

TVÜ-L HU in Fragen und Antworten

Was leistet die Überleitung?

Was leistet die Überleitung nicht?

Was muss ich überprüfen bzw. im Blick haben?

Warum wird bei bestimmten Gruppen bei der Überleitung die
Erfahrungsstufe unterhalb der Stufe 5 nicht realisiert?

Welche Besonderheit ist mit der E13 bzw. E13Ü verbunden?

Warum gibt es im Arbeiterbereich keine weiteren Aufstiege?

Was leistet die Überleitung?

Wenn sich zwei Tarifwerke grundsätzlich unterscheiden (insbesondere durch die Entgelttabellenstruktur und die dazugehörigen Umgangsregeln), dann muss ein Weg beschrieben werden, der die alten Vergütungs- und Lohngruppen, sowie die dazugehörigen Stufen in die neuen Entgeltgruppen überführt. Da die Unterschiede erheblich sind, mussten weitere Besitzstand sichernde Maßnahmen vereinbart werden (zu den Aufstiegen, die es im neuen System nicht mehr gibt, sowie zu erwartenden Steigerungen im alten System und Schritten zu deren Ausgleich). Dies gelingt nur bedingt vollständig, weil mit jedem Stichtag Probleme/Härten verbunden sind. Außerdem sind die persönlichen Konstellationen gegenüber den Standortannahmen des TV-L zu verschieden als dass ein Ausgleich vollständig sein könnte.

Zusätzlich sind in den TVÜ-L HU Regelungen aufgenommen worden, die das bisherige Fehlen einer neuen Entgeltordnung für eine Übergangszeit regeln.

Was leistet die Überleitung nicht?

Die Überleitung ist grundsätzlich nicht dafür vorgesehen, den Beschäftigten zusätzliche finanzielle Perspektiven zu verschaffen. Im Einzelfall können die Perspektiven besser sein als im Ursprungsbereich (z.B. Überleitung in mindestens in Erfahrungsstufe 2 (§6(5))), in fast allen anderen Konstellationen in dies nicht der Fall. Die Urteile zu den Lebensalterstufen sind im BAT-System ergangen. Die Überleitung berücksichtigt diese Dinge nicht. Konnte sie auch nicht, da die Urteile erst nach Inkrafttreten des TV-L ergangen sind. Ob eine erneute Geltendmachung erforderlich ist, wird geprüft.

Was muss ich überprüfen bzw. im Blick haben?

Die Aufmerksamkeit sollte drei Fragestellungen gelten:

Erstens die unmittelbare Überleitung. Dabei ist zu überprüfen (oder überprüfen zu lassen), ob die neue Entgeltgruppe entsprechend der Überleitungstabelle bestimmt wurde. Hier ist der Hinweis wichtig, dass sie über ihre Vergütungsgruppe/Lohngruppe und die entsprechende Fallgruppe Informationen aus ihrem Arbeitsvertrag besitzen bzw. ihnen dies in einem Zusatzschreiben zur Eingruppierung zugegangen sein müsste. Für die Zuordnung zu den Erfahrungsstufen/Zwischen- oder Endstufen ist das Vergleichsentgelt bestimmend. Man muss nachvollziehen können was ins Vergleichsentgelt eingegangen ist und welche Teile aus anderen Gründen weiterzuzahlen sind (Kinderbezogene Anteile, Zulagen,...).

Als zweite Komponente sind die Aufstieg zu überprüfen. Wenn dies bereits vollzogen ist, dann müssen sie dies nicht weiterverfolgen. Steht ein Aufstieg aus, dann ist unter bestimmten Bedingungen der Aufstieg zu dem bereits vorbestimmten Termin noch möglich. Vergewissern sie sich, ob sie einen derartigen Termin vor sich haben.

Der dritte Bereich betrifft zusätzliche Zahlungen frühestens zahlbar ab dem 01.04.2012, die dazu bestimmt sind, im alten System vorhandene Gehaltsentwicklungsperspektiven (z.B. ausstehende Lebensaltersstufen) wenigstens teilweise zu realisieren. Dies ist als Strukturausgleich formuliert und muss für jede Gruppe abhängig von Alter und Familienstand nachgesehen werden (Anlage 3 TVÜ-L HU).

Darüber hinaus ist an der HU bei der Eingruppierung eine Ergänzung beschlossen worden. Wenn in den bisherigen Eingruppierungsregelungen persönliche Voraussetzungen formuliert waren, konnte es passieren, dass beim Fehlen derselben die Eingruppierung um eine Gruppe abgesenkt wird. Bei Neueinstellungen werden jetzt die entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen beim Einstellungsvorgang festgestellt. Eine Absenkung der Eingruppierung ist dann nicht mehr vorgesehen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 01.04.2010 eingestellt wurden, wird auf Antrag (Antragsfrist bis zum 31.03.2010) die Eingruppierung hinsichtlich der persönlichen Voraussetzung und die Folgen beim Nichtvorliegen überprüft.

Warum wird bei bestimmten Gruppen bei der Überleitung die Erfahrungsstufe unterhalb der Stufe 5 nicht realisiert?

Ein typisches Beispiel ist mit der Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus der Vc verbunden. Dies sind z.B. Verwaltungsangestellte, technische Assistenten und Meister. Im TV-L ist bisher keine neue Entgeltordnung geschaffen worden. Im Ergebnis hat man die Überleitung vieler Gruppen in E9 vorgesehen. Dies hat zur Folge, dass sich in dieser Entgeltgruppe Aufsteiger, direkt eingruppierte und höher als Vb eingruppierte wiederfinden. Um eine gewisse Differenzierung aufrecht zu erhalten, wurden modifizierte Erfahrungsstufenaufstiege vereinbart (unterschiedlich in der Stufenanzahl und der Laufzeit). Dies ist u.a. auch bei der Überleitungsgruppe E13Ü der Fall. Für die Vc/Vb Eingruppierung ergibt ein Nachrechnen, dass die oberste Lebensaltersstufe beim Vergleichsentgelt in etwa der E9 Stufe 4 entspricht.

Welche Besonderheit ist mit der E13 bzw. E13Ü verbunden?

Den öffentlichen Arbeitgebern der Länder war die Überleitung der Mitarbeiter mit IIa/Ib -Eingruppierung zu teuer. Im TVöD-Bereich wurden diese Fälle in E14 übergeleitet (allerdings ohne die Stufe 6). Im Länderbereich wurde die E13Ü geschaffen, die quasi die Aufstiege noch simuliert: In den ersten zwei Stufen entspricht diese Gruppe der E13, in den folgenden der E14. Voraussetzung zur Überleitung in E13Ü ist die Eingruppierung in Vergütungsgruppe IIa/Ib. Damit sind nun wissenschaftsspezifische Besonderheiten verbunden:

1. Lehrkräfte sind von der Vergütungsordnung ausgenommen und werden nicht eingruppiert, sondern nach IIa bezahlt (Grundlage TdL-Richtlinie). Die Überleitung erfolgt in E13.
2. Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besitzen in aller Regel an der HU Arbeitsverträge, die die Geltung des BAT/BAT-O mit Ausnahme des Abschnitt VI (Eingruppierung) regeln. Sie werden nach IIa bezahlt und sind nicht eingruppiert. Dies beruht auf §3g BAT/BAT-O - Ausnahmen vom Geltungsbereich: ..., Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten. Was dies ist, erschließt sich nur über die Rechtsprechung unter Berufung auf die Reichsassistentenordnung. Dabei geht es darum, dass jemand wissenschaftlicher Assistent werden möchte, aber die Voraussetzungen nicht erfüllt - die notwendige Promotion liegt nicht

vor. Daher sind Verwalter derartiger Stellen in der Regel Personen, die promovieren. Dies unterstellen die Arbeitsverträge der HU für alle befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter. Dem ist allerdings nicht durchgängig so. Im Normalfall sind z.B. DFG-Projekte mit halben Stellen ausdrücklich nicht zur Promotion vorgesehen. Daher hat die DFG in Formulararbeitsverträgen üblicherweise auch eine Eingruppierung vorgesehen. Folge derartige Beschäftigungsverhältnisse müssten in E13Ü übergeleitet werden. Ob man trotz gegenteiliger Arbeitsvertragsfestlegungen in E13Ü übergeleitet werden könnte, muss im Einzelfall geprüft werden.

Warum gibt es im Arbeiterbereich keine weiteren Aufstiege?

Bei den Angestellten werden bisher noch nicht erreichte Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege unter bestimmten Voraussetzungen noch realisiert. Für die Arbeiterinnen und Arbeiter gibt es derartige Regelungen nicht. Dies liegt an der anderen Art der Überleitung. Die Lohngruppen mit den entsprechenden Aufstiegen wurden mit der jeweils höchsten Gruppe übergeleitet. So wird z.B. Lohngruppe 5, aber auch die Aufstiegsgruppen 6 und 6a zusammengefasst und nach Entgeltgruppe E6 übergeleitet. Damit sind die ggf. noch ausstehenden Aufstiege anders als bei den Angestellten bereits bei der Überleitung berücksichtigt.