



DEUTSCHES ELEKTRONEN-SYNCHROTRON DESY
Interne Veröffentlichung

DESY - Rundschreiben Nr.: ... 48 / 2015.....

- | | | | |
|---|--|--------------|------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> DESY Hamburg | <input checked="" type="checkbox"/> DESY Zeuthen | Datum: | 15.12.2015 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppen- und Abteilungsleiter | | Gruppe/Abt.: | V2 / BR |
| <input checked="" type="checkbox"/> alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen | | Zuständig: | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Aushang "Schwarze Bretter" bis 31.01.2016 | | Telefon: | |
| <input type="checkbox"/> | | | |

Deckblatt nur für redaktionelle Zwecke



Information für alle Beschäftigte bei DESY zu den Ergebnissen der Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung Bund bei DESY

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir informieren Sie mit diesem Schreiben über die Ergebnisse der Tarifverhandlungen und geben Ihnen erste Hinweise darauf, was Sie in Zukunft beachten sollten.

Die allermeisten Beschäftigten bei DESY haben einen Arbeitsvertrag, in dem festgelegt ist, dass der Tarifvertrag der AVH für sie gilt.¹ Sollte in Ihrem Arbeitsvertrag etwas anderes geregelt sein, wie z.B. die „Richtlinie für Doktoranden“, sind Sie von den hier beschriebenen Änderungen nicht betroffen.

Die 3 Themen, die verhandelt wurden, sind:

- | | | |
|-------------------------------|-------------|-------------------------------------|
| 1. Entgeltordnung: | gilt ab dem | 01. Januar 2016 |
| 2. Höhergruppierungen: | wird zum | 01. März 2016 neu geregelt |
| 3. Leistungsentgelt: | wird zum | 01. Januar 2016 neu geregelt |

Die neuen Regelungen werden als Teil eines Änderungstarifvertrages² ergänzt. Ein schneller Blick in den TV-AVH wird also nicht reichen, um alle Regelungen nachzulesen. Sie brauchen auch noch den Besonderen Teil Verwaltung³.

1) Entgeltordnung

Warum Tarifverhandlungen zu einer Entgeltordnung?

Bislang gibt es im Tarifvertrag der AVH keine Entgeltordnung. Bei der Tarifreform 2005 wurden in Bezug auf die Eingruppierung jedoch einige Übergangsregelungen vereinbart. Eine davon hat dazu geführt, dass im Moment alle Eingruppierungen **vorläufig** sind. Mit Abschluss der Verhandlungen haben wir eine endgültige Entgeltordnung, die auch viele Verbesserungen für die Beschäftigten bei DESY beinhaltet.

Eine der wichtigsten neuen Regelungen ist, dass mit der Einführung der Entgeltordnung Bund bei DESY aus allen vorläufigen Eingruppierungen jetzt endgültige werden. Damit ist sichergestellt, dass niemand **automatisch** weniger verdient.

Wichtig ist:

- Die Überleitung in die Entgeltordnung Bund (EGO Bund) findet also für alle Beschäftigten unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe und Tätigkeitsbeschreibung statt.
- Wer von einer Höhergruppierung nach der EGO Bund ausgeht, muss einen persönlichen Antrag stellen.
- Bei Einstellungen oder Versetzungen findet die Eingruppierung immer anhand der neuen Tätigkeitsmerkmale der EGO Bund statt.

Besonderheit:

Die bisherige EG 9 wird in die EG 9a und die EG 9b aufgespaltet. Dabei wird die bisherige sogenannte „kleine EG 9“, die nur die ersten vier Stufen der EG 9 nutzte und verlängerte Stufenlaufzeiten hatte, zur EG 9a mit fünf Stufen und normalen Stufenlaufzeiten.

Die „große EG 9“ bleibt unverändert und wird in EG 9b umbenannt.

¹ DESY ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) und damit tarifgebunden. Es gelten der TV-AVH und die ergänzenden Tarifverträge.

² § 49 des Besonderen Teils Verwaltung zum TV-AVH in der jeweils gültigen Fassung

³ Sie finden alle bei DESY geltenden Tarifverträge unter: <http://www.av-hamburg.de/tarifvertraege/liste/>. Sie können sie auch bei V2 oder dem BR einsehen und sich erläutern lassen.



Welche Beschäftigtengruppen sollten prüfen, ob sich ein Antrag auf Höhergruppierung lohnt?

1. Zum Teil ergeben sich verbesserte Eingruppierungen daraus, dass die Tätigkeiten bestimmter Berufsgruppen aufgewertet wurden. Hierzu gehören auch Berufsgruppen, deren Tätigkeiten ganz neu beschrieben wurden, weil die bisherigen Beschreibungen veraltet waren. Hierzu zählen:
 - Ingenieure, Techniker, Meister
 - Beschäftigte in der Informationstechnik
 - Bibliothekare
 - Beschäftigte im Fremdsprachendienst
 - Beschäftigte im Lager
2. Mit der Tarifreform 2005 wurden Bewährungsaufstiege, die es vorher gab, abgeschafft. In der EGO Bund musste nun für alle Tätigkeiten, die bisher mit einem Bewährungsaufstieg beschrieben sind, entschieden werden, ob sie der Entgeltgruppe vor oder der nach der Bewährungszeit zugeordnet werden. Es wurde entschieden, dass bei Bewährungsaufstiegen mit bis zu 6 Jahren die Entgeltgruppe nach der Bewährungszeit genommen wird. In diesen Fällen ist eine Verbesserung möglich, wenn der Bewährungsaufstieg, aus welchen Gründen auch immer, nicht stattgefunden hat. Dies kann allerdings nur bei ehemaligen Angestelltentätigkeiten der Entgeltgruppen 2 bis 8 vorkommen. Bei ehemaligen Arbeitertätigkeiten und höherwertigen Angestelltentätigkeiten hat eine entsprechende Zuordnung zu der höheren Entgeltgruppe schon 2005 stattgefunden.

Können sich auch Nachteile aus einem Antrag auf Höhergruppierung ergeben?

In Einzelfällen können sich durch folgende Maßnahmen Nachteile ergeben:

- Wegfall von Zulagen (Techniker-, Meister- und Programmierertilagen)
- Änderung des Prozentsatzes bei der Jahressonderzahlung (von EG 8 nach EG 9 von 90 % auf 80 %, von EG 12 auf EG 13 von 80 % auf 60 %)
- Wegfall Strukturausgleich
- Eine ungünstige Kombination von einem ausstehenden Stufenaufstieg in der bisherigen EG, einer Rückstufung bei der Höhergruppierung und der noch ausstehenden Dauer des Arbeitsverhältnisses

Unter Umständen lohnt es sich, für eine gewisse Zeit kleine Einbußen zu akzeptieren, um zu einem späteren Zeitpunkt in die „Gewinnzone“ zu kommen. Daher sollte vor einer Antragstellung genau gerechnet werden.

Welche Zeiten sind bei der Antragstellung zu berücksichtigen?

Für die Antragstellung gibt es eine lange Frist, damit Sie in Ruhe rechnen und entscheiden können. Alle Anträge, die bis zum **30. Juni 2017** (!) in der Personalabteilung eingehen, werden bearbeitet. Dabei ist egal, wann der Antrag eingeht. Die Änderungen werden in jedem Fall zum 01.01.2016 vorgenommen und entsprechend zurückgerechnet!

2) Höhergruppierungen

Ab dem 01.03.2016 gibt es eine neue Höhergruppierungslogik, die sogenannte „stufengleiche Höhergruppierung“. Werden Beschäftigte dann in eine höhere Entgeltgruppe umgruppiert, werden sie immer der Stufe zugeordnet, die sie in der vorherigen Entgeltgruppe schon erreicht hatten. Diese Regelung beginnt ausdrücklich später als die EGO Bund. Damit soll sichergestellt werden, dass persönliche Anträge auf Höhergruppierung, die sich aus dem Inkrafttreten der Entgeltordnung Bund ergeben, noch nach der alten Höhergruppierungslogik behandelt werden.

3) Leistungsentgelt:

Beim Bund wurden die drei Themen Entgeltordnung, Höhergruppierungslogik und Leistungsentgelt als Gesamtpaket betrachtet und abgeschlossen. Daraus ergibt sich, dass eine Übernahme der Regelungen



für uns bei DESY nur möglich war, indem auch wir alle drei Regelungen so übernehmen. Daraus folgt, dass der § 18 Leistungsentgelt ab 2016 genauso geregelt wird wie beim Bund.

Das bedeutet konkret:

- Der Arbeitgeber kann allein entscheiden, ob ein Budget für die Zahlung von Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt werden soll
- Das Budget für Leistungsentgelt, das zur Verfügung stehen kann, wird halbiert, da der Bund nur 1 % geregelt hat – bei DESY sind derzeit 2 % vereinbart.
- Beim Bund gelten andere Kriterien und Regeln nach denen die Verteilung vorgenommen werden kann, sodass unsere GBV-Leistungsentgelt angepasst werden müsste
- Es können aber auch **anstelle** des § 18 Leistungsentgelt die Regelungen der Bundesleistungsbesoldungsverordnung (BLBV) angewandt werden.

Das Direktorium hat entschieden, auch in Zukunft besondere Leistungen der Beschäftigten besonders vergüten zu wollen, und das bisherige „Budget Leistungsentgelt“ im Wesentlichen hierfür zur Verfügung zu stellen.

Vor diesem Hintergrund haben die Betriebsräte und das Direktorium beschlossen, auf das bisherige Leistungsentgelt zu verzichten, die geltende Betriebsvereinbarung aufzuheben und eine neue Regelung zu treffen, nach der die BLBV angewandt wird.

Das bedeutet, dass ab 2016 kein Leistungsentgelt mehr nach bisherigem System an die Beschäftigten ausgezahlt wird. Stattdessen wird ab 2016 ein neues Prämienmodell entsprechend der BLBV eingeführt, mit dem die bisherigen „Sonderzahlungen“ ergänzt werden.

Da - im Gegensatz zu den Sonderzahlungen - alle tariflich Beschäftigten berechtigt sind, eine Prämie nach der BLBV zu erhalten, entsteht neben den schon bestehenden Prämien eine Prämienart, die ausdrücklich nicht an bestimmte Stellen und Tätigkeiten gebunden ist!

Weiterführende Informationen

Die Personalabteilung und die Betriebsräte in Hamburg und Zeuthen werden gemeinsam weitere Informationen verteilen und Infoveranstaltungen durchführen, um die dargestellten Punkte weiter zu erläutern und Ihnen Raum für Ihre Fragen zu bieten.

Im Intranet der Personalabteilung finden Sie in dem Ordner „Informationen für alle Mitarbeiter/innen“ im Unterordner „Einführung des TVEntgO Bund“ weiterführende Informationen. .

Termine für die Infoveranstaltungen

| Ort | Termin | Uhrzeit | Schwerpunkt Bereich |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------------------|
| Hamburg, Hörsaal | Donnerstag, 21. Januar 2016 | 09.00–11.00 Uhr | V-Bereich* |
| Hamburg, Hörsaal | Donnerstag, 21. Januar 2016 | 13.00 – 15.00 Uhr | FS-Bereich |
| Hamburg, Hörsaal | Dienstag, 26. Januar 2016 | 09.00 – 11.00 Uhr | FH-Bereich |
| Hamburg, Hörsaal | Dienstag, 26. Januar 2016 | 13.00 – 15.00 Uhr | M-Bereich |
| Zeuthen, SR 3 | Donnerstag, 28. Januar 2016 | 10.30 – 12.30 Uhr | Alle Beschäftigten in Zeuthen |
| Hamburg, CFEL, SR I-III | Dienstag, 11. Februar 2016 | 10.00 – 12.00 Uhr | Englischsprachige Veranstaltung |

*mit Gebärdendolmetscher

Wenn Sie an dem für Ihren Bereich vorgesehenen Termin verhindert sind, können Sie gerne auch ohne vorherige Anmeldung zu einem anderen angebotenen Termin teilnehmen!

Viele Grüße



Information for all DESY employees on results of salary negotiations on the pay scale at DESY

Dear Colleagues,

The purpose of this letter is to inform you of the results of the salary negotiations, and to give you initial information on points which you should note for the future.

Most employees at DESY have an employment contract which stipulates that the Collective Bargaining Agreement for the Employers Association (TV-AVH) is applicable for them.⁴ If your employment contract includes a different stipulation, e.g. the Regulations for PhD Students, the changes described here do not apply to you.

The three subjects covered here are as follows:

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 4. Pay Scale Agreement: | effective from | 1 January 2016 |
| 5. Allocation to higher group: | new rules effective from | 1 March 2016 |
| 6. Performance-related pay: | new rules effective from | 1 January 2016 |

The new rules are added as part of an additional Collective Bargaining Agreement⁵. So a quick look at the TV-AVH is not enough to read all the applicable rules. You will also need the Specific Part on Administration⁶.

1) Pay scale

Why collective bargaining negotiations on a pay scale?

In the past no pay scale was included in the Collective Bargaining Agreement of AVH. However, some transitional arrangements related to group allocation were agreed in the reform of the Agreement in 2005. One of these led to the current situation where all group allocations are **provisional**. After completion of the negotiations, we will not only have a definitive pay scale, but this will also give a number of improvements for DESY employees.

One of the most important new arrangements is that, with introduction of the Federal Pay Scale at DESY, all the provisional group allocations now become definitive allocations. This ensures that nobody will **automatically** earn less.

Important points:

- The transfer to the Federal Pay Scale ("EGO Bund") is now applicable for all employees, with the proviso that their existing salary group allocation and job description remains unchanged.
- Anyone who believes that they are entitled to be assigned to a higher salary group under the Federal Pay Scale has to make an individual application.
- For new recruitment and transfer to other positions, group allocation will in all cases be in accordance with the job characteristics set out in the Federal Pay Scale.

Specific point:

The previous salary group EG 9 is now split into EG 9a and EG 9b. The previous "small EG 9", using only the first four stages of EG 9 and comprising longer periods in stage, is now EG 9a with five stages and with normal periods in stage.

"Big EG 9" remains unchanged, and is renamed as EG 9b.

Which employee groups should consider applying for allocation to a higher group?

⁴ DESY is a member of the Employers' Association Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) and is thus bound by the Collective Bargaining Agreement (TV). The TV-AVH and the supplementary Agreements are applicable.

⁵ § 49 of the Specific Part on Administration for TV-AVH

⁶ All Collective Bargaining Agreements applicable for DESY are shown at <http://www.av-hamburg.de/tarifvertraege/liste/>.

You can also inspect them at V2 or the Works Council and get explanations of them.



3. Some higher group allocations arise from the fact that the work of certain professional groups has been upgraded. That includes professional groups whose activities have been given completely new descriptions, because the previous descriptions were outdated. They include:
 - Engineers, technicians, supervisors ('Meister')
 - IT employees
 - Librarians
 - Foreign language service employees
 - Stockroom employees
4. The Pay Scale Reform in 2005 eliminated the previous system of upgrades following a probationary period. Introduction of the Federal Pay Scale meant that a decision had to be made for all jobs previously described with upgrade following probationary period, as to whether they should be allocated to the Salary Group before or after the probationary period. It was decided that the Salary Group after probation should be applicable for upgrades with a probationary period of up to 6 years. In such cases improvement is possible if the upgrade following the probationary period has not occurred, for whatever reason. However, that can occur only for white-collar activities previously allocated to Salary Groups 2 to 8. For blue-colour jobs and higher-ranking white-collar jobs, corresponding allocation to the higher Salary Group was already effected in 2005.

Can any disadvantages occur from an application for allocation to a higher group?

In individual cases, there may be disadvantages from the following:

- Loss of supplementary payments (supplementary payments for technicians, supervisors and programmers)
- Change in percentage for annual special bonus (from EG 8 to EG 9 change from 90% to 80%, from EG 12 to EG 13 from 80% to 60%)
- Loss of structural compensation
- An unfavourable combination of pending stage advancement in the existing Salary Group, downgrading on higher group allocation, and remaining duration of employment contract

Under certain circumstances it may be worthwhile to accept minor disadvantages for a certain period in order to get into the "profit zone" at a later time.

It is therefore advisable to calculate precisely what impact the application would have.

What deadlines are applicable for application?

A long period has been set for application, so that you have plenty of time to make your calculations and decide. All applications received by the HR Department by **30 June 2017** (!) will be processed.

Up to that deadline, it makes no difference when the application is received. The changes will in all cases be made with effect from 01/01/2016 and calculated accordingly.

2) Allocation to higher group

From 1 March 2016 there is a new system for higher group allocation, known as "equal-grade higher grouping". If employees are then allocated to a higher Salary Group, they are always allocated to the grade which they had already reached in the previous Salary Group.

This arrangement explicitly becomes applicable later than the Federal Pay Scale. That is to ensure that individual applications for allocation to a higher group arising from entry into force of the Pay Scale are still treated in accordance with the old system for higher group allocation.



3) Performance pay

The negotiations at Federal level treated the three subjects of “Pay scale”, “System for allocation to higher group”, and “Performance pay” as one overall package, and made the Agreement on this basis. So we at DESY were able to take over these arrangements only by accepting all three subjects. For this reason, §18 Performance pay will be regulated in exactly the same way as for the Federation from 2016 onwards.

Specifically, that means:

- The Employer can decide alone whether a budget is to be allocated for performance pay.
- The budget for performance pay is halved, because the Federation has agreed on only 1%, whereas the current arrangement at DESY is 2%.
- The Federation has different criteria and rules for allocation of performance pay, which means that our Company Agreement on Performance Pay will have to be amended
- However, it is also possible to apply the rules of the Federal Performance Pay Ordinance (BLBV) **instead of** §18 Performance pay.

The Board of Directors has decided that in future special performance of employees should continue to get special payment, mainly using the existing “Performance pay budget” for this purpose.

The Works Councils and the Board of Directors have therefore decided to discontinue the existing performance pay system, to cancel the relevant Company Agreement, and to reach a new agreement for application of the BLBV.

That means that from 2016 onwards, no further performance pay will be paid out to employees under the existing system. Instead, from 2016 onwards a new bonus model will be introduced in accordance with the BLBV, supplementing the current “special payments”.

Unlike the special payments, the bonuses under the BLBV arrangements can be paid to all employees on the regular pay scale; so alongside the existing bonuses there will be a type of bonus which is not explicitly linked to certain positions and activities.

Further information

The HR Department and the Works Councils in Hamburg and Zeuthen will jointly distribute further information and conduct information events to explain the points set out here and to give you opportunities to ask questions. The dates and times will be announced

The HR department Intranet gives further information in the directory “Information for all employees” (“Informationen für alle Mitarbeiter/innen”) under “Introduction of TVEntgO Bund”.

Dates and times of information events

| Place | Date | Time | Mainly for |
|-------------------------|-----------------------------|-----------------|--|
| Hamburg, Auditorium | Thursday, 21 January 2016 | 09:00 – 11:00 h | V groups* |
| Hamburg, Auditorium | Thursday, 21 January 2016 | 13:00 – 15:00 h | FS groups |
| Hamburg, Auditorium | Tuesday, 26 January 2016 | 09:00 – 11:00 h | FH groups |
| Hamburg, Auditorium | Tuesday, 26 January 2016 | 13:00 – 15:00 h | M groups |
| Zeuthen, SR 3 | Thursday, 28 January 2016 | 10:30 – 12:30 h | All employees at Zeuthen site |
| Hamburg, CFEL, SR I-III | Thursday, 11. February 2016 | 10.00 – 12.00 h | Information event for English speaking employees |

*Sign language interpreter

If you are unable to attend on the dates indicated for your area, you can attend one of the other information events without prior notice.