

Herzlich willkommen...

... zur Betriebsversammlung am 4. April 2017

Tagesordnung

1. Tätigkeitsbericht des Betriebsrates
2. Diskussion
3. Bericht der Standortleitung
4. Diskussion

*Es berichtet: Hans Henschel, Gruppe Elektronik
seit ~100 Tagen Betriebsratsvorsitzender*

Ablaufende Befristungen

> V4/Z (Einkauf und Warenannahme)

- Personaldecke langfristig zu gering (3 von 5)
- Evaluationsprojekt „V4-2020“ Ende Januar offiziell beendet – bisher keine Ergebnisse
- hinausgezögerte Personal-Entscheidungen (in 3 Fällen <6 Wochen vor Vertragsende!)
- Beispiel:
 - Mitarbeiter seit 2010 mit insgesamt 6 befristeten Verträgen (zwischen 4 Monaten und 3 Jahren), 4 davon mit einer Entscheidungszeit unter 6 Wochen vor Vertragsende
- **Aktuell:**
 - Neuer Personalvorgesetzter in Hamburg
 - Kommende Woche **Workshop V-Zeuthen**

Erreichen des Rentenalters

> TI (Campusmanagement)

- Nachfolge von 2 Mitarbeitern, die die Altersgrenze erreichen
- Überlappung zur Erfahrungsweitergabe nicht gewährleistet → „Rentnerbeschäftigung“
- Krankheitsvertretung nicht organisiert - seit 6 Monaten

Beschäftigung von Rentnerinnen (m/w)

- 2015 1
 - 2016 2
 - 2017 3
 - 2018 ?
-
- 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

Befristete Anstellungen (Praxis)

Bisherige Praxis:

> Befristung mit Sachgrund

- häufig wohlfeile Scheingründe
- vom Betriebsrat in der Regel kritisiert, aber geduldet
- Ende 2016: Scheitern vorm Arbeitsgericht → unbefristete Weiterbeschäftigung
- in der Folge einige weitere Fälle, wo Entfristungen vorgenommen werden, weil die Sachgründe nicht rechtsfest sind, **auch in Zeuthen**

Neue Doktrin (DIR-Beschluss im Dezember):

> Befristung ohne Sachgrund (maximal 2 Jahre)

- stellt nach Experten-Meinung häufig eine Umgehung des Rechts dar
- führt auf Dauer zum Verlust von Expertenwissen und Forschungs-Qualität

Befristete Anstellungen (Recht)

Rechtliche Möglichkeiten (Vortrag von V2 in Zeuthen am 20.03.2017):

- > Wissenschaftliche Mitarbeiter (Postdocs) und Doktoranden
 - bis zu 12 Jahren (Promotion nach maximal 6 Jahren)
 - verschiedene individuelle Verlängerungsmöglichkeiten darüberhinaus
 - Drittmittelbefristung
- > Sonstige Beschäftigte
 - Befristung ohne Sachgrund (bis zu 2 Jahren, ohne Vorbeschäftigung am DESY!)
 - Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs (hohe Anforderungen an die Begründung)
 - Befristung im Anschluss an eine Ausbildung (bis zu 1 Jahr)
- > Anwendung bei DESY:
 - Bei entsprechendem Willen und stichhaltiger Begründung sind auch Sachgrund-Befristungen (nach Risiko-Abwägung mit V2) weiterhin möglich.

Doktorandenkommission

- von der Standortleitung und der „Liebenberg-Runde“ initiiert
- Kontakt mit DESYs **Dolt**, Analyse einer Helmholtz-Studie über die Doktoranden-Situation (bei Zufriedenheit und Unterstützung am oberen Ende der 17 Zentren, beim Gehaltsniveau am unteren) → /helmholtz_juniors/
- Empfehlungen:
 - Befristung auf 3 (+1) Jahre
 - Gleichstellung beim Urlaub (30 Tage) und anderen Tarifmerkmalen
 - Vorschläge zur Betreuung (Mentor) und Lehrverpflichtung
- seit März 2016: **nichts passiert**
- V2 steht einer abweichenden Gestaltung der Doktorandenverträge am Standort Zeuthen offen gegenüber!

Förderung beim Studium

Bisher: weitsichtiges Unterstützungsprogramm

(flexible Teilzeitbeschäftigung, Einstellungsgarantie nach Abschluss ...)

Neu: Befristungsstrategie

Die Leitung des Hauses will aber an der Unterstützung festhalten und nach geeigneten Wegen suchen.

Anschlussbeschäftigung Azubis

Bisher: 3-monatige Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Ausbildung

nach ausdauerndem Einsatz des Betriebsrats Hamburg:

Neu: 6-monatige Weiterbeschäftigung als Regelfall bei entsprechender Eignung

DESYs Anstrengungen, die

Sichtbarkeit nach außen

zu verbessern,

werden gefährdet durch sinkende

Attraktivität als Arbeitgeber.



GBV „BEM“ (Betriebliches Eingliederungsmanagement)

- vom Gesetzgeber gefordert
- zur Unterstützung der Wiedereingliederung von längerfristig Kranken in die Arbeitswelt
- regelt Verfahren, Informationswege und beteiligte Personen

BEM-Beauftragte

Integrationsteam

weitere Vertrauenspersonen (Betriebarzt, Suchtbeauftragte u.a.)

- in Zeuthen seit Jahren erfolgreich praktiziert
- nun als GBV vereinbart und für beide Standorte verbindlich
- *liegt dem DIR zur Unterschrift vor*
- Einzelheiten demnächst auf den web-Seiten der Betriebsräte

- > Neue Regelungen für die **Eingruppierung von IT-Beschäftigten**
 - Vortrag *P. Schmidt* vor dem entsprechenden Personenkreis in Zeuthen
 - Verbesserte Eingruppierung in der neuen EGO
 - 2 Anträge zu erwarten

- > Ablauf der Frist zur Beantragung von **Höhergruppierungen** (neue EGO)
 - Antrag grundsätzlich für alle möglich
 - sinnvoll aber nur in einigen Fällen
 - Techniker
 - Verwaltungsangestellte, die nach 2006 angestellt oder höhergruppiert wurden
 - DV-Beschäftigte, die nicht als wissenschaftliche Mitarbeiter angestellt sind
 - ➔ **Konsultationsangebot des Betriebsrats nutzen**
 - Fristablauf am 30. Juni 2017

> Prämienvergabe

- Prämien-Vergabe 2016 ausgewertet (in Analogie zu 2015 *)
 - mit Standortleitung besprochen
 - grundsätzlicher Dissenz über Sinn und Wirkung von Prämien besteht teilweise fort
 - einige Fakten:
 - hohe Ausschöpfung des **Budgets** (BMBF-Mittel nur 75%)
 - **Quote** der prämierten Mitarbeiter geringer als 2015, aber höher als erwartet
 - **weibliche** Beschäftigte zwar mit gleicher Quote, aber deutlich geringerer Höhe
 - **befristet** und in **Teilzeit** Beschäftigte mit auffällig geringerer Quote (70% bzw. 45%)
 - Trend zur **Bevorzugung höherer Entgeltgruppen** nur wenig gebremst
 - **Fachgruppen**: sehr unterschiedliche Quote (1:3.5), Ausreißer nach unten
- ➔ geplante Schulung „Motivation von Mitarbeitern“ **vor** der nächsten Bewertung

*) *DESY-Intern-Artikel Dezember 2016*

> Betriebsausflug

- Am 5. September 2017: dieses Mal ein **Dienstag!**
- gruppenweise
- **Aktuell: XFEL-Inauguration → Sommerfest in Hamburg**

> Kantine

- zunehmende Unzufriedenheit der Beschäftigten
- Preiserhöhungsbegehren zum Jahresbeginn
(ohne Qualitäts- oder Angebotsverbesserung)
- ➔ Ablehnung durch Betriebsrat und Standortleitung
- seither angespanntes Verhältnis zwischen Pächter und DESY
- einige versuchte Maßnahmen erfolglos

Fragen?

Anmerkungen?

**Danke für's Zuhören
und Mitreden!**



Auswertung Prämienvergabe 2016





- Diskussion der Vergabekriterien erst ab August 2016 (nach wiederholter Intervention des Betriebsrates)
- mehrere Gesprächsrunden mit dem Leitungsteam, den Fachgruppensprechern und Vertretern des Betriebsrates
- BR-Info und Artikel im DESY Intern

- Fazit nach der Auswertung^{*)}:

Die Prämienvergabe 2016 am Standort Zeuthen birgt Licht- und Schattenseiten

^{*)} aus Sicht des Betriebsrates

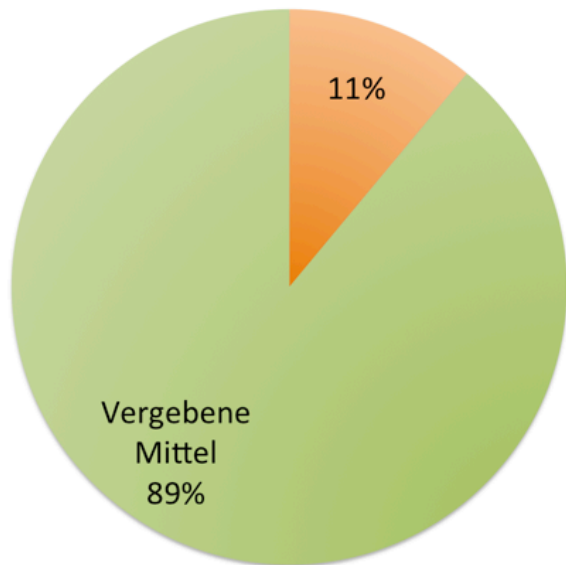
Prämienaktion 2016 Zeuthen



Ausschöpfung des Budgets

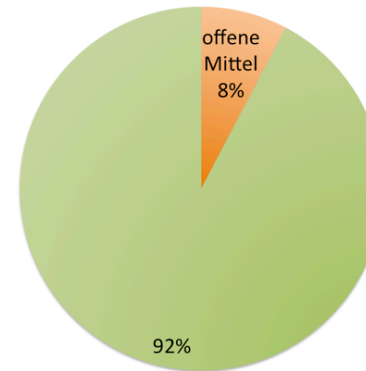
LICHT

Budget-Ausschöpfung

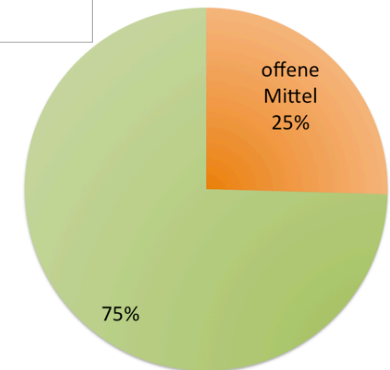


SCHATTEN

BMBF



BLBV



- Benachteiligung der schon Jahrzehnte Ausgegrenzten

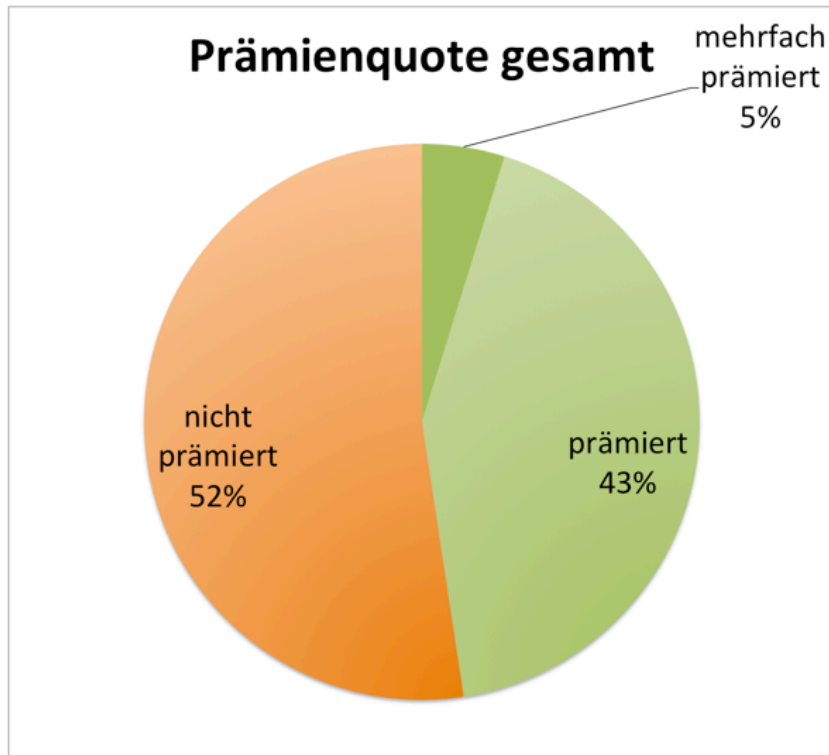
Prämienaktion 2016 Zeuthen



Quote

LICHT

- Deutlich mehr als die avisierten 30%.



SCHATTEN

- Die Mehrzahl der Mitarbeiter bleibt ohne Würdigung.
- Erhebliche Unterschiede zwischen den Fachgruppen (25% ... 89%).

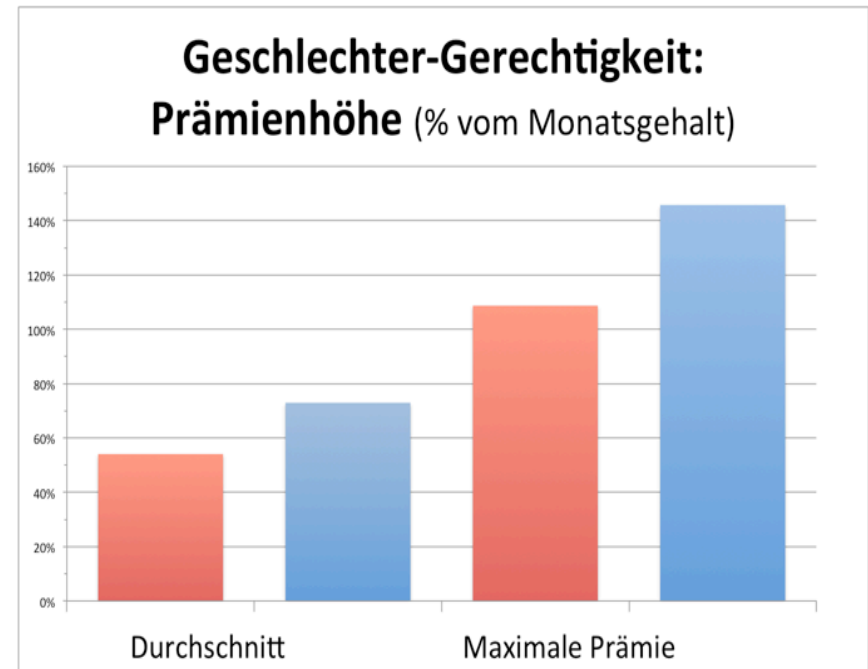
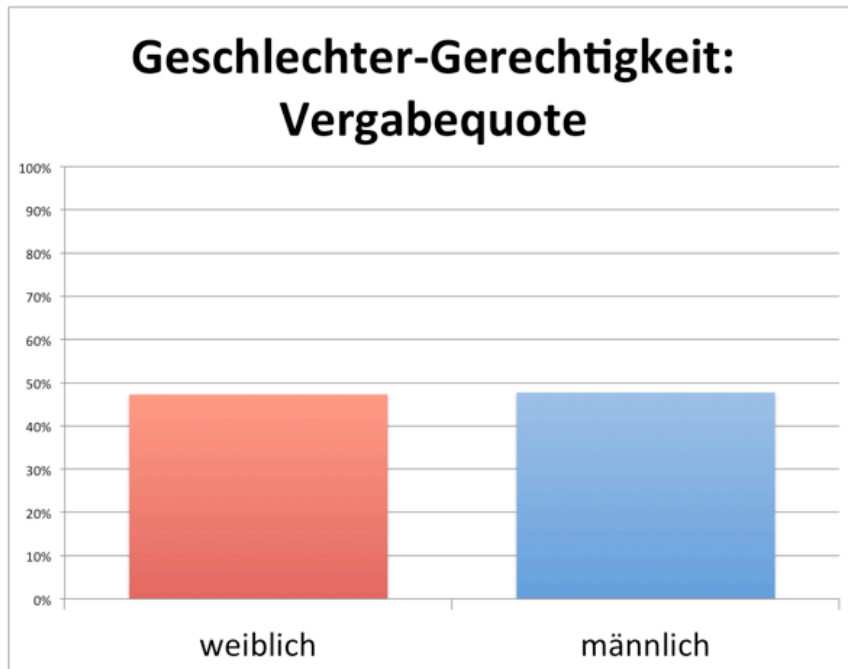
Prämienaktion 2016 Zeuthen



Weibliche Beschäftigte

LICHT

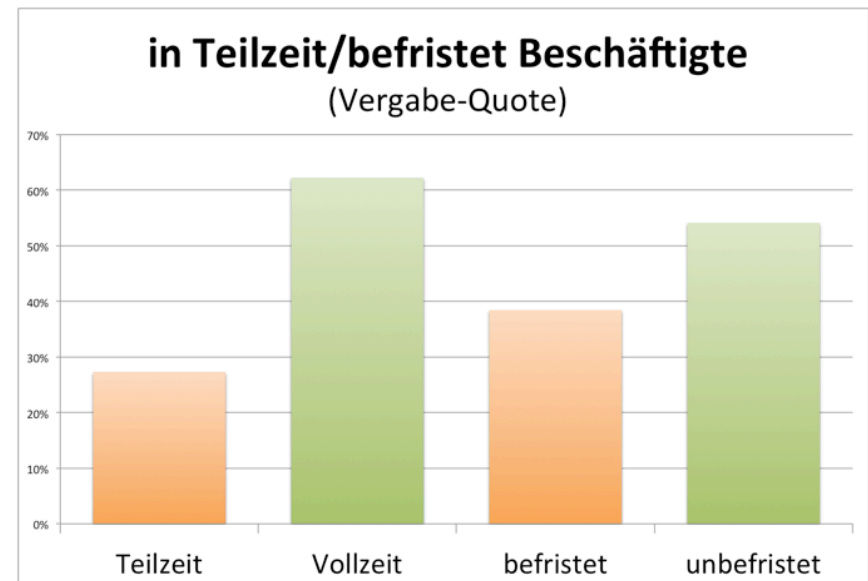
SCHATTEN



- Frauen erreichen immer noch nur 74% der Prämienhöhe von Männern!

In Teilzeit und befristet Beschäftigte

SCHATTEN



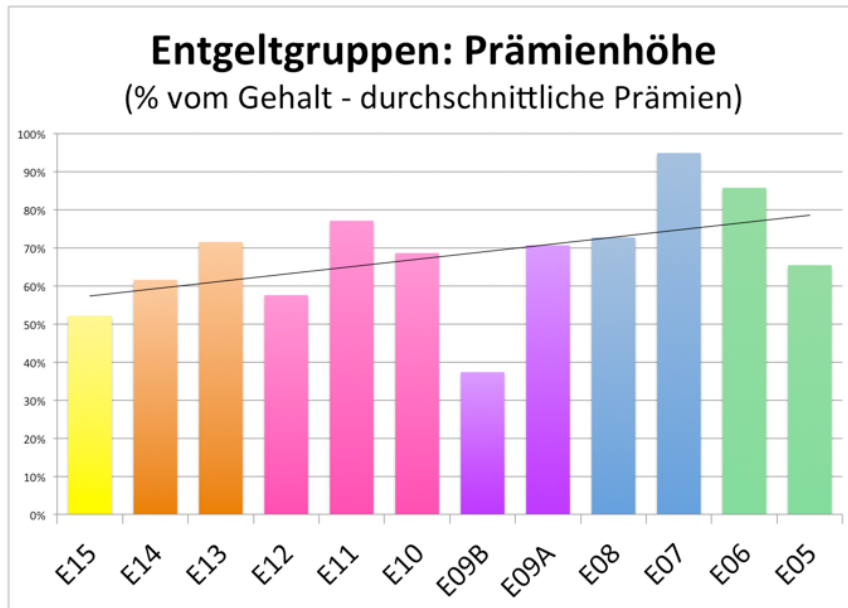
- Befristet Beschäftigte haben nur 71% der Chance auf eine Prämie im Vergleich zu unbefristeten,
- in Teilzeit Beschäftigte sogar nur 44% im Vergleich zu Vollbeschäftigten.

Prämienaktion 2016 Zeuthen



Tarifliche Eingruppierung

LICHT



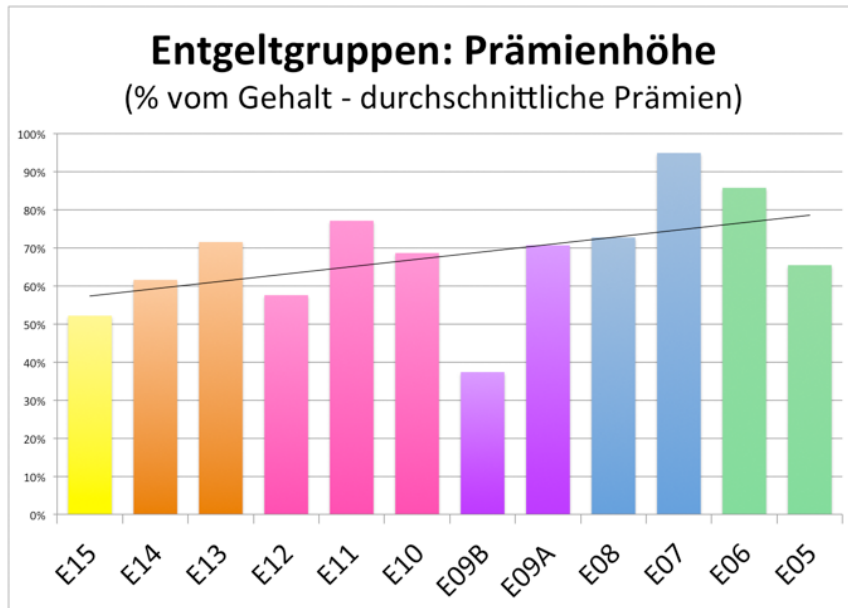
- niedrige Eingruppierung → hohe Prämie?

Prämienaktion 2016 Zeuthen



Tarifliche Eingruppierung

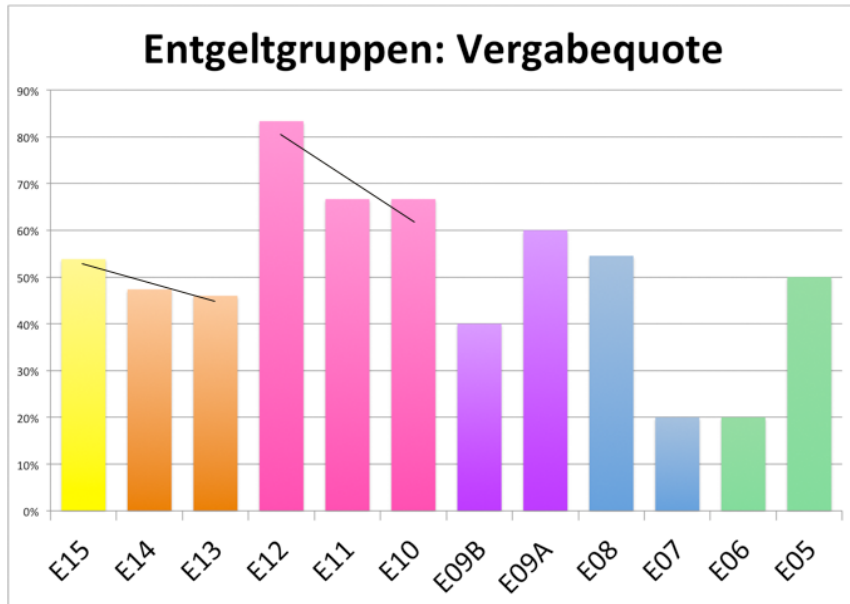
LICHT?



- niedrige Eingruppierung → hohe Prämie?
- Deckelung bei 5300€?

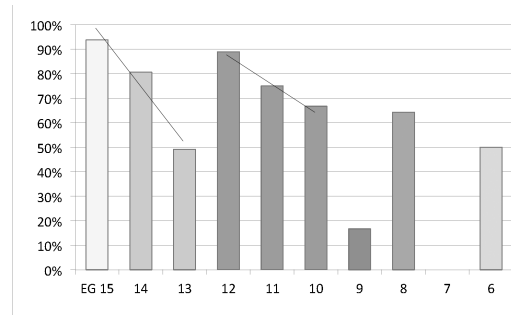
Tarifliche Eingruppierung

SCHATTEN



- Bevorzugung oberer Entgeltgruppen nach wie vor sichtbar!
- Gruppen mit auffallend niedriger (20%) und auffallend hoher Quote!

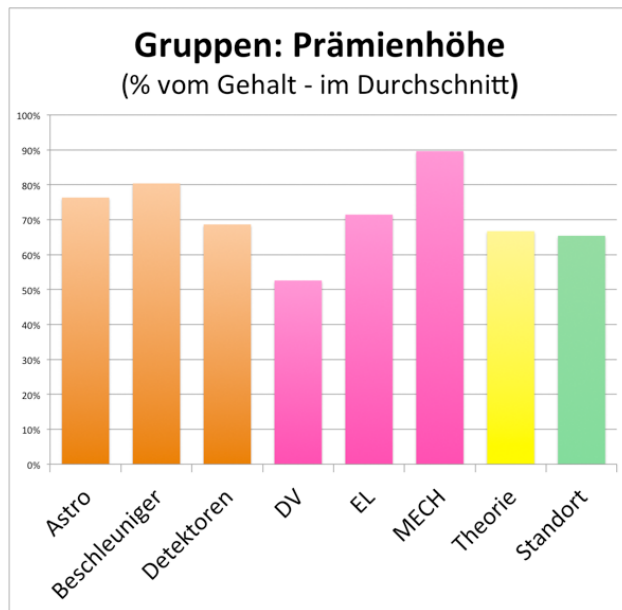
2015:



Fachgruppen

(Zusammengefasst nach inhaltlichen Fraktionen: 3 Physik-Säulen, 3 Infrastruktur-Säulen, Theorie und Standort-bezogene Gruppen)

LICHT

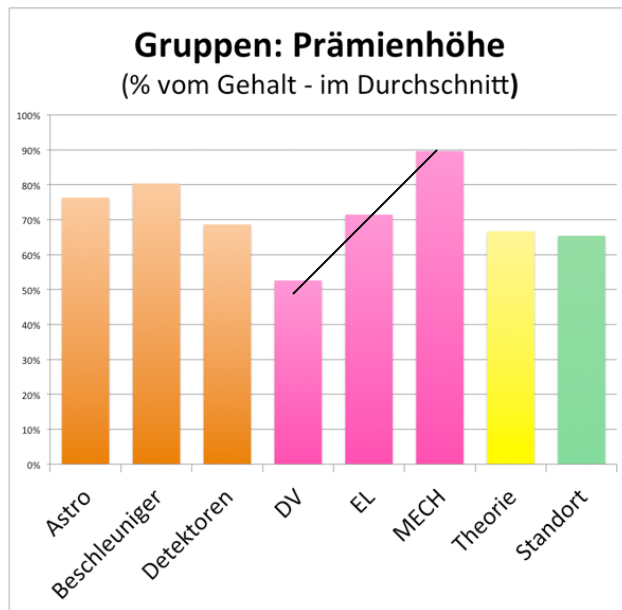


- keine “Parteitags”-Projekte erkennbar
- relativ ausgewogene Prämienhöhe über alle Bereiche

Fachgruppen

(Zusammengefasst nach inhaltlichen Fraktionen: 3 Physik-Säulen, 3 Infrastruktur-Säulen, Theorie und Standort-bezogene Gruppen)

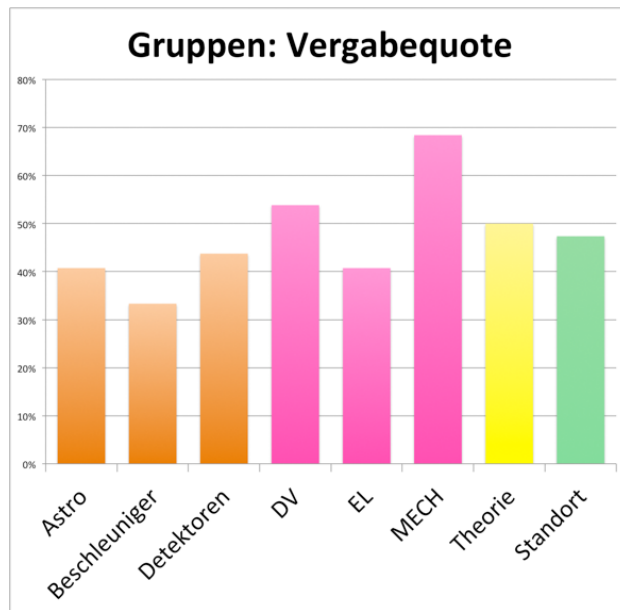
LICHT?



- keine “Parteitags”-Projekte erkennbar
- relativ ausgewogene Prämienhöhe über alle Bereiche
(mit systematischer Tendenz in der Infrastruktur!)

Fachgruppen

SCHATTEN



- Hohe Spreizung bei der Vergabequote über die Bereiche (1:2)!
- Noch größer zwischen einzelnen Fachgruppen (1:3.5)!
- Einzelne Fachgruppen liegen deutlich unterhalb des Durchschnitts (THAT, CTA, PITZ_T, DLAB, EL1)
- Einige Gruppen mit Leitung in Hamburg gingen komplett leer aus!



Was bleibt (zu tun)?

- Ist die Standortleitung mit dem Ergebnis zufrieden? Hat sie Feedback aus den Gruppen bekommen und ausgewertet? Hat sie Feedback von der Basis bekommen?
- GBV umsetzen: Standortweite (gruppenübergreifende) Kriterien festlegen
→ kein entwürdigendes Schachern um Quoten mehr
- “Vergessene” Gruppen berücksichtigen
- in Gruppen mit auffällig geringer Quote:
Ursachen ergründen
auf die überjährige Gerechtigkeit schauen
- Frauendiskriminierung bei der Prämienhöhe untersuchen und ausmerzen