Gewerkschaftlicher Aktionsausschuss

KEINE PREKÄRE ARBEIT UND TARIFFREIE BEREICHE

im Verantwortungsbereich des Landes Berlin

**Zwei Jahre Rot-Rot-Grüner Senat in Berlin*
– eine Momentaufnahme**

Wo stehen wir ...

... in der Überwindung prekärer Arbeit und tariffreier Zonen im Verantwortungsbereich des Landes Berlin?

*) Die Koalitionsvereinbarung 2016-2021 wurde am 8. Dezember 2016 von den Landesverbänden und den Abgeordnetenhaus-Fraktionen von SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen unterzeichnet

Einleitung

Der Gewerkschaftliche Aktionsausschuss *Keine prekäre Arbeit und tariffreie Bereiche im Verantwortungsbereich des Landes Berlin* (GA) möchte mit diesem Infoblatt nach zwei Jahren Rot-Rot-Grünem Senat eine Zwischenbilanz ziehen: Wo stehen wir in der Überwindung prekärer Arbeit in Verantwortung des Landes Berlin? Das Infoblatt ist sicherlich nicht vollständig. Aber es zeigt das breite Spektrum an „Baustellen", auf denen die berechtigten Forderungen der Beschäftigten noch auf ihre Erfüllung warten.

Der GA hat Delegationen zu den Fraktionen im Berliner Abgeordnetenhaus, die den Rot-Rot-Grünen Senat tragen, im November und Dezember 2018 geplant und angemeldet. In Absprache mit der ver.di-Landesleitung haben wir den Brief, der auf Seite 3 dieses Infoblattes zu lesen ist an die genannten Abgeordnetenhausfraktionen gerichtet (und eine Kurzübersicht zu den Betrieben auf den Seiten 4-7 beigefügt). Dieses Infoblatt insgesamt dient nicht nur dazu, die Vertreter der Parteien SPD, Linke und Grüne über die aktuelle Situation in den Betrieben informieren, sondern Kolleginnen und Kollegen vor Ort, in den Betrieben, mitzuteilen, wo wir stehen in der Überwindung prekärer Arbeit speziell in Landesverantwortung. Der Hauptteil des Infoblattes besteht deshalb aus mehr oder weniger ausführlichen Zwischenbilanzen von in gewerkschaftlichen Betriebs- und Fachbereichsgruppen aktiven Kolleginnen und Kollegen, die eng oder freundschaftlich mit den Aktivitäten und Initiativen des GA verbunden sind.

Die Erfahrungen des Gewerkschaftlichen Aktionsausschusses lassen sich allgemein so zusammenfassen:

Die Gewerkschaften sind im Kampf zur Aufhebung der Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmer*innen entstanden. Gewerkschaft – das ist die organisierte Solidarität. Das Ziel verwirklicht sich in den **Flächentarifverträgen**. Das verlangt den systematischen Kampf – bis hin zum Streik – gegen alle Formen prekärer Arbeit, Flexibilisierung und tarifvertragsfreie Zonen.

Prekäre Arbeit ist das Ergebnis einer politisch gewollten Entwicklung, wobei der Staat eine Vorreiterrolle eingenommen hat. Ausgliederungen, und damit Tarifflucht, werden systematisch von den Unternehmen, gestützt auf die Politik der Regierungen, vorangetrieben. Flächentarifverträge befinden sich in einem Prozess der Erosion, aus Flächentarifverträgen werden „virtuelle" Tarifverträge. Um diesen Prozess zu beenden und umzukehren ist der Kampf für entsprechende politische Entscheidungen, wie z.B. für ein Verbot der Tarifflucht (DGB), notwendig.

Die Aufhebung prekärer Arbeit ist Aufgabe der gesamten Gewerkschaftsorganisation und kann nicht den prekär Beschäftigten überlassen werden. Mit dem Kampf gegen die prekäre Arbeit werden zugleich die bestehenden Tarifverträge verteidigt. Das aber verlangt ein fachgruppen-, fachbereichs- und gewerkschaftsübergreifendes gemeinsames Eingreifen. So hat sich der GA als ein Instrument verstanden, um kampfstarke mit strukturell kampfschwachen Bereichen zu verbinden, und so gemeinsam Erfolge erkämpfen zu können.

- Im Bereich des öffentlichen Sektors hat sich diese Strategie u.a. in der Forderung nach **TVöD bzw. TV-L für alle** konzentriert.
- Der Kampf gegen prekäre Arbeit ist konkret. Lippenbekenntnisse reichen nicht. Betrieb für Betrieb muss dieser Kampf geführt werden. Dabei sind die existierenden Flächentarifverträge der Bezugsrahmen – nicht „marktübliche" Löhne (s.a. Anhang S. 30: Tarifpolitische Grundsätze in der Diskussion).
- In Berlin sind prekäre Arbeit und befristete Arbeitsverhältnisse inzwischen politisch geächtet. Es gibt immer mehr Bereiche, in denen Tarifverträge - und sei es in Form von klar definierten Stufenvereinbarungen – zurückerobert wurden. Zugleich zeigt sich auch, dass über organisierte Betriebsgruppen das Erreichte verteidigt werden muss.

Auch für die Privatwirtschaft müssen wir überlegen, wie wir die politischen Rahmenbedingungen so verändern können, dass Tarifflucht und ausufernde Niedriglohnsektoren verhindert werden.

Ein besonderes Problem ist, dass die Gewerkschaften sich mit einer Einschränkung des Streikrechts durch die Rechtsprechung konfrontiert sehen, obwohl diese dem im GG Art. 9,3 verankerten Recht auf Streik widerspricht. So haben wir z.B. bei der VSG erlebt, dass der Streik für die Rückführung in Vivantes gerichtlich verboten wurde. Ein Verbot, dass zu Recht vom ver.di Bezirksvorstand zurückgewiesen wurde (s.a. Anhang, S. 29: Beschluss des ver.di-Bezirksvorstandes vom 27.04.2017).

Wir wünschen eine aufschlussreiche und erhellende Lektüre.

Brief des Gewerkschaftlichen Aktionsausschusses

an die Abgeordneten der Regierungsfraktionen im Berliner Abgeordnetenhaus

zur Kenntnisnahme an die Delegierten der Parteitage und Landesdelegiertenkonferenzen der Parteien, die den Berliner Senat tragen

Berlin, 10.11.2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns bei Ihnen für den Empfang der Delegationen des Gewerkschaftlichen Aktionsausschusses. Zugleich möchten wir Sie vorab im Folgenden über eine Reihe offener Fragen informieren.

Sicher brauchen wir Sie nicht auf die Vereinbarungen im Koalitionsvertrag gegen die prekäre Arbeit hinweisen.

Aber wir müssen feststellen, dass noch zahlreiche im Koalitionsvertrag angekündigte Maßnahmen offen sind, deren Umsetzung bis zum Ende der Legislaturperiode realisiert werden sollten.

Deshalb überreichen wir Ihnen eine Übersicht, die sicher nicht vollständig ist.

Im öffentlichen Bereich gibt es ausgehandelte Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, TV-L bzw. TVöD. Es kann ausschließlich darum gehen, in den tariflosen Bereichen, bei den Töchtern, einen Übergang in einen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – wenn auch in Stufen – zu verhandeln. Die Erfahrungen im letzten Jahr sind, dass nur durch massive Streiks bzw. langwierige Kämpfe erste Schritte umgesetzt wurden.

Angriffe auf Gewerkschafter*innen und auch Betriebsrät*innen sind alltäglich und inakzeptabel. Zahlreiche Geschäftsführungen handeln direkt gewerkschaftsfeindlich.

Nicht zuletzt stellt sich die Frage, wie der Beschluss des Abgeordnetenhauses umgesetzt wird, sachgrundlose Befristungen zu beenden. Vor Ort erleben wir noch zu häufig, dass die Geschäftsführungen in outgesourcten Betrieben sich weigern, sachgrundlose Befristungen abzuschaffen, bzw. durch künstliche „Sachgründe“ zu ersetzen. Vor diesem Hintergrund fordern wir die Entscheidung des Senats, die vollständige Umsetzung des Beschlusses des Abgeordnetenhauses zur Abschaffung sachgrundloser Befristungen sicher zu stellen – in allen Betrieben, für die das Land Berlin Verantwortung trägt, einschließlich der Töchter.

In Erwartung einer Stellungnahme Ihrerseits zu den verschiedenen Fragen,

mit kollegialen Grüßen

Volker Prasuhn

für den Gewerkschaftlichen Aktionsausschuss „Keine prekäre Arbeit und tariffreie Bereiche im Verantwortungsbereich des Landes Berlin“

Übersicht zu den einzelnen Betrieben [Anhang zum Brief]

Charité-Tochter CFM

Ab 1.1.2019 hat der Senat die alleinige Verantwortung für die CFM. Die Vereinbarung mit ver.di läuft am 30.6.2019 aus. Derzeit ist geplant 100 Mitarbeiter der CFM per Betriebsübergang in die Charité ab dem 1.1.2019 zu überführen. Wir fragen, wann werden die restlichen Mitarbeiter*innen überführt?

Zurzeit wird das Outsourcing im Bereich Hol- und Bringedienst im Virchow Krankenhaus forciert. Wir fragen, wann wird dieses beendet - und - diesem Zusammenhang - ob weitere Fremdvergaben geplant sind? Unterstützt diese der Berliner Senat?

Bisher wurde nur eine Vereinbarung zu den Löhnen abgeschlossen, wir fragen, wann gilt der TVöD für alle Mitarbeiter*innen?

Zurzeit gibt es ca. 750 Befristungen, wann werden sie aufgehoben?

Wir sind der Auffassung, dass es zu allen Fragen, die CFM betreffend, sofort Gespräche vom Berliner Senat mit ver.di aufgenommen werden müssen.

Vivantes-Tochter VSG

Ein Tarifvertrag mit der VSG wurde abgeschlossen, der die im Koalitionsvertrag geforderte Angleichung an den TVöD nicht abbildet.

Unabhängig von dem jetzt als ersten Schritt abgeschlossenen Haustarifvertrages, fordern die Beschäftigten nach wie vor den TVöD und die Rückführung in den Mutterkonzern Vivantes.

In der VSG werden zurzeit immer noch ca. 10 bis 20 % der Beschäftigten mit Befristungen eingestellt.

Wir sind auch hier der Auffassung, dass es zu allen Fragen, die VSG betreffend, sofort Gespräche vom Berliner Senat mit ver.di aufgenommen werden müssen.

Therapeut*innen der Charité-Tochter CPPZ

Die Tarifverhandlungen um Angleichung an den TVöD sind am niedrigen Angebot des Arbeitgebers gescheitert. Wann wird endlich der TVöD eingeführt?

Weiterhin ist jede Neueinstellung sachgrundlos befristet. Wann endet diese unsägliche Praxis?

Wir fragen, wann wird die CPPZ aufgelöst und die Beschäftigten wieder in die Charité eingegliedert?

Wir sind der Auffassung, dass auch in diesem Fall zu allen Fragen, die die CPPZ betreffen, sofort Gespräche vom Berliner Senat mit ver.di aufgenommen werden müssen.

Therapeut*innen der Vivantes-Tochter VTD

Trotz zahlreicher Beschlüsse der Regierungsparteien, dass die VTD in das Mutterunternehmen Vivantes zurückgeführt werden soll, ist bisher nichts in dieser Richtung geschehen.

Die Kolleg*innen sind dabei, eine Kommission für die Rückführung vorzubereiten, um die Gespräche von ver.di mit dem Senat dazu aufzunehmen.

Wir fordern die sofortige Beendigung der Tarifflucht und die Rückführung der Tochtergesellschaft.

Altenpflege in Vivantes

Das folgende betrifft die Vivantes Töchter, Vivantes Forum für Senioren GmbH und Vivantes Ambulante Krankenpflege GmbH. Wir mussten feststellen, dass die Anwendung des TVöD-B verweigert wird.

Nachhaltige und substantielle Verbesserungen bei Vivantes – Forum für Senioren bzw. Vivantes Hauptstadtpflege sind in diesem Fall ganz einfach zu erreichen, durch eine 100%ige Mitgliedschaft im KAV und somit die 100%ige Anwendung des TVöD-Betreuungseinrichtungen (TVöD-B). Unter solchen Bedingungen befürwortet ver.di die weitere Ausweitung des Marktanteils von Vivantes Hauptstadtpflege. Das kommunale Unternehmen könnte den Leuchtturm darstellen, der für die Beschäftigungssicherung dringend

gebraucht wird und an dem sich auch die privaten Anbieter bei der Bezahlung / den Arbeitsbedingungen orientieren müssten.

Musikschulen

Die Fachgruppe Musik, wie auch die Fachbereichskonferenz Medien, Kunst und Industrie fordern Verhandlungen mit dem Senat für einen Stufenplan für die Anhebung von festen Stellen in den Musikschulen auf 80 % bis im Jahre 2025, sowie

Verhandlungen für einen Tarifvertrag für die arbeitnehmerähnlichen Musikschullehrer*innen nach §12a TVG, in einem ersten Schritt auch Verhandlungen über eine entsprechende Verwaltungsvereinbarung.

Volkshochschulen

Die Honorarerhöhung auf 35 € pro Unterrichtseinheit - wie in Integrationskursen des Bundes - war ein wichtiger Schritt, ist aber noch nicht ausreichend. Denn im Regierungsprogramm ist von tarifvertraglichen Regelungen und einer besseren sozialen Absicherung die Rede. Sowie von 20 % Festanstellungen.

Die Forderungen der VHS-Dozent*innenvertretung Berlin: Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche VHS-Dozent*innen. Bessere soziale Absicherung für arbeitnehmerähnliche Dozent*innen (Sicherung des Beschäftigungsvolumens, Wiedereinstiegsrecht in das bisherige Arbeitsvolumen nach Krankheit, Elternzeit etc.). Verbesserung der Ausfallzahlung bei Krankheit. Honorarerhöhung in Richtung Lehrer*innen-Niveau. Dozent*innen-Vertretung mit Rechten als Personalrat.

Lehrbeauftragte an den Berliner Hochschulen

Im Rahmen der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes und im Vorfeld der neuen Hochschulverträge soll verhandelt werden:

- Dauerstellen für Daueraufgaben
- Reguläre Arbeitsverhältnisse anstelle von Lehraufträge, die nicht dem Wissenstransfer aus der Praxis dienen
- Stärkung der Wahl- und Mitbestimmungerechte
- Beteiligung des Senats an den Sozialversicherungsbeiträgen für Lehrbeauftragte
- Verbesserte Kontrollinstrumente des Senats über die Umsetzung der Bestimmungen aus Hochschulverträgen und BerlHG
- Unterstützung und Förderung in der beruflichen Entwicklung von Lehrbeauftragten mit finanziellem Ausgleich

Botanischer Garten (Freie Universität Berlin)

Der Botanische Garten wurde zurückgeführt. Die Beschäftigten erhoffen sich vom Senat Unterstützung bei nachfolgenden Themen:

- Achtung des Eingliederungsgesetzes. Die eigenständige Dienststelle und deren Personalrat müssen erhalten bleiben. Derzeit werden von der Freien Universität umfangreiche Aufgaben aus der Dienststelle herausgelöst.
- Einhaltung von Vereinbarungen: Insbesondere die erfolgte Umsetzung der Techniker an andere Standorte ist ein Verstoß gegen den Interessenausgleich und den Kuratoriumsbeschlusses.
- Entwicklung einer Perspektive für eine dauerhafte Beschäftigung der Saisonkräfte sowie Beendigung der inzwischen über Jahre andauernden Kettenverträge.
- Unterbindung von Outsourcing: Grünflächen, Reinigung, die Tischlerei und zahlreiche anderen Tätigkeiten sind weiterhin fremdvergeben.

Freie Träger

Wir sind der Auffassung, dass eine Änderung der Rahmenvereinbarungen des Senats für Freie Träger notwendig ist, mit dem Ziel auf der Basis des TV-L einen Branchentarifvertrag zu vereinbaren, der für alle Freien Träger verbindlich ist, mit weitreichenden Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten durch den Senat.

T&M GmbH im Technikmuseum

- Wir fordern die Rückführung in die Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin! Durch die Ausgründung ist die betriebliche Mitbestimmung der Mitarbeiter*innen eingeschränkt! Wir fordern sichere Arbeitsplätze (es wurde regelmäßig mit Verkauf gedroht und dieser sogar geplant)!
- Keine sachgrundlose Befristung bei Einstellung!

Landeseigene Wohnungsunternehmen (LWU) und deren Töchter

- In den letzten Jahren haben auch die landeseigenen Wohnungsunternehmen Tarifflucht begangen. Galt früher für alle Beschäftigten der branchenübliche, bundesweite Flächentarifvertrag, so sind zumindest zwei der sechs LWU aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten und haben Haustarifverträge, die eine längere Arbeitszeit (2,5h) und eine zeitliche Verzögerung der Entgelterhöhung in der Fläche (bis zu einem Jahr) vorsehen. Pro Beschäftigte*r kann man hier von Verlusten von ca. 3.500 Euro ausgehen. [In der Wohnungsbaugesellschaft Berlin Mitte mbH (WBM) konnte nach intensivem Kampf der Beschäftigten ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden, der bis zum 01.12.2023 in unterschiedlichen Schritten zum Niveau des Flächentarifvertrags führt. Bei der Gesobau beginnt dieser Kampf erst.]
- Des Weiteren haben fast alle LWU Tochterfirmen gegründet, um tarifliche Standards zu unterlaufen. Facility-Dienstleistungen, Wohneigentumsverwaltung, Mieterberatung etc. sind vielfach ausgegliedert und nicht oder weit unter dem branchenüblichen Flächentarifvertrag tarifiert. Die Töchter führen aber ihre Gewinne an das jeweilige LWU ab. Im speziellen Fall der Gewobag wurden ausgegliederte Facility-Dienstleistungen sogar an ein privates Konsortium verkauft. Tarifverhandlungen sind dadurch nur noch schwerer geworden.

Wir sind der Meinung, dass der Senat hier seinen Einfluss auf die LWU nutzen sollte, damit für alle Beschäftigten, auch die in den Töchtern, wieder der bundesweite Tarifvertrag der Wohnungswirtschaft gilt. Wohnungspolitik darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten gemacht werden, indem man Personalkosten spart.

Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB)

Die Auslagerung der Medienauswahl an Hugendubel Fachinformationen muss rückabgewickelt und zum erfolgreichen Modell der Kooperation von Fachlektorat und Fachbuchhandel zurückgekehrt werden. Nur mit eigenem qualifizierten Fachlektorat in Zusammenarbeit mit dem Fachbuchhandel ist es aus unserer Sicht möglich, das bisherige erfolgreiche Profil der ZLB als öffentlich-wissenschaftliche Bibliothek für die allgemeine Bevölkerung Berlins zu bewahren und weiterzuentwickeln – und die im Koalitionsvertrag versprochene „Gute Arbeit in Landesverantwortung“ zu erhalten und auszubauen. Dass dazu gehört, dass das tiefe Wissen über den Bestand nicht (teil)privatisiert wird, versteht sich für uns von selbst.

Taxibetriebe

Obwohl Taxis Teil des öffentlichen Nahverkehrs sind, und als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge staatlich geschützt und reguliert werden müssen, sind Berliner Taxifahrer*innen Opfer von Lohnraub und illegaler Lohndumping-Konkurrenz. Wir fordern deshalb den Senat auf, endlich:

- Taxi als Teil des ÖPNV und der öffentlichen Daseinsvorsorge zu behandeln.
- die Zahlung des Mindestlohns zur Voraussetzung für die Verlängerung von Taxi- und Mietwagenkonzessionen zu machen.
- die Aufsichtsbehörde LABO handlungsfähig auszustatten und bei über 8100 Taxis 50 Stellen über mindestens drei Jahre zu finanzieren.
- durch bessere Kontrollen Schwarzarbeit, Falschdeklaration von Arbeitszeit als Pausen und illegale Beförderungsangebote zu beenden.
- die Rückkehrpflicht der in Berlin illegal wie Taxis betriebenen Mietwagen durchzusetzen.
- sich mit allen für das Taxigewerbe zuständigen Behörden an einem Runden Tisch zu beteiligen, und gemeinsam mit Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen die Arbeitsbedingungen im Taxigewerbe zu verbessern.

■

Aktuelle Entwicklungen: Berliner Abgeordnetenhaus beschließt am 13. Dezember 2018 die Rückführung von Vivantes- und Charité-Töchtern per Nachtragshaushaltsgesetz

Im Rahmen der Verabschiedung des Nachtragshaushaltes 2018/2019 wurde am 13. Dezember 2018 im Berliner Abgeordnetenhaus u.a. **per Gesetz die Rückführung der ausgegründeten therapeutischen Dienste bei Charité und Vivantes beschlossen (siehe Infokasten auf der folgenden Seite unten)**.

Dieser Teil des Gesetzes ist ein großartiger Erfolg!

Und der Erfolg ist richtungsweisend (es ist nach der Rückführung des Botanischen Gartens in die Freie Universität ein wichtiger zweiter Schritt, der auf die gewerkschaftliche Organisierung, Aktionen und auch Streiks der Kolleginnen und Kollegen zurückzuführen ist). Für Dutzende weitere ausgegliederte Unternehmen kann dies ein Beispiel sein: Es lohnt sich dafür zu kämpfen, dass die Rückführung und damit das Prinzip *Gleicher Lohn für gleiche Arbeit* im Verantwortungsbereich des Landes Berlin gelingen kann – in allen landeseigenen Krankenhäusern und nicht nur dort!

Was wurde im Abgeordnetenhaus am 13. Dezember 2018 beschlossen?

- Zusätzliche Investitionsmittel für Charité und Vivantes werden an die Rückführung der Therapeutischen Betriebe, CPPZ und VTD, gebunden - und an die Integration der Beschäftigten der Tochterbetriebe in die entsprechenden Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes.
- Für die anderen Tochterbetriebe bei Vivantes (wie die VSG) wurde festgelegt, dass die Beschäftigten zumindest den TVöD erhalten.

  Hinweis: Für die Charité-Tochter CFM gibt es keine Regelung in dem Gesetz. Die CFM wurde am 1. Januar 2019 zu einer 100%gen landeseigenen Charité-Tochter umgewandelt. Die Kolleginnen und Kollegen des Gewerkschaftlichen Aktionsausschusses erwarten, dass die CFM dann entsprechend behandelt wird.
- Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen bei Charité und Vivantes.

Dieser Erfolg, der im Gesetz festgeschrieben wurde, ist nicht vom Himmel gefallen:

Die Kolleginnen und Kollegen der Therapeutischen Dienste von Charité und Vivantes (aber auch in anderen ausgegründeten und prekären Betrieben)

... haben sich gewerkschaftlich in ver.di-Betriebsgruppen organisiert und bei der CPPZ eine Tarifkommission gebildet. Sie sich niemals spalten lassen – z.B. in „Gestellte“ und „Nicht-Gestellte“.

... haben sich untereinander ausgetauscht und z.B. in einem ver.di-Therapeuten-Aktionsbündnis zusammengeschlossen. Mit dem Grundsatz: Ein Betrieb – eine Belegschaft – ein Tarifvertrag!

... haben als einen ganz wichtigen Schritt am 18.06. eine **gemeinsam Veranstaltung** (von VTG, CPPZ, Auszubildenden) mit Abgeordneten der Parteien, die den Berliner Senat stellen, organisiert, an der über 100 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen haben (das war wirklich ein Meilenstein!).

... haben dabei nicht allein gehandelt. Sie konnten sich auf die Initiativen und Aktionen des ***Gewerkschaftlichen Aktionsausschusses*** *Keine Prekäre Arbeit und tariffreie Bereiche im Verantwortungsbereich des Landes Berlin* - mit ihren Gewerkschaften ver.di und GEW stützen.

... haben **Gespräche** mit Politikern und Abgeordneten im Abgeordnetenhaus aufgenommen und Delegationen zu den Abgeordnetenhausfraktionen durchgeführt. Das hat dazu geführt, dass die Forderungen von Politikern der Fraktionen, die den Berliner Senat stellen, aufgenommen wurden.

... konnten sich stützen auf die *Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen* (AfA in der SPD), auf *Gewerkschaftsgrün* von Bündnis 90 / Die Grünen, und auf *Betrieb und Gewerkschaft* der Partei Die Linke, welche die Forderungen der Kolleginnen und Kollegen in ihre Parteien einbrachten. Sie konnten sich stützen auf Abgeordnete, welche die Forderungen erst genommen haben.

... haben als CPPZ-Kolleg*innen in den vergangenen Wochen mehrtägige **Streiks** organisiert, 10 Jahre nach der Ausgründung, getragen von einem bewundernswerten Engagement der Kolleg*innen.

... haben eine eindrucksvolle **Demonstration am 16. November** von der Charité zum Landesparteitag der SPD durchgeführt und sind beim Landesparteitag der Partei Die Linke aufgetreten.

Wir wissen, dass ein Gesetz zum Nachtraghaushalt noch nicht seine konkrete Umsetzung bedeutet.

Es geht jetzt aber nicht mehr um das Ob, sondern um das Wie!

Das haben auch Mitglieder des Abgeordnetenhauses auf der Betriebsversammlung der streikenden CPPZ erklärt.

Es geht jetzt um die Umsetzung:

- Es geht um Eingruppierungsfragen
- Es geht um Anrechnung der Betriebszugehörigkeit
- Es geht um die Übernahme von befristet eingestellten Kolleginnen und Kollegen
- Es geht um den Ausschluss von Fremdvergaben und Outsourcing für die Zukunft
- ... und um anderes mehr

Die oben genannten Inhalte im Gesetz zum Nachtragshaushalt haben die Kolleginnen und Kollegen hart erkämpft.

Es ist jetzt eine Frage der Glaubwürdigkeit des Abgeordnetenhauses und des rot-rot-grünen Senats, dass unsere Anforderungen tatsächlich **umgesetzt** werden:

- TVöD für Alle
- Rückführung der Töchter
- Weg mit den Befristungen
- Mehr Personal

Auch die CFM muss in diesen Prozess einbezogen werden.

Das Gesetz kann der Anfang eines Weges sein, der für alle prekären und von den Flächentarifverträgen abgehängten Betriebe und Einrichtungen eingeschlagen werden muss.

Auszug aus dem Gesetz zum Nachtragshaushalt 2018/2019

„[...] **Ermächtigungen, Ersuchen, Auflagen und sonstige Beschlüsse aus Anlass der Beratung des Nachtragshaushaltsplans von Berlin für die Haushaltsjahre 2018/2019**
– Auflagen zum Nachtragshaushalt 2018/2019 –

[...]

2. Der Senat legt dem Hauptausschuss des Berliner Abgeordnetenhauses zum 31. März 2019 ein Konzept vor, das hinsichtlich der Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH folgende Aspekte ggf. durch Gesellschafterweisung umsetzt:

a) den vollständigen Verzicht auf sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie den vollständigen Verzicht auf konzernfremde Aufgabenauslagerungen oder Drittdienstleistungen stattdessen in allen Konzernteilen
b) die Rückeingliederung der Töchter Vivantes Therapeutische Dienste und Vivantes Ambulante Krankenpflege
c) eine Tarifstruktur in allen Konzernteilen auf jeweils branchenüblichem Niveau inklusive einer Gleichbezahlung aller Beschäftigten für gleiche Arbeit; „Haustarifverträge“ oder „Entgeltgrundsätze“ sind auszuschließen, soweit diese abweichende Regelungen vom Mutterkonzern beinhalten, die die Beschäftigten schlechter stellen; die Rückgliederung aller Konzerntöchter andernfalls.

3. Der Senat legt dem Hauptausschuss des Berliner Abgeordnetenhauses zum 31. März 2019 ein Konzept vor, das hinsichtlich der Charité – Universitätsmedizin Berlin folgende Aspekte ggf. durch Gesellschafterweisung umsetzt:

a) den vollständigen Verzicht auf sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie den vollständigen Verzicht auf konzernfremde Aufgabenauslagerungen oder Drittdienstleistungen stattdessen in allen Konzernteilen
b) die Rückeingliederung der Tochter CPPZ
c) die Anhebung der Ausbildungsvergütung für Psychotherapeuten auf monatlich 850 Euro sowie den Erlass des Schulgeldes für Physiotherapeuten, Logopäden und Diätassistenten des 2. und 3. Ausbildungsjahres.

[...]“

Zwei Jahre Rot-Rot-Grüner Senat in Berlin: Zwischenbilanzen aus der Sicht der Betroffenen

Charité Physiotherapie und Präventionszentrum GmbH (CPPZ)

Die Therapeut*innen der Charité wurden 2008 in die Charité Physiotherapie und Präventionszentrum GmbH, die CPPZ, eine 100%-ige Tochter der Charité, ausgegliedert. Von den 190 Mitarbeiter*innen sind etwa ein Drittel von der Charité in die Tochter gestellt; für sie gilt der TVöD. Zwei Drittel sind direkt in der CPPZ beschäftigt; für sie gilt: individuelle Bezahlung weit unter dem Tariflohn, sachgrundlose Befristung für zwei Jahre, längere Wochenarbeitszeit, weniger Urlaubstage...

Immer mehr Therapeut*innen verlassen die CPPZ; im Gegenzug können freigewordene Stellen immer schlechter nachbesetzt werden. Die Folgen sind alarmierend: die therapeutische Patientenversorgung ist nicht mehr sichergestellt; die angeordnete Zahl der Therapien ist mit der abnehmenden Anzahl der Beschäftigten nicht mehr zu erbringen; die Qualität der Therapien sinkt.

In den vergangenen vier Jahren wurde ein Betriebsrat sowie eine ver.di-Betriebsgruppe gegründet und die gewerkschaftliche und politische Vernetzung intensiviert. Erste Erfolge sind ein gestiegenes Selbstbewusstsein der Belegschaft sowie eine Lohnsteigerung. Unabhängig davon wurden Tarifverhandlungen aufgenommen; diese sind allerdings gescheitert. Die Geschäftsführung behauptet "kein Mandat" zu haben, über den 100-prozentigen TVöD zu verhandeln und bleibt mit ihrem Angebot weiter deutlich darunter.

Anfang November hatte die Geduld der Kolleg*innen ein Ende: In allen Standorten der Charité traten wir mit unserer Gewerkschaft ver.di in den Streik. Am 16. November gab es eine Demonstration von der Charité zum Landesparteitag der SPD mit mehr als 200 Teilnehmern – unterstützt von zahlreichen Kolleg*innen aus anderen Krankenhäusern und Betrieben. Am 13. Dezember 2018 fand eine Betriebsversammlung statt. In die Betriebsversammlung wurden der Staatssekretär für Wissenschaft Steffen Krach, der Fraktionsvorsitzende der SPD Raed Saleh, Bettina König (SPD-MdA) und der Wissenschaftspolitische Sprecher der Partei Die Linke, Tobias Schulze, eingeladen und konnten zu den Beschäftigten der CPPZ sprechen. Die Betriebsversammlung machte deutlich, dass die Kolleg*innen Antworten erwarten, wann und wie der Senat die politische Fehlentscheidung der Ausgründung der CPPZ wieder rückgängig machen will. Die Vertreter stellten klar, dass es sich bei der Ausgründung um einen Fehler handelt, der nun korrigiert wird und verabschiedeten sich zur Abstimmung des Auflagenbeschlusses, der die Rückführung der CPPZ zur absoluten Bedingung macht. Besonders skurril war die Behauptung der Geschäftsführung, es gäbe keine sachgrundlosen Befristungen in der CPPZ. Diese dreiste Lüge konnten Betriebsrat und Beschäftigte in Gegenwart der Vertreter jedoch leicht als solche enttarnen. Der Streik wurde mit Unterbrechungen bis zum 17. Dezember fortgesetzt. Die Streikbeteiligung war durchweg sehr gut. Der Streik fand mit einer Kundgebung vor der Charité-Aufsichtsratssitzung am 17.12. seine vorläufige Unterbrechung. Mitte Januar 2019 wird weiter verhandelt.

Unabhängig vom Tarifkampf bleibt das Ziel die Umsetzung des Auflagenbeschlusses, also die Rückführung der Tochterfirma in den Mutterkonzern Charité, zu erreichen.

Ein zentraler Slogan unseres Kampfes lautet „Ohne uns bewegt sich nichts“. Damit drücken wir aus, dass die Physiotherapie, ebenso wie alle therapeutischen Leistungen, ein elementarer Bestandteil eines jeden Krankenhauses ist.

Deshalb: **Ein Betrieb – ein Tarifvertrag**.

Solidaritätserklärung mit den Beschäftigten des CPPZ

Verabschiedet von der ver.di Landesbezirksfachbereichskonferenz Gesundheit, Soziale Dienste und Kirchen, Berlin-Brandenburg vom 27.10.2018

Liebe Kolleg*innen des CPPZ,

die ver.di Landesbezirksfachbereichskonferenz Gesundheit, Soziale Dienste und Kirchen, Berlin-Brandenburg vom 27.10.2018 unterstützt Euren bevorstehenden Streik. Es ist unübersehbar, dass das Angebot des Arbeitgebers geprägt ist von dem Willen, Niedriglohn festzuschreiben.

Für uns Gewerkschafter*innen gilt: Krankenhäuser sind Betriebe der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Das Krankenhaus ist **ein** Betrieb. Für uns gehören alle Beschäftigten zu dem Krankenhaus, einschließlich aller Mitarbeiter in den outgesourcten Betrieben. Wir lassen uns nicht in verschiedene Klassen von Arbeitnehmer*innen spalten und gegeneinander ausspielen.

Für die Charité, ein Betrieb in öffentlicher Hand, trägt der Berliner Senat die volle Verantwortung, und wir werden ihn nicht aus seiner Verantwortung entlassen. Es gibt einen ausverhandelten Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst, TVöD. Selbstverständlich muss dieser für alle Mitarbeiter gelten, auch in den Töchtern. Für die Charité gilt EIN Tarifvertrag, der Flächentarifvertrag TVöD, den wir verteidigen und zurückerobern müssen, um die Konkurrenz und das individuelle Kämpfen um Gehalt und bessere Arbeitsbedingungen zu beenden.

Vor diesem Hintergrund kommt Eurem Kampf für den TVöD große Bedeutung zu. Er reiht sich ein in eine Reihe von Kämpfen ausgegliederter Betriebe.

Mit Eurem Kampf für den TVöD verteidigt ihr zugleich auch das Prinzip des Flächentarifvertrages für Alle.

Wir werden Euren Kampf mit unseren Möglichkeiten unterstützen und rufen alle Beschäftigten zur Solidarität auf.

ver.di begrüßt Beschlussfassung zu Vivantes und Charité im Nachtragshaushalt 2018-19

Der ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg hat die klare Haltung, die das Abgeordnetenhaus u.a. zur Abschaffung sachgrundloser Befristungen sowie zur Rückeingliederung der Therapie-Gesellschaften von Vivantes und Charité eingenommen hat, ebenso wie die Klarstellung bezüglich der Tarifbindung der Tochtergesellschaften auf dem Niveau der Muttergesellschaften begrüßt (siehe hierzu Seite 7-8).

Meike Jäger, Landesfachbereichsleiterin des ver.di Fachbereichs 3 - Gesundheit und Soziales erklärte: „Wir erwarten nun, dass der Senat umgehend dafür Sorge trägt, dass die beiden landeseigenen Unternehmen bis zum 31. März 2019 das gewünschte Konzept vorlegen. Sollte dies nicht der Fall sein, dürfen aus unserer Sicht vorerst keine Finanzmittel an die beiden Unternehmen ausgeschüttet werden. Es ist an der Zeit, dass der Senat und die Geschäftsführungen von Vivantes und Charité die Beschlusslage des Abgeordnetenhauses ernst nehmen und entsprechend umsetzen. Für uns ist völlig unverständlich, warum die Unternehmensführungen nicht schon längst tätig geworden sind und stattdessen Gesellschafterweisungen provozieren.“

ver.di fordert die beiden öffentlichen Unternehmen Charité und Vivantes zu zügigen Verhandlungen über eine Rückgliederung der Tochterunternehmen Vivantes Therapeutische Dienste und Charité Physiotherapie- und Präventionszentrum GmbH (CPPZ) auf.

„Wir gehen davon aus, dass eine Rückintegration sehr rasch und relativ reibungslos zu bewerkstelligen sein wird, da die Beschäftigten schon heute sehr weitgehend in die bestehenden Abläufe im Krankenhaus integriert sind“, so Meike Jäger.

Vivantes Therapeuten – Therapeutische Dienste GmbH (VTD)

Vivantes ist zu 100% Eigentum des Landes Berlin und hat, vor 4 Jahren unter Mitwirkung des Landes Berlin (des damaligen Finanzsenators Nussbaum) zum Zweck der Tarifflucht die Tochtergesellschaft Vivantes Therapeutische Dienste (VTD) gegründet. Seit Januar 2015 werden Vertragsverlängerungen und Neuverträge mit Therapeut*innen nur erheblich unterhalb des TVöD, über diese Tochterfirma abgeschlossen. Die alt-beschäftigten Therapeut*innen konnten im Mutterunternehmen verbleiben. Die Beschäftigten wehren sich seit Gründung gegen diese Tochter und fordern:

Die Anwendung des gültigen Tarifvertrages TVöD auf alle Therapeut*innen von Vivantes

und die Rückführung aller VTD-Beschäftigten in den Mutterkonzern Vivantes.

Die Gründung der VTD war von Anfang an umstritten und wird sowohl vom Regierenden Bürgermeister Michael Müller und von Politikern der Landesregierung, als auch von ver.di als Fehlentscheidung bewertet.

Prekäre Beschäftigung und Tarifflucht werden von der rot-rot-grünen Landesregierung geächtet. Im Koalitionsvertrag und in zahlreichen Parteibeschlüssen werden tariffreie Zonen und Tarifflucht durch Ausgliederungen kritisiert bzw. ganz konkret die Rückführung der VTD in den Mutterkonzern Vivantes gefordert. Zum Nachtragshaushalt 2018/2019 verabschiedete das Abgeordnetenhaus am 13.12.2018 in einem Auflagenbeschluss, dass der Senat dem Haushaltsausschuss des Abgeordnetenhauses zum 31.03.2019 ein Konzept vorlegen muss. Gegebenenfalls soll eine Gesellschafterweisung erfolgen.

Hinsichtlich der Vivantes VTD soll Folgendes zur Umsetzung enthalten sein:

- Die Rückeingliederung der Vivantes Therapeutische Dienste in den Vivantes-Mutterkonzern
- Ein vollständiger Verzicht auf sachgrundlose Befristungen

Damit ist nach 4 Jahren Kampf unsere Forderung auf Rückführung der VTD mit Bezahlung nach TVöD endlich gesetzlich festgeschrieben!

Entsprechend fordern wir nun die zeitnahe Umsetzung dieses Gesetzes und werden unseren Protest solange fortführen, bis alle Vivantes Therapeut*innen in den Mutterkonzern rückgeführt sind und die vollständige Anwendung des TVöD erfolgt.

Der Weg zur Rückführung:

Bei ver.di wird die Bildung einer Rückführungskommission vorbereitet, um mit den Verantwortlichen der Senatsverwaltung die Schritte zur Rückführung der VTD in den Mutterkonzern Vivantes zu erarbeiten und festzulegen. Die Rückführungskommission soll aus Therapeuten der VTD, der Vivantes Mutter, der CPPZ (vergleichbare Tochterfirma der Charité), Vertretern des Betriebsrats und Gewerkschaftsvertretern bestehen.

Dieser Weg zur Lösung der Frage der VTD ist sicherlich neu und ungewöhnlich, jedoch notwendig angesichts der drängenden Probleme, um bei jungen Menschen wieder das Interesse für therapeutische Berufe zu wecken, qualifizierte Fachkräfte im Beruf zu halten und eine therapeutische Versorgung der Patienten zu gewährleisten. Die seit vielen Jahren bundesweit unangemessen schlechte Bezahlung für die anspruchsvolle therapeutische Arbeit hat die Berufe massiv abgewertet und den befürchteten Fachkräftemangel drastisch verschärft.

Es ist höchste Zeit entgegenzusteuern!

Vivantes Altenpflege in Berlin

Altenpflege in Berlin. Vivantes Forum für Senioren GmbH, Werbename: Vivantes Hauptstadtpflege

Fakten:

Geschäftsführung: Dr. Eibo Krahmer, Dr. René Herrmann

Rechtsform: Vivantes - Forum für Senioren ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung und ein 100%iges Tochterunternehmen von Vivantes – Netzwerk für Gesundheit.

Alleiniger Gesellschafter von Vivantes und seinen Tochterunternehmen, also auch dem Forum für Senioren, ist das Land Berlin; zuständige Aufsichtsbehörde ist die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales.

Zur Vivantes - Forum für Senioren GmbH gehören derzeit 13 stationäre Pflegeeinrichtungen mit mehr als 900 Beschäftigten. Mit insgesamt 1.900 Pflegeplätzen ist die Vivantes Hauptstadtpflege Berlins größter Anbieter stationärer Pflege. Zur Forum für Senioren GmbH gehört auch die **Vivantes Ambulante Krankenpflege GmbH,** die ambulante Pflegeleistungen in den Bezirken Reinickendorf, Marzahn und Hellersdorf anbietet.

Auf der Internetseite der **Vivantes Hauptstadtpflege** heißt es: „Die Gewinnung von Pflegefachkräften in der Altenpflege liegt uns am Herzen. Hier erfahren Sie, was es heißt, für einen kommunalen Träger zu arbeiten“; „fairer Lohn für gute Arbeit. Unsere Gehälter sind angelehnt an den TVöD mit stufenweiser Steigerung. Als Berufseinsteiger erhalten Pflegefachkräfte 2.667 Euro, Pflegehelfer*innen 2.035 Euro im Monat.“ Zudem wird damit geworben, dass es die VBL-Altersvorsorge (Versorgungskasse des Bundes und der Länder) gibt. Das ist zwar zutreffend, dennoch ist zu kritisieren, dass das Land Berlin den Beschäftigten die korrekte vollständige Anwendung des TVöD-B verweigert. Dafür gibt es keinen sachlichen Grund, da zum einen die Kostenstruktur dadurch nicht wesentlich verändert würde; zum anderen ist festzuhalten, ein öffentliches Unternehmen keine Rendite wie ein Privatunternehmen erwirtschaften muss. Wäre im Übrigen die Vivantes Hauptstadtpflege als kommunales Unternehmen nicht nur in einer so genannten „ohne Tarif-Mitgliedschaft“ im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV), sondern ordentliches Vollmitglied – genauso wie das Mutterunternehmen, dann wäre der TVöD-B zu 100% anzuwenden.

Als ver.di erwarten wir, dass der Senat von Berlin mit gutem Beispiel vorangeht und dafür sorgt, dass seinen guten Reden endlich auch entsprechende Taten folgen. Will das Land also einerseits die qualitativ hochwertige Versorgung der Bevölkerung sicherstellen sowie andererseits die Aufwertung des Pflegeberufs und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in der ambulanten und stationären Altenhilfe so schnell wie möglich erreichen, muss es die Möglichkeiten nutzen, die bestehen. Nachhaltige und substantielle Verbesserungen bei Vivantes – Forum für Senioren bzw. Vivantes Hauptstadtpflege sind in diesem Fall ganz einfach zu erreichen, durch eine 100%ige Mitgliedschaft im KAV und somit die 100%ige Anwendung des TVöD-Betreuungseinrichtungen (TVöD-B).

Unter solchen Bedingungen befürwortet ver.di die weitere Ausweitung des Marktanteils von Vivantes Hauptstadtpflege. Das kommunale Unternehmen könnte den Leuchtturm darstellen, der für die Beschäftigungssicherung dringend gebraucht wird und an dem sich auch die privaten Anbieter bei der Bezahlung/ den Arbeitsbedingungen orientieren müssten.

Andreas König,
ver.di Bezirk Berlin, Fachbereich 03, Altenpflege

Freie Träger in Berlin

Aktuelle Situation bei den Freien Trägern unter R2G

Es gab in den letzten vier Jahren wieder höhere Kostensätze und Zuwendungen, diese waren aber niedriger als die TV-L Tariferhöhungen, so dass auch hier wieder eine Lücke besteht. Außerdem besteht immer noch eine große Finanzierungslücke, da es von 2003 - 2014 so gut wie keine Erhöhungen der Kostensätze und Zuwendungen gab. So ist es zwar den Trägern theoretisch möglich die TV-L Erhöhungen mit ca. einjähriger Verzögerung an die Angestellten weiterzugeben, aber eben nur auf einem Niveau von 85 - 90% des TV-L.

In den letzten zwei Jahren unter R2G hat es hier auch nochmals Anpassungen an das TV-L Niveau gegeben. Freie Träger die auch in der Vergangenheit auf die Einhaltung des Personalschlüssels geachtet haben und die Finanzierungserhöhungen nicht in ständig neue Projekte und Immobilien umgeschichtet haben, sind jetzt in der Lage eine, wenn auch zeitlich verzögerte, Angleichung an den TV-L an ihre Angestellten zu zahlen. Dies ist in den letzten zwei Jahren auch bereits bei einigen Freien Trägern gelungen, sowohl über Tarifverträge als aber auch über vom Betriebsrat mitbestimmte Entgeltsysteme nach dem BetrVG. Freiwillig sind dazu natürlich die meisten Freien Träger nicht bereit, dafür braucht es dann schon erheblichen gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Druck. Hierfür ist es gut, dass es vermehrt Vernetzungen von Betriebsräten, Betriebsgruppen und gewerkschaftlich Aktiven gibt. Beispiele hierfür gibt es sowohl bei ver.di als auch bei der GEW. Bei ver.di ist 2018 ein zweimonatliches Vernetzungstreffen der Betriebsräte bei Freien Trägern entstanden, in dessen Rahmen ein Branchenlohnvergleich erarbeitet wurde. Im Oktober ist Sts. Alexander Fischer zu einem solchen Treffen eingeladen, um die Ergebnisse des Vergleiches mit ihm zu diskutieren. Eine ähnlich gelagerte Diskussionsrunde hat die GEW bereits im letzten Dezember mit Sts. Alexander Fischer erfolgreich durchgeführt. Eines der Ergebnisse ist die stärkere Vernetzung der Senatsverwaltung für Soziales mit den Betriebsräten der Freien Träger – von der Senatsverwaltung ist ein regelmäßig stattfindender runder Tisch mit den o.a. Betriebsräten geplant. Entstanden ist diese Initiative aus der GEW Arbeitsgemeinschaft „Tarifvertrag für Freie Träger“. Weiterhin gibt es bei der GEW seit vielen Jahren die IG Betriebsräte, in deren monatlichen Treffen auch jedes Mal u.a. die Bezahlungssituation der Angestellten bei freien Trägern auf der Agenda steht.

Vom ver.di Fachbereich 3 ist aus dem o.a. Vernetzungstreffen heraus eine neue Initiative „Aufwertung mit Tarifvertrag im Berliner Sozial- und Erziehungsdienst“ geplant, welche am 25. September 2018 ihre Auftaktveranstaltung hatte. Hierbei geht es darum, die Möglichkeiten für Tarifverträge bzw. einen Branchentarif auszuloten und vorzubereiten.

Auch aus dem GA „Keine prekäre Arbeit“ heraus ist eine Arbeitsgruppe entstanden, in welcher sich die Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen und interessierte gewerkschaftliche Kollegen der Berliner Kinder- und Jugendambulanzen/SPZ zweimonatlich treffen, um aktuelle Probleme und gemeinsame Strategien sowohl in Hinblick auf die Vergütung der Kollegen, aber auch andere Arbeitsbedingungen wie z.B. neue Software usw. miteinander zu besprechen. Dies ist auch ein absolutes Novum und die AG wird gut angenommen und hat bereits die ersten Synergien hervorgebracht.

Insgesamt gesehen ist vieles ins Rollen gekommen, aber es liegt noch eine lange steinige Strecke vor uns.

Das Hauptproblem momentan ist, dass die Kostensatz und Zuwendungsempfänger nicht verpflichtet sind die vom Senat erhaltenen Erhöhungen an die Kollegen weiterzugeben, da die Rahmenverträge keine Verpflichtung dazu und auch keine Kontrollmöglichkeiten Seitens des Senats enthalten. Hier fordern wir Kontrolle des Senats und auch Sanktionsmöglichkeiten. Die Rahmenvereinbarungen des Senats müssen dringend geändert werden.

Da es mehrere tausend Freie Träger in Berlin gibt, sind einzelne Haustarifverträge leider keine Lösung um das Bezahlungsproblem bei den Kolleg*innen zu verbessern. Diese würden die Beschäftigten spalten und vereinzeln. Es braucht einen flächendeckenden Branchentarif.

Sven Leuschner, Vorstandsmitglied der Abteilung KiJuSo / GEW Berlin

Kinder- und Jugendambulanzen in Berlin: Ki.D.T. gGmbH

Im Herbst 2014 gründete sich die ver.di-Betriebsgruppe im Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V., um einen Haustarifvertrag anzustreben. Im November 2014 fanden sich auf einer Veranstaltung Gleichgesinnte, die sich in der Arbeit gegen prekäre Beschäftigung im Land Berlin gegenseitig unterstützen wollten und trafen sich regelmäßig. Daraus ging der „Gewerkschaftliche Aktionsausschuss *Keine prekäre Arbeit und tariffreie Bereiche im Verantwortungsbereich des Landes Berlin*“ (GA) hervor.

Im Juli 2015 wurden die Kinder- und Jungenambulanzen/Sozialpädiatrischen Zentren (KJA/SPZ) des VdK ausgründet in die Ki.D.T. gGmbH. Im September 2015 waren die Beschäftigen weit über 70% bei ver.di organisiert und wählten die Tarifkommission, die ersten Verhandlungen folgten im November, ein ganztägiger **Warnstreik im Januar 2016**. Im Mai 2016 stimmten die ver.di-Mitglieder der Ki.D.T. gGmbH einem dynamisierten Haustarifvertag in Anlehnung an den TV-L Berlin zu, sodass im Jahr 2020 **98% des aktuellen TV-L** erreicht werden. Am 1. Juli 2016 trat der Haustarifvertrag in Kraft.

Doch wenige Monate nach dem Tarifabschluss standen plötzlich betriebsbedingte Kündigungen und Stellenabbau im Raum (und damit eine erheblich schlechtere Versorgung in den KJA/SPZ), weil die Zuwendungen des Senats nicht ausreichend waren. Seit August 2017 änderte sich dann aber die Sachlage durch Gelder aus dem Nachtragshaushalt. Kolleg*innen wurden entfristet, Stellenanteile konnten aufgestockt werden und unbesetzte Stellen wurden nachbesetzt.

Im Herbst 2017 wurde eine gewerkschaftliche **Plattform für die Mitarbeiter*innen der Berliner Kinder- und Jugendambulanzen/Sozialpädiatrischen Zentren** ins Leben gerufen, die sich alle zwei Monate trifft. Neben der Ki.D.T. gGmbH sind die Kolleg*innen von Integral e.V., Lebenshilfe gGmbH, Diakonisches Werk Tempelhof-Schöneberg gGmbH und Cooperative Mensch in der Plattform vertreten.

T&M Technik und Museum Marketing GmbH (Tochterunternehmen des Technik Museums)

Seit dem 1. Januar 2018 wird für alle Mitarbeiter der TV-L angewandt. Trotzdem bleibt die zentrale Forderung, die Rückführung der T&M Marketing und Museum GmbH in die Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin, weiterhin mit großer Dringlichkeit bestehen. Wir fordern daher: Ein Haus, ein Arbeitgeber! Die derzeitigen Doppelstrukturen in der Leitung und Verwaltung verursachen nicht nur zusätzliche Kosten, sie schaffen auch ein einseitiges und unsoziales Abhängigkeitsverhältnis der T&M GmbH zur Stiftung. Insbesondere durch das Abhängigkeitsverhältnis entsteht eine Unsicherheit für die Beschäftigten in der T&M GmbH, die vom Senat aufrechterhalten wird. In den letzten 10 Jahren wurde immer wieder mit Verkauf (seitens Stiftung und Senat) gedroht und diese sogar geplant.

Des Weiteren hat die Doppelstruktur auch auf die Mitbestimmungsrechte negative Auswirkungen. Die Kommunikation zwischen Stiftung und der T&M ist unbefriedigend. Auch sind die jeweiligen Zuständigkeiten oft unklar. Bei Problemen, die die Arbeitsplätze im Museumbereich betreffen, sind Problemlösungen nur schwer oder gar nicht erst umzusetzen. Nicht selten wird durch die Doppelstruktur auch die Arbeit des Betriebsrats blockiert.

Warum ist der Senat zum einen dazu bereit, höhere Kosten zu tragen und zum anderen die ungerechte und unsoziale Situation für Mitarbeiter im Technikmuseum zu erhalten? Ist dies allein mit dem Argument der Flexibilität auf äußere Einflüsse zu rechtfertigen? Oder wird schon mit dem zukünftigen Verkauf geplant?

Die seit nunmehr 15 Jahre bestehende Situation der eingeschränkten Mitbestimmung und Teilhabe der in der T&M GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist inakzeptabel, gerade weil sie einen großen Teil zum Erfolg des Technikmuseums beitragen. Um dieses Abhängigkeitsverhältnis, sowohl dem Auftraggeber, als auch der Politik gegenüber zukünftig zu verhindern, fordern wir die Rückführung in die Stiftung Deutsches Technikmuseum!

Musikschulen in Berlin

Ansätze zu einem richtigen Strukturwandel, aber bisher minimale Auswirkung auf die soziale Lage der Honorarkräfte

„Den Öffentlichen Dienst wird der Senat zum Vorbild für gute Arbeit machen. Die Entlohnung der als Honorarkräfte tätigen Lehrkräfte an Volkshochschulen und Musikschulen wird der Senat erhöhen und prüfen, wie eine bessere soziale Absicherung erreicht werden kann. Dafür werden bei dauerhaftem Tätigkeitsbedarf Honorarverträge in Arbeitsverträge umgewandelt, mit einem Zwischenziel von mindestens 20 Prozent Festangestellten bis 2021. Für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte will der Senat eine tarifvertragliche Regelung abschließen“.

Diese Aussage in den Richtlinien zur Regierungspolitik war vielversprechend, doch leider sieht die Wirklichkeit bisher anders aus:

Eine „Umwandlung“ von Honorarverträgen in Arbeitsverträge fand nicht statt, sondern die Stellen wurden ausgeschrieben (der Standpunkt der Bezirke war, es fehle eine Rechtsgrundlage für die Umwandlung).

Die Handhabung der Ausschreibungspraxis durch die Bezirke war sehr unterschiedlich, von sehr offenen Ausschreibungen, bundesweit annonciert, bis zu solchen sehr passgenau zu schon in der entsprechenden Musikschule vorhandenen Tätigkeitsprofilen (so dass die Chancen auf hausinterne Besetzung hoch waren).

In einem Bezirk wurden überhaupt keine pädagogischen Stellen ausgeschrieben, sondern ausschließlich Funktionsstellen (unter anderem eine Stelle für eine Zweigstellenleitung, die an einen Bewerber aus Mecklenburg ging, der sich im Nachhinein als alter Bekannter der Schulleitung entpuppte).

Anscheinend wurde dann bei der Einstellung in der weit überwiegenden Zahl der Fälle die bisherige Berufspraxis in keiner Weise anerkannt, sondern auch dann in Erfahrungsstufe 1 eingruppiert, wenn der/die Kolleg*in die gleiche Tätigkeit als Freie*r Mitarbeiter*in schon seit 25 Jahren ausgeübt hat.

Die abschließende Evaluation steht noch aus, aber schon jetzt kann man wohl sagen, dass diese (absolut begrüßenswerte, richtige und längst überfällige) erste strukturelle Stärkung der Musikschulen durch die Schaffung von 20% Festanstellungen nur sehr marginal beigetragen hat zur Besserung der sozialen Lage der Honorarkräfte:

Nur wenige sind in den Genuss einer Festanstellung gekommen, einige müssen gar mit einer Verschlechterung der Bedingungen leben, da ihre Unterrichtsdeputate geschrumpft sind, weil sie Stunden an neu Festangestellte abgeben mussten. Und der in Aussicht gestellte und schon fast greifbar erschienene Tarifvertrag für Freie Mitarbeiter*innen ist noch nicht in Sicht, nachdem die Tarifgemeinschaft der Länder dem Land Berlin die Aufnahme von Verhandlungen nicht genehmigt hatte.

Es werden immer noch ca. 80% des Unterrichts an den Berliner Musikschulen von in öffentlichem Auftrag prekär beschäftigten Honorarkräften erbracht, für die sich bisher überhaupt nichts verbessert hat!

Fazit: Guter Wille war erkennbar, macht aber nicht satt – es gibt noch viel zu tun, „Vorbild für gute Arbeit“ sieht anders aus!

Der Anteil der Festanstellungen muss kontinuierlich weiter erhöht werden, und dabei muss sichergestellt sein, dass die Stellen den Berliner Honorarkräften zugutekommen.

Und die Tarifgemeinschaft der Länder muss mit dem der Dringlichkeit entsprechenden massiven Einsatz von der Notwendigkeit der Aufnahme von Tarifverhandlungen überzeugt werden.

Volkshochschulen in Berlin

Ein Tarifvertrag für VHS-Dozent*innen

Für uns VHS-Dozent*innen war die im letzten Haushalt festgelegte Honorarerhöhung auf 35 Euro pro Unterrichtseinheit ein erster sehr wichtiger Schritt. So werden ab August 2019 alle Kurse, die eine akademische Qualifikation der Dozent*innen verlangen, mit der Bezahlung der Integrationskurse des Bundes gleichgestellt. Die höheren Kosten für die Honorare müssen die Volkshochschulen nicht selbst durch höhere Gebühren für die Kursteilnehmer*innen aufbringen, sondern trägt das Land Berlin. Von der Erhöhung der Honorare profitieren alle Dozent*innen der Volkshochschulen, auch diejenigen, die nur wenige Stunden unterrichten und nicht arbeitnehmerähnlich sind. Dieser Erfolg auf dem Weg zu einer gerechteren Bezahlung wäre ohne die zahlreichen Protestaktionen und Gespräche mit Politiker*innen der Regierungsparteien nicht denkbar gewesen.

Foto: Christian v. Polentz / transitfoto.de

Was leider die Honorarerhöhung nicht ändert, sind die nach wie vor prekären Arbeitsbedingungen von uns Dozent*innen, vor allem die mangelnde Absicherung im Falle von längerer Krankheit und Kursausfällen. Deshalb fordert wir für die arbeitnehmerähnlichen unter uns – also für Kursleiter*innen, die den Hauptteil ihres Einkommens aus der Arbeit an der VHS beziehen und somit von dieser wirtschaftlich abhängig sind – einen Tarifvertrag. Für diese Gruppe verspricht der Senat auch in den Richtlinien zum Regierungsprogramm und im Koalitionsvertrag „eine tarifvertragliche Regelung“ abzuschließen. Für die Umsetzung dieser Forderung nahmen wir am 4. Mai 2018 gemeinsam mit den Musikschulen an der Kundgebung vor der Finanzverwaltung teil.

Doch zu unserer großen Enttäuschung hat sich der Senat bislang nur halbherzig für einen Tarifvertrag eingesetzt. Bei der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder (TDL) hat die Finanzverwaltung zwar nachgefragt und eine negative Antwort an ver.di übermittelt. Offenbar hatte die TDL aber nicht einmal abgestimmt, sondern nur ein vages Meinungsbild eingeholt. Wir fordern deshalb, dass Finanzsenator Kollatz sich persönlich bei der TDL für den Tarifvertrag ausspricht und ihn zur Abstimmung bringt.

Je nach Volkshochschule bekommen wir alle paar Wochen oder bestenfalls alle paar Monate neue Verträge. Auch jahrzehntelange Arbeit an einer VHS schützt nicht vor dem möglichen Total-Verlust von Kursen. In einem Tarifvertrag wollen wir deshalb eine Garantie des jährlichen Unterrichtsvolumens erreichen. Wenn ein/e Dozent*in dennoch weniger Kurse bekommt, sollte dies finanziell ausgeglichen werden.

Nach längerer Krankheit, Elternzeit oder der Pflege von Angehörigen steht ein*e Dozent*in erst einmal ohne Aufträge und damit ohne jedes Einkommen da. In einem Tarifvertrag wollen wir deshalb ein Wiedereinstiegsrecht festschreiben und die Möglichkeit eröffnen, mit der VHS Auszeiten zu vereinbaren.

Seit 2014 bekommen wir ab dem 4. Krankheitstag 80 % des Honorars, dies allerdings insgesamt nur für sechs Wochen im Jahr. 100 % des Honorars ab dem 1. Tag – wie bei Arbeitnehmer*innen üblich – lautet unsere Forderung. Außerdem soll das Krankengeld der Krankenkasse sowie das Mutterschaftsgeld auf 100 % aufgestockt werden.

Nicht nur bei den Arbeitsbedingungen trennen uns Welten von den angestellten Lehrer*innen an den Berliner Schulen, sondern auch bei der Bezahlung. Während ein*e angestellte Lehrer*in das Land Berlin etwa 86 € pro Unterrichtseinheit kostet, erhalten arbeitnehmerähnliche VHS-Dozent*innen mit Zuschlägen 44,17 €. Um zumindest eine finanzielle Gleichbehandlung mit den angestellten Lehrer*innen zu erreichen, lautet unsere Forderung 60 € plus Sozialzuschläge pro Unterrichtseinheit.

Als erster Zwischenschritt sollte die finanzielle Situation aller Dozent*innen weiter verbessert werden. Das Budget für die im Koalitionsvertrag versprochenen 20% Festanstellungen wäre sinnvoller und gerechter in

einer allgemeinen Honorarerhöhung für alle VHS-Dozent*innen im kommenden Haushalt investiert. Des Weiteren muss das einmal erreichte jährliche Arbeitsvolumen weiterhin garantiert werden. Denn auch wir müssen planen.

Unsere VHS-Dozent*innen-Vertretung basiert bislang auf Selbstorganisation, sie arbeitet ehrenamtlich und wird von ver.di unterstützt. Wir wollen die Dozent*innen-Vertretung in Form eines Personalrates institutionalisieren. Denn nur so können wir die Rechte der einzelnen Dozent*innen schützen.

Erwachsenenbildung in Berlin

Die GEW beobachtet mit großer Sorge eine soziale Spaltung der Erwachsenenbildung in Berlin. Die meisten Fördermittel für benachteiligte Zielgruppen aus EU-, Bundes- und Landesprogrammen gehen nicht (mehr) in die kommunalen Einrichtungen wie die Volkshochschulen, damit diese attraktive kostengünstige oder kostenlose Weiterbildungsangebote mit fest angestellten Voll- und Teilzeit-Lehrkräften machen können, sondern an freie und private Träger. Die Volkshochschulen (im Folgenden: VHSn) fallen aber in die lokale Zuständigkeit der Kommunen mit ihren knappen Mitteln und haben inzwischen bundesweit die „rote Laterne“ beim Anteil fest angestellter Lehr- und Verwaltungskräfte in der Weiterbildung. Priorität haben sollten auch an den Volkshochschulen Investitionen in Menschen, nicht maximale staatliche Einnahmen.

- **Mit Dauerstellen in Vollzeit- und Teilzeitform für Weiterbildungslehrkräfte für Daueraufgaben der Berliner Volkshochschulen muss endlich ein Anfang gemacht werden**. Zu den fraglichen Bereichen gehören Alphabetisierung und Grundbildung, Politische Bildung, Berufliche Grundbildung und berufsbildende Zertifikate, Fremdsprachenzertifikate und DaF/DaZ-Kurse/ Integrationskurse. Mindestens 20% der Unterrichtsstunden, die von den (addierte Zahlenangaben) über 4.700 Kursleitenden an VHSn im Jahr gegeben werden, sollte das Angebot von Dauerstellen, auch in Teilzeitform, im nächsten Doppelhaushalt des Landes Berlin gemacht werden. Das entspricht etwa **170 Stellen** für rund 168.000 von 850.000 Unterrichtseinheiten. Bis 2025 sollten 80% der Honorarlehrkräfte die Möglichkeit haben, einen Teilzeit- oder Vollzeitvertrag als professionelle Weiterbildungslehrkraft zu bekommen. Keine Unterrichtswoche der Weiterbildungslehrkräfte sollte mehr als 25 Unterrichts-Stunden in vom Senat oder Bund geförderten Lehrgängen an den verschiedenen VHSn umfassen. Zu den Rahmenbedingungen sollten auch gehören: eine 40 Std. Woche, mindestens 6 Wochen Urlaub plus Bildungsurlaubsphasen zur kostenlosen Nachqualifizierung oder kostenlosen kontinuierlichen Nach- und Weiterqualifizierung, auch in BAMF(Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)-Kursen.
- Die Angebote des **Zweiten Bildungswegs für Erwachsene** zum Nachholen von Schulabschlüssen benötigen eine gesonderte berufliche Professionalität. Ende der 70er Jahre wurde die Gleichstellung der Lehrkräfte im Zweiten Bildungsweg mit den Lehrer*innen an Schulen dort, wo die VHSn Träger sind, mit Unterstützung der GEW gerichtlich und politisch erkämpft. Es muss berücksichtigt werden, dass Erwachsene mit neuer Lebensplanung, die einstmals einen bestimmten Schulabschluss nicht erreichen konnten oder nicht anerkannte ausländische Schulabschlüsse haben, ganz neue Herausforderungen mit sich bringen. Hier muss ein **leichterer Quereinstieg von Honorarlehrkräften mit langjähriger Erfahrung in der Erwachsenenbildung** ermöglicht werden, da sie sonst im Kinder- und Jugendbereich mit ihren besonderen Kompetenzen verloren gehen. Durch Fortbildung und Einsatz spezialisierter Lehrkräfte für professionelle Validierung informell oder im Ausland bereits erworbener Kompetenzen kann die Dauer solcher Lehrgänge erheblich verkürzt und die Zahl der Lehrgangsteilnehmer*innen deutlich erhöht werden.
- Auch neue Bereiche des lebenslangen Lernens wie **Weiterbildungsberatung und Validierung** bereits vorhandener Kompetenzen müssen endlich professionalisiert und in den Bezirken ausgebaut werden - entsprechend den Empfehlungen des Nationalen Forums Beratung mit akademisch vorgebildeten Erwachsenenbildner*innen, da sie bisher oft nur saisonal von Honorarlehrkräften und nur an wenigen VHSn auch von hauptamtlichen Erwachsenenpädagog*innen getragen werden.

- Eine **Verdopplung des bisherigen hauptamtlichen pädagogischen Personals für VHS-Leitungen und Programmbereichsleitungen** in den Berliner Bezirken (mit ihren rd. 250.000 – 400.000 Einwohner*innen) von 45% der Ausstattung **vergleichbarer Großstädte auf 90 %** sollte den zeitgemäßen Aus- und Umbau fördern und langjährigen Honorarlehrkräften eine weitere Aufstiegschance bieten. Dieser Ausbau muss mit **personellen Mindeststandards** auch gesetzlich langfristig gesichert werden. Für die Leitung einer Volkshochschule wird der volle professionelle Einsatz einer Fachkraft benötigt. Kunstämter, Bibliotheken u.a. Kultureinrichtungen benötigen ebenfalls eigene Fachkräfte in der Leitung und können genauso wenig wie die Leitung einer VHS „mitgemacht" werden. In 6 von 12 Berliner VHSn stehen bereits die Leitungen nicht mehr vollständig der VHS zur Verfügung, da sie zusätzliche Leitungsaufgaben in anderen Kultureinrichtungen der Berliner Bezirke übernehmen mussten, ohne dass eine gleichwertige Vertretung geschaffen worden wäre.
- **Die feinen Unterschiede zwischen den VHS-Honorargruppen für Lehre sollten nach dem Vorbild der VHS Potsdam prinzipiell vereinheitlicht werden.** Sie müssen sich an dem umgerechneten Tariflohn TV-L E13 orientieren, der in Berlin und Brandenburg jetzt schon für alle Berliner Lehrkräfte, auch für Grundschullehrkräfte mit ihren unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten gilt. Soweit der Unterricht noch mit Honorarlehrkräften durchgeführt werden muss, sollte im Jahr 2019 mit 38 Euro Mindesthonorar (pro Unterrichtsstunde mit Vorbereitung: Forderung der GEW bundesweit) für alle Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung – Gleichstellung wie in den Schulen - begonnen werden. Die Honorar-Plafonds in den bezirklichen Budgets müssen in großen Schritten in Richtung eines E13 entsprechenden Einheits-Honorars für alle Fächer angehoben werden.
- Die immer wieder befristeten Honorar-Verträge im **VHS-Service-Zentrum**, das im Dezember 2018 im Abgeordnetenhaus von Berlin genehmigt wurde und sich im Aufbau befindet, für VHS-IT, Marketing, Durchführung zentraler Prüfungen etc. sollten jetzt alle in angemessen bewertete Dauerarbeitsverträge umgewandelt werden. Kostenlose professionsbildende Weiterbildungen für alle Kursleitenden müssen in Zusammenarbeit mit den Lehrstühlen der Universitäten massiv verstärkt werden, auch durch das feste Engagement von Lehrpersonal für diesen Kernbereich im Rahmen des künftigen VHS-Service-Zentrums.
- An den Berliner Volkshochschulen steigen bisher jährlich die Entgelte für die Lernenden, wenn entsprechend der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst auch die Honorare für Lehrkräfte erhöht werden (nach §6.2 der VHS-Entgeltordnung). Bereits im 2. Leistungs- und Qualitätsbericht der Berliner Volkshochschulen 2014 wurde das fortgesetzte Wegbrechen benachteiligter Teilnehmerkreise beklagt, zuletzt 2016 um minus 7%, da die Ermäßigungsregelungen in den VHSn für völlig unzureichend gehalten wurden. Der §6.2 der VHS-Entgeltordnung sollte zügig ersatzlos gestrichen werden, der kontinuierliche Anstieg der Entgelte für die Lernenden gestoppt werden.
- **Demokratische Mitbestimmung** von **Lehrenden und Lernenden** an VHSn - wie im Berliner Schulgesetz für die allgemeinbildenden Schulen – sollte endlich wieder geordnet und entschlossen gefördert werden. Als Grundlage dafür sollte auch mehr Transparenz geschaffen werden mit Informationen über verfügbare Honorarvolumina, Fördermittel mit ihren jeweiligen Konditionen oder bildungspolitische Schwerpunktbildungen auf Bezirks- und Landesebene, über offene Stellen und über besondere soziale Rechte insbesondere für arbeitnehmerähnliche Personen.
- Neuerdings beobachteten Tendenzen zur **Benachteiligung der Lehrenden und Lernwilligen in einigen Ost-Berliner Bezirken** u.a. durch negative Seiteneffekte der Kosten- und Leistungsrechnung, zu geringe Personalausstattung und zu wenige erwachsenengerechte Räume durch die Bezirke sollte mit allen Mitteln entgegengewirkt werden.

Beitrag der GEW Fachgruppe Erwachsenenbildung
Landesverband Berlin

Lehrbeauftragte an den Berliner Hochschulen

Zur aktuellen Situation der Lehrbeauftragten

Zu den Lehrbeauftragten an den Berliner Hochschulen stehen im Koalitionsvertrag 2016 zwei Ziele: " Die Koalition wird die Mindesthonorare für Lehraufträge erhöhen und den Anteil der Lehraufträge, die nicht dem Wissenstransfer aus der Praxis dienen, zugunsten regulärer Arbeitsverhältnisse senken. "

Was ist davon bisher umgesetzt?

Ein wichtiges Instrument des Senats, an den Hochschulen etwas zu verändern, sind die Hochschulverträge, mit denen die Finanzierung der Hochschulen durch das Land Berlin geregelt wird. Seit 1.1.2018 sind die bis 2023 geltenden neuen Hochschulverträge in Kraft.

Lehrbeauftragte sind keine Beschäftigten. Jeder Lehrauftrag wird in der Regel für ein Semester vergeben, was nicht ausschließt, dass Lehrbeauftragte häufig jahrelang unterrichten. Bei Lehraufträgen werden nur die geleisteten Stunden vergütet, dabei umfasst ein Lehrauftrag an jeder Hochschule max. die Hälfte des Lehrdeputats der angestellten Lehrkräfte mit ähnlichen Aufgaben. Auch beteiligen sich die Hochschulen in keiner Weise an den Sozialversicherungsbeiträgen.

An dieser Grundstruktur ändern die Hochschulverträge nichts, aber sie erhöhen die Untergrenze der pro-Stunde-Vergütung ab dem 1.10.2018 erheblich: von 24,50 auf 35 Euro. Das sieht vielleicht wie eine hohe Summe aus, aber es muss immer daran erinnert werden, dass diese Beträge Betriebseinnahmen sind, keine Löhne. Zudem handelt es sich um eine sehr qualifizierte Arbeit: Lehrbeauftragte müssen die gleichen Kompetenzen und Qualifikationen haben wie die anderen Hochschullehrenden. Über die Hochschulverträge werden die höheren Lehrauftragssätze, die an einigen Hochschulen schon erreicht wurden, nicht erhöht; sinnvoll wäre gewesen, dass diese gleichermaßen wachsen würden.

Ein deutlicher Fortschritt ist hingegen, dass die Erhöhung der Untergrenze nicht einmalig ist, sondern dass sie jährlich um 2,35% steigen wird.

Insgesamt ändert sich an der prekären Einkommenssituation der meisten Lehrbeauftragten über die Hochschulverträge leider nicht viel: Von der wichtigsten Forderung, die die AG-Lehrbeauftragte im Vorfeld der Verhandlungen für die Hochschulverträge eingebracht hat, „Dauerstellen für Daueraufgaben“, ist leider in den Hochschulverträgen nichts zu finden.

Über die Hochschulverträge hat die Senatsverwaltung u.a. eine AG “Gute Arbeit an den Hochschulen” eingeführt, bei der auch die Lehrbeauftragten vertreten sind. Da diese AG erst seit dem Sommer 2018 ihre Arbeit aufgenommen hat, gibt es noch keine Ergebnisse, aber wir halten für positiv, dass die Qualität der Arbeit in diesem institutionellen Rahmen thematisiert wird.

Ab dem Herbst 2018 wird an einer Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) gearbeitet. Ein Entwurf von der Senatsverwaltung gibt es noch nicht, aber die Diskussion läuft. Es ist wichtig, dass Lehrbeauftragte ihre Themen und Forderungen in den Novellierungsprozess einbringen:

- **"Dauerstellen für Daueraufgaben"**: Dies bleibt die Hauptforderung, aber es ist entscheidend, dass die Anstellungsverfahren nicht nur in den Händen der Hochschulleitungen liegen. Wenn Stellen für Aufgaben ausgeschrieben werden, die bis dahin Lehrbeauftragten ausgeübt hatten, müssen ihre Berufserfahrungen ausreichend und fair berücksichtigt werden.
- Auch der **zweite Punkt in Koalitionsvertrag** ("Anteil der Lehraufträge, die nicht dem Wissenstransfer aus der Praxis dienen, zugunsten regulärer Arbeitsverhältnisse senken") muss umgesetzt werden. Der Weg, bis reguläre Lehrveranstaltungen durch hauptberufliche Lehrkräfte abgedeckt werden, mag lang sein, aber die ersten Schritte dahin müssen in dieser Legislaturperiode geschehen. Es geht in erster Linie darum, gesetzlich zu definieren, was eine reguläre Lehrveranstaltung ist und wann ein Wissenstransfer stattfindet.
- **Wahl- und Mitbestimmungsrechte stärken**. Auch an den drei Universitäten müssen die Lehrbeauftragten das aktive und passive Wahlrecht für den akademischen Senat haben, wie an den

anderen Hochschulen. Wir fordern auch die Aufnahme der Lehrbeauftragten in die Beteiligung der Personalräte, wofür eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes notwendig ist.

- Für viele Lehrbeauftragte ist wichtig, dass sich der Berliner Senat an die **Sozialversicherungsbeiträge** für die Lehrbeauftragten, die mind. 4 SWS an Berliner Hochschulen unterrichten, beteiligt, wie er es für die VHS-Dozent*innen tut.
- Die **Kontrollinstrumente** des Senats über die Umsetzung an den einzelnen Hochschulen der Bestimmungen aus den Hochschulverträgen sowie aus dem BerlHG müssen verbessert werden. Die erste Voraussetzung ist, dass Daten über die Situation der Lehrbeauftragten gesammelt werden, wofür die Hochschulen alle zwei Jahre verpflichtet werden sollten, an die Landesregierungen aktuelle Daten über die Lehrbeauftragten mitzuteilen, die dann veröffentlicht werden.
- Die Lehrbeauftragten, die unabhängig davon, ob sie sich in der Qualifizierungsphase befinden oder sie schon abgeschlossen haben, brauchen Unterstützung und Förderung in ihrer **beruflichen Entwicklung**. Dafür müssen Instrumente entwickelt werden, wie z.B. Mentoringprogrammen. Lehrbeauftragte müssen nicht nur Zugang zu den Fortbildungen der Hochschulen haben, sondern sie müssen auch einen finanziellen Ausgleich für die Zeit erhalten, die sie daran investieren.

Studentisch Beschäftigte in nicht-wissenschaftlichen Bereichen der Berliner Hochschulen

Stellungnahme der studentischen Personalräte (PR Stud B) der Berliner Hochschulen zur Beschäftigung von studentisch Beschäftigten in nicht-wissenschaftlichen Bereichen

Das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 05.06.2018 (7 Sa 143/18) hat aufgezeigt, dass die bisherige Praxis des Einsatzes von studentischen Hilfskräften (SHKs) an den Berliner Hochschulen in Teilen rechtswidrig ist. Die Hochschulen haben studentische Beschäftigte seit Jahren auch in nichtwissenschaftlichen Bereichen eingesetzt, dies ist aber nicht mit den entsprechenden Regelungen des §121 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) und § 6 WissZeitVG (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) vereinbar. Durch die fälschliche Deklaration dieser Stellen als studentischer Hilfskraftstellen wurde die Eingruppierung nach TV-L vermieden, die Hochschulen haben stattdessen den für sie deutlich billigeren TVStud II angewandt und so reguläre Beschäftigung nach TV-L verhindert. Zum Nachteil aller Beschäftigten, denn damit wurde auch reguläre Beschäftigung nach TV-L in den nicht-wissenschaftlichen Bereichen abgebaut und Anforderungen, wie beispielsweise regelmäßige Einarbeitung, für reguläre Beschäftigte erhöht.

Die Hochschulen fordern nun eine Änderung des BerlHG, dies ist aus unserer Sicht aber keine Lösung. Diese würde nur das Lohndumping der Hochschulen legalisieren und Ihnen die Möglichkeit bieten einen parallelen Niedriglohnsektor weiter auszubauen. Unser Ziel muss die faire und sachgerechte Entlohnung alles Beschäftigten nach Qualifikation und Tätigkeiten sein. Eine Änderung des BerlHG hätte auch keine Auswirkungen auf die Nichtanwendbarkeit des WissZeitVG[1], also bliebe den Hochschulen nur die unbefristete Einstellung oder die Anwendung des TzBfG. Da es sich bei den Stellen überwiegend um Daueraufgaben handelt, bliebe hier wohl bloß die sachgrundlose Befristung, damit können wir als Personalräte nicht zufrieden sein.

Die Hochschulen haben auf die nun klargestellte Rechtslage sehr unterschiedlich reagiert:

An der **Technischen Universität Berlin** gilt vorerst ein Moratorium bis Jahresende. Das Präsidium der TU strebt eine „gesetzliche“ Lösung an, sollte sich diese bis Jahresende nicht abzeichnen sollen ab dann in den betroffenen Bereichen keine Neueinstellungen oder Verlängerungen nach TVStud mehr erfolgen. Neue Beschäftigungsverhältnisse sollen dann nach TV-L erfolgen, die Details sind aber weitgehend unklar. Es besteht großes Interesse, gemeinsam mit dem Personalrat Hochschulbereich eine Position zu einer

[1] In § 6 des WisszeitVG ist festgeschrieben, dass befristete Arbeitsverträge [nur] zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden zulässig sind. Die Gerichte haben eben diese wissenschaftlichen / künstlerischen Hilfstätigkeiten in den Urteilen in der Definition eingeschränkt. Es kann daher nicht angewandt werden auf nicht-wissenschaftliche Bereiche.

Übergangslösung zu erarbeiten und damit dann gemeinsam auf das Präsidium zuzugehen. Ebenso besteht Interesse an einer gemeinsamen Stellungnahme aller Hochschulpersonalräte.

An der **Freien Universität Berlin** werden Einstellungsanträge in diesen Bereichen nach § 121 BerlHG i.V.m. § 14 Teilzeitbefristungsgesetz befristet (sachgrundlos, außer es besteht Möglichkeit für eine Sachgrundbefristung). Verlängerungsanträge von SHKS in den vom Urteil betroffenen Bereichen (Administration, Bibliotheken, Support) werden zukünftig Einzelfallentscheidungen und sind gem. § 14 I Nr.6 Teilzeitbefristungsgesetz zu begründen (für die Verlängerungen hat früher nur eine Zustimmung von Seitens der SHK ausgereicht, nun müssen diese individuell begründen, warum die diesen Job brauchen). Es sollen auch einige wenige Stellen in den betroffenen Bereichen nach TV-L ausgeschrieben werden sollen, allerdings dann sehr gering eingestuft (E3).

An der **Humboldt Universität** ist die Lage nach den letzten Wochen so, dass es vermehrt Ausschreibungen, Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Aufstockungen und Umgruppierungen in den TV-L gibt. Leider ohne Rücksprache mit dem PRstudB-HU und unseres Wissens nach auch ohne Rücksprache mit dem PR Hochschulbereich. Nur die Leitung der Universität und die Betroffenen selbst wissen, wem TV-L Beschäftigungen zugestanden werden. Alle anderen beschäftigten Studierenden und deren Bereiche gehen leer aus. Wieder andere Studierende werden über die Humboldt-Innovation GmbH (HI), eine Leiharbeitsfirma der HU, eingestellt, wie beispielsweise im Präsidium der HU. Solange die Unileitung Studierende nur selektiv und intransparent im TV-L beschäftigt und andere Studierende weiterhin benachteiligt, verhindert sie auch wichtige Diskussionen über die Beschäftigungsverhältnisse von Studierenden insgesamt. Nach außen forciert die Leitung eine Ausweitung der TV-Stud-Tätigkeiten im Paragraph 121 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG).

Der PRStudB-HU hatte in den Gesprächen mit der Leitung der Humboldt Universität eine Übergangslösung für den Zeitraum September 2018 bis März 2019 (verhandelbar) eingebracht, um eine einheitliche Regelung für alle Studierende zu erreichen. Dabei wird studentische Beratung dann als TVStud-konform betrachtet, solange es sich um direkte Beratung von Studierenden für Studierende handelt. Folgende Regelungen für Studierende und studentische Beschäftigte, die im Rahmen des „Einstellungsstopps“ keine Verträge erhalten haben, wurden vorgeschlagen (umfasst sowohl Neueinstellungen, Vertragsverlängerungen als auch Aufstockungen):

1. Alle Personen, die keine Vertragsverlängerungen erhalten haben, werden von der Humboldt-Universität eingestellt und erhalten eine Beschäftigungsposition, die tariflich abgesichert ist.

2. Alle Personen, die eine Zusage (vom Bereich oder der Verwaltungsleitung) auf Einstellung erhalten haben, werden von der Humboldt-Universität eingestellt und erhalten eine Beschäftigungsposition, die tariflich abgesichert ist.

3. Für die Verträge unter 1. und 2. soll eine Tarifierung nach TV-L gelten. Wenn die Universität mit schriftlicher Begründung dies finanziell nicht aufbringen kann, erfolgt eine Tarifierung nach TVstudIII ggf. mit Aufwüchsen nach TVstudIII §7 (7), bis 31.03.2019 unter der Maßgabe der Stellenprüfung (BAK -> TVstud in TVL), ab dem 01.04.2018 wird der Vertrag entsprechend in TV-L umtarifiert.

4. Ab 01.04. werden Vertragsverlängerungen und Neueinstellungen unter TV-L abgeschlossen.

Selbstverständlich unterliegen Antragsstellungen der Mitbestimmung des Personalrats der studentischen Beschäftigten. Bei Stellenprüfungen, Fällen unklarer Zuordnungen und Übergängen wird in gemeinsamer Arbeit des Personalrats der studentischen Beschäftigten und des Personalrats Hochschulbereich entschieden.

Auf diesen Vorschlag ist die Humboldt Universität bisher nicht eingegangen, sondern hält an eine Änderung des BerlHG ohne Übergangslösung für Beschäftigte fest.

Die **Hochschule für Wirtschaft und Recht** beschreibt ihre Praxis in einem Rundschreiben wie folgt: Studentischen Hilfskräften werden nur dann beschäftigt, wenn die Aufgabenbeschreibung ganz klar die wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit belegt (Tätigkeit als Tutor*in, Zusammenstellen von wissenschaftlichen oder künstlerischen Materialsammlungen, Hilfestellungen bei Klausuren oder Prüfungen). In den Zentralverwaltungen, Zentraleinrichtungen, Zentralreferaten oder den Verwaltungen der Fachbereiche werden keine studentischen Hilfskräfte mehr eingesetzt.

Foto: Christian v. Polentz / transitfoto.de

Bereits bestehende SHK Verträge in den betroffenen Bereichen laufen aus, Übergangslösungen sind hier nicht angedacht. Aus Mitteln, die ursprünglich für Beschäftigung von SHKs im Zentralbereich geplant waren werden in Abteilungen wie dem Allgemeinen Studierendenservice, der Hochschulbibliothek oder dem Rechenzentrum Beschäftigungspositionen für studentische Beschäftigte eingerichtet (E2 oder E3: Beschäftigte ohne Berufsabschluss, die nach eingehender fachlicher Einarbeitung Tätigkeiten verrichten können). In dem Rundschreiben wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Verknappung der Personalressourcen zu erwarten ist: „Die gemäß Wirtschaftsplan 2019 zur Verfügung stehenden Mittel reichen nicht aus, um alle Bedarfe, die bisher aus der Unterstützung der studentischen Hilfskräfte erfüllt worden sind, ohne Einschränkung zu ersetzen."

Die Personalräte der studentischen Beschäftigten an Berliner Hochschulen fordern:

1. In Zusammenarbeit mit allen Personalräten der jeweiligen Hochschulen müssen Übergangslösungen geschaffen werden, die eine zügige Überführung aller betroffenen Beschäftigungsverhältnisse in TV-L beinhalten. Die Beschäftigungsverhältnisse sind, sofern kein Sachgrund vorliegt, unbefristet zu schließen.
2. Beschäftigte, die durch die aktuelle Situation ihre Beschäftigung verloren haben oder drohen diese in kürze zu verlieren, sind durch die Hochschulen zu verlängern, ersatzweise auch nach TVStud bis eine entsprechende Übergangslösung greift.

Die Personalräte der studentischen Beschäftigten bieten ihre Zusammenarbeit mit Personalräten der regulär Beschäftigten an, um folgenden Problemen gemeinsam zu begegnen:

1. Das Drängen der Hochschulen zielt darauf, Tätigkeiten von Studierenden in Verwaltung und Technik in den Geltungsbereich des Paragraphen 121 hineinzubekommen. Damit würde der Geltungsbereich des TV-L ausgehöhlt. Bislang sind die Tarifverträge vom Geltungsbereich klar unterschieden. Im Tarifvertrag Länder sind die so genannten Hilfstätigkeiten im Bereich Wissenschaft und Forschung, wenn sie von studentischen Beschäftigten geleistet werden, ausgeschlossen. Und nur in Berlin wird dieser Ausschluss durch den Tarifvertrag studentische Beschäftigte aufgehoben. Eine Ausweitung des BerlHG führt zu einer Tarifkollision TV-L / TV Stud in den nicht-wissenschaftlichen Bereichen. Wenn zwei Tarifverträge einer Gewerkschaft (hier der Gewerkschaften) miteinander kollidieren, gilt üblicherweise das Spezialitätenprinzip, um die Kollision aufzulösen: der speziellere und neuere Tarifvertrag verdrängt den allgemeineren/älteren. **Diesen Ausweitungsversuchen muss gemeinsam ein Riegel vorgeschoben werden.**
2. Alles weist darauf hin, dass auf die Beschäftigten im TV-L durch den Wegfall von SHK Stellen eine Arbeitsverdichtung zukommt, die personalvertretungsrechtlich und hochschulpolitisch abgewendet werden muss. Hier gilt es je nach Sinnhaftigkeit, Stellen mit geringeren Stellenanteilen für studentische Beschäftigte zu schaffen oder Stellenanteile zusammenzulegen, um neue Stellen auf TV-L für Dauerbeschäftigung zu schaffen.

Wir sind der Ansicht, dass wir den auf uns zukommenden Problemen nur gemeinsam begegnen können. Das gilt sowohl für die einzelnen Hochschulen selbst, an denen wir mittelfristig regelmäßig zusammenarbeiten und Lösungen erarbeiten sollten. Dies gilt ebenfalls hochschulübergreifend, um politisch dem Wirken der Hochschulen auf Senat wie Öffentlichkeit unsere Lösungen im Sinne aller Beschäftigten entgegenzusetzen und einen regelmäßigen Austausch zu ermöglichen.

Botanischer Garten

Wieder Ärger in der Botanik

Jahrelang haben Beschäftigte des Botanischen Gartens Berlin in einer 100%igen Tochter der Freien Universität Berlin (FU), unter prekären Bedingungen gearbeitet und sich in einer 20monatigen Tarifbewegung den Anschluss an den Flächentarifvertrag zurückerkämpft. Im Frühjahr 2017 hat die Freie Universität angekündigt, die Beschäftigten wieder in die Universität zurückzuführen und die Arbeitsverträge mit der Tochter auf die Mutter überzuleiten.

Auf ihrem Weg suchten die Beschäftigten des Botanischen Gartens auch immer wieder Verbündete innerhalb des rotrotgrünen Senats. In der Folge vermittelten Politikerinnen und Politiker dann zwischen den Interessenvertretungen und der FU und begleiteten den Rückführungsprozess und die damit verbundenen Interessenausgleichsverhandlungen. Dieses gemeinsame Agieren zeigte über die Grenzen des Betrieblichen hinaus, dass Widerstand „von unten“ sehr wohl mit Unterstützung der Verantwortlichen im Berliner Senat erfolgreich organisiert und zum Erfolg geführt werden kann. Doch das Blatt wendet sich inzwischen wieder.

Demontage der Dienststelle Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum durch die Leitung der Freien Universität Berlin

Die Leitung der Freien Universität Berlin (FU Berlin) arbeitet kontinuierlich an einem 3. Versuch die Dienststelle Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum (ZE BGBM) zu demontieren.

1. Versuch

Im Jahr 2015 trug die Freie Universität Berlin in 1. Instanz vor dem Verwaltungsgericht und in 2. Instanz vor dem Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg vor, dass die ZE BGBM keine Dienststelle im Sinne des PersVG Berlin sei und dass somit der dort gewählte Personalrat rechtswidrig gebildet wurde.

Die Bildung des Personalrates der ZE BGBM beruht auf dem Gesetz zur Eingliederung des Botanischen Gartens und Botanischen Museums zum 01.01.1995 als Zentraleinrichtung in die Freie Universität Berlin.

Gemäß § 1 dieses Eingliederungsgesetzes ist die ZE BGBM Dienststelle im Sinne des PersVG Berlin. Deshalb hatten die Vorträge der FU Berlin sowohl vor dem Verwaltungsgericht Berlin (Beschluss 62 K 14.14 PVL Berlin vom 28.05.2015) als auch vor dem Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Beschluss OVG 60 PV 1.15 vom 10.12.2015) keinen Erfolg.

2. Versuch

Am 03.07.2017 trug Frau Dr.-Ing. Bör, Kanzlerin der FU Berlin, in einer öffentlichen Anhörung im Abgeordnetenhaus die Bitte vor, das Eingliederungsgesetz dahingehend zu ändern, dass die ZE BGBM nicht mehr als Dienststelle im Sinne des PersVG Berlin gilt. Der betroffene Personalrat und die betroffenen Beschäftigten wurden zuvor nicht von der Universitätsleitung in Kenntnis gesetzt, dass die FU Berlin die Abschaffung der Dienststelleneigenschaft der ZE BGBM und damit auch des Personalrates durch Änderung des Gesetztes beim Abgeordnetenhaus vortragen wird. Das Gesetz wurde bisher nicht geändert.

3. Versuch

Schon seit 01.01.2018 sind die Planstellen der Technik des BGBM im Zuge des Betriebsüberganges in die Dienststelle Dahlem der FU Berlin verlagert. Seitdem werden durch die Leitung der FU Berlin kontinuierlich weitere Aufgaben und Zuständigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ZE BGBM mit oder zunächst ohne gleichzeitige Stellenverlagerung in die Zuständigkeit der Dienststelle Dahlem der FU Berlin verlagert. Mit einem Schreiben der Kanzlerin vom 05.02.2018

wurden folgende Aufgaben mit dem Ziel „einen weiteren Schritt der Integration des BGBM in die FU Berlin zu gehen“ verlagert.

- Beratung zur sachgerechten Verwendung von Drittmitteln
- Budgetüberwachung und -prüfung
- Prüfung und Freigabe von Ausschreibungsunterlagen sowie von Unterlagen zu Einstellungen, Arbeitszeitänderungen, Höhergruppierungen, Weiterbeschäftigungen und für Promotions- und Forschungsstipendien

- Prüfung bzw. Erstellung von Mittelabrufen in Abstimmung mit der Projektleitung und von Zwischen- und Endverwendungsnachweisen in Zusammenarbeit mit der Projektleitung
- Prüfung und Mitzeichnung von Umwidmungs- bzw. Verlängerungsanträgen, sowie von Mittelentsperrungen

Hierbei kann es sich nur um die Integration des BGBM in die andere Dienststelle handeln, denn die ZE BGBM ist bereits seit dem 01.01.1995 in die FU Berlin integriert.

Folgende weiteren Aufgaben werden zurzeit in die Dienststelle Dahlem der FU Berlin verlagert:

- Verlagerung der Schlüsselverwaltung
- Verlagerung von IT Aufgaben und Zuständigkeiten
- Verlagerung der Zuständigkeiten bei Vermietungen und Verpachtungen
- Verlagerung der Zuständigkeiten bei den Bewirtschaftungskosten
- Verlagerung des Raum-Managements

Der Personalrat der ZE BGBM wurde bisher, trotz Aufforderung seinerseits dazu, nicht durch einen Mitwirkungsantrag nach PersVG Berlin bei diesen grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen beteiligt.

Die Änderungen sind grundlegend, da diese Auswirkungen auf alle Beschäftigten der Dienststelle ZE BGBM haben

Keine überwiegende Beschäftigung im Botanischen Garten für die Kollegen in der Technik

Der Schwerpunkt der politischen Bemühungen der Gewerkschaft ver.di und der Arbeitnehmervertretungen lag schon während des Rückführungsprozesses darauf, eine verbindliche Regelung zu erreichen, dass die 8 Techniker wie in den vergangenen Jahren weiter für den Botanischen Garten tätig sind.

Im Interessenausgleich und in einem Beschluss des Kuratoriums wurde dann vereinbart, dass ein überwiegender Einsatz der Techniker am Botanischen Garten / Botanischen Museum gewährleistet sein muss. Kritisiert wurde in dem Zusammenhang, dass die FU durch die Umsetzung der Techniker auf Mittel der Zentraleinrichtung zugreifen würde, wenn sie Arbeitsleistungen aus dem Botanischen Garten herauslöst. Der damalige Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebes wandte sich deshalb an die Mitglieder des Haushaltsausschusses. In diesem Zusammenhang wurde anwaltlich festgestellt, dass eine Zweckentfremdung von Steuergeldern vorliegen kann, da die Freie Universität auf Mittel des Haushalts der ZE zugreife.

Jedenfalls werden entgegen der Vereinbarung des Interessenausgleiches und des Beschlusses des Kuratoriums seit dem 1. November 2018 doch 2 Techniker dauerhaft außerhalb des Botanischen Gartens eingesetzt, was einen klaren Verstoß gegen die Vereinbarung der FU mit dem Betriebsrat darstellt. Die FU begründet den Personalabzug mit zu wenig anfallenden Aufgaben innerhalb des Botanischen Gartens, obwohl neuerdings bisherige umfangreiche Aufgaben wie zum Beispiel die Reparatur der Rasensprenger an Fremdfirmen vergeben werden.

Aber es kommt noch besser: Die ZE BGBM schrieb im Frühjahr 2 unbefristete Hausmeisterstellen aus. Also genau die Anzahl an Stellen, die auf Seiten der Technischen Abteilung im Betriebsbereich Botanischer Garten und Botanisches Museum abgebaut werden. Eine für alle Seiten versöhnliche Lösung drängte sich geradezu auf. 2 Techniker des Botanischen Gartens bewarben sich auf diese Stellen. Die Leitung der ZE BGBM verzichtete allerdings diese zum Bewerbungsgespräch einzuladen und besetzte die Stellen extern.

Im November 2018 fand eine Kuratoriumssitzung der Freien Universität Berlin statt, die Staatssekretär Steffen Krach für unzuständig hält. Er ordnete eine Prüfung durch die Rechtsaufsicht des Senats an.

Das Versprechen zur Weiterbeschäftigung aller Saisonkräfte nach dem Betriebsübergang

Es wäre ungerecht, würden die über viele Jahre am Botanischen Garten beschäftigten Saisonarbeiter*innen nicht vom Betriebsübergang profitieren, da waren sich alle einig.

Knapp 10 Monate nach dem Betriebsübergang haben sich zum Beispiel für eine Saisonarbeiterin ihre Bemühungen um eine Weiterbeschäftigung zu einem nicht enden wollenden Alptraum entwickelt. Obwohl die Kanzlerin der FU am 15.12.2017 ihr Versprechen auf eine Weiterbeschäftigung ALLER Saisonbeschäftigten gab, blieben deren Bewerbungen im Jahr 2017 auf drei neu ausgeschriebene und unbefristete Stellen unberücksichtigt und drei externe Bewerber wurden eingestellt. Ausschlaggebend sollen mangelnde Sprachkenntnisse gewesen sein, obwohl die aus Italien stammende Saisonkraft und ehemalige Germanistikstudentin, mehrere Sprachen spricht und in der Lage ist Besucher*innen in den Sprachen Deutsch,

Italienisch, Spanisch, Französisch und Englisch Auskunft zu geben. Nur auf großen Druck des Personalrats wurde sie im Jahr 2018 mit 6-wöchiger Verspätung wieder befristet eingestellt.

In der Gewissheit, dass sie im Vorjahr schon 6 Wochen zuhause um eine Weiterbeschäftigung zittern musste, ging sie auch 2018 wie alle anderen Saisonkräfte mit einer unverbindlichen Absichtserklärung auf Weiterbeschäftigung in die Winterpause. Nur auf großen Druck der Gewerkschaft und des Personalrats ist jetzt ein Stellenbesetzungsverfahren in die Wege geleitet worden. Eine Überprüfung zu einer unbefristeten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aller anderen Saisonkräfte befindet sich immerhin seitens der Freien Universität in der Rechtsprüfung. Ausgang ungewiss.

Outsourcing wird in einigen Bereichen fortgesetzt!

Am Botanischen Garten sind viele Arbeiten weiterhin oder neu fremdvergeben:

- Reinigungsarbeiten durch die Firma Gegenbauer
- Tischlerarbeiten durch die Firma HZBB und einer weiteren Fremdfirma
- Verschiedene Gartenarbeitertätigkeiten durch die Firma HZBB
- Grünpflege der Schmuckgärten durch die Firma Hartmann.

Wunsch der Beschäftigten an die Politik

Da die Angriffe der FU auf die Beschäftigten des Botanischen Gartens weitergehen, benötigen wir erneut Ihre Unterstützung, so dass das mühsam entstandene Vertrauen der Beschäftigten in den Berliner Senat nicht wieder enttäuscht wird.

Wir wünschen uns eine Fortsetzung des in den vergangenen Jahren gewachsenen Austausches mit dem Ziel das getroffene Vereinbarungen eingehalten und die Rechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen gewahrt werden.

Weitere Informationen der ver.di Betriebsgruppe im Botanischen Garten im Internet: https://www.verdi-fu.de/wordpress/category/botanischer-garten/

Alle Techniker sollen bleiben!

Am Botanischen Garten fanden sich in einer Mittagspause des 31.10.2018 spontan knapp 50 Beschäftigte für eine Solidaritätsaktion unter dem Motto „Alle Techniker sollen bleiben!“ zusammen. Schon wenige Monate nach dem Betriebsübergang verstößt die FU Berlin gegen die Vereinbarungen im Interessenausgleich und gegen den Kuratoriumsbeschluss, der besagt, dass alle Techniker auch weiterhin überwiegend am Botanischen Garten eingesetzt werden müssen.

Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB)

Modern ist nicht gleich modern!

Was ist das Besondere an der Zentral- und Landesbibliothek Berlin?

Die ZLB ist gemessen an ihrem ausleihbaren Medienbestand die größte öffentliche Bibliothek in Europa. Sie ist als Bibliothekstyp einzigartig, da sie als enzyklopädische Universalbibliothek ein breites Spektrum von einführenden Werken bis zu allgemein interessierenden wissenschaftlichen Büchern aus allen Themenbereichen bietet. Sie ist trotz der bekannten Probleme unzureichender Räume sehr erfolgreich und mit 3,4 Millionen Ausleihen die **am stärksten genutzte Einzelbibliothek in Deutschland**.

Selbst der von der Direktion beauftragte Gutachter Konrad Umlauf, der die Privatisierung der Buchauswahl an die ekz.bibliotheksservice GmbH aus Reutlingen gefordert hatte, musste zugeben: *„Die außerordentlich hohen Zugangszahlen und die vielfältigen Informationsmittel, auf die die Auswahl sich gründet, stehen für einen **bemerkenswert differenzierten und umsichtigen Bestandsaufbau**. Das Bestandsprofil **unterscheidet sich deutlich einerseits vom Bestandsprofil von Hochschulbibliotheken**, weil wissenschaftliche Spezialliteratur ‚insbesondere Kongressschriften und fremdsprachige wissenschaftliche Literatur in engerer Auswahl oder gar nicht erworben wird, **andererseits vom Bestandsprofil der Zentralbibliotheken deutscher Metropolen**, weil populäre und journalistische Literatur, ferner Filme und Musikaufnahmen in weit größerer Differenzierung erworben werden.“*

Was wurde nun seit 2016 an wen ausgelagert?

Seit dem 1. Januar 2016 wurden ca. 45 % der Medienauswahl und -bearbeitung an zwei private Großbuchhändler ausgelagert. Der größere Teil ging an die ekz.bibliotheksservice GmbH aus Reutlingen, die Medienauswahl für die Kinder- und Jugendbibliothek samt regalfertiger Lieferung an Hugendubel aus München.

Im Mai 2017 hatte der Stiftungsrat entschieden, fast die gesamte Medienauswahl der ZLB europaweit auszuschreiben (inklusive damit zusammenhängender Arbeiten). Damit segnete das höchste Entscheidungsgremium der ZLB das nahezu vollständige Outsourcing der Medienauswahl in einer Abstimmung ab. Eigentlich sollte jene Sitzung bereits im März 2017 stattfinden, sie wurde jedoch vom jetzigen Stiftungsratsvorsitzenden, Dr. Torsten Wöhlert, vertagt, weil er nach Gesprächen mit der ver.di-Betriebsgruppe, den Lektorinnen und Lektoren und dem Vorstand eine „kommunikative Schieflage“ feststellte (Quelle: Neues Deutschland, 26.04.2017).

Doch die sachlich vorgebrachte Kritik an diesem „Erwerbungsmodell“ und die darauf kurzfristig angesetzten Workshops mit den Lektorinnen und Lektoren führten lediglich dazu, dass man einige Qualitätssicherungsmaßnahmen in Aussicht stellte. **Die mehrfach von ver.di und anderen geforderte Aussetzung der Abstimmung zu dieser weitreichenden Entscheidung zur Zukunft der Zentral- und Landesbibliothek Berlin wurde vom Stiftungsratsvorsitzenden nicht vorgenommen.**

Wie Herr Heller, Managementdirektor der ZLB, am Tag nach der letzten Stiftungsratssitzung an die Beschäftigten mitteilte, hatte der Stiftungsrat folgenden Beschluss gefasst: *„Der Stiftungsrat stimmt einer Einführung von ‚Modell B‘ unter der Maßgabe zu, dass eine prozessbegleitende Evaluierung und Kontrolle der Qualitätssicherung der Erwerbungsprofile erfolgt. Zweck ist die Steuerungsfähigkeit des Erwerbsmanagements im Sinne der Profile des Medienbestands und der Qualitätssicherung zu verbessern. Der Stiftungsrat bittet den Vorstand, mit den Fachlektor*innen und der Fachbereichsleitung gemeinsam Kriterien zur Erfolgskontrolle für die Einführung von Modell B zu entwickeln und darüber dem Stiftungsrat regelmäßig zu berichten.“*

Die Ausschreibung wurde auf den Weg gebracht und der Auftrag ging, für die meisten nicht unerwartet, an den Münchener Buchhandelskonzern Hugendubel. **Dessen hundertprozentige Tochtergesellschaft Hugendubel Fachinformation GmbH (HFI) wickelt seit Anfang 2018 den Kaufzugang der ZLB ab.**

Hier wird der zweite Schritt vor dem ersten gemacht. Bei einer so gut laufenden und für den Bestand berühmten Bibliothek wie der Zentral- und Landesbibliothek müsste das Management dem Stiftungsrat und der Kulturpolitik nachweisen, dass durch die Auslagerung die Qualität des Bestandes **nicht** leidet. Stattdessen wird erstmal ausgelagert und dann sollen alle Beschäftigten über den Personalrat bis hin zu ver.di daran mitarbeiten, dass keine Qualitätsverluste entstehen.

Wir sagen: Auch noch so gute Qualitätssicherungsmaßnahmen werden den großen zu erwartenden Qualitätsverlust im Bestands- und Sammlungsaufbau der ZLB nicht auffangen können. Der zugrundeliegende Charakter der Auslagerung ist das Problem.

Warum ist eine Verflachung des Bestandes zu befürchten?

Mit Umsetzung von *„Modell B“* werden die hauseigenen Fachlektorinnen und Fachlektoren weiter personell reduziert und fachlich auf die Erstellung von Bedarfsprofilen und Nachkauf beschränkt. Laut Ausschreibungstext soll Hugendubel jährlich 31.700 Buchexemplare sowie 2.400 Filme und Musik-CDs auswählen, zusammenstellen und regalfertig liefern. Das neue System Pool – Großbuchhändler ersetzt das bisherige Erfolgsmodell Fachlektorat – Fachbuchhändler. Die bisherige Tätigkeit von ausgebildeten Bibliothekarinnen und Bibliothekaren erfolgt jetzt im Privatunternehmen Hugendubel durch sogenannte Bibliothekarische Mitarbeiter. Die Hugendubel Fachinformation GmbH (HFI) spricht bei ihrer Stellenausschreibung für einen solchen Bibliothekarischen Mitarbeiter (m/w) in München unter dem Punkt Aufgaben u. a. von einer *„Unterstützung des gesamten Veredelungsprozesses zur regalfertigen Anlieferung“*. Dort sollen wenige Personen 11 bis 16 ZLB-Fachgebiete abdecken.

Dabei versteht sich von selbst, dass die wenigen dafür zuständigen Beschäftigten bei Hugendubel nicht 29 Wissensfächer für die größte öffentlich-wissenschaftliche Bibliothek in Deutschland so differenziert bearbeiten können wie hauseigene Fachlektorate, die ein tiefes Wissen über den eigenen Bestand wie auch über die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer haben.

Der Blick in das Bibliothekskonzept *„Die ZLB von Morgen“* mit sogenannten *„Visionssätzen“* für die Zukunft der ZLB lohnt: Mit *„Vision 4“* verlangt das Management da – wörtlich – eine Reduzierung der *„Ausleihbibliothek“* auf das sogenannte *„Massengeschäft“* nur noch mit den *„höchstaktiven Medien“* nach *„stringenter Outputoptimierung“* und das alles mit einem *„Höchstmaß von wirtschaftlichem Einsatz von Fremddienstleistungen“* (in *„Die ZLB von Morgen“*, S. 27). Diese *„stringente Outputorientierung“* soll erreicht werden mit strikter Ausrichtung an Kennzahlen, als da wären Medienumschlag, Absenzquote, Medienbestand, Ausleihen, Aktivierungsquote, *„Nuller“*, Staffelung und so weiter. Nun ist die Arbeit mit Kennzahlen nichts Neues. Kennzahlen sind ein notwendiges, aber eben kein alleinig hinreichendes Kriterium, denn vorher müssen die inhaltlichen Ziele bestimmt werden, und das sind bei einer gemeinnützigen, steuerfinanzierten Einrichtung wie der ZLB Maßstäbe der Vermittlung von Bildung und Wissen für alle Bevölkerungsschichten und ein niedrigschwelliger Zugang zu den Medien. Wer allein auf hohe Ausleihzahlen setzt, nach denen der Erwerbungsetat und der Regalplatz vergeben werden, verfolgt im Grunde ein rein kommerzielles Prinzip. Die Nutzerinnen und Nutzer, die im Mittelpunkt stehen, schätzen aber die Zentral- und Landesbibliothek als das quicklebendige geistige Biotop, in dem sich die unterschiedlichsten Interessen und Niveaus mischen und in dem auch jeder Bücher entdecken kann, die er nicht erwartet hat.

So richtig hanebüchen wird es dann, wenn in einer öffentlichen Diskussion im Herbst letzten Jahres vom Büroleiter des Kultursenators erklärt wird, dass der Anspruch, den Berlinerinnen und Berlinern einen gut sortierten breiten und tiefen Bestand an Medien auf der Höhe der Zeit zur Verfügung zu stellen *„elitär“* sei. Wir halten diesen Vorwurf auf vielen Ebenen für falsch und zu kurz gegriffen: **Es geht ja genau darum, den besten Bestand niedrigschwellig einer breiten Bevölkerung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört auch, teure und abwegige Titel – z. T. aus kleinen Independent-Verlagen – zu einem Thema bereitzustellen.**

Wie könnte eine Alternative zum Bestandsaufbau über Fremddienstleister aussehen?

Interessant ist, dass man sich vor dem jetzigen Management schon in 2012 gemeinsam mit Lektorinnen und Lektoren der ZLB auf einen Reformprozess geeinigt hatte. **Dieser sah vor, dass einem Stab von Fachlektorinnen und -lektoren mit langen Erfahrungen in ihren Fachgebieten die Auswahl und Entwicklung der Medienbestände eigenverantwortlich übertragen wird**. Diese waren gründlich vertraut mit ihrem Teil des Buch- und Medienmarktes, ebenso wie mit der Struktur der vorhandenen Medienbestände in ihren Fachgebieten, die sie entsprechend der Weiterentwicklung ihres Fachs passgerecht ergänzen mussten. Für jedes Fachgebiet wurden differenzierte Bestandsprofile und Beschaffungswege schriftlich festgelegt. Die Zusammenarbeit mit den Fachbuchhändlern sollte ausgebaut werden. Mit der Orientierung auf den größtmöglichen Einsatz von Fremddienstleistungen wurde dieses Reformprojekt abgebrochen. Mit der Auslagerung in 2018 übernimmt die Auswahlentscheidung nun Hugendubel Fachinformationen – auf Grundlage von schriftlichen Fächerprofilen, nach denen bisher die Fachlektorinnen und -lektoren in Zusammenarbeit mit Fachbuchhändlern die Medien ausgewählt haben. Für die verbliebenen Fachlektorinnen und -lektoren bleiben Zukäufe im geringen Umfang (maximal 15-20 %).

Eine Alternative dazu wäre, **den Reformprozess von 2012 wiederaufzunehmen und weiterzuentwickeln**. Die Fachlektorinnen und -lektoren erstellen das Profil und vergeben selbst fachspezifische und sorgfältig lektorierte Approval-Plans an Fachbuchhandlungen, bei denen dafür sinnvolle Segmente identifiziert werden. Die Fachlektorate erwerben den Großteil in Zusammenarbeit mit Fachbuchhandlungen selbst auf Grundlage ihrer Kenntnis des Bestandes der ZLB, des Marktes und der Rückmeldungen der Nutzerinnen und Nutzern (über

Direktkontakt an Infotheken). Der wechselseitige Mehrwert wäre: Die Fachlektorinnen und -lektoren machen gute Infodienste, da sie den Bestand gut kennen und sie erwerben besser, da sie Infodienste machen.

Die Fachlektorinnen und -lektoren könnten fachspezifische Schulungen zur Vermittlung von Informationskompetenz und Beratung anbieten, insbesondere mit Blick auf die Recherche und Nutzung von digitalen Medien und Datenbanken. Wietere Aufgaben sind in dieser Zukunftsperspektive Bestandspräsentationen (z.B. Themenraum) sowie Projekttätigkeiten bezüglich der zu betreuenden Fachlektorate und so weiter. Das hat es immer gegeben und könnte es auch weiterhin neben einem von Fachlektoraten betriebenen Bestandsaufbau geben.

Damit ist man auch gut auf die Digitalisierung eingestellt: Gute Kenntnisse des Bestands im eigenen Haus sind auch für den Aufbau und die Weiterentwicklung digitaler Angebote nötig. Dass sich mit technischen Entwicklungen und den neuen digitalen Möglichkeiten auch Bedarf und Inhalte der Vermittlung ändern, ist banal. Deshalb muss aber der Großteil der Bestandsauswahl nicht ausgelagert werden.

Ein weiteres Argument des Managements zur Rechtfertigung der Auslagerung war, dass Bücher und Medien in einer so großen Bibliothek wie der ZLB nicht mehr im Mittelpunkt der Tätigkeit der Beschäftigten stehen dürften. Das eigene Fachpersonal sei besser eingesetzt zur Besucherbetreuung und zur Kontaktpflege in der Bibliothek. Wir sagen: Nähme man das Argument der Wichtigkeit der Vermittlung ernst, würde man die Kenntnisse der Fachlektoren zum Bestand als Grundlage nehmen und nicht die Fachlektorate vom Bestandsaufbau trennen**. Publikumsdienste sind schon immer selbstverständlicher und qualitativ hochwertiger Bestandteil der Bibliotheksarbeit in der ZLB gewesen.**

Was kann die Kulturpolitik nun tun?

Die Kulturpolitik des Landes Berlin kann einen klaren Auftrag für die ZLB festlegen, die auch klare Vorgaben zum Erhalt der Qualität in Breite und Tiefe an den Stiftungsrat enthält. Sie kann endlich eine fachbibliothekarische Leitung einstellen, die die ZLB seit 6 Jahren (!) nicht hat. Sie kann ihren eigenen Koalitionsvertrag mit dem Anspruch, gute Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst zu schaffen und zu erhalten, ernst nehmen und sich klar für das Wissen im eigenen Haus aussprechen. Sie kann eine öffentliche Diskussion vorantreiben und daran alle beteiligen, die bisher für den Erfolg der ZLB verantwortlich waren. Dazu gehören neben den Beschäftigten und ihren Vertretungen auch die Fachbuchhandlungen, die nun über die Vergabe an Hugendubel Fachinformationen ausgebootet worden sind. Dazu gehören ebenfalls die Nutzerinnen und Nutzer mit ihren vielfältigen Ansprüchen an den Bestand der Zentral- und Landesbibliothek.

Für uns als ver.di bleibt die Forderung klar: Die Auslagerung der Medienauswahl an Hugendubel Fachinformationen (und damit den Großbuchhandel) muss rückabgewickelt und zum erfolgreichen Modell der Kooperation von Fachlektorat und Fachbuchhandel zurückgekehrt werden. Nur mit eigenem qualifizierten Fachlektorat in Zusammenarbeit mit dem Fachbuchhandel ist es aus unserer Sicht möglich, das bisherige erfolgreiche Profil der ZLB als öffentlich-wissenschaftliche Bibliothek für die allgemeine Bevölkerung Berlins zu bewahren und weiterzuentwickeln – und die im Koalitionsvertrag versprochene *„Gute Arbeit in Landesverantwortung“* zu erhalten und auszubauen. **Dass dazu gehört, dass das tiefe Wissen über den Bestand nicht privatisiert wird, versteht sich für uns von selbst.**

Der Text ist einem Flyer der ver.di-Betriebsgruppe der ZLB vom 5. März 2018 entnommen.

Mehr Infos: https://zlbbg.wordpress.com, https://biwifo-bb.verdi.de

Anhang

Brief des ver.di-Bezirksvorstandes an die Kolleginnen und Kollegen der Charité CFM Facility Management GmbH und der Vivantes Service GmbH vom 27.04.2017

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit Jahrzehnten erleben wir, wie Arbeitgeber Ausgliederung und Ausgründungen nutzen, um aus guten Niveaus der Flächentarifverträge zu fliehen. Das gilt auch für Euer Haus, den Vivantes-Konzern.

Kostensenkung im Gesundheitswesen wird auf dem Rücken der Beschäftigten durchgesetzt. In gemeinsamen Kampagnen, wie zum Beispiel der Kampagne „Der Deckel muss weg“, haben wir das zum Thema gemacht. Die Landesregierung trägt das Ihre dazu bei, durch die unterlassene Investitions-finanzierung im Krankenhausbereich, aber auch, weil sie als 100 % Eigentümerin des Vivantes Konzerns die Ausgründungspolitik und damit die Flucht aus den Flächentarifverträgen mit zu verantworten hat.

Der Bezirksvorstand kritisiert und bekämpft das nicht nur bei Vivantes, sondern auch bei den Bodenverkehrsdienstleistern und wie bei den Ausgründungen der Post im vorletzten Jahr. Diese Politik fördert keinen Wohlstand, sondern spaltet und fördert Ungleichheit. Der ver.di Bezirksvorstand lehnt, wie ver.di, insgesamt jede Form der Tarifflucht durch Ausgründung, Fremdvergabe und Privatisierung ab. Deshalb unterstützen wir die Arbeit des „AK prekäre Beschäftigung im Verantwortungsbereich des Landes Berlin“.

Nach den Festlegungen im Koalitionsvertrag und den Parteitagsbeschlüssen hätten wir zügige Verhandlungen erwartet, um die Überführung aller VSG Beschäftigten in die Vivantes GmbH, die Konzernmutter, sicherzustellen.

Es ist heftig zu kritisieren, wenn die Geschäftsführung anstatt zu verhandeln, die Gerichte bemüht. Eine juristische Auseinandersetzung anstelle von Verhandlungen löst keine Probleme, sondern schafft neue.

Die Erteilung eines Hausverbotes gegen demonstrierende Arbeitnehmer/innen in Friedrichshain sehen wir als rechtswidrig an. Es nutzt auch nichts, die Geschäftsführung muss sich ihren Arbeitnehmer/innen stellen, auch wenn sie auf der anderen Seite der Straße stehen.

Die einstweilige Verfügung der VSG lenkt nur vom eigentlichen Verhandlungsgeschehen ab und ist ein zu verurteilender Versuch, unsere Kolleg/innen, euch, in eurer Tarifauseinandersetzung zu demoralisieren.

Der ver.di Bezirksvorstand Berlin tritt, wie der ver.di Bundeskongress, für ein uneingeschränktes Streikrecht ein. Dies gilt es auf vielen Wegen einzufordern und durchzusetzen.

Die Bezirksgeschäftsführung/Landesbezirksleitung wird beraten, bei welcher Gelegenheit dies beim regierenden Bürgermeister bzw. beim Senat Berlin angesprochen wird.

Wir stehen zu dem Recht, für den Erhalt eigener Arbeitsplätze und Tarifverträge streiken zu können. Ein öffentliches Unternehmen wie die VSG hätte den Weg zum Gericht unterlassen müssen!

Wir fordern anstelle dessen von öffentlichen Unternehmen alle Anstrengungen, um zu guten Verhandlungslösungen zu kommen!

Euer Bezirksvorstand Berlin

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Cosmar
Vorsitzender des
Bezirksvorstandes Berlin

Susanne Stumpenhusen
Landesbezirksleiterin Berlin-Brandenburg

Anhang

Tarifpolitische Grundsätze in der Diskussion

Aus dem Entwurf für ein Tarifpolitisches Programm von ver.di vom Dezember 2017 (S. 17):

„(...) Aber Massenarbeitslosigkeit, die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die Infragestellung des sozialen Grundkonsenses sowie eine weit verbreitete Existenzangst bei den abhängig Beschäftigten erschweren es, die Bedeutung und Notwendigkeit der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie zu festigen. Dazu muss die Auseinandersetzung sowohl auf der allgemeinen politischen Ebene mit den neoliberalen Kräften als auch auf der konkreten Ebene der Tarifauseinandersetzungen geführt werden. Diese Auseinandersetzungsebenen sollten – wo immer dies möglich ist – miteinander vernetzt werden. (…)

Der Flächen- bzw. Branchentarifvertrag ist das zentrale Instrument zur Aufhebung bzw. Einschränkung der Lohnkonkurrenz zwischen den abhängig Beschäftigten wie zwischen den Unternehmen. Er schafft soziale Sicherheit, Rechtssicherheit und er bildet die Gestaltungsgrundlage für die Arbeitsbeziehungen. Der Flächentarifvertrag als das Rückgrat des Tarifsystems ist zunehmend bedroht. (...)

Die Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gemäß Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (*) schließt ein entsprechend umfassendes Streikrecht ein. Dazu gehört der klassische, ökonomische Erzwingungsstreik, der Solidaritätsstreik ebenso wie betriebliche und soziale Protest- und Aktionsformen und auch Aktionen, die soziale und politische Forderungen an den Gesetzgeber unterstützen. ver.di wendet sich daher entschieden gegen jegliche Bestrebungen, das Streikrecht einzuschränken. (...)“

* * * * *

Foto: Christian v. Polentz / transitfoto.de

Die wichtigsten gemeinsamen Forderungen, die für die Kolleginnen und Kollegen, die sich im Gewerkschaftlichen Aktionsausschuss treffen, im Zentrum standen und stehen, sind:

- TVöD/TV-L für alle!
- Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen!
- Rückführung der ausgegründeten Bereiche in die Muttergesellschaften!
- Mehr Personal!

Über den Gewerkschaftlichen Aktionsausschuss *Keine prekäre Arbeit und tariffreie Bereiche im Verantwortungsbereich des Landes Berlin*

Erfolge im Kampf gegen prekäre Arbeit sind möglich!

Prekäre Arbeit und Arbeit im Niedriglohnsektor sind in Berlin weit verbreitet – sowohl in der Privatwirtschaft wie auch Bereichen im Verantwortungsbereich des Landes. In Berlin befinden sich inzwischen 40% der Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen.

Der **Gewerkschaftliche Aktionsausschuss *„Keine prekäre Arbeit und tariffreie Bereiche im Verantwortungsbereich des Landes Berlin“* (GA**) hat sich in den vergangenen Jahren dieses Problems angenommen.

Die Konstituierung des Gewerkschaftlichen Aktionsausschusses am **5. November 2015** erfolgte auf einer Versammlung mit circa 150 Kolleginnen und -kollegen. Der GA ging aus gemeinsamen Treffen von gewerkschaftlich Aktiven aus betroffenen landeseigenen (zumeist ausgegründeten) Betrieben oder von freien Trägern (Zuwendungsempfängern des Landes) seit Ende 2014 hervor.

In mehreren Betrieben und Bereichen, konnten nicht zuletzt aufgrund der Unterstützung und Aktionen des GA in den vergangenen Monaten und Jahren Erfolge zur Überwindung prekärer Arbeit erzielt werden. Die Beispiele, von denen unten einige benannt werden, zeigen: Der gewerkschaftliche Kampf zur Überwindung prekärer Arbeitsverhältnisse und tariffreier Zonen **kann erfolgreich sein** – mit den Mitteln des gewerkschaftlichen Kampfes bis hin zum Streik (der in den genannten Fällen seine Wirkung gezeigt hat).

Zu verdanken sind diese Erfolge vor allem dem Aufbau gewerkschaftlicher Betriebsgruppen, der Werbung von Mitgliedern, der Bildung von Tarifkommissionen, welche die Aufnahme von Tarifverhandlungen erreicht haben, sowie der Arbeit der ver.di-Mitglieder in den Betriebsräten.

Welche Rolle aber hat der Gewerkschaftliche Aktionsausschuss (GA) bei diesen Erfolgen gespielt?

Im GA sind **fachbereichs- und gewerkschaftsübergreifend** Kolleginnen und Kollegen zusammengekommen, um ihre Erfahrungen in den von prekärer Arbeit geprägten Bereichen in Senatsverantwortung auszutauschen, sich gegenseitig bei Aktionen solidarisch zu unterstützen und gemeinsame Initiativen zu entwickeln. Mit dabei waren Betriebsgruppen, Fachbereiche und Fachgruppen von ver.di (insb. die Fachbereiche 3, 5, 8 und 13), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Deutschen Orchestervereinigung (DOV).

Im Laufe der Zeit haben sich in der Diskussion gemeinsame Forderungen herausgebildet, wobei an erster Stelle die nach „**TVöD/TV-L für Alle!**“ als Konkretisierung und gemeinsame Klammer des Kampfes für gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu nennen ist. Aber auch die „Rückführung ausgegliederter Tochterunternehmen“, „Mehr Personal“ und „Schluss mit den Befristungen“ gehören dazu.

Im gegenseitigen Erfahrungsaustausch wurde aber immer wieder deutlich, dass mit Verhandlungen mit den Geschäftsführungen allein in den meisten Fällen keine oder kaum Fortschritte zu erzielen waren. Unzureichende Ausfinanzierung durch den Senat war deren wesentliches „Argument“, wenn auch z.T. vorgeschoben. In den meisten Fällen tariffreier Zonen handelt es sich um Ausgründungen, die vor allem zum Zweck der Tarifflucht und der Senkung der Kosten der Arbeit auf „marktübliche“ Löhne geschaffen wurden. In der Regel haben sich die jeweiligen Geschäftsleitungen dem Ziel des Lohndumpings verpflichtet gesehen.

Klar wurde dadurch, dass **der Senat als der eigentliche Arbeitgeber** durch gemeinsames gewerkschaftliches Handeln in die Verantwortung genommen werden musste. Deshalb sind auf Initiative des GA zum Beispiel mehrfach Kundgebungen vor Parteitagen von SPD, Linke und Grünen veranstaltet worden. Wir haben eine Kampagne „Prekär und tariffrei – nicht mit uns!“ geführt. Und im Vorfeld der Abgeordnetenhauswahlen 2017 haben wir gemeinsame Delegationen zu den Abgeordnetenhaus-Fraktionen durchgeführt. Prekäre Arbeit in Landesverantwortung konnte so zu einem Thema in Berlin gemacht werden und dieses hat an vielen Stellen seinen **Niederschlag in der rot-rot-grünen Koalitionsvereinbarung** des Berliner Senats gefunden.

Inzwischen konnten in mehreren Bereichen (die im GA – häufig von Anfang – an vertreten sind) weitreichende oder teilweise Erfolge erzielt werden:

Die ausgegründete Betriebsgesellschaft des Botanischen Gartens erreichte einen Tarifvertrag auf 100%-TVöD-Niveau und wurde inzwischen wieder in die FU zurückgeführt. Bei der Tochtergesellschaft T&M des Technikmuseums wurde erreicht, dass aktuell 100 % der Arbeitsverträge entfristet sind. Vor wenigen Jahren waren fast alle Arbeitsverträge befristet. Der Flächentarifvertrag der Länder (TV-L) gilt seit diesem Jahr und in der Zukunft. Vor wenigen Jahren gab es noch gar keine Tarifbindung. Bei der Ki.D.T. gGmbH (Kinder- und Jungendambulanzen/Sozialpädiatrischen Zentren (KJA/SPZ) konnten mit dem Abschluss eines Tarifvertrages im Jahr 2016 erhebliche Gehaltssteigerungen erreicht werden und perspektivisch werden im Jahr 2020 ca. 98% des aktuellen TV-L erreicht sein.

Die Charité-Tochter CFM wird zum 1.1.2019 reprivatisiert und ist dann wieder eine 100%ige Tochter der Charité. Der vom Senat versprochene Mindest-Stundenlohn von 11 Euro wurde vereinbart. Ein Ergebnis nicht zuletzt des Streiks bei der CFM. Die Kolleg*innen der Vivantes Service GmbH (VSG) haben nach zuletzt 51 Tagen Streik vor dem Sommer einen Tarifvertrag erkämpft, der sie in den kommenden 2½ Jahren auf 90% des aktuellen TVöD-Niveaus heranführen soll. Es sollte nicht unbemerkt bleiben, dass in beiden Fällen das Ergebnis zu kontroversen Diskussionen geführt hat. Der Druck der Politik auf die Kolleg*innen und ihre Gewerkschaft war in beiden Fällen enorm.

Es gibt andere Bereiche, die im GA vertreten sind, bei denen die Versprechungen des Senats bzw. Einigungen bisher nur teilweise angegangen wurden (Musikschulen, VHS, Lehrbeauftragte an den Berliner Hochschulen, u.a.), bisher ganz torpediert wurden (Tochterunternehmen für Therapeutische Dienste bei Vivantes und Charité), oder durch Arbeitgeber-Manöver wieder infrage gestellt werden (Flächentarifvertrag der Bodenverkehrsdienste an den Berliner Flughäfen).

Die Erfolge, die Teilerfolge und die Fortschritte ermutigen uns, den beschrittenen Weg des GA fortzusetzen, dessen Motto lautet: **Der Kampf gegen prekäre Beschäftigung ist die Aufgabe der gesamten gewerkschaftlichen Organisation**.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben an Aktionen und Veranstaltungen, für die der GA die Initiative ergriffen hat, teilgenommen und sie haben sich in die Diskussion eingebracht.

Zum Beispiel auf der Versammlung am 20.11.2017 zum Berliner Doppelhaushalt 2018/2019 mit dem Verantwortlichen des Hauptausschusses des Abgeordnetenhauses, Frederic Verrycken. Die Versammlung mit ca. 100 Teilnehmern hat gezeigt, dass wir mit unserem Engagement für die Überwindung prekärer Arbeit und tariffreier Bereiche den Senat und die Abgeordneten nicht aus ihrer Verantwortung lassen werden. Oder beim gewerkschaftlich organisierten Aktionstag gegen prekäre Arbeit am 4.Mai 2018, der mit einer Kundgebung von über 500 Kolleginnen und Kollegen am Brandenburger Tor beendet wurde.

Auf der Webseite www.ga-prekaere-arbeit.de können die Aktivitäten des Gewerkschaftlichen Aktionsausschusses verfolgt werden. Dort könnt Ihr auch Kontakt zum GA aufnehmen.

Der Gewerkschaftliche Aktionsausschuss im Internet: www.ga-prekaere-arbeit.de

V.i.S.d.P. und Kontakt: Jana Seppelt, Fachbereich Bildung, Wissenschaft, Forschung, ver.di Berlin Brandenburg, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin, jana.seppelt@verdi.de. **Druck:** Kopierzentrum Spreeport, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin. **Fotos:** Sofern die Bilder nicht namentlich gekennzeichnet sind, sind diese privat von ver.di bzw. Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung gestellt worden.