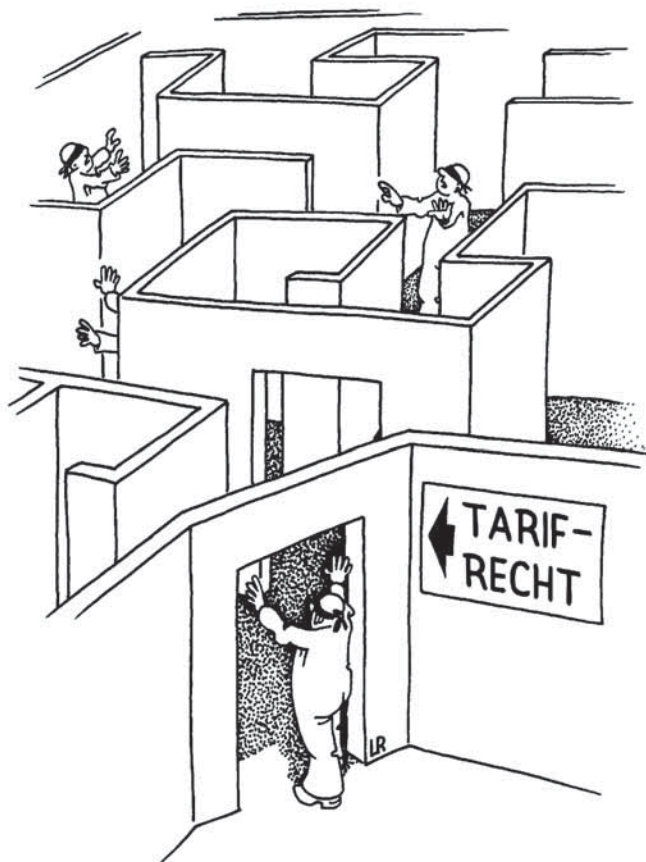


### Tarifrecht

# Ein Weg durch das Labyrinth der Gehälter



Die Tarifverträge für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Ländern sind für den Wissenschaftsbetrieb nicht geeignet. Dennoch müssen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und ihre Mitarbeiter damit leben. Wie das geht, erfahren Sie hier.

#### ■ Leistung belohnen

Welche Leistungsanreize Sie als Chef Ihren Mitarbeitern bieten können, erklärt Personalleiter Klaus Eisold.

#### ■ Das können Sie rausholen

Worauf Sie achten sollten, wenn Sie mit dem Chef um Ihr Gehalt und Zuschläge verhandeln.

#### ■ Wechsel mit Hindernissen

Wo Probleme auftauchen, wenn Sie zwischen Bundes- und Landestarif wechseln.

#### ■ Fragen Sie den Personalrat

Wie Ihnen die Arbeitnehmervertretungen helfen, Tarifrecht zu verstehen und Recht zu bekommen.

# Wissenschaftliche Leistung w

Die Tarife, nach denen Wissenschaftler in Deutschland bezahlt werden, sind nicht für Wissenschaftler gemacht. Nur ein paar Sonderregeln machen ihnen das Leben leichter. / von Veronika Renkes

**E**s war als großer Umschwung gedacht. Mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Tarifvertrag für die Länder (TV-L) sollte der bisherige Bundesangestelltentarif (BAT) im öffentlichen Dienst Ende 2006 abgelöst werden.

Das ehrgeizige Ziel, damit ein gerechteres Tarifsystem einzuführen, das Erfahrung und Leistung anstelle von Alter (Senioritätsprinzip) und gesammelten Ansprüchen ersetzt, steht indes noch in weiter Ferne. In Wahrheit stöhnen viele angestellte Hochschulmitarbeiter über TVöD und TV-L. Tarifverträge sind nun einmal kompliziert und bürokratisch, egal wie sie heißen. Zumal der BAT noch immer am Leben ist und hinter den Kulissen wirkt. So werden die Beschäftigten in Berlin und Hessen weiterhin nach BAT oder eige-

nen Haustarifen entlohnt. Und bei den Entgeltgruppen und Entgeltstufen, dem Herzstück der neuen Tarifwerke, werden mangels neuer Kriterien noch immer die Parameter des BAT zugrunde gelegt. Er war ausgeklügelt und anwendbar auf alle Angestellten des öffentlichen Dienstes in den Ländern und Kommunen.

## Kein Bonus für tolle Leistungen

Bisher ist es den Tarifpartnern nicht gelungen, neue Eingruppierungsmerkmale festzulegen, die definieren, welche Tätigkeit und Arbeitsplatzbeschreibung welche Wertigkeit hat und welcher Entgeltgruppe diese dann entsprechen soll. Das heißt, für die Eingruppierung eines Wissenschaftlers ist nach wie vor relevant, wie viele Mitarbeiter ihm unterstellt sind oder welche Bedeutung sein Forschungsgegenstand hat. Besondere Leistungen, wie etwa in der Lehre, werden nicht gesondert berücksichtigt. Das soll sich nach den Vorstellungen der Gewerkschaften schleunigst ändern. Vor allem folgende Aspekte sollen sich geldwert für die Beschäftigten auswirken:

- Spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie erworben haben
- Selbstständigkeit und Schwierigkeit des Jobs
- Verantwortung, etwa für Finanz- und Sachmittel oder für unterstellte Personen
- Soziale Kompetenzen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit
- Anspruchsvolle planerische und organisatorische Aufgaben
- physische und psychische Anforderungen und Belastungen

## Was bedeutet eigentlich „TVöD“ und „TV-L“?

■ Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) gilt für alle Arbeitnehmer von Bund und Kommunen. Da der TVöD keine wissenschaftsspezifischen Regelungen enthält, erlaubt das Bundesinnenministerium mit einer außertariflichen Ermächtigung Forschungseinrichtungen, die den TVöD anwenden, Zulagen und Prämien zu zahlen.

■ Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) gilt für Angestellte der Bundesländer (Ausnahmen: Hessen und Berlin). Er orientiert sich am TVöD, enthält aber in Paragraph 40 wissenschaftsspezifische Regelungen. Die gelten für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich überwiegend aus Landesmitteln finanzieren oder nach Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz dazugehören.

■ Beide Tarifverträge gelten nicht für Hochschullehrer, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte.

# wird nicht individuell belohnt

## Entgeltgruppen TVöD und TV-L

Gruppe	Stufe 1 für 1 Jahr	Stufe 2 für 2 Jahre	Stufe 3 für 3 Jahre	Stufe 4 für 4 Jahre	Stufe 5
E 9 TVöD*	2237.38	2480.09	2607.28	2946.43	3211.40
E 9 TV-L**	2125.00	2360.00	2480.00	2810.00	3070.00
E 10 TVöD	2533.08	2808.65	3020.62	3232.60	3635.35
E 10 TV-L	2410.00	2680.00	2885.00	3090.00	3480.00
E 11 TVöD	2628.47	2914.64	3126.61	3444.57	3905.62
E 11 TV-L	2505.00	2780.00	2985.00	3295.00	3745.00
E 12 TVöD	2723.86	3020.62	3444.57	3815.52	4292.47
E 12 TV-L	2595.00	2885.00	3295.00	3655.00	4120.00
E 13 TVöD	3038.64	3370.38	3550.56	3900.31	4387.85
E 13 TV-L	2900.00	3225.00	3400.00	3740.00	4210.00
E 14 TVöD	3296.19	3656.54	3868.52	4186.48	4674.02
E 14 TV-L	3150.00	3500.00	3705.00	4015.00	4490.00
E 15 TVöD	3639.58	4038.10	4186.48	4716.41	5119.16
E 15 TV-L	3485.00	3870.00	4015.00	4530.00	4920.00

\* TVöD: Gültigkeit: 01.01.2009 - 31.12.2009, Gesamtdeutschland

\*\* TV-L: Gültigkeit: 01.01.2008 - 31.12.2009, Westdeutschland

„Wenn diese Kriterien einen Zeitanteil von jeweils 25 Prozent oder mehr ausmachen, sollen sie jeweils zu einer höheren Entgeltgruppe führen“, erläutert Uwe Meyeringh, für Forschung zuständiges Vorstandsmitglied der Gewerkschaft ver.di. Doch bis es so weit ist, wird es noch dauern, voraussichtlich bis 2010.

### Wer wechselt, geht leer aus

Auch der groß angekündigte Paradigmenwechsel vom Senioritätsprinzip zur leistungsorientierten und gerechteren Entlohnung, der vor allem den jüngeren Mitarbeitern zugute kommen sollte, wurde bislang nur halbherzig angegangen. So werden die früher nach BAT Bezahlten, die in TVöD und TV-L übernommen wurden, weiterhin von Privilegien wie Sonderzuschlägen für Verheiratete und Kinder profitieren. Für Neubeschäftigte gibt es das nicht mehr.

Als Kompensation werden Wissenschaftlern, die auf alte Sicherheiten verzichten müssen, leistungsorientierte Vergütungsentgelte in Aussicht gestellt. Der Haken daran: Zumindest für den TV-L kann man sich bislang nicht darauf ei-

nigen, wer die Leistung nach welchen Vorgaben bewerten soll. „Ist individuelle Leistungsbewertung überhaupt noch zeitgemäß bei Forschungsergebnissen, die in Teamarbeit erlangt werden? Und bringt nicht eine mögliche Anpassung und Unterordnung die Freiheit der Wissenschaft in Gefahr?“, fragt Dr. Andreas Keller, im Vorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zuständig für Hochschulen. Einer Antwort darauf haben sich die Tarifparteien bislang entzogen. Stattdessen erhält jeder Angestellte am Jahresende etwas aus dem Leistungsentgelttopf.

Immerhin bleiben als flexibler Lohnbestandteil noch Zulagen oder Prämien. Der Pferdefuß daran: Viele Hochschulen sind gar nicht bereit zu verhandeln.

Viele würden deshalb am liebsten radikaler an das Ganze herangehen: mit der Schaffung eines einheitlichen Tarifwerkes für den gesamten Wissenschaftsbereich. Das würde die Anerkennung von Berufserfahrungen, die Vergleichbarkeit und Vergütung besonderer Leistungen und die vielfach geforderte Mobilität erheblich erleichtern. ■

# „Wissenschaftler müssen Dru

Bezahlung nach Leistung – das funktioniert kaum. Vor allem an Hochschulen werden alle gleich belohnt. „Das ist ein heißes Eisen“, sagt Tarifexperte Uwe Meyeringh von der Gewerkschaft ver.di.



Foto: privat

## Uwe Meyeringh

Vorstand des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung bei der Gewerkschaft ver.di, die als Tarifpartner die neuen Verträge mitgestaltet hat.

### Kontakt:

uwe.meyeringh@verdi.de

 www.verdi.de

**duz:** Herr Meyeringh, der TV-L und der TVöD decken nicht den gesamten Wissenschaftsbereich ab. Für wen kommen sie infrage?

**Uwe Meyeringh:** Fangen wir beim TV-L an. Arbeitet man in Hessen oder Berlin, kann man sich nicht auf den TV-L berufen. Die dortigen Landesregierungen haben entschieden, aus der Tarifgemeinschaft der Länder auszusteigen. Stattdessen gelten dort andere Regelungen. Zudem sind sowohl beim TV-L als auch beim TVöD bestimmte Personengruppen ausgeschlossen. Das betrifft Beamte, alle Hochschullehrer, auch wenn sie aus dem Ausland kommen oder nur angestellt sind. Ebenso sind Juniorprofessoren, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte davon ausgeschlossen. Infrage kommen Sie also für alle wissenschaftlichen Angestellten.

**duz:** Ein Anliegen der neuen Tarifwerke war, das Senioritätsprinzip zugunsten einer leistungsorientierten Entlohnung abzulösen. Ist das jetzt tatsächlich so?

**Meyeringh:** Fakt ist, dass wir das Senioritätsprinzip abgeschafft haben. Vergütungszuschläge aufgrund des Lebensalters gibt es nicht mehr. Das war eine Diskriminierung der Jungen und Privilegierung der Älteren. Wir haben jetzt das allgemeine Gleichstellungsgesetz. Danach ist es nicht mehr zulässig, eine Bezahlung vom Lebensalter abhängig zu machen. Für die Jüngeren bedeutet das eine echte Chance, da man das Geld umverteilt und bei der Vergabe andere, zeitgemäßere Kriterien zugrunde legt. Das war schon längst überfällig.

**duz:** Den Faktor Alter kann man bei der Vergütung aber nicht völlig außer Acht lassen. Wer – wie die meisten der Wissenschaftler – erst nach dem 27. Lebensjahr ins Berufsleben eintritt, hat altersbedingte Nachteile.

**Meyeringh:** Hier besteht Handlungsbedarf. Die Entgeltstufen, insbesondere die von Arbeitgebern im Wissenschaftsbereich bevorzugte Eingruppierung von Nachwuchswissenschaftlern in die Entgeltstufe 1, sind keine zufriedenstellende Lösung. Aber das können wir nur mit den Betroffenen gemeinsam lösen.

**duz:** Welche Ansätze sehen Sie?

**Meyeringh:** Wir haben darauf geachtet, dass sowohl im TVöD als auch im TV-L genügend Handlungsspielräume für die Ausgestaltung durch Personalverantwortliche sowie Betriebsräte und Personalräte bestehen – in der Absicht, dass in den Wissenschaftseinrichtungen kollektiv die Chance genutzt wird, entsprechende Lösungen zu finden. Zurzeit ist es noch zu früh, um eine Zwischenbilanz zu ziehen. Ich möchte jedoch an die Wissenschaftler nachdrücklich appellieren, sich hier stärker als bisher gemeinsam mit ihren Kollegen und Personal- und Betriebsräten zu engagieren. Die Festlegung von Leistungskomponenten und Verteilungsvarianten ist Angelegenheit der gesamten Wissenschaftsinstitution und die Wissenschaftler sollten hier aktiv mitgestalten.

**duz:** Beim Kernstück der neuen Tarifverträge der leistungsorientierten Entlohnung ist die Verwirrung groß. Wann sind hier klare Regelungen in Sicht?

# uck ausüben“

**Meyeringh:** Hier muss man differenzieren. Beim TVöD gibt es einen eigenen Tarifvertrag für das Leistungsentgelt, der betrieblich ausgestaltet wird. So existieren bereits in einigen Forschungseinrichtungen entsprechende Betriebsvereinbarungen. Beim TV-L gibt es jedoch noch keine Regelungen mit den Ländern. Hier wird weiterhin das Gießkannenprinzip praktiziert, sprich, zum Jahresende erhält jeder Beschäftigte zwölf Prozent seiner Septembermonatsvergütung. So gibt es auch keine Sanktionen für diejenigen, die weniger leisten. Dieses Thema ist sowohl für die Hochschulen als auch für die Länder ein heißes Eisen.

**duz:** Warum stockt die Aushandlung des Leistungsentgeltes beim TV-L?

**Meyeringh:** Es wurde zwar festgeschrieben, dass neben der monatlichen Vergütung und dem Weihnachtsgeld eine Leistungsbezahlung kommt. Aber noch fehlen die neuen Entgeltmerkmale, die festlegen, welche Tätigkeit welche Wertigkeit hat. Dafür braucht man Eingruppierungsmerkmale und einen Tätigkeitskatalog oder eine Vergütungsordnung. Für die Bundesebene und den kommunalen Bereich werden wir dieses Thema 2009 in Angriff nehmen. Die Verhandlungen im Bereich der Hochschulen mit den Ländern werden danach, aber wohl nicht vor 2010 stattfinden.

**duz:** Gibt es denn wenigstens Fortschritte bei den sonstigen möglichen leistungsorientierten Zulagen?

**Meyeringh:** Es gibt einige wenige Wissenschaftseinrichtungen, die Leistungsprämien bieten. Die meisten halten sich eher bedeckt. Da müssen die Wissenschaftler Druck ausüben, damit sich das ändert.

*Das Interview führte  
Veronika Renkes.*

## Tarife im Überblick

### Geltungsbereiche:

- **TVöD:** Für Forschungseinrichtungen, die überwiegend aus Bundesmitteln finanziert werden oder nach Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern dazugehören (Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer Gesellschaft, die meisten Helmholtz-Zentren).
- **TV-L:** für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die überwiegend aus Landesmitteln finanziert sind (Leibniz-Gemeinschaft). Nicht gültig in Hessen und Berlin.

### Vergütungskriterien:

für TV-L und TVöD (siehe auch Tabelle S. 3):

- Jahreseinkommen besteht aus Monatsentgelten, Sonderzahlungen, Leistungsentgelten und vermögenswirksamen Leistungen. Beschäftigte auf Drittmittelstellen können ein spezielles Leistungsentgelt von bis zu zehn Prozent ihres Jahresentgelts erhalten.
- Das Monatsentgelt richtet sich nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe.
- Es gibt jeweils 5 Entgeltstufen: Stufen 1 und 2 sind Grundstufen, Stufen 3 bis 5 sind Erfahrungsstufen. Nach 10 Jahren ist die Stufe 5 im Regelfall erreicht.

### Das bekommen Sie immer:

- Tabellenentgelte nach TV-L und TVöD
- Jahressonderzahlung: ► **TVöD:** 60 Prozent der Summe der Gehälter aus den Monaten Juli, August und September, Zahlungsmonat: Dezember; ► **TV-L:** 50 Prozent (Westdeutschland), 45 Prozent (Ostdeutschland) der gleichen Monate; vermögenswirksame Leistungen

### Das bekommen Sie meist noch oben drauf:

- **TVöD:** Variable leistungsorientierte Bezahlung an alle Beschäftigten im Volumen von einem Prozent aller Gehälter des Vorjahres. Was einzelne Mitarbeiter bekommen, errechnet sich aus dem Verfahren in der Betriebsvereinbarung und aus der individuellen Leistung.
- **TV-L:** Jeder Beschäftigte erhält im Dezember eine Pauschale von zwölf Prozent der Septembervergütung.

### Das bekommen Sie für besondere Leistungen:

- Gewinnungs- und Haltungsprämien (dauerhaft)
- Drittmittelprämien (einmalig)
- Leistungsprämien (einmalig)
- Leistungszulagen (dauerhaft oder projektbezogen)

# Leistung belohnen

Der TV-L bietet Personalverantwortlichen Spielräume für eine leistungsorientierte Vergütung. Klaus Eisold erklärt, wie Sie hervorragenden Mitarbeitern attraktive Anreize bieten können.



Foto: Gabi Zachmann

## Klaus Eisold

ist Leiter der Hauptabteilung Personal an der Universität Karlsruhe. Er war auch als Experte für Personalentwicklung und -controlling am Forschungszentrum Karlsruhe tätig.

### Kontakt:

klaus.eisold@zvw.uni-karlsruhe.de

[www.zvw.uni-karlsruhe.de](http://www.zvw.uni-karlsruhe.de)

Wissenschaftler müssen intrinsisch motiviert sein, um gut zu sein, und natürlich muss das Geld stimmen. Wichtig sind aber auch gute Arbeitsbedingungen und genügend Freiräume für die Verwirklichung eigener Ziele und Ideen.

Es ist überaus fraglich, ob es in Bezug auf die leistungsorientierte Bezahlung nach TV-L/TVöD der richtige Weg ist, ein formalisiertes Verfahren für die Wissenschaft anzuwenden. Forschung sollte doch ergebnisoffen sein. Grundsätzlich ist eine individuelle Bezahlung von Leistungszulagen richtig, aber die Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen ist nicht mit einem pauschalen Instrument umsetzbar. Das ist auch nicht notwendig, denn bereits heute kann man ohne ein kompliziertes Auswertungssystem Leistungszulagen, Prämien und Sonderzahlungen gewähren. Hierzu könnte eine Quote für bestimmte Bereiche ein hilfreiches Instrument sein: Maximal 10 oder 20 Prozent der Mitarbeiter erhalten eine Prämie am Jahresende.

Als finanzielle leistungsorientierte Anreize stehen Personalverantwortlichen nach TV-L (inklusive § 40 Sonderregelung für Hochschulen) unter anderem folgende Instrumente zur Verfügung:

- Stufenvorgewährung und Zulagen bei überdurchschnittlichen Leistungen oder bei Neueinstellung zur Deckung des dringend benötigten Personalbedarfs
- Monatliche Leistungszulagen – befristete oder unbefristete – für dauerhafte oder projektbezogene besondere Leistungen (zum Beispiel in Höhe von sieben Prozent des Monatsentgeltes)

- Einmalige Leistungsprämien für besondere Leistungen (etwa in Höhe von zehn Prozent des Jahresentgeltes)

Welche Leistungen zusätzlich entlohnt werden sollen, könnte durchaus in der Verantwortung des Vorgesetzten liegen. Besondere Leistungen können beispielsweise sein:

- Außergewöhnliche Forschungsleistungen
- Besondere Arbeitsleistungen bei personellen Engpässen oder Sondereinsätze bei Veranstaltungen der Fakultät
- Übernahme zusätzlicher Funktionen bei hochschulweiten Projekten
- Implementierung neuer Verfahren
- Hervorragende Arbeitsergebnisse bei Drittmittelprojekten

Ein strukturiertes Mitarbeitergespräch ist hierbei ein sinnvolles Instrument. Es sollte einmal im Jahr stattfinden, mit einem Rückblick sowie Ausblick als festen Bestandteilen. Hilfreich ist zudem, Ziele festzulegen, die möglichst quantifizierbar sind. Eine dogmatische Herangehensweise bezogen auf die Quantifizierbarkeit ist nicht immer hilfreich. Vielmehr geht es darum, dass die Beteiligten pragmatisch erklären, warum das zur Bewertung stehende Ergebnis zustande gekommen ist.

Mehr Planungssicherheit über die Möglichkeit des Einsatzes der oben angesprochenen Leistungszulagen würde sicherlich durch entsprechende Ermächtigungen der jeweils zuständigen Länder erzielt, wie in Bayern geschehen, wo dies den dortigen Hochschulen und Forschungsinstituten einen Vorteil verschafft hat. ■

# Das können Sie rausholen

Wie viel Gehalt Sie am Ende bekommen, hängt auch davon ab, wie geschickt Sie mit Ihrem Arbeitgeber über Details verhandeln. Wir sagen Ihnen, wo Sie nachhaken sollten. / von Angelika Fritsche

## Berufserfahrungen

Das A und O für Ihre Vergütung ist, dass Sie in die richtige Entgeltstufe kommen und damit Ihre – einschlägigen – Berufserfahrungen anerkannt werden:

- Eine einschlägige Berufserfahrung liegt vor, wenn Sie Ihre frühere Tätigkeit – etwa bei einer anderen Wissenschaftseinrichtung – bei Ihrer neuen Stelle im Wesentlichen unverändert fortsetzen.
- Wenn Sie vorher in einem etwas anderen Aufgabenbereich oder außerhalb des Wissenschaftsbetriebes gearbeitet haben, sollten Sie nachweisen, dass Ihre dort geleisteten Aufgaben in der Wertigkeit den Anforderungen der neuen Stelle entsprechen.
- Promotionen werden häufig nicht als einschlägig anerkannt. Sie haben jedoch eine bessere Verhandlungsposition, wenn Sie nachweisen, dass Sie weit über das Ausbildungsniveau reichende Aufgaben innehatten.
- Ihr Arbeitgeber will Sie unbedingt halten oder anwerben, dann sollten Sie um die Höhe Ihrer Entgeltstufe verhandeln. Zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften, zur besonderen Profilbildung und zum Ausgleich höherer Lebenskosten können Sie ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg erhalten.
- Sie haben die Endstufe einer Entgeltgruppe erreicht und Sie erfüllen aufgrund Ihrer speziellen Qualifikation besondere projektgebundene Aufgaben? Dann kann Ihr Gehalt um bis zu 25 Prozent der Stufe 2 erhöht werden.

**TIPP** → Legen Sie Ihren Bewerbungen detaillierte Tätigkeitsbeschreibungen (Aufgaben, Verantwortlichkeiten) Ihrer bisherigen Arbeitgeber bei.

## Entgeltstufen

Die Zeitabstände zwischen den einzelnen Entwicklungsstufen und die jeweiligen Entgelte sind genau festgelegt. Trotzdem sind folgende Ausnahmen möglich:

- Ihre Leistungen liegen rund 25 Prozent über denen Ihrer Kollegen. Dann können Sie die vorgesehene Zeit in den Stufen 3 und 4 verkürzen.

**TIPP** → Präsentieren Sie Ihrem Verhandlungspartner den Mehrwert (etwa für die Profilbildung), den er durch Ihre Einstellung (Bindung) gewinnen würde.

## Drittmittelprämien

Als Beschäftigter eines privatwirtschaftlich finanzierten Drittmittelprojekts können Sie aus verbleibenden Drittmitteln eine einmalige Sonderzahlung erhalten, die maximal zehn Prozent Ihres Jahrestabellenentgelts betragen kann.

- Als Begünstigte der Prämien kommen auch Beschäftigte außerhalb der Drittmittelprojekte infrage, die maßgeblich zur Einwerbung der Drittmittel beigetragen haben.

## Sonderaufgaben

Wird Ihnen vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, so haben Sie für die Dauer der Ausübung Anspruch auf eine persönliche Zulage. ■

## Fragen Sie den Personalrat

Anspruch auf Geld haben und es bekommen, sind zwei Paar Schuhe. Personalrat Hans-Georg Müller gibt Tipps, wobei Ihnen die Arbeitnehmervertretungen an den Hochschulen helfen können.



Foto: privat

### Hans-Georg Müller

ist Vorsitzender des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der Bergischen Universität Wuppertal.

#### Kontakt:

prwiss@uni-wuppertal.de

[www.prwiss.uni-wuppertal.de](http://www.prwiss.uni-wuppertal.de)

Mit der Einführung von TV-L und TVöD ist es für Wissenschaftler schwieriger geworden, zu überblicken, welche Vergütung ihnen eigentlich zusteht. Das liegt daran, dass die Tarifverträge relativ neu sind, aber auch daran, dass einige der Regelungen von Arbeitgeberseite recht willkürlich zu Lasten der Mitarbeiter ausgelegt werden. Das Primat, möglichst viele Kosten einzusparen, führt dazu, dass viele Beschäftigte erhebliche finanzielle Einbußen in Kauf nehmen müssen.

Ein Knackpunkt ist dabei die Stufenzuordnung. Die bundesweiten Erfahrungswerte von Personalräten und den Gewerkschaften ver.di und GEW zeigen: Oftmals werden Vordienstzeiten und Berufserfahrungen nur unzureichend durch die Arbeitgeber anerkannt, sodass die Zuordnung zu den Erfahrungsstufen und damit die Vergütung zu niedrig ist. Die Personalräte als Interessenvertretung der Arbeitnehmer waren bei dieser entscheidenden Frage bislang außen vor. Eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. August 2008 hat nun die Weichen für

eine Kehrtwende gestellt: Den Personalräten wurde ein Mitbestimmungsrecht bei der Stufenzuordnung zugesprochen. Damit hat sich das Gericht ausdrücklich der Meinung einiger vorinstanzlicher Gerichte entgegengestellt.

- **Mein Appell** an jeden Mitarbeiter, der eine neue Stelle antritt – egal, ob bei einem neuen oder bei seinem alten Arbeitgeber – lautet deshalb:

**TIPP** Machen Sie – bevor Sie ins Vorstellungsgespräch und in die Gehaltsverhandlungen gehen, einen Beratungstermin mit dem Personalrat aus.

Der Personalrat kann Sie zum Beispiel bei folgenden Aspekten unterstützen:

- Überprüfung des eigenen Qualifikationsprofils: Welche Ihrer Berufserfahrungen sollten auf jeden Fall als einschlägig anerkannt werden? Welche Papiere (etwa Stellungnahmen von Professoren, international standardisierte Zeugnisse) sollten Sie beibringen, um Ihre Chancen zu optimieren?
- Überprüfung der Stellenausschreibung: Welche besonderen Anforderungen werden erwartet, die eine zusätzliche Vergütung rechtfertigen?
- Ausloten des Verhandlungsspielraumes: Unter welchen Umständen werden Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft, Stipendien oder eine Promotion anerkannt?
- Risikoabschätzung: Welche Regelungen (etwa Fristen) muss man beachten, damit ein Wechsel oder ein Überleitungsvertrag nicht zu finanziellen Einbußen führt? ■

### Was Personalräte tun

■ Der Personalrat vertritt die Interessen aller Beschäftigten einer Hochschule, unabhängig davon, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht.

■ Die Personalräte dürfen Sie bei der Aushandlung außertariflicher, leistungsorientierter Vergütungselemente sowie bei der Eingruppierung in das neue Entgeltsystem unterstützen. Damit der Personalrat für Sie tätig werden kann, müssen Sie ihn vielerorts vorab dazu ermächtigen.

■ Eine Liste der Personalräte finden Sie unter: [www.personalrat.uni-bremen.de/public/Thema%20Hochschulen/PersonalraeteHochschulen.pdf](http://www.personalrat.uni-bremen.de/public/Thema%20Hochschulen/PersonalraeteHochschulen.pdf).

## Wechsel mit Hindernissen

Der Wechsel von Hochschulen oder Forschungseinrichtungen gehört zum Berufsalltag von wissenschaftlichen Mitarbeitern. In der Welt des Tarifrechts sind Mobilitätsfragen jedoch auch mit möglichen finanziellen Einbußen verbunden. Dies liegt oft daran, dass je nach Art der Wissenschaftseinrichtung und abhängig vom Bundesland unterschiedliche tarifvertragliche Regelungen existieren. Nach den bisherigen Erfahrungen ist besonders der Wechsel zu Forschungseinrichtungen problematisch, die vom Bund finanziert werden und wo der TVöD gilt.

### Was passiert mit den Erfahrungsstufen? (siehe Tabellenspalten, S. 3)

- Wenn Sie einschlägige Berufserfahrungen von mindestens einem Jahr erworben haben, kann Ihre Eingruppierung in die Erfahrungsstufe 2 erfolgen.
- Bei einem Arbeitsplatzwechsel sollen Berufserfahrungen an anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und auch in der Privatwirtschaft grundsätzlich anerkannt werden. Allerdings gibt es natürlich Ausnahmen (siehe unten: Wechsel vom TV-L in den TVöD).
- Zum Beispiel: Wenn Sie 11 Monate lang in der Erfahrungsstufe 1 gearbeitet haben und dann zu einem anderen Arbeitgeber wechseln, kommen Sie nicht nach einem Monat automatisch in die Erfahrungsstufe 2. Vielmehr fangen Sie in der Regel mit der Stufe 1 wieder von vorne an.

### Was geschieht mit alten BAT-Ansprüchen und Zuschlägen?

- Beschäftigte aus BAT-Verträgen, die die Voraussetzungen für den Umstieg auf den TVöD (Beschäftigung vor dem 1.10.2005) oder auf den TV-L (Beschäftigung vor dem 1.11.2006) mitbrachten, haben auch in Zukunft Anspruch auf die zuvor erworbenen Besitzstände. Dazu zählen Verheiratenzuschläge und Kinderzuschläge, die es für Neubeschäftigte nach TVöD und TV-L nicht mehr gibt.
- Allerdings: Wechseln Sie Ihren Arbeitgeber, gilt dies als Neueinstellung. Sie müssen den BAT verlassen. Die alten Besitzstände entfallen. Ihr neuer Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, sie an Sie zu zahlen. Das gilt auch, wenn Sie weiterhin innerhalb des Wissenschaftssystems und desselben Bundeslandes tätig sind.

### Sonderfall: Wechsel vom TV-L zum TVöD

- Wollen Sie Ihre Arbeit im Tarifbereich des TV-L wechseln, ist die Anerkennung Ihrer früheren Beschäftigungszeiten grundsätzlich geregelt. Anders sieht das beim Geltungsbereich des TVöD aus, wo dies – auf Basis einer außertariflichen Ermächtigung des Innenministeriums – lediglich eine Kann-Option ist. Die Ermächtigung manifestiert keinen Rechtsanspruch für Sie. Die Anerkennung liegt allein im Ermessen der Forschungseinrichtung, bei der Sie künftig arbeiten wollen.
- Das gilt übrigens auch, wenn Sie zu einer Forschungsinstitution, die unter den TVöD fällt, wieder zurückkehren wollen, zum Beispiel nach einer Auslandstätigkeit. Dann kann Ihnen zwar Ihre Zeit im Ausland als Berufserfahrung angerechnet werden, nicht aber die Zeit, die Sie bei Ihrem alten (und künftigen neuen) Arbeitgeber tätig waren. Das geht dann nur über außertarifliche Regelungen und lässt sich meist gut regeln, wenn Sie diese Möglichkeit bei Ihren Gehaltsverhandlungen einfach ansprechen.

Veronika Renkes ■

# Zusätzliche Anreize nötig

Für Forschungseinrichtungen wie die Max-Planck-Gesellschaft gilt das relativ starre Tarifrecht des TVöD. Auf diese Weise kann man kaum Top-Leute anheuern. Angelika Hartmann erklärt das Problem.



Foto: MPG

**Dr. Angelika Hartmann**

leitet die Abteilung Personal und Recht bei der Max-Planck-Gesellschaft in München.

**Kontakt:**

angelika.hartmann@gv.mpg.de,  
[www.mpg.de](http://www.mpg.de)

Für die weit überwiegende Zahl der Arbeitsverträge in der Max-Planck-Gesellschaft muss der TVöD vereinbart werden, da sie hierzu haushaltsrechtlich verpflichtet ist. Möglichkeiten, Gehaltsverhandlungen frei zu führen, bestehen de facto nicht.

**Dieses Jahr: neues Zulagenmodell**

Die Bezahlung nach TVöD ist derzeit nicht wirklich konkurrenzfähig, da in den vergangenen Jahren keine den Bedürfnissen der Gewinnung von Wissenschaftlern Rechnung tragende Anhebung der Tarifgehälter erfolgte (nicht einmal die Erhöhung der Lebenshaltungskosten wurde ausgeglichen). Auch innerhalb des TVöD bestehen ansonsten relativ wenige Gestaltungsspielräume. Beispielhaft kann hier wohl nur die Möglichkeit genannt werden, Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern anzurechnen, um so ein höheres Einstiegsgehalt zahlen zu können, was in vielen Fällen trotzdem nicht wirklich konkurrenzfähig macht.

Letztlich sind diese Konditionen viel zu starr, da sie an sehr strenge Voraussetzungen gebunden sind und eine Anrechnung von früheren Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber ausgeschlossen werden.

Erst in diesem Jahr wurde ein neues Zulagenmodell für wissenschaftliches Personal geschaffen, dessen Regelungen aber zunächst nur befristet (bis 30.6.2010) gelten. Dieses stellt einen großen Schritt in die richtige Richtung dar und sollte daher möglichst schnell als unbefristete Regelung übernommen werden können. Die tariflich vorgesehene leistungsorientierte Vergütung (zurzeit nur ein Prozent der Jahresvergütung) soll einen ersten Einstieg

in leistungsorientierte Vergütungsmodelle eröffnen. Letztere sind unseres Erachtens ein wünschenswerter Ansatz, der weiterhin verstärkt verfolgt werden sollte.

**Konkurrenz um Nachwuchs**

Im Wettbewerb um den weltweit besten wissenschaftlichen Nachwuchs hat die Max-Planck-Gesellschaft eine Vielzahl von Anforderungen zu erfüllen, um auch langfristig konkurrenzfähig zu bleiben. Dies ist unter den gegebenen Randbedingungen nicht so ohne Weiteres zu gewährleisten.

Ein größeres Maß an Flexibilität versprechen wir uns durch die Initiative der Bundesregierung zum „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“. Sie soll Forschungseinrichtungen einen noch flexibleren Umgang mit ihren Forschungsmitteln gestatten. Dem eigentlichen Potenzial in der Wissenschaft, den Wissenschaftlern selbst, sollte auch hinsichtlich ihrer Beschäftigungs- und Vergütungsbedingungen der Stellenwert wirklich sichtbar zugestanden werden.

**Unser Fazit**

Die Konditionen des TVöD allein tragen nicht dazu bei, Wissenschaftler für eine Karriere in der Forschung zu begeistern. Die Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft können noch mit innovativen Forschungsthemen, hervorragenden Forschungsbedingungen und der Zusammenarbeit mit international herausragenden Wissenschaftlern werben. Doch diese Pluspunkte werden künftig innerhalb der internationalen Wissenschaftslandschaft für sich allein nicht mehr genügen, um bei der Suche nach den besten Nachwuchskräften dauerhaft erfolgreich zu sein. ■

# Die Empfehlungen der **duz**Redaktion

## Literaturhinweise

■ **Wolfgang Hamer, Axel Görg, Martin Guth: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Basiskommentar zum TVöD.** Die Regelungen des TVöD entwickeln sich seit Inkrafttreten ständig weiter. Seit dem 1. Oktober 2007 sind einige wesentliche Änderungen zu beachten. Die für zwei Jahre befristeten Übergangsregelungen sind nun ausgelaufen. Daraus ergeben sich – besonders bei Eingruppierung und Leistungsentgelt – neue Rechtslagen. Der Basiskommentar erläutert sämtliche Neuerungen fundiert und mit Blick für die Praxis. Bund-Verlag, Frankfurt/Main, 2008, 370 Seiten, 30,00 Euro, ISBN: 978-3-7663-3848-8.



■ **Wolfgang Hamer: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder. Basiskommentar zum TV-L.** Mit dem Basiskommentar können Personalräte und Beschäftigte sich schnell in die neue Materie des TV-L einarbeiten und sich so für die neuen Herausforderungen wappnen. Die praxisnahe Kommentierung von TV-L und Überleitung vermittelt das nötige Rüstzeug, um mit dem neuen Regelwerk umzugehen. Beispielfälle zeigen, worauf Sie bei der Durchführung der neuen Regelungen besonders achten sollten und wo Sie Einfluss nehmen können. Bund-Verlag, Frankfurt/Main, 2007, 416 Seiten, 29,90 Euro, ISBN: 978-3-7663-3768-9.



Die praxisnahe Kommentierung von TV-L und Überleitung vermittelt das nötige Rüstzeug, um mit dem neuen Regelwerk umzugehen. Beispielfälle zeigen, worauf Sie bei der Durchführung der neuen Regelungen besonders achten sollten und wo Sie Einfluss nehmen können. Bund-Verlag, Frankfurt/Main, 2007, 416 Seiten, 29,90 Euro, ISBN: 978-3-7663-3768-9.

Beispielfälle zeigen, worauf Sie bei der Durchführung der neuen Regelungen besonders achten sollten und wo Sie Einfluss nehmen können. Bund-Verlag, Frankfurt/Main, 2007, 416 Seiten, 29,90 Euro, ISBN: 978-3-7663-3768-9.

## Praktische Links

■ Besonders die Gewerkschaften ver.di und GEW berichten auf ihren Homepages über die neuesten Entwicklungen und Rechtsprechungen zum Tarifrecht. Dort werden die aktuellen Entgelttabellen und Weiterbildungsmöglichkeiten für Personalräte veröffentlicht. Zudem finden Sie Adressen der jeweiligen Landesverbände, bei denen man als Mitglied individuelle Beratung und Rechtsschutz erhalten kann.

🌐 <http://biwifo.verdi.de/tarifpolitik> Hier informiert Sie der Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di über die neuen Tarifverträge.

🌐 [http://wissenschaft.gew.de/Arbeitsplatz\\_Hochschule\\_und\\_Forschung\\_2.html](http://wissenschaft.gew.de/Arbeitsplatz_Hochschule_und_Forschung_2.html) Das Informationsportal der Bildungsgewerkschaft GEW bietet einen übersichtlichen Einstieg.

🌐 [www.bmi.bund.de/nn\\_122688/Internet/Content/Themen/Oeffentlicher\\_Dienst/Tarifbeschaeftigte/TVoeD.html](http://www.bmi.bund.de/nn_122688/Internet/Content/Themen/Oeffentlicher_Dienst/Tarifbeschaeftigte/TVoeD.html) Das Informationsportal der Bundesministerie des Innern (BMI). Hier finden Sie Informationen über den TVöD (auch auf Englisch) sowie Arbeitsvertragsmuster und Formulare zum Tarifvertrag. Aufschlussreich sind die Rundschreiben des BMI zum TVöD.

🌐 [www.tvoed-rechner.de](http://www.tvoed-rechner.de) ist ein Rechner eines privaten Anbieters, mit dem man sich ausrechnen kann, was man in welcher Entgeltgruppe eigentlich verdient oder verdienen sollte.

🌐 <http://oeffentlicher-dienst.info> ist eine private Informationsseite zu allen Fragen zum öffentlichen Dienst. Mit einer Auswahlmatrix können Sie wunderbar schauen, welcher Tarif für Sie eigentlich gilt.



Die monatliche Beilage des **duz** MAGAZINS.

### Redaktion:

Redaktion + Recherche, Berlin

### Wissenschaftlicher Beirat:

PD Dr. Johannes Haag, Prof. Dr. Thomas Hoeren, Dr. Marcus Müller, PD Dr.-Ing. Kurosch Rezwan, Prof. Dr. Monika Sokol

### Autoren:

Klaus Eisold, Angelika Fritsche, Dr. Angelika Hartmann, Andreas Keller, Uwe Meyeringh, Veronika Renkes

### Karikaturen:

Reinhold Löffler

### Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Christine Prubky, Berlin (für den redakt. Inhalt)

### Redaktionsadresse:

Kaiser-Friedrich-Str. 90  
10585 Berlin  
Tel.: 030 212987-0  
Fax: -30, ISDN: -50  
E-Mail: [duz-redaktion@raabe.de](mailto:duz-redaktion@raabe.de)  
Internet: [www.duz.de](http://www.duz.de)

# 4 Chancen frei Haus



duz Magazin, duz Nachrichten, duz Werkstatt und duz Specials bieten Ihnen:



**Konkret umsetzbare Tipps** für alle Tätigkeiten in Forschung und Lehre.

**Fundierte Hintergrundinfos** zu Trends und Strömungen, die das Hochschulleben bestimmen und steuern.



**Heiße Nachrichten** aus Hochschule und Wissenschaft.

**Die neuesten Stellenausschreibungen** im Überblick – während der gesamten Dauer der Bewerbungsfrist.



**Umfassende Personalia** aus der gesamten Hochschulwelt.

**duz: Ihr unabhängiges Fachmagazin**

## Ja, ich bestelle:

( ) ein duz-Abonnement ab \_\_\_\_\_ zum halbjährlichen Bezugspreis von EUR 64,50 (inklusive 7% Mehrwertsteuer und inkl. Versandkosten, Inland). Das Abonnement kann mit einer 6wöchigen Frist jeweils zum Bezugshalbjahresende gekündigt werden.

( ) ein duz-Abonnement für Studierende ab \_\_\_\_\_ zum halbjährlichen Bezugspreis von EUR 32,50 (inklusive 7% Mehrwertsteuer und inkl. Versandkosten, Inland, Nachweis bitte beilegen!). Das Abonnement kann mit einer 6wöchigen Frist jeweils zum Bezugshalbjahresende gekündigt werden.

Bitte senden Sie dieses Formular ausgefüllt per Brief oder Fax an: RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation Kaiser-Friedrich-Str. 90, 10585 Berlin, Fax (030) 212987-30 Weitere Informationen und Online-Bestellmöglichkeit unter: [www.duz.de](http://www.duz.de)

Name, Vorname

Institution / Firma

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

Fon / Fax

e-mail

Datum / Unterschrift

Ich bestätige durch meine 2. Unterschrift, daß ich davon Kenntnis genommen habe, diese Bestellung schriftlich innerhalb einer Woche durch Mitteilung an den RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation widerrufen zu können. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum, 2. Unterschrift