

Liebe Kolleg*innen,

die Tarifrunde für die Entgelte im Tarifvertrag der Länder (TV-L) steht vor der Tür: Die Verhandlungen beginnen im Oktober 2023. Die Tarifrunde für die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes (TVöD) zu Beginn dieses Jahres haben gezeigt, wie wichtig es ist, dass Kolleg*innen gemeinsam für ihre Forderungen eintreten und sich auch auf der Straße bemerkbar machen, wenn ihre Gewerkschaft sie zu Aktionen, Demonstrationen oder auch Warnstreiks aufruft. Tarifverhandlungen sind immer Kompromissfindungen – wir als GEW sind an einem guten Kompromiss zugunsten der Arbeitnehmer*innen interessiert. Streiks sind erst das letzte Mittel in verfahrenen Verhandlungen. Da die Arbeitgeberseite bereits in den vergangenen Tarifrunden nicht dazu bereit war, wertschätzend und anerkennend für ihre Beschäftigten zu handeln, stellen wir uns schon jetzt darauf ein, dass diese Verhandlungen hart werden.

Deswegen, liebe Kolleg*innen, werden wir Euch regelmäßig mit diesem Tarif-Info über Neuigkeiten aus dem Tarif-Bereich informieren und Euch Möglichkeiten der Beteiligung aufzeigen. Außerdem wollen wir deutlich machen: Du bist nicht allein, wir sind viele! Beschäftigte in der Schule, in der Hochschule und in vielen anderen Bereichen – die Tarifauseinandersetzung wird die Kraft von uns allen brauchen.

Alle Informationen findest Du jederzeit auf unserer Homepage, in unserem Mitgliedermagazin „lautstark.“ und auf unseren Social Media-Kanälen. Oder bei Deinen GEW-Kolleg*innen vor Ort. Infos für Seiteneinsteiger*innen, sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase und Schulsozialarbeiter*innen werden in dem nächsten Tarif-Info verschickt. Wir sind an Deiner Seite!

Eines ist klar: Uns wird nichts geschenkt! Gewerkschaft – das bist auch immer Du und das sind Deine Kolleg*innen, deswegen beteiligt Euch und bringt Euch ein! Nur gemeinsam können wir erfolgreich sein.



Für Dich

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte.....	2
MPT-Kräfte.....	3
Werkstattlehrkräfte	4
Studentische Beschäftigte	5
Tarifbeschäftigte an Hochschulen..	6
HSU-Lehrkräfte.....	7
Deine Ansprechpartner*innen.....	7

Tarifbeschäftigte verdienen mehr

Die Missstände in allen Schulformen sind groß! Alle kennen die hohen Arbeitsbelastungen, den Mangel an Lehrkräften und die unzureichende Bezahlung.

Die Arbeitgeber wissen das auch, aber die Wertschätzung bleibt aus. Stattdessen wird ein Handlungskonzept mit Maßnahmen zur Unterrichtsversorgung entwickelt, das die bestehenden schlechten Arbeitsbedingungen zusätzlich verschärft.

Dazu kommt die hohe Inflation mit rasant gestiegenen Energie- und Lebenshaltungskosten. Alle spüren einen deutlichen Reallohn- und Kaufkraftverlust. Wir sagen: Nicht mit uns! Es reicht!



Die Arbeitgeber kennen die Misstände. Aber die Wertschätzung bleibt aus.



Das muss sich ändern

Wie es besser werden kann:

- Gerechte Bezahlung – spürbare Entgelterhöhung jetzt!
- Stufengleicher Aufstieg bei einer Höhergruppierung unter Beibehaltung der zurückgelegten Stufenlaufzeit
- Ausbau der Stufe 6
- Endlich wieder eine volle Jahressonderzahlung

- Einschlägige Berufserfahrung ohne Willkür anerkennen
- Verkürzung der Wochenarbeitszeit
- Steigerung der Attraktivität des Lehrer*innenberufs

Deine Beteiligung bringt den nötigen Druck

Beschäftigte der Post sowie des Bundes und der Kommunen (TVöD) haben es uns vorgemacht: Eine große Streikbeteiligung führt zu Erfolgen! Jede Einzelne, jeder Einzelne zählt – auch Du!



Jede*r Einzelne zählt - auch Du!



Die Arbeitgeber schenken uns freiwillig nichts. Beteilige dich an Informationsveranstaltungen und Diskussionen. Sei mit uns stark bei Aktionen und möglichen Warnstreiks – und sei mit uns der Hebel für Veränderungen!



„Goldener Herbst“ für MPT-Kräfte?

Die Stellen für MPT-Fachkräfte sollen in den kommenden Jahren ausgebaut werden. Es geht um nicht weniger als darum, gute Bildung und Chancengleichheit zu erreichen. Daran haben MPT-Fachkräfte wie Du einen bedeutenden Anteil. Es ist klar: Gute Bildung geht nur mit guten Arbeitsbedingungen! Dafür engagieren wir uns als GEW NRW.

—“——

Gute Bildung geht nur mit guten Arbeitsbedingungen!

——”-

Als MPT-Kraft unterstützt Du durch Deine Profession die Lehrkräfte und ermöglichst gute Bildung an deiner Schule. Für dieses neue Berufsfeld fehlt die Abgrenzung zu anderen Beschäftigtengruppen.

Die GEW kennt die Probleme der MPT

Die Folgen der mangelnden Abgrenzung sind umfangreich:

- Verschiedene Arbeitszeiten
- Unterschiedliches monatliches Entgelt
- Keine einheitliche Aufgabenbeschreibung
- Keine einheitlichen Urlaubsregelungen
- Fehlende Anrechnung von Vorerfahrungen und Weiterbildungen

Wir nehmen diese Probleme ernst und legen gegenüber der Politik und dem Arbeitgeber die Finger in die Wunde. Die GEW ist unbequem und immer an der Seite der Beschäftigten - für gute Bildung in NRW!

Bezahlung verbessern!

Eine erste Möglichkeit für Verbesserungen Deiner Bezahlung steht bereits im Herbst an: Ab Ende Oktober werden wieder Tarifverhandlungen zum Thema Entgelterhöhungen zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Arbeitgebern (der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, TdL) geführt. Dann können die Arbeitgeber beweisen, wie viel die Sonntagsreden zur Wichtigkeit von Bildung tatsächlich wert sind. Sicher ist aber: Die Arbeitgeber schenken uns nichts. Wir müssen selbst für die Verbesserungen sorgen!

—“——

Sicher ist: Die Arbeitgeber schenken uns nichts.

——”-

Mit der GEW für faire Bezahlung

Die Erfahrung zeigt: Eine große Streikbeteiligung führt zu Erfolgen! Nur gemeinsam können wir - Du und die GEW NRW - die Situation der MPT-Kräfte verbessern! Dafür zählt jede*r Einzelne! Beteilige dich an Diskussionen, Aktionen und Warnstreiks vor Ort.



Faire Bezahlung für Werkstattlehrkräfte

Ohne sie geht nichts. Alle Werkstattlehrkräfte, im Angestellten- wie im Beamtenverhältnis, leisten wöchentlich 30 Unterrichtsstunden in Form von fachpraktischer Unterweisung und darüber hinaus bis zu 10 Stunden sonstige Arbeiten in der Werkstatt. Und es steht außer Frage, dass sich die Tätigkeit einer Werkstattlehrkraft in den letzten 60 Jahren erheblich geändert hat und weitaus umfangreicher geworden ist!

Was sich hingegen nicht geändert hat: Fachlehrkräfte und Werkstattlehrkräfte werden im Eingangssamt bisher der Besoldungsgruppe A 9 bzw. Entgeltgruppe EG 9a zugeordnet. Werkstattlehrkräfte haben einen Abschluss als Meister, und weisen berufspraktische Erfahrung nach. Sie werden damit schlechter bezahlt als Vertretungskräfte mit einem Bachelorabschluss. Das ist ungerecht und darf so nicht bleiben.

Wertschätzung sieht anders aus

Beamtete Werkstattlehrkräfte sind von der Strukturzulage nach § 47 b LBesG ausgenommen und werden damit schlechter behandelt als andere Beamt*innen der gleichen Besoldungsgruppe. Es gibt keine verbindliche Zusage auf eine Beförderung nach A 10 bzw. EG 9 b geschweige denn, nach A11 bzw. EG 10.

Überall fehlen im großen Umfang gut ausgebildete Fachkräfte. Gerade in der beruflichen Schulbildung werden Grundlagen in der Fachpraxis für die berufliche Ausbildung geschaffen. Wertschätzung sieht anders aus.

Besoldungsreform – keine Verbesserung für die Fach- und Werkstattlehrer*innen

Die Besoldungsreform bringt für viele Kolleg*innen an den Schulen große Vorteile. Leider gehen auch viele Kolleg*innen dabei leer aus, unter anderem Fachlehrkräfte und Werkstattlehrkräfte an Berufskollegs. Sie erhalten keine Verbesserung ihres Gehaltes. Deshalb fordert die GEW NRW die Landesregierung auf, einen Antrag bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für eine außertarifliche Zulage für diese Beschäftigtengruppen zu stellen! Unsere Petition zum Thema findet ihr [hier](#).

GEW-Gutachten: Bessere Bezahlung nötig

Ein von der GEW beauftragtes juristisches Gutachten (2022) kommt zu dem Ergebnis, dass dieser Berufsgruppe eine höhere Ersteingruppierung zusteht. Die GEW fordert für Werkstattlehrkräfte zwingend die Mindesteingruppierung in das Einstiegsamt A 10 / EG 9b sowie die sofortige Umsetzung der Paralleltabelle (EG 10).

—“—

Gewerkschaft - das bist Du!

—”-

Tarifrunde im TV-L - mit Dir für Verbesserungen

Gewerkschaft – das bist Du! Solidarität geht nur gemeinsam. Deshalb ist es wichtig, dass sich alle Kolleg*innen an Aktionen der GEW beteiligen. Nur zusammen bauen wir den Druck auf, um unsere Forderungen für höhere und fairere Bezahlung durchzusetzen.



TV Stud - endlich faire Arbeitsbedingungen

Studentische wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen bilden mit über 38.000 Beschäftigten in NRW und über 300.000 bundesweit die größte Gruppe Beschäftigter im öffentlichen Dienst, die nicht unter den Schutz eines Tarifvertrags fallen.

Jung, akademisch, prekär

Mittel- oder unmittelbar vom Personalvertretungsgesetz ausgenommen, arbeiten sie meist mit Kurzzeitverträgen (ca. 5,7 Monate) sowie in Kettenbe- fristung und bewegen sich mit einer Vergütung auf Mindestlohniveau zumeist im Bereich geringfü- giger Beschäftigung.

Über grundlegende Arbeitnehmer*innenrechte, wie Urlaubsanspruch oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, sind viele nicht informiert; knapp 40 Prozent nehmen ihr Recht auf Urlaub nicht oder nicht vollständig wahr. Das hat die in Kooperation von GEW, ver.di und der TV Stud-Kampagne herausgegebene Studie „Jung, akademisch, prekär“ aufgezeigt.

Endlich einen Tarifvertrag - TV Stud!

Die Forderung nach einer Tarifierung war 2021 bereits nach 30 Jahren erstmals wieder zwischen den Tarifparteien verhandelt worden. Die vereinbarte „Bestandsaufnahme zu den Arbeitsbe- dingungen“ läuft noch bis August 2023, zwei von drei Gesprächen fanden bereits statt. Sie dienen der Vorsondierung für mögliche Verhandlungen. Unterdessen haben sich, neben dem einzigen Bundesland mit Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte (TV Stud) – Berlin –, acht weitere

Länder (darunter auch NRW) per Koalitionsvertrag oder Erklärung der zuständigen Wissenschafts- und Finanz- bzw. Innenministerien für eine Tari- fierung ausgesprochen, zwei weitere Landes- regierungen für Verbesserungen. Dieses hart er- kämpfte Möglichkeitsfenster will die Tariffbewe- gung Studentischer Beschäftigter für die Durch- setzung eines Tarifvertrages nutzen und die not- wendige Stärke bis zur TV-L-Runde aufbauen.

– “ —

Hart erkämpftes

Möglichkeitsfenster nutzen

— ” —

Stärke bis zur Tarifrunde aufbauen

Dafür nutzt sie

- eine Beschäftigtenbefragung, die sowohl der Forderungsabfrage als auch der Gewinnung neuer Mitglieder und Unterstützer*innen dient, sowie
- das Instrument der TV Stud-Botschafter*in- nen als Multiplikator*innenformat, das der basisorientierten und transparenten Gestaltung des Prozesses dient.

Die Zusammenarbeit mit Mittelbauinitiativen und anderen hochschulpolitischen Akteur*innen wird ausdrücklich befürwortet. Weitere Infos findest Du hier oder in der Cloud (z. B. für Ansprache- material). Die GEW setzt sich weiterhin aktiv bei den Tarifverhandlungen für einen TV Stud ein. Dazu benötigen wir auch Deine Beteiligung an Aktionen und möglichen Warnstreiks im Herbst dieses Jahres. Es geht um uns alle!



Tarifbeschäftigte an den Hochschule

An den Hochschulen arbeiten Tarifbeschäftigte in den Verwaltungen und im Wissenschaftsbereich. Während Beschäftigte in Technik und Verwaltung bei ver.di eine gewerkschaftliche Vertretung finden, ist die GEW die Gewerkschaft der wissenschaftlich Beschäftigten. Neben den Professor*innen und den Hilfskräften, die vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommen sind, gehören dazu in erster Linie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Sie sind zentral für den akademischen Betrieb, aber Wertschätzung fehlt gänzlich.

Prekär und unzählige Überstunden

Die persönliche Arbeitssituation dieser Beschäftigten ist vielfach geprägt durch befristete Arbeitsverträge und Teilzeitstellen, die nicht selbst gewählt sind. Trotz Teilzeitstelle wird gerade von Mitarbeiter*innen auf Qualifizierungsstellen (z.B. Promotionsstellen) erwartet, dass Vollzeit oder mehr gearbeitet wird.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden seit langem nicht mehr nur für „besondere Aufgaben“ eingesetzt, sondern übernehmen faktisch professorale Aufgaben, ohne jedoch Unterstützung durch Mitarbeiter*innen zu haben und mit einer wesent-

- “ —
Trotz Teilzeitstelle wird erwartet, dass Vollzeit oder mehr gearbeitet wird.
 — ” -

lich höheren Lehrverpflichtung im Vergleich zu den Professor*innen. Die Festsetzung der Lehrverpflichtung erfolgt per Landesverordnung.

Auf Wohl und Wehe des Arbeitgebers?

In der Entgeltordnung des Tarifvertrags TV-L findet sich im Abschnitt II keine Beschäftigtengruppe, der alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die Aufgaben in Forschung, Lehre und / oder Wissenschaftsmanagement übertragen bekommen haben, zugeordnet sind. Eine tarifliche Entgeltordnung für Lehrkräfte für besondere Aufgaben besteht nicht.

- “ —
Die GEW hat Grundsätze für die Eingruppierung vorgelegt und fordert diese ein.
 — ” -

Die Eingruppierung der LfBA hängt damit in erster Linie von der Arbeitgeberseite ab. Das darf so nicht bleiben! Die GEW hat Grundsätze für die Eingruppierung von wissenschaftlich Beschäftigten vorgelegt und fordert diese ein. Wir lassen nicht locker für eine faire Bezahlung und gute Arbeit an der Hochschule!



Mehr Wertschätzung für HSU-Lehrkräfte

In NRW unterrichten mehr als 1.000 HSU-Lehrkräfte (Lehrkräfte für den herkunftssprachlichen Unterricht) in dreißig Sprachen unter schwersten Bedingungen. Sie sind wichtig für Mehrsprachigkeit und Integration.

Die HSU-Lehrkräfte werden nach § 44 TV-L und § 57 Schulgesetz als Lehrkräfte des Landes NRW eingestellt. Sie werden nach dem Tarifvertrag und der Entgeltordnung für Lehrkräfte (TV EntgO-L) bezahlt, allerdings nicht wie Lehrkräfte mit 1. und 2. Staatsexamen, sondern ihre Eingruppierung wird gesondert in der Entgeltordnung geregelt. Sie werden in der Regel nach EG 9 bzw. EG 10 eingruppiert.

Bessere Eingruppierung ist überfällig

Die Besoldungsreform, von der viele Kolleg*innen in der Sekundarstufe I und in den Grundschulen profitieren werden, berücksichtigt die HSU-Lehrkräfte aber leider nicht. Dadurch werden der Abstand und die ungerechte Bezahlung der HSU-Lehrkräfte im Vergleich zum übrigen Kollegium noch gravierender. Die GEW wird das nicht hinnehmen. Die Bildungsgewerkschaft fordert, dass die HSU-Lehrkräfte im Rahmen der Besoldungsanpassung in NRW nicht von der positiven Entwicklung abgekoppelt werden! Mit der Petition „Ohne euch geht es nicht“ fordert die GEW NRW eine außertarifliche Zulage. Die GEW NRW ist ein starker Partner, auch für HSU-Lehrkräfte. Setz Dich mit uns für Verbesserungen ein!



Deine Ansprechpartner*innen

Referentin Tarifpolitik

Joyce Abebrese

joyce.abebrese@gew-nrw.de

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Andrea Matthes-Burchert

andrea.matthes-burchert@gew-nrw.de

Werkstattlehrkräfte

Gisela Westerfeld

gisela.westerfeld@gew-nrw.de

Leitungsteam Ausschuss für Tarifpolitik

Thomas Koritko

koritko@web.de

Marion Vinke

marion.vinke@gew-nrw.de

Dietmar Winsel

dietmar.winsel@gew-nrw.de

Ed Emmerling

ed.emmerling@t-online.de

Rainer Kriegel

rainer.kriegel@gmx.net

Gabi Wegner

gabi.wg@gmx.de

Studentische Beschäftigte

Ann-Kathrin Hoffmann

[ann-](mailto:ann-kathrin.hoffmann@outlook.com)

kathrin.hoffmann@outlook.com

Tarifbeschäftigte an Hochschulen

Bernadette Stolle

stolle@fh-swf.de

MPT-Kräfte

Martin Heuer

martin.heuer@gew-nrw.de

HSU-Lehrkräfte

Zülfü Gürbüz

zuelmue.guerbuez@gew-nrw.de

Impressum:

GEW NRW - Nünningstraße 11 - 45141 Essen
Redaktion: Joyce Abebrese, Christoph Alt
Verantwortlich: Ayla Çelik

Mail: presse@gew-nrw.de
Tel.: 0201-2940310
Web: gew-nrw.de