

Eingruppierung und leistungsorientierte Entgeltinstrumente zur Personalgewinnung und -bindung

© Carsten Müller

Eingruppierung - System der Entgeltgruppen -

- Tätigkeitsmerkmale sind aufgabenbezogen.
 - primär tätigkeitsbezogene Anforderungen
 - personenbezogene Anforderungen nur sekundär
- Tarifvertragsparteien ordnen der Aufgabe einen bestimmten Wert (EG) zu.
 - geschuldet ist Arbeitsleistung mittlerer Art und Güte

häufig anzutreffende Fehlinterpretationen:

- **Hohe Eingruppierung zur Belohnung leistungsstarker Mitarbeiter/innen**
- **Höhere Eingruppierung ggü. anderen Beschäftigten = höheres Entgelt**

Eingruppierung in Entgeltgruppen

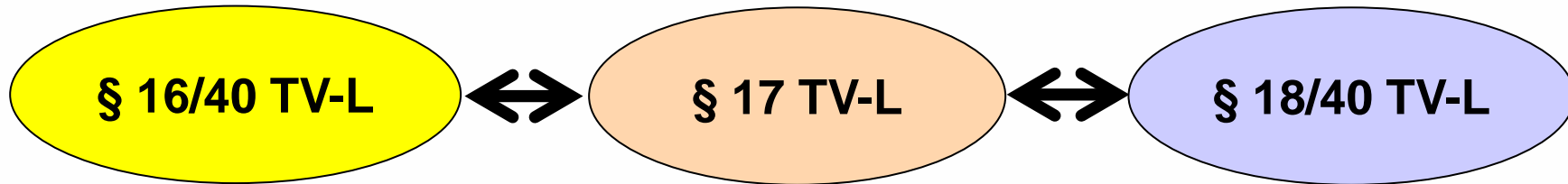
- nicht allein bestimmend für Entgeltbemessung (hat an Bedeutung verloren)

„neue“ - teilweise flexible - Elemente der Entgeltbemessung

- reguläre Stufenzuordnung (bspw. bei Einstellung, Höhergruppierung)
- Ermessensregelungen: Anrechnung förderlicher beruflicher Tätigkeit / Vorweggewährung von Stufen
- leistungsabhängiger Stufenaufstieg
- Leistungsentgelt

Stufenzuordnung/leistungsorientierte Entgeltbestandteile

Wesentliche entgeltbestimmende Faktoren:
Eingruppierung (in EG) zuzüglich



Elemente § 16/40

einschlägige
Berufserfahrung

förderliche
berufliche
Tätigkeit

Übernahme
Stufenzuordnung

Stufenvorweg-
gewährung

Entgeltbemessung nach Stufensystem der Entgelttabelle

§ 16 / § 40 Nr. 5 TV-L

Stufenzuordnung durch

Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung
(Stufenzuordnung als zwingende Rechtsfolge)

Anrechnung förderlicher beruflicher Tätigkeit
(Ermessen)

Übernahme der Stufenzuordnung
(Ermessen)

zuzüglich Zulage zur Personalgewinnung/-bindung
„Stufenvorweggewährung“ (Ermessen)

Stufenzuordnung nach einschlägiger Berufserfahrung

Tarifliche Voraussetzungen u.a.

Tariflich strenge Anforderungen!

- aus (vorherigem) Arbeitsverhältnis
 - Rechtsverhältnisse der Vortätigkeiten in Wissenschaft vielfältig (Stipendien, selbst. Lehraufträge, Honorarverträge...)
- erfordert Beurteilung Vortätigkeit bezüglich „Einschlägigkeit“
 - inhaltlich: konkrete Aufgaben? - Gleichartigkeit
 - „Eingruppierung“ (Bewertung) - Gleichwertigkeit

Nicht jede Vortätigkeit führt zwangsläufig zu höherer Stufenzuordnung!

Stufenzuordnung nach einschlägiger Berufserfahrung **aus Arbeitsverhältnis**

dazu Ausführungen Rechtsprechung und TdL

Frühere Tätigkeiten mit niedrigerer Eingruppierung können keinesfalls das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung erfüllen.

*Zuordnung zu höherer Entwicklungsstufe erfordert zumindest **gleichartige** Vorbeschäftigung (**BAG 08.05.2014 – 6 AZR 578/12**).*

*Keine Anrechnung von Werk-/Dienst-/Honorarverträgen, z.B. Lehraufträgen, Abhaltung von Lehrveranstaltungen in freier Mitarbeit (**BAG 21.11.2013 – 6 AZR 23/12**).*

Stufenzuordnung nach einschlägiger Berufserfahrung allein genügt nicht den vielfältigen Besonderheiten und Flexibilitätsanforderungen in der Wissenschaft!

Sonderregelungen Wissenschaft (§ 40 Nr. 5)

- für alle Beschäftigten in EG 13 bis 15
- für Beschäftigte EG 9 -12 (wiss.-akzessorisch)



erleichterte Berücksichtigung von
Arbeitsverhältnissen, d.h. grundsätzliche Anerkennung von
Berufserfahrung an anderen Hochschulen
/Forschungseinrichtungen

- ✓ auch ausländische
- ✓ nicht bspw. Forschung bei Privaten

Achtung! Einschlägigkeit + Arbeitsverhältnis vorausgesetzt

**➡ SR in § 40 Nr. 5 S. 4 u. 5 auch nicht immer
ausreichend zur Personalgewinnung/-bindung !**

Zusätzlich: flexible Entgeltmöglichkeiten bei Einstellung

Anrechnung förderlicher beruflicher Tätigkeit (bei Stufenzuordnung)

Anforderungen an Vortätigkeit u.a.

- gleichartig, im sachlichen Zusammenhang mit künftig auszuübender Tätigkeit
- Eingruppierung nicht zwingend niveaugleich
- Kenntnisse, Fertigkeiten, bisherige Erfahrungen offenkundig von Nutzen für auszuübende Tätigkeit (maßgeblich für Einstellungsentscheidung)

Stufenvorweggewährung („Zulage“)

unabhängig von Vortätigkeiten

- ermöglicht flexible Entgeltgewährung in gewissem Rahmen
 - bis zu 2 Stufen höheres Entgelt bzw.
 - bis zu 20/25 % des Betrages der Stufe 2

Achtung: keine Einstufung

Anrechnung förderliche berufliche Tätigkeit / Stufenvorweggewährung bei Einstellung

tarifliche Voraussetzung:

**begründetes Erfordernis der
Personalbedarfsdeckung**

(=Personalgewinnungsschwierigkeiten)

- einzig in Frage kommende/r Bewerber/in oder
- objektiv qualitativ deutlich bessere Eignung ggü.
anderen Bewerberinnen/Bewerbern
(arbeitsplatzbezogen), z.B. aufgrund von
Spezialkenntnissen, besonderen wiss.
Qualifikationen

➡ selten ohne Stellenausschreibung feststellbar

LAG Berlin-Brandenburg 13.10.2011 – 26 Sa 1110/11:
freie, im Haushaltsplan ausgewiesene Stelle erfüllt
diese Anforderung nicht!

Personalgewinnungsschwierigkeiten

Anhaltspunkte

- (mehrfach) erfolglose Stellenausschreibung
- Erfahrungswerte aus der Vergangenheit in bestimmten Berufen
- in typischen arbeitsmarktbedingten „Mangelberufen“ (u.U. technische Stellen, IT-Mitarbeiter, spezielle wiss. Qualifikationen)

Empfehlung (für alle Ermessensregelungen i.S.v. § 16/40 TV-L)

nachvollziehbare Begründung u. Dokumentation!
(häufig unzureichend – Kritik verschiedener Rechnungshöfe)

Empfehlung

Im Stellenbesetzungsprozess u.a.

- Aufstellung klar strukturiertes Anforderungsprofil (vgl. auch Art 33 II GG) / hinreichend klare Stellenausschreibung,
- nachvollziehbare Dokumentation der Bewerberauswahl anhand Anforderungsprofil,
- Thematisierung Entgeltvorstellungen mit in Betracht kommenden Bewerberinnen/Bewerbern,

um sich abzeichnende Personalgewinnungsschwierigkeiten darlegen zu können.

Stufenvorweggewährung („Zulage“)

- als Personalgewinnungs- und **auch Personalbindungsinstrument**

impliziert plausible
Abwanderungsbestrebung,
insbes. bei Konkurrenzangebot

nicht nur zur
Personalgewinnung
(Deckung Personalbedarf)

auch zur
Personalbindung
(Bindung qualifizierter Fachkräfte)

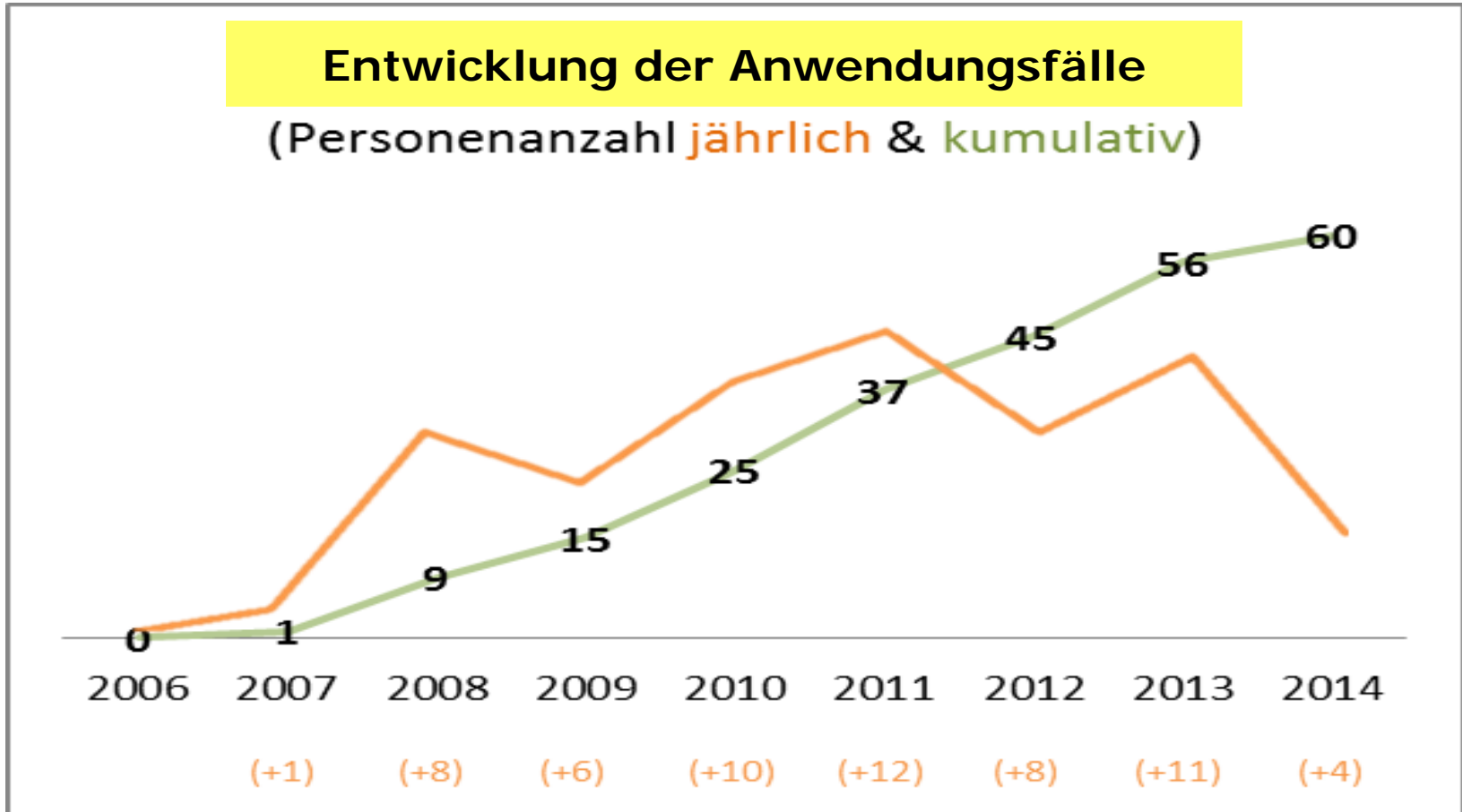
Lt. Tarifvertrag ebenfalls:

zur regionalen Differenzierung

zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten
(auch regionalspezifisch)

Stufenvorweggewährung

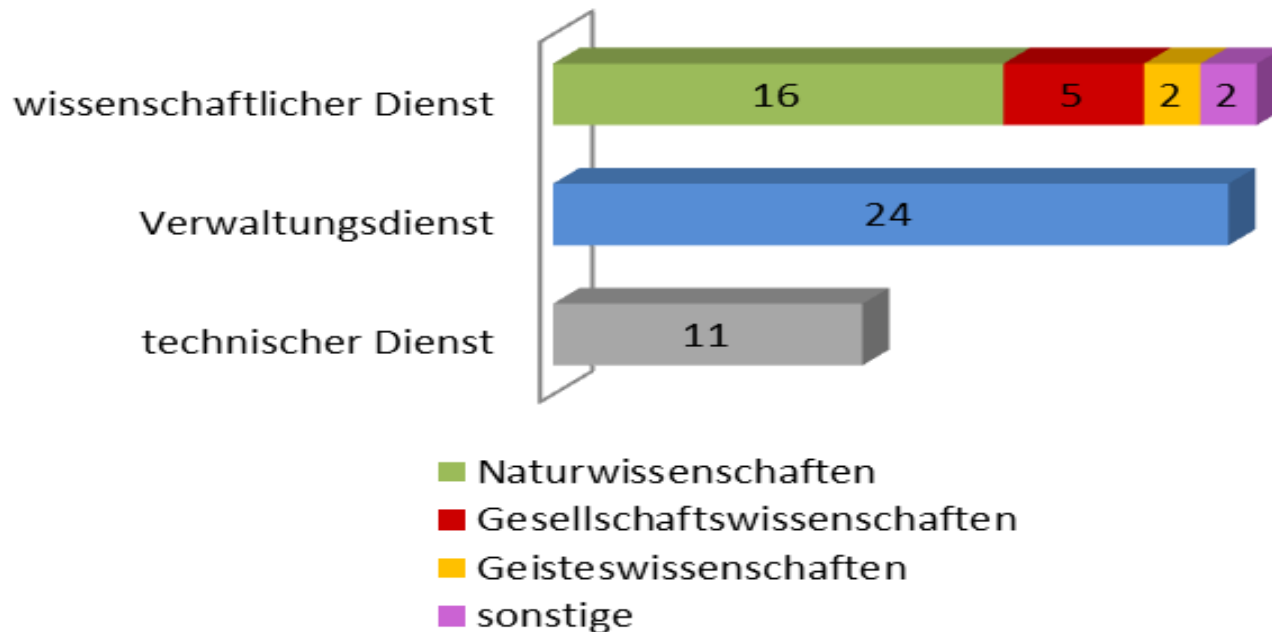
(am Beispiel Universität Göttingen)



Stufenvorweggewährung

(am Beispiel Universität Göttingen)

Personalkategorien und wissenschaftliche Fachrichtungen (Personenanzahl, 2006 - 2014)

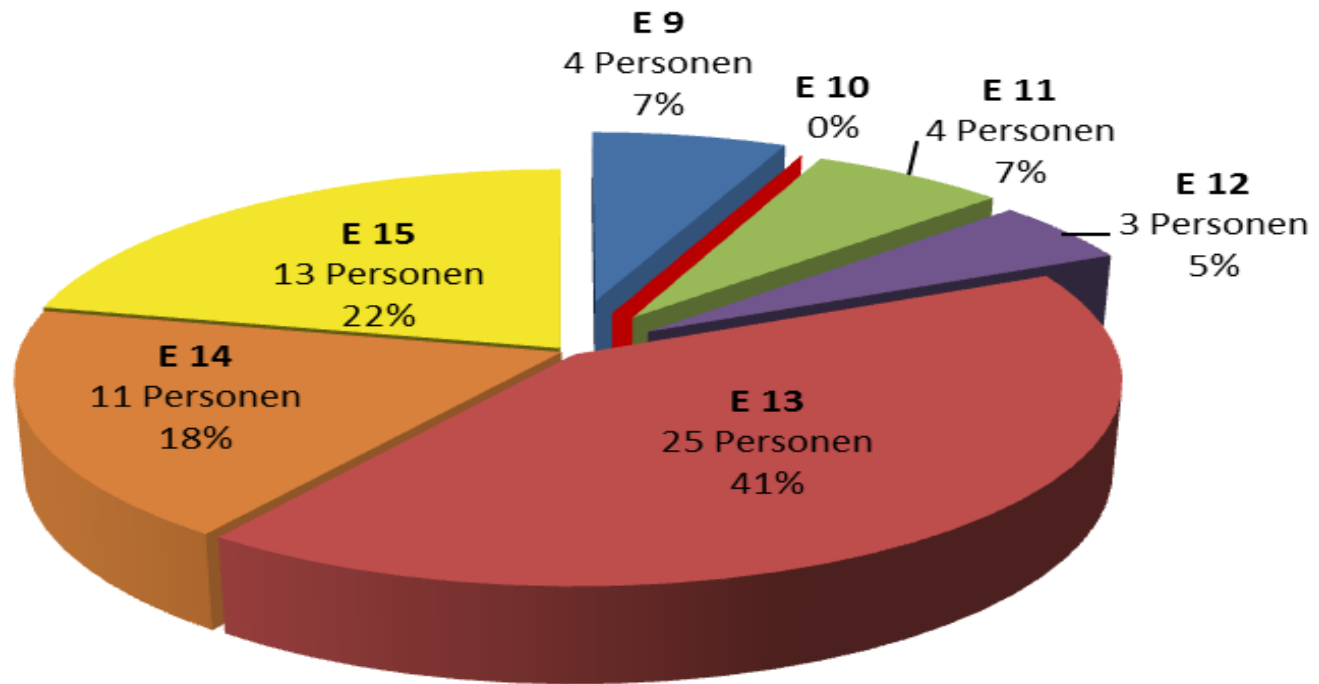


Quelle: S.I. Koch, Stufenvorweggewährung nach § 16 Abs. 5 TV-L i.d.F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 2 TV-L - Zahlung einer Entgeltzulage als Instrument der Personalgewinnung/-bindung bei Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Eine Untersuchung des Praxiseinsatzes bei der Universität Göttingen

Stufenvorweggewährung

(am Beispiel Universität Göttingen)

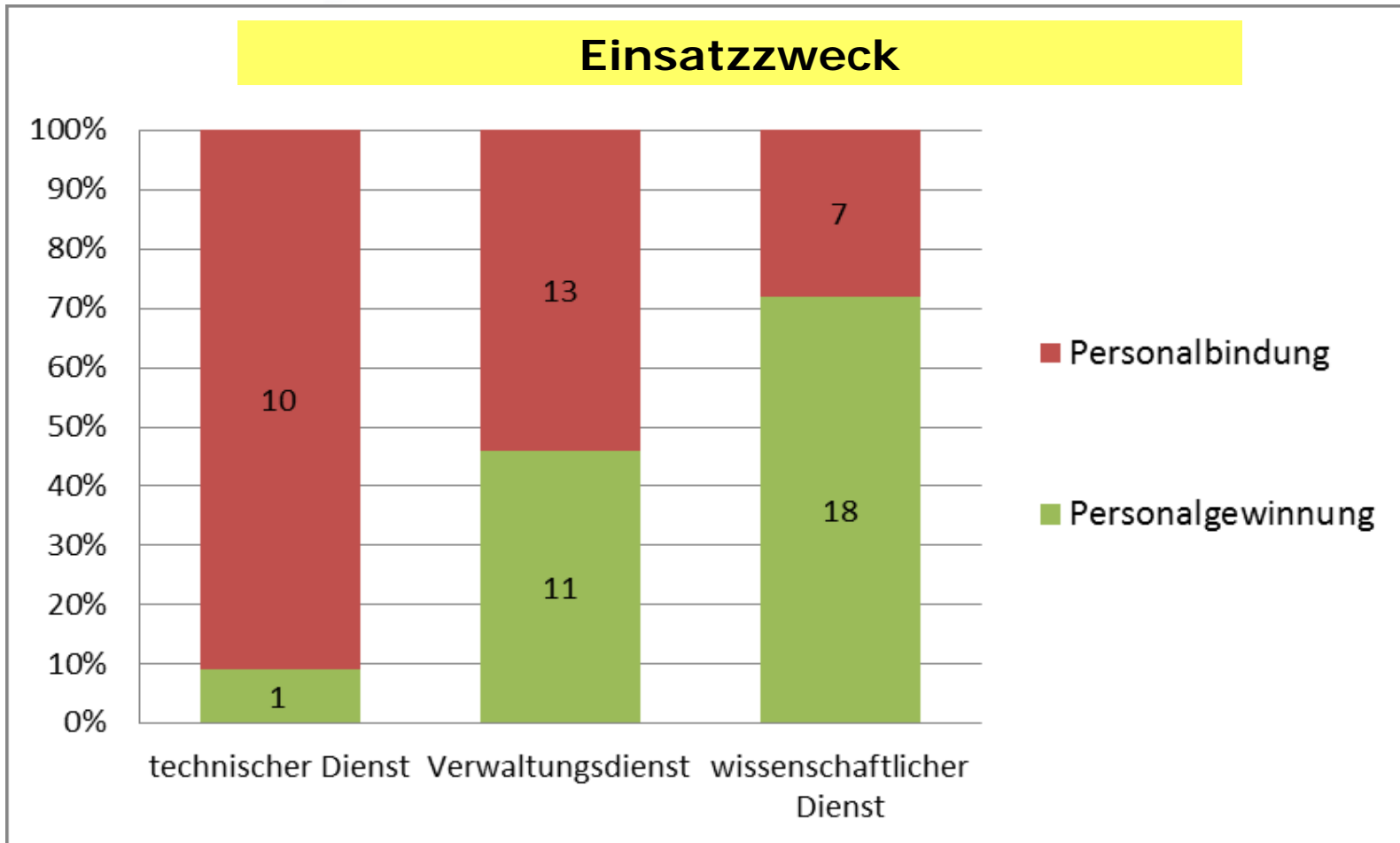
Verteilung nach Entgeltgruppen



Quelle: S.I. Koch, Stufenvorweggewährung nach § 16 Abs. 5 TV-L i.d.F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 2 TV-L - Zahlung einer Entgeltzulage als Instrument der Personalgewinnung/-bindung bei Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Eine Untersuchung des Praxiseinsatzes bei der Universität Göttingen

Stufenvorweggewährung

(am Beispiel Universität Göttingen)



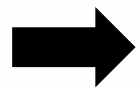
Quelle: S.I. Koch, Stufenvorweggewährung nach § 16 Abs. 5 TV-L i.d.F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 2 TV-L - Zahlung einer Entgeltzulage als Instrument der Personalgewinnung/-bindung bei Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Eine Untersuchung des Praxiseinsatzes bei der Universität Göttingen

Fazit

- verstärkte Bedeutung der Stufenvorweggewährung für Stellen/Positionen
 - im wissenschaftlichen Dienst (innerhalb wiss. Dienst noch einmal „abgestuft“ Naturwissenschaften – Gesellschaftswissenschaften – Geisteswissenschaften)
 - mit akademischen Anforderungsprofil
 - ggf. im technischen Dienst
- praktisch keine Bedeutung Stufenvorweggewährung für Stellen unterhalb EG 9
- Rückschluss auf Personalgewinnungs-/Bindungsschwierigkeiten („arbeitsmarktbedingt“) für jeweilige Personal-/Stellenkategorie

Details zur Anwendung der Stufenvorweggewährung

- kann im tariflich vorgegebenen Rahmen auch teilweise zur Auszahlung gelangen (Ermessen bezügl. Höhe, relativ flexibel verhandelbar)
- tariflich möglich: Befristung, Widerruf
- Dynamik bei Entgeltsteigerungen? (tariflich keine Einschränkungen)
- „Stufenvorweggewährung“, d.h. Aufzehrung bei Stufenaufstiegen



Empfehlung:

eindeutige Vereinbarung Arbeitgeber – Beschäftigte/r
(z.B. durch Nebenabrede)

Mögliche Problemfelder

- ❖ Flexible Entgeltmöglichkeiten des Tarifrechts ausreichend zur Gewinnung von qualifiziertem Personal für die Wissenschaft?
- ❖ Gestiegene Entgeltflexibilität (Verhandlungsspielraum) führt zu mehr Entgeltindividualität.
 - Ist Bewerberinnen/Bewerbern bzw. Beschäftigten das alles bewusst?
Kennen sie ihre Verhandlungsmöglichkeiten bzw. –grenzen?
- ❖ Komplexe, flexible Tarifvorschriften erfordern erhöhten Aufwand zu Entgeltfragen und frühzeitige Klärung in Personalprozessen...
 - unter intensiver Befassung aller im Einzelfall Beteiligten (z.B. Vorgesetzte/r, Bewerber/in bzw. Mitarbeiter/in, Personalstelle, Personal-/Betriebsrat)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!