

# Herzlich willkommen...

... zur Betriebsversammlung am 26. September 2017

## Tagesordnung

### 1. Tätigkeitsbericht des Betriebsrates mit Diskussion

*Es berichtet: Hans Henschel, Betriebsratsvorsitzender*

### 2. Bericht der Standortleitung mit Diskussion

## Ablaufende Befristungen bzw. Eintritt in die Altersrente

- V2 – Perspektivische Personalplanung erfolgreich umgesetzt
- V3 – Nachfolgebesetzung rechtzeitig ausgeschrieben und eingestellt
- V4/Z – alle Maßnahmen umgesetzt (neue Personalverantwortung in Zeuthen!)  
bzw. auf den Weg gebracht

*Strukturelle Entscheidung zur Warengruppen-Aufteilung in Arbeit.*

- TI – Grundsatzfragen zur Eingruppierung ungelöst
  - ⊘ nach wie vor unzufriedenstellende Situation bei dringender Wiederbesetzung (→ spätere Folie)

***Der Betriebsrat hat seit 2012 immer wieder auf personelle und strukturelle Probleme bei V4/Z und TI aufmerksam gemacht, Lösungen wurden oft erst nach zähem und beharrlichem Ringen mit der jeweiligen Leitung erreicht.***

## Doktorandenkommission

- nach Jahren der Stagnation nun endlich

### **Doktorandenrichtlinie Promotionsregel**

- 3-Jahres-Verträge (incl. möglicher Verlängerung bei Erfolgsaussicht)
- bessere Betreuung

**Nicht erreicht: Tarifgleichstellung (z.B. Urlaubsanspruch)**

## Förderung beim Studium

- Trotz neuer Befristungs-Strategie am DESY:

Lösung für Nebenbeschäftigung von Studenten während ihres Studiums scheint gefunden (Vertrag bis zu 5 Jahren mit reduzierter Stundenzahl)

## > EGO Bund

- 14 Anträge auf Höhergruppierung gestellt
- 6 Anträge genehmigt, ??? Anträge abgelehnt (Stand Juni: 2)
- ??? Anträge nach wie vor offen



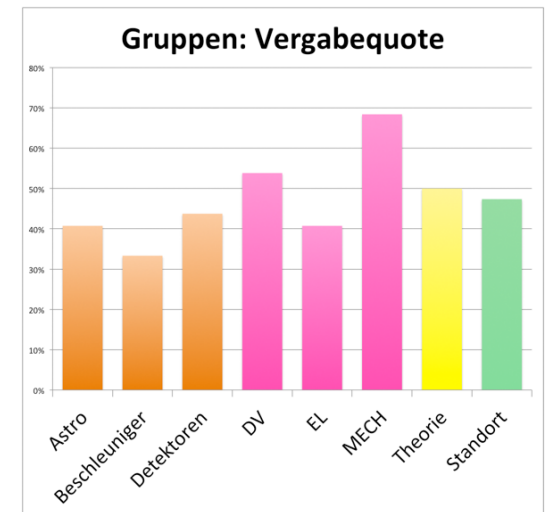
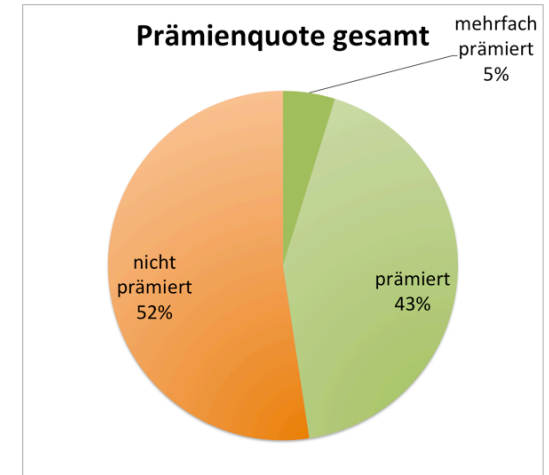
## > Problemfall **Eingruppierung körperlich/handwerklich Beschäftigter**

- EGO Bund entspricht nicht in allen Bereichen der Arbeitswirklichkeit am DESY (Tätigkeitsmerkmale der Betriebslohntabelle für Arbeiter)
- **Protokollnotiz** („Niederschrift“) zur Tarifverhandlung führt im einzelnen auf, wie „verlorengegangene“ Tätigkeitsmerkmale in die neue EGO zu überführen sind.
- Die Arbeitswirklichkeit am DESY hat sich seither nicht verändert, **aber**:
- **Eingruppierungs-Sachverständige bei V2 wollen heute das in dieser Protokollnotiz vorgesehene Verfahren allein auf die Überleitung in die EGO Bund beschränkt sehen und mithin nicht mehr anwenden.**
- Ausschreibung zur Wiederbesetzung einer Techniker-Stelle stockt seit Monaten.
- *Beispiel für zunehmende Konflikte, wo das Direktorium fachliche Bedürfnisse nicht gegen die Rechtsbedenken bei V2 durchsetzen kann oder will.*

## > Prämienvergabe 2017 (1)

### Erinnerung an die Schattenseiten 2016:

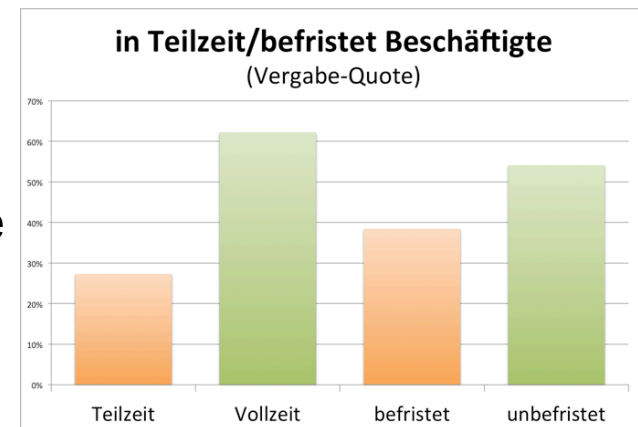
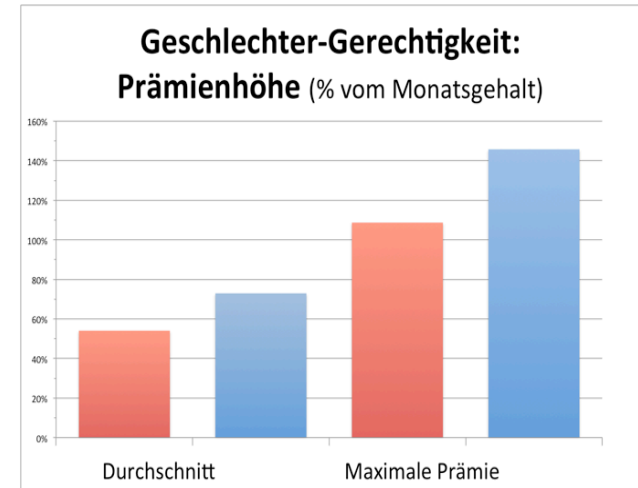
- Mehrzahl der Mitarbeiter **ohne** Würdigung
- Budget teilweise nur gering ausgeschöpft
- in manchen Bereichen lächerlich niedrige Prämien (gemessen am Nettolohn)
  
- Hohe Spreizung bei der Vergabequote über die Bereiche (1:2)!
- Erhebliche Unterschiede zwischen den Fachgruppen (25% ... 89%).
- Einzelne Fachgruppen liegen deutlich unterhalb des Durchschnitts



## > Prämienvergabe 2017 (2)

### Prämienchancen 2016:

- Frauen erreichen nur 74% der Prämienhöhe von Männern!
- Befristet Beschäftigte haben eine 30% niedrigere Prämienchance als Unbefristete!
- Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Prämienchance sogar um über 50% geringer!



## > Prämienvergabe 2017 (3)

- Hat die Standortleitung Feedback aus den Gruppen bekommen und ausgewertet? Hat sie Feedback von der Basis bekommen?

### Was zu tun bleibt:

- GBV umsetzen: Standortweite (gruppenübergreifende) Kriterien festlegen  
→ 2017 kein Schachern um Quoten!

*Assignments* (siehe Folie 11) werden **dieses** Problem nicht lösen!

- “Vergessene” Gruppen berücksichtigen
- auf die überjährige Gerechtigkeit schauen
- Teams prämiieren (Dissenz zwischen DIR und GBR)





## > Betriebsausflug

- (verspäteter) Alleingang des Direktoriums
- BR Zeuthen hat sich für Übernachtung und faire Reiseterrmine eingesetzt
- ~90 Teilnehmer aus Zeuthen
- Lob: Zelt, Catering, Stimmung
- Tadel: Musik zu laut, Warteschlangen am Grill

## > Kantine

- Neuausschreibung zum Jahresanfang 2018
- 8 Bieter haben Interesse bekundet
- das umfängliche Bieterverfahren hat jedoch 6 wieder abgeschreckt

## > Offener Campus

- knappe Info in der „Hausmitteilung“ vom August/September
- spannende Idee
- einige Randbedingungen und Folgerungen ungeklärt:
  - Haftet DESY für Gefahren auf dem Campus (Wege, offene Labors)?
  - Sind Mitarbeiter gegen erhöhtes Diebstahl-Risiko geschützt?
  
  - Wie soll Betriebsfremden begegnet werden?
  - Insbesondere, wenn sie in eher nichtöffentlichen Bereichen angetroffen werden?



## > Assignments (1)

- einfaches, in der Regel unspektakuläres Verfahren zur Abstimmung von Arbeitsaufgaben und Prioritäten/Problemstellen zwischen Vorgesetzter/m und Beschäftigter/m
- beruht in hohem Maß auf Selbstauskunft und Selbsteinschätzung
- problematisch, wenn auf dieser Ebene kein Vertrauensverhältnis besteht:
  - Beschäftigte(r) gibt unvollständig oder nicht wahrheitsgemäß Auskunft.
  - Vorgesetzte(r) verwendet die Selbstauskunft gegen die/den Beschäftigte(n)



## > Assignments (2)

- Beschäftigte müssen vor missbräuchlicher Verwendung der Auskünfte geschützt werden, vor allem in Bezug auf:
    - Stellenbeschreibung,
    - Eingruppierung,
    - Prämienvergabe
  - Beschäftigte müssen die Gelegenheit zu einer Schulung haben.
- **Gemeinsame Erklärung** stellt Assignments dem MAG („Jahresgespräch“) gleich.

## > Rest-Cent-Aktion

- Langjährige DESY-(HH)-Tradition
- Aktuell: Spende für Flüchtlingshilfe (kune e.V. -> Bürgerinitiative WIND)
- Jahresaufkommen Zeuthen:
  - ~60 Euro/Jahr (hochgerechnet)  $\approx$  10 Teilnehmer
- Verwendung:
  - wird noch entschieden, z.B. zur Unterstützung des „Quasselclubs“
- Ansprechpartnerin:
  - Ulrike Behrens (im Vorstand von WIND)
- Alternative:
  - individuelle Einzelspenden
  - sich unmittelbar persönlich engagieren

<http://www.wind-hilft.de/>



**Fragen?**

**Anmerkungen?**

**Danke für's Zuhören  
und Mitreden!**

