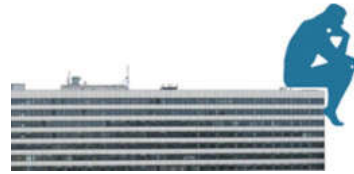
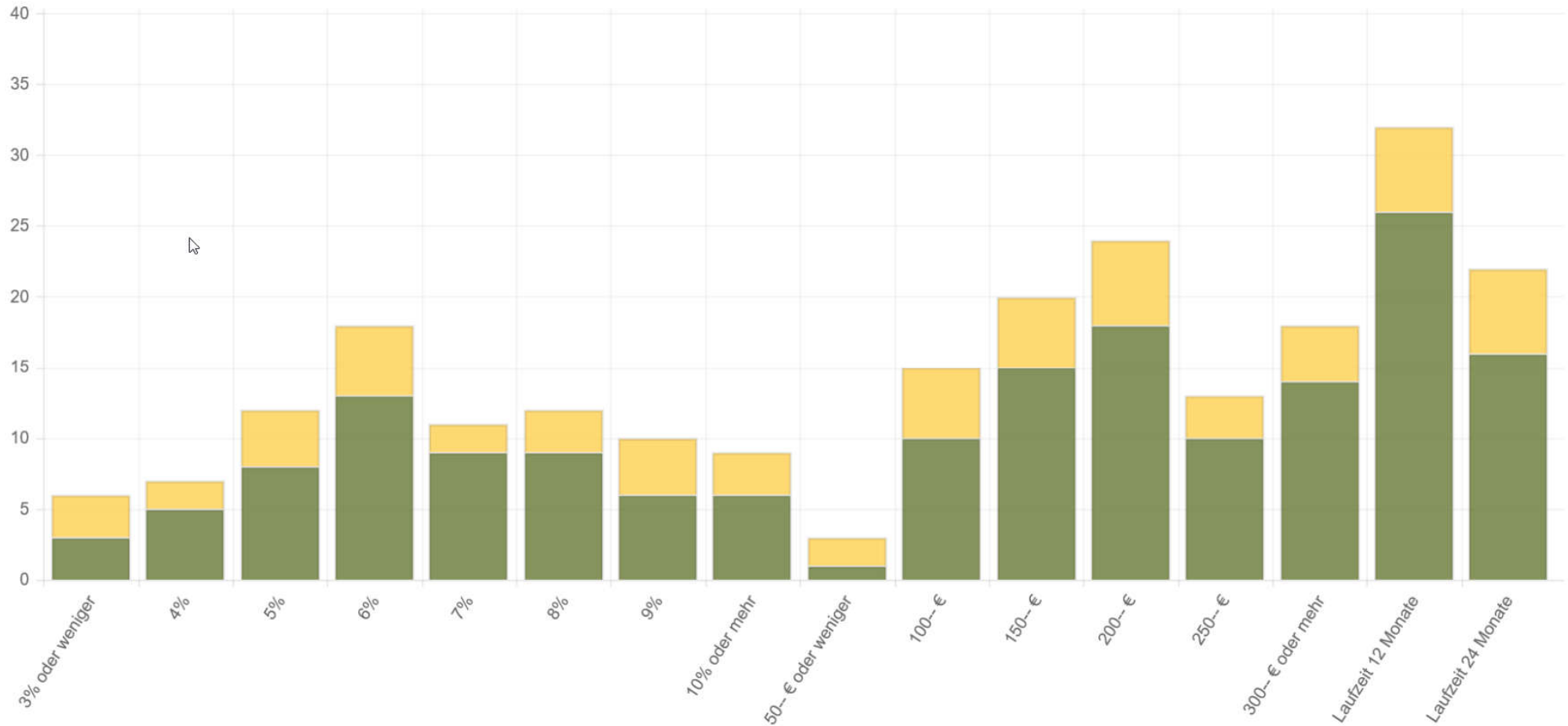


# Auswertung Umfrage Forderungsfindung



**ver.di-Betriebsgruppe**  
an der Technischen Universität in Berlin



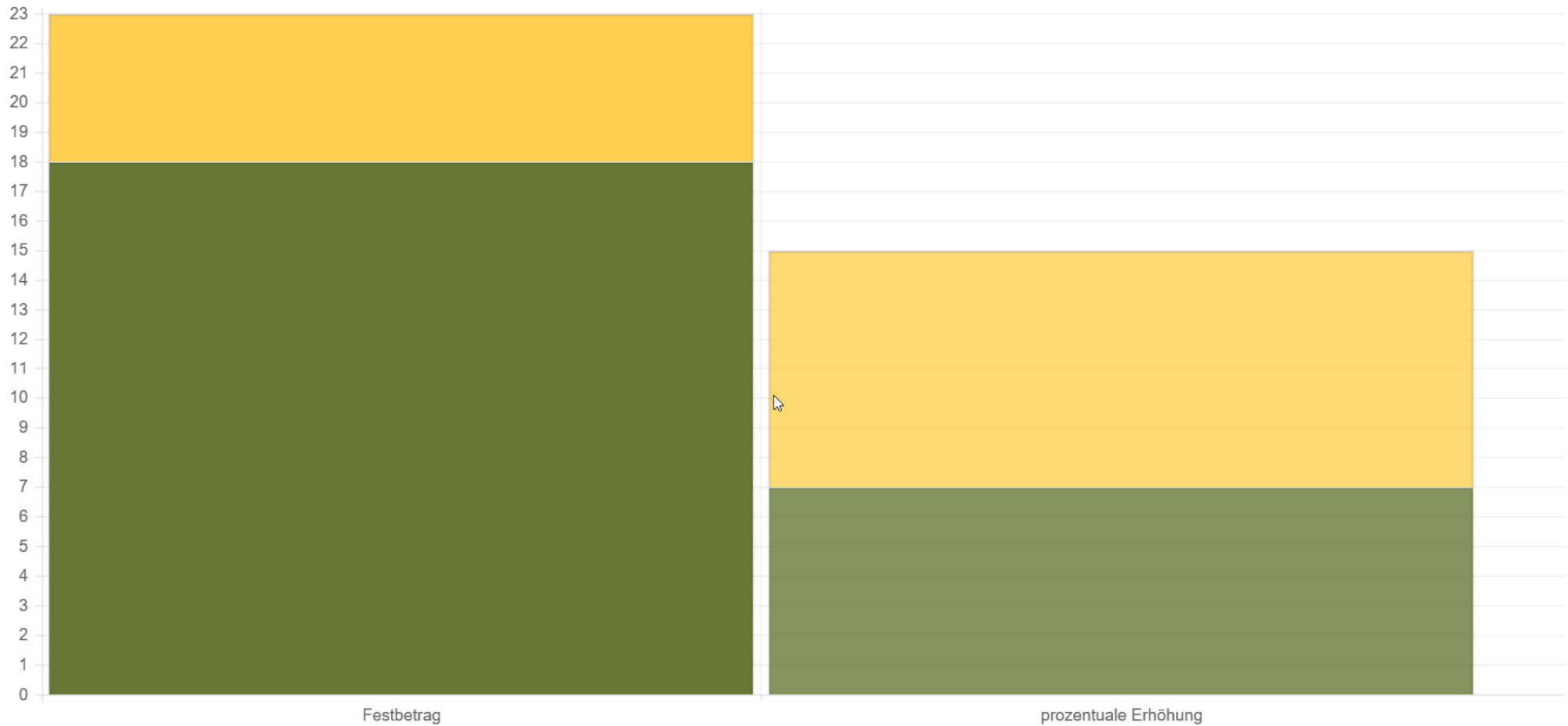
**Ergebnis:  $\geq 6\%$  oder 150-200,- €,**

**Laufzeit von 12 Monaten.**

# Auswertung Umfrage Forderungsfindung



**ver.di-Betriebsgruppe**  
an der Technischen Universität in Berlin



**Ergebnis: es wird ein Festbetrag gewünscht.**

# Auswertung Umfrage Forderungsfindung



ver.di-Betriebsgruppe  
an der Technischen Universität in Berlin



## Kommentare der Teilnehmer

2018-11-01 08:49 [REDACTED] Die Inflation müsste mindestens ausgeglichen werden sogar etwas mehr zur Wertschätzung der Arbeit und der gestiegenen Anforderungen. Für eine andere Tarifrunde: eine bessere Eingruppierung der Sekretariatsstellen in den Fachgebieten und weniger Teilzeitstellen: Es ist mittlerweile kaum möglich qualifiziertes Fachpersonal zu finden bei den geringen Entgelten und der starken Konkurrenz der Bundesbehörden. Danke für Euren Einsatz

2018-11-01 10:32 Bei einer Laufzeit ungleich 12 Monate sollten wir – bei einer prozentualen Erhöhung – nach Erreichen eines Abschlusses ausschließlich über den effektive Prozentsatz reden, statt, wie in den vergangenen Jahren, die Teilerhöhungen zu addieren. Zum einen ist das Addieren in diesem Fall mathematisch falsch, zum anderen wird dann über Prozentsätze gesprochen, die dem Anschein nach deutlich über der Inflationsrate liegen, obwohl diese tatsächlich nicht oder gerade so ausgeglichen wurde.

Davon abgesehen trete ich für einen Festbetrag ohne prozentualen Anteil ein, da bspw. 100 € in den unteren Lohngruppen lebensnotwendig sind (auch, um einen Abstand zu Sozialleistungen zu erreichen), in den oberen Lohngruppen sowohl 100 € als auch 300 € lediglich zusätzliches Geld „zur freien Verfügung“ darstellt. Das gönne ich zwar dem Einzelnen, aber da das erreichbare Gesamtvolumen begrenzt ist, müssen wir uns auf das zum Leben notwendige konzentrieren!

2018-11-01 11:00 [REDACTED] Ich stimme mit [REDACTED] überein. Die Verwaltungsstellen in den Fachgebieten und FSC müssen deutlich höher eingruppiert werden. Auch sollten Teilzeitstellen standardmäßig mindestens 75% der Arbeitszeit betragen in den Entgeltgruppen bis E9. Selbstverständlich sollte jede/jeder seine Stundenanzahl auch auf 50% reduzieren können.

2018-11-01 15:22 [REDACTED] Ich bin auch für einen Festbetrag für alle ohne prozentualen Anteil. Neben dem Argument von [REDACTED] (s.o.) spricht dafür, daß durch die jahrelangen prozentualen Erhöhungen der absolute Abstand zwischen den Entgeltgruppen immer größer wird. Dies sollte durch die Erhöhung mit Festbetrag (zumindest für ein paar Jahre) wieder etwas ausgeglichen werden.

# Auswertung Umfrage Forderungsfindung



**ver.di-Betriebsgruppe**  
an der Technischen Universität in Berlin



2018-11-08 17:01 [REDACTED] Für die wissenschaftlich Beschäftigten ist die Lohnerhöhung VÖLLIG nebensächlich. Mehr Geld ist gut, aber was nützt es, wenn man ohnehin bald wieder arbeitslos ist? Es geht ihnen (wie auch anderen befristet Beschäftigten in Administration und Verwaltung) zuallererst um Sicherheit, Planbarkeit und konkrete Perspektiven als Mindestvoraussetzungen guter Arbeit. Das muss sich zukünftig unbedingt auch in den Tarifstrategien der Gewerkschaften wiederfinden. Befristung radikal minimieren, wo sie sein muss, mit Befristungszulage usw.! Hier ist ein Umdenken dringen erforderlich!.

2018-11-09 00:47 [REDACTED] Es wäre schön wenn die Azubis auch 30 Urlaubstage kommen würden.  
Vielleicht ist ja auch eine jährliche Zahlung für Schulmaterialien möglich.

2018-11-09 18:04 [REDACTED] Angesichts der Lebenshaltungskosten sollten die Entgeltgruppen bis E9 gestrichen werden. Eine Erwerbsperson sollte mit dem Gehalt einer 75% Stelle den eigene Lebensunterhalt in dieser Stadt bestreiten können.

2018-11-13 10:51 [REDACTED] An der TU Abschaffung der Entgeltgruppen TVL 5,6,7 und 8.  
Alle sollten in die 9 kommen. Es gibt keine Leute mehr, die für so wenig Geld arbeiten wollen und die, die kurz vor der Rente nicht mehr wechseln können, machen die ganze Arbeit.

2018-11-13 11:00 [REDACTED] Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich sollte ganz Oben stehen, Stichwort Digitalisierung und SAP. 35h pro Woche muss möglich sein.

# Auswertung Umfrage Forderungsfindung



**ver.di-Betriebsgruppe**  
an der Technischen Universität in Berlin



2018-11-13 11:02 [REDACTED] Ich kann mich [REDACTED] da weitestgehend anschließen. Jede Gehaltserhöhung fließt bei mir aktuell ohnehin in private Vorsorge für die Zeiten, wo es mal nicht mit der Anschlussfinanzierung klappt. Wäre daher prinzipiell sogar zu Lohneinbußen bereit, wenn das ein notwendiges Entgegenkommen wäre, um dem Befristungsmarathon ein Ende zu setzen. Offene Fragen wäre für mich auch, wie man Rechte wie Elterngeld oder ein Recht auf Sabbatical für Drittmittelangestellte durchsetzt.

[REDACTED] kann ich mich ebenfalls anschließen. Würde das aber nicht auf E9 beschränken. Ein Recht auf Teilzeit, ist halt doch etwas anderes als wenn von vornherein nur 50%-Stellen ausgeschrieben werden (im Grunde müsste man hier schon gleich bei der Drittmittelakquise intervenieren, wo vielfach nur 50%-Stellen hineingeschrieben werden, um im Wettbewerb zu konkurrieren).

Da es dieses Mal aber wohl nur um die Gehaltserhöhung geht, teile ich [REDACTED] Anspruch, dass man auch mit einer 4-Tage-Woche in dieser Stadt leben können sollte. Eine Gehaltsanpassung in Höhe der Berliner Inflationsrate für alle wäre daher das Mindestens, sowie eine entsprechende Angleichung niedrigerer Entgeltgruppen.

2018-11-13 12:35 [REDACTED] Die Beendigung des Befristungswahnsinns sollte oberste Priorität haben. Auch wissenschaftlichen Mitarbeitern sollten zumindest nach den 5 Jahren Qualifikation (Promotion) feste Stelle angeboten werden. Mindestens 35 % Dauerstellen für WiMIs wäre eine richtige Forderung, was auch den Hochschulverträgen entsprechen würde. Eine andere Möglichkeit wären mindestens halbe Dauerstellen für WiMIs. Dann aber sehr viel mehr als 35%, z.B. 2/3. Wissenschaft ist eine Daueraufgabe der Uni, was sonst?

Des Weiteren sollten die Armuts-EG unter 9 abgeschafft werden oder dort eine Lohnsteigerung um mindestens 200€ erreicht werden.

# Auswertung Umfrage Forderungsfindung



**ver.di-Betriebsgruppe**  
an der Technischen Universität in Berlin



2018-11-14 10:41 [REDACTED] - „kleine“ E9 Anpassung der Stufenlaufzeiten gleichberechtigt mit allen anderen Entgeltgruppen

- 3% mindestens pro Jahr müssen sein, da die Hochschulverträge dies schon hergeben. (persönlich könnte ich auf die 3 % verzichten, wenn die Stufenlaufzeiten angepasst sind/werden)
- 35h Woche bei vollen Bezügen
- Urlaub für Azubis sollte identisch mit dem der Angestellten sein
- Abschaffung der 50% Stellen (außer auf freiwilliger Basis)

PS: Wäre am 15.11. gern dabei, bin leider auf Dienstreise

2018-11-14 14:00 [REDACTED] Auch ich finde, dass insbesondere die Sekretariatsstellen eine Erhöhung erfahren sollten, daher Festgeld besser ist als %-Erhöhung und Dauerstellen für das wissenschaftliche Personal eine höhere Priorität haben als die Erhöhung und Vollzeitstellen für alle Beschäftigungsbereiche von hoher Bedeutung sind. Gerade Sekretariatsbeschäftigte haben eine deutlich zu geringe Vergütung und dann häufig noch in Teilzeit, so dass sie mehrere Stellen wahrnehmen und das mit hohem Verschleiß. Personalgewinnung ist im Verwaltungsbereich bis E9 kaum noch möglich, die Beschäftigten wechseln zum Senat.

2018-11-14 19:44 [REDACTED] Zustimmung zu den Vorredner\*innen: ja zu Festbetrag sowie zu Abschaffung bzw. deutliche Höherstufung der jetzigen E5 - E8. Bei uns an der Bibliothek beginnen die Fachangestellten nach einer 3-jährigen intensiven Ausbildung mit E 5, was zum Leben in Berlin nicht mehr reicht, da müsste definitiv aufgestockt werden.

Und Befristungen massiv einschränken!

# Auswertung Umfrage Forderungsfindung



**ver.di-Betriebsgruppe**  
an der Technischen Universität in Berlin



2018-11-14 20:39 [REDACTED] Ich bin grundsätzlich für eine Anhebung um einen Festbetrag, da dies den unteren Endgeldgruppen mehr zugute kommt und das ganze EG-Feld näher zusammenschiebt. Nur weil gesamtgesellschaftlich die Schere immer weiter auseinander geht, müssen wir das nicht auch im ÖD so praktizieren.

In kommenden Verhandlungen sollte in einem ersten Schritt die kleine E9 abgeschafft werden. Es ist relativ unlogisch einen neuen Tarifvertrag (TV-L) zu verhandeln und über Anhänge und Fußnoten dann wieder irgendwelche Endgeldgruppen dazwischen einzuführen. Der Einspareffekt dürfte gegenüber einer regulären E9 auch relativ klein sein, weshalb es nicht nachvollziehbar ist den zusätzlichen Aufwand und die Verkomplizierung der EG-Ordnung so weiterzuführen.

Der zweite Schritt wäre aus meiner Sicht Berufsgruppen wie Meister und Staatlich geprüfte Techniker in die E10 oder E11 einzuordnen. Nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sind Meister und Techniker den Bachelor-Abschlüssen mit 6 Punkten gleichgestellt. Dies sollte sich auch in der Eingruppierung widerspiegeln. Das Argument, dass die Eingruppierung nach der Aufgabenbeschreibung erfolgt, zählt für mich in diesem Fall nicht, da ich davon ausgehe, dass Meister und Techniker grundsätzlich entsprechende Aufgabengebiete übernehmen, die oftmals auch mit Personalverantwortung verbunden sind. Über eine Arbeitszeitabsenkung bei vollem Lohnausgleich sollten wir auch mal wieder nachdenken. Unsere jetzigen knapp 40 Wochenstunden sind nicht mehr ganz zeitgemäß.

2018-11-15 13:29 [REDACTED] Alle Landesbediensteten in Hessen haben ein landesweites ÖPNV Ticket. Auch wenn in Hessen die Hintergründe ganz andere sind - sollten wir ein landes-/bundesweites ÖPNV Ticket in den Tarifvertrag aufnehmen, denn eine ökologische/gesamtgesellschaftliche/mobilitäts Komponente ist sehr gut und eine ernstzunehmende Mobilitätswende, die keine reine Antriebswende ist, ist längst überfällig.

2018-11-15 14:08 [REDACTED] MINDESTENS Inflationsausgleich.

# Auswertung Umfrage Forderungsfindung



**ver.di-Betriebsgruppe**  
an der Technischen Universität in Berlin



2018-11-15 15:30 S. [REDACTED] Wäre gespannt, wie Arbeitgeber auf die Forderung der Abschaffung der unteren Entgeltgruppen reagieren.

Die Erweiterung der Erfahrungsstufen sollte im Sinne der Gleichbehandlung selbstverständlich sein - ansonsten sind einige Beschäftigte locker 25 Jahre in einer Entgeltgruppe - nicht sehr motivierend und wertschätzend.

Der Warenkorbausgleich sollte auch bei den Verhandlungen rauskommen.

Die Mindestforderung Stellen nur noch mit mindestens 50%-AZ besser mit 75%-AZ auszuschreiben und zu besetzen sollte auch für alle Beschäftigten gelten.

Wir sollten uns nicht auseinander dividieren lassen - WiMIs gegen SoMis - Verwaltung gegen Technik - Unbefristete gegen Befristete, usw.

2018-11-19 08:44 [REDACTED] In der Entgeltgruppe 9 gibt es große 9, kleine 9 und 9 klein-klein. Was soll das? Wieso müssen Neueinsteiger ewig warten?

Überhaupt: wo ist die motivierende Aufstiegsmöglichkeit? Desweiteren: Mal überlegen (wie bei IG Metall) ob nicht Freizeitausgleich anstelle von Lohnerhöhung möglich ist (aber als Wahlmöglichkeit).