



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

Im März 2019 legte uns die Dienststelle einen neuen Entwurf zur Dienstvereinbarung (DV) Arbeitszeitflexibilisierung und Mobiles Arbeiten mit der wesentlichen Veränderung vor, dass der Geltungsbereich auf die Präsidialverwaltung und die zentralen Einrichtungen beschränkt ist. Im April hat sich der Personalrat (PR) mit diesem Entwurf beschäftigt und diesen nach eingehender Diskussion mit folgender Begründung abgelehnt:

Der Entwurf der DV schließt die Mehrheit der Beschäftigten von der Regelung aus. Entsprechend hätten die meisten weiterhin starre Arbeitszeiten, von denen nur mit dem Gutwillen der Vorgesetzten abgewichen werden kann. Im Zweifelsfall - und bei Konflikten - kämen weiterhin die starren Arbeitszeiten entsprechend dem Arbeitsvertrag zur Anwendung. Dies können wir als Personalrat nicht mittragen.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit für alle ist in der Präambel der geltenden DV zum Mobilitätsmanagement festgeschrieben. Es kann daher nicht sein, dass eine neue DV hinter den Stand der Vereinbarung einer älteren DV zurückfällt.

Wir wissen, dass diese Entscheidung des PR nicht bei allen Kolleg_innen auf Zustimmung stoßen wird. Vielleicht argumentieren z.B. Kolleg_innen in der Präsidialverwaltung und den zentralen Einrichtungen, dass es doch besser sei, für einen Teil der Beschäftigten eine bessere Arbeitszeitregelung zu vereinbaren als für niemanden. Hier halten wir als PR dagegen, dass in der Präsidialverwaltung seit über 20 Jahren eine DV Arbeitszeitflexibilisierung bestanden hat und in der Nachwirkung weiterhin gilt. Diese hat bis heute nicht zu einer Ausweitung, z.B. auf die Fachbereiche, geführt. Daher geht der PR nicht davon aus, dass dies bei einer neuen DV Arbeitszeitmobilität passieren würde.

Wollen wir dem Gleichbehandlungsgrundsatz Rechnung tragen, kann es keine DV zur Arbeitszeitflexibilisierung und Mobiles Arbeiten nur für eine Teilmenge der Beschäftigten geben, dies betrifft im aktuellen Entwurf nur die **Zentrale Verwaltung**.

Alle Beschäftigten an der TU Darmstadt sollen von mehr Arbeitszeitsouveränität und Mobiler Arbeit Gebrauch machen können. Hierzu zählt in besonderem Maße auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Entsprechung gilt auch hier der Grundsatz: Gleiches Recht für alle.

Da eine DV Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit als Grundlage für weitere Regelungen in DV für ein Sabbatjahr, Langarbeitszeitkonto und/oder Lebensarbeitszeitkonto dienen soll, dürfen in der grundlegenden DV keine Beschäftigtengruppen ausgeschlossen werden.

In der Konsequenz konnten wir der vorgelegten DV nicht zustimmen.

Wir regen an, zukünftig die beiden Aspekte Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit in getrennten DV zu behandeln. Bei eventuellen Problemen der Umsetzung oder Weiterentwicklung des einen Aspektes (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung) müsste nicht gleichzeitig der zweite Aspekt (Mobile Arbeit) gekündigt werden.

Aufgrund der Ablehnung durch den Personalrat hat die Dienststelle ein Einigungsstellenverfahren angestrengt. In diesem wurde am 14.5.2019 ein Beschluss gefasst, der empfehlenden Charakter für die TU Darmstadt hat: Die DV kann als Regelung nur für die Zentrale Verwaltung durch Präsidiumsbeschluss in Kraft gesetzt werden.

Um die aktuelle Situation und die daraus resultierenden Konsequenzen für uns Beschäftigte zu besprechen, laden wir Sie alle zur Personalversammlung am 19.6. von 09.50-11.30 Uhr in das Audimax ein.

Wo Sie uns finden:

Personalrat Stadtmitte
Altes Hauptgebäude
S1|03 R270

☎ 06151 16 - 26850/51 oder 16 - 27230

✉ info@pr.tu-darmstadt.de

Personalratsbüro Lichtwiese
Architekturgebäude
L3|01 R74

Di und Do 9 - 13 Uhr

☎ 06151 16 - 26859



Impuls

Personalrats-Info der TU Darmstadt

Ausgabe Juni 2019



Themen

- Dienstvereinbarung Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit
- Tarifrunde 2019 - Einigung in der Tarifrunde

Tarifrunde 2019 - Einigung in der Tarifrunde

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 11. April 2019 konnte eine Einigung zwischen ver.di Tarifkommission und der TU Darmstadt erreicht werden. Ver.di-Mitglieder haben in einer Mitgliederversammlung am 08.05.2019 ihr positives Votum zum Verhandlungsergebnis abgegeben. Im Detail wurden folgende Punkte für den nun 33 Monate laufenden Tarifvertrag vereinbart:

Die Tabellenentgelte werden wie folgt erhöht: zum 1. März 2019 um ein Gesamtvolumen von 3,2 v.H.; in diesem Gesamtvolumen sind enthalten

- die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,5 v.H., mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro und für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro;

zum 1. Februar 2020 um ein Gesamtvolumen von 3,2 v.H.; in diesem Gesamtvolumen sind enthalten

- die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 4,3 v.H., mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro und
- für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro;

ab 1. Januar 2021 um ein Gesamtvolumen von 1,4 v.H.; in diesem Gesamtvolumen sind enthalten

- die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 1,8 v.H., mindestens jedoch eine Erhöhung um 40 Euro und
- für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung, mindestens jedoch eine Erhöhung um 40 Euro.



Die Bezüge für Beamtinnen und Beamte, die Anwärterbezüge sowie die Pensionen für Versorgungsempfänger sollen zeitgleich um 3,2/3,2 und 1,4 v. H. steigen, einen Mindestbetrag soll es hier nicht geben. Die Jahressonderzahlung wird nicht eingefroren.

Dass die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Vorgabe im Einigungspapier aufgenommen haben, ist ein Novum und besonders begrüßenswert!

Auszubildende

Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte

Die Ausbildungsentgelte sowie die Monatsentgelte für die Praktikantinnen und Praktikanten steigen um:

- 60 Euro ab dem 1. Januar 2019 und weitere
- 60 Euro ab dem 1. Januar 2020.

Damit liegen die hessischen Ausbildungsentgelte und die der TU zukünftig über denen der übrigen Bundesländern.

Sonstige tarifrechtliche Regelungen

- Auch Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten erhalten ab 1. Januar 2019 30 Tage Erholungsurlaub kalenderjährlich.
- Wir konnten auch die Ausweitung der Kinderzulage nach § 23a TV-H auf Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten erreichen.
- Für jedes Kind, für das Kindergeldberechtigung vorliegt, werden ab 1. Januar 2019 100 Euro monatlich gezahlt, ab dem dritten Kind sogar 153,05 Euro.
- Zur Regelung der Ausbildungsbedingungen von Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen wurden Tarifverhandlungen vereinbart.
- Die bisherige Übernahmeregulierung für die Zeit nach der Ausbildung wird bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages (30. September 2021) verlängert.

Für alle Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamten gilt:

Das „LandesTicket Hessen“ wird auch weiterhin tarifiert, und zwar bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages (30. September 2021). Hier ist vereinbart, dass die bisherige Tarifregelung dann fortgeführt wird, wenn eine erneute Änderung des Einkommensteuergesetzes bis Ende 2019 vorgenommen

wird. Sollte der Vorstoß des Landes Hessen gelingen, wäre damit das Problem der Minderung der Entfernungspauschale für diejenigen, die das Ticket nicht nutzen können, vom Tisch. Sollte dies nicht gelingen, erhalten die Beschäftigten ein jährliches Wahlrecht zur Nutzung des LandesTickets.

Darüber hinaus gibt es einige strukturelle Verbesserungen in der Entgeltordnung u.a. für Bibliotheken und Techniker sowie im IT-Bereich beginnend ab 01.01.2020. Zu den Details wird der Personalrat berichten, wenn alle Details bekannt sind.

Die bisherige Entgeltgruppe 9 wird in die Entgeltgruppen 9a (bisher „kleine“ E9, also mit verlängerten Stufenlaufzeiten) sowie 9b (bisher „große“ E9) aufgeteilt. Wie die Überleitung der „alten“ E9 in die neuen Gruppen 9a und 9b im Detail erfolgen wird, ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht bekannt. Die Auflösung der „kleinen“ E9 war unserer Meinung nach längst überfällig.

Als hälftigen Ausgleich der aus den Änderungen in der Entgeltordnung entstehenden Mehrkosten wird die Jahressonderzahlung für die Jahre 2019 bis 2022 auf die Entgeltwerte aus dem Jahr 2018 festgeschrieben.

Mit diesem Abschluss konnten wir die Tür zu einer möglichen Rückkehr in die Tarifgemeinschaft offenhalten.

Weiterführende Informationen und Details zum Abschluss sind hier zu finden:
www.wir-sind-es-wert.verdi.de