

Tarifrunde Öffentlicher Dienst der Länder

Wer handelt da eigentlich mit wem und für wen?

Immer wieder erreichen uns Anfragen nach tariflichen Regelungen. Insbesondere wenn in den Medien von „der Tarifrunde im Öffentlichen Dienst“ berichtet wurde.

Mittlerweile gibt es aber viele Tarifrunden im Öffentlichen Dienst und viele Tarifverträge. Die beiden wichtigsten sind:

1. Der Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (TVöD)
2. Der Tarifvertrag der Länder (TV-L)
(Dieser Tarifvertrag gilt für die UMG)

Um zu verstehen, wie es dazu gekommen ist, lohnt sich ein genauerer Blick auf die Verhandlungspartner:

Für die Arbeitgeber sind es drei Parteien:

1. Der Verband Kommunalen Arbeitgeber (VKA)
2. Der Bund
3. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)

Für die Arbeitnehmer die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes u.a. ver.di und der dbb.

Früher haben der Bund, der VKA und die TdL gemeinsam mit der Gewerkschaft verhandelt! Die Arbeitgeber waren der Auffassung, dass parallele Verhandlungen unnötig und zu teuer sind.

Das war dann die große Tarifrunde im öffentlichen Dienst, von den Ergebnissen hatten alle Beschäftigten etwas, nämlich den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den Manteltarifvertrag für Arbeiter (MTArb).



Heute gibt es getrennte Verhandlungen, die TdL ist 2003 ausgeschert, wollte nicht mehr mit dem Bund und dem VKA gemeinsam verhandeln. Sie wollten nämlich ihre Beschäftigten schlechter bezahlen. Bei den Tarifverhandlungen in der gemeinsamen Runde war der Bund recht kompromissbereit. Dort gibt

(Fortsetzung auf Seite 2)

Inhalt

Tarifrunde TV-L	S. 1-2
Mobiles Arbeiten	S. 2-3
Öffnungszeiten UMG Gastronomie	S. 3
Teilpersonalversammlung KiTa	S. 4
Kurz gemeldet: Hygieneregeln	S. 4

(Fortsetzung von Seite 1)

es so wenig Tarifbeschäftigte, dass dem Bund das Tarifiergebnis – fast – egal war. Für den Bundeshaushalt ist es nicht wesentlich, ob mit ein oder zwei Prozentpunkten mehr abgeschlossen wird. Die Kommunen waren kompromissbereit, weil sie die Konfliktkosten vermeiden wollten.

Die Länder haben viele Beschäftigte – und einen erbärmlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Sie sahen es nicht ein, die verhältnismäßig guten Lohnabschlüsse zu übernehmen. Nachdem die Länder 2003 aus den gemeinsamen Verhandlungen ausgestiegen waren, hatten sie prompt die Tarifverträge für Weihnachts- und Urlaubsgeld gekündigt und 2004 die Arbeitszeit einseitig auf 40

Std. aufgesetzt. Da die meisten Beschäftigten aber weiterhin nur 38,5 Std-Verträge bekamen, waren sie teilzeitbeschäftigt mit entsprechender Lohnkürzung und natürlich ohne Weihnachts- und Urlaubsgeld. In Summe eine Kürzung des Jahreseinkommens um 12%! Es waren viele Warnstreiktage 2005, 2006 sogar ein wochenlanger unbefristeter Streik – auch bei uns in der UMG – nötig, bis wir uns die 38,5 Std. und eine Jahressonderzahlung zurückgeholt hatten.

Nicht nur inhaltlich, auch zeitlich, sind die Verhandlungen getrennt.

Der Tarifvertrag der Länder, der auch die UMG betrifft, wird im Herbst dieses Jahres neu verhandelt!

Mobiles Arbeiten

Wie Sie bereits im Corona-Newsletter lesen konnten, fordert die UMG explizit überall dort, wo die Tätigkeit für Mobiles Arbeiten geeignet ist, dieses auch umzusetzen. Beschäftigte können jedoch nicht zum Mobilem Arbeiten verpflichtet werden.

Der Personalrat begleitet das Thema „Mobiles Arbeiten“ aktiv und hat seit dem Frühjahr 2020 dazu mehrfach aktualisierte Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abgeschlossen. Die aktuelle „Regelungsabrede Mobiles Arbeiten an der UMG“ finden Sie über die Homepage des Personalrats oder unter „A-Z“ des Geschäftsbereichs Personal unter „Dienstvereinbarungen“.

Aus der Belegschaft erhalten wir zu diesem Thema ganz unterschiedliche Rückmeldungen, z.B. „Uns

wird Mobiles Arbeiten ermöglicht, aber einige Vorgesetzte lassen durchblicken, dass sie uns nicht vertrauen. Scheinbar befürchten einige, dass wir unsere Arbeitsleistung nicht in dem Maße wie vor Ort an der UMG erbringen“.

Es gibt positive Rückmeldungen aus der Belegschaft, dass das Mobile Arbeiten einen Gewinn darstellt und dass ein Antrag auf Telearbeit folgen wird. Manche Beschäftigte haben aber festgestellt, dass der heimische Arbeitsplatz auf Dauer für Mobiles Arbeiten nicht gut oder nicht geeignet ist. Trotz-

dem sind sie bereit, während der Pandemie teilweise von zu Hause aus zu arbeiten, auch wenn



(Fortsetzung auf Seite 3)

(Fortsetzung von Seite 2)

dauerhaft Telearbeit oder Mobiles Arbeiten für sie nicht infrage kommt.

Wichtig ist für alle Kolleginnen und Kollegen, die mobil arbeiten, dass für sie alle Arbeitsschutzgesetze gelten, dazu gehört auch das Arbeitszeitgesetz.

Einige Beschäftigte, die gerade mobil arbeiten, bemängeln, dass sie zum Telefonieren nicht das Voice

-over-IP-System nutzen können, was das Home-office erschwert. Dies wird hoffentlich bald für alle möglich sein. Dienststelle und Personalrat sind dabei, eine entsprechende Dienstvereinbarung abzuschließen. Dies ist nötig, da auch dieses Telefonsystem seine Tücken hat und es zum Schutz der Beschäftigten Regelungen geben muss.

Die jeweils aktuellen Regelungen zum Mobilien Arbeiten finden Sie im „Corona-Intranet“.

Öffnungszeiten in der UMG Gastronomie

Im Rahmen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten wurden dem Personalrat die Änderungen bei den Öffnungszeiten der UMG Gastronomie (Restaurant, Cafeteria, Shop) während und nach der Corona-Pandemie durch die Dienststelle vorgelegt. In dem Antrag ist eine weitere Kürzung der Öffnungszeiten sowohl des Restaurants und der Cafeteria als auch des Shops vorgesehen.



Der Personalrat hatte die vorhergehenden letzten Kürzungen der Öffnungszeiten von 15:00 Uhr auf 14:30 Uhr bereits kritisch gesehen und seinerzeit nur unter großen Vorbehalten zugestimmt.

Den jetzt vorgelegten Antrag hat der Personalrat abgelehnt, das heißt diese Änderungen dürfen nicht umgesetzt werden.

Wir sind der Auffassung, dass eine weitere Verkürzung im Restaurant gerade in der jetzigen Situation zu einer Verdichtung führt, die das Abstandhalten und andere Hygienemaßnahmen erschwert sowie vielen Kolleg*innen die Möglichkeit nimmt, in der UMG zu essen. Darin sehen wir eine erhebliche Verschlechterung des Angebotes für die Beschäftigten.

Auch die Schließung des Shops am 25.12.21 und 26.12.21 sowie die allgemeinen Kürzungen bei den Öffnungszeiten lehnt der Personalrat ab.

Gerade auch durch die jetzt geänderten Dienstzeiten vieler Kolleg*innen arbeiten diese bis in den späten Nachmittag und Abend. Viele Menschen sind auch an Feier- und Brückentagen bei uns im Einsatz. Genau diese würde die beabsichtigte Schließung an diesen Tagen besonders treffen.

Deswegen wäre aus unserer Sicht eine Ausweitung der Öffnungszeiten angezeigt, um den Mitarbeiter*innen so die Möglichkeit zu geben, eine Mahlzeit oder einen Snack im Shop zu bekommen. Eine rein kaufmännische Sicht kann und darf hier nicht das entscheidende Kriterium sein, sondern sollte gerade hier durch eine beschäftigtenorientierte Herangehensweise bestimmt werden.

Für uns ist klar, dass die Öffnungszeiten nur die sein können, die von uns mitbestimmt wurden. Das scheint aber nicht allen Verantwortlichen klar zu sein.

Teilpersonalversammlung in der Kindertagesstätte

Am 18.01.2021 hatte der Personalrat eine dringend notwendige Teilpersonalversammlung für die Mitarbeiter*innen der Kindertagesstätte geplant. Ein Hygienekonzept war selbstverständlich erarbeitet und von der Krankenhaushygiene abgesegnet.



Die „Empfehlung“ des Geschäftsbereichsleiters G3-6 an die Mitarbeiter*innen, aus Infektionsschutz-

gründen der Veranstaltung fernzubleiben und die Absage der Teilnahme durch die Dienststellenvertreter*innen hat uns dazu veranlasst, die Veranstaltung kurzfristig abzusagen.

Die Einladung zu einer Personal-/Teilpersonalversammlung und deren Durchführung ist das Recht des Personalrats. Der Personalrat kritisiert die Behinderung der Versammlung und hat sich entsprechend an den Vorstand gewandt.

Die Teilpersonalversammlung wird auf jeden Fall nachgeholt.



Hygieneregeln und Arbeitsschutz während der Pandemie

Über die Hygiene- und Arbeitsschutzregeln in Bezug auf Corona werden Sie über die UMG-Newsletter und die Coronaseite im Intranet auf dem Laufenden gehalten. Sollten in Ihrem Arbeitsbereich Mängel die Umsetzung dieser Regeln erschweren oder unmöglich machen, wenden Sie sich an die Corona-Hotline. Selbstverständlich nimmt auch der Personalrat Ihre Beschwerden entgegen!



Der Personalrat wünscht allen Kolleginnen und Kollegen ein schönes Osterfest!