



Liebe Kolleg*innen,

Das pädagogische Personal in unseren Schulen besteht im Wesentlichen aus zwei Statusgruppen, den **verbeamteten** und den **tarifbeschäftigten** (früher angestellten) Lehrkräften. Lehrkräfte mit derselben Qualifikation leisten dieselbe Arbeit, werden aber vom Arbeitgeber, hier dem Land NRW, finanziell, rechtlich und in der sozialen Absicherung ungleich behandelt. Die ungleiche Nettoentlohnung der Arbeit wurde im Laufe der letzten Jahrzehnte immer weiter verschärft. Dies ergab sich aufgrund der Steigerung der Sozialabgaben der Tarifbeschäftigten und durch die jährlichen Tarifierhöhungen, bei denen die Tarifiergebnisse (mit einem höheren Netto-Zuwachs) zumeist zeit- und wirkungsgleich auf den Beamt*innenbereich übertragen worden sind. (vgl. die Punkte 2 und 7 dieser Darstellung). In einem Gutachten, das Dr. Michael Popp im Auftrag von SchaLL.NRW erstellt hat, wird diese Unge-

rechtigkeit deutlich dargestellt (Popp, Michael: Einkommensunterschiede zwischen verbeamteten und angestellten Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen, 2018; abrufbar auf unserer Homepage). So beträgt nach seiner Berechnung für das Erwerbseinkommen ab dem Alter von 42 Jahren zusammen mit einer Rentenzeit von 18 Jahren der finanzielle Unterschied insgesamt mindestens 275.000 Euro netto (Vergleich einer verbeamteten mit einer tarifbeschäftigten Lehrkraft mit 2 Kindern). Die oben beschriebene Problematik trifft nicht nur auf Lehrkräfte zu, sondern auch auf andere Bereiche des öffentlichen Dienstes, in denen Tarifbeschäftigte und Beamt*innen mit- und nebeneinander arbeiten.

Euer Team von SchaLL —
der Stimme für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte.

Im Folgenden die wesentlichen Aspekte der Ungleichbehandlung im Einzelnen:

1. Eine tarifbeschäftigte Lehrkraft wird nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) bezahlt. Das **Entgelt** nach TV-L enthält **keine sozialen Komponenten**, z.B. den Verheirateten- und Kinderzuschlag wie bei der Beamt*innenbesoldung. (Bis 2006 gab es im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) diese Zuschläge auch noch für Angestellte.) Bei einem Vergleich der Entgelttabelle mit den Grundgehaltssätzen der Besoldungstabelle wird deutlich, dass das Bruttoentgelt höher liegt als die Bruttobesoldung. Dieser Unterschied gilt aber nur für den Teil der Beschäftigten, die unverheiratet und ohne Kinder sind. Verbeamtete Beschäftigte mit Kindern erhalten durch die Zuschläge häufig bereits ein höheres Bruttogehalt. (Der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) dagegen zeigt, dass in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes deutlich bessere Tarifiergebnisse erzielt werden können.)

5. Eine **Unkündbarkeit** ihrer Arbeitsverhältnisse tritt für tarifbeschäftigte Lehrkräfte **nach 15 Jahren** ein, bei verbeamteten nach drei Jahren.

6. Im Laufe der Dienstjahre erhöht sich der Verdienst der Lehrkräfte, dafür sind die Erfahrungsstufen eingerichtet worden. Tarifbeschäftigte durchlaufen sechs Stufen, die letzte wird nach 15 Jahren erreicht. Für verbeamtete Lehrkräfte gibt es neun (A12) bzw. acht (A13) Erfahrungsstufen, die letzte wird nach 28 Jahren (A12) bzw. nach 26 Jahren (A13) erreicht.

7. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte erhöht sich das Entgelt jährlich, je nach dem Ergebnis des jeweiligen Tarifabschlusses. Diese prozentuale Erhöhung wird in der Regel auch auf die verbeamteten Lehrkräfte übertragen. Diese profitieren allerdings mehr von den von den Tarifbeschäftigten zumeist durch

2. Das **Nettoeinkommen von Tarifbeschäftigten** ist niedriger als das Nettoeinkommen von Beamt*innen. Dies ergibt sich durch die Abgaben für die Renten-, Zusatzversicherungs- und Arbeitslosenversicherung, in die Beamt*innen nicht einzahlen.

3. Die **Entlohnung** der Arbeit von Tarifbeschäftigten erfolgt am **Monatsende**, bei Beamt*innen am Monatsanfang.

4. Die **Probezeit** von Tarifbeschäftigten, in der sie sich bewähren müssen, dauert **sechs Monate**, bei Beamt*innen drei Jahre. Bei Nichtbestehen haben Beamt*innen die Möglichkeit eines weiteren Versuchs, Tarifbeschäftigte haben diese Möglichkeit nicht.

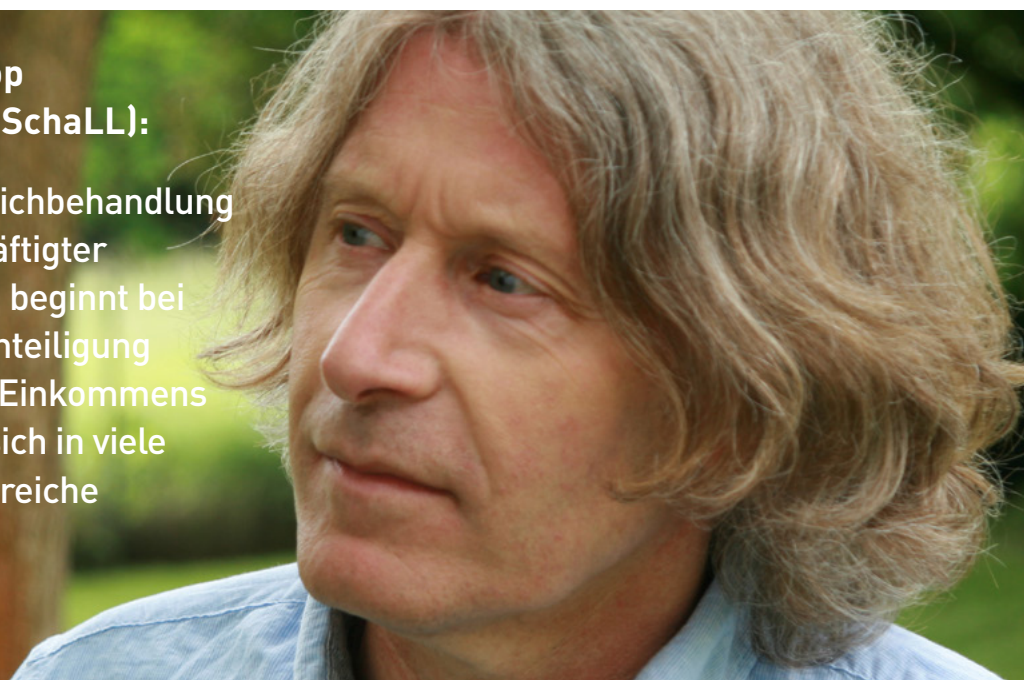
Arbeitskampfmaßnahmen erstrittenen Erhöhungen, da sie die unter Punkt 2 genannten Sozialabgaben nicht abführen müssen. Damit **erhöht sich die Netto-Lohndifferenz** zwischen tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrkräften in jedem Jahr.

8. Für Tarifbeschäftigte gilt eine **nachteilige Absicherung im Krankheitsfall**.

Nach einer sechswöchigen Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber zahlt die Krankenkasse für maximal 72 Wochen **Krankengeld**, das geringer ist als das Nettoentgelt. Als Ausgleich für diesen Einkommensverlust wird für die ersten 13 bis 39 Wochen des Krankengeldbezugs (je nach Dauer des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses) vom Arbeitgeber ein Krankengeldzuschuss gewährt. Beides zusammerechnet erreicht aber nicht die Höhe des Nettoent-

Willi Knoop (Vorstand SchaLL):

„Die Ungleichbehandlung tarifbeschäftigter Lehrkräfte beginnt bei der Benachteiligung des Netto-Einkommens und setzt sich in viele weitere Bereiche fort.“



gelts, sondern maximal 90% davon. Nach 78 Wochen mit derselben Krankheit werden Tarifbeschäftigte von der Krankenkasse ausgesteuert, d.h. sie bekommen kein Krankengeld mehr. Um weiterhin finanzielle Leistungen beziehen zu können, sind Tarifbeschäftigte danach auf die Leistungen der Agentur für Arbeit angewiesen. Beamt*innen beziehen ihre Besoldung im Krankheitsfall solange weiter, bis der Arbeitgeber eine Klärung über die Dienstfähigkeit herbeigeführt hat.

→ Die vollständige Besoldung wird bei Beamt*innen auch im Falle einer **stufenweise Wiedereingliederung** gezahlt, **Tarifbeschäftigte gelten** in dieser Zeit weiterhin **als krankgeschrieben** und beziehen Krankengeld.

→ Tarifbeschäftigte erhalten eine **geringere Unterstützung bei Gesundheitsleistungen** durch die gesetzliche Krankenversicherung, z.B. bei der Anzahl

Krankengeldes der gesetzlichen Krankenkassen vom Amt für soziales Entschädigungsrecht gezahlt, das bei den Landschaftsverbänden (LWL für die Bezirke DT, MS, AR und LVR für die Bezirke D und K) angesiedelt ist. Gezahlt werden 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2016 Euro für einen vollen Monat) bis zu sechs Wochen. Sozialversicherungsabgaben werden anteilig erstattet. Berechnungsgrundlage hierfür sind 80% des dieser Entschädigung zugrundeliegenden Einkommens. Ein Krankengeldzuschuss wird auch für diesen Fall vom LBV gewährt.

10. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienst aus gesundheitlichen Gründen haben Tarifbeschäftigte Anspruch auf eine **Erwerbsminderungsrente**, die aber in den meisten Fällen deutlich **geringer** ausfällt als **die Mindestversorgung**, die Beamt*innen bei

12. Tarifbeschäftigte, die vor dem 01. 12. eines Jahres aus dem Dienst ausscheiden, **verlieren ihren Anspruch auf Jahressonderzahlung** (ehemals Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld). Bei Beamt*innen ist ihre Sonderzahlung in die monatliche Besoldung eingerechnet. Tarifbeschäftigte, die in der Regel am Ende eines Schuljahres, also am 31. Juli, aus dem Dienst ausscheiden, verlieren sieben Zwölftel der Sonderzahlung, was bei Beamt*innen nicht möglich ist.

13. Schwerbehinderte Beschäftigte können **vorzeitig abschlagsfrei in den Ruhestand gehen**. Bei schwerbehinderten Beamt*innen gilt diese Regelung ab 63 Jahren, bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten aber erst mit 63 plus x Monaten (analog zur Heraufsetzung des Rentenalters). So können z.B. schwerbehinderte Tarifbeschäftigte des Jahrgang 1958 erst mit

der Verordnungen für Physiotherapie oder bei einer Krankenhausbehandlung, da für privatversicherte Beamt*innen ein höherer Abrechnungssatz für Gesundheitsleistungen vorgesehen ist. (Dies könnte sich in Einzelfällen ausnahmsweise als Nachteil erweisen, da es durch die bessere Vergütung für Beamt*innen eher zu nicht notwendigen, aber lukrativen Behandlungen, wie z.B. Hüft- oder Knieoperationen kommen könnte.)

9. Eine **nachteilige Absicherung** gilt für Tarifbeschäftigte auch im **Quarantänefall**.

Nach einer **angeordneten Quarantäne** wird zunächst für 6 Wochen eine Entschädigung des Verdienstausfalls in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes zzgl. der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber gezahlt. Sollte die Quarantäne länger als 6 Wochen dauern, so wird ab der 7. Woche nicht das Krankengeld, sondern eine **Entschädigung in Höhe des**

vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienst aus gesundheitlichen Gründen erhalten. (Die Mindestversorgung beträgt 35% der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge, aber mindestens derzeit 1810,18 Euro.)

11. Für Tarifbeschäftigte ist es **weniger attraktiv**, sich auf **Beförderungsstellen** zu bewerben, da eine Höhergruppierung in einigen Fällen zu einem Verlust der Stufe in der Entgelttabelle führen kann, was bei Beamt*innen nicht der Fall ist. Dazu kommt, dass nach einer Beförderung der Nettogehaltsunterschied zu vergleichbaren Beamt*innen noch weiter ansteigt. Dies führt auch dazu, dass Tarifbeschäftigte in einer Vorgesetztenfunktion häufig finanziell schlechter gestellt sind als ihre verbeamteten Kolleg*innen mit niedrigeren Besoldungsstufen.

64 und des Jahrgangs 1964 erst mit 65 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand gehen.

14. Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis wird Beamt*innen als Anerkennung eine **Urkunde** überreicht, Tarifbeschäftigte erhalten nur ein **Anschreiben** mit dem Hinweis, dass das Beschäftigungsverhältnis endet und die Entgeltzahlungen eingestellt werden. Dieses Manko am Ende der Dienstzeit bringt zwar keine finanzielle oder rechtliche Benachteiligung mit sich, zeigt aber symbolisch die ganze **Missachtung der Tarifbeschäftigten** durch ihren Arbeitgeber.

Und nach Ende des Schuldienstes nach Erreichen der Rentenaltersgrenze?

15. Trotz des Bezugs einer gesetzlichen Rente und der VBL-Betriebsrente erhalten Tarifbeschäftigte im Vergleich mit den Beamt*innenpensionen eine **deutlich geringere Altersversorgung**. Dies resultiert zum einen aus der Schwächung der gesetzlichen Rente durch die Einführung der privaten Altersvorsorge unter Rot-Grün im Jahr 2001 und der erheblichen Verminderung der VBL-Betriebsrente, deren Umstieg auf ein Punktemodell im Jahr 2002 zu massiven Kürzungen der zukünftigen Rentenbezüge führte. (Die VBL-Betriebsrente sollte ursprünglich den Unterschied zwischen Beamt*innenpensionen und Renten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausgleichen.) Außerdem steigen die VBL-Betriebsrenten immer

nur um 1 Prozent – ohne Bezug zu der Höhe der Tarifabschlüsse oder zu der inflationären Entwicklung. Die Pensionen der Ruhestandsbeamt*innen steigen jedoch so wie die Gehälter der aktiven Beamt*innen.

16. Insbesondere bei **beförderten Personen** beider Statusgruppen wirken sich die **Unterschiede beim Alterseinkommen** sehr deutlich **zuungunsten der Tarifbeschäftigten** aus, da sich die Berechnung der Pensionen nach der Besoldungsgruppe richtet, in der sich die Beamt*innen in den letzten zwei Jahren befunden haben. Die Berechnung der Rente richtet sich dagegen nach den tatsächlich eingezahlten Beiträgen innerhalb des Arbeitslebens.

Beamtete
Lehrer*innen
verdienen bis zu
275.000 €
mehr als
Angestellte*

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt: SchaLL.NRW, Willi Knoop, Mitglied im Vorstand
E-Mail: vorstand@schall-nrw.de

SchaLL
Schutzgemeinschaft angestellter
Lehrerinnen und Lehrer

DIE STIMME FÜR DIE
TARIFBESCHÄFTIGTEN
LEHRKRÄFTE

Das tarifpolitische Ziel

Die Zweiklassen-Gesellschaft in den Lehrerzimmern muss beendet werden. SchaLL, die Stimme für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte, fordert deshalb die systemgerechte Einkommensgleichstellung auf Netto-Basis, die das Netto-Einkommen der Beamt*innen zeit- und wirkungsgleich auf das Netto-Einkommen der tarifbeschäftigten Lehrer*innen überträgt.

SchaLL.NRW vertritt seit 2001 als unabhängiger Berufsverband die Interessen der tarifbeschäftigten Lehrer*innen in NRW. Seit der Tarifrunde im Frühjahr 2019 ist es unser Anliegen, alle 200.000 tarifbeschäftigten Lehrkräfte in Deutschland zu vertreten.

www.schall-nrw.de