

Jörn Hohenhaus

Der TV-L

INDUSTRIE

Eckpunkte und Instrumente zur Personalgewinnung

Die Beschäftigungsverhältnisse der Angestellten im Öffentlichen Dienst der Länder richten sich – mit Ausnahme von Hessen und Berlin – seit dem 1.11.2006 nach dem TV-L. Erste Tariferhöhungen sind erfolgt, die Umsetzung der Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in § 40 TV-L verläuft schleppend. Was regelt der TV-L und welche Potenziale birgt er?

Die Einigung zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und ver.di/dbb tarifunion vom 19.5.2006 über die Ausgestaltung eines neuen **Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)** markierte die größte Tarifreform des öffentlichen Dienstes seit mehr als vier Jahrzehnten. Dem Abschluss des TV-L war das Drängen fast aller Wissenschaftsorganisationen vorausgegangen, den BAT abzulösen. Häufig genannte Kritikpunkte waren das Fehlen von Flexibilität, Gestaltungsspielräumen und Leistungsanreizen. Vorgeworfen wurden ihm wegen seiner fast unübersehbaren Fallgruppen zudem eine bloße Scheingenauigkeit oder seine Prägung durch das Senioritätsprinzip. Damit entsprach der BAT nicht mehr den gewandelten Rahmen- und Arbeitsbedingungen, die im Wissenschaftsbereich Einzug gehalten hatten. Exemplarisch seien hier die Innovationsfähigkeit der Wissenschaftler bei erhöhtem Innovationsdruck im globalen Wettbewerb und die hohe Fluktuation beim wissenschaftlichen Nachwuchs genannt. Auch im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals wurden Flexibilität, Kreativität und Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben und Methoden als immer größerer Erfolgsfaktor angesehen, die der BAT nicht mehr ausreichend abbilden konnte. Die mit der Einführung des TV-L verfolgten Hauptziele waren daher die Arbeitszeitflexibilisierung, eine stärkere Leistungsorientierung, die Gewährung höherer Einstiegsgehälter für jüngere Beschäftigte und die Ausdifferenzierung von Instrumenten zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter.

Struktur des TV-L

Die Tarifvertragsparteien haben die Chance ungenutzt gelassen, einen **eigenständigen Tarifvertrag** für den Wissenschaftsbetrieb abzuschließen. Stattdessen begnügte man sich damit, in § 40 TV-L spartenspezifische **Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen festzulegen (TV-L/W)**, die die allgemeinen Regelungen des TV-L in Teilen modifizieren.

Der TV-L enthält **15 Entgeltgruppen in vier Wertebenen**. Die Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt in E1 bis E4 bei „einfachsten Tätigkeiten“, E5 bis E8 bei Abschluss einer „dreijährigen Ausbildung“, E9 bis E12 bei Vorliegen eines FH-Abschlusses/Bachelor und E13 bis E15 bei Vorliegen eines Universitätsabschlusses/Master.

Abgesehen von der höchsten Wertgruppe besteht eine Durchlässigkeit zwischen den anderen drei Wertgruppen dergestalt, dass Beschäftigte ohne die entsprechende Ausbildung, aber mit den für die Tätigkeit geforderten Fähigkeiten denjenigen Beschäftigten mit formalem Ausbildungsabschluss gleichgestellt werden. Um die Eingruppierung in die richtige Entgeltstufe vor-



Größte Tarifreform im Öffentlichen Dienst nach über vier Jahrzehnten: Der TV-L ist an die Stelle des BAT getreten. Viele sind jedoch enttäuscht: Ein eigener Wissenschaftstarifvertrag wurde nicht geschaffen.

Foto: David Ausserhofer/JOKER

Abgesehen von der höchsten Wertgruppe besteht eine Durchlässigkeit zwischen den anderen drei Wertgruppen dergestalt, dass Beschäftigte ohne die entsprechende Ausbildung, aber mit den für die Tätigkeit geforderten Fähigkeiten denjenigen Beschäftigten mit formalem Ausbildungsabschluss gleichgestellt werden.

zunehmen, bedarf es bestimmter **Eingruppierungsmerkmale**. Diese sind erstaunlicherweise bis heute von den Tarifvertragsparteien immer noch nicht festgelegt worden, so dass **weiterhin auf die Eingruppierungsmerkmale des BAT (§§ 22, 23 BAT) rekurriert werden muss!** Ein Abschluss der Verhandlungen diesbezüglich ist momentan nicht absehbar. Um den TV-L mit Blick auf seine o.g. Ziele (Stichwort „Flexibilität“) voll funktionsfähig zu machen, erscheint eine zeitnahe Lösung aus systemlogischen Gründen äußerst dringend und wichtig.

Die horizontale Ausrichtung der Entgelttabelle bestimmt sich durch **Stufen**, die anders als im BAT nicht mehr über das Lebensalter der Beschäftigten, sondern die unbestimmten Rechtsbegriffe „einschlägige Berufserfahrung“ bzw. „berufsförderliche Zeiten“ definiert werden. Die Entgeltgruppen 1 bis 8 enthalten jeweils **sechs Stufen**, die Entgeltgruppen 9 bis 15 **fünf Stufen**. Stufe 1 gilt für Berufsanfänger, Stufe 2 ab Berufserfahrung von einem Jahr, Stufe 3 ab drei Jahren, Stufe 4 ab sechs Jahren, Stufe 5 ab zehn Jahren und Stufe 6 ab 15 Jahren Berufserfahrung.

Entgeltwirksame Instrumente innerhalb der Entgelttabelle

Der TV-L bietet verschiedene Instrumente zur Gewinnung und Bindung qualifizierten Personals. Nach § 16 Abs. 5 TV-L *kann* zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personals, zur Bindung qualifizierter Fachkräfte oder zum Ausgleich höherer Lebenskosten ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt vorweg gewährt werden. Bezieht der Beschäftigte bereits ein Entgelt in der Endstufe einer Eingruppierung, so ist eine Anhebung auf 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Eingruppierung möglich.

Beispiel: Ein Bewerber mit Universitätsabschluss, Zusatzqualifikationen und zwei Jahren einschlägiger Berufserfahrung soll mit einer sehr verantwortungsvollen Tätigkeit betraut werden. Ist die Stelle in E13 eingruppiert, bezöge er entsprechend seiner Berufserfahrung in Stufe 2 ein nicht sehr konkurrenzfähiges Gehalt von 3.225 Euro brutto/Monat. Nach § 16 Abs. 5 TV-L könnte er vorweg ein bis zu zwei Stufen erhöhtes Entgelt erhalten, also immerhin 3.740 Euro brutto/Monat. In der Praxis ist dabei jedoch stets zu beachten, dass der Aspekt „Bindung qualifizierter Fachkräfte“ bei der Einstellung noch nicht in Betracht kommt und der Aspekt „Deckung des Personalbedarfs“ im Rahmen eines Auswahlverfahrens mit mehreren qualifizierten Bewerbern nicht überstrapaziert werden sollte.

Lösung: Dem Bewerber könnte im Wege der Vorweggewährung nach § 16 Abs. 5 S. 1 TV-L eine Stufe vorab gewährt werden, so dass er 3.400 Euro brutto/Monat verdienen würde. Hat er sich nach einer bestimmten Zeit, die im Idealfall vorab zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird, bewährt, kann nach § 16 Abs. 5 TV-L unter dem Aspekt „Mitarbeiterbindung“ eine Einstufung bis in Stufe 4 erfolgen. Dem umworbene Beschäftigten könnte in diesem Fall etwa nach einem halben Jahr mit 3.740 Euro brutto/Monat eine recht attraktive finanzielle Perspektive geboten werden. Die Vorweggewährung lässt sich mit einer anderen Variante der schnelleren Höherstufung, dem **leistungsorientierten Stufenaufstieg** nach § 17 Abs. 2 S. 1 TV-L, kombinieren. Liegen die Leistungen der Beschäftigten erheblich über dem Durchschnitt, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 verkürzt werden, und zwar auf jeweils **mindestens ein Jahr**. Dies bedeutet beim Sprung von Stufe 3 auf 4 eine Verkürzung von bis zu zwei Jahren bzw. von Stufe 4 auf 5 von sogar bis zu drei Jahren. Im vorliegenden Fall wäre mit einem zusätzlichen leistungsorientierten Stufenaufstieg, der angesichts der Anknüpfung an die erbrachte Leistung kein Automatismus wäre und schon gar nicht im Vorhinein vereinbart werden könnte, nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit die Endstufe 5 erreichbar. Das Erreichen der Endstufe wiederum öffnet die Tür für eine weitere Zulagemöglichkeit: Haben Beschäftigte

die Endstufe einer Eingruppierung erreicht, so können sie nach § 16 Abs. 5 S. 2 TV-L bis zu 20 Prozent der Stufe 2 jener Eingruppierung erhalten.

Beispiel: Beschäftigte in E13 können über ihr Endstufengehalt von 4.210 Euro hinaus eine **Zulage** in Höhe von bis zu 645 Euro (20 Prozent von 3.225 Euro) erhalten. Bei **Wissenschaftlern** kann sich diese Zulage nach § 16 Abs. 5 S. 3 TV-L/W auf maximal 25 Prozent, d.h. 806,25 Euro erhöhen, wenn sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation zudem besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder eine besondere Personalbindung bzw. -gewinnung erreicht werden soll.

TV-L-Gesetzestexte im Internet:
<http://www.tdl.bayern.de/TV-Laender-Reform/TV-L/default.asp>

TV-L-Entgelttabellen:
<http://www.tdl.bayern.de/Tabellen/?item=1200>

Entgeltwirksame Instrumente außerhalb der Entgelttabelle

Beliebig kombinierbar sind die Instrumente innerhalb der Entgelttabelle mit der **leistungsorientierten Bezahlung** nach § 18 TV-L, den Leistungsentgelten außerhalb der Entgelttabelle. Sie soll die unmittelbare Leistungsmotivation fördern bzw. belohnen und dem übergeordneten Ziel dienen, die Effizienz der öffentlichen Verwaltung zu stärken und die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Neben der leistungsgerechteren Verteilung von Geldern soll damit zugleich der Weg in ein modernes Personalmanagement mit Zielvereinbarungen und regelmäßigen Gesprächen zwischen Beschäftigten und Führungskraft geebnet werden. Instrumente der leistungsorientierten Bezahlung sind

- ◆ das **Leistungsentgelt** nach § 18 Abs. 1 TV-L, das bis zur näheren Ausgestaltung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen pauschal 12 Prozent des Septembergehaltes beträgt und mit dem Dezembergehalt ausgezahlt wird,
- ◆ die **Drittmittelzulage** nach § 18 Abs. 6 TV-L/W, die bei besonderen Leistungen von im Drittmittelbereich tätigen Beschäftigten bis zu 10 Prozent des Jahrestabellenentgelts betragen kann,
- ◆ die **Leistungszulage** nach § 18 Abs. 7 TV-L/W, die der Befristung zugänglich und widerrufbar ist und an besondere dauerhafte oder projektbezogene Leistungen geknüpft ist,
- ◆ die **Leistungsprämie** nach § 18 Abs. 8 TV-L/W, die unabhängig von den vorgenannten Zulagen einmalig für besondere Leistungen gewährt werden kann.

Zusammenfassung

Die Ablösung des BAT durch den TV-L ist erfolgt, im Detail aber noch nicht abgeschlossen. Es erscheint enttäuschend, dass ein „echter“ Wissenschaftstarifvertrag nicht realisiert worden ist. Mittels der im TV-L vorgesehenen Kumulationsmöglichkeiten der Vorweggewährung von Stufen, beschleunigten Aufstiegswegen und leistungsorientierten Zulagen stehen ausreichend Instrumentarien bereit, um qualifizierten Wissenschaftlern und Beschäftigten des nichtwissenschaftlichen Dienstes attraktive Gehaltspakete zu schnüren, die diejenigen des BAT nicht selten übertreffen können. Ein politisches Ziel der Tarifreform, die Erhöhung finanzieller Entlastungsspielräume der Länder, kann angesichts eines kolportierten Einspareffekts von 500 Millionen Euro p.a. für die Länder dagegen als erreicht bezeichnet werden.

Dr. Jörn Hohenhaus ist Persönlicher Referent des Kanzlers der Universität zu Köln.