

Entwurf

Tarifvertrag

für die Beschäftigten der Arbeits- und Servicestelle für internationale Studienbewerbungen (uni-assist) e.V.

gültig ab 1. März 2019

Zwischen der

Arbeits- und Servicestelle für internationale Studienbewerbungen (uni-assist) e.V.
Geneststraße 5
10829 Berlin
vertreten durch den Vorstand

einerseits, und der

ver.di – Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
vertreten durch die
Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg
Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin

andererseits,

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Präambel

Die Mitarbeiter*innen bei der Arbeits- und Servicestelle für internationale Studienbewerbungen (uni-assist) e.V. leisten einen wertvollen Beitrag zur Internationalisierung der Hochschulen. Aktuell prüfen sie für über 180 Hochschulen bundesweit die Zulassungsvoraussetzungen ausländischer Bewerbungen aus allen Ländern der Welt. uni-assist e.V. ist der systemrelevante Dienstleister in der deutschen Hochschullandschaft.

uni-assist e.V. wurde von den Hochschulen gegründet. Nach §9 der Satzung sollten sich die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen an die sonst für Hochschulen geltenden Grundsätze anlehnen. Mit dem Tarifvertrag gestalten uni-assist e.V. und ver.di die Umsetzung dieses Grundsatzes. Dazu gehört, dass sich uni-assist e.V. ab dem ersten Geltungstag des Tarifvertrages im Rahmen der tarifrechtlich vorgesehenen Pflichtversicherung an der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) beteiligt. uni-assist

e.V. strebt das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit im eigenen Hause an und möchte Befristungen einschränken. Damit wird uni-assist e.V. ein attraktiver Arbeitgeber für Festangestellte wie Saisonkräfte.

uni-assist e.V. verfolgt eine nachhaltige Unternehmensstrategie, bei der die Hochschulen in die finanzielle Verantwortung genommen und Bewerber*innen nicht über Gebühr belastet werden. Öffentliche Aufgaben sollen öffentlich finanziert werden.

Im Falle von Neustrukturierungen bei uni-assist e.V., soll dieser Haustarifvertrag für die einzelnen Teilbereiche gelten.

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer*innen nachfolgend Beschäftigte genannt sowie betriebliche Auszubildende, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Arbeits- und Servicestelle für internationale Studienbewerbungen (uni-assist) e.V. - nachfolgend uni-assist e.V. genannt – stehen und Mitglied der Gewerkschaft ver.di oder einer anderen DGB-Gewerkschaft sind. [Anm. Verf. Die Tarifkommission stellt klar: Nach aktueller Gesetzeslage sind die als studentische Hilfskräfte bei uni-assist bezeichneten Beschäftigten Arbeitnehmer*innen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen.]

§ 2 Geltung des TVöD Bund

Für die Beschäftigten und betrieblichen Auszubildenden bei uni-assist e.V. gelten grundsätzlich die für die Beschäftigten des Bundes abgeschlossenen Tarifverträge vom 13. September 2005 sowie die sie ergänzenden und ändernden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung, soweit im Folgenden nichts Abweichendes geregelt wird.

Abschnitt II

Abweichende und ergänzende Regelungen

A. Arbeitszeit

§§ 6 bis 9 TVöD Bund finden mit folgenden Abweichungen Anwendung:

1. §6 TVöD Bund wird ersetzt durch:

„§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Im Falle einer Verkürzung der Arbeitszeit unter 38,5 Stunden in der jeweils gültigen Fassung des TVöD Bundes richtet sich die Arbeitszeit nach der jeweils gültigen Fassung des TVöD Bund.

(2) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die*der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD Bund von der Arbeit freigestellt.

Auf Wunsch des*der Beschäftigten kann der Freizeitausgleich an zwei anderen Tagen erfolgen, sofern betriebliche Gründe dies zulassen. Dies ist der Geschäftsführung bis zum Beginn des 4. Quartals desselben Jahres mitzuteilen. In diesem Fall sind der 24. Dezember sowie der 31. Dezember reguläre Arbeitstage.

Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember (bzw. die in Satz 3 genannten abweichenden Tage), sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.“

2. § 7 Abs.3 und Abs.6 TVöD Bund werden ersatzlos gestrichen.

3. § 7 Abs.4 TVöD Bund gilt in der folgenden Fassung:

„Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers und Zustimmung der*des Beschäftigten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.“

4. § 7 Abs.7 TVöD Bund gilt in der folgenden Fassung:

„Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers und Zustimmung der*des Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.“

5. § 7 Abs.8 TVöD Bund gilt in der folgenden Fassung:

„Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitszeiten Überstunden, die im Falle von Wechselschicht oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezo-

gen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind denen die*der Beschäftigte zugestimmt hat.“

6. Zu §8 Abs.1 Satz 2 Buchstabe a) TVöD Bund wird eine Protokollnotiz eingefügt.

„Dem Arbeitgeber steht es unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates frei, zur Bewältigung der Auftragslage Anreize zu schaffen und höhere Überstundenzuschläge zu zahlen.“

7. Zu §8 Abs.3 TVöD Bund wird Satz 10 hinzugefügt:

„Durch Betriebs- und Dienstvereinbarung kann die Vergütung der Rufbereitschaft für die*den Beschäftigte*n günstiger geregelt werden.“

8. §9 Abs.2 und Abs.3 TVöD Bund werden ersetzt durch:

„Die Anwendung dieser Vorschrift unterliegt der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.“

B. Stufen der Entgelttabelle

1. Der § 16 Abs. 2 TVöD Bund gilt in folgender Fassung:

„§ 16 (2)

Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem oder mehreren vorherigen Arbeits- oder Dienstverhältnissen, erfolgt eine Festsetzung der Erfahrungsstufe auf Basis der Zeiten dieser einschlägigen Berufserfahrung. Zeiten nach Satz 2 werden berücksichtigt, soweit zwischen ihnen nicht eine Unterbrechung von jeweils mehr als 30 Monaten Dauer vorliegt. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Im Einzelfall kann mit Beschäftigten eine davon abweichende, für sie günstigere Regelung vereinbart werden.

2. §16 Abs.3 TVöD Bund wird ersatzlos gestrichen.

3. §16 Abs.4 TVöD Bund wird ersetzt durch:

„Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5,

C. Leistungsentgelt

§18 TVöD Bund wird ersatzlos gestrichen.

D. Jahressonderzahlung

§20 TVöD Bund gilt in folgender Fassung:

„§ 20 Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die im Laufe des Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

- 1 bis 8 90 v. H.
- 9 a bis 12 80 v. H.
- 13 bis 15 60 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

(3) Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 ist das monatliche Entgelt, das der*dem Beschäftigten im Jahr durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme

der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. Juli. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der Monate addiert und durch die Anzahl der Monate geteilt. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt.

(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.“

E. Arbeitsbefreiung

1. In § 29 (1) a wird „der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes“ ersetzt durch „der Partnerin“.

2. In § 29 (1) b wird „der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes“ ersetzt durch „der Partnerin/ des Partners“.

3. §29(1) e gilt in folgender Fassung:

„e) schwere Erkrankung

aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer bis zu Behinderung pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr“

4. §29 Abs.4 Satz 2 gilt in folgendem Wortlaut:

„Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber wird auf Anfordern von ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach §21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt.“

F. Befristungen

Die Regelungen des § 30 TVÖD Bund – Befristete Arbeitsverhältnisse werden ersetzt durch:

„(1) uni-assist e.V. hat im Zeitraum Februar bis August regelhaft vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitskräften und stellt diese für den genannten Zeitraum ein. Daneben führt uni-assist e.V. zeitlich an Haushaltsjahren orientierte befristete Drittmittelprojekte durch und ist daher gehalten, das sich daraus ergebende wirtschaftliche Risiko weitestgehend auszuschließen. Dabei berücksichtigt uni-assist e.V. das Interesse der Beschäftigten an einer notwendigen Planungssicherheit und strebt die Reduzierung befristeter Arbeitsverhältnisse an. Dies erfordert insgesamt eine jährliche, mittelfristige Personalplanung, die mit dem Ziel der Einigung mit dem Betriebsrat erörtert wird.

(2) Die Regelungen des § 14 Abs. 1 TzBfG finden wie folgt Anwendung: Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

a) der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung zunächst nur vorübergehend besteht. Hierbei ist zu gewährleisten, dass die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages der des Mehrbedarfs bzw. befristeten Projekts entspricht,

b) der*die Mitarbeiter*in zur Vertretung beschäftigt wird. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages der Freistellungszeit

der zu vertretenden Person entspricht,

c) die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gem. § 14 Abs. 2 TzBfG wird ausgeschlossen.

(4) Die Regelung des § 14 Abs. 4 TzBfG wird wie folgt erweitert: Die Befristung des Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Der Befristungsgrund muss dem Betriebsrat bei seiner Mitbestimmung in personellen Einzelmaßnahmen gem. § 99 BetrVG mitgeteilt werden.

(5) Befristet Beschäftigte nach Abs.1 Satz 1 haben einen grundsätzlichen Anspruch auf Verlängerung ihres befristeten Arbeitsvertrages im jeweiligen Umfang, wenn Mehrbedarf besteht. Besteht langfristig Mehrbedarf, haben befristet Beschäftigte nach Abs. 1 Satz 1 und 2 einen grundsätzlichen Anspruch auf ein Angebot zur Entfristung ihres Arbeitsvertrages im jeweiligen Umfang. Satz 1 und 2 gelten auch dann, wenn beim Arbeitgeber ein freier vergleichbarer Arbeitsplatz vorhanden ist, erforderliche persönliche Qualifikation und fachliche Eignung vorliegen und kein*e weitere*r Beschäftigte*r einen entsprechenden Anspruch auf diesen Arbeitsplatz hat, dem unter Anwendung der Sozialauswahlkriterien des § 1 Abs. 3 KSchG der Vorzug zu gewähren ist und wenn kein*e weitere*r Beschäftigte*r einen Anspruch auf diesen Arbeitsplatz nach Absatz 6 hat. Den Betriebsparteien bleibt überlassen, eine Auswahlrichtlinie unter Berücksichtigung der Kriterien des § 1 Abs. 3 KSchG für solche Kollisionsfälle zu treffen.

(6) Projektbeschäftigte nach Abs.1 Satz 2 haben einen grundsätzlichen Anspruch auf Verlängerung ihres befristeten Arbeitsvertrages im jeweiligen Umfang, wenn das Projekt, in dem sie tätig sind, verlängert wird, auch wenn der Fördermittelgeber wechselt; Unterbrechungszeiten zwischen zwei Projekten von bis zu drei Monaten sind unschädlich. Dieses gilt auch dann, wenn in einem anderen Projekt ein freier vergleichbarer Arbeitsplatz vorhanden ist, erforderliche persönliche Qualifikation und fachliche Eignung vorliegen und kein weitere*r Projektbeschäftigte*r einen entsprechenden Anspruch auf diesen Arbeitsplatz hat, dem unter Anwendung der Sozialauswahlkriterien des § 1 Abs. 3 KSchG der Vorzug zu gewähren ist und wenn kein*e weitere*r Projektbeschäftigte*r einen Anspruch auf diesen Arbeitsplatz nach Absatz 6 hat. Den Betriebsparteien bleibt überlassen, eine Auswahlrichtlinie unter Berücksichtigung der Kriterien des § 1 Abs. 3 KSchG für solche Kollisionsfälle zu treffen.

(7) Den Betriebsparteien bleibt überlassen, eine Auswahlrichtlinie für den Fall zu treffen, dass mehrere Beschäftigte für eine Verlängerung in Frage kommen. Dem*der Be-

schäftigten ist die Entscheidung spätestens 2 Monate vor Auslaufen seines*ihres Arbeitsvertrages mitzuteilen.

(8) Die Regelungen des § 31 TVöD Bund – Führung auf Probe sowie § 32 – Führung auf Zeit finden im Übrigen keine Anwendung.“

(9) Befristet Beschäftigte, die nicht unter (1) fallen, werden zum Datum des Abschlusses des Tarifvertrages mit der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit entfristet.

(10) Für Beschäftigte mit sogenannten 20/40 bzw. 25/40 Verträgen gilt: Zum Datum des Abschlusses des Tarifvertrages wird der variable Teil mit der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit des variablen Teils entfristet.

Abschnitt III Eingruppierungsordnung

§ 3 Eingruppierung

1. Die Beschäftigten werden gem. der Entgeltordnung TVöD Bund eingruppiert. [Anm. Verf.: Die Tarifkommission prüft im Moment, ob die Regelungen zur IT im TVöD Bund ausreichen und behält sich vor, für diesen Bereich nach interner Beratung mit den Kolleg*innen eine andere Eingruppierung vorzuschlagen.]
2. Dies gilt für die bisherigen Beschäftigten unter der Maßgabe, dass ihre Eingruppierungen unter Beteiligung des Betriebsrates überprüft werden, um festzustellen, in welche Entgeltgruppe und Stufe die Eingruppierung erfolgen soll.
3. Sollte eine Eingruppierungsüberprüfung ergeben, dass der*die Mitarbeiter*in zu niedrig eingruppiert wurde, dann ist der*die Stelleninhaber*in entsprechend höher einzugruppiert. Sollte sich eine niedrigere Eingruppierung ergeben, so gilt für den*die Stelleninhaber*in Bestandsschutz; die Stelle wird so lange mit höherwertigen Tätigkeiten angereichert, bis die bisher vereinbarte Eingruppierung erreicht wird.
4. Ist die Anreicherung aus Gründen, die in der Person des*der Stelleninhabers*in liegen, nicht möglich, oder hat der*die Stelleninhaber*in dagegen Widerspruch eingelegt, wird das Entgelt im Rahmen der für den*die Stelleninhaber*in günstigsten Abschmelzungsregelungen gem. BMI reduziert.
5. Die Überprüfungen der Eingruppierungen beginnen mit den untersten Eingruppierungen. Die Überprüfung erfolgt unverzüglich nach Inkrafttreten des Tarifvertrages.

Abschnitt IV

§4 Mitgliedervorteilsregelungen

1. ver.di Mitglieder, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages Mitglied sind,

haben Anspruch auf 2 Tage Zusatzurlaub für das Jahr 2019.

2. Ab dem 1.1.2020 gilt: ver.di Mitglieder, die zum 1.5. des jeweiligen Jahres ver.di Mitglied sind, haben Anspruch auf 2 Tage Zusatzurlaub für das jeweilige Jahr.

3. Im Übrigen gilt § 26 entsprechend.

Abschnitt V

Überleitungs- und Übergangsregelungen

§ 5 Besitzstand und Teilzeitregelung Übergang

A. Besitzstand

Für Beschäftigte bestehende günstigere Arbeitsbedingungen aus zum Abschlusszeitpunkt bereits bestehenden betrieblichen Regelungen und/oder Arbeitsverträgen werden von den Regelungen dieses Tarifvertrages nicht berührt. Es gilt das Günstigkeitsprinzip.

B. Teilzeitregelung – Wahlmöglichkeit

Bei Beschäftigten, mit denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter bzw. der vertraglichen zur vollen Arbeitszeit vermindert/erhöht, ist auf Antrag des*der Beschäftigten die Stundenzahl so zu bemessen, dass die vorherige Relation erreicht wird.

Abschnitt VI

§ 6 Schlussbestimmungen, In-Kraft-Treten, Laufzeit

A. Reparatur- und Anpassungsklausel

Bei auftretenden Anwendungsfragen oder sonstigen Schwierigkeiten werden die Tarifvertragsparteien eine im Sinne der bereits getroffenen Regelung einvernehmliche Lösung finden.

B. In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2019 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 28.2.2024

Berlin, den 2019

Für die **Arbeits- und Servicestelle für internationale Studienbewerbungen (uni-assist) e.V.**

xxx
Vorstandsvorsitzende*r

xxx
Geschäftsführer*in

Für die **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Jana Seppelt
Gewerkschaftssekretärin
Verhandlungsführerin

André Pollmann
Landesbezirksfachbereichsleiter

Frank Wolf
Landesbezirksleiter