

IN DIESER AUSGABE:

Initiativantrag „Mobile Arbeit“ geht in die Einigungsstelle	1
Übertragung von Bildungsurlaub	1
Dienstvereinbarung Auswahlverfahren	2
Fragebogen zur Arbeitszeit	2
Neue Regelung der Entgeltgruppe 9	2 3
Der Arbeitsausschuss an der TU Darmstadt	4
Sind Reisezeiten Arbeitszeiten	4
Überlastungsanzeige: Pflicht auch für den Öffentlichen Dienst und Beamte	5
Teilnahme an den Sitzungen der Universitätsversammlungen	5
Ein Jahr Datenschutzgrundverordnung	6
Außerordentliche Personalversammlung am 19.06.2019	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement	7
Tarifrunde 2019	8
Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit	9

Impuls



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

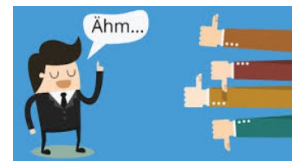
PERSONALRATS-INFO GESAMTAUSGABE 2019

Initiativantrag Mobile Arbeit geht in die ‚Einigungsstelle‘

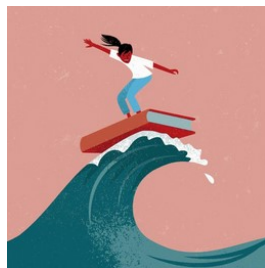
Im September 2019 hat der Personalrat einen Initiativantrag *Mobile Arbeit für alle Beschäftigten der TU Darmstadt* verabschiedet und an die Dienststelle weitergeleitet. Diese hat mit Schreiben vom 5. November 2019 den Initiativantrag des Personalrates abgelehnt. Die Dienststelle begründet die Ablehnung insbesondere mit den geltenden festen Arbeitszeiten, die mit mobiler Arbeit nicht vereinbar seien. Der

nächste Schritt ist nun, ein Einigungsstellenverfahren einzuleiten. Hierzu wird ein externe/r Vorsitzende_r in gegenseitigem Einvernehmen benannt. Sowohl von der Dienststelle als auch vom Personalrat werden jeweils 3 Personen am Einigungsstellenverfahren beteiligt sein. Ein erster Termin könnte schon im Dezember 2019 oder im Januar 2020 stattfinden. Das Neue Jahr

kann also viel bringen in Sachen mobiler Arbeit.



Übertragung von Bildungsurlaub



Alle Beschäftigten haben einen Anspruch auf 5 Tage Bildungsurlaub im Jahr. Falls Sie 2019 diesen nicht in Anspruch nehmen konnten, so kann dieser auf 2020 übertragen werden. Dafür muss ein formloser Antrag bis Ende Dezember 2019 bei dem Dez. VII eingereicht werden. Den Vordruck finden Sie auf unserer Personalratsseite unter [A-Z, B wie Bildungsurlaub](#).

Dienstvereinbarung Auswahlverfahren

Für die Auswahlverfahren von administrativ-technischen Beschäftigten gibt es seit 2013 eine Regelung, die nun auf Antrag des Personalrates im Rahmen einer „Dienstvereinbarung (DV) zum Auswahlverfahren im Bereich der administrativ-technischen Mitarbeiter_innen“ ein verbindliches Format gefunden hat. Ziel ist es sowohl Beschäftigten, die sich beruflich innerhalb der TU entwickeln wollen, als auch jenen, die eine Umsetzung anstreben, weil sie z.B. aktuell in einem befristeten

Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, eine Perspektive aufzuzeigen. Außerdem trägt die DV zur Transparenz der vielen Schritte eines Auswahlverfahrens bei. Geklärt sind der Verfahrensablauf ebenso wie Bedingungen für das Absehen von einer internen Ausschreibung und die Informationspflicht gegenüber internen Bewerberinnen und Bewerber sowie Auszubildenden. Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung wurden einbezo-

gen, sodass nun eine aktuelle Handreichung für Führungskräfte und Beschäftigte zur Verfügung steht. Nach Unterzeichnung der DV von der Präsidentin und dem Vorsitzenden des PR ist die DV auf unserer Homepage unter „Dienstvereinbarung“ einzusehen.

Fragebogen zur Arbeitszeit

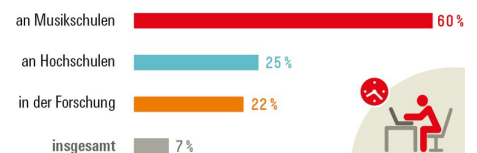
Wie in der Personalversammlung vom Juni 2019 von den Beschäftigten gewünscht, hat sich der Personalrat für eine Befragung aller TU-Beschäftigten zum Thema der Arbeitszeit eingesetzt. Es wurde ein Fragebogen gemeinsam mit der Dienststelle entwickelt, in dem es um Umfang und Bedingungen der individuellen Arbeitszeit ebenso geht wie um Wünsche und Möglichkeiten

der Flexibilisierung. Der Fragebogen wird Anfang 2020 von der Dienststelle allen Beschäftigten zugehen, um wichtige Informationen zu Ihren Wünschen und Ihrer aktuellen Arbeitszeitsituation ermitteln können.

ARBEITSZEIT

Unbezahlte Überstunden im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst werden Überstunden in der Regel durch freie Zeit ausgeglichen. Der Anteil der Überstunden, die gar nicht ausgeglichen werden, beträgt ...



Quelle: Verdi, Oktober 2019 bit.do/impuls1681

Hans Bockler
Stiftung

Neue Regelung der Entgeltgruppe 9

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit 01.08.2019 wird eine neue Regelung der Entgeltgruppe 9 umgesetzt.

In Zukunft besteht die Entgeltgruppe 9 aus eine EG 9a und EG 9b statt der EG 9 mit verlängerten Stufenlaufzeiten (klein) mit jeweils sechs Entgeltstufen. Somit gibt es für die Beschäftigten in der EG 9 endlich Klarheit wie Ihre persönlichen Stufenlaufzeiten sind. Denn dies war auch immer eine Fragestellung an den Personalrat. Wie sich die neuen Stufen im Tarifvertrag darstellen, ist in Tabelle 1 abgebildet. Damit gelten jetzt für die E 9a die regulären Stufenlaufzeiten entsprechend § 16 Abs. 3 TV-TU.

Tabelle I

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 9b	2872.04	3129.93	3273.72	3676.19	4001.50	4121.53
E 9a	2872.04	3129.93	3177.87	3273.72	3676,19	3786.49

Für die Zuordnung von der sogenannten kleinen E 9 in die neue Entgeltgruppe 9a sind sowohl die Stufe als auch die angefangenen Anzahl der Jahre, die bereits in der jeweiligen Stufe zurückgelegt wurden, relevant. Wie die Zuordnung stattfinden soll, ist in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2

Überleitungstabelle EG 9a			
EG 9 (klein) am 01.03.2019		EG 9a am 01.08.2019	
E 9 Stufe 2, 2. Jahr	3.129,93 €	E 9a Stufe 2, 2. Jahr	3.129,93 €
E 9 Stufe 2, 3. Jahr	3.129,93 €	E 9a Stufe 3, 1. Jahr	3.177,31 €
E 9 Stufe 2, 4. Jahr	3.129,93 €	E 9a Stufe 3, 2. Jahr	3.177,31 €
E 9 Stufe 2, 5. Jahr	3.129,93 €	E 9a Stufe 3, 3. Jahr	3.177,31 €
E 9 Stufe 3, 1. Jahr	3.273,72 €	E 9a Stufe 4, 1. Jahr	3.272,55 €
E 9 Stufe 3, 2. Jahr	3.273,72 €	E 9a Stufe 4, 2. Jahr	3.272,55 €
E 9 Stufe 3, 3. Jahr	3.273,72 €	E 9a Stufe 4, 3. Jahr	3.272,55 €
E 9 Stufe 3, 4. Jahr	3.273,72 €	E 9a Stufe 4, 4. Jahr	3.272,55 €
E 9 Stufe 3, 5. Jahr	3.273,72 €	E 9a Stufe 5, 1. Jahr	3.676,19 €
E 9 Stufe 3, 6. Jahr	3.273,72 €		
E 9 Stufe 3, 7. Jahr	3.273,72 €		
E 9 Stufe 3, 8. Jahr	3.273,72 €		
E 9 Stufe 3, 9. Jahr	3.273,72 €		
E 9 Stufe 4, 1. Jahr	3.676,19 €	E 9a Stufe 5, 1. Jahr	3.676,19 €
E 9 Stufe 4, 2. Jahr	3.676,19 €	E 9a Stufe 5, 2. Jahr	3.676,19 €
E 9 Stufe 4, 3. Jahr	3.676,19 €	E 9a Stufe 5, 3. Jahr	3.676,19 €
E 9 Stufe 4, 4. Jahr	3.676,19 €	E 9a Stufe 5, 4. Jahr	3.676,19 €
E 9 Stufe 4, 5. Jahr	3.676,19 €	E 9a Stufe 5, 5. Jahr	3.676,19 €
E 9 Stufe 4, 6. Jahr	3.786,49 € inkl. Er-höhungsbetrag von 110,30 €	E 9a Stufe 6, 1. Jahr	3.786,49 €

Beschäftigte, die im Teil III der Entgeltordnung eingruppiert sind und die Stufenlaufzeiten in der Stufe 3 von sieben Jahren haben, werden entsprechend Ihrer Laufzeit zugeordnet.

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen („große E 9“) gelten, werden stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit der Entgeltgruppe 9b zugeordnet. Es wurde angekündigt, dass die endgültigen Änderungen zum Tarifvertrag voraussichtlich Anfang 2020 unterschrieben und damit gültig werden. Alle obigen Angaben sind nicht verbindlich.

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) an der TU Darmstadt

Nach §11 ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz) muss ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten ein Arbeitsschutzausschuss gebildet werden. Der ASA soll über Unfallverhütung und Anliegen des Arbeitsschutzes beraten. Er ist eine Kommunikationsform in dem unterschiedlichen Funktionsträger einer Einrichtung über die Sicherheit am Arbeitsplatz beraten. Er dient dem Austausch betrieblicher Entscheider und Arbeitsschutz-Experten. Er soll bestehen aus Arbeitge-

ber_in, zwei Vertreter_innen des Personalrates, Betriebsärztin oder Betriebsarzt, Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten. Die Schwerbehindertenvertretung muss immer eingeladen werden. Bei Bedarf können Experten die Runde ergänzen. Wegen der großen Anzahl von Sicherheitsbeauftragten an der TU werden bei uns Sicherheitsreferenten benannt. Diese vertreten in der ASA die Sicherheitsbeauftragten ihrer Abteilung oder ihres Fachbereiches. Seit 2019 leitet Susan-

ne Schienbein als Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit an der TU den ASA. Die Arbeitgeberin (TU-Darmstadt) wird jetzt, von der bisherigen Leiterin, Karin Scheffler-Besold repräsentiert. Der Personalrat hat Nadine Walther und Carl Pfeil-Herz in den Ausschuss entsendet. ASA-Sitzungen finden bei uns einmal pro Quartal statt. Protokolle, Anwesenheitslisten und Vortragsfolien können im AGUM eingesehen werden.

Sind Reisezeiten Arbeitszeiten?

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zu einer sehr konkreten Fragestellung bezüglich der Reisezeit zu einer Auslandsentsendung wurde in vielen Presseberichten zu Schlagzeilen wie "Reisezeit ist Arbeitszeit" verkürzt. Zurzeit liegt eine Urteilsbegründung noch nicht vor. Es ist zu erwarten, dass mit der Urteilsbegründung die verkürzte Darstellung der Presse deutlich Einschränkungen erhalten wird. Allerdings stellt dieses Urteil klar, dass notwendige Reisezeiten bei einer vorübergehenden Entsendung ins Ausland in der Regel wie Arbeit zu vergüten sind.

Aktuell gilt die Regelung im Tarifvertrag der TU Darmstadt, dort ist die Arbeitszeit bei Dienstreisen im § 6 Absatz 11 geregelt. Der Personalrat wird auf eine zeitnahe Umsetzung der durch das Urteil gegebenenfalls nötigen Änderungen hinwirken und weiter informieren.

Sind Reisezeiten Arbeitszeit? Nachtrag

Inzwischen ist das schriftliche Urteil zu dem im letzten Impuls erschienenen Beitrag zu Reisezeiten als Arbeitszeiten verfügbar. Das Urteil macht deutlich, dass in Tarifverträgen anderslautende Vereinbarungen getroffen werden können. Die Regelung im TV-TU Darmstadt lautet:

"Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet."

Falls sich bei Ihnen also nicht anrechenbare Reisezeiten anhäufen, denken Sie ggf. an diese Möglichkeit der Geltendmachung.

Überlastungsanzeige: Pflicht auch für den Öffentlichen Dienst und Beamte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

sowohl für Arbeitnehmer_innen und Beamte besteht eine Pflicht zur Überlastungsanzeige, wenn eine Situation am Arbeitsplatz untragbar geworden ist. Leider ist dies in letzter Zeit an der TU Darmstadt vor allem bei Wissenschaftlichen Beschäftigten vorgekommen, dass Beschäftigte eine Überlastungsanzeige gestellt haben, um die Arbeitgeberin auf ihre Arbeitssituation hinzuweisen.

Die Pflicht zur Anzeige lässt sich aus den **Nebenpflichten im Arbeitsvertrag** ableiten und ist in [§ 611](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und [§§ 241 Absatz 2, 242 BGB](#) festgehalten.

Deutlich konkreter werden die Nebenpflichten des Arbeitnehmers in [§ 15 Arbeitsschutzgesetz](#) (ArbSchG) erläutert.

Dort heißt es:

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

Die Anzeigepflicht gilt ebenfalls im Beamtenrecht. Überlastungsanzeigen müssen

übrigens immer **persönlich eingereicht** werden, eine **Sammelbeschwerde** ist nicht möglich. Beamte können gemäß bestimmter Vorschriften sogar schadensersatzpflichtig sein, wenn sie einer Pflicht zur Überlastungsanzeige nicht nachkommen: für **Bundesbeamte** ist es [§ 63 Bundesbeamtenengesetz](#) (BBG), der dies regelt.

Bei **Landesbeamten** wird in [§ 36 Beamtenstatusgesetz](#) (BeamtStG) die Vorschrift gleichlautend festgehalten. Wird diese Pflicht verletzt, sind laut § 75 BBG Bundesbeamte und gemäß § 48 BeamtStG Landesbeamte zum Schadensersatz verpflichtet.

Für weiterführende Informationen können sie sich an den Personalrat wenden.

Teilnahme an den Sitzungen der Universitätsversammlung

In der Sondersitzung zur Präsident_innen-Wahl am 06.03.2019 hat sich die künftige Amtsinhaberin, Frau Professorin Tanja Brühl lobend über die große Anzahl interessierter TU Beschäftigter gefreut. Leider waren Personalverantwortliche

in Teilen der TU von der Abwesenheit ihrer Mitarbeiter_innen weniger erfreut. Hierzu die Info: Gelebte Praxis an der TU Darmstadt ist, dass Zeiten, in denen normalerweise gearbeitet wird, bei

der Teilnahme an UV-Sitzungen als Arbeitszeit gelten. Zeiten die darüber hinausgehen, sind Freizeit.



Ein Jahr Datenschutzgrundverordnung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, vor mehr als einem Jahr ist die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. In der Presse wurde der vermeintliche DSGVO-Irrsinn beschworen. Aus Sicht des Personalrats hat die DSGVO das Thema Datenschutz wieder in das Bewusstsein der Beschäftigten gebracht, was zu vielen An- und Rückfragen geführt hat. Grundsätzlich hat sich die Rechtslage in Deutschland nur wenig geändert, was sich dadurch erklären lässt, dass das Deutsche Datenschutzrecht quasi die Vorlage für die DSGVO darstellt.

Allerdings wurden die Auskunftsrechte der Betroffenen und die Dokumentationspflichten der Betreiber stark erweitert. Hier wird mittelfristig sehr viel Arbeit auf alle zukommen, die mit personenbezogenen Daten arbeiten. Aus Sicht des Personalrats ist daher die Bestellung einer bzw. eines hauptamtlichen Datenschutzbeauftragten überfällig.

Die Dienststelle hat uns dazu vor Kurzem mitgeteilt, dass ein Datenschutz-Team gebildet werden soll mit Vertretern aus dem Dezernat II, dem Dezernat VI,

dem Dezernat VII sowie dem Hochschulrechenzentrum. Aus dieser Gruppe soll eine Datenschutzbeauftragte/n und eine/r Stellvertretung im Gesamtumfang von einer vollen Stelle bestellt werden.

Wir werden die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgen und Sieentsprechend informieren.

Außerordentliche



Personalversammlung am 19.06.2019

Der Personalrat hatte zu einer außerordentlichen Personalversammlung eingeladen.

Es gab zwei kurze Informationsvorträge zum Stand der „Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit“.

Die anschließende Diskussion über die von der Dienststelle einseitig verabschiedeten „Regelung der Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit“ war lebhaft und intensiv. Es wurden viele Fragen gestellt, Antworten gegeben und gemeinsam mit dem Personalrat hat das Plenum am Ende der Versammlung folgenden Forderungen formuliert:

Die Beschäftigten der TU Darmstadt haben dem Personalrat mit auf dem Weg gegeben, bei der Umsetzung einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit weiterhin initiativ tätig zu sein.

Per Abstimmung haben die Beschäftigten mit großer Mehrheit Folgendes beschlossen:

1. Die Personalversammlung beauftragt den Personalrat, einen Initivantrag zu einer Dienstvereinbarung Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit zu stellen.

Hierin sollen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten der TU Darmstadt zur Wahl gestellt werden.

2. Die Beschäftigten wünschen, dass das Präsidium eine flächendeckende Befragung zur Arbeitszeit durchführt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Auf Initiative des Personalrats erarbeiten wir aktuell gemeinsam mit der Dienststelle eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Das BEM ist ein gesetzlich den Arbeitgeber_innen vorgeschriebenes Instrument, um gesundheitlich bedingte Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten zu überwinden, zukünftige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden und das Beschäftigungsverhältnis langfristig zu sichern. Anrecht auf die Durchführung eines BEM-Verfahrens haben alle Kolleg_innen, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig krank waren. Unerheblich ist, ob diese 6 Wochen zusammenhängend anfielen oder sich aus mehreren Krankheitszeiten aufsummierten. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, alle Personen, die Anrecht auf ein BEM-Verfahren haben, anzuschreiben und ihnen ein BEM-Verfahren anzubieten. Grundsätzlich gilt, dass die Beteiligung am BEM-Verfahren für Sie freiwillig ist und Sie ein Selbstbestimmungsrecht über ihre gesundheitlichen Daten haben.

Der Fokus des BEMs liegt auf der Ermittlung von (Unterstützungs-) Maßnahmen Ihrer Arbeitsbedingungen, die Ihnen eine Rückkehr

an den Arbeitsplatz ermöglichen bzw. erleichtern. Hierzu kann auch gehören, dass krankheitsförderliche Faktoren am Arbeitsplatz identifiziert werden und nach Möglichkeiten ihrer Veränderung gesucht wird. Beispielsweise können folgende Maßnahmen, neben zahlreichen anderen, im Rahmen eines BEM-Verfahrens vereinbart werden:

- Ergonomische Verbesserung des Arbeitsplatzes
- Organisations- und Ablaufänderungen am Arbeitsplatz
- Weiterqualifizierungsangebote
- individuelles Coaching
- stufenweise Wiedereingliederung (individuell angepasste Steigerung von Arbeitszeit und -belastung)
- Umsetzung in einen anderen Tätigkeitsbereich.

Aus Sicht des Personalrats können BEM-Verfahren eine Chance zum Wiedereinstieg nach Krankheit darstellen. Insbesondere kann das BEM-Verfahren helfen, Lösungen zu entwickeln, die Arbeitsbedingungen an ihre gesundheitlichen Bedingungen anzupassen.

Ihre Personalvertretung berät Sie gerne bereits im Vorfeld des ersten BEM-Gesprächs und kann Sie,

auf Ihren Wunsch, auch im BEM-Verfahren begleiten. Die Mitteilung von medizinischen Diagnosen ist hierfür grundsätzlich nicht erforderlich.

BEM-Verfahren bedeutet für uns das Erarbeiten von Lösungen, um Ihnen die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern sowie um ggf. vorhandene krankheitsbedingende Faktoren am Arbeitsplatz zu reduzieren und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Wenn Sie Fragen zum BEM-Verfahren haben oder auch Erfahrungen mit BEM gemacht haben und diese vertraulich teilen möchten – im Sinne von guter Praxis oder zur Verbesserung des zukünftigen BEM-Verfahrens – freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

Personalversammlung am 24.03.2020

Unsere nächste Personalversammlung findet am 24. März 2020 im Audimax statt. Die Einladung mit weiteren Informationen erhalten Sie rechtzeitig per E-Mail oder per Hauspost.

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 I 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 I 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 I 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 Praktikantenentgelte.

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 Übernahmeregelung 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

Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit

Liebe Kolleginnen und 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 Gutwill 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 zentra-

len 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 Arbeitszeitflexibilisierung passieren würde.

Wollen wir dem Gleichbehandlungsgrundsatz Rechnung tragen, kann es keine DV zur Arbeitszeitflexibilisierung und Mobilen Arbeit 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.

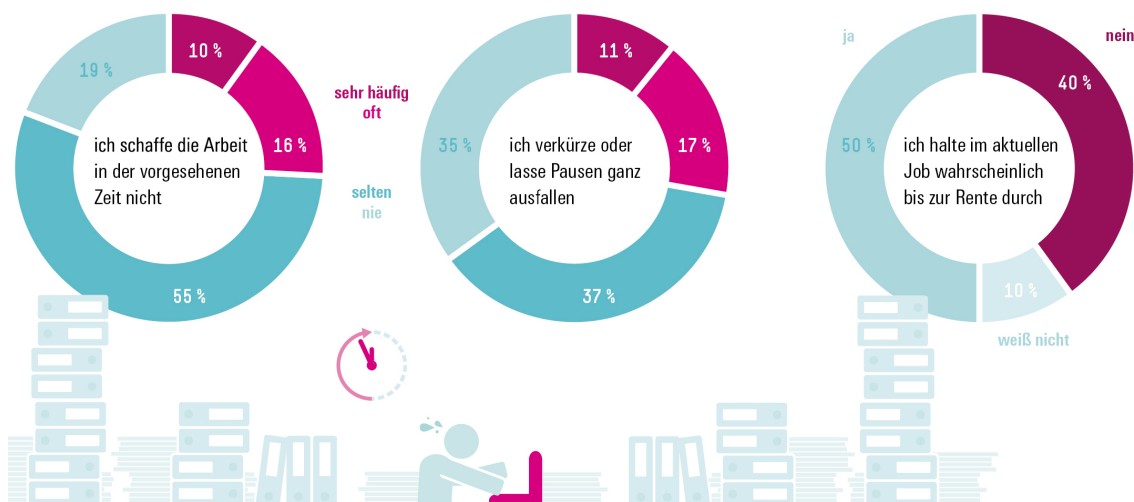
Wir regen an, zukünftig die beiden Aspekte Arbeitszeitflexibilisierung und Mobile Arbeit in getrennten DV zu behandeln. Bei eventuellen Problemen der Umsetzung oder Weiterentwicklung des einen Aspektes (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung) müsste nicht gleichzeitig der zweite Aspekt (Mobile Arbeit) gekündigt 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 25.6. 2019 von 10 -12 Uhr ein.

Viele sind an der Belastungsgrenze

Beschäftigte sagen, ...



Quelle: DGB-Index 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1704

Hans Bäckler
Stiftung

Wo Sie uns finden:

Personalrat Stadtmitte

Altes Hauptgebäude

SI|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

<http://www.personalrat.tu-darmstadt.de>

