



Allgemeine Informationen zum Tarifvertrag der Technischen Universität Darmstadt

1. Gültigkeit und Geltungsbereich

Der Tarifvertrag der Technischen Universität Darmstadt (TV-TU Darmstadt) ist am 1. Mai 2010 in Kraft getreten. Er orientiert sich an den tarifrechtlichen Regelungen der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a. M. und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen, die sich beide an den für die Hochschulen der übrigen Bundesländer geltenden tariflichen Bestimmungen des TV-L anlehnen. Damit wurde eine weitgehende Einheitlichkeit für tarifliche Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten realisiert. Auch unserem Ziel, Beschäftigte der TU Darmstadt gegenüber Beschäftigten anderer hessischer Hochschulen nicht schlechter zu stellen, konnte so Rechnung getragen werden.

Der TV-TU Darmstadt gilt für sämtliche Tarifbeschäftigten unserer Universität. BAT und MTArb sind dadurch abgelöst, eine Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern erfolgt nicht mehr. Keine Anwendung finden die tarifrechtlichen Bestimmungen hingegen auf Beschäftigungsverhältnisse von Professorinnen und Professoren, Wissenschaftlichen und Studentischen Hilfskräften, Lehrbeauftragten und kurzfristig, geringfügig Beschäftigten.

2. Wesentliche Änderungen

Im Rahmen der Überleitung der Beschäftigungsverhältnisse in das neue Tarifwerk haben wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits umfassend über Änderungen sowie Besitzstandsregelungen informiert. Allgemeine Informationen sowie den Text des Tarifvertrags - gemeinsam mit den Texten des Überleitungstarifvertrags sowie einiger spezieller Tarifverträge - finden Sie im Internet auf den Webseiten des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten.

2.1. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt für Tarifbeschäftigte und Auszubildende grundsätzlich 40 Stunden in der Woche.

Für bestimmte Beschäftigungsgruppen wurden Ausnahmen definiert. Eine 38,5 Stunden-Woche gilt beispielsweise für bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse und für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten. Bei Beschäftigten, die am 30.04.2010 das 58. Lebensjahr vollendet haben, verbleibt es bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden.

Ausgleichsregelung für übergeleitete Beschäftigte

Übergeleitete Beschäftigte, deren vormalige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden nun auf 40 Stunden angehoben ist, erhalten als Übergangsregelung in den Jahren 2010 und 2011 einen Freizeitausgleich von jeweils 3 Arbeitstagen. Ein Übertragen dieser freien Tage auf das jeweilige Folgejahr ist nicht möglich.



2.2. Jahressonderzahlung

Die Zahlung einer Zuwendung (Weihnachtsgeld) und eines Urlaubsgeldes werden zur neuen Jahressonderzahlung zusammengefasst.

Diese beträgt in den Entgeltgruppen 1 bis 8 = 90% und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 = 60% des Durchschnittsentgeltes aus den Monaten Juli, August und September, wobei für den Bemessungssatz die Entgeltgruppe des Monats September maßgeblich ist.

2.3. Kinderzulage

Der TV-TU Darmstadt führt - entsprechend den Regelungen der Universität Frankfurt und jenen des TV-Hessen, die damit von den übrigen Bundesländern abweichen - das System von kinderbezogenen Entgeltbestandteilen fort.

Für das 1. und das 2. Kind werden jeweils 100,00 € mtl. gezahlt. Ab dem 3. und jedem weiteren Kind beläuft sich dieser Betrag auf 153,05 € mtl. Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Kinderzulage anteilig gewährt. Für Beschäftigte, die in den TV-TU Darmstadt übergeleitet wurden, besteht für Kinder, die vor Inkrafttreten des Tarifvertrages geboren wurden, Besitzstandsregelung.

2.4. Urlaubsregelung

Der Erholungsurlaub beträgt bei der 5-Tage-Woche in jedem Kalenderjahr

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,
- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und
- nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, besteht ein Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Soweit Bedienstete nach erfüllter Wartezeit (von 6 Monaten) in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheiden, besteht ein Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Für Beschäftigte, die in den TV-TU Darmstadt aus dem BAT übergeleitet wurden und vor dem 01.05.1970 geboren sind, gilt Besitzstandsregelung mit 33 Arbeitstagen nach dem vollendeten 50. Lebensjahr.

Neue Übertragungsregelung

Der Erholungsurlaub soll wie bisher grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden.

Der bisherige Übertragungszeitraum für den Jahresurlaub wurde verlängert. Der Urlaub ist nun bis spätestens 30. September des Folgejahres anzutreten, andernfalls verfällt er. Dieser neue Übertragungszeitraum gilt erstmalig für Erholungsurlaubsansprüche, die im Jahr 2010 entstehen.



2.5. Neues Entgeltsystem und Leitungsbezogene Vergütung

Der TV-TU Darmstadt löst den BAT und den MTArb ab. Die Vergütung richtet sich nun nicht mehr nach dem Lebensalter und dem Familienstand der Beschäftigten. Ausschlaggebend sind wie bisher die tatsächliche Tätigkeit und die erbrachte Leistung. Die ehemaligen Lebensaltersstufen wurden durch Berufserfahrungsstufen ersetzt. Es gibt nunmehr 15 Entgeltgruppen mit jeweils 5 bzw. 6 Berufserfahrungsstufen (s. a.: TV-TU Darmstadt, Anlage A 2 Entgelttabelle für die Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt). Diese Grundzüge des neuen Vergütungssystems sind relevant für Maßnahmen im Bereich Personalgewinnung sowie für die Bindung und Förderung qualifizierten Personals.

Stufenzuordnung der übergeleiteten Beschäftigten

Der Personalbestand ist zum 1. Mai 2010 aus dem BAT bzw. MTArb in den TV-TU Darmstadt übergeleitet worden. Hierzu wurde für alle Beschäftigten auf Basis der neuen Entgelttabelle unter Wahrung von Besitzstandsregelungen ein individuelles Vergleichsentgelt berechnet. Diesem entsprechend erfolgte die Zuordnung aufgrund einer individuellen Zwischenstufe, die mit einem + ausgewiesen wird.

Beim nächsten regulären Stufenaufstieg, der nach Ablauf von zwei Jahren zum 1. Mai 2012 erfolgen wird, werden alle Beschäftigten der betragsmäßig höheren nächsten regulären Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet. Die individuellen Zwischenstufen werden damit aufgehoben.

Bei Beschäftigten, die aus einem Arbeitsverhältnis nach MTArb nicht in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet wurden, erfolgt die nächste Stufensteigerung entsprechend der Beschäftigungszeit.

Beschäftigte, die in diesem Jahr bis 30. April zu den Bedingungen des TV-Hessen eingestellt wurden, betrifft dies nicht. Da die Vergütungssysteme des TV-H und des TV-TU Darmstadt einander entsprechen, musste keine gesonderte Überleitung in individuellen Zwischenstufen erfolgen.

Ausstehende Bewährungsaufstiege

Der TV-TU Darmstadt sieht keine Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege mehr vor.

Ausstehende Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege nach altem BAT-Recht werden jedoch noch vollzogen, wenn mindestens die Hälfte der erforderlichen Zeit erfüllt ist und weiterhin die entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird und der Höhergruppierung bei fortgeltendem Recht nichts entgegensteht.

Für Beschäftigte, die aus dem Geltungsbereich des BAT in eine der Entgeltgruppen 9-15 übergeleitet wurden, muss darüber hinaus die Bewährungszeit bis zum 30.04.2012 erfüllt sein. Für Beschäftigte, die aus dem MTArb übergeleitet wurden, sind Bewährungsaufstiege gänzlich ausgeschlossen.



3. Gewinnen von qualifiziertem Personal

3.1. Eingruppierung

Wie auch in den übrigen Bundesländern gibt es bisher weder in Hessen noch an den Universitäten Frankfurt und Darmstadt einen Eingruppierungstarifvertrag. Zur Eingruppierung muss daher weiterhin auf die Regelungen der Vergütungsordnung zur Eingruppierung (BAT, Anlage 1a) zurückgegriffen werden.

Neu eingestellte Beschäftigte werden der jeweiligen Entgeltgruppe auf Grundlage der Anlage 4 zum Überleitungstarifvertrag TVÜ-TU Darmstadt zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt mittels der Tätigkeitsbeschreibung und eines Ermittlungsbogens zur Stufenzuordnung als Anlage zum Personalfragebogen/Einstellungsantrag. Um die erforderlichen Daten systematisch, transparent und rechtssicher zu erfassen, bitten wir Sie, den Stufenzuordnungsbogen bei Bedarf auszufüllen. In dem Bogen sollen zunächst die Beschäftigten ihre berücksichtigungsfähigen Zeiten erfassen. Anschließend erfolgt eine Bewertung - nach Relevanz für das Beschäftigungsverhältnis - durch Sie als Vorgesetzte/n. Maßgebliches Kriterium ist die einschlägige Berufserfahrung (TV-TU Darmstadt § 16).

- Beschäftigte ohne einschlägige Berufserfahrung werden der Berufserfahrungsstufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet. Liegt eine Berufserfahrung von weniger als einem Jahr vor, wird der Beschäftigte ebenfalls der Stufe 1 zugeordnet.
- Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erworben in einem Beschäftigungsverhältnis an der TU Darmstadt, werden diese Zeiten bei der Stufenzuordnung angerechnet.
- Zeiten einschlägiger Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, die an einer anderen Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung im In- oder Ausland im Rahmen des Erbringens einer wesentlichen Leistung bei der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung eines wissenschaftlichen Vorhabens erworben wurden, werden in den Entgeltgruppen 9-12 und 13-15 angerechnet.
- Beschäftigte mit einschlägiger Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem Beschäftigungsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber werden der Berufserfahrungsstufe 2 zugeordnet.

Bitte beachten Sie, dass Zeiten einer Unterbrechung in bestimmten Fällen zu einer anderen Stufenzuordnung führen können.

3.2. Besondere Instrumente zur Personalgewinnung

In begründeten Ausnahmefällen kann zur Personalgewinnung auch eine höhere, als die sich aus den oben genannten Regelungen ergebende, Stufe festgelegt werden. Das ist in den folgenden Fällen möglich:

- Bei einer Anstellung unmittelbar im Anschluss an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst, kann die dort erworbene Stufe bei vergleichbarer Tätigkeit ganz oder teilweise berücksichtigt werden.
- Sofern dies zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, d.h. wenn andernfalls die Bewerberin oder der Bewerber nicht für die vorgesehene Tätigkeit unserer Universität gewonnen werden kann, ist eine ganze oder teilweise Berücksichtigung einer vorherigen Tätigkeit möglich. Voraussetzung hierfür ist, dass die vorherige Tätigkeit für das Beschäftigungsverhältnis förderlich ist.
- Beschäftigten kann ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Voraussetzung ist hier, dass dies zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs (hierzu siehe oben) oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten erforderlich ist. Bei einem Entgelt der Endstufe



kann eine widerrufliche Zulage von bis zu 20% bzw. 25% (wissenschaftlicher Dienst) der jeweiligen Stufe 2 gewährt werden (Befristung möglich).

4. Binden und Fördern von bereits beschäftigtem Personal

Der TV-TU Darmstadt beinhaltet Steuerungselemente, die eine zusätzliche Berücksichtigung erbrachter Leistungen bei der Entgeltberechnung ermöglichen. Damit sollen herausragende Leistungen Beschäftigter gewürdigt werden.

Reguläre Stufenlaufzeiten

Beschäftigte erreichen die jeweils nächste Berufserfahrungsstufe – ab Stufe 3 in Abhängigkeit von ihrer Leistung – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltstufe:

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 (nur bei EG 2 bis 8) nach fünf Jahren in Stufe 5

Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe

Bei Eingruppierungen in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. Zudem erfolgt die Zuordnung dabei mindestens in Stufe 2. Um einen Mindestunterschied bei einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe abzudecken, wird die Zahlung eines Garantiebetrags gewährt.

4.1. Individuelle Verkürzung oder Verlängerung der Stufenlaufzeit

- Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann in besonders begründeten Ausnahmefällen die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 verkürzt werden.
- Im Gegenzug ist es jedoch auch möglich, die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 zu verlängern, wenn Leistungen erheblich unter dem Durchschnitt liegen.

4.2. Vorweggewährung von Stufen

- Sofern dies zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Beschäftigten in begründeten Ausnahmefällen ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.
- Unter den gleichen Voraussetzungen kann Beschäftigten, die bereits die Endstufe erreicht haben, eine Zulage in Höhe bis zu 20% (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sogar bis zu 25%) der jeweiligen Stufe 2 gewährt werden.

Die betreffenden Zulagen sind, auch als befristete Zusagen, widerruflich.



4.3. Leistungszulage und Leistungsprämie

- Beschäftigten kann eine widerrufliche auch befristete Leistungszulage gezahlt werden, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen.
- Wurde eine besondere Leistung erbracht, kann eine einmalige Leistungsprämie gezahlt werden.

Die TU Darmstadt praktiziert das System der Vergabe von Leistungsprämien und Leistungszulagen seit über 10 Jahren, bisher auf der Grundlage einer für Beamtinnen und Beamte und gleichfalls für Tarifbeschäftigte geltenden Rechtsverordnung. Es ist beabsichtigt, das bisher praktizierte Verfahren zur Nutzung der nun auch im Tarifvertrag festgeschriebenen Leistungsinstrumente fortzusetzen. Darüber werden wir noch einmal gesondert informieren.

5. Neue Führungsinstrumente

Das Tarifwerk definiert eine Führungsposition als eine Tätigkeit ab EG 10 mit Weisungsbefugnis gegenüber anderen Beschäftigten.

Nach TV-TU Darmstadt besteht nun die Möglichkeit, Führungspositionen zunächst auf Probe oder auf Zeit zu vergeben. Damit soll gewährleistet werden, dass Führungspositionen nur mit besonders qualifizierten Beschäftigten besetzt werden. Mit diesen Instrumenten können Führungspositionen bereits Beschäftigten übertragen oder mit neu eingestellten Führungskräften befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Sollten Sie eine Übertragung von Führungsaufgaben im Rahmen der Führung auf Zeit oder Führung auf Probe anstreben, bitten wir um eine frühzeitige Abstimmung dieser Personalmaßnahmen mit uns.

5.1. Führung auf Probe

Das Instrument Führung auf Probe bietet die Möglichkeit, die Eignung von Beschäftigten hinsichtlich neuer Führungsaufgaben zu überprüfen, bevor die Position dauerhaft übertragen wird. Führung auf Probe eignet sich vor allem dann, wenn bisher die Gelegenheit fehlte, die Führungsqualität des/der Beschäftigten hinreichend zu beurteilen. Bei der Führung auf Probe ist eine Befristung auf bis zu zwei Jahren möglich. Bei Bewähren wird die Führungsposition auf Dauer übertragen.

5.2. Führung auf Zeit

Die Führung auf Zeit ist nicht auf eine dauerhafte Übertragung der Führungsposition ausgelegt. Sie eignet sich beispielsweise für Führungsaufgaben in Projektzusammenhängen oder wenn eine Besetzung auf Dauer aus strukturellen Gründen nicht gewollt ist. Eine Führungsposition auf Zeit kann sowohl bereits vorhandenen Beschäftigten als auch neu eingestellten Führungskräften übertragen werden. Eine Befristung bis zu vier Jahren ist möglich.