die Differenz immer noch rund 4.000 Euro, am Ende der Stufenlaufzeiten bestehen nur noch geringe Defizite. Zu keinem Zeitpunkt werden im neuen System die alten BAT-Werte erreicht!

Nun könnte man sich auf den Standpunkt stellen, dass man die TV-L-Einkommen nicht ewig am alten BAT messen darf. Aber auch, wenn man die aktuellen Beamteneinkommen als Vergleichsmaßstab nimmt, sieht es nicht besser aus: Wird eine junge Lehrerin, ledig, kein Kind, als A-13-Be-

Kein Geld?

Hamburg möchte etwas für die Kultur tun. Das ist schön. Die Elbphilharmonie an der Hafencity soll zu einem weltweit beachteten neuen Wahrzeichen der Stadt werden. 77 Millionen Euro wollte der Senat sich das kosten lassen. Der Rest der auf 186 Millionen bezifferten Baukosten sollte überwiegend durch private Spenden aufgebracht werden. Tatsächlich ließen sich die Hamburger Bürgerinnen und Bürger nicht lumpen: Sie spendeten mehr als 50 Millionen Euro. Die Baukosten jedoch stiegen und stiegen. Jetzt soll das Projekt 500 Millionen kosten, mindestens 341 Millionen Euro muss die öffentliche Hand aufbringen. Zur Überprüfung der Vorgänge wurde ein parlamentarischer Untersuchungsausschuss eingerichtet.



Hamburg:
Prestigeobjekt
Elbphilharmonie für
500 Millionen Euro

Foto: imago

amtin in Baden-Württemberg eingestellt, bekommt sie in der ersten Stufe 3.657,74 Euro brutto. Selbst im „ärmsten“ Bundesland Sachsen-Anhalt beginnt sie als Beamtin mit 3.208,18 Euro brutto. Wird sie als Angestellte bei gleichen Voraussetzungen eingestellt, erhält sie in allen Bundesländern in der Entgeltgruppe 13, Stufe 1 nur 3.064,54 Euro brutto.

Gleichheitsprinzip verletzt

Der Unterschied in der Bruttobehzahlung ist ausschließlich durch den Status bedingt, nicht durch Tätigkeit und Ausbildung der Lehrkräfte. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dies ein glatter Verstoß gegen das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Das hat nichts mit den unterschiedlichen Systemen der Altersversorgung und der Krankenversicherung zu tun, da diese sich erst in der Nettobehzahlung zeigen.

Die Arbeitgeber können also nicht ernsthaft bestreiten, dass sie durch den Systemwechsel zum TV-L richtig satte Gewinne eingefahren haben. Genau das sollte aber nicht passieren. Vor Abschluss des TV-L hatten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften schriftlich zugesichert, dass keine Seite aus der Umstellung einen finanziellen Vorteil ziehen wolle. Daran mögen die Arbeitgeber jetzt aber nicht mehr erinnert werden.

Würden heute alle 200.000 angestellten Lehrkräfte in den 16 Bundesländern neu eingestellt, wären die Personalkosten um mehr als eine Milliarde Euro niedriger als zu BAT-Zeiten (oder wenn alle verbeamtet wären). Da die ganz große Mehrheit der angestellten Lehrkräfte aber schon lange beschäftigt und zu großen Teilen in bestandsgeschützten individuellen Endstufen ist, kann diese Summe nicht auf einen Schlag eingespart werden.

Mär über Mehrkosten

Umgekehrt fallen die Mehrkosten natürlich auch durch die Umsetzung unserer Forderungen nicht sofort an. Hinzu kommt, dass die Länder die immer knapper werdenden Lehrkräfte durch Zulagen oder höhere Stufenzuordnungen locken. Berlin stellt beispielsweise in Stufe 5 ein, in Nordrhein-Westfalen wird in weiten Teilen Stufe 3 oder Stufe 4 gezahlt – statt eines Einstiegs in Stufe 1. Auch für die in jüngster Zeit neu eingestellten Lehrkräfte sind daher die von den Arbeitgebern behaupteten Mehrkosten, die durch die Eingruppierung aller Lehrkräfte in EG 14 entstehen sollen, unrealistisch. Es ist also falsch, dass die Umsetzung unserer Forderungen zu Mehrausgaben von einer Milliarde Euro führt. Wahr ist, dass damit die Gewinne der Arbeitgeber aus dem neuen Tarifsysteem (endlich) an die Beschäftigten zurückgege-

ben würden. Weshalb also legen die Arbeitgeber so viel Wert darauf, am Ende der jüngsten Verhandlungsrunde ihre Erklärung über Mehrkosten zu platzieren.

Keil dazwischen treiben

Die Erklärung liegt auf der Hand. Die Arbeitgeber möchten einen Keil zwischen Lehrkräfte und die anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst treiben – und damit auch zwischen ver.di und GEW. Sollen doch die Gewerkschaften erst mal unter sich den Verteilungskampf austragen und nicht gemeinsam gegenüber der TdL auftreten, so das Kalkül der Arbeitgeber. Wenn sich die abhängig Beschäftigten untereinander um die Verteilungsmasse streiten, nützt das nur einem: dem öffentlichen Arbeitgeber. Die Strategie der Arbeitgeber ist perfide. Es ist Sache der Gewerkschaften, darauf nicht reinzufallen. Inzwischen wissen längst auch die Kolleginnen und Kollegen bei ver.di, dass der große Reibach bei der Einführung des TV-L bei den Lehrkräften gemacht wurde.

6. Den Bundesländern gehen die Lehrkräfte aus ...weil sie zu wenige einstellen!

In der Bildungspolitik herrscht seit Jahrzehnten eine Haltung vor, den voraussehbaren Bedarf an Lehrkräften konsequent zu ignorieren. Bereits in den 1960er Jahren wurde so lange mit untauglichen provisorischen Lösungen herumexperimentiert, bis das System zusammenzubrechen drohte. Auch heute wissen wir, dass in den nächsten Jahren viele neue qualifizierte Lehrkräfte gebraucht werden. Seit zehn Jahren liegen die Neueinstellungen in den öffentlichen Schuldiensten jedes Jahr über der Zahl der Neuabsolventinnen des Vorbereitungsdienstes. Um künftig den Lehrkräftebedarf decken zu können, müssen noch mehr Referendariatsplätze geschaffen werden.

Seit Jahren jagen sich nun die Bundesländer gegenseitig fertig ausgebildete Lehrkräfte aller Fächer und Schulformen ab. Mit teuren Werbekampagnen wie „Hauptrolle zu vergeben“ (Hessen) oder „Schönen guten Morgen, Frau Lehrerin“ (Baden-Württemberg) wird versucht, den selbst verschuldeten Mangel im eigenen Land auf Kosten anderer zu decken. In allen großen überregionalen Zeitungen sucht das Land Nordrhein-Westfalen zum Schuljahr 2010/11 sowohl ausgebildete Lehrkräfte als auch Seiteneinsteiger in Mathematik, Informatik, Physik, Chemie, Technik, Englisch, Französisch, Spanisch, Latein, Kunst, Musik, Religion für Gymnasien, Gesamtschulen und Realschulen

sowie nahezu allen Fächern für berufsbildende Schulen. Noch für das Schuljahr 2004/2005 hatte die CDU/FDP-Landesregierung wider besseres Wissen behauptet, es gebe keinen strukturellen Lehrermangel in NRW – sogar Überhang am Gymnasium. Während in einigen alten Bundesländern – noch – genügend Bewerber für den Grundschulbereich zur Verfügung stehen, herrscht in den neuen Bundesländern wegen zunehmender Schülerzahlen im Grundschulbereich in den Ballungsgebieten bereits Mangel.

Lehren ziehen die Bildungsministerien der Länder aus der sich verschärfenden Mangelsituation allerdings noch immer nicht. Es wiederholt sich das alljährliche Ritual: Im Sommer werden zu wenig neue Lehrerinnen eingestellt; im Herbst wird dann den empörten Eltern mitgeteilt, man könne den Unterrichtsausfall nicht beheben, weil es keine Bewerberinnen mehr gebe. Die seien alle abgewandert. Statt die hoch qualifizierten jungen Bewerber zu halten, indem man ihnen angemessene Berufsperspektiven bietet, werden sie schuljahrsweise befristet beschäftigt und vor den Sommerferien entlassen. Auf diese Weise „sparen“ sich einige Bundesländer immer noch die Bezahlung dieser Lehrkräfte in den Sommerferien. Statt dessen müssen die Betroffenen dann Arbeits-

losengeld beziehen – so „spart“ das Bildungssystem jährlich mehrere Millionen Euro zu Lasten der Arbeitslosenversicherung.

Weiterhin hoher Bedarf an Lehrkräften

Der jährliche Einstellungsbedarf für alle Bundesländer liegt nach den Berechnungen des Bildungsforschers Klaus Klemm bei circa 33.000 bis 39.000 Lehrkräften, wenn man berücksichtigt, dass etwa 20 Prozent auf eigenen Wunsch in Teilzeit beschäftigt sein werden. Diese Berechnung geht davon aus, dass die Zahl der Stellen konstant bleiben muss, obwohl die Schülerzahlen in den kommenden Jahren rückläufig sein werden. Die „Demographierendite“ soll genutzt werden, die Unterrichtssituation zu verbessern. Das ist, was die meisten Landesregierungen vor den letzten Wahlen versprochen haben, weil sie wissen, dass das Thema Bildung wahlentscheidend ist. Wer jedoch glaubt, nach Wahlen würden Eltern vergessen, weshalb sie bestimmte Parteien gewählt haben, irrt. Die Erwartung, dass z. B. die Klassen verkleinert werden, dem Unterrichtsausfall mit effektiven Mitteln begegnet wird, bleibt. Das geht nur mit mehr und qualifiziertem Personal. In den letzten drei Jahren wurden zwar mehr Lehrkräfte in den Vorbereitungsdienst eingestellt. Die Anwerbekampagnen im Jahr 2010 zeigen

Tab. 6.1

Einstellung von Lehrkräften 1992 – 2008				
Jahr	Absolventen der Hochschulen mit 1. Lehramtsprüfung	Einstellungen in den Vorbereitungsdienst	Neuabsolventen des Vorbereitungsdienstes	Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst
1992	12.976	14.192	12.222	13.930
1993	15.171	15.644	11.433	14.561
1994	20.244	18.901	12.587	14.870
1995	19.097	22.833	15.274	14.405
1996	24.688	23.310	17.515	14.888
1997	25.066	24.746	21.963	12.904
1998	25.685	23.769	22.875	16.516
1999	24.825	24.372	22.332	20.350
2000	23.676	22.608	22.727	29.164
2001	23.524	23.672	21.583	30.613
2002	21.889	23.164	20.270	26.872
2003	20.430	22.881	21.694	26.570
2004	22.790	23.821	20.166	23.597
2005	20.934	24.843	20.384	23.757
2006	24.442	27.121	21.210	26.452
2007	26.340	29.008	22.559	22.984
2008	29.501	31.584	23.612	25.827

Quelle: Einstellung von Lehrkräften 2008, Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 187

jedoch, dass das noch nicht ausreicht, den Lehrkräftemangel zu beseitigen. Weitere Maßnahmen dürfen nicht länger hinausgezögert werden.

Die Kampagnen zur gezielten Abwerbung von Lehrkräften über die Ländergrenzen hinweg funktionieren immer nach dem gleichen Prinzip. Es werden höhere Einstiegsgehälter gezahlt. Zwar sieht der TV-L für angestellte Lehrkräfte vor, dass Berufsanfänger in der Stufe 1 eingestellt werden und

nach sechs Monaten unter Anrechnung ihrer Berufserfahrung im Vorbereitungsdienst bereits in die Stufe 2 aufsteigen. Damit liegen sie aber immer noch um rund 500 Euro brutto unterhalb eines Neueingestellten, der sofort verbeamtet wird. Deshalb stellen Länder, die gerade wegen des Mangels an ausgebildeten Lehrkräften so genannte Seiteneinsteiger einstellen, durch die Bank weg in höheren Stufen ein. In Berlin, ein Land im dem nicht verbeamtet wird, wird sogar die Endstufe

(Stufe 5) als Einstiegsstufe gezahlt. So will man dort verhindern, dass die im eigenen Land teuer ausgebildeten Lehrkräfte in andere Länder abwandern.

In Fächern wie Informatik, Mathematik, Chemie, Physik sowie in vielen berufsbildenden Fächern wandern wegen der schlechten Arbeitsbedingungen und der schlechten Bezahlung viele qualifizierte Bewerberinnen gleich in die Wirtschaft ab, wo sie deutlich mehr verdienen als im öffent-

lichen Dienst. Noch immer versuchen die verantwortlichen Bildungspolitiker, diese Abwanderung auf das „schlechte Image“ der Lehrkräfte zu schieben. Das hat sich allerdings schon seit einigen Jahren geändert. Ob Allensbach oder infas: die Lehrkräfte stehen längst wieder weit oben auf der Beliebtheits- bzw. der Vertrauensskala.¹

Jetzt gegensteuern

Die Länder wissen, dass sie mit ihrer falschen Einstellungspraxis den kommenden Bedarf nicht abdecken können. Die Statistiken sind allen bekannt. Der Anteil der unter 35jährigen Lehrkräfte im Westen liegt bei ca. 16 Prozent, im Osten bei unter fünf Prozent. Der Anteil der Lehrkräfte über 50 Jahre aber bei rund 50 Prozent. Obwohl das Alter, in dem Lehrkräfte im Durchschnitt in den Ruhestand gehen, inzwischen bei knapp unter 63 Jahren – und damit oberhalb des Durchschnitts im übrigen öffentlichen Dienst – liegt, wird die Lehrerversorgung sich weiter dramatisch verschlechtern.

Um das zu verhindern müssen die Länder jetzt energisch gegensteuern: Nötig ist, die Zahl der Ausbildungsplätze im Vorbereitungsdienst auf mindestens 35.000 zu

erhöhen. Das führt aber nur zu einer Verbesserung der Situation, wenn den künftigen Absolventinnen der Weg in den öffentlichen Dienst zu angemessenen Bedingungen ermöglicht wird. Dazu bedarf es einer besseren und endlich tariflich vereinbarten Bezahlung angestellter Lehrkräfte – nicht nur für Bewerberinnen, die einem Abwerbeangebot folgen, sondern als gleichen und gerechten Lohn in allen Bundesländern. Um den Lehrerberuf auch in Zukunft attraktiv zu machen, müssen die Unterrichtsdeputate und die Klassenfrequenzen gesenkt werden. Das ist, dank der rückläufigen Schülerzahlen ohne zusätzlichen Personalbedarf machbar, wenn die Politik sich an ihr Versprechen hält, die „Demographierendite“ entsprechend zur Qualitätsverbesserung im System zu belassen und nicht für Einsparungen zu nutzen.

Dass dies insgesamt nicht kostenneutral gestaltet werden kann, liegt auf der Hand. Der Preis, den die Gesellschaft aber zahlen wird, wenn diese notwendigen Investitionen ins Bildungssystem unterbleiben, liegt weit höher.

¹ In der Allensbacher Berufsprestige-Skala 2008 rangiert der Beruf „Grundschullehrer“ zum Beispiel an vierter Stelle gleich hinter Ärzten, Pfarrern und Hochschulprofessoren.

7. Tarifrunde 2011: Auch die Hochschulen sind mit im Boot

Wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften im Rahmen der Tarifrunde 2011 über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verhandeln, geht es auch um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen an den Hochschulen. Über 550.000 Beschäftigte sind bundesweit in Forschung und Lehre, Technik und Verwaltung tätig, darunter sind knapp 150.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und rund 8.000 Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die meisten von ihnen sind Angestellte.

Das bedeutet: Ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden von Arbeitgebern und Gewerkschaften in Tarifverträgen ausgehandelt. Ebenfalls angestellt Beschäftigte sind mehrere Tau-

send Studierende, die als „geringfügig Beschäftigte“ mit Aufgaben in Technik, Service und Verwaltung betraut sind und nach dem TV-L eingruppiert und bezahlt werden. Aber auch für die Beamtinnen und Beamten sind Tarifverhandlungen relevant: Ihre Ergebnisse werden in der Regel per Gesetz auf sie übertragen.

Entgeltordnung für Lehrkräfte – es geht auch um die Hochschulen

Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder ist zwar 2006 mit dem TV-L ein neuer Flächentarifvertrag in Kraft getreten, der den alten Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) abgelöst hat. Es fehlt aber nach wie vor eine Länder-Entgeltordnung. Bisher wird die Eingruppierung der

Lehrkräfte einseitig von den Arbeitgebern festgelegt – in den so genannten „Lehrerrichtlinien“. Das ist bequem für die Arbeitgeber, aber schlecht für die Beschäftigten, die keinen Einfluss nehmen können. Deshalb hat die GEW die Verhandlungen über eine Länder-Entgeltordnung (L-ego) für Lehrkräfte durchgesetzt, damit auch ihre Eingruppierung und damit ihre Bezahlung nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber oktroyiert werden kann. Wie es in anderen Branchen selbstverständlich ist, soll das zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt werden. Nur über die Gewerkschaften können die Interessen der Beschäftigten durchgesetzt werden.

Tab. 7.1

Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach Dienstbezeichnung und Hochschulart 2008							
	Gesamt	Davon an					
		Univer- sitäten	Pädago- gischen Hoch- schulen	Theolo- gischen Hoch- schulen	Kunst- hoch- schulen	Fachhoch- schulen (ohne VerwFH)	Verwal- tungs- fachhoch- schulen
Studienräte, -direktoren im Hochschuldienst	1.948	1.370	45	5	143	101	284
Fachlehrer, Technische Lehrer	434	194	21	3	19	157	40
Lektoren	828	767	19	7	1	29	5
Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben,	4.664	2.542	143	3	355	1.364	257
Gesamt	7.874	4.873	228	18	518	1.651	586

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4 – 4

Neben den angestellten Lehrerinnen und Lehrern an Schulen sind von den L-ego-Verhandlungen unmittelbar alle angestellten Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfBA) an Universitäten und Fachhochschulen betroffen. Bundesweit gibt es mit wachsender Tendenz über 8.000 Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die in aller Regel im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden, häufig auf befristeten Stellen, deren Laufzeit nicht selten unter drei Jahren liegt. Diese Kolleginnen und Kollegen sitzen meist auf so genannten Hochdeputatsstellen: Sie haben sogar an Universitäten eine wöchentliche Lehrverpflichtung von 18 Stunden und mehr zu leisten, an Fachhochschulen liegt die Lehrverpflichtung noch deutlich darüber.

Doch letztlich werden bei den Verhandlungen für Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen wichtige Weichen für alle Lehrenden an Hochschulen gestellt – nicht nur für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, sondern auch für die knapp 150.000 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Was die Gewerkschaften in den L-ego-Verhandlungen für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben durchsetzen, wird nicht ohne Auswirkungen für die übrigen in der Lehre tätigen Kolleginnen und Kollegen bleiben. Wenn die Gewerkschaften für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben Verbesserungen durchsetzen, stärkt das die Ausgangslage aller Lehrenden an den Hochschulen – auch wenn

über deren Eingruppierung nicht im Rahmen der Verhandlungen über die Entgeltordnung für Lehrkräfte, sondern in den allgemeinen Entgeltordnungs-Verhandlungen für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder entschieden wird. Auch diese Verhandlungen sollen nach der Sommerpause fortgesetzt werden. Ausnahmen stellen lediglich die Länder Berlin und Hessen dar, die nicht der TdL angehören und eigene Tarifverträge abschließen – auf Landesebene (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen – TV-H) oder auf Basis von Haustarifverträgen für einzelne Hochschulen (Hochschulen im Land Berlin sowie Stiftungs-Universität Frankfurt am Main und Technische Universität Darmstadt). Aber auch in Berlin und

Tab. 7.2

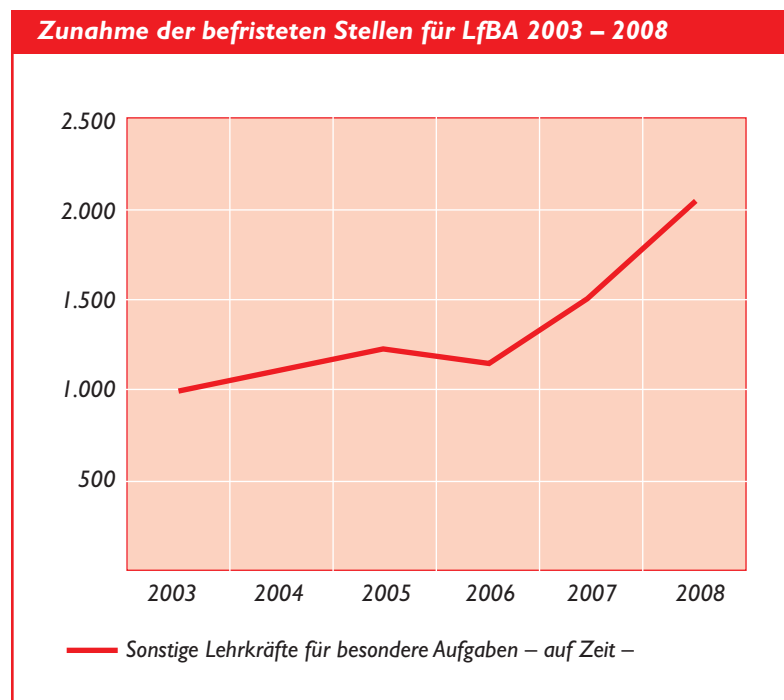
Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach Dienstbezeichnung 2003 – 2008						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Studienräte, -direktoren im Hochschuldienst	1.878	1.846	1.847	1.906	1.854	1.948
Fachlehrer, Technische Lehrer	408	405	380	407	439	434
Lektoren – auf Dauer –	406	454	468	512	564	538
Lektoren – auf Zeit –	197	180	188	202	249	290
„Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben – auf Dauer –“	2.621	2.541	2.549	2.647	2.605	2.621
„Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben – auf Zeit –“	996	1.111	1.223	1.157	1.520	2.043
Gesamt	6.506	6.537	6.655	6.831	7.231	7.874

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4 – 4

Hessen zeigt sich, dass sich die landes- und hochschulspezifischen Tarifverträge mehr und mehr an den Regelungen des TV-L orientieren. Die Gewerkschaften haben diese Orientierung in den einzelnen Tarifverhandlungen erfolgreich durchgesetzt. In der Tarifeinigung zwischen den Gewerkschaften und dem Land Hessen zum TV-H wurde vereinbart, mit Blick auf die Verhandlungen zur Entgeltordnung auf Bundesebene mit der TdL eigene Verhandlungen zur tariflichen Eingruppierung aufzunehmen. Ähnliche Vereinbarungen wurden an den beiden hessischen Hochschulen getroffen. Dort orientiert man sich an der Entwicklung im Land. Insgesamt ist also zu erwarten, dass hier zeitnah gleich lautende Entgeltordnungen in Kraft treten. In Berlin würde mit der bis Ende 2011 angestrebten Rückkehr in die TdL ebenfalls die mit den Ländern vereinbarte Entgeltordnung wirksam.

Eine Sonderstellung nehmen die Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Kunst- und Musikhochschulen ein. Sie unterliegen (mit Ausnahme Sachsen-Anhalts) nicht dem Geltungsbereich des Länder-Tarifvertrages TV-L. Die Gewerkschaften fordern daher die Erweiterung des Geltungsbereichs des TV-L, damit auch die künstlerischen Lehrkräfte endlich tariflichen Schutz erhalten. 2009 ha-

Abb. 7.1



ben die Gewerkschaften bereits durchgesetzt, dass Tarifgespräche über die Erweiterung des Geltungsbereichs des TV-L für diese Gruppe geführt werden sollen.

Entgeltgruppe 14 für erfahrene Lehrende an Hochschulen

Die 2006 – auf Basis eines Überleitungstarifvertrages – vorläufig eingeführte Entgeltstruktur wird den hohen Anforderungen an Wissenschaft als Beruf nicht gerecht. In der Entgeltgruppe 13 sind die Tabellenentgelte gegenüber den früheren BAT-Vergütungen deutlich gesunken und liegen teilweise sogar unter dem Bruttogehalt vergleichbarer Beamtinnen

und Beamter. In etlichen Fachrichtungen haben die Hochschulen schon heute Schwierigkeiten, qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gewinnen – sie sind nicht wettbewerbsfähig. Der von der OECD prognostizierte Fachkräftemangel wird diese Probleme weiter verschärfen. Das alles vor dem Hintergrund, dass die Karrierewege in Hochschule und Forschung besonders steinig sind: ein befristetes Beschäftigungsverhältnis folgt auf das nächste, auch promovierte und sogar habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gelten als unselbstständiger „Nachwuchs“ – mit unsicheren Perspektiven.

Die GEW hat ein Konzept für eine angemessene Bezahlung der Lehrenden an den Hochschulen vorgelegt, das mit den GEW-Forderungen für Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen korrespondiert. Lehrende mit Promotion oder einer mindestens vierjährigen Berufserfahrung sollten in die Entgeltgruppe 14 eingruppiert werden. Diese Abgrenzung entspricht der Kategorie der „erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ entsprechend der Empfehlungen der Europäischen Kommission für eine „Europäische Forschercharta“. Weitere Qualifikationen (z.B. Juniorprofessur oder Habilitation) oder besondere Personal-, Finanz- und Projektverantwortung, z.B. als Nachwuchsgruppenleiterin, sollen den Weg in die Entgeltgruppe 15 öffnen. Alle übrigen Lehrenden mit einem Hochschulabschluss, der die Zulassung zur Promotion eröffnet, sollen in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden. Lehrende ohne einen Abschluss, der zur Promotion berechtigt, sollen Entgeltgruppe 12 zugeordnet werden – mit einem Rechtsanspruch auf Qualifizierung und Aufstieg. Diese Eingruppierung fordert die GEW für Lehrende sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen.

2011 steht viel auf dem Spiel

In der Tarifrunde 2011 für den öffentlichen Dienst der Länder steht viel auf dem Spiel. In den zähen Verhandlungen über die Entgeltordnung für Lehrkräfte möchten wir endlich vorankommen und eine tarifvertragliche Bezahlung der Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen durchsetzen. Die neue Entgeltordnung muss den Lehrenden an Hochschulen eine angemessene Bezahlung sichern, damit der Arbeitsplatz Hochschule attraktiver wird.

Darüber hinaus geht es – das wird der Kern auch dieser Tarifrunde sein – darum, den Hochschulbeschäftigten wie allen ihren Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst eine angemessene Gehaltsverbesserung zu sichern. Nicht trotz, sondern wegen der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Stärkung der Binnenfrage der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist das beste Konjunkturprogramm. Sie ist auch finanzierbar, wenn der Bund in seiner Steuerpolitik die Umverteilung von unten nach oben beendet.

Die Bildungsgewerkschaft GEW organisiert Kolleginnen und Kollegen in allen Bildungsbereichen – von der Kita bis zur Volkshoch-

schule – und vertritt ihre Interessen in den Tarifverhandlungen. Die GEW ist immer genau so stark, wie die Mitglieder, die hinter ihr stehen. Und die Tarifpolitik der GEW richtet sich an den Interessen ihrer Mitglieder aus: Kolleginnen und Kollegen, die von den Tarifverträgen betroffen sind, darunter auch viele Hochschulbeschäftigte, gehören den jeweiligen Tarifkommissionen der GEW an und bestimmen dort mit, wenn es um die Forderungen der GEW oder die Zustimmung zu Verhandlungsergebnissen geht.

Auch die Beschäftigten an den Hochschulen können sich nicht mehr darauf verlassen, dass ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes für sie die Kartoffeln aus dem Feuer holen. Sie sollten sich daher einmischen, wenn es in der Tarifrunde 2011 auch um ihre Interessen geht.

8. Blitzlichter aus dem Dschungel – Sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen

In allen Bundesländern gibt es in unterschiedlichen Konstellationen und Konstruktionen pädagogisches Personal, das – obgleich es sich nicht um Lehrerinnen und Lehrer handelt – in allen Schulstufen und Schulformen regelmäßig tätig ist. Dies sind beispielsweise Kinderpflegerinnen in Heimsonderschulen, Erzieherinnen in Grundschulen, Heilpädagoginnen in Förder- und Grundschulen, Sozialpädagoginnen in der Sekundarstufe und in beruflichen Schulen. Viele von ihnen sind bei freien Trägern, Wohlfahrtsverbänden und gemeinnützigen Vereinen angestellt, oftmals zu äußerst prekären Beschäftigungsbedingungen in befristeter Teilzeit und zu geringen Löhnen.

In einigen Ländern, wie zum Beispiel in Brandenburg, gibt es sozialpädagogisches Personal an

Schulen ausschließlich im kommunalen Dienst – für diese Beschäftigten gilt dann der TVöD. Wenige, wie zum Beispiel Erzieherinnen als pädagogische Mitarbeiterinnen in Sachsen-Anhalt, Schulsozialarbeiter in Nordrhein-Westfalen oder Heilpädagogen in Hessen, gehören zum Stammpersonal des „Lehrkörpers“. Sie können dann auch Beamtinnen sein. Für die Benennung der Tätigkeit dieser sozialpädagogischen Fachkräfte gibt es eigene Berufsbezeichnungen wie

- „pädagogische Fachkräfte“,
- „pädagogische Assistenten“,
- „pädagogische Mitarbeiter/innen (PM),
- „Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung (PmsA)“,
- „Personal für Betreuung und Pflege“,

- „pädagogisches, nicht unterrichtendes Personal“,
- „Erzieher/innen mit überwiegender Lehrtätigkeit“,
- „Erzieher/innen und Sozialpädagoge/innen als Leiter/in eines Schulkindergartens“.

Inhaltlich wird ihre Tätigkeit beschrieben als „sozialpädagogische, pflegerische, therapeutische oder erzieherische Arbeit“. Dabei kann es auch sein, dass sie „unterrichtlich“ eingesetzt werden, wobei auch hier unterschieden wird zwischen „im Unterricht assistierend“ und „unterrichtend“. Auch wenn sie Unterricht erteilen, tun sie dies meist nicht in alleiniger Verantwortung, also nicht im Status eines Klassenleiters, auch dann nicht, wenn sie alleine in der Klasse sind.

Kein Geld?

Hessen gönnt sich aus Tradition ein eigenes Staatsweingut. Das ist trotz bester Rheingaulagen nicht konkurrenzfähig und erwirtschaftet Verluste, die der Steuerzahler zu tragen hat. Dennoch wurde für 15 Millionen Euro ein neuer Staatsweinkeller gebaut, gleich neben dem Kloster Eberbach am Steinberg. Das in der Region umstrittene Projekt hat (Noch-) Ministerpräsident Roland Koch (CDU), zugleich Aufsichtsratsvorsitzender der Landesweingüter, persönlich durchgesetzt. Das macht sich gut bei der Bewirtung von Staatsgästen.



Kloster Eberbach:
trotz Verlusten des
hessischen Staatsweinguts
ein neuer Lagerkeller für
15 Millionen Euro

Foto: imago

Im Bereich der Schulsozialarbeit ist festzustellen, dass das Arbeitsfeld sehr stark ausgeweitet wird. In allen Bundesländern und zahlreichen Kommunen gibt es zumeist unter dem Begriff „Jugendsozialarbeit an Schulen“ firmierende Schulsozialarbeit. Das Land Nordrhein-Westfalen hat seit dem Jahr 2008 die Möglichkeit geschaffen, dass Schulen die „Öffnung einer Lehrerstelle“ für die Beschäftigung einer Fachkraft für Schulsozialarbeit beantragen. Das bedeutet, dass Schulsozialarbeiterinnen auf Lehrerstellen angestellt werden und in Entgeltgruppe 10 eingruppiert werden.

Die tarifrechtliche Situation und die Eingruppierung dieser hoch differenzierten Berufsgruppen in

einem bundesweiten Überblick darzustellen, ist schier unmöglich. Dieser Beitrag beschränkt sich daher auf einige Beispiele, die als Blitzlichter den Dschungel stellenweise aufhellen sollen.

Prinzipiell gelten für alle im Landesdienst beschäftigten sozialpädagogischen Fachkräfte die *„Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Lehrerrichtlinien der TdL), Teil B. Sonstige Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis an allgemeinbildenden und an berufsbildenden Schulen“*. Danach ist eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 8 bis 10 vorgesehen. Es gibt aber auch Länder wie z.B. Sachsen-Anhalt, die nach der

Anlage 1a, Abschnitt G zum BAT eingruppiert, die aufgrund des Überleitungsrecht zum TV-L weiter in Kraft ist.

Da es noch keine allgemeine, neue Entgeltordnung im Länderbereich gibt, werden Neueinstellungen in den Bundesländern, in denen eine Eingruppierung nach Anlage 1a BAT in Verbindung mit § 17 TVÜ-L erfolgt, in die Grundstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe eingruppiert, ohne dass sie die alten Bewährungsaufstiege (z. B. von VIb nach Vc BAT) und die Vergütungsgruppenzulage erhalten. Während übergeleitete Erzieher in der Entgeltgruppe 8 TV-L oder der Entgeltgruppe S6 TVöD zu finden sind, kann bei den neu Eingestellten – solange sich die

Kein Geld?

Das Land Niedersachsen möchte sich ein neues Parlamentsgebäude bauen. Obwohl die Parlamentarier einig sind, dass das alte Gebäude marode und nicht mehr zeitgemäß sei, waren Abriss und Neubau lange umstritten. Wesentlich günstiger als der mit 45 Millionen Euro veranschlagte Bau eines Glaspavillons nach dem siegreichen Entwurf des Kölner Architekten Eun Young Yi, wäre ein Umbau des denkmalgeschützten Baus aus dem Jahr 1962 gewesen. Begründung für die teurere Variante: In dem fensterlosen Bau tage das Parlament quasi ohne Außenbezug. Dies entspräche nicht dem heutigen Verständnis von Demokratie.

Hannover:
Glaspavillon statt
Landtags-Umbau für
45 Millionen Euro



Foto: imago

TdL weigert, eine neue Entgeltordnung mit der GEW zu unterzeichnen – gespart werden.

Dort, wo die Kolleginnen und Kollegen nach Anlage 1a BAT in Verbindung mit § 17 TVÜ-L vergütet werden, wird in der Entgeltgruppe 8 aufgrund der Allgemeinen Entgelttabelle zum TV-L ein Entgelt von 2.110 bis 2.720 Euro gezahlt. Wo nach Richtlinie gezahlt wird, gilt die „Lehrtabelle“. Das bedeutet in EG 8 eine Vergütung in Höhe von 2.065 bis 2.675 Euro und in EG 10 von 2.503 bis 3.618 Euro.

Die GEW hält es für dringend geboten, den tariflichen Dschungel zu lichten und ein übersichtliches und attraktives Arbeitsfeld zu schaffen. Der Bedarf an sozialpädagogischer Arbeit ist aus pädagogischen Gründen immens. Sei es der Anspruch aus der UN-Behindertenrechtskonvention auf Inklusion, sei es die Verbesserung der individuellen Förderung der Kinder und Jugendlichen, sei es die Vernetzung der Schulen im Stadtteil – keine Schule wird in Zukunft mehr ohne sozialpädagogische Professionalität auskommen. Die Bildungspolitik hat diese Herausforderung erkannt. Stabile Beschäftigungsverhältnisse für sozialpädagogische Fachkräfte brauchen klare tarifliche Regelungen und eine deutliche Aufwertung ihrer Arbeit.

Die GEW fordert, die Berufsbezeichnungen und Tätigkeiten eindeutig zu regeln:

Sozial- und heilpädagogische Lehr- bzw. Fachkräfte und Pädagogische Unterrichtshilfen sind pädagogische Beschäftigte, die in Kooperation oder in Eigenverantwortung im Rahmen des Bildungsauftrags der jeweiligen Schule sozialpädagogisch und heilpädagogisch tätig sind; die konkrete Bezeichnung nach den jeweiligen Landesschulgesetzen ist dabei unerheblich; die Landesschulgesetze regeln die jeweiligen Aufgabengebiete.

Leiterinnen und Leiter von Vorklassen, Eingangsstufen und Schulkindergärten sind Beschäftigte, die in eigener Verantwortung im Rahmen des Bildungsauftrags der jeweiligen Schule in einer Vorklasse, Eingangsstufe bzw. einem Schulkindergarten unterrichten, fördern, erziehen, beraten und betreuen.

Für die Eingruppierung fordert die GEW in den Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL):

EG 12

- Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge in der Tätigkeit als Schulsozialarbeiterin und/oder im Unterricht Tätige in allen Schulstufen und -formen.

EG 11

- Erzieherin/Erzieher mit Zusatzqualifikation oder Sozialpädagogin/Sozialpädagoge in der Tätigkeit als Vorklassenleiterin, Eingangsstufenleiterin, Leiterin eines Schulkindergartens oder in Klassen mit gemeinsamem Unterricht.
- Erzieherin/Erzieher oder Heilpädagogin/Heilpädagoge in der Tätigkeit als Schulsozialarbeiterin und/oder im Unterricht in allen Schulstufen und -formen.
- Erzieherin/Erzieher oder Sozialpädagogin/Sozialpädagoge mit Zusatzqualifikation in der Tätigkeit als pädagogische Unterrichtshilfe bzw. pädagogische oder heilpädagogische Fachkräfte.

EG 10

- Beschäftigte in den unter EG 11 genannten Tätigkeiten, die nicht über die dort geforderte Qualifikation verfügen.

Mit diesen Eingruppierungen würden die Vergütungen um 200 bis 600 Euro aufgewertet. Die GEW hält diese Aufwertung der sozialpädagogischen Tätigkeiten an Schulen für angemessen, weil das Profil der Tätigkeit und die damit verbundene Verantwortung in gleicher Weise hoch qualifizierte Arbeit ist wie die von Lehrerinnen und Lehrern. Die bisherigen erheblichen Einkommensunterschiede sind durch nichts zu rechtfertigen.

9. Was erfüllen Nichterfüller nicht?

Gerade in Zeiten eines Lehrermangels werben die Bundesländer verstärkt um Menschen aus anderen Berufen, die bereit sind, den Lehrerberuf zu ergreifen. Sie versprechen häufig sogar die Möglichkeit einer späteren Verbeamtung, wenn bestimmte Anpassungslehrgänge durchlaufen werden. Beschäftigen sie hingegen entsprechende Personen im Angestelltenverhältnis, dann erfolgt die Eingruppierung unter Rückgriff auf die sogenannten „Lehrerrichtlinien“: Lehrer-Eingruppierungsrichtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder („TdL-Richtlinien“) oder einzelner Bundesländer. Diese werden von den Landesregierungen als Erlass verkündet, da die Eingruppierung von Lehrkräften nicht tarifvertraglich geregelt ist.

Angestellte Lehrkräfte werden hinsichtlich ihrer Eingruppierung in „Erfüller“ und „Nichterfüller“ unterteilt. Die so genannten Erfüller sind Lehrkräfte, die auch die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen und deswegen in ihrer Tätigkeit auch im Beamtenverhältnis beschäftigt werden könnten. Sie wurden in der Regel wegen fehlender Planstellen, zu hohem Lebensalter oder wegen eines schlechten Gesundheitszustandes nicht verbeamtet. Zur Gruppe der Erfüller gehören im Osten auch die Lehrkräfte mit einer Ausbildung nach dem Recht der DDR, für die in

den jeweiligen Landesbesoldungsgesetzen Ämter geregelt sind und die ihre Laufbahnbefähigung auf dem Wege der Bewährung erlangt haben.

Die Übrigen, die „Nichterfüller“, sind eine recht heterogene Gruppe. Darunter befinden sich „Quereinsteiger“ mit und ohne Universitätsabschluss, aber ohne zweites Staatsexamen. Besonders häufig arbeiten diese an berufsbildenden Schulen. Aber auch an allgemeinbildenden Schulen ist die Beschäftigung von zum Beispiel Diplom-Physikern oder Chemikern, Theologen, Übersetzern und Dolmetschern nicht ungewöhnlich.

Zur Gruppe der Nichterfüller gehören auch diejenigen Lehrkräfte, die deshalb nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt werden können, weil es für ihre Tätigkeit und Ausbildung überhaupt kein Amt gibt, das ihnen verliehen werden könnte. Hierzu gehören zum Beispiel Kunst- und Musikerzieher. Unter den Nichterfüllern gibt es aber auch nicht wenige, die zwar ein volles Lehrerstudium abgeschlossen haben, aber leider für das „falsche“ Lehramt oder die „falsche“ Schulform im „falschen“ Bundesland. So kann der Föderalismus im Bildungs- und Beamtenwesen dazu führen, dass Lehrkräfte in dem einen Bundesland ins Beamtenverhältnis berufen werden können, während sie in

einem anderen Bundesland als „Nichterfüller“ beschäftigt werden.

Genaue Zahlen darüber, wie hoch der Anteil der „Erfüller“ und „Nichterfüller“ an den bundesweit knapp 200.000 angestellten Lehrkräften ist, existieren nicht. Grobe Schätzungen gehen davon aus, dass beide Gruppen in etwa gleich groß sind. Besonders hoch ist der Anteil der „Erfüller“ naturgemäß dort, wo aus politischen Gründen gar nicht verbeamtet wird (Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, seit einigen Jahren Berlin).

Nichterfüller schlechter bezahlt

Man müsste um die Unterscheidung kein großes Aufheben machen, wenn – wie es die GEW fordert – die Nichterfüller nach einer bestimmten Zeit der Berufsausübung wie die Erfüller bezahlt würden. Das ist jedoch nicht der Fall. Obwohl sie als Lehrerin oder Lehrer, teilweise über Jahrzehnte genauso erfolgreich arbeiten wie Lehrkräfte mit einer Laufbahnbefähigung, haben die meisten von ihnen niemals die Chance, das gleiche Gehalt zu bekommen wie ein „Erfüller“. Die betroffenen Beschäftigten fühlen sich deshalb zu Recht ungerecht behandelt.

Für die Erfüller verweisen die Eingruppierungsrichtlinien der Länder (mit Ausnahme der sächsischen Lehrerrichtlinie) auf die Einstufung entsprechender Beam-

ter und ordnen lediglich jeweils eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe einer Besoldungsgruppe zu. Für die Nichterfüller finden sich in den Richtlinien explizite Festlegungen. Diese sind unterschiedlich stark ausdifferenziert, in jedem Fall aber finden sich darin verschiedene „Abstufungen“.

Zum einen wird dort die gleiche Tätigkeit (z.B. Sport-, Musik- oder Religionsunterricht) der gleichen Personen (gleiche Ausbildung) an unterschiedlichen Schulformen unterschiedlich vergütet. Hierbei ergeben sich zwischen Grund- und Hauptschulen auf der einen und Gymnasien und beruflichen Schulen auf der anderen Seite bis zu zwei Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen Unterschied.

Zum zweiten wird innerhalb der einzelnen Schulformen abgestuft danach, wie weit die Ausbildung des Beschäftigten von der geforderten Ausbildung entfernt ist. Daraus ergeben sich Abstufungen gegenüber den Erfüllern von bis zu vier Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen. Hierbei spielt die Nähe der Ausbildung zum unterrichteten Fach ebenso eine Rolle sowie das Niveau der Ausbildung (Hochschulstudium oder nicht). In etlichen Fällen liegt die Eingruppierung im Osten bei sonst gleichen Voraussetzungen eine Entgeltgruppe unter derjenigen in den westlichen Bundesländern.

Bildungsarbeit erfordert fundierte Ausbildung

Häufig wird argumentiert, die GEW widerspreche sich, wenn sie einerseits eine gründliche wissenschaftliche Ausbildung fordert und sich andererseits dafür einsetzt, dass Nichterfüller mit einer bestimmten Berufserfahrung so wie Erfüller bezahlt werden. Ihr wird vorgeworfen, dass sie mit ihrer Forderung den Lehrerberuf entwertet. Das Gleichziehen der Bezahlung von Nichterfüllern mit der Bezahlung von Erfüllern nach einer bestimmten Dauer der Berufsausübung würden Motivation und Interesse an einer fundierten Ausbildung zum Erlahmen bringen.

Das ist nach Ansicht der GEW nicht zutreffend. Es geht keineswegs darum, einer Gleichmacherei bei der Entlohnung das Wort zu reden. Auch für die GEW sollen Lehrkräfte, die die Lehramtsbefähigung besitzen, von Anfang an besser eingruppiert sein. Gerade die Bildungsgewerkschaft GEW hat immer deutlich gemacht, dass Lehrkräfte eine komplexe Tätigkeit ausüben, die eine gründliche wissenschaftliche Ausbildung erfordert. „Lehrer kann doch jeder“ – diese Behauptung wird jeder weit von sich weisen, der einmal vor einer Schulklasse gestanden hat.

Es darf aber auch nicht so kommen, dass mit dem künftigen ta-

riflichen Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte die Möglichkeit geschaffen wird, weniger qualifizierten Mitarbeitern lebenslang ein geringeres Gehalt zu zahlen und damit die Beschäftigung von „Bilgilehrkräften“ im Tarifrecht strukturell zu verankern. Müsste der Arbeitgeber allen unabhängig von ihrer Ausbildung das Gleiche zahlen, würde er bei seiner Einstellungsentscheidung der Ausbildung der sich bewerbenden Lehrkräfte ein größeres Gewicht beimessen.

Es gibt aber auch noch ein weiteres Argument, das dafür spricht, dass die Eingruppierung nicht mehr ausschließlich am Vorhandensein einer Laufbahnbefähigung ausgerichtet werden soll. An Schulen unterrichten nicht nur Lehrerinnen und Lehrer. Der Begriff der Lehrkräfte, das heißt derjenigen Beschäftigten, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge geben, ist viel weiter gefasst als die Gruppe von Lehrerinnen und Lehrern. Vor diesem Hintergrund hat sich bei der Eingruppierung im Verständnis der Arbeitgeber eine Hierarchie herausgebildet, deren Spitze die akademisch ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer bilden, die auch die Laufbahnbefähigung besitzen. An ihnen orientiert sich die Eingruppierung aller übrigen Lehrkräfte.

Ein Beispiel hierfür sind die Musikerzieherinnen und Kunsterzieherinnen. Weil sie keine akademisch ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer sind, werden sie schlechter eingruppiert. Hier verkehrt sich das Verhältnis zwischen der Tätigkeit und der Qualifikation in der Weise, dass bei Vorliegen einer höheren Qualifikation eine höherwertige Tätigkeit unterstellt wird. Die Arbeitsanforderungen, die mittels der Eingruppierung zu bewerten sind, ergeben sich nicht mehr aus der Tätigkeit. Musik- und Kunsterzieher sind deshalb schlechter eingruppiert, weil sie keine akademisch ausgebildete Lehrerinnen mit Laufbahnbefähigung sind. Die Anforderungen aus der Tätigkeit von Musik- und Kunsterziehern werden somit ausgeblendet. Nach dem Verständnis der Arbeitgeber müssen sie schlechter eingruppiert sein, weil ansonsten die tradierte ausbildungsorientierte Eingruppierungshierarchie ins Wanken geraten würde.

Die GEW fordert, dass das künftige tarifliche Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte durchlässig ist. Damit beansprucht die GEW nichts anderes als die Umsetzung der Prozessvereinbarung, die 2003 am Beginn der Neugestaltung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst auch von den Arbeitgebern ohne Einschränkung anerkannt wurde. Ein entscheidender

Punkt dieser Vereinbarung ist die Abkehr von Verweisen oder sonstigen inhaltlichen Bezügen auf das Beamtenrecht.

Anzustreben ist deshalb auch eine Eingruppierung, die sich nicht mehr an dem starren und abgeschlossenen beamtenrechtlichen System der Laufbahngruppen und Laufbahnen ausrichtet. Das ist auch ein Gebot der Zeit. Europa und der sich weiter ausdifferenzierende Beamtenrechts- und Bildungsföderalismus erfordern ein tarifliches Eingruppierungsrecht, in dem sich Flexibilität, Disponibilität und Mobilität nicht zu Lasten der Bezahlung der Lehrkräfte auswirken.

Bei der GEW-internen Diskussion um die Forderungen zur Lehrer-Entgeltordnung standen sich zwei Grundsätze gegenüber: Darf der Arbeitgeber weniger qualifizierten Mitarbeitern lebenslang ein geringeres Gehalt zahlen, so stellt dies einen Anreiz dar, „Billiglehrkräfte“ zu beschäftigen. Müsste er hingegen allen unabhängig von ihrer Ausbildung das Gleiche zahlen, so wäre dies eine Entwertung der langen und aufwändigen Lehrerausbildung, die die GEW grundsätzlich für pädagogisch erforderlich hält.

Um diesen scheinbaren Widerspruch aufzulösen stellt die GEW für Nichterfüller eine „Doppelforderung“: Wer als Lehrkraft arbeitet, ohne die dafür geforderte Aus-

bildung durchlaufen zu haben, soll zunächst eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert werden. Das entspricht auch dem tariflichen Eingruppierungsrecht fast aller anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die nicht im Besitz der für ihre Tätigkeit geforderten Qualifikation sind.

Zugleich fordert die GEW, dass für die betreffende Lehrkraft ein Anspruch auf berufsbegleitende Nachqualifizierung tarifvertraglich geregelt wird. Ähnliche Verfahren sind bereits in den europarechtlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse vorgesehen. Was für Kolleginnen und Kollegen mit einem Abschluss aus einem EU-Mitgliedstaat möglich ist, muss auch im Inland machbar sein.

Qualifizierung durch Praxis

Zugleich bleibt das Misstrauen, ob der Arbeitgeber zu einer kostenträchtigen Nachqualifizierung wirklich bereit ist. Auch ohne Nachqualifizierung muss man davon ausgehen, dass die nötigen Fähigkeiten mit den Jahren „on the job“ erworben werden – andernfalls hätte man die Kollegin/den Kollegen nicht an der Schule behalten. Deshalb fordert die GEW, dass auch ohne Nachqualifizierung nach einer gewissen Zeit Schluss sein muss mit der finanziellen Schlechterstellung der Nichterfüller. Konkret soll dies

nach einem Zeitraum erfolgen, der der doppelten Länge des fehlenden Ausbildungsteils entspricht. Auch diese Frist findet sich in den Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

Mit dieser Forderung würde ein „Aufstieg aufgrund einer beruflichen Bewährung“ in das Eingruppierungsrecht gelangen, den es bisher so im TV-L nicht gibt. Hierzu muss beachtet werden, dass bereits das Tarifrecht des BAT/BAT-O verschiedene Auf-

stiegsformen kannte. Auch die Lehrerrichtlinien enthalten die Möglichkeit, Lehrkräfte von einzelnen Gruppen von Nichterfüllern nach einem Ablauf einer Bewährungszeit in die Vergütungsgruppe höherzugruppieren, in der auch die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen mit Laufbahnbefähigung eingruppiert sind. Die GEW fordert somit im Wesentlichen nichts Neues, sondern die Beibehaltung und Weiterentwicklung eines Prinzips, das die Eingruppierung von Lehrkräften durchlässiger macht, indem

die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Nachqualifizierung durch die Höhergruppierung nach einer Bewährung in der Tätigkeit ergänzt werden soll. Zukünftig soll das nicht nur wie bisher für bestimmte Gruppen von Lehrkräften gelten, sondern für alle Lehrkräfte, die nicht im Besitz der für ihre Tätigkeit geforderten Qualifikation sind. Nicht zuletzt fordert die GEW anstelle einer „Kann-Entscheidung“ des Arbeitgebers nach Bewährung in der Tätigkeit einen tariflichen Höhergruppierungsanspruch.

Kein Geld?

Die BayernLB kommt seit 2008 nicht mehr aus den Schlagzeilen. Schon früh kündigten sich Milliardenverluste in Folge der Finanzmarktkrise an. Als erstes Kreditinstitut beantragte die zu 94 Prozent dem Freistaat Bayern gehörende Bank Zuschüsse aus dem Rettungsfonds. Am Ende zahlte Bayern zehn Milliarden Euro, der Bund garantiert für weitere 15 Milliarden. Während in den Jahren 2008 und 2009 erneut mehrere Milliarden Minus zu verbuchen waren, kam der Skandal um den verlustreichen Kauf und Verkauf der österreichischen Hypo Group Alpe Adria ans Licht: Allein diese Episode kostete die Landesbank 2,6 Milliarden Euro. Gezahlt wird die Zeche aus Steuergeldern. Mehrere Manager müssen sich vor Gericht wegen des Verdachts auf Untreue, Korruption, Bestechung und Insidergeschäfte verantworten. Schwere Vorwürfe gegen hochrangige Politiker beschäftigen derzeit einen Untersuchungsausschuss.



BayernLB: Milliardengrab des Südens

Foto: dpa

Problem Stufenzuordnung

Von den Betroffenen wird die Behandlung der Nichterfüller häufig als willkürlich empfunden. Wenn man diskutiert, wie Lehrkräfte ohne vollständige Lehrerausbildung tariflich eingruppiert werden sollen, darf man jedoch die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und die Zuordnung zu einer Stufe innerhalb der Entgeltgruppe im Falle einer Neueinstellung nicht durcheinanderbringen, sondern muss diese Fragen sauber trennen.

Die erste Frage, die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe, ist bisher noch gar nicht tarifvertraglich geregelt. Sie zu regeln ist Aufgabe der Entgeltordnung für Lehrkräfte, über die die GEW seit letztem Jahr mit der TdL verhandelt. Die zweite Frage dagegen, die Stufenzuordnung, ist prinzipiell im TV-L geregelt, aber in einer gerade für „Quereinsteiger“ höchst unbefriedigenden Form.

Der Arbeitgeber hat bei der Frage, welche Zeiten einer früheren Berufstätigkeit bei der Stufenzuordnung – also innerhalb einer Entgeltgruppe – anerkannt werden, einen großen Entscheidungsspielraum. Wenn eine Qualifikation gerade sehr gefragt ist, kann neben einer höheren Stufe sogar eine außerordentliche Zulage gewährt werden. Dem gegenüber stehen Kolleginnen oder Kollegen in persönlichen Notlagen, denen

unter Verweis auf „fehlende rechtliche Grundlagen“ die volle Anerkennung ihrer bisherigen Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung verweigert wird, so dass sie in der Mitte ihres Lebens fast wie Berufsanfänger behandelt werden.

Diese Frage sinnvoll und verbindlich zu regeln, um auch hier der Arbeitgeberwillkür Schranken zu setzen, ist eine wichtige Aufgabe für die Zukunft. Dies ist aber nicht Teil des Eingruppierungsrechts und muss deshalb weiteren Tarifverhandlungen vorbehalten bleiben, die außerhalb der Verhandlungen zur Tarifierung der Lehrereingruppierung liegen.

Den Nichterfüllern fehlt eine Entgeltordnung!

Das Fazit dieser Ausführungen kann nur lauten: Die Benachteiligung der Nichterfüller kann nur durch eine Entgeltordnung für Lehrkräfte beendet werden. Nur wenn das Verhältnis von Tätigkeit und Ausbildung tarifvertraglich klar geregelt ist, wird der Wildwuchs der Lehrerrichtlinien ein Ende haben. Eine klare und allgemein gültige Formulierung der Eingruppierung von Lehrertätigkeiten ist auch geeignet, die Auswüchse des Föderalismus zu begrenzen. Sie wird umso dringlicher, je weiter sich die Bildungs- und Lehrerbildungspolitik der Bundesländer auseinanderentwickelt.

10. Wenn kein Verhandeln mehr hilft – Streik!

Vielfach sind Tarifiergebnisse nicht erzielbar, ohne dass die Gewerkschaften die Arbeitgeber unter Druck setzen.

Hierzu gehören Warnstreiks, mit denen bereits in der Verhandlungsphase den Gewerkschaftsforderungen Nachdruck verliehen wird. Hierzu gehören aber auch Erzwingungsstreiks, die bei Scheitern der Verhandlungen einen gezielten wirtschaftlichen Druck auf die Arbeitgeber ausüben sollen. Obwohl die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes keine Unternehmen sind, gilt dies auch für Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst. Hier ist es das Ziel, die öffentlichen Arbeitgeber

dadurch unter Druck zu setzen, dass wesentliche Funktionen öffentlicher Daseinsvorsorge vorübergehend eingeschränkt oder zum Erliegen gebracht werden.

Damit ist auch klar: Erzwingungsstreiks müssen das letzte Mittel sein, dessen Einsatz gerade im öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung der öffentlichen und veröffentlichten Meinung und der Stimmung in der Bevölkerung sorgfältig abgewogen und verantwortungsbewusst erfolgen muss. Genauso klar ist jedoch auch, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes wie alle anderen zur Durchsetzung der Gewerkschaftsforderungen

streiken dürfen. Allein der Umstand, dass sie Leistungen in der öffentlichen Daseinsvorsorge erbringen, rechtfertigt es nicht, ihnen das verfassungsrechtlich geschützte Streikrecht abzusprechen. Zwischen dem Scheitern der Verhandlungen und der Phase, in der Erzwingungsstreiks durchgeführt werden, besteht nochmals die Möglichkeit, ohne Streik einen Tarifkompromiss zu erzielen. Gemeint ist die Schlichtung, die im öffentlichen Dienst aufgrund einer hierzu eigens abgeschlossenen Schlichtungsvereinbarung durchgeführt wird. Es gab in den letzten zehn Jahren nahezu keine Tarifrunde im öffentlichen Dienst, in der von dieser Möglichkeit

Kein Geld?

Die SachsenLB hat vor allem durch Spekulationen auf dem US-Immobilienmarkt eine Zeit lang traumhafte Gewinne gemacht. In ihrer Euphorie haben die Manager sich um eine Absicherung der Ausfallrisiken nicht gekümmert. Im August 2007 drohte der Bank auf einen Schlag die Pleite. Kurzerhand übernahm die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) die Sachsen LB für ca. 300 Millionen Euro. Das Land Sachsen stellte im Gegenzug eine Bürgschaft in Höhe von 2,75 Milliarden Euro. Der Vorstand der Landesbank musste ebenso seinen Hut nehmen, wie Finanzminister Horst Metz, der im Verwaltungsrat der Bank gesessen hatte. Infolge der Affäre trat im April 2008 schließlich auch Ministerpräsident Milbradt zurück.



Foto: dpa

SachsenLB:
Milliardengrab
des Ostens

nicht Gebrauch gemacht wurde. Das Schlichtungsverfahren kann sowohl von der Arbeitgeberseite als auch von den Gewerkschaften eingeleitet werden, nachdem eine Tarifvertragspartei das Scheitern der Verhandlungen erklärt hat. Es wird von der Schlichtungskommission durchgeführt, die eine Einigungsempfehlung an die Tarifvertragsparteien ausspricht. Die Schlichtungskommission setzt sich paritätisch aus Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zusammen. Hinzu kommen zwei im beiderseitigen Einvernehmen von den Tarifvertragsparteien berufene Vorsitzende beziehungsweise bei fehlendem Einvernehmen je ein von der Arbeitgeberseite und der Gewerkschaftsseite berufener Vorsitzender, von denen für jede Schlichtung immer nur ein Vorsitzender stimmberechtigt ist. Die Stimmberechtigung wechselt von Schlichtungsverfahren zu Schlichtungsverfahren auf den jeweils anderen Vorsitzenden. In der kommenden Tarifrunde wird der von der Arbeitgeberseite benannte Schlichter stimmberechtigt sein.

Nachdem von einer Tarifvertragspartei das Schlichtungsverfahren eingeleitet wurde, besteht für die Dauer der Schlichtung Friedenspflicht. Sie beginnt mit dem dritten Kalendertag, der dem Tag, an dem die Schlichtung angerufen wurde, folgt und endet, wenn eine

Tarifvertragspartei die nach der Schlichtung wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt.

Scheitern die Verhandlungen, die nach der Schlichtung wieder aufgenommen werden, wird von der Gewerkschaftsseite der Erzwingungsstreik eingeleitet, der in der Regel unbefristet ist.

1. Schritt: Urabstimmung

Der Erzwingungsstreik ist das letzte Mittel und die schärfste Waffe der Gewerkschaften in einem Tarifkonflikt. Deshalb muss er sorgfältig vorbereitet werden. Vor allem muss gewährleistet sein, dass er von den Gewerkschaftsmitgliedern getragen wird. Um dies sicherzustellen, geht dem Erzwingungsstreik eine Urabstimmung voraus. Die Gewerkschaften rufen ihre Mitglieder, die von dem Tarifvertrag betroffen sind, zu einer Urabstimmung auf. Sie werden gefragt, ob sie bereit sind, für die von den Gewerkschaften erhobenen Forderungen die Arbeit niederzulegen. Die Urabstimmung kann, je nach regionalen Gegebenheiten, im Gewerkschaftshaus oder anderen Räumlichkeiten stattfinden. Die Urabstimmungsphase ist auch eine Phase verstärkter Mitgliederwerbung und Mitgliedergewinnung. Wenn 75 Prozent der Befragten eine Arbeitsniederlegung befürworten, können die Gewerkschaften zu einem Streik aufrufen.

2. Schritt: Streik

Die Gewerkschaften und ihre Arbeitskampfleitungen entscheiden darüber, in welchen Regionen welche Teile des öffentlichen Dienstes dazu aufgerufen werden, die Arbeit niederzulegen. Entsprechend diesem Streikaufruf, sind dann alle Beschäftigten aufgefordert, die Arbeit ruhen zu lassen. Das bedeutet aber nicht, dass die Beschäftigten selbst dann auch ruhen und zuhause bleiben. Alle Gewerkschaftsmitglieder, die sich an dem Streik beteiligen, müssen in das gewerkschaftliche Streiklokal kommen und sich in die Streiklisten eintragen. Vor der geschlossenen Einrichtung bilden die Kolleginnen und Kollegen einen „Streikposten“. Das ist besonders wichtig, weil nur so gewährleistet werden kann, dass die Einrichtung auch wirklich geschlossen bleibt und man am besten direkt vor der Tür der Einrichtung mit Eltern und Passanten ins Gespräch kommt.

Nur ein Streik, der in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird und zu Diskussionen in der Bevölkerung führt, kann erfolgreich sein. Das Recht zum Streik schließt keine Arbeitnehmerin und keinen Arbeitnehmer aus, für die/den auch die durchzusetzende Forderung zutrifft. Streikfähig sind somit auch Nichtgewerkschaftsmitglieder. Soweit sie nicht zu einem Gewerkschaftsbeitritt geworben

werden können, sollten sie in jedem Fall in den Arbeitskampf mit einbezogen werden. Andernfalls leisten sie Streikbrecherdienste, zu denen sie von niemandem gezwungen werden können. Streikfähig sind auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leitungsfunktionen ausüben, soweit von den durchzusetzenden Forderungen auch ihre Arbeitsverhältnisse betroffen sind. Allein, dass sie eine höhere Verantwortung bei der Erfüllung der Aufgaben des jeweiligen öffentlichen Arbeitgebers tragen, rechtfertigt es nicht, ihnen das Streikrecht abzusprechen.

Anders ist es bei Beamtinnen und Beamten. Sie sind nach ihrem Status keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern unterliegen als Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis der Verpflichtung, ihr Arbeitsvermögen im vollen Umfang zur Erfüllung der Belange des Dienstherrn einzusetzen. Obwohl sie deshalb nicht streiken können, sind sie nicht gehindert, sich an anderen Aktionen in der Tarifauseinandersetzung zu beteiligen. Hierzu gehören zum Beispiel Kundgebungen, Demonstrationen und Informationsveranstaltungen, soweit diese Aktionen außerhalb der Unterrichtszeit liegen, und ihre Teilnahme an Personalversammlungen. Von großer Wichtigkeit ist, dass die Beschäf-

Abb. 10.1



tigten im Beamtenverhältnis sich mit den streikenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern solidarisch zeigen, sie unterstützen und sich nicht zu Streikbrecherdiensten anbieten. Wie das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat, dürfen Beamtinnen und Beamte nicht zu Streikbrecherdiensten herangezogen werden.

Die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten ist seit der Tarifrunde 2009 von noch nie da gewesener Wichtigkeit, weil erstmals jedes Land die Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten eigenständig regeln kann. Ein Besoldungsföderalismus würde aber weder den Beamtinnen und Beamten auf Dauer zugute kommen noch den Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmern, deren bundesweit geltende Entgelttabellen, an deren Entwicklung sich auch die Besoldungsentwicklung orientiert, dann erheblich unter Druck gerieten.

Streiken dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur dann, wenn sie von der Gewerkschaft zum Streik aufgerufen worden sind. So genannte wilde Streiks, bei denen die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus eigenen Stücken die Arbeit niedergelegt haben, ohne dass sie hierzu von der Gewerkschaft aufgerufen wurden, verstoßen gegen ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, was wiederum arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben kann.

Aufgerufen zum Streik werden nur diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die bei einem Mitgliedsland der Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder bei in einem sonstigen Arbeitgeber beschäftigt sind, für den das Tarifrecht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder unmittelbar gilt. Für das Land Hessen, das kein Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist, erfolgt die Einbeziehung in die Tarifrunde aufgrund eines gesonderten Aufrufs, in dem die besondere Tarifsituation in Hessen berücksichtigt wird. Für das Land Berlin besteht im Hinblick auf das Entgelt Friedenspflicht.

Zudem besteht die Möglichkeit für Beschäftigte von Arbeitgebern, für die das Tarifrecht der Tarifge-

Kein Geld?

Die WestLB hat im großen Stil mit Wertpapieren spekuliert, die infolge der Finanzmarktkrise nahezu wertlos wurden. Zu ihrer Rettung wurden kurzerhand fünf Milliarden an öffentlichen Geldern zugesagt. Die EU-Kommission hat die Genehmigung der Staatszuschüsse an strenge Auflagen geknüpft. Als wichtigste Maßnahme wurde die erste „Bad Bank“ geschaffen, in die mindestens 80 Milliarden an Risikopapieren „ausgelagert“ werden sollen. Die Verluste aus diesem Wertpapiermüll gehen somit voll zu Lasten der öffentlichen Kassen. Trotz der Staatshilfen hat die WestLB im Jahr 2009 wieder 530 Millionen Euro Miese gemacht.



Foto: dpa

WestLB: Milliardengrab des Westens

meinschaft deutscher Länder nicht unmittelbar gilt, die es allerdings zum Beispiel durch entsprechende Verweisung im Arbeitsvertrag anwenden, Unterstützungsstreiks durchzuführen.

Die Gewerkschaft rufen zwar alle Beschäftigten zum Streik auf, Streikgeld, also einen Ersatz für vom Arbeitgeber gekürzten Lohn, erhalten aber nur diejenigen, die zum Zeitpunkt des Streiks Mitglied sind. GEW-Mitglieder erhalten bei ganztägigen Streiks eine Streikunterstützung in Höhe des Dreifachen des Monatsbeitrags zuzüglich fünf Euro pro Tag für jedes Kind, für das Unterhaltspflicht besteht. In Härtefällen kann eine Streikunterstützung in Höhe des nachgewiesenen Nettoverdienstauffalls gezahlt werden. Bei stundenweisen Warnstreiks, die in die Arbeitszeit fallen, wird der nachgewiesene Nettoverdienstauffall als Streikunterstützung gezahlt, jedoch mehr als die Streikunterstützung, die bei einem ganztägigen Streik zu zahlen wäre.

Für die Krankenversicherung hat der Streik keine Auswirkungen. Gesetzlich Versicherte haben auch dann Versicherungsschutz, wenn während des Streiks keine Beiträge gezahlt werden. Freiwillig und privat Versicherte müssen ihre Beiträge jedoch weiter zahlen.

In der Rentenversicherung wirkt sich ein Streik dadurch geringfügig aus, dass für dessen Dauer kein Arbeitsentgelt gezahlt wird und deshalb auch weniger Entgeltpunkte gebildet werden. Da jedoch eine Rentenanwartschaft über ein gesamtes Arbeitsleben aufgebaut wird und auch Erzwingungsstreiks in der Regel nicht länger als einige Tage dauern, sind streikbedingte Minderungen von Rentenanwartschaften äußerst gering.

Auf den Urlaub hat die Beteiligung am Streik ebenfalls keine Auswirkungen. Weder kann der Urlaubsanspruch um die Streiktage gekürzt werden, noch kann ein Beschäftigter seinen bereits angetretenen Urlaub in Streiktage umwandeln.

Vor allem in Bildungs- und Erziehungseinrichtungen ist es wichtig, dass der Streik nicht als gegen die Kinder und Jugendlichen und deren Eltern gerichtet wahrgenommen wird. Nach allen Erfahrungen, auch mit mehrwöchigen Streiks, sind die Eltern mit den Lehrkräften, den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie den Erzieherinnen und Erziehern solidarisch. Man muss allerdings rechtzeitig darüber informieren, was die Gewerkschaft erreichen will und dass es angesichts des Verhaltens der Arbeitgeber nicht ausgeschlossen ist, dass es zu Streiks kommt. Hierzu gehört es

auch, dass Notdienste eingerichtet werden. Ein Notdienst dient allerdings nur dazu, eine unabwiesbare, lebensnotwendige Versorgung aufrecht zu erhalten. Er ist in keinem Fall ein Ersatz für die streikbedingt ausfallende Arbeit.

Letztlich entscheidet die Gewerkschaft, in welchem Umfang einzelne Einrichtungen geöffnet bleiben. Die Kolleginnen, die den Notdienst leisten, müssen sich ebenfalls im Streikbüro melden. Sie bekommen dann einen Notdienstausweis.

3. Schritt: Wiederaufnahme der Verhandlungen

Wenn die Arbeitgeber sich bereit erklären, ihr Angebot zu verbessern, werden die Tarifverhandlungen wieder aufgenommen. In dieser Zeit besteht keine Friedenspflicht, so dass auch dann noch der Streik fortgesetzt werden kann.

4. Schritt: Beendigung des Streiks

Zur Beendigung des Streiks werden die Gewerkschaftsmitglieder wiederum aufgefordert, per Abstimmung zu erklären, ob sie mit dem erzielten Verhandlungsergebnis einverstanden sind. Der Streik wird nur dann fortgesetzt, wenn 75 Prozent der Abstimmenden dies für notwendig halten. Andernfalls wird der Streik durch eine entsprechende Beschlussfassung des Koordinierungsvorstandes der GEW beendet.

II. Wie geht es weiter?

Nach der Ablehnung ihrer Kernforderungen blieb der GEW keine Wahl. Nach gründlicher Diskussion in der Bundestarifkommission und im Koordinierungsvorstand wurden erste Warnstreiks begrenzter Natur für die erste Maiwoche beschlossen. Aufgerufen waren die angestellten Lehrkräfte in einer Reihe von Westbundesländern. In den neuen Bundesländern sollten parallel Protestveranstaltungen organisiert werden.

6.500 Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich vom 3. bis 6. Mai in fast allen Bundesländern an Warnstreiks und Aktionen. Schwerpunkte waren Nordrhein-Westfalen mit zehn Streikorten, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Neben Warnstreiks und Demonstrationen gab es an mehreren Orten auch medienwirksame Aktionen unter dem Motto „Aussitzen gilt nicht!“. Videos und Berichte von den Aktionen findet man unter www.gew.de/Laender_Entgeltordnung.

Nach Auffassung der Arbeitgeber zeigte die schwache Beteiligung an den Aktionen jedoch, dass die Mitglieder nicht hinter unseren Forderung stehen und – genauso wie die Arbeitgeber – absolut zufrieden mit ihrer Lage sind. Es handele sich um eine reine Funktionärsdiskussion.

Abbruch der Verhandlungen konnte verhindert werden

Hart auf der Kippe standen die Verhandlungen am 27. Mai 2010 in Berlin. Mit einer ungewöhnlich scharfen Erklärung waren die Arbeitgeber in die Gespräche gegangen. Ihr Vorwurf: GEW und dbb tarifunion würden an ihren Maximalforderungen kleben, sich nicht bewegen und dadurch den Verhandlungsprozess blockieren. Der Streikaufruf Anfang Mai sei eine Frechheit gewesen. Und überhaupt seien die Gewerkschaftsforderungen viel zu teuer. Das zeigte erneut, dass die Arbeitgeber jede Argumentation nutzen, weil sie kein ernsthaftes Interesse an einem Abschluss haben. Sie können mit dem Status quo gut leben. Die Verhandlungskommission der GEW war sich jedoch einig, dass sie einen Abbruch der Verhandlungen auf jeden Fall verhindern wollte. Deshalb erklärte die GEW, was in Tarifverhandlungen eigentlich eine Selbstverständlichkeit ist: Sie hält an ihren Zielen – einheitliche Bezahlung bei gleichwertiger Tätigkeit und Qualifikation sowie Überwindung der Einkommensdifferenz zwischen Angestellten und Beamten – fest. In einem Schritt kann dieses Ziel jedoch offensichtlich nicht erreicht werden. Auf dem Weg dahin müssen aber erste erkennbare Schritte vereinbart werden. In jeder Tarifverhandlung kommen die Parteien irgendwann an einen

Punkt, an dem sie definieren müssen, welche Einigungslinien es geben kann. Als die Gewerkschaften in der jüngsten Tarifrunde acht Prozent mehr Lohn forderten, wusste jeder, dass am Ende im Tarifabschluss das nicht das Ergebnis sein würde. Gerade die großen tarifpolitischen Vorhaben erfordern einen langen Atem. Das war beim Kampf um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall so, beim Kampf um die 35-Stunden-Woche und so wird es auch bei der Durchsetzung eines Eingruppierungstarifvertrages für Lehrkräfte sein. Die GEW hat dadurch mit Erfolg die Strategie der Arbeitgeber durchkreuzt, die Verhandlungen zu beenden und der GEW auch noch die Schuld in die Schuhe zu schieben.

Druck durch Aktionen

Allein am Verhandlungstisch werden die Gewerkschaften erste Schritte in die richtige Richtung nicht durchsetzen. Die Aktionen Anfang Mai haben die Arbeitgeber nicht beeindruckt. Deren Schlussfolgerung: Die geringe Beteiligung hätte gezeigt, dass die Forderungen der Gewerkschaften von der Mitgliedschaft nicht mitgetragen werden. Diese Einschätzung ist falsch. Der Frust unter den angestellten Lehrkräften ist riesig – kein Wunder, schließlich bekommen sie jeden Monat mit dem Gehaltszettel dokumentiert, dass für gleiche oder gleichwertige

Arbeit nicht der gleiche Lohn gezahlt wird. Besonders an Gesamtschulen, aber auch andernorts, wo Lehrkräfte unterschiedlicher Schulformen auf engem Raum zusammenarbeiten, ist das Unverständnis über die unterschiedliche Einstufung immer präsent. Zudem ist die vielfach schlechtere Eingruppierung von Lehrkräften im Tarifgebiet Ost gegenüber West ein besonderes Ärgernis. Doch so lange man glaubt, das man daran nichts ändern kann, wird dieser Frust im Alltag verdrängt. Schließlich haben Lehrkräfte, so die Selbstwahrnehmung, einen verantwortungsvollen, interessanten Beruf und wollten sich mit den Geldfragen nicht alles kaputt machen lassen.

Historische Chance

Mit der Vereinbarung 2006, im Rahmen der neuen Entgeltordnung auch Verhandlungen über die Eingruppierung der Lehrkräfte aufzunehmen, und der konkreten Verfahrensvereinbarung 2009 konnte die GEW erstmals in ihrer Geschichte eines der wichtigsten, alle Lehrkräfte betreffenden Tarifvorhaben eigenständig in die Verhandlung bringen. In der GEW wurde inzwischen eine intensive Forderungsdiskussion geführt, an deren Ende die Forderung nach E 14 für alle Schulformen stand. Im Dezember konnte die GEW schließlich die Haltung der TdL, über Lehrkräfte erst zu verhan-

deln, wenn die allgemeine Entgeltordnung steht, durchbrechen und parallele Verhandlungen erreichen.

Was vielen Lehrkräften immer noch nicht bewusst ist: Wir haben jetzt – und nur jetzt! – die Chance, zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik eine tarifvertragliche Regelung der Eingruppierung angestellter Lehrkräfte durchzusetzen. Deswegen hat die Verhandlungskommission der GEW entschieden, dass dieses Vorhaben höchste Priorität genießt. Auf allen Ebenen in der GEW muss jetzt diskutiert werden, ob wir eine Wende in der Lehrerbezahlung wollen und was jeder Einzelne dafür tun kann und will. Dazu müssen wir uns einig sein, dass dieses Thema Priorität hat. Die Arbeitgeber werden nur auf massiven Druck reagieren und ihre komfortable Lage aufgeben. Sie können mit der aktuellen Situation noch weitere 50 Jahre leben. Wir nicht!

Glossar

BAT	Bundesangestelltentarifvertrag	TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
BAT-O	Bundesangestelltentarifvertrag-Ost	TV-L	Tarifvertrag der Länder
KMK	Kultusministerkonferenz	TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bund/Kommunen)
L-ego	Länder-Entgeltordnung	VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
LfBA	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
LRL	Lehrerrichtlinien		
PKV	Private Krankenversicherung		

Unsere Anschriften

GEW-Mitglieder erhalten Beratung und Rechtsschutz durch ihren Landesverband.

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon 07 11/2 10 30-0
Fax 07 11/2 10 30-45
www.gew-bw.de
info@gew-bw.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon 0 69/97 12 93-0
Fax 0 69/97 12 93-93
www.gew-hessen.de
info@gew-hessen.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon 03 41/49 47-4 04
Fax 03 41/49 47-4 06
www.gew-sachsen.de
gew-sachsen@t-online.de

GEW Bayern

Schwanthaler Straße 64
80336 München
Telefon 0 89/54 40 81-0
Fax 089/5 38 94 87
www.gew-bayern.de
info@gew-bayern.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon 03 85/4 85 27-0
Fax 03 85/4 85 27-24
www.gew-mv.de
landesverband@gew-mvp.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon 03 91/73 554-0
Fax 03 91/7 31 34 05
www.gew-lsa.de
info@gew-lsa.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon 0 30/21 99 93-0
Fax 0 30/21 99 93-50
www.gew-berlin.de
info@gew-berlin.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon 05 11/3 38 04-0
Fax 05 11/3 38 04-46
www.gew-nds.de
E-Mail@gew-nds.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22–24
24103 Kiel
Telefon 04 31/5195-1550
Fax 04 31/5195-1555
www.gew-sh.de
info@gew-sh.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Tel. 03 31/2 71 84-0
Fax 03 31/2 71 84-30
www.gew-brandenburg.de
info@gew-brandenburg.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon 02 01/2 94 03 01
Fax 02 01/2 94 03 51
www.gew-nrw.de
info@gew-nrw.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon 03 61/5 90 95-0
Fax 03 61/5 90 95-60
www.gew-thueringen.de
info@gew-thueringen.de

GEW Bremen

Löningstraße 35
28195 Bremen
Telefon 04 21/3 37 64-0
Fax 04 21/3 37 64-30
www.gew-bremen.de
info@gew-hb.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon 0 61 31/2 89 88-0
Fax 0 61 31/2 89 88-80
www.gew-rlp.de
gew@gew-rlp.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt
Telefon 0 69/7 89 73-0
Fax 0 69/7 89 73-201
www.gew.de
info@gew.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon 0 40/41 46 33-0
Fax 0 40/44 08 77
www.gew-hamburg.de
info@gew-hamburg.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon 06 81/6 68 30-0
Fax 06 81/6 68 30-17
www.gew-saarland.de
info@gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Parlamentarisches
Verbindungsbüro Berlin
Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon 0 30/23 50 14-0
Fax 0 30/23 50 14-10
parlamentsbuero@gew.de

Die GEW im Internet: www.gew.de

Staatliche Förderung kassieren und gleichzeitig für das Alter vorsorgen!

Als Mitglied der GEW kannst du schon mit einem geringen Beitrag für dich und deine Angehörigen eine private Rentenversicherung abschließen. „Das RentenPlus“ des DGB ist eine Riesterrechte zum günstigen Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge.



Die Vorteile auf einen Blick:

- hohe garantierte Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung



Der Vorteil von „Das RentenPlus“ entsteht u. a. durch geringe Verwaltungskosten. Die so erzielten Einsparungen werden direkt an die Versicherten weitergereicht. Dadurch ist „Das RentenPlus“ kostengünstig und leistungsstark. Stiftung Warentest hat „Das RentenPlus“ „sehr gut“ bewertet!

Fordere jetzt dein persönliches Angebot an!

Debeka	Telefon 01 80/5 00 65 90-10
BHW	Telefon 01 80/5 00 65 90-20
DBV	Telefon 01 80/5 00 65 90-30
DEVK	Telefon 01 80/5 00 65 90-40
HUK-COBURG	Telefon 01 80/5 00 65 90-50
NÜRNBERGER	Telefon 01 80/5 00 65 90-60

im Internet unter www.das-rentenplus.de

Das RentenPlus • Postfach 300752 • 56029 Koblenz

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum/Nationalität

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis _____ (Monat/Jahr)

Telefon _____ Fax _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort/Datum _____ Unterschrift _____

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

E-Mail _____

Berufsbezeichnung/-ziel _____ beschäftigt seit _____ Fachgruppe _____

Name/Ort der Bank _____

Kontonummer _____ BLZ _____

Tarif/Besoldungsgebiet _____

Tarif/Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb/Dienststelle/Schule _____ Träger des Betriebes/der Dienststelle/der Schule _____

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle/der Schule _____ PLZ/Ort _____

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Tarif- und Besoldungsrunde 2011

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/
Berufspraktikum
- Sonstiges _____

Bitte per Fax an
069/78973-102 oder
GEW-Hauptvorstand,
Reifenberger Str. 21,
60489 Frankfurt

Vielen Dank!
Ihre GEW

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt

Mitarbeit:
Gesa Bruno-Latocha, Bernhard Eibeck,
Sarah Holze, Peter Jonas, Andreas Keller, Ilse Schaad

Redaktion:
Oliver Brüchert

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt
www.zplusz.de

Karikatur:
Thomas Plassmann

August 2010

**„Wer zu Hause bleibt, wenn der Kampf beginnt
Und lässt andere kämpfen für seine Sache
Der muss sich vorsehen; denn
Wer den Kampf nicht geteilt hat
Der wird teilen die Niederlage.
Nicht einmal den Kampf vermeidet
Wer den Kampf vermeiden will; denn
Es wird kämpfen für die Sache des Feinds
Wer für seine eigene Sache nicht gekämpft hat.“**

Bertold Brecht: Koloman Wallisch Kantate (Fragment, 1948)