

# Der Betriebsrat lädt ein ...

... zur Betriebsversammlung am 15. Dezember 2015  
um 14:00 im SR 3

## Tagesordnung

1. Tätigkeitsbericht des Betriebsrates mit Diskussion
2. Bericht der Standortleitung

- > Einführung der Entgeltordnung-Bund bei DESY
- > Umstrukturierung ZEU-AD / TI
- > Verschiedenes



## > Verhandlungen zwischen ver.di und AVH

- abgeschlossen
- (gilt jedenfalls für DESY)

## > Information der Mitarbeiter

- Rundschreiben (zwischen V2 und Betriebsräten abgestimmt)
- Informationsveranstaltung mit V2 im Januar
- Antragstellung mit sehr langer Frist
- Rückwirkung in jedem Fall ab 1.01.2016

## > Entscheidung

- individuell (ca. 20% bis 30% der bei DESY Beschäftigten)
- **Information** durch V2, **Beratung** durch Betriebsrat, aber **keine Empfehlung**
- Berechnung nur bei ver.di

## > Wegfall des Leistungsentgelts

- Zahlung für 2015 mit dem Januar-Gehalt!

## > Ausweitung der Prämien-Zahlungen

- 2016/17 unter Vorbehalt (Aufzehrung der Mehrkosten, die die Umstellung verursacht)
- Einzelheiten in einer „Gemeinsamen Erklärung“

## > Hintergrund-Artikel im



...

Es genüge, wenn man den Mut hätte,  
jene Art von Hoffnung abzuwerfen,  
die nur Aufschub bedeutet,  
Ausrede gegenüber jeder Gegenwart,  
die verfängliche Hoffnung  
auf den Feierabend und das Wochenende,  
die lebenslängliche Hoffnung auf das nächste Mal,  
auf das Jenseits - es genüge,  
den Hunderttausenden versklavter Seelen,  
die jetzt an ihren Pültchen hocken,  
diese Art von Hoffnung auszublasen:  
Groß wäre das Entsetzen, groß  
und wirklich die Verwandlung.

Max Frisch. Am See



## > Zeitschiene:

- 2011 - 2012 – Restrukturierung der Verwaltung in Zeuthen
- **Dezember 2012 – Ausscheiden von Frau Schindler (2.5 FTE => 1.5 FTE)**
- November 2013 – Krisensitzung: Ausgliederung einiger Aufgaben auf V4Z, ExpS
- November 2014 – Workshop #1 (Erfassung der Aufgaben und Prozesse)
- April 2015 – Workshop #2 (erste Struktur-Ideen)
- September 2015 – Umzüge im Haus (aber noch keine Klarheit über Aufgabenprofile)
- **Oktober 2015 – Neuordnung der Aufgaben (immer noch 50% mehr Arbeit als MA)**
- **mmm-yyyy – personelle Wiederbesetzung**
  - Inzwischen im Hause „Konsens“**
  - Termin: weiterhin offen**

## > Leitbild:

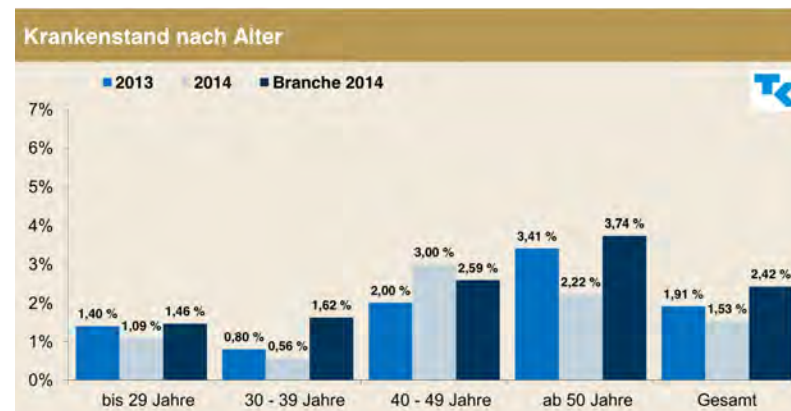
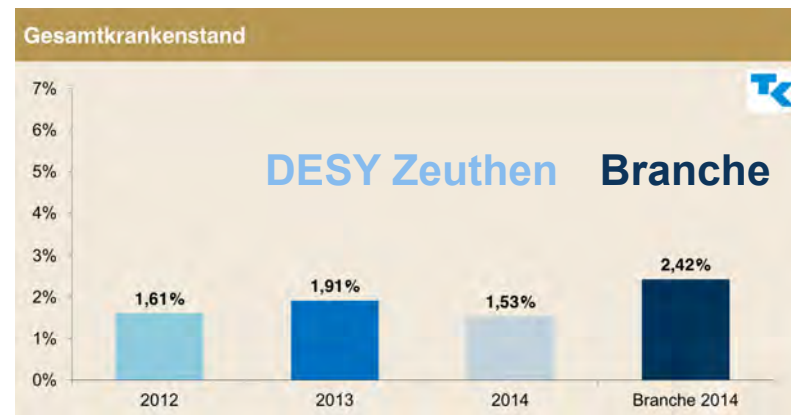
- „Im Handeln pflegen wir einen fairen Umgang, der von gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist und die Leistungen ... anderer respektiert. Unsere Entscheidungen nach innen und außen sind transparent und verlässlich.“

- > Suchtprävention und -beratung
  - für selbst Betroffene, Angehörige oder Kollegen
  
- > Vertrauenspersonen beim Betriebsrat:
  - Bettina Lupp, ZMW (Tel. 7236)
  - Axel Hagedorn, ExpS (Tel. 7566)
  - Zusammenarbeit mit der Suchtberatung in Hamburg
  
- > Beratung und Vermittlung von Hilfsangeboten



## > Fehlzeitenanalyse (Techniker Krankenkasse)

- Vergleich mit Vorjahren: positiver Trend!
- Vergleich mit Branchen-Durchschnitt: positiv!

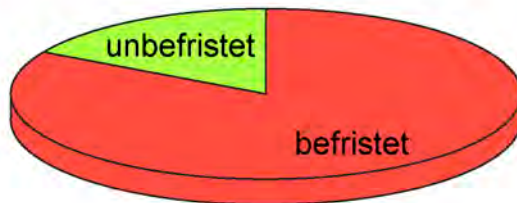




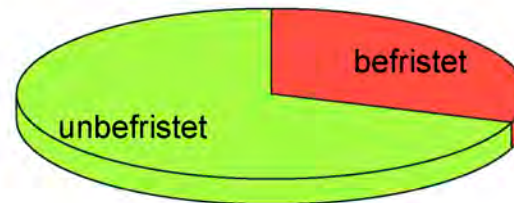
## > Fehlzeitenanalyse:

- Vergleich mit Vorjahren: positiver Trend!
- Vergleich mit Branchen-Durchschnitt: positiv!
- Aber: Beschäftigungsstruktur

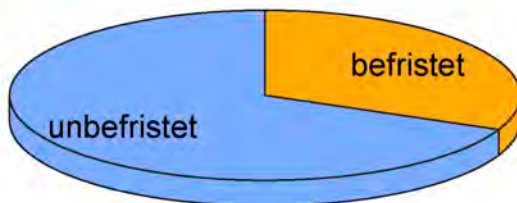
DESY - unter 40 Jahre



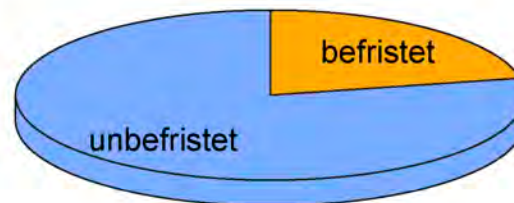
DESY - 40 bis 49 Jahre



Branche - unter 40 Jahre



Branche - 40 bis 49 Jahre



*Im DESY sind nur noch 40% der MA unbefristet beschäftigt, in der Altersklasse bis 40 Jahre sogar nur noch 17%!*

Fragen?

Diskussion?





# Erholungstage und ...

Zum Abschluss

...

ein gutes  
neues Jahr!



# Backup Slides



## > Zeitschiene:

- 2011 - 2012 – Restrukturierung der Verwaltung in Zeuthen  
Abschluss-Dokument (Aug. 2012): Herauslösen von V1Z aus der Verwaltung in Hamburg
- **Dezember 2012 – Ausscheiden von Frau Schindler**
  - ⇒ 1 Jahr Abwarten und Vertröstung auf „die neue Standortleitung“
- September 2013 – Einstellung von Frau Bojahr
- November 2013 – Krisensitzung: Ausgliederung einiger Aufgaben auf V4Z, ExpS
  - ⇒ 1 weiteres Jahr Zuschauen und Abwarten
- November 2014 – Workshop #1
  - Erfassung der Tätigkeiten und Abläufe
- April 2015 – Workshop #2
  - erste Neuordnung: Kommunikation / Services (extern / intern) / Campus (Technik / Facilities)
  - aber keine Maßnahmen
- September 2015 – Umzüge im Haus (immer noch keine Klarheit über Aufgabenprofile)
- **Oktober 2015 – Neuordnung der Aufgaben**
- **mmm-yyyy – personelle Wiederbesetzung?**



## > Personelle Wiederbesetzung

- 50% Mehrarbeit – seit Dezember 2012
- ½ FTE bereits auf der Krisensitzung im November 2013 angekündigt



## > Personelle Wiederbesetzung

- 50% Mehrarbeit – seit Dezember 2012
- ½ FTE bereits auf der Krisensitzung im November 2013 angekündigt

*Vor allem ist wichtig, dass Mitarbeiter sich mit ihrer Arbeit identifizieren – dann leisten sie viel mehr. Das Problem [ist] nur, dass durch ständige Umstrukturierungen "die Identifikation mit der eigenen Firma in den vergangenen Jahrzehnten signifikant gesunken" ist.*

Rolf van Dick, Dekan des Fachbereichs Psychologie an der Frankfurter Goethe-Universität, 2015





## > Personelle Wiederbesetzung

- 50% Mehrarbeit – seit Dezember 2012
- ½ FTE bereits auf der Krisensitzung im November 2013 angekündigt

*Vor allem ist wichtig, dass Mitarbeiter sich mit ihrer Arbeit identifizieren – dann leisten sie viel mehr. Das Problem [ist] nur, dass durch ständige Umstrukturierungen "die Identifikation mit der eigenen Firma in den vergangenen Jahrzehnten signifikant gesunken" ist.*

Rolf van Dick, Dekan des Fachbereichs Psychologie an der Frankfurter Goethe-Universität, 2015

## > Leitbild:

- „Im Handeln pflegen wir einen fairen Umgang, der von gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist und die Leistungen ... anderer respektiert. Unsere Entscheidungen nach innen und außen sind transparent und verlässlich.“



## > Betriebsrat als Puffer?

*„Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen ... so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrates bei der **Planung** berücksichtigt werden können.“ BetrVG §90 (2)*

- Vorbildlich eingebunden bei Erfassung oder Bewertung des IST-Zustandes
- Vertröstet in Bezug auf konkrete Entscheidungen
- Am Ende genauso vor vollendete Tatsachen gestellt wie die Beschäftigten

