

Die GEW / ver.di-Tarifkommission ruft zur Mitgliederbefragung auf!

WAS IST LOS? WAS PASSIERT?

Nach langen und kontroversen Diskussionen hat die Tarifkommission beschlossen, auf Basis des Verhandlungsstands vom Montag (25.06.2018, in der Fassung vom 28.06.2018) eine Tarifeinigung zur Annahme zu empfehlen.

Das bedeutet, dass ab Samstag die Streiks für die Befragung zunächst ausgesetzt werden. Freitag (29.06.2018) wäre also vorerst der letzte Streiktag.

Nächste Woche Montag (02.07.2018) wird es dann im Rahmen eines einzelnen Warnstreiktages dezentrale Infoveranstaltungen zum Einigungsvorschlag geben.

Von Dienstag (03.07.2018) bis einschließlich Donnerstag (05.07.2018) wird die Mitgliederbefragung als Urnenwahl dezentral stattfinden.

Die TK legt den Mitgliedern von ver.di und GEW BERLIN **folgende Entscheidung zur Abstimmung vor:**

Ich stimme für den Abschluss eines neuen TV Stud III auf Basis der Einigung vom 28.06.2018 und ein Ende des Streiks.

Ich lehne das Einigungspapier ab und bin bereit, nach Ende der Mitgliederbefragung weiter zu streiken, um ein besseres Ergebnis durchzusetzen.

Zur Abstimmung muss ein Ausweis oder eine andere Legitimation mitgebracht werden.

Ort und Zeitpunkt der Infoveranstaltungen, sowie die Standorte der Wahllokale werden so bald wie möglich auf der Website tvstud.berlin veröffentlicht.

Kurze Übersicht:

- 29.06. letzter Streiktag
- 02.07. dezentrale Infoveranstaltungen + einzelner Warnstreiktag
- 03.- 05.07. Mitgliederbefragung

DAS VERHANDLUNGSERGEBNIS

Das Verhandlungsergebnis beinhaltet folgende Eckpunkte:

eine Lohnstafflung:

ab 1. Juli 2018 auf 12,30€

ab 1. Juli 2019 auf 12,50€

ab 1. Januar 2021 auf 12,68€

ab 1. Januar 2022 auf 12,96€

- eine **Anbindung an den Tarifvertrag der Länder (TV-L) ab 1. Juli 2023**. Ab diesem Datum werden die Tarifabschlüsse im TV-L auf die studentischen Beschäftigten übertragen. Für diese Ankopplung haben die Hochschulen ein Widerspruchsrecht. Das bedeutet: Die Hochschulen können ausschließlich unter der unten beschriebenen Bedingung der TV-L-Anbindung widersprechen. Dann setzt die Regelung sofort aus und eine Verhandlungsverpflichtung tritt ein. Wird in den Verhandlungen nach 2 Monaten keine Einigung erzielt, können alle Tarifparteien (also sowohl wir, als auch die Hochschulen) die Entgeltregelung gesondert kündigen, so dass ab dann auch die Friedenspflicht entfällt und gestreikt werden könnte.

- Bedingung des Widerspruchs ist, dass die TV-L-Ankopplung nicht durch die Hochschulverträge (in denen geregelt wird, welche Gelder die Hochschulen vom Land Berlin bekommen) finanzierbar ist. Der Wert, an den der Nachweis geknüpft wird, ist öffentlich einsehbar und die Hochschulen haben ein von uns unabhängiges Interesse daran, dass dieser möglichst hoch ausfällt, da dieser entscheidend für die Gesamtzuschüsse ist, die sie vom Land bekommen. Damit sie der TV-L-Ankopplung widersprechen können, müssen die durchschnittlichen Lohnsteigerungen im TV-L höher ausfallen als dieser Wert. Maßgebend ist der Zeitraum der Laufzeit des jeweiligen Tarifabschlusses im TV-L, also meist zwei Jahre. Auch im Tarifvertrag der hauptberuflich Beschäftigten an den Berliner Hochschulen gibt es ein Widerspruchsrecht – das allerdings ohne eine Finanzierungsbedingung ausgeübt werden kann.
- ein jährlicher **Urlaubsanspruch ab 2019 von 30 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche**. Dies entspricht dem Urlaubsanspruch des TV-L.
- die **Ausdehnung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 6 auf 10 Wochen**.

WIE KAM ES DAZU? Das Wichtigste in Kürze.

Die Debatte in der Tarifkommission war lang und kontrovers. Das Ergebnis der Abstimmung über das Verhandlungsergebnis war keineswegs einstimmig. Am Ende überwogen für die Mehrheit der Tarifkommissionsmitglieder die Vorteile, was zur Empfehlung der Annahme geführt hat. Um euch unsere Überlegungen möglichst transparent zu machen, haben wir unten das Pro und Contra aus unserer Sicht aufgelistet.

Auf das Wesentlichste zusammengefasst, verliefen die Diskussionen entlang folgender Linien: Allen in der Tarifkommission ist bewusst, dass dieses Verhandlungsergebnis (vor allem in Bezug auf die erste Lohnerhöhung) spürbar unter unseren ursprünglichen Lohnforderungen liegt und bis zum Juli 2019 unterschiedliche Lohnniveaus zwischen der TU und den anderen Hochschulen bestehen werden. Es gab viele und lange kontroverse Diskussionen dazu und bis zuletzt waren Teile der TK - auch aufgrund entsprechender Stimmen aus der Basis der Streikenden - gegen eine Einigung auf dieser Grundlage.

Auf der anderen Seite hatte für einen großen Teil der TK höchste Priorität, dass gegen den erbitterten Widerstand der Hochschulen eine Anbindung an die Tarifentwicklung der anderen Hochschulbeschäftigten (TV-L) und damit eine langfristige Dynamisierung der Löhne durchgesetzt werden konnte.

Zudem waren Teile der TK sich nicht sicher, wie sich die Streikbeteiligung in der Prüfungszeit entwickeln würde.

Um jenseits der Infoveranstaltungen einen Eindruck von euren Einschätzungen zum Verhandlungsergebnis und zum Druckpotenzial zu bekommen, bitten wir euch, parallel zur Wahl einen Kommentarbogen auszufüllen!

PRO & CONTRA – Infos im Detail.

1) Stundenlohn

Wird das Verhandlungsergebnis durch die Mitgliederversammlung angenommen, erhalten alle SHK sofort (1. Juli) eine Lohnerhöhung um 1,32€ pro Stunde (mit Ausnahme der TU, die aufgrund einer universitätsinternen Vereinbarung weiterhin mittels einer Zulage 12,50€ bezahlt, so lange bis diese Höhe im TVStud erreicht ist. Den dortigen SHK entsteht also kein Nachteil). Bei einer Ablehnung des Einigungspapiers besteht die Möglichkeit, dass ein neuer Abschluss mit einem verbesserten Angebot erst zu einem deutlich späteren Zeitpunkt erfolgt, die aktuell beschäftigten SHK also noch länger leer ausgehen. Die Hochschulen haben in den Verhandlungen bereits deutlich gemacht, dass ein rückwirkender Abschluss z.B. zum 01.01.18 für sie nicht in Frage

kommt. Sie sahen die Probleme vor allem darin, dass sie den Verwaltungsaufwand nicht leisten können, insbesondere die mittlerweile ehemaligen Beschäftigten zu erreichen und dass sie keine Gelder mehr aus bereits abgeschlossenen Drittmittelprojekten für diesen Zeitraum erhalten können.

Mit den enthaltenen festen Lohnstufen bis 2022 wird eine Lohnentwicklung bis zu einem Stundenlohn von 12,96€ in 2022 garantiert. In den nächsten Jahren wird damit eine Stagnation des Lohns, wie wir sie bisher erlebt haben, verhindert.

Gleichzeitig bedeutet ein solcher Abschluss allerdings auch, dass für ein Jahr eine Lohndifferenz zwischen den SHK der TU und den anderen Hochschulen bestehen bleibt. Das Argument zum Verwaltungsaufwand ist insofern fragwürdig, als die Hochschulen unseren Lohn für die Streikzeit auch schon im Nachhinein zurückgefordert haben. Wer weiß, ob nach einer Ablehnung in einer neuen Verhandlungsrunde nicht doch noch so viel Druck entsteht, dass sich die Hochschulen auf eine rückwirkende Zahlung einlassen. Damit würden auch die Streikenden, die aktuell nicht mehr beschäftigt sind, noch von dem Abschluss profitieren.

2) TV-L Anbindung

Die hier vorgeschlagene TV-L Anbindung tritt erst 2023 in Kraft. Keiner der aktuell Streikenden wird also mehr etwas davon haben. Darüber hinaus haben die Hochschulen die Möglichkeit, diese Ankopplung bei einer nicht vorhandenen Ausfinanzierung zu widersprechen. Stellen sie sich dann in den Verhandlungen mit den Gewerkschaften quer, können sie die TV-L Ankopplung kündigen. Wird kein Kompromiss gefunden, stagniert der Lohn bei 12,96€ (Stand 2022) und eine zukünftige Lohnentwicklung muss neu erkämpft werden.

Bei einer Einigung auf eine sofortige TV-L Anbindung hätten wir eine Differenzierung nach SHK ohne und mit Bachelorabschluss in Kauf nehmen müssen, bei der diejenigen ohne BA deutlich weniger Stundenlohn (11,50€) bekommen hätten. Eine solche Differenzierung wurde sowohl seit Beginn der Verhandlungen von der Tarifkommission, als auch bei allen letzten Streikversammlungen einstimmig abgelehnt. Aus diesem Grund lag der Fokus der letzten Verhandlungsrunde darauf, die TV-L Anbindung so zu gestalten, dass das Widerspruchsrecht nur unter transparenten und von den Hochschulen nicht negativ beeinflussbaren Bedingungen möglich ist. Die Regelung, auf die sich geeinigt wurde, gibt dies her, denn der TV-L Anbindung kann nur dann widersprochen werden, wenn die Lohnsteigerungen im TV-L höher sind als die Steigerungen, die die einzelne Hochschule insgesamt vom Land bekommt. Diese Zahlen können in den Hochschulverträgen eingesehen werden. Hätten die Hochschulen ein Interesse daran, die TV-L Anbindung nicht auszufinanzieren, müssten sie dafür sorgen, dass die gesamten Gelder, die sie vom Senat erhalten, unterhalb der TV-L Erhöhung liegen (ca. 2-2,3%). Sie würden sich also selber einen Schaden zufügen und hätten auch nicht mehr genug Geld, um die Lohnsteigerungen der anderen Beschäftigten zu finanzieren. Gleichzeitig ist es so, dass diese prozentualen Veränderungen in den letzten Hochschulverträgen stark geschwankt haben (bspw.: 2018 – 2023: 3,5 %; 2014-2017: 2,5 %; 2006 – 2009: minus 2 %) und diese auch pro Hochschule immer etwas unterschiedlich sind.

3) Lohnfortzahlung & Urlaub

Im Verhandlungsergebnis enthalten ist eine Verlängerung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 6 auf 10 Wochen. Die Forderung einer solchen Verlängerung war in der Kampagne immer ein großes Ziel. Auch wenn es nur Wenige betrifft, ist es für diejenigen eine sehr wichtige Regelung. Reguläre Arbeitnehmer*innen erhalten bei Krankheiten über 6 Wochen Krankengeld von der Krankenkasse. Solange mensch allerdings studentisch oder familienversichert ist, geht mensch nach Ablauf der Lohnfortzahlung leer aus. Gegebenenfalls bleibt dann nur noch der Ausweg sich zu exmatrikulieren, um einen Anspruch auf Hartz 4 zu bekommen.

Mit der Erhöhung auf 30 Tage Urlaub bei einer 5-Tage-Woche erhalten SHK endlich den gleichen Urlaubsanspruch, den die anderen Hochschulbeschäftigten bereits seit Jahren haben. Allerdings

haben sich die Hochschulen nur darauf eingelassen, den Urlaubsanspruch ab nächstem Jahr zu erhöhen. Damit haben die SHK bis zum Ende dieses Jahres noch 2,5 Tage weniger Urlaub als die anderen Beschäftigten.

4) Forderungen, die nicht im Einigungspapier enthalten sind:

Viele unserer Forderungen mit denen wir in die Verhandlungen gestartet sind, haben es nicht in das Einigungspapier geschafft. Insbesondere war ein Schutz vor Arbeitsverdichtung (Obergrenzen für die Tutoriumsbelegung und die Festlegung von angemessenen Vor- und Nachbereitungszeiten) eine zentrale Forderung von uns. Ein Schutz vor Arbeitsverdichtung ist wichtig, um vorzubeugen, dass die Hochschulen die Lohnsteigerungen mit Stellenabbau und Mehrbelastung der noch bestehenden SHK kompensieren. Darüber hinaus war die Erweiterung von Möglichkeiten zur Arbeitsbefreiung im Vergleich zu TV-L Beschäftigten, angepasst an studentische Lebensrealitäten eine wichtige Forderung.

Auch wenn alle unsere 14 Forderungen gut begründet und ein Mehrgewinn gewesen wären, war uns bei der Aufstellung der Forderungen auch bewusst, dass wir nicht alle davon durchsetzen werden können und Kompromisse gemacht werden müssen. Vor diesem Hintergrund waren auch Forderungen mit geringerer Bedeutung darunter.

Darüber hinaus konnten wir die Verschlechterungen abwenden, die die Arbeitgeberseite in den Tarifvertrag einbauen wollte, wie:

- eine Differenzierung der Bezahlung nach Bachelor und Master,
- die Aufhebung der Untergrenze von 40 Monatsstunden an Universitäten,
- die Ausweitung der Tätigkeitsbereiche, in denen studentische Beschäftigte eingesetzt werden können (und dann nach TVStud statt nach TV-L bezahlt werden können).

5) Berlinweiter TVStud

Das Ziel einen gemeinsamen Tarifvertrag zu erkämpfen, geht einher mit dem Willen sich nicht spalten zu lassen, sondern gemeinsam zu kämpfen. Dieser Wille eines gemeinsamen Tarifvertrages mit allen Hochschulen wurde auch immer wieder von der Basis an die TK getragen, weshalb keine Tarifverhandlungen mit einzelnen Hochschulen aufgenommen wurden. Mit diesem Verhandlungsergebnis wurde dieses Ziel erreicht. Die gemeinsame Verhandlung mit allen Hochschulen hatte jedoch einen entscheidenden Nachteil: Die Angebote, die gemacht wurden, waren immer der kleinste Konsens, auf den sich die Hochschulen einigen konnten. Da einzelne Hochschulen weniger bereit sind zu geben als andere, besteht die Möglichkeit, dass bei den anderen Hochschulen auch mehr rauszuholen ist, so zum Beispiel mehr Lohn an den Universitäten, da diese mehr Geld haben. Dies ginge jedoch zu Lasten eines gemeinsamen Tarifvertrages. An verschiedenen Hochschulen würden also SHK (auch langfristig) unterschiedlich entlohnt.

Bei einer Ablehnung des Verhandlungsergebnisses muss die Möglichkeit, Haustarifverträge abzuschließen, in Erwägung gezogen werden, wenn deutlichere Steigerungen in den Verhandlungsangeboten erwartet werden, um wieder eine Dynamik in den Verhandlungen zu erzeugen.

6) Streikwirkung

Über die aktuelle und zukünftige Streikwirkung existieren sehr kontroverse Meinungen. Für eine Ablehnung der Verhandlungsergebnisse spricht die Auffassung, dass bereits ein Aussprechen der Mehrheit aller Gewerkschaftsmitglieder gegen dieses Verhandlungsergebnis die Hochschulen unter Druck setzen könnte, schnellstmöglich ein verbessertes Angebot vorzulegen - insbesondere im Hinblick auf die Gefahr weiterer Streiks, welche die Prüfungsvorbereitung, Prüfungsaufsicht und Klausurkorrektur betreffen. Darüber hinaus könnte auch das nächste Semester bestreikt werden und den Hochschulen klar gemacht werden, dass das kommende Semester durch den Streik

lahmgelegt wird, wenn sie nicht endlich bessere Angebote vorlegen. Dabei müsste für ein erhöhtes Drohszenario im kommenden Semester mehr gestreikt werden, als in diesem Semester.

Für eine Annahme spricht die Einschätzung, dass wir zum aktuellen Zeitpunkt unsere stärkste Streikwirkung erzielt haben und diese bei einer Verlängerung möglicherweise abnehmen wird. Hintergrund für diese Meinung ist u.a., dass die prestigeträchtigsten Veranstaltungen der Hochschulen bereits ausgefallen sind (Lange Nacht der Wissenschaften) und wir eine Drohkulisse für den Prüfungszeitraum aufgebaut haben. Die Streikwirkung der Prüfungsphase zeigt sich also genau jetzt, wo die Hochschulen noch die Möglichkeit haben, mit ihren Angeboten dies zu verhindern. Was dabei rauskam, liegt jetzt hier zur Abstimmung vor. Sobald dieser kritische Zeitraum bestreikt wurde, ist der Schaden bereits entstanden und die Hochschulen können ihre Situation nicht mehr durch ein Angebot verbessern. Zum neuen Semester werden zunächst auch viele neue Aktive benötigt, um die organisatorischen Aufgaben zu übernehmen, da viele der bisherigen Aktiven ihr Studium und/oder ihren Job an der Hochschule beenden werden. Somit ist es unwahrscheinlich, dass neue Streiks unmittelbar zu Beginn des Semesters starten könnten.

Für die Abstimmung muss also jede*r für sich, unabhängig davon, ob das Angebot für gut oder schlecht befunden wird, diese Fragen beantworten:

- Wie ist meine Einschätzung zu Chancen und Risiken von zukünftigen Streiks?
- Bin ich bereit, für ein besseres Angebot weiterzustreiken? Ggf. im Prüfungszeitraum oder/und auch im kommenden Wintersemester?
- Habe ich die Möglichkeit, zentrale Aufgaben der Organisation von zukünftigen Streiks zu übernehmen oder habe ich zumindest die Zeit andere Leute, dazu zu mobilisieren?
- Ist mir ein berlinweiter TVStud wichtig oder bin ich auch bereit, Haustarifverträge abzuschließen um ein teils besseres Verhandlungsergebnis zu erzielen?
- Gibt es Forderungen, die für mich zwingend in einen neuen TVStud gehören, die aber nicht im Einigungspapier enthalten sind bzw. sind die enthaltenen Punkte von zu geringem Umfang für mich, als dass ich einen Abschluss des TVStud akzeptieren könnte?

Jetzt entscheidet ihr!

Eure Tarifkommission