

## STANDPUNKT vom 8.12.2021 zum Tarifabschluss (TV-L) 2021

**Die Corona-Krise nicht ausreichend berücksichtigt!  
Die Bildungskatastrophe nicht aufgehalten!  
Die Gerechtigkeitslücke nicht geschlossen!**

### Was muss nun geschehen?

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Trotz der drastischen Warnungen der SchaLL.NRW wird die Bildungskatastrophe (u. a. mit ihrem enormen Lehrkräftemangel) in ihrem ganzen Ausmaß und in ihrer ganzen Tragweite in Deutschland immer noch nicht verstanden. In den kommenden zehn Jahren müssen alleine in NRW mindestens (!) 78.000 Lehrkräfte eingestellt werden.

In den Tarifverhandlungen 2021 (TV-L) hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gezeigt, dass sie weder dem Pflege- notstand noch dem Bildungsnotstand angemessen mit Gehalts- steigerungen begegnet. Verhandlungsführer der TdL ist Finanzminister Reinhold Hilbers (Niedersachsen) als Vorsitzender des Vorstandes der TdL.

Ver.di hat gegenüber der TdL die Verhandlungsführerschaft für die DGB-Gewerkschaften GEW, GdP und IG BAU sowie die dbb tarifunion.

Die dritte Verhandlungsrunde wurde am 29.11.2021 mit folgendem Ergebnis beendet:

#### 1. Das Ergebnis des Tarifabschlusses: Kernpunkte

- Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro bis März 2022, steuer- und sozialabgabenfrei
- 2,8 Prozent mehr Gehalt ab dem 1. Dezember 2022
- Gesprächszusage über Beschäftigungsbedingungen für studentische Hilfskräfte
- Höhere Zulagen für während der Corona-Pandemie besonders belastete Beschäftigtengruppen im Gesundheitsbereich<sup>1</sup>
- Vertragslaufzeit: 24 Monate (01.10.2021 – 30.09.2023)

Der Tarifabschluss 2021 gilt für rund 1,2 Millionen Angestellte im öffentlichen Dienst der Länder. Die Gewerkschaften verlangen, dass das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Bezüge der rund 1,3 Mio. Beamtinnen und Beamten sowie die rund 1 Mio. Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen wird.

<sup>1</sup> **Zulagenerhöhungen:** Erhöhung der Pflegezulage von 125 auf 140 Euro, der Infektionszulage von 90 auf 150 Euro, der Intensivzulage von 90 auf 150 Euro, der Schichtzulage von 40 auf 60 Euro, der Wechsel- schichtzulage von 105 auf 150 Euro (alles zum 1.1.2022).

Ob das gefundene Ergebnis tatsächlich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger der Länder übertragen wird, ist allerdings Sache der jeweiligen Landesgesetzgeber.

Es gilt festzuhalten, dass von den ursprünglich angestrebten – marginalen – Verbesserungen für tarifbeschäftigte Lehrkräfte (Ausbau der Stufe 6 etc.) kein einziger Punkt umgesetzt wurde.

**Die Liste der Schlechterstellungen ist jedenfalls enorm und schreit nach einer Lösung.**

Link: <https://bit.ly/3DqirzP>

Selbstverständlich müssen auch unsere verbeamteten Kolleginnen und Kollegen durch Gehaltssteigerungen und Corona-Sonderzahlungen motiviert werden. Eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung dieses Tarifvertrags auf die Beamten vergrößert jedoch erneut die Netto-Gehaltsunterschiede zuungunsten tarifbeschäftigter Lehrkräfte, die Tag für Tag die gleiche Arbeit verrichten.

**Dies bedeutet:** Die Gerechtigkeitslücke zwischen tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrkräften muss grundsätzlich aufgehoben werden (siehe vor allem Punkt 8).

#### 2. Welche Arbeitgeber-Forderung wurde verhindert?

Die Arbeitgeber hatten vorgehabt, durch Zerstückelung von Arbeitsabläufen eine schlechtere Eingruppierung vieler Beschäftigter durchzusetzen.

Die Arbeitgeber sind mit dieser Forderung gescheitert.

#### 3. Bewertung der Arbeitgeber und der Gewerkschaften

Die Arbeitgeber sehen den Abschluss als gutes Ergebnis, da die Forderung der Gewerkschaften nach einer 5%igen Erhöhung zu einer Mehrbelastung von 7,5 Mrd. Euro geführt hätte, die die öffentlichen Arbeitgeber aus ihrer Sicht zu sehr belastet hätte. Die ersten Positionierungen der Gewerkschaften sind unterschiedlich:

- Frank Werneke, ver.di-Vorsitzender, sieht für „eine ganze Reihe von Beschäftigten im Gesundheitswesen spürbare Einkommensverbesserungen.“
- Ulrich Silberbach, Vorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion, warnt vor der drohenden Personalknappheit im öffentlichen Dienst und sagt: „Die eisernen Sparkommissare der Länder haben keinen Plan für einen konkurrenz- und damit zukunftsfähigen öffentlichen Dienst.“
- Maike Finner, Vorsitzende der GEW, stellt fest: „Mit Blick auf die aktuelle Pandemie-Situation ist der Abschluss zu vertreten. Viele Beschäftigte haben genau so wie wir mehr erwartet. Die Arbeitgeber waren aber leider nicht bereit, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in der Corona-Krise gerecht zu werden.“



#### 4. Ein Blick auf die aktuelle Inflationsrate

Die derzeitige Inflationsrate liegt bei 5,2 %. Da es infolge der Pandemie im letzten Jahre einige Besonderheiten (z. B. von Juli bis Dezember 2020 eine reduzierte Mehrwertsteuer von 16% statt 19%) gab, ist dies bei der Bewertung der Inflationsentwicklung zu berücksichtigen. Es ist zu hoffen, dass nach der Überwindung der derzeitigen Lieferengpässe einige Preise wieder sinken werden. Die derzeitige Inflationsrate liegt jedoch über dem prozentualen Gehaltszuwachs der Tarifabschlüsse und bedeutet somit einen Kaufkraftverlust.

#### 5. Was bedeutet der Abschluss in einer globalen Betrachtung?

Zunächst einmal ist nüchtern festzustellen, dass dieser Abschluss weit entfernt ist von der von den verhandelnden Gewerkschaften avisierten Erhöhung von 5% in einem Vertrag mit 12monatiger Laufzeit.

Die Gehaltserhöhung um 2,8% erfolgt erst am 01.12.2022 – und somit nur für zehn Monate der Gesamtlaufzeit. Die einmalige steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzulage in Höhe von 1.300 Euro ist keine Tariferhöhung. Sie bringt jedoch als Netto-Überweisung immerhin einen gewissen Ausgleich für die ersten 14 Monate ohne Erhöhung der Tabellengehälter.

Man kann feststellen, dass die Auswirkung für die Kolleginnen und Kollegen in den unteren Entgeltgruppen überproportional hoch ist. Dies ist für sie ein kleiner Trost, da sie durch die derzeitige Inflationsentwicklung höher belastet sind als Kolleginnen und Kollegen mit höheren Einkommen.

Die Zulagenerhöhungen für die während der Corona-Pandemie besonders belasteten Beschäftigungsgruppen im Gesundheitsbereich sind eine Verbesserung. Wir können jedoch feststellen, dass diese Zulagenerhöhungen keine qualitative Verbesserung der Bezahlung und Motivation bedeuten.

So kann der **Pflegenotstand** nicht abgewendet werden. Die dringend erforderlichen Einstellungen von Tausenden von Kolleginnen und Kollegen in diesem Bereich werden sicherlich weiterhin schwierig bleiben.

#### 6. Der Bildungsnotstand an deutschen Schulen ist eine ernste Bedrohung – besonders problematisch die Situation in NRW

Es gilt nicht nur, den Pflegenotstand abzuwenden. SchaLL warnt eindringlich vor der **Bildungskatastrophe**: Wir alle erleben die verantwortungslose Unterfinanzierung des Bildungswesens – vor allem in NRW, dem Land mit den geringsten Pro-Kopf-Ausgaben für Bildung im Binnenvergleich der deutschen Länder.

Link: <https://bit.ly/2SrID1D>

#### 7. Was bedeutet die Unterfinanzierung des Bildungswesens für den pädagogischen Alltag?

Wir tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrkräfte sitzen im gleichen Boot - allerdings mit unterschiedlichem Netto-Einkommen und ganz unterschiedlicher sozialer Absicherung in einem

System der völligen Überforderung. Diese Situation muss sich grundlegend ändern, bevor es zu spät ist!

**Die verantwortungslose Unterfinanzierung bedeutet:** Die Lehrkräfte haben viel zu hohe Unterrichtsdeputate, viel zu viele Sonderaufgaben und unterrichten in viel zu großen Klassen. Die ständige Überforderung der Lehrkräfte (nicht nur in der Pandemie!) schadet ihrer Gesundheit und beeinträchtigt die Qualität ihrer Arbeit – zum Schaden der Schülerschaft und unseres demokratischen Gemeinwesens.

#### 8. Schließung der Gerechtigkeitslücke:

##### Gleichstellungstarifvertrag für tarifbeschäftigte Lehrkräfte

In den kommenden zehn Jahren müssen alleine in NRW mindestens (!) 78.000 Lehrkräfte eingestellt werden! Dies erfordert auch die Beendigung der Zwei-Klassengesellschaft in den Lehrerzimmern, denn wer möchte schon dauerhaft ein wesentlich geringeres Netto-Einkommen bei deutlich schlechterer sozialer Absicherung erzielen? SchaLL fordert die Schließung der Gerechtigkeitslücke im Bildungswesen durch einen **Gleichstellungstarifvertrag für tarifbeschäftigte Lehrkräfte**:

**Der Netto-Gehaltsunterschied von mehr als 275.000 Euro zwischen tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrkräften muss geschlossen werden – aus juristischen, moralischen und pragmatischen Gründen.**

Link: <https://bit.ly/3orvtfQ>

#### 9. Attraktivität des Lehrberufs grundsätzlich verbessern

Wenn wir alleine in NRW in den nächsten 10 Jahren mindestens (!) 78.000 Lehrkräfte einstellen müssen, so muss die Attraktivität des Lehrberufs grundsätzlich verbessert werden: niedrigere Unterrichtsdeputate, bessere Bezahlung, Reduzierung unterrichtsferner Tätigkeiten, Einkommensgleichstellung aller Lehrkräfte.

Nur so bleiben die derzeitig beschäftigten Lehrkräfte gerne in ihrem Beruf. Nur so entscheiden sich mehr Studierende für ein Lehramtsstudium. Nur so interessieren sich Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger für den Lehrberuf.

Es ist selbstverständlich, dass die professionelle Ausbildung dieser Tausenden neuer Lehrkräfte verantwortungsvoll personell und räumlich ausgestattet, organisiert und finanziert werden muss. Dies ist ganz besonders hervorzuheben, da es in NRW u. a. wegen der fehlenden finanziellen Anreize für Fachleiter und Fachleiterinnen vor allem im Bereich der Primarschule und der Sekundarstufe I seit Jahren große Schwierigkeiten gibt, Fachleiterstellen zu besetzen.

#### 10. Der Auftrag an alle politisch Verantwortlichen

**Bildungskatastrophe jetzt ernst nehmen!  
Umgehend verantwortungsvoll & zielgerichtet handeln!**

**Der SchaLL-Vorstand:** Ralf E. Heinrich / Rolf Wigand / Guido Zajonz / Christiane Büchner / Gudrun Deunert-Kumlehn / Jörg Schiller / Johanna Striewe