

04  
2023

# lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



TARIFARBEIT

## Gemeinsam stark

### PERSONALRAT

So laufen die Wahlen im Juni 2024 in Schule ab

### LEHRKRÄFTEMANGEL

GEW NRW hat konkrete Lösungsansätze entwickelt

### BILDUNGSKRISE

Politisch Verantwortliche brauchen Mut zum Wandel

# AUF UNS KANNST DU BAUEN



Foto: Vlad Hiltanu / unsplash.com

## **JETZT NEUE KOLLEG\*INNEN WERBEN UND TOLLE PRÄMIEN SICHERN!**

Bei allen Kolleg\*innen, die neue Mitglieder für die GEW NRW gewinnen, bedanken wir uns mit einer tollen Prämie. Wie wäre es mit einer Starter-Box von LEGO mit 484 Teilen in 35 Farben? Diese und viele weitere Prämien findest du unter [gew-nrw.de/mitglieder-werben](https://gew-nrw.de/mitglieder-werben)





# 52%

der Beschäftigten in Deutschland arbeiteten 2021 in einem tarifgebundenen Betrieb.



# 80%

tarifvertragliche Abdeckung sieht die europäische Mindestlohnrichtlinie als Mindestziel pro Land vor.



Bis zum 15. November 2024 haben Länder, die die Schwelle von 80 Prozent unterschreiten, spätestens Zeit, den nach europäischem Recht verpflichtenden Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufzustellen.



## Tarifarbeit: Gemeinsam stark

Im Herbst 2023 steht die Tarifrunde für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) an. Für wen verhandelt die GEW NRW? Um welche Themen geht es? Was kann Tarifpolitik in Zeiten der Inflation bewirken? Und was kannst du tun, um die Forderungen deiner Gewerkschaft zu unterstützen?



## ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

---

- 08** **Alles, was du zur Tarifrunde im TV-L wissen musst**  
Tarifverhandlungen ab Herbst 2023
- 13** **Beteiligung möglich**  
Tarifverhandlungen: Auch ein Thema für Beamt\*innen
- 14** **GEW NRW verhandelt neues Tarifprojekt**  
Kinder- und Jugendhilfe in privater Trägerschaft
- 18** **Nutze dein Wahlrecht!**  
Personalratswahl 2024 an Schulen

## EINMISCHEN

Politik und Veränderung

---

- 24** **Starke Tarifrunden für gerechte Verteilung**  
Kommentar: Tarifverträge in Zeiten hoher Inflation
- 26** **Vorhandene Lösungsansätze nutzen**  
Kommentar: Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel
- 30** **Mut zum Wandel**  
Bildungspolitik in Krisenzeiten

## INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

---

- 35** **„Und dann packt es euch!“**  
GEW-Mitglieder erzählen von ihren Streikerlebnissen

## VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

---

- 41** **Riesenanstrengung mit ungewissem Ausgang**  
Streiks in der öffentlichen Wahrnehmung
- 44** **Wenn Eisenbahner\*innen für Fahrradkurier\*innen eintreten**  
Was ist Solidarität?
- 47** **Mit Tarifvertrag klar im Vorteil**  
Tarifbindung in Deutschland

---

**06** **Kleine Pause**

**33** **Leser\*innenpost**

**50** **Ich bin die GEW NRW!**

**51** **Ausblick & Impressum**

## Kleine Pause

Mit der GEW NRW ins Kino

### WOCHENENDREBELLEN

Deutschland 2023, Kinostart am 28. September 2023

Mirco ist beruflich bedingt nur an den Wochenenden zu Hause, während seine Frau Fatime das fordernde Familienleben organisiert: Ihr zehnjähriger Sohn Jason ist Autist. Als der Familie Jasons Wechsel auf eine Förderschule nahegelegt wird, verspricht Jason seinem Vater, sich in der Schule nicht mehr provozieren zu lassen, wenn er ihm hilft, einen Lieblingsfußballverein zu finden. Allerdings will Jason sich erst für einen Verein entscheiden, wenn er alle 56 Mannschaften der ersten, zweiten und dritten Liga live gesehen hat. Eine kostenlose Kinovorstellung gibt es für GEW-Mitglieder am Sonntag, 3. September, in Köln und Dortmund jeweils um 11 Uhr.

#### **Anmeldung und weitere Infos**

(Anmeldeschluss: 30. August 2023, 16 Uhr)

[gew-nrw.de/veranstaltungen](https://gew-nrw.de/veranstaltungen)



Copyright: Leonine Studios

## Frühkindliche Bildung

### MASSNAHMEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Die GEW NRW hat ein Forderungspaket entwickelt mit kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen zur Beseitigung des Fachkräftemangels in der frühkindlichen Bildung. Stephan Osterhage-Klingler, stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW, übergab das Positionspapier in den Sommerferien an Lorenz Bahr, Staatssekretär des Familienministeriums, und appellierte an die Landesregierung, die Maßnahmen schnell umzusetzen, um der aktuellen Krise entgegenzuwirken. „Die Bildungschancen unserer Kinder dulden keinen Aufschub!“, betonte Stephan Osterhage-Klingler.

#### **Positionspapier der GEW NRW zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der frühkindlichen Bildung**

[gew-nrw.tiny.us/fruehkindliche-bildung](https://gew-nrw.tiny.us/fruehkindliche-bildung)

## §

### FACHLEITUNGSZULAGE: KÜRZUNG BEI TEILZEIT IST RECHTSWIDRIG

Eine Kürzung der Fachleiter\*innenzulage wegen einer Teilzeittätigkeit ist rechtswidrig. Das hat das Verwaltungsgericht Düsseldorf festgestellt; das Urteil ist rechtskräftig (Az.: 26 K 8037/18). Demnach steht die Fachleitungszulage gemäß § 55 Abs. 1 Nr. 1 LBesG NRW anspruchsberechtigten Lehrkräften auch bei Teilzeitbeschäftigung in voller Höhe zu, soweit ihre Tätigkeit als Fachleiter\*innen mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt.

Die GEW NRW rät den betroffenen Kolleg\*innen, die volle Zulage und die Zahlung der entstandenen Differenz nun gegenüber ihrer zuständigen Bezirksregierung einzufordern, und stellt dazu einen Musterantrag zur Verfügung. Es sind mindestens die letzten drei Jahre mit den jeweiligen Teilzeitanteilen der Arbeit in der Schule und der Arbeit als Fachleitung aufzulisten. Es gibt nach § 7 LBesG eine dreijährige Verjährungsfrist. Dies kann dazu führen, dass die Bezirksregierung beziehungsweise das Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW auch nur drei Jahre rückwirkend zahlt.

#### **Hier gehts zum Musterantrag**

[wuppertal.gew-nrw.de/downloads](https://wuppertal.gew-nrw.de/downloads)

# ZUSAMMENHALTEN

## Arbeitsplatz und Solidarität

---

„Nur durch gezielte Forderungen, Aktionen und für den Fall, dass die Arbeitgeber blockieren, auch durch Warnstreiks, können wir in der Tarifrunde TV-L Verbesserungen erreichen. Wir müssen unbedingt auf die Straße gehen und uns für höhere Entgelte gemeinsam starkmachen – damit würden eine Menge Jobs im Bildungsbereich attraktiver! Die Kolleg\*innen im Tarifkampf TVöD im Frühjahr 2023 haben es vorgemacht. Und wer sich für Prozente nicht bewegt, spielt der Arbeitgeberseite in die Hände – das kann nicht in unserem Interesse sein!“

---

### JOYCE ABBRESE

Expertin der GEW NRW für Tarifpolitik



# Alles, was du zur Tarifrunde im TV-L wissen musst

Die Gewerkschaften machen sich bereit: Im Herbst 2023 starten die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Wir haben die wichtigsten Infos zur TV-L-Tarifrunde für dich.

## WOFÜR KÄMPFEN DIE GEWERKSCHAFTEN?

Es geht ab Oktober 2023 um mehr Geld für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder, da die Entgelttabellen nach zwei Jahren Laufzeit gekündigt werden. Die GEW-Mitglieder entwickeln seit Juni 2023 die streikfähigen Tarifforderungen und beschäftigen sich auch mit Themen, die nicht gekündigte Regelungen betreffen. Letztere dürfen wegen der Friedenspflicht zwar nicht direkt bestreikt werden, aber als sogenannte Erwartungen formuliert werden. Für Herbst 2023 können diese zum Beispiel die stufengleiche Höhergruppierung sowie die Weiterentwicklung der Eingruppierung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte (TV EntgO-L) sein. //

„Das Gehaltsplus muss deutlich spürbar sein und den ohne Zweifel dringend nötigen Inflationsausgleich für die tarifbeschäftigten Kolleg\*innen liefern!“

## DANIEL MERBITZ

Verhandlungsführer der GEW in der Tarifrunde TV-L 2023

## Wer profitiert vom Tarifergebnis?

Rund 800.000 Beschäftigte werden bundesweit nach TV-L bezahlt. Die GEW NRW vertritt die Interessen von ...



- voll ausgebildeten Lehrer\*innen,
- sozialpädagogischen Fachkräften in der Schuleingangsphase (SEP),
- Beschäftigten in Multiprofessionellen Teams (MPT),
- Lehrkräften für Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU),
- Schulsozialarbeiter\*innen,
- Werkstattlehrkräften,

+++

*Jung, akademisch, prekär? Schluss damit!*

(Interview in: *lautstark*. 02/2023)

[lautstark-magazin.tiny.us/tvstud-interview](http://lautstark-magazin.tiny.us/tvstud-interview)

## WELCHE ROLLE SPIELT DER TVSTUD IN DER TARIFRUNDE?

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen bilden mit über 38.000 Beschäftigten in NRW die größte Gruppe im öffentlichen Dienst, die nicht unter den Schutz eines Tarifvertrags fällt. 30 Jahre hat es gedauert, bis der TVStud 2021 erstmals wieder Thema bei Tarifverhandlungen war. Im Herbst 2023 gibt es die große Chance, sich von den prekären Beschäftigungsverhältnissen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte endlich zu verabschieden. Zwei Sondierungsgespräche haben bereits stattgefunden, bei denen haupt- und ehrenamtliche

Kolleg\*innen von ver.di und GEW mit Vertreter\*innen der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen unter dem Vorsitz Hamburgs sowie mit zwei Vertretern des Arbeitgeberverbandes Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) beraten. Ob die vereinbarte „Bestandsaufnahme zu den Arbeitsbedingungen“ fortgeführt oder vorzeitig durch die TdL abgebrochen wird, steht derzeit noch aus. Und ob der TVStud in dieser Tarifrunde überhaupt eine Rolle spielen wird, wissen wir erst im Oktober. //

+++

Mehr Infos zu den einzelnen Beschäftigtengruppen findet ihr im Tarif-Info Nr. 1 der GEWNRW, Juni 2023:

[gew-nrw.tiny.us/tarifinfo](http://gew-nrw.tiny.us/tarifinfo)



- Fachlehrkräften,
- Seiteneinsteiger\*innen in Schule,
- Alltagshelfer\*innen an Grund- und Förderschulen,
- Tarifbeschäftigten an Hochschulen und
- allen studentischen und wissenschaftlichen Beschäftigten.



# Was erwarten die Kolleg\*innen von der Tarifrunde?

„Ich erwarte, dass sozialpädagogische Fachkräfte durch die Eingruppierung in EG 11 die ihren verantwortungsvollen Aufgaben entsprechende Wertschätzung erfahren, und fordere eine prozentuale Erhöhung des Entgelts, die den gestiegenen Lebenshaltungskosten Rechnung trägt. Dafür werde ich streiken!“

**NICOLE JAGOWSKI**

Sozialpädagogin in der Schuleingangsphase

„3.000 tarifbeschäftigte sozialpädagogische Fachkräfte (SEP) in NRW sind eine tragende Profession innerhalb der Grundschule. Die Lücke der ungleichen Vergütungen muss in den Verhandlungen 2023 geschlossen werden – durch eine bessere Entgeltgruppe und höhere Sockelbeträge.“

**THOMAS RIDDER-PADBERG**

Sozialpädagoge in der Schuleingangsphase und Personalrat

„Ich freue mich besonders, dass die GEW alte Forderungen der Tarifbeschäftigten immer wieder auf den Tisch legt: Ausbau der Stufe 6, stufengleiche Höhergruppierung und volle Jahressonderzahlung. Damit das so bleibt, müssen wir zuerst für höhere Entgelte kämpfen!“

**JÜRGEN HENTZELT**

Lehrer an einer Gesamtschule

„Sozialpädagogisch und sozialarbeiterische Fachkräfte stehen auf Platz 1 der am meisten gesuchten Fachkräfte in Deutschland! Und das liegt definitiv auch an unserer anhaltenden Unterbezahlung: Ich fordere deshalb eine Erhöhung von mindestens 10,5 Prozent unserer Bruttogehälter!“

**STEFAN SCHREINER**

Schulsozialarbeiter

## WIE BEREITET SICH DIE GEW NRW AUF DIE TARIFRUNDE VOR?

In der GEW NRW hat die Forderungsdiskussion mit der Tarifkonferenz in NRW am 14. Juni 2023 begonnen: In Essen beteiligten sich über 100 Kolleg\*innen in Arbeitsgruppen, bei Vorträgen und Impulsreferaten. Sie hatten die Möglichkeit, sich zu speziellen Themen auszutauschen, die ihre Beschäftigungsgruppe betreffen. In der Debatte um einen TVStud zeigte sich während der Tarifkonferenz, dass NRW geschlossen hinter den wissenschaftlichen und studentischen Beschäftigten an Hochschulen steht und sie bei ihren Forderungen unterstützt. Insgesamt war die Kampfbereitschaft der Kolleg\*innen für eine faire Bezahlung im TV-L an diesem Tag deutlich spürbar! Sie erarbeiteten Vorschläge dazu, wie es gelingen kann, Tarifbeschäftigte und Beamt\*innen solidarisch zu aktivieren und diskutierten die Systematik des TV-L. Über alle Professionen hinweg ist die anhaltende Inflation ein großes Thema und wird zentral in den Tarifverhandlungen ab Herbst 2023 sein. //



**10.10.2023**

Bundestarifkommission und Koordinierungsvorstand der GEW in Fulda

**11.10.2023**

ver.di-Bundestarifkommission mit allen DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Berlin und Bekanntgabe der gewerkschaftlichen Forderungen auf der anschließenden Pressekonferenz

**26.10.2023**

1. Verhandlungsrunde in Berlin

**02.-03.11.2023**

2. Verhandlungsrunde in Potsdam

**07.-09.12.2023**

3. Verhandlungsrunde in Potsdam

# ATP, AdL, BTK – wie bitte?

## ATP in der GEW NRW

Der Ausschuss für Tarifpolitik (ATP) in der GEW NRW ist Mitorganisator der Tarifkonferenz, die vor jeder TV-L-Tarifrunde stattfindet. Dort werden Forderungen von allen Teilnehmenden diskutiert. Der ATP begleitet den Prozess der Forderungsfindung bis zum finalen Forderungspapier und legt dieses dem Landesvorstand der GEW NRW zur Beschlussfassung vor.

## GEW-BTK und KoVo auf Bundesebene

Die in NRW und in 14 weiteren Bundesländern (Hessen hat einen eigenen Tarifvertrag) diskutierten Forderungen münden in die Bundestarifkommission (BTK) der GEW, die zusammen mit dem Koordinierungsvorstand (KoVo) der GEW die Ergebnisse in einen gemeinsamen Forderungsbeschluss gießt.

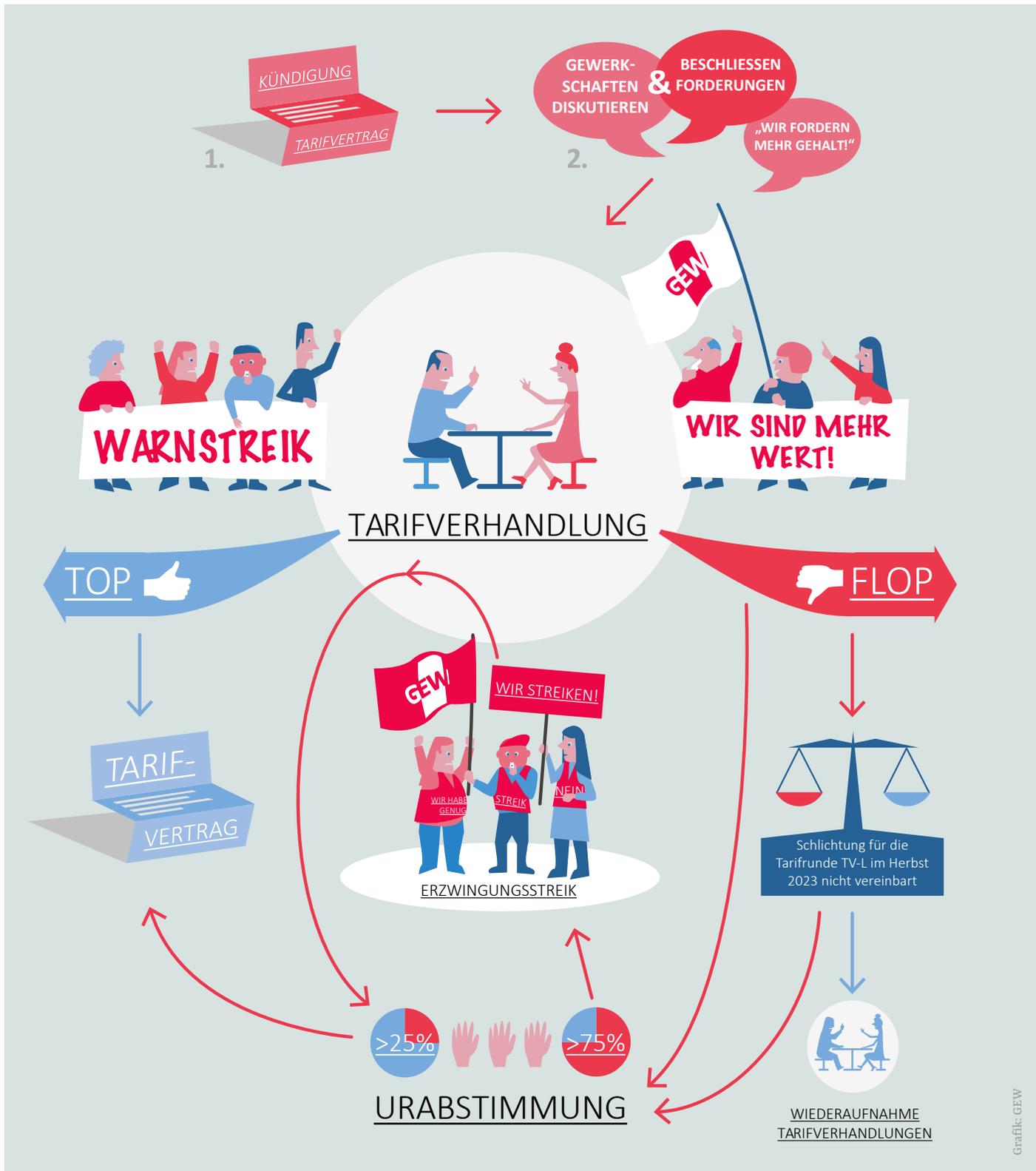
## ver.di-BTK auf Bundesebene

Die DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes einigen sich bei der Bundestarifkommission (BTK) von ver.di auf einheitliche Forderungen, die bei den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite auf den Tisch kommen.

## AdL und TdL

Die Arbeitgeberseite repräsentieren der Arbeitgeberverband des Landes NRW auf Landesebene (AdL) sowie die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf Bundesebene. //

# Wie funktionieren Tarifverhandlungen?



# Beteiligung möglich

Im Herbst 2023 beginnen die Tarifverhandlungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), bei denen es auch zu Warnstreiks kommen kann. Trotz Streikverbot können Beamt\*innen die Angestellten und ihre Forderungen unterstützen – im Rahmen ihrer Möglichkeiten sollten sie das unbedingt tun.

## 1 Was haben die Verhandlungen im Herbst 2023 mit verbeamteten Lehrkräften zu tun?

Beamt\*innen sollten sich bei den Tarifverhandlungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), bei denen es unter anderem um angestellte Lehrkräfte geht, solidarisch mit den Angestellten zeigen und sie tatkräftig unterstützen, weil das Ergebnis zumeist auf sie übertragen wird. //

## 2 Wie können Beamt\*innen sich konkret an der Tarifrunde beteiligen?

Da der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) bisher<sup>1</sup> noch kein Urteil zum Beamt\*innen-Streikrecht gesprochen hat, dürfen Beamt\*innen aufgrund ihres besonderen Treueverhältnisses zum Staat nicht streiken. Beamt\*innen können aber an Kundgebungen und Demonstrationen zur Unterstützung eines Arbeitskampfes der Tarifbeschäftigten außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit teilnehmen. //

<sup>1</sup>Bis zum Redaktionsschluss dieser *lautstark*-Ausgabe lag noch kein Urteil der am 1. März 2023 stattgefundenen mündlichen Verhandlung vor.

## 3 Wie können verbeamtete Lehrkräfte ihre Kolleg\*innen außerdem unterstützen?

Beamt\*innen sollten sich weigern, angestellte Kolleg\*innen, die streiken, im Unterricht zu vertreten. Dies können sie unter Hinweis auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1993 tun. Ordnen Vorgesetzte trotzdem den Unterrichtseinsatz an, so ist dies klar rechtswidrig. Dagegen sollten Beamt\*innen „remonstrieren“, also eine Einwendung erheben. Bei Fragen zum Verfahren hilft die GEW NRW weiter. //

## 4 Was gilt für Pensionär\*innen?

Auch wenn das Streikverbot ebenso für Beamt\*innen im Ruhestand gilt, sollten sie ein veritables Interesse am Ausgang der Tarifverhandlungen haben und die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder in Tarifverhandlungen unterstützen. Denn pensionierte Beamt\*innen profitieren von der Übertragung des Tarifabschlusses auf die aktiven Beamt\*innen. //

Olaf Poggenklas

Experte der GEW NRW für  
Dienstrecht, Besoldung und Vergütung

+++

Weitere Infos der GEW zum Beamt\*innenstreikrecht  
[gew.de/tarif/streik/beamtenstreik](http://gew.de/tarif/streik/beamtenstreik)

# GEW NRW verhandelt neues Tarifprojekt

Die Kinder- und Jugendhilfe ist ein komplexes Arbeitsfeld: Sowohl die Betreuungsangebote als auch die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen sind sehr unterschiedlich. Insbesondere der Fachkräftemangel bringt Gewerkschaften und Arbeitgeber nun näher zusammen: GEW NRW und der Landesverband privater Träger der freien Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe (VPK) handeln erstmals einen Tarifvertrag aus.

In dem 2020 mit acht Deutschen Filmpreisen ausgezeichneten Drama *Systemsprenger* fällt die achtjährige Benni mit ihren unkontrollierten Wutausbrüchen durch alle Raster der Kinder- und Jugendhilfe. Als eine der letzten Optionen kommt schließlich eine geschlossene pädagogische Unterbringung in Betracht. Der Film von Regisseurin Nora Fingerscheidt macht betroffen. Kinder wie Benni gibt es nicht nur auf der Leinwand.

Auch Nadin Schnittke hat täglich mit ihnen zu tun: Die 39-Jährige ist Sozial- und Traumapädagogin und arbeitet seit elf Jahren in einer privaten Einrichtung, die stationäre Erziehungshilfen und individualpädagogische Settings für schwer traumatisierte Kinder, Jugendliche und junge Volljährige mit besonderen Verhaltensauffälligkeiten und komplexen Störungsbildern anbietet.

Man muss nicht weiter erklären, dass Nadin Schnittke keinen einfachen Job hat. „Wer in der stationären Kinder- und Jugendhilfe arbeitet, gibt sehr viel“, sagt sie, betont aber zugleich: „Hier zu arbeiten macht Spaß.“ In vielen privaten Einrichtungen reichen die Gehälter indes kaum aus, um die steigenden Lebenshaltungskosten zu decken. Viele hoch spezialisierte Kräfte wandern ab in den öffentlichen Dienst. „Wir haben einen massiven Fachkräftemangel. Wenn wir weiter schlechter zahlen als der TVöD, haben wir ein großes Problem.“

## Arbeitgeberseite gibt Anstoß für Tarifprojekt

Dieses Problem haben längst alle erkannt – die Gewerkschaften ohnehin, aber auch die Arbeitgeberseite. Letztere gab untypischerweise den Anstoß für ein aufwendiges Tarifprojekt: Der Landesverband privater Träger der freien Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe in Nordrhein-Westfalen (VPK), dem rund 900 Einrichtungen mit stationären, teilstationären und ambulanten Betreuungsplätzen angehören und in dem auch die Einrichtung, in der Nadin Schnittke arbeitet, Mitglied ist, ging auf die GEW NRW zu und regte an, gemeinsam einen Tarifvertrag auszuhandeln.

Denn auch die Arbeitgeber profitieren von einem solchen Regelwerk: Ein Tarifvertrag könne für den VPK zum Beispiel ein wichtiges Argument in Refinanzierungsverhandlungen mit den Jugendämtern sein, erklärt der kommissarische Geschäftsführer der GEW NRW, Martin Bens. „Die Arbeitgeber wissen auch, dass sie ihr Fachpersonal gut bezahlen müssen, um konkurrenzfähig zu sein“, sagt Nadin Schnittke, die ehrenamtlich in der GEW-Tarif- und Verhandlungskommission mitarbeitet. Insbesondere um junge Menschen für den besonderen Einsatzort zu gewinnen, sei der Tarifvertrag wichtig. >>



# „Wesentliche Punkte des Rahmentarifvertrags sind festgezurr, ein Streitpunkt sind noch die konkreten Entgelttabellen.“

**MARTIN BENS**

kommissarischer Geschäftsführer der GEW NRW

Insgesamt geht es bei den seit Frühjahr 2023 laufenden Verhandlungen um drei Tarifverträge: den Rahmentarifvertrag plus zwei Entgelttarifverträge – zum einen um ein Rahmenabkommen, zum anderen um die Festschreibung konkreter Gehälter und Tabellen. „Das ist ein wahnsinnig großes Projekt“, sagt Martin Bens.

Drei ausführliche Verhandlungsrunden mit den Arbeitgebervertreter\*innen gab es bereits, über den Sommer entstehen nun möglichst fertige Fassungen des neuen Regelwerkes. Im August könne es zu einem Ergebnis für Teile der Verträge kommen, schätzt der kommissarische Geschäftsführer. Das nächste Treffen ist am 15. August. „Bis alles unterschriftsreif ist, könnte es aber noch bis Ende des Jahres dauern.“

## Knackpunkte sind die Entgelttabellen und der Bereitschaftsdienst

Unterdessen laufen die bisherigen Verhandlungen sowohl aus der Perspektive der GEW-Haupt- als auch aus Sicht der GEW-Ehrenamtlichen unterm Strich gut und produktiv. „Wir diskutieren auch kontrovers, aber bisher waren es respektvolle Verhandlungen mit offenen Haltungen“, sagt Nadin Schnittke. „Wesentliche Punkte des Rahmentarifvertrags sind festgezurr, ein Streitpunkt sind noch die konkreten Entgelttabellen“, erläutert Martin Bens. Einige Berufsfelder wie die stellvertretende Leitung von Gruppen würden noch nicht ausreichend abgebildet. „Diese Verantwortung spiegelt sich noch nicht im Lohn wider“, sagt Martin Bens.

Ein weiterer Knackpunkt ist der Bereitschaftsdienst: Hier will der VPK eine 25-Prozent-Regelung, also eine Stunde Bereitschaftsdienst wie eine Viertelstunde der vertraglichen Arbeitszeit werten. Die GEW

NRW fordert dagegen eine 50-Prozent-Regelung wie im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), der zufolge eine Stunde Bereitschaft einer halben Stunde Arbeitszeit entspricht. Das Ringen um 15 Minuten ist wichtig, weil in der Kinder- und Jugendhilfe oft Bereitschaftsdienste anfallen.

Für die Praxiskennerin Nadin Schnittke sind die Punkte Gehalt, Urlaub und Weiterbildung zentral: „Wir brauchen mehr als 30 Urlaubs- und Regenerationstage, weil die in unserem Bereich wirklich nötig sind.“ Das Gehalt solle sich am TVöD orientieren. „Wir wollen das, was woanders auch verdient wird.“ Für Standarderzieher\*innen bei einem privaten Träger der Kinder- und Jugendhilfe seien mit Tarifvertrag rund 600 Euro brutto mehr im Monat möglich, rechnet sie vor.

Die Gewerkschaft würde sich eher etwas mehr wünschen: Die besonderen Belastungen der Kolleg\*innen müssten sich auch beim Gehalt bemerkbar machen, sagt Martin Bens. „Am Ende entscheidet aber die Tarifkommission, wir Hauptamtlichen geben nur Empfehlungen.“ Die Tarifkommission besteht aus fünf bis sechs Ehrenamtlichen sowie zwei Hauptamtlichen der GEW NRW: dem kommissarischen Geschäftsführer sowie der Expertin für Jugendhilfe und Sozialarbeit, Joyce Abebese. In der Verhandlungskommission sitzen aufseiten der GEW NRW fünf ehren- und zwei hauptamtliche Expert\*innen.

In einigen Bundesländern schloss die GEW bereits Tarifverträge mit dem VPK, etwa in Baden-Württemberg und Niedersachsen. An diesen kann sich der Landesverband NRW orientieren, der Rahmentarifvertrag wird beispielsweise fast identisch sein. Es sei jedoch schwer, für die eigenen spezifischen Regelungen an wichtige Daten zu kommen, sagt Martin Bens. Die

Kinder- und Jugendhilfe ist ein sehr differenziertes System mit individuellen Arbeitsbedingungen. Wer ist eigentlich wie eingruppiert? Welche Wohnformen – bis zu familienähnlichen Konstellationen – gibt es? Und wie berechnet man da die Arbeitszeit?

### Haupt- und Ehrenamtliche arbeiten eng zusammen

Es sei eine große Herausforderung, diese Vielfalt zu verstehen, erklärt Martin Bens. „Unsere Ehrenamtlichen in der Tarifkommission sind hier die wichtigsten Informationsträger\*innen, ohne sie müssten wir uns ungeprüft auf die Aussagen der Arbeitgeber verlassen.“ Nadin Schnittke lobt die Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Haupt- und Ehrenamt: „Wir können jede Frage stellen, bekommen alles super erklärt, werden mit vielen Informationen versorgt. Wir müssen uns nicht hinter den Profis einsortieren.“ Durch ihre Mitgliedschaft in der Verhandlungskommission hat die Sozialpädagogin übrigens viel gelernt und über den eigenen Arbeitsplatz hinaus den Blick für das große Ganze entwickelt: „Man versteht jetzt besser, wie kompliziert die Dinge teils sind.“ Zum Beispiel, wie herausfordernd es sein kann und wie lange es dauern kann, rechtssichere Formulierungen zu finden.

Derweil ist für die GEW NRW schwer abzuschätzen, um wie viele Beschäftigte es beim neuen Tarifvertrag überhaupt geht. „Die stationäre Kinder- und Jugendhilfe ist ein neues Gebiet für uns, dazu wurden bisher kaum spezifische Daten erfasst“, sagt Martin Bens. Der Arbeitsbereich sei wenig organisiert, nicht viele Beschäftigte seien Gewerkschaftsmitglieder.

### GEW NRW erschließt sich neues Feld

Zwar geht es der Bildungsgewerkschaft in erster Linie um Werte und bessere Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, der künftige Tarifvertrag hat aber auch darüber hinaus Bedeutung. „Wir erschließen uns mit viel Energie und Aufwand potenziell ein neues Feld – und wünschen uns dadurch natürlich auch eine positive Mitgliederentwicklung“, sagt Martin Bens. Er betont: „Wir sind im großen DGB eine eher kleine Gewerkschaft, zeigen aber: Wir können ein großes Tarifvertragssystem entwickeln und begleiten.“ //

**Nadine Emmerich**  
freie Journalistin

+++

Die GEW erklärt:

Wie ein Tarifvertrag entsteht

[gew.de/wie-ein-tarifvertrag-entsteht](http://gew.de/wie-ein-tarifvertrag-entsteht)

Landesverband privater Träger der  
freien Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe

[vpk-nw.de](http://vpk-nw.de)

„Wir wollen das,  
was woanders auch  
verdient wird.“

**NADIN SCHNITTKKE**

Sozial- und Traumapädagogin sowie Mitglied der GEW NRW

# Nutze dein Wahlrecht!

Im Juni 2024 wählen Beschäftigte<sup>1</sup> an Schulen ihre Personalvertretungen. Erste wichtige Infos über die Aufgaben von Personalräten und zur Wahl im kommenden Jahr haben wir für dich zusammengestellt. Du lernst außerdem Kandidat\*innen kennen, die bei der Personalratswahl für die GEW NRW antreten.

## **Welche Aufgaben hat der Schulpersonalrat konkret?**

Für die interne Vertretung der Kolleg\*innen an den öffentlichen Schulen des Landes Nordrhein-Westfalen gegenüber den Dienststellen, also gegenüber Bezirksregierungen und Schulministerium sowie bei Grundschulen zusätzlich gegenüber dem Schulamt, gibt es die Personalräte (PR). Sie achten auf die Einhaltung der Gleichbehandlung der Beschäftigten (§ 62 LPVG) sowie der geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen. Zudem kann der Personalrat Maßnahmen beantragen, die der Dienststelle, ihren Angehörigen oder im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle zur Förderung des Gemeinwohls dienen (§ 64 LPVG). Darüber hinaus bestimmen Personalräte bei allen innerdienstlichen Maßnahmen mit.

Konkrete Aufgaben sind beispielsweise folgende:

- Personalversammlungen: Der Personalrat führt regelmäßig Personalversammlungen in der Dienstzeit durch. Alle Beschäftigten haben das Recht, daran teilzunehmen. Ausgefallener Unterricht muss nicht nachgearbeitet werden.
- Anregungen und Beschwerden: Der Personalrat hat Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen, zu prüfen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken (§ 64 Nr. 5 LPVG).
- Dienstgespräche: Wenn Beschäftigte an Schulen zu einem Dienstgespräch gebeten werden, kann ein Personalratsmitglied als Person des Vertrauens gebeten werden, dazuzukommen.
- Informationsrechte: Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Personalrat von der Dienststelle rechtzeitig und umfassend über Personalvertretungsangelegenheiten zu unterrichten. Er sollte ausreichend Zeit haben, sich im Gremium zu beraten und eine Meinung bilden zu können.
- Durchsetzungsrechte und Mitbestimmung: Die weitestgehende Möglichkeit, Interessen der Beschäftigten durchzusetzen, besteht dort, wo das Gesetz die Mitbestimmung vorsieht. Hier kann die Dienststelle eine Maßnahme, beispielsweise eine Einstellung, Befristung, Versetzung, Abordnung, vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder Kündigung, erst nach Zustimmung des Personalrats rechtswirksam durchführen. //

### Wie ist die Personalvertretung für Schulen strukturiert?

Es gibt für den Schulbereich in NRW nicht an jeder Schule einen Personalrat. Die dortige Vertretung ist der Lehrerrat, der nur einen kleinen Zuständigkeitsbereich als Personalvertretung hat – immer abhängig von der Personalzuständigkeit der Schulleitung.

Die übergeordnete Personalvertretung übernehmen Personalräte. Für die verschiedenen Schulformen gibt es verschiedene Ebenen der Personalvertretung. Die Aufgaben und Zuständigkeiten der Personalratsebenen korrespondieren mit den jeweiligen Zuständigkeiten der Dienststellen. Für alle Schulformen – bis auf die Grundschule – ergibt sich daraus eine zweistufige Personalvertretung:

- den Bezirkspersonalrat (BPR), der jeweils an den fünf Bezirksregierungen Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster angesiedelt ist und die örtliche Ebene bildet, sowie
- den Hauptpersonalrat (HPR) beim Ministerium für Schule und Bildung (MSB), der Stufenvertretung genannt wird.

Zwar werden in NRW die Schulpersonalräte getrennt nach Schulformen gebildet, jedoch wählen folgende Schulformen für jede Ebene der Personalvertretung einen gemeinsamen Personalrat:

- Gesamt-, Sekundar-, Gemeinschafts- und Primusschulen sowie die Laborschule Bielefeld
- Gymnasium, Weiterbildungskolleg und Oberstufenkolleg

Im Gegensatz zu den weiterführenden Schulformen gibt es für Grundschulen eine dreistufige Personalvertretung. Neben den BPR und HPR, die für die Grundschule die Stufenvertretung sind, gibt es den örtlichen Personalrat (ÖPR) beim Schulamt. In NRW gibt es 53 örtliche Personalräte. //

### Was bedeutet die mehrstufige Personalvertretung konkret?

Wenn auf örtlicher Ebene an einer Grundschule beispielsweise keine Einigung für die Eingruppierung oder Einstufung einer neuen Lehrkraft zwischen ÖPR und Schulamt erzielt wird, muss zur Klärung ein weiteres Mitbestimmungsverfahren bei der Bezirksregierung durchgeführt werden. Wenn auch hier keine Einigung zwischen BPR und Bezirksregierung erreicht wird, wird als weiterer Schritt beim MSB mit Unterstützung des HPR weiterverhandelt, bis zu einem möglichen Einigungsstellenverfahren. In diesem Fall wird ein\*e außenstehende\*r Richter\*in als Streitschlichtung hinzugezogen. //

»

<sup>1</sup> Im Text sind immer nur die Beschäftigten an Schulen gemeint, die im Bildungsbereich als Landesbeschäftigte tätig sind. Weitere an Schulen Beschäftigte wie Hausmeister\*innen, Sekretär\*innen und Schül\*innen sind nicht gemeint. Sie wählen den kommunalen Personalrat.

## **Wann finden die PR-Wahlen 2024 in Schule statt und wie wird gewählt?**

Die nach Schulformen getrennten Personalvertretungen für an Schulen im Bildungsbereich Beschäftigte werden alle vier Jahre gewählt. Die nächsten Wahlen finden im Juni 2024 statt.

Im zweiten Schulhalbjahr 2023/2024 werden Wahlausschreiben in jeder Schule veröffentlicht. Dort wird die Wahl erläutert und die an Schulen im Bildungsbereich Beschäftigten sowie die in den Schulen vertretenen Gewerkschaften aufgefordert, Wahlvorschläge einzureichen. Außerdem wird der Termin der Wahl veröffentlicht. Zu diesem Termin müssen die Briefwahlunterlagen, die alle Wahlberechtigten rechtzeitig erhalten, beim Wahlvorstand eingegangen sein. //

## **Wer wird gewählt?**

Ein Personalrat hat bis zu 25 Mitglieder, die auf Listen zur Wahl stehen. Die Anzahl der Personalratsmitglieder hängt von der Größe der Dienststelle ab. Die Hauptpersonalräte haben je 15 Mitglieder so wie die Bezirkspersonalräte Grundschule. Die Wahlvorschlagslisten sind gewerkschaftsorientiert oder stehen dem Beamtenbund nahe. Die GEW NRW tritt mit ihren Listen in jeder Schulform an. Abhängig vom Wahlergebnis gibt es Personalräte mit GEW-Mehrheiten und Personalräte mit Mehrheiten des Beamtenbundes. //

+ + +

## **Infos rund um die Personalratsarbeit**

[gew-nrw.de/personalrat-arbeitsplatz.html](http://gew-nrw.de/personalrat-arbeitsplatz.html)

## **Kontakt zu deinem**

### **Personalrat der GEW NRW**

[gew-nrw.tiny.us/personalraete](http://gew-nrw.tiny.us/personalraete)

## **Kontakt zum Hauptpersonalrat beim**

### **Schulministerium NRW**

[tinyurl.com/hauptpersonalraete](http://tinyurl.com/hauptpersonalraete)

## **Wer ist wahlberechtigt?**

Wahlberechtigt sind alle Lehrkräfte der jeweiligen Schulform, unabhängig von Beschäftigungsumfang und -dauer, also auch befristet Beschäftigte. Dazu gehören alle verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräfte, die pädagogischen Mitarbeiter\*innen im Landesdienst wie pädagogische Fachkräfte im Multiprofessionellen Team (MPT-Kräfte), Alltagshelfer\*innen und Lehrkräfte für den herkunftssprachlichen Unterricht (HSU-Lehrkräfte). Wahlberechtigt sind außerdem Referendar\*innen, Lehramtsanwärter\*innen und Teilnehmer\*innen nach Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung (OBAS). Wichtig ist, dass sie am Wahltag an einer Schule beschäftigt sind.

Wahlberechtigt sind die an Schulen im Bildungsbereich Beschäftigten für den Personalrat ihrer Schulform. Sie wählen den ÖPR, BPR und HPR. Beschäftigte an Grundschulen haben demnach drei, Beschäftigte an weiterführenden Schulen zwei Stimmen. Wer länger als sechs Monate in einer anderen Schulform oder in eine andere Bezirksregierung abgeordnet ist, ist dort wahlberechtigt. Bei Teilabordnungen, die länger als sechs Monate dauern, kann es sein, dass Beschäftigte für zwei unterschiedliche Schulformpersonalräte oder unterschiedliche Bezirkspersonalräte – oder für Grundschulen für unterschiedliche ÖPR – wahlberechtigt sind. Bei Rückfragen und Unsicherheiten sollte immer Kontakt zum Personalrat aufgenommen werden. //

## **Was müssen Wähler\*innen wissen?**

Zunächst einmal müssen alle Beschäftigten prüfen, ob sie auf der Wähler\*innenliste stehen. Wer nicht auf der Wähler\*innenliste steht, darf nicht wählen. Die Wähler\*innenliste wird vom Wahlvorstand zusammen mit dem Wahlausschreiben ausgelegt. Meistens gibt es für jede Schule gesonderte Unterlagen, die bei der Schulleitung eingesehen werden können.

Voraussichtlich nach den Osterferien 2024 werden die Briefwahlunterlagen verschickt. Diese werden in der Regel über die Schulen verteilt. Wer bis Ende Mai 2024 keine Briefwahlunterlagen erhalten hat, sollte sich an die Schulleitung und den Wahlvorstand wenden.

Mit ihren Stimmen für die verschiedenen Personalräte wählen Beschäftigte je eine der vorgeschlagenen Listen – als GEW-Mitglied hoffentlich die GEW-Liste. //

## **Wie können sich Beschäftigte über die Stimmabgabe hinaus bei den PR-Wahlen engagieren?**

Jede\*r Beschäftigte kann als Wahlvorstand tätig werden, der für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl zuständig ist. Interessierte sollten sich schnellstmöglich bis Ende August 2023 bei ihrem Personalrat und als GEW-Mitglied bei ihrem GEW-Personalratsmitglied melden, da die Personalräte dann die Wahlvorstandsmitglieder benennen. Die GEW NRW bietet für Wahlvorstandsmitglieder Schulungen an, die ab Ende Oktober in jedem Bezirk jeweils als Tagesschulung stattfinden werden. Dafür wird das Wahlvorstandsmitglied von der Arbeit freigestellt. Die Kosten übernimmt der Arbeitgeber. Außerdem wird es eine Wahlbroschüre mit vielen Informationen geben. //

**Ute Lorenz**

Expertin der GEW NRW für Dienst- und Personalvertretungsrecht

„Ich mache mich stark für die verschiedenen Berufsbilder an Förderschulen, weil ...“



Schüler\*innen mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf zur gesellschaftlichen Teilhabe die Kompetenzen aller brauchen! An Förderschulen kommen Professionen wie Sonderpädagog\*innen, Fachlehrer\*innen, Sozialpädagog\*innen und pädagogische Fachkräfte im Multiprofessionellen Team zusammen, die untereinander sowie mit externen Institutionen und Therapeut\*innen in engem Austausch stehen. Dieser vielschichtigen Beratung sollte mehr Platz innerhalb der Arbeitszeit eingeräumt werden, damit Kolleg\*innen nicht zunehmend ihre Abende in Videokonferenzen verbringen müssen. Als Personalrätin unterstütze ich die verschiedenen Berufsgruppen in ihren spezifischen Belangen und rechtlichen Fragen.“



### **EVA SCHULZE**

ist 38 Jahre alt und Sonderpädagogin an einer Förderschule in Bonn. Seit drei Jahren ist sie im Personalrat und kandidiert für den Bezirkspersonalrat Köln für Förderschulen und Klinikschulen.

## ZÜLFÜ GÜRBÜZ

ist 51 Jahre alt und seit 1998 Lehrer für den herkunftssprachlichen Unterricht Türkisch an der Grundschule Bömberg in Iserlohn. Seit 23 Jahren ist er im Personalrat und kandidiert für den Hauptpersonalrat Grundschule.



„Ich mache mich stark für alle Beschäftigten im Tarifverhältnis an Grundschulen, weil ...

Tarifbeschäftigte wie Seiteneinsteiger\*innen, befristet Beschäftigte, HSU-Lehrkräfte, also Lehrkräfte für den herkunftssprachlichen Unterricht, und das (sozial-)pädagogische Personal mehr Wertschätzung und eine faire Bezahlung verdient haben! HSU-Lehrkräfte unterrichten schul- und schulformübergreifend unter schwersten Bedingungen und leisten eine hervorragende Arbeit für die Förderung der Mehrsprachigkeit und Integration in NRW. Die Bezahlung – bisher meistens EG9 – muss ebenso verbessert werden wie die Arbeitsbedingungen. Seiteneinsteiger\*innen und befristet Beschäftigte werden wie grundständig ausgebildete beziehungsweise fest angestellte Lehrkräfte eingesetzt, erhalten aber weder eine angemessene Bezahlung noch Entwicklungsmöglichkeiten – das muss sich ändern. Auch das (sozial-)pädagogische Personal ist sehr wichtig für den Bildungserfolg der Schüler\*innen. Seine Bezahlung darf von der Aufwertung der Lehrkräfte auf A13/EG13 nicht abgekoppelt werden!“

# EINMISCHEN

Politik und Veränderung



# Starke Tarifrunden für gerechte Verteilung

Wenn die Inflation durch die Decke geht, wird es vor allem für Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen eng. Gerade jetzt müssen die Gewerkschaften in den Tarifrunden faire Gehälter erkämpfen – auch um die Gesellschaft vor Spaltung zu schützen.

Seit Jahrzehnten bereiten uns die anhaltenden Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand und ihre Folgen im Bereich der sozialen und öffentlichen Infrastruktur massive Probleme. Kurzarbeit und die notwendigen Betriebsschließungen während der Coronapandemie haben zusätzlichen sozialen und wirtschaftlichen Schaden verursacht. Der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hat uns 2022 alle erschüttert und die Wirtschaft steht durch die anhaltenden Kämpfe über ein Jahr später vor enormen Herausforderungen. All diese Krisen haben nicht nur Auswirkungen auf die Erwerbsperspektiven der Beschäftigten in den jeweils besonders betroffenen Betrieben, sondern auch auf die Organisation unseres Alltags und die dramatisch gestiegenen Lebenshaltungskosten.

Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen haben kaum oder keine Rücklagen mehr, um Realeinkommensverluste zu kompensieren. Der leichtfertig ausgesprochene Hinweis auf „Wohlstandsverluste“ trifft diese Menschen eben nicht bei Luxusgütern, sondern in der oft schmerzlichen Einschränkung des täglichen Lebens. Zudem fällt die Inflationsrate für sie individuell höher aus, weil sie ihr Geld ohnehin bereits für Lebensmittel, Energie und andere Güter ausgeben, deren Preise besonders stark gestiegen sind. In Summe zeigt sich: Vor allem die normal abhängig Beschäftigten tragen die Last der Inflation in besonderem Maße. Die Inflation ist ein Verteilungsproblem!

Das erste und wichtigste Instrument zur Lösung dieses Problems sind faire und der wirtschaftlichen Situation angepasste Löhne und Gehälter – und die gibt es nur mit Tarifverträgen. Denn mit ihnen erstreiten wir Gewerkschaften eine gerechtere Primärverteilung zwischen Kapital und Arbeit. Mit Tarifverträgen schaffen wir einen Schutz vor Lohn dumping und sind unabhängig von Maßnahmen der Politik. In den bisherigen Lohnrunden des Jahres 2023 konnten durch hohe tabellenwirksame Lohnsteigerungen sowie zusätzlich oft mit einer steuerfreien „Inflationsausgleichsprämie“ die Kaufkraft gesichert und der Grundstein für steigende Reallöhne gelegt werden. Fest steht: Die Löhne müssen weiter zulegen. Denn in den vorangegangenen zwei Jahren wuchsen sie krisenbedingt in der Regel langsamer als die Inflation. Und auch für die Jahre 2023/2024 zeichnet sich keine vollständige Beruhigung ab. Daher bleiben starke Tarifrunden wichtig und tragen zum Schutz gegen die gesellschaftliche Spaltung bei.

Klar ist aber auch: Der Inflationsschock kann nicht allein von der Tarifpolitik abgefedert werden. Deshalb haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schon früh – und letztendlich erfolgreich – für Entlastungen durch die Bundesregierung gekämpft. Und wir kämpfen weiter! //

Yasmin Fahimi  
Vorsitzende des DGB

„Vor allem die  
normal abhängig  
Beschäftigten  
tragen die Last der  
Inflation in beson-  
derem Maße.

Die Inflation ist  
ein Verteilungs-  
problem!“



# Vorhandene Lösungsansätze nutzen

Zum Start des neuen Schuljahrs drängt die GEW-Landesvorsitzende Ayla Çelik die Politik, endlich zu handeln und dem Lehrkräftemangel zu begegnen. Die Bildungsgewerkschaft hat ein Papier mit Lösungsansätzen erarbeitet, die kurz-, mittel- und langfristig wirken können. Eine gute Vorlage für die Landesregierung.

Das Schuljahr 2023/2024 beginnt, wie das letzte Schuljahr geendet ist: mit einem enormen Lehrkräftemangel. Schulministerin Dorothee Feller hat schon vor den Sommerferien von circa 6.700 fehlenden Lehrkräften gesprochen. Es wäre zwar schön, wenn die 6.700 Kolleg\*innen da wären – ausreichen würden sie trotzdem noch lange nicht. Alle, die den Schulalltag kennen, wissen, dass selbst mit einer Stellenbesetzungsquote von 100 Prozent nie 100 Prozent an Ort und Stelle erreichbar sind: Krankheiten, Schwangerschaften und Abordnungen sind nur einige der Gründe, die dazu führen, dass im Alltag immer weniger Lehrkräfte an den Schulen verfügbar sind, als auf dem Papier stehen. Deshalb fordern wir schon lange eine Lehrer\*innenbesetzungsquote von 110 Prozent.

## **Effektive Verbesserung mit richtigem Maßstab**

Eine Quote von 110 Prozent bedeutet effektive Verbesserungen im Schulalltag – und zwar gleichermaßen für Schüler\*innen und Lehrkräfte! Mit so einer Quote

würde es weniger Unterrichtsausfall, mehr Zeit für individuelle Förderungen und mehr Entlastung für die Beschäftigten geben. Was utopisch und aktuell realitätsfern erscheint, muss aber unser Maßstab in der Debatte um den Lehrkräftemangel sein. Wenn das Ministerium davon ausgeht, dass es noch 6.700 Lehrkräfte bedarf, um die 100-Prozent-Quote zu erreichen, dann brauchen wir für den Sprung vom heutigen Stand auf 110 Prozent rund 25.000 Lehrkräfte! Eine Herkulesaufgabe für die Ministerin.

Sollte es diese Landesregierung aber schaffen, die 6.700 Stellen zu besetzen, dann hat sie wenigstens das Mindeste getan – versprochen hatte sie ursprünglich 10.000 zusätzliche Lehrkräfte. Dass dieses Versprechen nicht eingelöst wird, ist offensichtlich. Und auch wenn der Personalmangel in der Grundschule, den Schulformen der Sekundarstufe I und in den sozial benachteiligten Regionen wie dem Ruhrgebiet besonders gravierend ist, handelt es sich beim Lehrkräftemangel schon heute um ein flächendeckendes

Problem. Denn die grundständige Lehrkräfteausbildung an den Universitäten entwickelt sich krisenhaft. Die Zahl der Absolvent\*innen ist in den letzten zehn Jahren rückläufig und wir haben eine hohe Studienabbruchsquote. Wenn die Ministerin allerdings in Abordnungen die Lösung sieht, dann wird der Mangel lediglich verschoben. Dadurch werden weder neue Stellen geschaffen noch wird das Berufsbild attraktiver und der Negativtrend aufgehalten.

Wir als GEW NRW werden daher im neuen Schuljahr auf eine nachhaltige Lösung der Situation drängen, die mit besseren Arbeitsbedingungen Hand in Hand gehen muss. Der Lehrberuf muss attraktiver werden, damit weniger Beschäftigte aus dem System ausscheiden und damit sich mehr – gerade junge – Menschen für den Beruf entscheiden.

Erforderlich ist eine Gesamtkonzeption zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels, die sowohl langfristige Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Berufes als auch mittel- und kurzfristige Maßnahmen zum Inhalt hat. Wir haben ein Papier mit wirksamen Maßnahmen und möglichen Lösungsansätzen erarbeitet, die nicht nur innovativ sein, sondern auch einen möglichen Weg aus dem Mangel ebnen könnten.

### **Kurzfristig: Belastungen senken und ausländische Abschlüsse leichter anerkennen**

Kurzfristig muss in den Schulen für Entlastung gesorgt werden, etwa indem Verwaltungsassistenzen und externes Personal für IT-Support eingestellt und Lehrkräfte von nicht pädagogischen Aufgaben befreit werden. Einige weitere Maßnahmen könnten sein: Unterstützung durch Fachkräfte in Multiprofessionellen Teams, beispielweise durch Sozialpädagog\*innen und Schulsozialarbeiter\*innen, Herabsetzung der Klassenfrequenzwerte – gerade in diesen herausfordernden Zeiten –, die Erhöhung der Leitungs- und Anrechnungsstunden, die Anpassung der Unterrichtsverpflichtung an den real gewachsenen Aufgabenumfang sowie die Reduktion der Anzahl der Klassenarbeiten einhergehend mit einer kritischen Überprüfung der Lehrpläne.

Auf diese Weise steigert man nicht nur die Attraktivität des Berufs, sondern auch die Zufriedenheit mit dem Job. Wer Lehrkraft wird, wird es nicht, um sich um Schulbücher zu kümmern oder Anträge zu schreiben. Lehrkräfte wollen junge Menschen auf ihrem Weg zu

mündigen Mitbürger\*innen begleiten, sie beraten und mit ihnen didaktisch-pädagogisch wirksam im Unterricht interagieren. Diese Maßnahmen generieren zwar nicht in kurzer Zeit neue Lehrkräfte, verhindern aber womöglich weitere Ausstiege aus dem Lehrberuf – auch das muss politisch mehr in den Blick geraten.

Um allerdings auch kurzfristig mehr Menschen an die Schulen zu bekommen, ist es zwingend erforderlich, ausländische Abschlüsse leichter anzuerkennen. Begleitend dazu müssen Programme wie *Lehrkräfte Plus* ausgeweitet und berufsbegleitende Qualifizierungen ermöglicht werden. Das Potenzial ist da. Wir sollten durch bürokratische Hürden die Menschen nicht davon abhalten, ihrem erlernten Beruf nachzugehen.

### **Mittelfristig: Qualität beim Seiteneinstieg verbessern und Quereinstieg ermöglichen**

Mittelfristig fordern wir, den Quereinstieg für Bewerber\*innen mit wissenschaftlichem Hochschulstudium für alle Schulformen im Sekundarbereich wieder zu ermöglichen sowie eine Qualitätsoffensive für den Seiteneinstieg an den Grund- und weiterführenden Schulen. Es braucht einen qualitativ hochwertigen Seiten- und Quereinstieg mit langfristigen Perspektiven im Schulsystem und einer angemessenen Bezahlung, sodass diese Menschen sich nicht nach wenigen Jahren auf prekären Stellen doch wieder aus dem Bildungssystem – enttäuscht und desillusioniert – verabschieden. Es braucht Coaching und Mentoring-Programme, damit diese Kolleg\*innen nicht alleingelassen und mit den Herausforderungen des Schulalltages sich selbst überlassen werden. Derzeit werden sie ins kalte Wasser geworfen. Auf diese Weise bleiben nicht nur Kompetenzansprüche an das Lehrer\*innenverhalten »

Erforderlich ist eine Gesamtkonzeption zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels, die sowohl langfristige Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Berufes als auch mittel- und kurzfristige Maßnahmen zum Inhalt hat.

Wir als GEW NRW werden daher im neuen Schuljahr auf eine nachhaltige Lösung der Situation drängen, die mit besseren Arbeitsbedingungen Hand in Hand gehen muss. Der Lehrberuf muss attraktiver werden, damit weniger Beschäftigte aus dem System ausscheiden und damit sich mehr – gerade junge – Menschen für den Beruf entscheiden.

**AYLA ÇELİK**

Vorsitzende der GEW NRW



Foto: Alena Wiescholek

sowie Qualitätsansprüche an den Unterricht, sondern auch die Menschen, die sich auf den Weg gemacht haben, häufig auf der Strecke. Berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, Coaching in den ersten zwei Berufsjahren, eine Erhöhung der Anrechnungsstunden für Betreuungslehrkräfte sowie eine verbesserte Berufseinstiegsphase für alle neu eingestellten Lehrkräfte wären zielführend.

Es braucht nämlich deutlich mehr Zeit für Ausbildung in allen Bereichen. Die Ausbildung darf weder für die Ausbildungsschule, die Ausbildungslehrkraft noch für die angehenden Lehrkräfte zu einer Belastung werden. Den Seiteneinstieg sehen wir als einen möglichen Weg, durch den in relativ kurzer Zeit neue Lehrkräfte in die Schulen gebracht werden können – auch wenn das Tempo nicht die Qualität schlagen sollte. Wir brauchen einen qualitativ guten Seiteneinstieg, weil nur so Schulen und Schüler\*innen davon profitieren werden! Perspektivisch muss das Ziel weiterhin natürlich darin bestehen, für ausreichend grundständig ausgebildete Lehrkräfte zu sorgen. Das erfordert mehr Zeit, ermöglicht aber erst die dringend benötigt vorausschauende Personalplanung.

### **Langfristig: Studium und Übergang in den Beruf attraktiver gestalten**

Langfristig ist es deshalb unumgänglich, Studienkapazitäten, besonders für die Grundschule und sonderpädagogische Förderung, zu erhöhen, verstärkte Anstrengungen zur Vermeidung von Studienabbrüchen unter anderem durch den Ausbau der Beratungs- und Betreuungsinfrastruktur vorzunehmen und das Studium und den Übergang in den Beruf so attraktiv wie möglich zu gestalten. Das heißt: Schluss mit der Befristungspraxis! Schluss damit, Lehraufträge mit Daueraufgaben zu betrauen! Dauerstellen für Daueraufgaben, nur so kann auch langfristig eine Beziehung zwischen Studierenden und Dozierenden aufgebaut werden. Grundsätzlich müssen auch in der Lehrer\*innenausbildung innovative Wege mitgedacht werden – wie etwa schulformpolyvalente statt schulformspezifische Bachelorstudiengänge, um unter anderem den Wechsel im Studium zu ermöglichen.

### **Politik muss Rahmenbedingungen ändern**

Lösungsansätze zur Lehrkräftegewinnung sind offensichtlich vorhanden – die Landesregierung könnte und sollte diese nutzen. Nur wenn die Rahmenbedingungen, die zur aktuellen Situation geführt haben, politisch verändert werden, gibt es die Chance auf eine nachhaltige Lösung. Das bedeutet, dass die Fehlentwicklungen der letzten Jahrzehnte korrigiert und die

strukturellen Probleme, die unser gesamtes Bildungssystem betreffen, angegangen werden müssen. Die Landesregierung, die sich die „Zukunftscoalition“ nennt, muss hier politischen Veränderungswillen zeigen, sich endlich auf den Weg machen und insbesondere in die Zukunft investieren – und das heißt vor allem, Bildung in den Mittelpunkt stellen. Denn die Zukunftsfähigkeit unseres Landes setzt gute und sozialgerechte Bildung für alle Kinder und Jugendlichen voraus. An Bildung zu sparen, gefährdet unsere Demokratie. Entschlossenes Handeln tut jetzt Not. Die Zeit drängt.

Gemeinsam müssen wir deshalb dafür sorgen, dass unsere Bildungseinrichtungen nicht länger den Mangel verwalten und das Misslingen dokumentieren, sondern das Gelingen ermöglichen. Vor allem Kitas und Schulen müssen in die Lage versetzt werden, sozialmilieuspezifische und umweltspezifische Benachteiligungen auszugleichen, etwa über einen echten Sozialindex, der gerade benachteiligten Standorten zusätzliche Unterstützung und Ressourcen zuweist.

### **GEW NRW unterstützt Beschäftigte im Bildungsbereich**

Als GEW NRW werden wir uns deshalb im gerade begonnenen Schuljahr für die Umsetzung unserer Lösungsansätze zur Lehrkräftegewinnung starkmachen. Und uns natürlich für alle Beschäftigten im Bildungsbereich einsetzen, unsere Expertise in den politischen Diskurs einbringen und notwendige Maßnahmen einfordern: für beste Lehr- und Lernbedingungen, für faire Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen. Besonders für die anstehende Tarifrunde TV-L im Herbst 2023 bedeutet das, dass wir für ein gutes Ergebnis mobilisieren werden, weil gute Tarifergebnisse nicht geschenkt, sondern erkämpft werden.

Liebe Kolleg\*innen, für gute Bildung stehen wir an eurer Seite! //

**Ayla Çelik**

Vorsitzende der GEW NRW

+++

**Positionspapier der GEW NRW:  
Bekämpfung des Lehrkräftemangels  
durch eine echte Lehrkräfteoffensive**  
[gew-nrw.tiny.us/bekaempfung-lehrkraeftemangel](http://gew-nrw.tiny.us/bekaempfung-lehrkraeftemangel)

# Mut zum Wandel

Auf einer Postkarte in meinem Arbeitszimmer prangt in großen Lettern das Wort „Wandelmut“. Auch wenn es sich um den Namen eines Kabarettprogramms handelt, so will ich diese wunderbare Wortschöpfung doch im folgenden Artikel aufgreifen, weil es das ist, was eine verantwortungsvolle Bildungspolitik in Krisenzeiten benötigt. Der Krise, in der das nordrhein-westfälische Bildungssystem steckt, sollte wandelmutig begegnet werden.

Krisen beinhalten von ihrem Wesen her vielfältige Zumutungen, haben aber zugleich Aufforderungscharakter zu einer grundsätzlichen Veränderung. Diese zu erreichen, ist keine leichte Aufgabe, denn im Feld der Bildungspolitik tragen so viele Akteur\*innen wie in keinem anderen Politikfeld Verantwortung, wie kürzlich Thomas de Maizière im Podcast *Die Schule brennt* von Bob Blume angemerkt hat. Aktuell gibt es viele gut begründete Reformvorschläge, zum Beispiel den Appell *BILDUNGSWENDE jetzt!* oder auch die Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz (KMK). Woran es allerdings noch fehlt, das ist der Mut der politisch Verantwortlichen, die Grundfesten des Mehrebenensystems Schule mit Veränderungsbereitschaft infrage zu stellen und neu aufzustellen.

## **Eine Politik der Gleichverteilung sorgt nicht für Chancengleichheit**

Dass es eher die Stadtstaaten sind, die als Reallabore für den gesellschaftlichen Wandel als Blaupausen erhalten können, ist kein Zufall, denn dort reduziert sich gegenüber den Flächenländern die Komplexität der Steuerung. Sie sind aber vor allem deswegen besonders interessant, weil dort die Pluralität der Gesellschaft schneller, sichtbarer und konzentrierter voranschreitet. Hamburg gilt in diesem Zusammenhang bisher als das einzige Bundesland, in dem das konsequente, agile datengestützte Steuern und Unterstützen der Schulen mit Blick auf die Kompetenzentwicklung vorsichtige Erfolge zeigt. Zugleich konnte man dort

pikanterweise für die Zeit der coronabedingten Schulschließungen nachweisen, dass Schüler\*innen in bürgerlichen Stadtteilen ihre schulischen Kompetenzen sogar hatten steigern können. Anders ausgedrückt: Diese Kinder entwickeln sich auch (fast) ohne Schule. Demgegenüber sind die Kompetenzen der Schüler\*innen in den Stadtteilen mit hohen sozialen Herausforderungen eingebrochen. Mehr Chancengleichheit lässt sich hier über eine Politik der Gleichverteilung offensichtlich nicht erzielen.

Schulen in sozial deprivierten Stadtteilen, von denen es in den Ballungszentren in NRW überproportional viele gibt und die zudem häufig in desolaten baulichen und technischen Zuständen sind, müssen eine pädagogisch gänzlich andere Arbeit leisten als solche in den bürgerlichen Vierteln, wo Eltern sehr genau wissen, wie sie ihre Kinder in der Gesellschaft erfolgreich platzieren.

## **Sozialindizes funktionieren nur mit angemessenen Ressourcen**

Wissenschaftlich lassen sich diese Unterschiede zwischen den Schulen, die mit der Chance auf Kompetenzentwicklung eng zusammenhängen, mittlerweile sehr gut sichtbar machen. Das Instrument dafür ist ein Sozialindex, wie er in einigen Bundesländern – auch in NRW – bereits vorliegt oder gerade entwickelt wird. Auch einzelne Kommunen richten ihre Politik an Sozialindizes aus: München beispielsweise tut dies neben dem Schul- auch im Kitabereich.



+++

Podcast *Die Schule brennt* mit  
Thomas de Maizière: *Vor den  
Trümmern eines Bildungssystems*

[tinyurl.com/die-schule-brennt](https://tinyurl.com/die-schule-brennt)

Appell *BILDUNGSWENDE jetzt!*

[tinyurl.com/bildungswende-jetzt](https://tinyurl.com/bildungswende-jetzt)

Ständige Wissenschaftliche Kommission  
der KMK: Gutachten, Stellung-  
nahmen und Impulspapiere  
zu bildungspolitischen Themen

[tinyurl.com/swk-gutachten](https://tinyurl.com/swk-gutachten)

Podcast *Universität trifft Schule: Folge  
009* mit Alma Tamborini, Schulleiterin  
der Nordmarkt-Grundschule Dortmund

[tinyurl.com/universitaet-trifft-schule](https://tinyurl.com/universitaet-trifft-schule)

Ein nachdrücklicher Eindruck von den vielen zusätzlichen Aufgaben an einer Schule in herausfordernder Lage lässt sich im Interview mit der Schulleiterin der Nordmarkt-Grundschule in der Dortmunder Nordstadt, einem traditionellen Ankommensstadtteil, im Podcast *Universität trifft Schule* gewinnen. Sozialräumlich begründete Unterschiede in den pädagogischen Aufgaben müssen in der Steuerungsverantwortung für Schule berücksichtigt werden, wenn mehr Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe das Ziel sind. Sozialindizes sind dafür ein gutes Instrument, das allerdings auch mit angemessenen Ressourcen ausgestattet sein muss – worunter ich auch Unterstützungsstrukturen verstehe.

Dies umzusetzen, ist bildungspolitisch herausfordernd, da es zur Folge hat, dass in Zeiten knapper Kassen nicht nur einige mehr Ressourcen, sondern vor allem andere weniger als zuvor bekommen. Will man dem Ziel der Chancengleichheit näherkommen, so ist dies neben einer visionären, auf Chancengleichheit ausgerichteten kommunalen Bildungspolitik – der im Übrigen deutlich mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte – und größerer pädagogischer Freiheit für die Schulen im schulischen Kerngeschäft – vor allem mit Blick auf Curricula und Zeit – ein zentraler Ansatzpunkt staatlicher Bildungsverantwortung. >>

### **Mit flexiblerer Qualifizierung dem Lehrkräftemangel entgegenwirken**

Als großer Treiber der Krise wirkt sich zudem der Lehrkräftemangel aus. Und auch hier erheblich stärker an Schulen in sozial deprivierten Stadtteilen. Dort, wo die pädagogische Arbeit am notwendigsten ist, ist die personelle Ressource besonders knapp. Zudem sind in NRW viele Lehramtsstudierende als Vertretungslehrkräfte tätig, denn die Seiteneinsteiger\*innen, die NRW seit einigen Jahren berufsbegleitend qualifiziert, decken den zusätzlichen Bedarf keinesfalls.

Dass in Schulen bereits diejenigen tätig sind, die diesen Beruf später auch ergreifen wollen, ist in Krisenzeiten verständlich. Allerdings sind die dadurch im System auftretenden Widersprüche nicht mehr zu übersehen: Während die Qualifizierung der Lehrkräfte in NRW detailreich überreguliert ist, werden voll ausgebildete Lehrkräfte derzeit auch jenseits ihres Lehramts an Schulen eingesetzt, zum Beispiel Gymnasiallehrkräfte an Grundschulen. Seiteneinsteigende in der Pädagogischen Einführung (PE) unterrichten

parallel zu ihrer berufsbegleitenden pädagogischen Kurzzeit-Qualifikation von nur einem Jahr ebenso an den Schulen in NRW wie Studierende, die gerade mal die ersten Bachelorsemester hinter sich haben und häufig jenseits ihres schulformbezogenen Qualifikationszieles beschäftigt werden.

Diese Realitäten legen den Gedanken nach mehr Flexibilität in der Qualifizierung von Lehrkräften nahe. Auch angesichts der demografischen Schrumpfung sowie des schlechten Rufs des Lehrer\*innenberufs bei der nachwachsenden Generation scheint dies dringend geboten. Ansatzpunkte zu mehr Flexibilität sind kein Hexenwerk und sollten zudem dauerhaft verschiedene, professionell angemessene reguläre Wege in den Beruf zulassen: Stufenlehramt statt Schulformlehramt, Ein-Fach-Lehrkräftebildung als Option verbunden mit einer auf ein zweites Fach zielenden Fort- und Weiterbildung, universitär getragene Seiten- und Quereinstiegs-masterprogramme für nicht lehramtsqualifizierte Bachelorabsolvent\*innen, eine Induktionsphase für Berufsanfänger\*innen in Schule, die unterschiedlich qualifiziertes Personal im Einstieg professionalisiert, um nur einige Stichworte zu nennen.

### **Transformation braucht das Commitment aller Akteur\*innen im Schulsystem**

Neben der akuten Krise gibt es Transformationsanforderungen an das Schulsystem, die sich unter anderem mit den Stichworten Digitalität, Inklusion oder auch multiprofessionelle Kooperation im Ganztags andeuten lassen und ebenfalls zu bewältigen sind. Die aktuelle kleinteilige Bildungssteuerung gerät zunehmend sichtbar an ihre Grenzen. Wenn ein Weg nicht mehr zum Ziel führt, dann muss man den Weg ändern oder sich gar einen neuen bahnen. Die Richtungsänderung verlangt neben dem entschlossenen Handeln der Landespolitik das Commitment der vielen weiteren Akteur\*innen im Schulsystem. Dabei ist eine wandelmutige Umgestaltung des Mehrebenensystems Schule in Richtung Chancengleichheit zumindest meine persönliche Vision. //

**Prof. Dr. Gabriele Bellenberg**

Professorin für Schulforschung und  
Schulpädagogik am Institut für Erziehungswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum

## **GEW-AKTIV**

**Um die aktuelle Bildungspolitik geht es auch auf der Tagung GEW-aktiv unter dem Motto *Jetzt erst recht!* am 18. und 19. August 2023 in Neuss.**

Erwartet werden rund 250 aktive Kolleg\*innen aus den Gliederungen der GEW NRW, die sich während der zweitägigen Veranstaltung auf das neue Schuljahr einstimmen. Das Programm sieht unter anderem ein Plenum unter der Überschrift *Gute Bildung – Jetzt erst recht!* vor. Es beinhaltet einen Kurzvortrag von Bildungsforscherin Prof. Dr. Gabriele Bellenberg sowie eine Rede der nordrhein-westfälischen Schul- und Bildungsministerin Dorothee Feller. Anschließend findet eine Podiumsdiskussion mit den Gästen statt.

 **FRiBo**

Interessantes Praxisbeispiel, aber ich frage mich: Brauchte es für diese Ergebnisse die KI? Ich finde, dass hier keine innovative Idee geliefert wurde, auf die ich als Lehrkraft nicht gekommen wäre. Dann würde ChatGPT nur Zeit sparen, beim Abtippen...? Oder gleicht sich das mit der Überlegung für einen sinnvollen Prompt aus? Mit Sicht auf den ganzen Verlauf [Hinweis der Redaktion: Das gesamte ChatGPT-Experiment steht online zur Verfügung unter lautstark-magazin.de/lautstark-022023/maerchenstunde-mit-chatgpt] muss ich noch loswerden, dass ich die weiteren Ergebnisse (Nummer 4 bis 10) spannender finde. Da hätten mich auch die Kommentare von Catrin Ingerfeld-Bloemertz interessiert. Meiner Meinung nach ist nämlich die Behauptung „ChatGPT hilft mir bei der Ideenfindung“ schwer zu argumentieren – die Merkmale bei 4. und auch die Projektvorschläge sind doch einer Lehrkraft mit etwas Erfahrung eh geläufig. Das Ergebnis bei 6. finde ich recht schwach.

zu lautstark. 02/2023: Märchenstunde mit ChatGPT

 **ULRICH BALD**

[...] Vor dem Aufruf, Unterrichtsentwürfe mit Hilfe künstlicher Intelligenz (KI) zu gestalten, [...] sollte festgestellt werden, worauf sich der Mensch mit der KI einlässt, wer letztendlich profitiert. Zurzeit sind es die US-Milliardäre wie zum Beispiel Elon Musk. [...] Bei vier bis sechs Stunden Unterricht am Tag, Konferenzen, Elterngesprächen, Schülergesprächen, schriftlichem Kram für die Schule etc. sind Unterrichtsvorbereitungen in dem Rahmen, den die Kollegin Catrin Ingerfeld-Bloemertz vorschlägt, zeitlich nicht möglich. Es gibt ausreichende Sekundärliteratur, die dem Lehrer vorbereitlich zu einer Unterrichtsreihe zur Verfügung steht. Der Unterricht ist ein besonders guter, wenn Initiativen der Kinder von der Planung des Lehrers abweichen, dem Unterricht somit eine demokratische Richtung geben. Das sollte letztendlich das Ziel jeder Pädagogik sein. Das kann KI nicht! Waren wir ohne KI schlechte Lehrer? NEIN!

Was auf den fünf Seiten fehlt, sind Erklärungen in deutscher Sprache zu den zahlreichen Fachbegriffen.

zu lautstark. 02/2023: Märchenstunde mit ChatGPT



Die OSK gGmbH ist eine gemeinwohlorientierte und lernende Organisation, die in einem gesunden Entwicklungsumfeld der Vielfalt die Förderung und Entfaltung der Potenziale aller Menschen begleitet. Sie ist Trägerin der OSK Grundschule, der OSK Gesamtschule, der OSK Inklusionsbegleitung, des Jugendzentrums LOFT 99 sowie des Café Blaupause.

Wir suchen ab sofort eine **didaktische Leitung** (m/w/d) für unsere Gesamtschule in Vollzeit

**Ihre grundlegenden funktionsbezogenen Aufgaben sind dabei u.a.:**

- Weiterentwicklung des Schulkonzeptes, insbesondere zu dessen Umsetzung und Wirksamkeit in der praktischen Arbeit
- Koordination der Beratung in der Schule (Kontakt zwischen Schulleitung und Beratungsteam sowie dem BO-Team, Begleitung bei der Weiterentwicklung der entsprechenden Konzepte)
- Koordination der Differenzierungs- und Fördermaßnahmen (z.B. Umsetzung des pädagogischen Ansatzes der Schule in Stundentafel und Unterrichtsformaten)
- Sicherstellung der Vergleichbarkeit der Leistungsbewertung in der Schule (u.a. Konzepte zur Leistungsmessung und -bewertung gemeinsam mit den FK-Vorsitzenden weiterentwickeln, Evaluation (zentraler) Prüfungen auf Fach-Ebene)
- Koordination fächerübergreifender methodischer und didaktischer Vorhaben (u.a. Mitarbeit am Konzept des Projektunterrichts, Verankerung des Methodenlernens)

**Das ist der Führungsstil an der OSK:**

Die Übernahme dieser Position erfordert Selbstverantwortung, Teamarbeit und Empowerment statt Steuerung. Und Gestaltung statt Verwaltung.

**Das sind die fachlichen Voraussetzungen:**

Bewerber können sich Planstelleninhaber:innen sowie tarifbeschäftigte Lehrer:innen (TV-L). Es gelten u.a. das LBG, das LVO und die Ordnung der Laufbahn der Lehrer an allgemeinbildenden Schulen.

**So wird die Stelle vergütet:**

Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen A 14 Z bzw. E 14 Z TV-L. Als „Eine Schule für Alle“ schätzen wir Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion / Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.

Bitte übersenden Sie Ihre Bewerbung inkl. aller relevanter Unterlagen und Zeugnisse (Lebenslauf, Qualifikationen usw.) per Post oder E-Mail persönlich/vertraulich bis zum **15.09.2023** an die Geschäftsführung der OSK gGmbH.

Per E-Mail (bevorzugt) an: [bewerbung@offene-schule-koeln.de](mailto:bewerbung@offene-schule-koeln.de)

Per Post an:  
OSK Offene Schule Köln gGmbH  
z. Hd. Frau Antje Hahn  
Sürther Str. 199  
50999 Köln

**Die komplette Ausschreibung finden Sie unter [www.offene-schule-koeln.de/mehr-als-ein-job/](http://www.offene-schule-koeln.de/mehr-als-ein-job/)**

# INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

# 930.000

Streikende haben in Deutschland 2022 an  
225 Arbeitskämpfen teilgenommen.  
Im Vergleich: 2021 waren es 909.000 bei  
221 Arbeitskämpfen.

# „Und dann packt es euch!“



Raus auf die Straße! Auch das ist Tarifarbeit. Acht GEW-Kolleg\*innen haben wir gefragt, was das Streiken für sie bedeutet. Sie erzählen von Karnevalswagen und Kutschen, von Theaterstücken und Pyrotechnik und vom ganz großen Gemeinschaftsgefühl.

Im Streikbus auf dem Weg zur großen Kundgebung in Düsseldorf habe ich mit vielen Kolleg\*innen zusammengesessen, die noch nie auf einer Demo waren. Ihre Anspannung war deutlich zu spüren. Über 10.000 Gleichgesinnte sind an diesem Tag in die Landeshauptstadt gereist, die Stimmung war großartig und die Nervosität schnell verflogen! Ich erzähle diese Geschichte gerne, um Tarifbeschäftigte für den Streik auf der Straße und Beamt\*innen zu Solidarität zu motivieren: Ihr müsst nur einmal dabei sein und dann packt es euch! Ich habe an meiner Schule viele Eins-zu-eins-Gespräche geführt, in Konferenzen für das pädagogische Personal über die GEW-Forderungen informiert und ein Streikcafé organisiert. Ich wünsche mir, dass Behauptungen wie „Die Gewerkschaften erreichen doch nichts“ aufhören. Ich schaue in eine Gehaltsmitteilung von 2016 und stelle fest: Ich erhalte heute 700 Euro netto mehr. Dafür lohnt es sich, zu streiken! Ich wünsche mir, dass noch mehr Kolleg\*innen mutig vorangehen und wir gemeinsam für faire Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen kämpfen!



Foto: Peter Gwiazda

## JOCHEN BAUER

ist 64 Jahre alt und Lehrer an der Willy-Brandt-Gesamtschule Bochum. Er ist stellvertretender Vorsitzender des Hauptpersonalrats Gesamt-, Sekundar-, Gemeinschafts- und PRIMUS-Schulen.



Warnstreiks sind für mich eine der Möglichkeiten, mich aktiv in der GEWerkchaft einzubringen: Wir ziehen gemeinsam durch die Straßen und zeigen den Arbeitgebern, dass wir für eine Entgelterhöhung kämpfen, von der alle Kolleg\*innen profitieren. Doch wir streiken auch für Verbesserungen, die die Lücke zwischen Beamt\*innen und Tarifbeschäftigten ein Stück mehr schließen. Je mehr sich beteiligen, desto mehr kann auch miteinander erreicht werden! Wenn mich dann noch das Kollegium ermuntert, zur Kundgebung zu gehen und mir den Rücken stärkt, indem es Vertretungsunterricht verweigert oder selbst kreative Ideen in der Schule umsetzt, zeigt der Streiktag Wirkung. So hat es vor einigen Jahren zum Beispiel der Einsatz von Kutschen in Wuppertal, um die Gutsherrenart der Arbeitgeber zu verdeutlichen, bis in die Tagesthemen geschafft.



Foto: GEW Wuppertal

## **RAINER KRIEDEL**

ist 52 Jahre alt, Grundschullehrer in Wuppertal und stellvertretender Vorsitzender des Örtlichen Personalrats.

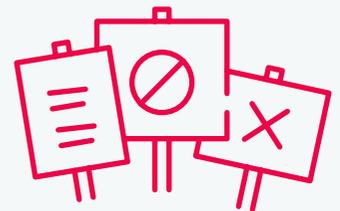


Foto: Nadine Dilly

## **VANESSA YASMIN SCHOLL**

ist 36 Jahre alt und Lehrerin in Wuppertal. Sie ist Bezirkspersonalrätin in Düsseldorf und im Hauptpersonalrat Gesamt-, Sekundar-, Gemeinschafts- und PRIMUS-Schulen.

Gerade in der heutigen Zeit sollte der Fokus wieder mehr auf das soziale und solidarische Miteinander gelegt werden! Der Lehrer\*innenberuf verlangt allen an Schulen Beschäftigten zunehmend mehr ab – sowohl durch immer mehr und immer verschiedenartigere Aufgaben als auch durch die psychische Belastung. Daher ist es umso wichtiger, das Gemeinschaftsgefühl zu stärken und sich zusammen für bessere Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung für alle Beschäftigten an Schulen einzusetzen. Denn: Vun nix kütt nix! Ich bin im Herbst 2023 auf jeden Fall auf der Straße dabei.



Foto: privat

### **GABI WEGNER**

ist 63 Jahre alt und Lehrerin an der Gesamtschule Duisburg Meiderich. Sie ist Vorsitzende des Personalrats Gesamtschulen bei der Bezirksregierung Düsseldorf.

Meine Teilnahme an Warnstreiks steht außer Frage, denn Streiks sind das Mittel der Gewerkschaften, um Tarifforderungen durchzusetzen. Durch persönliche Ansprache, Erklärung der Forderungen und deren Auswirkungen für alle konnte ich schon viele Kolleg\*innen überzeugen, aktiv an Demos teilzunehmen und keine Streikbrecher\*innen zu sein. Für die anstehende Tarifrunde TV-L im Herbst wünsche ich mir, dass noch mehr bisher Nichtstreikende auf die Straße gehen und zum Beispiel Unterrichtsgänge zu den Demonstrationen organisieren. Vielleicht können sie dann, genau wie ich vor einigen Jahren, im Düsseldorfer Demozug auf einem Karnevalswagen mitfahren und sich von der Stimmung beim gemeinsamen Singen und Tanzen mitreißen lassen! So funktioniert Solidarität und die bedeutet für mich, füreinander eintreten, um vielen Einzelnen eine unüberhörbare Stimme zu geben.

Die Tarifrunde im Frühjahr 2015 wird mir immer in Erinnerung bleiben! Mussten wir uns doch mit Kreativität einer bis dahin neuen Taktik widmen und ich mich persönlich in der Rolle des Finanzministers ausbuhen lassen: Damals waren wir besonders wütend über die Ignoranz der Verhandlungsführer. Es gab keine Signale seitens der Arbeitgeber, ein ordentliches Ergebnis erreichen zu wollen. Sogar die betriebliche Rentenversicherung für Tarifbeschäftigte wurde hinterfragt. Unsere Warnstreiks mussten groß werden und somit planten wir erstmals, rotierend an verschiedenen Standorten zu streiken. Aber wie erklären wir Neulingen den Tarifstreit und warum er zustande kommt? Wir führten ein kleines Theaterstück mit dem Titel „Der Arbeitgeber und die Tarifangestellten“ auf, kreierte Plakate, malten Luftballons, T-Shirts und Regenschirme an. Mit vielen öffentlich wirksamen Aktionen konnten wir unsere Forderungen nach der Einführung der Stufe 6 und 6 Prozent mehr Lohn gut vermitteln. Die Stufe 6 für Bestandslehrkräfte kam eine Verhandlungsrunde später. 2015 konnten wir 5,5 Prozent mehr Lohn und die Rettung der betrieblichen Rentenversicherung für uns verbuchen. Es lohnt sich einfach, immer und konsequent gerechte Bezahlung einzufordern!



Foto: GEW Dortmund

### **MARTIN HEUER**

ist 59 Jahre alt und arbeitet seit 2002 an einer Hauptschule in Dortmund.



Foto: privat

## KLAUS NEUFELDT

ist 69 Jahre alt  
und Vorstandsmitglied  
der GEW Viersen sowie  
DGB-Kreisvorsitzender.

Als ehemaliger Tarifbeschäftigter, jahrelanges Mitglied im Ausschuss für Tarifpolitik (ATP) der GEW NRW und vor allem als Streiter für Tarifgerechtigkeit ist mein Motto: „Flagge zeigen – ungebrochen solidarisch!“ Ich möchte allen Mut machen, sich bei der kommenden Tarifrunde einzusetzen und sich für berechnete Interessen in den Bildungseinrichtungen und im Tarifkampf auf der Straße zu engagieren. Bis heute ist keine Gerechtigkeit hergestellt – schon gar nicht zwischen tarifbeschäftigten und beamteten Akteur\*innen. Umso mehr lohnt es sich, für die Forderungen zu kämpfen, die die GEW 2023 auf der Agenda haben wird! Als GEW-Tarifsparschwein bin ich oft Bedenkenträger\*innen begegnet: „Das bringt doch alles nichts!“ Da muss ich widersprechen: Doch! Jede prozentuale Erhöhung, jede Stufenverbesserung – all diese Änderungen bewirken auch etwas. Gerade in Krisenzeiten, wo der Arbeitgeber sparen will, ist unser Einsatz doppelt wichtig. Wir müssen öffentlich sichtbar sein und wirksam Druck machen. Lasst uns ungebrochen Solidarität zeigen, Tarifbeschäftigte wie Beamt\*innen. Ich bin dabei!

Berlin 2018: Mein erster Streik als studentische Beschäftigte. Über 40 Tage, dann der Erfolg: Der TVStud III war abgeschlossen! Mit diesen Bildern im Kopf 2021 in die TV-L-Runde zu gehen, in dem Wissen, ich bin Teil einer wachsenden bundesweiten Bewegung, die sich selbst nach knapp 30 Jahren wieder auf die Tagesordnung gesetzt hat, war unglaublich! In Hamburg hatten TVStud-Kolleg\*innen einen Hörsaal als Streikcafé besetzt. Bürorundgänge, Telefon-Organizing, Transpismalen – die Aufbruchstimmung fühle ich noch heute! Dann das erste Mal als Streikposten, das erste Mal mit einem Megafon den Wechselgesang während einer Streikdemonstration anstimmen, über die n-tv im Anschluss titelte: „Mit Pyro in den Arbeitskampf. Und abends Glühwein an der Feuertonne. TVStud-Streikromantik at its best.“



Foto: Nikita Mägde

## ANN-KATHRIN HOFFMANN

ist 28 Jahre alt und arbeitet als  
wissenschaftliche Online-Tutorin  
an der FernUniversität in Hagen.

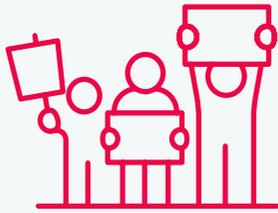


Foto: privat

### **ANTJE ADU UND UWE PFROMM**

arbeiten an der Willy-Brandt-Gesamtschule in Castrop-Rauxel und engagieren sich im Bezirkspersonalrat für Gesamt-, Sekundar- und PRIMUS-Schulen in Münster.

Bist du beim Warnstreik dabei? „Da regt mich ja allein die Frage schon auf!“, wie Lorient zu antworten pflegte. Warnstreik ist doch wie Zähneputzen oder zur Wahl gehen. Da gibt es einfach keine Ausrede! Wir organisieren gemeinsam das Streikcafé in Castrop-Rauxel. Verbeamtete Kolleg\*innen motivierten uns vor Jahren dazu, am Streik teilzunehmen, denn sie wiederum durften ja eigentlich nicht. Die Kolleg\*innen aber haben bis hin zur eigenen Abmahnung selbst teilgenommen und für den Streik mobilisiert. Wir werden nie vergessen, wie sie einen Ausflug fürs Kollegium und Unterrichtsgänge für Schüler\*innen, die so demokratische Praxis auf der Straße lernten, an den Streiktagen auf die Beine stellten. Solidarität bedeutet für uns, mit allen und für alle Beschäftigten zu kämpfen. Von unseren verbeamteten Kolleg\*innen erwarten wir die gleiche Solidarität wie damals – zum Beispiel in Form von Mitgliedsbeiträgen, die eine starke GEWerkchaft erst ermöglichen.

# VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

Foto: iStock.com/Orbon Alija



# Riesenanstrengung mit ungewissem Ausgang

Streiks gehören zu den sozialen Aktionen, die häufig einäugig beschrieben und bewertet werden, obwohl es mehr als zwei Augen braucht, um alles Wichtige zu sehen. Die traditionslinke-antikapitalistische Perspektive und die liberal-marktradikale Sichtweise verfehlen die vielschichtige Problematik des Streiks gleichermaßen. >>



Foto: iStock.com/jacoblund

+++

Hans-Jürgen Arlt: *Streik macht Arbeit sichtbar*  
(Beitrag im Blog *bruchstücke* vom 28. März 2023)  
[tinyurl.com/streik-macht-arbeit-sichtbar](https://tinyurl.com/streik-macht-arbeit-sichtbar)

Als Ausgangspunkt ist festzuhalten: Die abhängige Arbeit, die unter der Regie eines (privaten, staatlichen etc.) Arbeitgebers geleistet wird, erleben die Beschäftigten prinzipiell doppelt: einerseits als sinnstiftende, kooperative Tätigkeit und Einkommensquelle, andererseits als konfliktreiche, konkurrenzgetriebene, oft fremdbestimmte Leistungsanforderung. Welche der beiden Seiten überwiegt, hängt stark von den konkreten Umständen ab, von der Qualifikation der Arbeitnehmer\*innen und von der Qualität der Arbeitsbeziehungen, also ob Fairness und Solidarität oder Mobbing und Ellbogenmentalität dominieren.

### Gewerkschaftsarbeit wird selten als angemessen bewertet

Klar ist aber immer: Die organisierte Verweigerung der Arbeitstätigkeit, um bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, hat für die abhängig Beschäftigten und die Gewerkschaften ihre kritische Grenze dort, wo Arbeitsplätze gefährdet werden, weil Haushalte überzogen werden beziehungsweise Bilanzen in die roten Zahlen geraten. Über diese Gefahr braucht sie niemand aufzuklären, sie ist Beschäftigten und Gewerkschaften stets bewusst. Gleichwohl ist es die Lieblingsbeschäftigung der Arbeitgeber und der ihnen nahestehenden Medienredaktionen, damit zu drohen. Ein anderes Argument, vernünftige Arbeitsbedingungen zu verweigern, haben sie ja auch nicht.

Weil das Arbeitnehmer\*innen-Interesse dieser Doppelbindung unterliegt – einerseits anständige Bezahlung, sozial verträgliche Arbeitszeiten, humane Arbeitsbedingungen durchsetzen zu wollen, andererseits die Wettbewerbsfähigkeit und die wirtschaftliche Existenz der Organisationen, der Unternehmen, die Arbeitsplätze anbieten, nicht zu gefährden –, werden Tarifabschlüsse immer von den einen als zu niedrig und von anderen als zu hoch kritisiert, egal ob sie am Verhandlungstisch oder mit einem Streik erreicht wurden. Gewerkschaftsarbeit wird – von außen, aber auch in der internen Kommunikation zwischen

Kolleg\*innen – entweder als zu kompromissbereit oder als zu konfliktorientiert eingestuft. Sie hat so gut wie keine praktisch-realistische Chance, als angemessen bewertet zu werden.

### Mit starker Haltung über dem Gezeter stehen

Der Arbeitskampf ist für alle Streikenden und für jede Gewerkschaft, die ihn organisiert, eine Riesenanstrengung mit ungewissem Ausgang. Dümmer als mit der Unterstellung, ein Streik sei leichtfertig angezettelt worden, kann man Arbeitskämpfe nicht kommentieren. Verglichen mit dem Wutgeheul, dass Teile der Politik und der Medien noch bis in die 1980er-Jahre üblicherweise angestimmt haben, stellt sich die öffentliche Begleitmusik von Streiks heute relativ zivilisiert dar. Allerdings verschärfen Rechtsradikalismus und Rechtspopulismus von der AfD bis zur Springer-Presse die Auseinandersetzungen inzwischen wieder.

Häufig wird die These vertreten, über Erfolg oder Misserfolg eines Streiks entscheide maßgeblich die öffentliche Meinung. Gute Öffentlichkeitsarbeit ist im Arbeitskampf ohne Zweifel wichtig, zumal es den Gewerkschaften unter den heutigen Voraussetzungen wachsender sozialer Ungleichheiten und umfassend dokumentierter Ungerechtigkeiten an überzeugenden Argumenten wahrlich nicht fehlt. Wichtiger aber ist die Kommunikation zwischen und mit den Streikenden: Wenn sie „stehen“, wenn sie überzeugt sind, dass es jetzt „reicht“, wird das Medien- und Politgezeter über angebliche Verantwortungs- und Rücksichtslosigkeiten zur Randerscheinung, lästig, aber nicht wirklich einflussreich.

### Die Illusion der unbeteiligten Dritten

Dann gibt es da noch die berühmten unbeteiligten Dritten, die ja im konkreten Fall durchaus Leidtragende sein können – aber nur insoweit, als sie vorher Nutznießer\*innen waren, die die

**Der Arbeitskampf ist für alle Streikenden und für jede Gewerkschaft, die ihn organisiert, eine Riesenanstrengung mit ungewissem Ausgang. Dümmer als mit der Unterstellung, ein Streik sei leichtfertig angezettelt worden, kann man Arbeitskämpfe nicht kommentieren.**

## Die Illusion unbeteiligter Dritter wird vom Journalismus und von Teilen der Politik nachhaltig geschürt, sie ist die zweite große Dummheit der herrschenden Meinung.

Arbeitsleistungen der jetzt Streikenden gegen entsprechende Bezahlung in Anspruch genommen haben. Es gibt keine unbeteiligten Dritten. Nur wer vorher beteiligt war, also in die Arbeitszusammenhänge als Kund\*in, Klient\*in, Patient\*in etc. eingebunden war, wird vom Streik betroffen. Die Illusion unbeteiligter Dritter wird vom Journalismus und von Teilen der Politik nachhaltig geschürt, sie ist die zweite große Dummheit der herrschenden Meinung.

Habe ich irgendetwas damit zu tun, dass mich Beschäftigte des öffentlichen Nahverkehrs jeden Werktag zu meinem Arbeitsplatz und wieder nach Hause bringen? Habe ich irgendetwas damit zu tun, wenn sich Ärzt\*innen und Pfleger\*innen um meine Gesundheit, Erzieher\*innen um meine Kinder, Lehrkräfte um die Schüler\*innen kümmern? Muss mich interessieren, ob diejenigen, die für mich arbeiten, nicht selten Tag und Nacht, unter krankmachenden Bedingungen leiden, schlecht bezahlt werden und nicht wissen, wovon sie im Alter leben sollen? In der Illusion der unbeteiligten Dritten spiegelt sich dieses abgehobene liberalistische Freiheitsverständnis, das nicht wahrhaben will, wie sehr unsere Freiheiten auf einem Netz von Abhängigkeiten beruhen – wie sehr jede Arbeitsleistung eine Tätigkeit für andere ist. Nicht selten wird diese Leistung erst richtig wahrgenommen, wenn sie ausbleibt.

### Status quo: Kritische Integration

Das Streikrecht unterscheidet arbeitende Bürger\*innen von Bettelnden und Bittstellenden. Erst die Möglichkeit zu streiken, verleiht der Tarifautonomie Gestaltungskraft und Durchsetzungsmacht. In der Geschichte der Arbeiter\*innenbewegung haben sich durchaus unterschiedliche nationale Traditionen und Kulturen herausgebildet, was das Verhältnis von Verhandlungslösungen und Streikaktionen betrifft. Revolutionsromantiker\*innen geraten manchmal ins Schwärmen, wenn sie in anderen Ländern häu-

figere Arbeitskämpfe, vielleicht sogar wilde Streiks registrieren. Sie deuten es als ein Zeichen der Stärke der Arbeitenden und unterliegen damit nicht selten einer Fehlinterpretation. Eine Gewerkschaft, die oft streikt, streiken muss, hat am Verhandlungstisch offenbar wenig Durchsetzungskraft. Natürlich gilt der Umkehrschluss nicht: Eine Gewerkschaft, die fast nie streikt, die ständig die friedliche Sozialpartnerin gibt, kann auch eine besonders schwache Gewerkschaft sein. Genau hinzuschauen, die konkreten Bedingungen anzuschauen, lohnt sich.

In der Bundesrepublik Deutschland gehören Tarifautonomie und Streikrecht von Anfang an zur sozialpolitischen Substanz. Aber angetreten waren nach 1945 viele Gewerkschaftsmitglieder mit der Forderung nach einer „demokratischen Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft“. Der eindeutige Wahlsieg Konrad Adenauers bei der Bundestagswahl 1953 hat diesem politischen Ziel – und damit auch dem politischen Streik – den Boden unter den Füßen weggezogen, die alten Eigentums- und Machtverhältnisse haben sich seitdem fortgesetzt.

Der Status der deutschen Gewerkschaften wird mit „kritischer Integration“ vielleicht am besten charakterisiert. Ihr Eingliederungsprozess seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts hat sie zu etablierten (Lobby-)Organisationen gemacht mit einer anerkannten gesellschaftspolitischen Stimme. Aber diese Integration bleibt in doppelter Hinsicht kritisch: aus gewerkschaftlicher Sicht, wenn Gegenwehr notwendig wird, weil ihnen zu viele Zugeständnisse abverlangt werden. Und aus politischer Sicht, wenn Marktradikale Kapitalismusprobleme mit Union Busting zu lösen versuchen. //

Prof. Dr. Hans-Jürgen Arlt

Honorarprofessor für Strategische Kommunikationsplanung im Studiengang Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikation der Universität der Künste Berlin

# Wenn Eisenbahner\*innen für Fahrradkurier\*innen eintreten

## STEPHAN LESSENICH

ist Professor für Gesellschafts-  
theorie und Sozialforschung  
an der Goethe-Universität  
Frankfurt a. M. und leitet  
das Frankfurter Institut für  
Sozialforschung.



Streikende stehen nicht nur für sich selbst ein, sagt der Soziologe Stephan Lessenich. Sie ermöglichen auch bessere Arbeitsbedingungen in anderen Bereichen und sollten deshalb mehr Solidarität erfahren. Im Interview erklärt der Direktor des Frankfurter Instituts für Sozialforschung, wie sich solidarisches Handeln befördern lässt – und warum Solidarität gerade in Krisenzeiten eine zentrale Bedeutung zukommt.

### Ob Streik oder Klimakrise: In der aktuellen Berichterstattung fällt immer wieder der Begriff der Solidarität. Was verbirgt sich eigentlich dahinter?

Stephan Lessenich: Es gibt in der Soziologie unterschiedliche Verständnisse des Begriffs. Übereinstimmung besteht wohl darin, dass Solidarität eine Beziehungsweise ist, eine bestimmte Art, sich aufeinander zu beziehen in einer Gesellschaft: Es gibt soziale Gruppen, typischerweise soziale Nahbeziehungen von Personen, die sich kennen und der Ansicht sind, dass sie etwas teilen, und auf Grundlage dieser Gemeinsamkeit erklären sie sich gegenseitig solidarisch. Solidarität bedeutet in diesem Sinne, füreinander einzustehen, gemeinsame Sache zu machen.

### Welche Arten der Gemeinsamkeit sind denkbar?

Stephan Lessenich: Da ist zunächst die Familie oder ein Kreis von Freund\*innen. Dann gibt es Beschäftigte, die sich in Berufsgruppen zusammenfinden. Klassischerweise denken wir hier an Industriearbeiter\*innen, die ein gemeinsames Berufsrisiko verband. Für die Soziologie, aber auch gesellschaftspolitisch stellt sich immer die Frage, wie man Solidarität aus dem sozialen Nahbereich auf eine abstraktere Ebene bekommt: Wie funktioniert sie zwischen Menschen, die sich nicht kennen oder wenig miteinander teilen?

### Was würden Sie antworten?

Stephan Lessenich: Die klassische Antwort in der Soziologie lautet: Die Leute wissen, dass sie voneinander abhängig sind. Jede\*r leistet einen Beitrag in der kollektiven Herstellung von Gütern. Und deshalb lassen sich die Menschen darauf ein, in eine wechselseitige Unterstützungsbeziehung zu treten mit Leuten, die sie möglicherweise niemals kennenlernen werden.

Der Sozialstaat ist aus dieser Perspektive ein Solidaritätsarrangement. Das ist nicht immer einfach. Unsere Gesellschaft ist stark geprägt von industriegesellschaftlichen Normen: Wer viel leistet, hat ein gutes Einkommen; wer viel in die Rentenversicherung einzahlt, soll später auch viel herausbekommen. Im Sozialstaat steht man aber auch in Beziehung mit jemandem, der raucht oder Risikosport betreibt – obwohl man sich selber vielleicht gesundheitsbewusst oder extrem vorsichtig verhält. Solidarität bedeutet also auch, dass Menschen im Zweifel in asymmetrischer Weise füreinander eintreten und Unterschiede überbrückt werden.

### Welche Regeln oder Mechanismen liegen diesen Prozessen zugrunde?

Stephan Lessenich: Eine wichtige Rolle spielt, dass Solidarität eine Erfahrungskategorie ist, eine Kategorie der Praxis und des Alltagshandelns. Man vollbringt etwas gemeinsam und stellt fest: Da sind Verbindungen, die wir nie vermutet hätten. Wenn ein Auto vor einen Baum fährt, sind die meisten Menschen sofort bereit, zu helfen – egal von wem das Auto gefahren wurde. Aus so einer Hilfeleistung kann sich mehr entwickeln. Ähnlich ist es mit der Solidarität mit Geflüchteten: Indem man ihnen hilft, sie bei sich zu Hause aufnimmt, erfährt man mehr über ihre Situation – und setzt sich am Ende möglicherweise für eine Änderung des Asylrechts ein.

### Wie können solche Entwicklungen befördert werden?

Stephan Lessenich: Aus meiner Sicht müssen wir die zentralen Lebensbereiche dieser Gesellschaft demokratisieren: Die Leute müssen mehr alltägliches Mitspracherecht haben – bei der Arbeit, aber auch bei der Gestaltung des Wohnumfelds und letztlich in allen Lebensbereichen. Wenn es normaler wäre, sich mit anderen Menschen auseinanderzusetzen und mit ihnen gemeinsam Entscheidungen zu treffen, würde das zu neuen Beziehungsebenen führen. Die Menschen würden unerwartete Verbindungen zu anderen entdecken und neue Positionen kennenlernen können – eine Grundvoraussetzung für Solidarität.

>>

### Ist Solidarität ein Auslaufmodell oder für unsere Gesellschaft wichtiger denn je, etwa mit Blick auf rechtspopulistische Tendenzen?

Stephan Lessenich: Aus soziologischer Sicht ist Solidarität ein basaler sozialer Mechanismus. Die Bereitschaft, für einander einzustehen, kann zum Zusammenhalt von gesellschaftlichen Zusammenhängen beitragen. Wenn dieser Zusammenhalt gefährdet scheint, wird daher nach mehr Solidarität gerufen. Solidarisch zu sein bedeutet allerdings nicht zwangsläufig, etwas Gutes zu tun. So kann sich auch ein ganzes Dorf solidarisch zeigen in der Entscheidung, keine Flüchtlinge vor Ort haben zu wollen. Dennoch sind alle Formen des sich wechselseitig In-Beziehung-Setzens erst einmal positiv zu bewerten. Und gerade in heterogenen Gesellschaften, wie wir sie heute haben, ist Solidarität ein wichtiger Faktor gesellschaftlichen Zusammenlebens. Allerdings ist in der Vergangenheit auch viel dafür getan worden, Solidarität unwahrscheinlicher zu machen.

### Inwiefern?

Stephan Lessenich: Ich sehe eine starke Spannung zwischen den Diskursen über gesellschaftlichen Zusammenhalt und dem, was politisch ermöglicht wird. Wir leben in einer Gesellschaft, die durchweg auf Konkurrenzbeziehungen setzt: auf den Wettbewerb um gute Arbeit, gute Bildung, gute Wohnungen. Konkurrenz aber ist das Gegenteil von solidarischer Praxis. Gleichzeitig muss man sich Solidarität leisten können – man braucht die materielle Ausstattung, die nötigen Zeitressourcen, und man muss auch physisch dazu in der Lage sein. Wir brauchen deshalb eine politische Intervention, die diese Voraussetzungen für alle Menschen schafft, auch abseits der Mittelschicht. Eine bessere Grundversicherung in jeder Hinsicht wäre ein Instrument, das auch dazu beitragen könnte, dem Rechtspopulismus das Wasser abzugraben.

### Wie lässt sich Solidarität mit Streikenden innerhalb der Gesellschaft befördern?

Stephan Lessenich: Streikende sind erst einmal untereinander solidarisch. Wenn aber die Eisenbahner\*innen streiken, bebt die Republik. Vielen fehlt das Verständnis, dass ein solcher Streik auch positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in anderen Bereichen haben kann. Kund\*innen der Bahn bräuchten aber genau diese Einstellung, um den Streik ideell zu unterstützen, sich solidarisch zu zeigen – und je mehr sie sich auf diese Weise mit den Streikenden in Beziehung setzen würden, umso größer wären die möglichen Weiterungen. Damit das aber passiert, müssten entsprechende Diskurse befördert werden, und zwar nicht nur durch die Gewerkschaften. Auch anderweitig müsste deutlich gemacht werden, dass es ganz normal ist, seine Interessen durchzusetzen, und dass der Streik dafür ein legitimes Mittel ist. Der Fluchtpunkt wäre die Idee vollständig verallgemeinerter Solidarität: wenn etwa Eisenbahner\*innen für Fahrradkurier\*innen eintreten oder Ärzt\*innen für die Beschäftigten in der Krankenpflege. //

Die Fragen stellte Anne Petersohn.

freie Journalistin

# Mit Tarifvertrag klar im Vorteil

Für Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen ohne Tarifvertrag fällt aktuell jede Woche fast eine Stunde Mehrarbeit an – und zusätzlich sind die Entgelte um etwa neun Prozent niedriger. Mit anderen Worten: Sie leisten mehr Arbeit für weniger Geld. Den Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Arbeitsbedingungen untersucht das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung regelmäßig für alle Bundesländer.

Die Basis für die WSI-Studien sind Daten, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) jährlich in einer Umfrage unter gut 15.000 Betrieben erhebt. Wichtig dabei ist, dass Unterschiede, die sich durch andere Faktoren erklären lassen, bereits herausgerechnet sind. Der Vergleich bezieht sich also auf Betriebe mit und ohne Tarifvertrag, die einander ansonsten sehr ähnlich sind – zum Beispiel hinsichtlich ihrer Größe, der Branchenzugehörigkeit oder des Qualifikationsprofils der Beschäftigten.

## Schönrechnerei: Orientierung an Tarifverträgen ersetzt formelle Bindung nicht

Tarifverträge haben für Beschäftigte klare Vorteile. Das zeigt sich nicht nur regelmäßig bei Sonderzahlungen wie dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld, sondern auch bei der Grundvergütung und der Arbeitszeit. Der schleichende Rückgang der Tarifbindung bietet deshalb Anlass zur Sorge: Während im Jahr 2000 in Deutschland noch gut zwei Drittel (68 Prozent) der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiteten, ist es heute nur noch etwa die Hälfte. Laut IAB-Betriebspanel lag der Anteil zuletzt bei 52 Prozent (2021), der neuen Verdiensterhebung von Destatis zufolge waren es ein Jahr später sogar nur noch 49 Prozent. Frauen und Männer sind von dem Rückgang gleichermaßen betroffen. Und die Malaise hat NRW längst erfasst – auch wenn sich das Land selbst gerne als Heimat des sozial ausgewogenen, rheinischen Kapitalismus betrachtet. Die Tarifbindung lag nach den Daten von Destatis aus 2022 gerade einmal bei 51 Prozent.



Die Zahlen lassen sich schönrechnen, indem zu den tarifgebundenen Betrieben einfach jene hinzuaddiert werden, die angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren – was immer das heißen mag. Arbeitgeber wenden diesen Rechenrick gerne an und kommen dann zu der Behauptung, dass für drei Viertel der Beschäftigten „direkt oder indirekt der Tarif“ gilt. Den Beschäftigten bringt eine unverbindliche Orientierung an einem Tarifvertrag wenig – das zeigt die WSI-Forschung, aber auch die von anderen Instituten. Peter Ellguth und Susanne Kohaut vom IAB fassen ihre Studienergebnisse wie folgt zusammen: „Wie sich zeigt, bleibt das bereinigte Lohnniveau in Orientiererbetrieben deutlich hinter dem in branchentarifgebundenen zurück. Die Orientierung an einem Branchentarif ist somit kein Ersatz für eine formelle Bindung.“

### **Erziehung und Unterricht: Ist dort die Welt noch in Ordnung?**

Besser als in der Gesamtwirtschaft ist es um die Tarifbindung im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht bestellt: Bundesweit liegt die Tarifbindung hier nach Angaben von Destatis bei 82 Prozent, in NRW sind es 81 Prozent – wobei jeweils fast ausnahmslos Flächentarifverträge gelten. Für die korrekte Interpretation der Zahlen müssen jedoch zwei Feinheiten der

Statistik genauer angesehen werden: Zum einen werden für die Verdiensterhebung nur privatwirtschaftliche Betriebe tatsächlich befragt, während die Angaben für den öffentlichen Sektor aus der Personalstatistik stammen. Hierbei unterstellt Destatis eine Tarifbindung von 100 Prozent. Das stimmt fast, aber eben nicht ganz. Zum anderen bezieht sich die Statistik streng genommen auf Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben. Beamtete Lehrer\*innen werden dabei einfach mitgezählt. Der Tarifabschluss wird zwar in der Regel auf sie übertragen, das Streikrecht – und damit die Möglichkeit, selbst für einen Tarifvertrag zu kämpfen – wird ihnen aber in Deutschland unter Verletzung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) weiterhin vorenthalten.

So betrachtet tritt eine andere Aussage in den Vordergrund: Auch im Sektor Erziehung und Unterricht arbeitet inzwischen jede\*r fünfte Beschäftigte außerhalb der Reichweite von Tarifverträgen. Beschäftigt sind diese Menschen bei privaten Anbietern, freigemeinnützigen Organisationen oder kirchlichen Trägern – wobei letztere sehr wohl Tarifverträge abschließen dürfen, meist aber auf dem kirchlichen Sonderarbeitsrecht beharren und es auch für verkündungsferne Bereiche nicht tun. Oft stammt das Geld, das diese Angebote finanziert, trotzdem direkt oder indirekt aus öffentlichen Kassen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) finanziert beispielsweise berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) die Integrationskurse und die Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe zahlen die frühkindliche Erziehung.

### **Beispiel Mecklenburg-Vorpommern: Land vergibt Fördermittel nur bei tarifnaher Bezahlung**

Auch diese Bildungs- und Erziehungsangebote sind also nicht so staatsfern, wie sie auf den ersten Blick scheinen. Die Politik muss sich deshalb entscheiden, ob sie durch das Unterschreiten von tariflichen Standards Kosten einsparen will – oder ob sie alle Beschäftigten in ihrem Einflussbereich würdig bezahlen möchte. Die Instrumente dafür gibt es. Mit dem Bundestariftreugesetz, das derzeit erarbeitet wird, soll die Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung von Tarifverträgen gebunden werden. Für die Beschäftigten bei den Bildungsträgern ist entscheidend, dass das Gesetz künftig auch für die Auftragsvergabe von BA, BAMF & Co. Anwendung findet, wo Milliarden an öffentlichen Geldern ausgegeben werden.

Viel öffentliches Geld wird auch in der Kinder- und Jugendhilfe bewegt. Auf ein interessantes Beispiel, wie sich dort die Weichen in Richtung Tariflöhne und Tarifbindung stellen lassen, ist das WSI in einer Studie zu Mecklenburg-Vorpommern gestoßen:

+++

WSI-Studien zum Thema Tarifbindung  
[tinyurl.com/wsi-tarifbindung](http://tinyurl.com/wsi-tarifbindung)

Peter Ellguth und Susanne Kohaut  
(IAB): *Orientierung an einem  
Branchentarifvertrag und die Rolle  
des Betriebsrats bei der Entlohnung*  
[tinyurl.com/btv-br-entlohnung](http://tinyurl.com/btv-br-entlohnung)

Carolin Fulda und Hagen Lesch (IW):  
*Motive für Tarifbindung. Tariflöhne als  
Mittel zur Fachkräftesicherung?*  
(IW-Report, Nr. 29)  
[tinyurl.com/tarifloehne-fachkraefte](http://tinyurl.com/tarifloehne-fachkraefte)



Dort ist gesetzlich geregelt, dass Fördermittel des Landes und der Kommunen nur an Leistungsträger vergeben werden dürfen, die sich an tariflicher Bezahlung zumindest orientieren. In der Praxis hat das dazu geführt, dass die kommunalen Kostenträger Tariflöhne als wirtschaftlich anerkennen und refinanzieren. Um Kindertagesstätten und andere Einrichtungen in die Tarifbindung zu bringen, mussten sich die Beschäftigten trotzdem erst organisieren und in den Ausstand treten.

### Vorteile der Tarifbindung für Arbeitgeber: Kalkulationsgrundlage, Fachkräftesicherung und Konfliktvermeidung

Auch für die WSI-Studie zur Tarifbindung und Tarifflicht in NRW enthält Beispiele, wo Beschäftigte, GEW und Arbeitgeber gemeinsam einen Tarifvertrag entweder aktuell aushandeln oder schon abgeschlossen haben: Die Landesverbände privater Träger der freien Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe in Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und im Saarland haben mit dem jeweiligen GEW-Landesverband bereits Tarifverträge für die Beschäftigten vereinbart. In NRW laufen die Verhandlungen zurzeit noch (→ Seite 14). Auch die Outlaw Kinder- und Jugendhilfe gGmbH, ein bundesweiter Träger mit Sitz in Münster, hat sich auf einen Tarifvertrag mit der GEW geeinigt. Da sich Arbeitgeber oft sträuben, einen Tarifvertrag abzuschließen, könnte man meinen, dieser sei für sie nur mit Nachteilen wie höheren Lohnkosten verbunden – und tatsächlich erschließen sich die Vorteile für viele erst auf den zweiten Blick.

In einer Umfrage des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) nannten fast alle der befragten, tarifgebundenen Betriebe (97 Prozent) zumindest einen Vorteil. Ganz vorne mit dabei waren eine sichere Kalkulationsgrundlage (37 Prozent), Fachkräftesicherung durch standardisierte Löhne (32 Prozent) sowie die Konfliktvermeidung (28 Prozent). Die Verlagerung des Konflikts um die Arbeitsbedingungen aus dem Betrieb heraus und hin zu Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ist eine klassische Funktion des Flächentarifvertrags. Künftig ebenso wichtig könnte nach Ansicht der IW-Forschenden Carolin Fulda und Hagen Lesch ein „Image“-Aspekt werden: „Tarifverträge helfen Arbeitgebern, ihr Unternehmen auf dem (Arbeits-)Markt zu positionieren.“ Und auch die WSI-Forschung zeigt, dass das Argument „Tarifvertrag her oder wir gehen!“ in Zeiten des Fachkräftemangels auf Arbeitgeber Eindruck macht. //

Dr. Malte Lübker

Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung

### **CHECK DEIN GEHALT!**

**Wer nach Tarifvertrag bezahlt wird, bekommt nicht nur mehr Geld, sondern umgeht damit auch eine lästige Pflicht: mit der Chefin oder dem Chef über das eigene Gehalt zu verhandeln. Eine gute Vorbereitung ist hier die halbe Miete – und dazu gehört, sich über die üblicherweise gezahlten Entgelte kundig zu machen.**

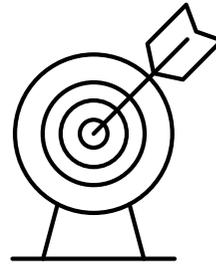
Ein Blick in den Tarifvertrag ist unumgänglich: Mitglieder erhalten diesen bei ihrer Gewerkschaft, sofern er nicht öffentlich zugänglich ist. Zusätzlich Orientierung bieten Gehaltsportale im Internet. Drei nicht kommerzielle Angebote sind:

- Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit:  
[web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas](http://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas)
- Gehaltsrechner von Destatis: [service.destatis.de/DE/gehaltsvergleich](http://service.destatis.de/DE/gehaltsvergleich)
- WSI-Portal: [lohnspiegel.de](http://lohnspiegel.de)

Kernstück des WSI-Angebots [lohnspiegel.de](http://lohnspiegel.de) ist der Lohn- und Gehaltscheck, mit dem sich für über 500 Berufe individualisierte Vergleichsberechnungen durchführen lassen – kostenlos und ohne eine E-Mail-Adresse eingeben zu müssen. Für einige Berufe – wie beispielsweise für Erzieher\*innen – gibt es zusätzlich ausführliche Berufsanalysen. Die Methoden der drei Angebote unterscheiden sich etwas und damit auch die Ergebnisse. Es lohnt sich also, in allen drei Portalen zu recherchieren. //

# Hallo, ich bin Rasmus.

„Never give up!“



Mein Name und Alter:

Rasmus Savilius, 33 Jahre

Heute arbeite ich als:

Lehrer an einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung

Das wollte ich als Kind immer werden:

Reiseverkehrskaufmann

So kann ich am besten entspannen:

wenn ich Zeit mit meinen Freund\*innen verbringe

So würde ich mich mit drei Worten beschreiben

analytisch, rücksichtsvoll und loyal

Das ist meine Funktion in der GEW NRW:

Ich bin Vertrauensperson der GEW an meiner Stammschule und Mitglied im Leitungsteam der Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe im Stadtverband Essen.

Aus diesem Grund bin ich Mitglied geworden:

um die Rückendeckung und die Vorteile einer Gewerkschaft im Berufsleben zu erfahren

Das bedeutet Gewerkschaft für mich:

Solidarität, Zusammenhalt, Interessenschutz und diese vertreten zu können

## Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

### Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW  
Nünningstraße 11, 45141 Essen

### Redaktion

Vanessa Glaschke, Anja Heifel-Rohden  
Stefan Brackertz, Sabine Flögel (verantwortliche  
Redakteur\*innen)

### E-Mail der Redaktion

redaktion@lautstark-magazin.de  
leserbrief@lautstark-magazin.de

### Layout, Design, Illustration und Bildredaktion

büreau – raum für gestaltung

### Layout und Satz des Onlinemagazins

büreau – raum für gestaltung, Alica Kronenberg

### Lektorat

Ulrike Dorgeist, Silvia Michel

### GEW-Landesgeschäftsstelle

Nünningstraße 11, 45141 Essen  
**Telefon:** 0201 2940301, **Fax:** 0201 2940351  
**E-Mail:** info@gew-nrw.de

### Redaktion und Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH  
Nünningstraße 11, 45141 Essen  
Geschäftsführung: Martin Bens  
**Telefon:** 0201 2940306, **Fax:** 0201 2940314  
**E-Mail:** office@nds-verlag.de

### Anzeigen

Sabine Biermann  
**Telefon:** 0201 2940306  
**E-Mail:** sabine.biermann@nds-verlag.de

### Druck und Versand

L. N. Schaffrath GmbH & Co. KG Druck-Medien

### Papier

Umschlag: Circle Volume White, 170 g / m<sup>2</sup>  
Innenteil: Steinbeis Select, 100 g / m<sup>2</sup>

### Auflage

46.000, Erscheinungsweise: 6 x jährlich

Für Mitglieder der GEW NRW ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Sie können die Printausgabe, beispielsweise aus ökologischen Gründen, jederzeit per Mail an info@gew-nrw.de abbestellen und stattdessen die Onlineveröffentlichung unter lautstark-magazin.de nutzen. Erfüllungsort und Gerichtsstand sind in Essen.

**Der Jahres-Abo-Preis außerhalb der  
GEW-Mitgliedschaft beträgt 39 Euro.  
Bestellung: office@nds-verlag.de**

Mit Namen gekennzeichnete Artikel müssen nicht mit der Meinung der GEW NRW oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich bei allen Veröffentlichungen Kürzungen vor. Die Einsendung von Beiträgen muss vorher mit der Redaktion verabredet werden. Unverlangt eingesandte Bücher und Beiträge werden nur zurückgesandt, wenn dies gewünscht wird.

Titelbild (Symbolbild): Alexander Schneider

lautstark-magazin.de  
gew-nrw.de  
nds-verlag.de

# lautstark.

DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM

17. OKTOBER 2023

## Wenn Belastungen den Arbeitsalltag prägen

In der nächsten Ausgabe der *lautstark.* geht es um das Thema Belastung von Beschäftigten an Schulen und Hochschulen. Wir wollen wissen, warum ist der Lehrberuf an Schulen so belastend? Welche Rolle spielt der Lehrkräftemangel bei diesem Thema? Vor welchen Herausforderungen stehen Referendar\*innen und Seiteneinsteiger\*innen? Wie sehen die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte im Wissenschaftsbetrieb aus? Was unternimmt die Landesregierung, um Belastungen an Schulen und Hochschulen zu senken? Und wie bewertet die GEW NRW diese Maßnahmen?



[www.blauer-engel.de/uz195](http://www.blauer-engel.de/uz195)

Dieses Druckprodukt wurde mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.

Bundesweiter  
Bildungsprotesttag

Mach mit!



SAVE THE DATE FÜR DEN  
PROTESTTAG IN NRW

Wann?	23. September 2023
Wo?	Heumarkt in Köln
Was?	Demo ab 13:00 Uhr Kundgebung ab 15:00 Uhr

**BILDUNGSWENDE JETZT!**

Als Erstunterzeichnerin des Appells *BILDUNGSWENDE jetzt!* ruft die GEW NRW mit dem gleichnamigen Bündnis alle Mitglieder auf, sich am 23. September 2023 am Bildungsprotest zu beteiligen. Gemeinsam soll an diesem Tag dem Appell nach einem Sondervermögen Bildung, einer Ausbildungsoffensive für Pädagog\*innen, einer zukunftsfähigen und inklusiven Schule sowie einem Bildungsgipfel auf Augenhöhe Nachdruck verliehen werden.

Weitere Infos unter:

[instagram.com/gewnrw](https://www.instagram.com/gewnrw)  
[bildungswende-jetzt.de](http://bildungswende-jetzt.de)

[facebook.com/gewnrw](https://www.facebook.com/gewnrw)

