

Herzlich willkommen...

... zur 3. Betriebsversammlung 2018

Tagesordnung

1. Tätigkeitsbericht des Betriebsrates mit Diskussion

Es berichtet: Hans Henschel, Betriebsratsvorsitzender

2. Bericht der Standortleitung mit Diskussion

A warm welcome...

... to our foreign guests and colleagues.

*This talk will be in German only – we are sorry.
However the works council cares for your individual interest and needs as well.*

e-mail me us to br-zeuthen@desy.de
or phone myself at 7377

Schwerpunkt: Transparenz

Sommerfest

Gesundheitsförderung

Weiterbildung

Rufbereitschaft & Schichtdienst

Sonstiges

Doktoranden, Schließanlage, Betriebsvereinbarungen,
Campus-Entwicklung u.a.



TRANSPARENZ

*„**TRANSPARENZ** beschreibt die [gewollte] **Durchschaubarkeit** eines Sachverhaltes.“*

Enzyklopädie der Wertvorstellungen

<https://www.wertesysteme.de>

*"Ich wage sogar die These, dass Erfolg und **TRANSPARENZ** sich gegenseitig bedingen."*

Jan Runau.

Leiter Unternehmenskommunikation bei adidas.

Schwerpunkt Transparenz

Transparente Entscheidungen:

*Information und Rechenschaft
über Beweggründe*

*nachvollziehbare, universelle
Entscheidungskriterien*

Intransparenz bei DESY 2018:

- Allerlei personelle oder überraschende strukturelle Maßnahmen
 - ☒ Verschwiegenheits-Verpflichtung
- Betriebsrat zwar meist **informiert** und ...
 - ... formell **beteiligt**;
 - ... häufig plausible Gründe, die eine Anfechtung vereiteln

ABER

... Entscheidungen des AG nicht vorhersehbar, weil transparente oder gar einklagbare **Kriterien** fehlen



Intransparenz – Beispiele:

Klare Struktur schafft Durchblick

Eine auf die strategischen Ziele und die Mission des Forschungszentrums zugeschnittene Organisationsstruktur und klar definierte Arbeitsprozesse sind Voraussetzungen für Spitzenleistung von DESY. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten werden in einer Person oder Gruppe zusammengeführt und **transparent** geregelt.

DESY Leitbild

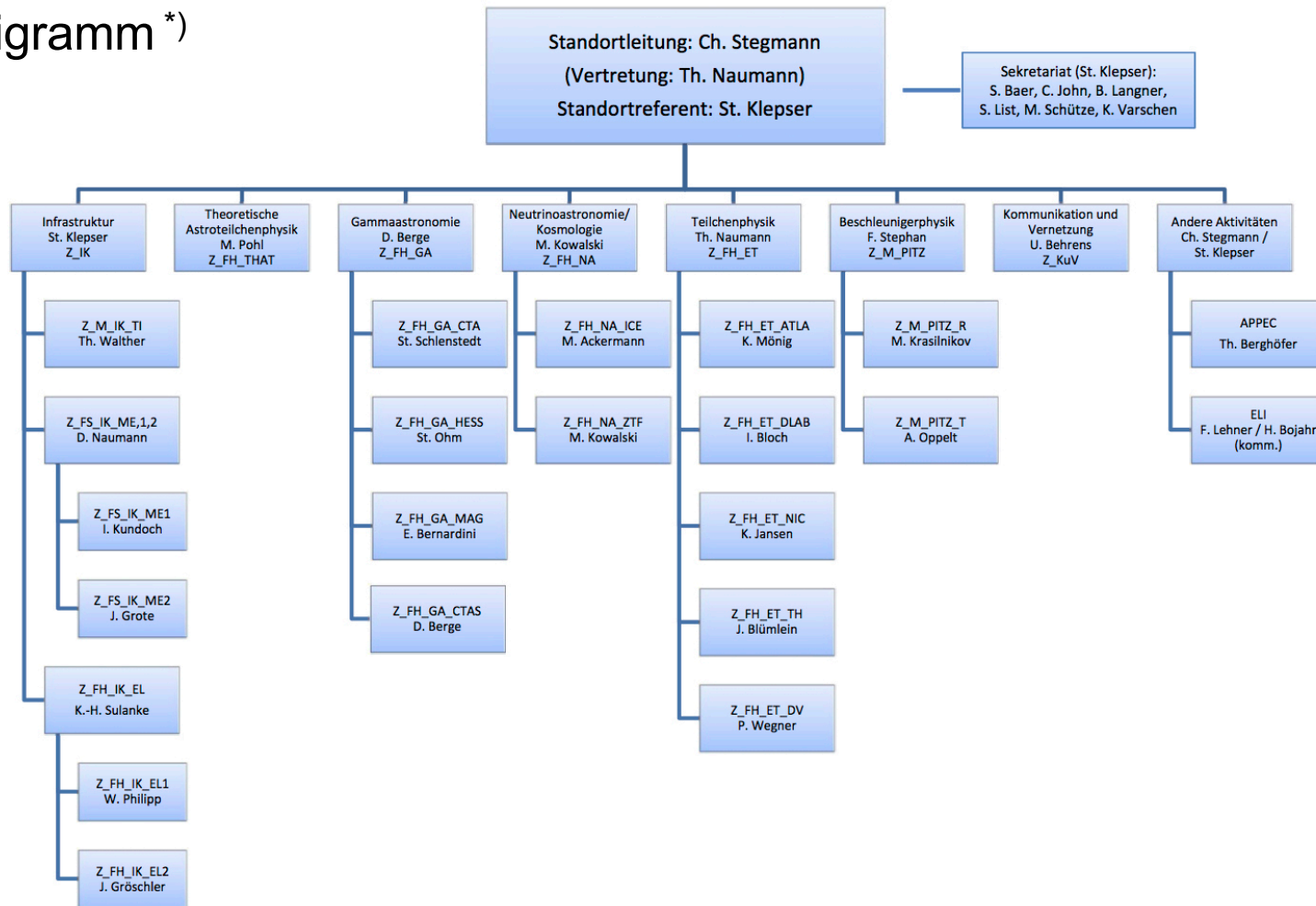


Schwerpunkt Transparenz

Intransparenz – Beispiele:

> Struktur

■ Organigramm *)



*) Stand Mai 2018

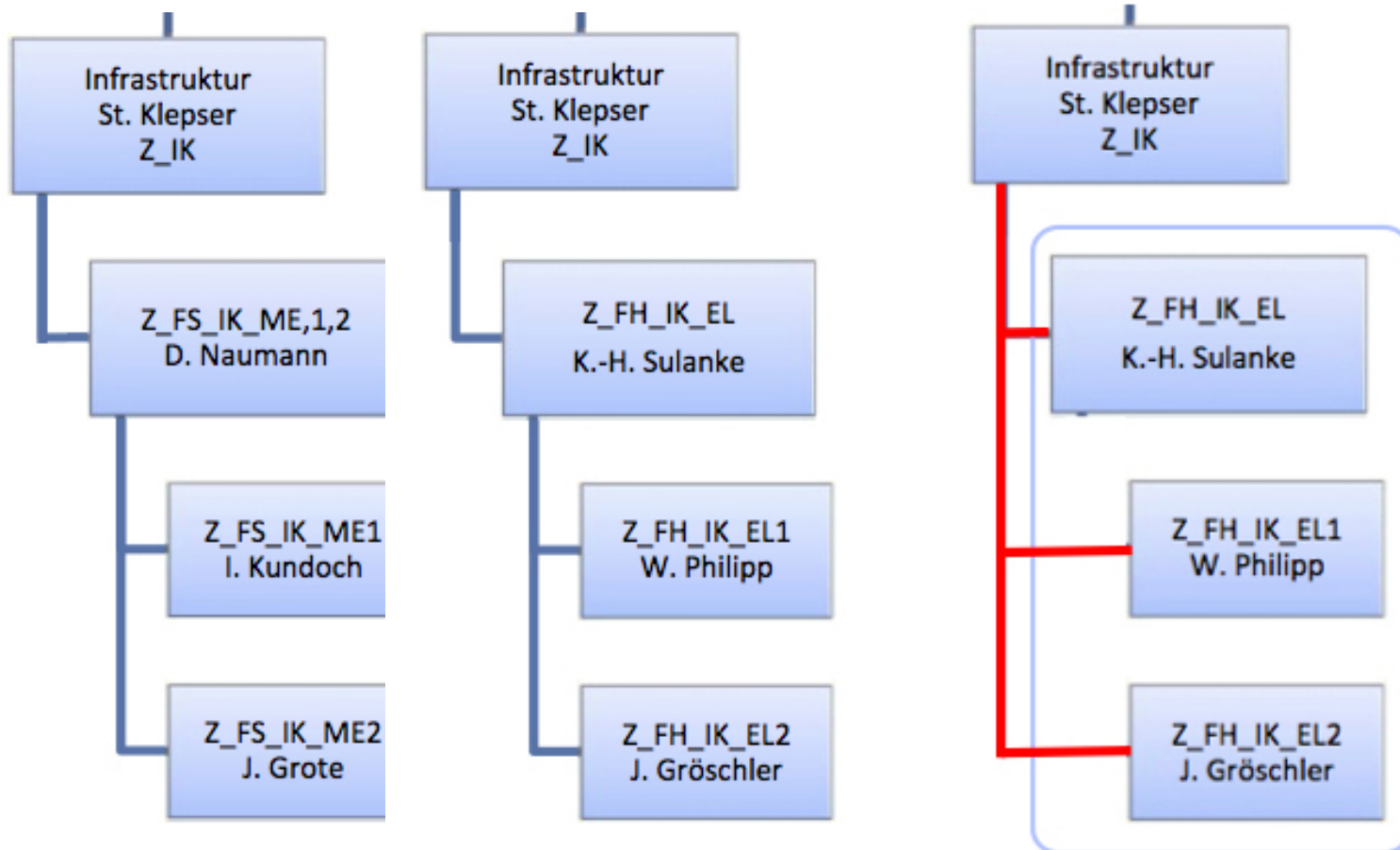


Schwerpunkt Transparenz

Intransparenz – Beispiele:

> Struktur

▪ Organigramm

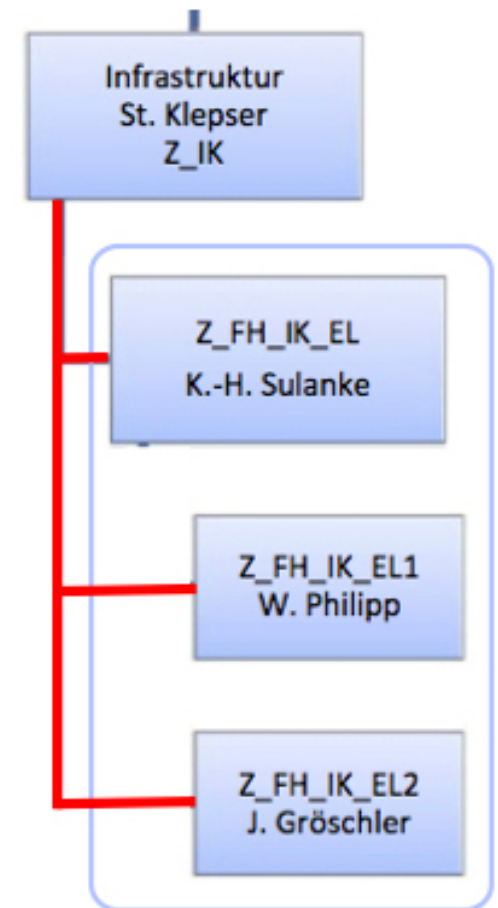


Schwerpunkt Transparenz

Intransparenz – Beispiele:

> Struktur

- Organigramm
- Matrix aus fachlicher und personeller Verantwortung
- Vergütung für Führungsverantwortung
- Versetzungen
 - Arbeitsplatz Z, Unterstellung HH
 - Arbeitsplatz Z, Unterstellung Z, Personalbetr. HH



Intransparenz – Beispiele:

> Struktur

- Organigramm
- Matrix aus fachlicher und personeller Verantwortung
- Vergütung für Führungsverantwortung
- Versetzungen

> Personelles

- Eingruppierung
 - Anerkennung von Vordienstzeiten
 - Eigenständigkeit, Verantwortung
- Entfristung
- Weiterbeschäftigung im Ruhestand

Intransparenz – Beispiele:

> Personelles

- Weiterbeschäftigung im Ruhestand

Beschäftigung von Rentnerinnen (m/w)

▪ 2015	1
▪ 2016	2
▪ 2017	3
▪ 2018	5

- erledigen keine „kw“-Aufgaben, sondern durchaus Dinge, die für das reibungslose Funktionieren des DESY essentiell sind
- Zunahme belegt die steigende **Unfähigkeit oder Unwilligkeit** der Leitung zu einer **vorausschauenden** Personalplanung



Intransparenz – Beispiele:

> Struktur

- Organigramm
- Matrix aus fachlicher und personeller Verantwortung
- Vergütung für Führungsverantwortung
- Versetzungen

> Personelles

- Eingruppierung
- Entfristung
- Weiterbeschäftigung im Ruhestand

> Zulagen und Prämien

- nächste Bewertungsrunde steht vor der Tür ...



Schwerpunkt Transparenz

Intransparenz – Beispiele:

> Zulagen und Prämien

- gruppenübergreifende, belastbare Kriterien sind nicht vereinbart!

Auswertung der "Prämienaktion" zum Jahresende 2017

▪ Vergabekriterien

Quote:

30% Standort



70% Mechanik

Gruppenübergreifende Kriterien?!



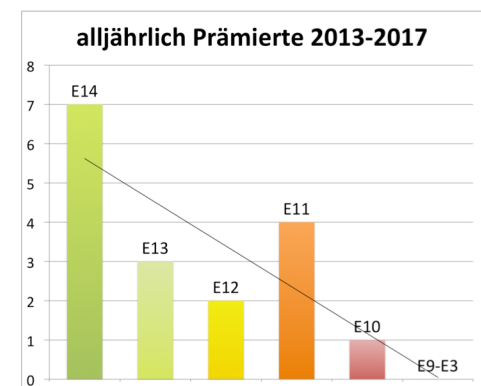
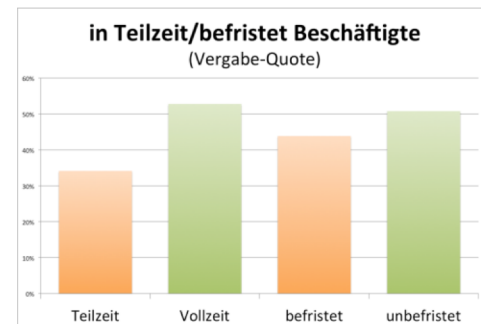
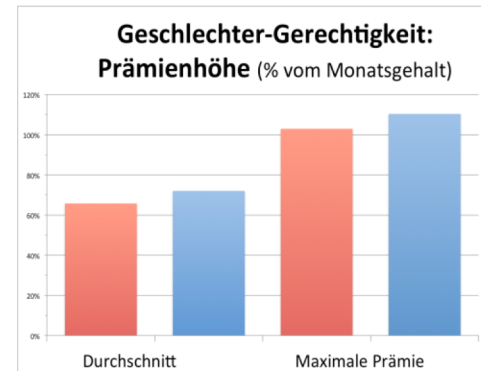
Gesamtbetriebsvereinbarung über die Vergabe von Sonderzahlungen bei DESY:
»Für die Vergabe aller Sonderzahlungen gem. dieser Vereinbarung sind **objektive Kriterien und Methoden** anzuwenden, die **bereichsintern abzustimmen** sind und der Mitbestimmung des zuständigen Betriebsrates unterliegen.«

Schwerpunkt Transparenz

Intransparenz – Beispiele:

> Zulagen und Prämien

- Strukturelle Benachteiligungen
 - Frauen – ca. 10%
 - in Teilzeit- und befristet Beschäftigte – ca. 10-20%
- Strukturelle Bevorzugung (über die Jahre)
 - höhere Entgeltgruppen!
- Ursachenforschung?
 - systematisch falsche Bewertung?
 - mangelnder Anreiz zur Motivation?
 - Fehlanpassung Aufgabe ◀ ▶ Befähigung?
 - beeinträchtigende Arbeitsbedingungen?
 - gestörtes Verhältnis zwischen Bewerter und Mitarbeiter(in)?



Intransparenz – Beispiele:

> Zulagen und Prämien

- Grundsatzkriterien – Handreichung des Betriebsrates Zeuthen 2017
- von der Standortleitung zur Anwendung empfohlen
- DESY-weite Empfehlung vom DIR verhindert

Grundsatzkriterien zur Prämienvergabe

Entwurf Betriebsrat DESY Zeuthen 2017

1. WAS wird beurteilt?

Diese Kriterien sind weder additiv noch exklusiv zu verstehen: Jederfalle Blick auf jedes einzelne Kriterium

2. WONACH wird beurteilt?

Auch diese Kriterien sind einzeln, unabhängig voneinander

3. WAS sollte vermieden werden?

Gegenproben der vorgenommenen Einschätzung helfen, typische oder vermeintliche

Gegenprobe zur Arbeitsleistung

- Höher Eingruppierte werden bei der Prämienvergabe und bei der Prämienhöhe überproportional bevorzugt, obwohl die Mehrleistung in den Rahmen der Leistung

Gegenprobe zur Beurteilung

- Überstrahlungseffekt
Übergewichtung singulärer Aspekte zum Beispiel

4. WIE wird beurteilt?

Methodik

- Mitarbeitergespräch mit Selbsteinschätzung

Schwerpunkt: **Transparenz**

Sommerfest

Gesundheitsförderung

Weiterbildung

Rufbereitschaft & Schichtdienst

Sonstiges

Doktoranden, Schließanlage, Betriebsvereinbarungen,
Campus-Entwicklung u.a.

**Dank an das Vorbereitungsteam
und alle, die am Abend selbst zum Gelingen beigetragen haben!**

- Catering
- Internationales Buffet
- DESY-„Waffeln“
- Smoothies/Cocktails
- DESY-Band
- Tischtennis, Volleyball, Fußball
- ...

Wiederholung 2019?



Ist das Betriebsfest Arbeitszeit?

- Allgemeine Rechtsprechung:
 - als bezahlte Arbeitszeit gelten diejenigen Stunden, die in die Regelarbeitszeit (also auch: in die individuell übliche Arbeitszeit) fallen.
- Das heißt aber auch: Wer nicht mit feiert, muss weiter arbeiten!
- Abweichungen:
 - Arbeitgeber muss vorher klare Ansage machen
 - Falls weniger Stunden bezahlt werden: keine Teilnahmepflicht
 - Falls mehr Stunden bezahlt werden: max. 10 Stunden Tagesarbeitszeit beachten!

Gilt auch für Weihnachtsfeiern, Betriebsausflug etc.

Übrigens:

- Ohne klare Ansage (Genehmigung durch den Gruppenleiter) sind auch
 - Rückenschule, Yoga, bewegte Pause
 - Massage
 - Sprachkurse
 - und Ähnliches

keine Arbeitszeit!

Einheitliche, standortweite Regelung wünschenswert!

Aktuelle Kurse in Zeuthen:

- **Bewegte Pause** (*Marlis Schütze*)
 - kostenfrei 20‘
 - MONTAG 11:30 und 12:00 – SR3
 - Physiotherapeutin Bundt
- **Rückenschule** (*Helga Schwendicke*)
 - 3 €/30‘ (10 Einheiten DESY)
 - DONNERSTAG 16:15 – SR3
 - Physiotherapeutin Bundt
- **Mobile Massage** (*Marlis Schütze*)
 - 18 €/30‘
 - FREITAG – Sozialraum 3P02
 - Frau **Marita Zimmer**, Tel. 0170-3823759
- **Yoga** (*Katrin Varschen*)
 - 10 €/1:15h (10 Einheiten DESY)
 - DONNERSTAG 7:15 – SR3
Anna Jarad
 - DIENSTAG 7:15 – SR3
Anna Jarad – für Neueinsteiger
 - MONTAG 7:15 – SR5 (Villa)
ohne Anleitung, **ohne Kosten**

Aktuelle Kurse in Zeuthen:

- **Englisch Fortgeschrittene** (Evelin Fieder)
 - DONNERSTAG 16:00 – 2 x 45‘
 - Herr Martin McCambridge

- **Deutsch Anfänger** (Evelin Fieder) – ab Oktober
 - DIENSTAG **und** DONNERSTAG 17:00 – je 4 x 45‘
 - Frau Petzke-Swinka
 - Angehörige willkommen!

½ Stunde Arbeitszeit anrechenbar



Arbeitszeitgesetz

- Konflikt zwischen
 - betrieblichem Bedarf,
 - persönlichem Interesse und
 - Arbeitszeitgesetz
- Ruhezeit 11 Stunden nach Rufbereitschaft (falls Ruf)
- dünne Personaldecke / viele Sachgebiete bei PITZ
- [Verfahrensregelung in Arbeit](#)

Doktoranden

- **Tarifanstellung** (bisher: „Ermächtigung“)

- Teilzeit 50% oder 66% 😊
konkrete Ausgestaltung noch offen ...



- 30 Tage Urlaub
- Freistellungen nach Tarif (Niederkunft, Arztbesuch usw.)
- Sonderzahlungsberechtigung
- Anfangs-Eingruppierung EG13, Stufe 1 (-180 €) 😞



- ...



Erfolg der Doktorandenvertreterinnen, Betreuer und der Standortleitung!

Schließanlage

- Software-Update
 - Rechte des Betriebsrats bei Verdachtsfällen gestärkt
 - Anpassung der Betriebsvereinbarung in Arbeit

„Sozialraum“ 3P02

- Ruheraum, Stillraum, ... **aber auch**
- Untersuchungszimmer Betriebsarzt
 - Schlüssel beim Pförtner
 - Sicherheit im Notfall
 - keine Aufzeichnung der Nutzer

Betriebsvereinbarungen

- **Datenverarbeitung**
 - Persönlichkeitsrechte oft unzureichend geschützt
 - Pilot-Phase → Aktivschaltung OHNE gültige Betriebsvereinbarung
 - Beispiele:
 - GO-Reiseantrag
 - sli.do
- **Entgelt-Transparenzgesetz**
 - Auskunftsanspruch der Beschäftigten
 - Vergleichsentgelt innerhalb der Firma
 - Anonymität wahren!
 - Verfahrensvereinbarung in Arbeit

Soziales Klima

- Zigarettenkippen
- Müll
- Sanitärräume
- Achtloser Umgang mit Betriebseigentum

→ Nachlässigkeit/Rücksichtslosigkeit

- gegenüber den eigenen Kolleginnen und Kollegen
- gegenüber dem diensttuenden Personal (Reinigung, Pförtner, Hausmeister, Küche)

Diebstahl durch Betriebsfremde

- Keine Haftung für privates Eigentum durch DESY
- Wertsachen einschließen
- Räume beim Verlassen abschließen

Campus-Entwicklung

- Auslobung Architekturwettbewerb
 - Externes Büro **C4C** (<https://c4c-berlin.de/>)
 - Professionelle Wettbewerbsbetreuung
 - „Preisgericht“ (Jury)
 - Betriebsrat war und ist beteiligt
 - substantielle Beiträge zu den Wettbewerbsvorgaben
 - Teilnehmer-Kolloquium für Rückfragen und Klärungen
 - Missbrauch des Forums durch den Standortleiter (Parkplatzfrage)



- 1. Phase Oktober 2018 - Masterplan
- 2. Phase Januar 2019 – Gebäudeplanung

Danke für's Zuhören!

Fragen?

Anmerkungen?

**Danke fürs Zuhören
und Mitreden!**