

# Personalrats-Info

Ausgabe Dezember 2017



**Wir wünschen allen Beschäftigten der TU  
Darmstadt besinnliche Feiertage und ein frohes  
und gesundes Jahr 2018.**

## Inhalt

- Tarifeinigung zwischen der TU Darmstadt und den  
Gewerkschaften ver.di und GEW .....2
- Zusatzversorgung (VBL) des öffentlichen Dienstes.....3
- Widerspruch gegen die altersdiskriminierende Besoldung  
(Beamtinnen und Beamten).....4

# Tarifeinigung zwischen der TU Darmstadt und den Gewerkschaften ver.di und GEW

Im Tarifiergebnis für die TU Darmstadt werden die Ergebnisse der Tarifeinigung von Hessen nachvollzogen. Es gibt hierbei nur minimale Abweichungen.

Die Redaktionsverhandlungen sind noch am Laufen.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

1) Alle materiellen Bestandteile des Tarifabschlusses beim Land werden auch auf die TU übertragen, dies bedeutet die **stufengleiche** Höhergruppierung und die Einführung der 6. Erfahrungsstufe ab der EG 9 (für die sogenannte kleine EG 9 gibt es eine neue Stufe 5), und die gleichen Gehaltserhöhungen (ab 1. März 2017 um 2%, mindestens aber um 75,00 Euro, ab 1. Februar 2018 um 2,2%) wie alle anderen Landesbeschäftigten. Im September wurden bereits die Erhöhungen rückwirkend seit dem 1.3.2017 ausbezahlt.

2) Die Azubis erhalten wieder die gleiche Anzahl von Urlaubstagen wie im Land (29 Tage). Aufgrund einer Regelung von vor zwei Jahren, die nicht revidiert wurde, werden unsere Azubis etwas mehr Geld erhalten als die Auszubildenden im Land (ab 1. März 2017 einen Festbetrag von 35,00 Euro und ab 1. Februar 2018 ebenfalls 35,00 Euro Festbetrag).

3) Die Freifahrtberechtigung, das sogenannte Hessenticket, wird es im gleichen Umfang geben wie beim Land. Es hat sich gelohnt hier in der Personalversammlung viele Beschäftigte zu mobilisieren.

4) Der Passus zum Verbot der Vollverschleierung wurde in der Tarifeinigung der TU unter der Überschrift Umgang mit dem Verbot der Vollverschleierung übernommen. Eine Protokollerklärung beider Tarifparteien und eine Niederschriftserklärung der Gewerkschaften ergänzen die Einigung zu diesem Punkt. Sie können im Wortlaut auf den Seiten des Personalrats nachgelesen werden.

5) Eine von der Dienststelle und den Gewerkschaften seit langem angedachte Befragung der Beschäftigten soll im ersten Quartal 2018 zeitlich geplant und dann Schritt für Schritt umgesetzt werden. Ein wichtiger Schwerpunkt bei der Befragung soll zum Beispiel die Situation der Befristungen sein.

Unter dem Strich freut sich der Personalrat, dass für uns Beschäftigte an der TU Darmstadt letztlich das gleiche Ergebnis wie im Land durchgesetzt werden konnte. Doch ergibt es Sinn, dass wir dafür bis September warten mussten? Wie bereits immer wieder betont: Wir sollten nicht an der Arbeitgeberfunktion die Autonomie der TU Darmstadt messen, denn gerade hier wollen wir mit allen anderen Landesbeschäftigten gleichbehandelt werden. Für faire und vergleichbare Arbeitsbedingungen an Hessens Hochschulen benötigen wir keine eigenen Tarifverhandlungen an der TU. Wir könnten unsere Ressourcen besser an anderen Stellen einsetzen und plädieren daher dafür, das Tarifiergebnis des Landes ohne eigene Verhandlungen zu übernehmen. Wie sehen Sie das? Wir freuen uns über Rückmeldungen an folgende Mailadresse: [personalrat@pr.tu-darmstadt.de](mailto:personalrat@pr.tu-darmstadt.de)

## Zusatzversorgung (VBL) des öffentlichen Dienstes

Die Zusatzversorgung (VBL) ist die betriebliche Altersversorgung für Mitarbeiter\*innen der TU Darmstadt. Nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags § 25 TV-TU haben die Beschäftigten einen Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrags (ATV). Liebe Kollegen und Kolleginnen, ab dem 1. Januar 2018 wird sich durch die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie einiges in der VBL verändern.

Die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist wird **von fünf auf drei Jahre** verkürzt. Zusätzlich wird das Mindestalter für die Unverfallbarkeit von derzeit 25 Jahre auf das 21. Lebensjahr abgesenkt. Diese Neuregelung betrifft **ältere Beschäftigte**, die gegebenenfalls bei Neueinstellung die Wartezeit bis zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente nicht mehr erreichen konnten. Es betrifft auch **wissenschaftlich Beschäftigte**, die nach § 28 VBL die Möglichkeit haben, sich von der Pflichtversicherung befreien zu lassen. Bei einer Neueinstellung hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine Anmeldung zur Pflichtversicherung erfolgen kann. **Die dreijährige Unverfallbarkeitsfrist** tritt mit der Neuregelung am 1. Januar 2018 in Kraft.

### Weiterhin Wahlrecht für befristet wissenschaftlich Beschäftigte

Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist wirkt sich ebenso bei befristet wissenschaftlich Beschäftigten aus. Gemäß § 28 Absatz 1 VBL sind Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen **auf eigenen Antrag** von der Pflicht zur Versicherung zu befreien. Voraussetzung ist zurzeit, dass sie für ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt werden, in dem sie wegen der Dauer der Befristung die Wartezeit von 60 Beitragsmonaten nicht erfüllen können. Sie dürfen darüber hinaus bisher keine anderen Versicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben. Für sie wird eine freiwillige Versicherung **VBL\_extra** angelegt.

Die Neuregelung zur Unverfallbarkeit soll beim **Wahlrecht** der befristet wissenschaftlich Beschäftigten berücksichtigt werden. **Da ab 1. Januar 2018 eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft bereits nach drei Jahren erreicht wird.**

Liebe Kolleginnen und Kollegen  
Ihr solltet für Euer Wahlrecht die Unterschiede zwischen Pflicht- und freiwilliger Versicherung kennen und über die Neuregelung zur gesetzlichen Unverfallbarkeit ab 1. Januar 2018 informiert sein.

Bei **Unverfallbarkeit** bleibt sein Recht, später eine betriebliche Altersversorgung einzufordern, trotz des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis aufrechterhalten. Der Arbeitnehmer hat dann ein "Mitnahmerecht". Der erarbeitete Teil seiner Versorgung bleibt ihm erhalten.

**Somit gilt: In der VBL\_klassik besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Leistung aus der Pflichtversicherung, wenn das Arbeitsverhältnis und damit die Versorgungszusage ab 1. Januar 2018 tatsächlich mindestens drei Jahre bestanden hat.** Die Wartezeit von 60 Beitragsmonaten muss dann **nicht** erfüllt sein. Neu eingestellte wissenschaftlich Beschäftigte sollten dies bei ihrer Wahl zwischen Pflicht- und freiwilliger Versicherung berücksichtigen. Ausführliche Begründungen und Erläuterungen des neuen Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie findet Ihr im aktuellen Rundschreiben des BMI vom 10. Oktober 2016, veröffentlicht im Internet unter dem Aktenzeichen „D 5 – 31004/21#1“.

Bei weiteren Fragen empfehlen wir, sich mit der Dienststelle (Herrn Schweinsberg, Tel.: 06151-16 26233) in Verbindung zu setzen. Selbstverständlich steht Ihnen auch der Personalrat für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

## **Widerspruch gegen die altersdiskriminierende Besoldung (Beamtinnen und Beamten)**

An diejenigen Beamtinnen und Beamten, welche seinerzeit Widerspruch gegen die altersdiskriminierende Besoldung eingelegt haben (wir berichteten), wurden nun die Entschädigungen (100 EUR pro Monat) ausbezahlt.

Auf der Webseite der Hessischen Bezügestelle HBS steht ein (pdf) mit detaillierten Informationen zum Download bereit.

### **Impressum**

Personalrat der TU Darmstadt  
Vorsitzender: Heinz Lehmann  
Hochschulstraße 1  
64289 Darmstadt

S1|03 272 (Altes Hauptgebäude)

☎ +49 6151 16 – 27230

✉ [personalrat@pr.tu-darmstadt.de](mailto:personalrat@pr.tu-darmstadt.de)

