

TV-L HU in Fragen und Antworten

Warum schließen Gewerkschaften einen solchen Tarifvertrag ab?

Gewerkschaftliches Ziel war es, Tarifverträge des öffentlichen Dienstes als gemeinsame Klammer zu erhalten. Ohne diesen Zugang wären noch viel mehr Arbeitgeber aus den Arbeitgeberverbänden ausgestiegen. An Berlin kann man sehr gut nachvollziehen, dass es eine Vielzahl von Tarifverträgen für bestimmte Bereiche/Betriebe oder gar keine Tarifverträge geben würde bzw. gegeben hat.

Schon in der bisherigen Entwicklung hat das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (BAT/-O, BMTG/-O) viel von seiner selbstverständlichen Geltung und damit Durchschlagskraft eingebüßt. Der kommunale Arbeitgeberverband hat zu Beginn dieses Jahrzehnts voll auf die Zerschlagung des einheitlichen Tarifrechts in einzelne Spartenregelungen gesetzt. Dem sollte ein Riegel vorgeschoben werden.

Mit dem TVöD/TV-L ist die über einzelne Arbeitgeber hinausgehende, normierende Wirkung der Tarifverträge erhalten geblieben. Natürlich ist ein Tarifergebnis immer auch der Ausdruck eines realen Kräfteverhältnisses: Für den Erhalt flächendeckender tariflicher Regelungen sind schlechtere finanzielle Perspektiven und Mobilitätshemmnisse in den Tarifverträgen fixiert worden.

Die Abkoppelung Berlins und der Berliner Hochschulen von der Dynamik der Tarifverträge führte zu beinahe endlosen, frustrierenden Auseinandersetzungen um die Übernahme auch kleinster Veränderungen auf der jeweiligen Ebene. Für die Hochschulen kam als Referenzsystem nur der TV-L in Frage, weil die Hochschulen bis auf ganz wenige Ausnahmen den Ländern zugeordnet sind. Dass in der Situation der Berliner Hochschulen der Berliner Rahmen als Maßstab zu beachten ist, dürfte niemanden ernsthaft verwundern.

Für wen gilt der TV-L HU?

Der neue Tarifvertrag gilt einheitlich für Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte. Die neue Bezeichnung lautet Beschäftigte. Die Trennung in zwei Tarifwerke BAT/-O und BMTG/-O ist abgeschafft. Darüber hinaus sind die Ausnahmen vom Geltungsbereich an der HU wissenschaftsspezifisch reduziert: wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Lektoren) und künstlerische Lehrkräfte fallen uneingeschränkt in den Geltungsbereich des TV-L HU.

Was ist neu am TV-L HU?

Zielstellung bei der Entwicklung des TVöD bzw. TV-L war eine Vereinfachung der tariflichen Regelungen, die Beseitigung diskriminierender Regelungen wie z.B. der Ersatz von Lebensalterstufen. Im neuen Tarifrecht ist die Trennung in Arbeiter und Angestelltenbereich aufgehoben. Einheitlich wird von Beschäftigten gesprochen. Anders als im BAT/-O bzw. BMTG/-O sind Lebensalterstufen, Aufstiege, familienbezogene Entgeltbestandteile nicht mehr vorgesehen. Veränderungen sind im TVöD/TV-L-Bereich über Erfahrungsstufen geregelt. Genauer ansehen muss man sich als wichtigste Veränderungen die Punkte:

- Qualifizierung § 5 - erstmals geregelt und betrieblich gestaltungsfähig,
- Höhergruppierung § 17 (4) - die Erfahrungsbezogenheit führt in der Regel zunächst nur zur Einstufung in die höhere Entgeltgruppe mit kleinen Garantiebeträgen als Höhergruppierungsgewinn,
- Entgelt im Krankheitsfall § 22 - der Krankengeltzuschuss nach 6 Wochen Entgeltfortzahlung wurde auf maximal 39 Wochen verlängert,
- Jahressonderzahlung § 20 - wurde im Zusammenhang mit den von 2006 bis 2009 vorhandenen Leistungskomponenten gestaffelt verändert und in der oberen Entgeltgruppen reduziert,

Zentraler offener Punkt ist eine neue Entgeltordnung. Dies ist seit Einführung des neuen Tarifrechts ungelöst. Es gilt weiterhin das alte Eingruppierungsrecht (für Neueingestellte ohne die Aufstiegsregelungen, für Übergeleitete gelten bestimmte Aufstiegsregelungen befristet fort).

Für den Wissenschaftsbereich gibt es im TV-L vom allgemeinen Tarifrecht abweichende Festlegungen (Im TVöD fehlen diese Sonderregelungen). Zu allererst sind dies verbesserte Regelungen zur Berücksichtigung von Erfahrungen bei Wechseln zwischen Hochschulen und oder Forschungseinrichtungen. Für die Humboldt-Universität gibt es dazu spezifische Ergänzungen.

Weitere HU-spezifische Regelungen betreffen Arbeitszeugnisse, Nebentätigkeiten, Arbeitszeitkonten und Entgeltumwandlungsmöglichkeiten.

Gibt es mit der Überleitung nicht zwei Welten von Beschäftigten: Neueingestellte und Alteingesessene?

Ja, diese Teilung gibt es. Während Neueingestellte unmittelbar den Regelungen des TV-L HU unterworfen sind, ist für die bereits mit BAT/BMTG-Verträgen ausgestatteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Überleitung in das neue Tarifwerk notwendig, die weitgehend besitzstandssichernd wirkt.

Was bedeutet Überleitung?

Für die zum Zeitpunkt der Umstellung der Tarifbedingungen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die bereits arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingungen an die neuen Regelungen angepasst werden. Dies ist in einem eigenen Tarifvertrag geregelt (TVÜ-L HU). Da sich die Tarifwerke in bestimmten Komponenten erheblich unterscheiden und wesentliche Teile wie die Vergütungsordnung/Entgeltordnung noch nicht vorhanden sind, muss der Übergang detailliert beschrieben werden. Dabei sind abweichend vom neuen TV-L bestimmte Regelungen weitergeführt worden, um insbesondere finanzielle Besitzstände und Perspektiven weitgehend zu wahren.

Welche Besitzstände werden wie gesichert?

Als Regelfall wird die aktuelle monatliche Vergütungs- oder Lohnzahlung in der Höhe weitergezahlt.

Dabei werden die unterschiedlichen Komponenten wie Grundgehalt, Ortszuschlag, Kinderzuschläge, Zulagen verschiedener Art, unterschiedlich gehandhabt.

Außerdem sind für ausstehende Aufstiege, in der Zukunft liegende Erhöhungen des Lebensaltersstufen besondere Regelungen getroffen worden - § 8, 9 des Überleitungstarifvertrages TVÜ-L ... für die Aufstiege, in § 12 TVÜ-L sogenannte Strukturausgleichszahlungen für die Altersstufen.

Vergütungen und Lohn (nach den Monatstabellen) ohne kinderbezogene Bestandteile werden über Vergleichsberechnungen in die neue Tabellenstruktur überführt (Überleitung in individuelle Zwischen- und Endstufen bzw. direkt in Tabellenstufen).

Kinderbezogene Anteile werden getrennt ausgewiesen und solange weitergezahlt wie die Kindergeldberechtigung besteht.

Zulagen wie Technikerzulagen, Funktionszulagen... werden bis zu einer Neuregelung der Entgeltordnung oder der tariflichen Grundlage weitergezahlt.

Achtung: Besitzstände aus der Überleitung können verloren gehen, wenn die Arbeitsverhältnisse nicht nahtlos aufeinander folgen. Eine Unterbrechung von einem Monat ist unschädlich. Im TV-L HU ist für die Hochschulen in Berlin eine unschädliche Unterbrechung von drei Monaten geregelt.

Wann gibt es welche Entgelterhöhung?

Hier greifen zwei Systeme ineinander: Einerseits ist der Abstand von Berlin zur Entwicklung der Länder in den Jahren von 2006 bis 2010 (ca. 7-8%) zu verkleinern. Auf der anderen Seite ist die weitere Tarifierhöhung der Länder ebenso umzusetzen. Anschließend an die Berliner Vereinbarung sieht der Zeitplan wie folgt aus:

2010	<ul style="list-style-type: none">• 01.04. Tarifabschluss• 01.12. Zuwendung BAT/BAT-O/BMTG/BMTG-O
2011	<ul style="list-style-type: none">• 01.08. 97% (ca. + 3,1%) Arbeitszeit 39 h, Unkündbarkeit, Befristung• 01.10. TV-L-Erhöhung• 01.12. Jahressonderzahlung TV-L West
2012	<ul style="list-style-type: none">• TV-L-Erhöhung 6 Monate später
2013	<ul style="list-style-type: none">• TV-L-Erhöhung 3 Monate später
2014	<ul style="list-style-type: none">• TV-L-Erhöhung zeitgleich
2015	
2017	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeit wie Durchschnitt West• Volle Angleichung bis spätestens 31.12.2017

Welche Komponenten nehmen an den Entgelterhöhungen teil?

Grundsätzlich sind die Tabellenwerte, Zulagen, ... dynamisch geregelt: Erhöhungen wirken sich jeweils auf diese Bestandteile entsprechend aus. Zu § 15 Tabellenentgelt werden die jeweiligen Entgelttarifverträge geschlossen. Die Erhöhungen gelten ausdrücklich auch für individuelle Zwischen- und Endstufen aus der Überleitung. Die Niederschriftserklärung zu § 15 - Tabellenentgelt - hält fest, dass als Tabellenentgelt auch das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe und der individuellen Endstufe gilt.

Nicht von Tarifierhöhungen erfasst werden statisch vereinbarte Zahlungen. Dies sind die Strukturausgleiche § 12 TVÜ-L. Diese werden aber auch nicht mit Entgelterhöhungen verrechnet, d.h. sie werden in der vereinbarten Höhe für die vereinbarte Zeit gezahlt.

Was muss ich neu lernen?

Anders als in der bisherigen Tarifwelt sind die Bedingungen nicht mehr einheitlich. Die Praxis bei der Anerkennung von Erfahrungsstufen kann variieren, die Arbeitszeit ist unterschiedlich von Land zu Land, und noch wichtiger von Land zu Bund oder Kommune...

Rat Nr. 1 lautet:

Kommst du irgendwo hin, erkundige dich genau nach den Bedingungen. Insbesondere ist die Entgelthöhe in Euro und Cent zu erfragen, weil Entgeltgruppe ohne Zuordnung zur Erfahrungsstufe keine Sicherheit über die kommende Zahlung hergibt. Ebenso ist bei übergeleiteten Beschäftigten die Wahrung des Besitzstands zu klären. Unterbrechungen können böse Überraschungen bieten.

Rat Nr. 2 lautet:

Es gibt bei den Erfahrungsstufen ggf. Verhandlungsoptionen (z. B. bis zu zwei Erfahrungsstufen). Darauf muss man sich vorbereiten und seinen eigenen Wert in der jeweiligen Situation richtig einschätzen.