

PersonalRAT

Stufenzuordnung bei Einstellung und Weiterbeschäftigung

Nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) erhält die/der Beschäftigte das monatliche Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe und der für sie/ihn geltenden Stufe. Die Regelungen zu den Stufen geben den Beschäftigten finanzielle Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe sowohl bei Einstellung als auch Weiterbeschäftigung.

Stufenzuordnung bei Einstellung

Maßgebend für die Stufenzuordnung ist die einschlägige Berufserfahrung. Einschlägige Berufserfahrung meint eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit (gleichartig und gleichwertig).

Für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gelten Sonderregelungen: Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, werden grundsätzlich alle Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Einrichtungen anerkannt. Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie in der vorangegangenen Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zum wissenschaftlichen Vorhaben geleistet haben.

Davon unabhängig kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfes Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Stufenzuordnung bei Weiterbeschäftigung

Für befristet Beschäftigte gibt es zwei Formen der Weiterbeschäftigung: Verlängerung des Arbeitsvertrages zu denselben Konditionen oder Neuvertrag (Einstellung) bei Änderungen, bspw. des Befristungsgrundes (z. B. neues Projekt).

Nach jahrelangem Rechtsstreit gilt jetzt für beide Vertragsformen Folgendes: Befristet Beschäftigte erhalten wie unbefristet Eingestellte die volle Restlaufzeit auf den Folgevertrag angerechnet, wenn die Eingruppierung unverändert bleibt oder niedriger wird.

Stufenzuordnung bei Höhergruppierung

Der TV-L kennt keine stufengleiche Höhergruppierung, anders als der TVöD von Bund und Kommunen. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe in einem laufenden Arbeitsvertrag werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Dabei

PersonalRAT

ist tarifvertraglich ein Mindesterhöhungsbetrag („Garantiebeitrag“) von 100 Euro (für EG 2 bis EG 8) bzw. von 180 Euro (für EG 9 bis EG 15) festgelegt.

Erfolgt die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe im Zusammenhang mit einer Weiterbeschäftigung über einen Neuvertrag/Einstellung (z. B. neues Projekt), werden die in der bisherigen (niedrigeren) Entgeltgruppe zurückgelegten Zeiten nicht als einschlägige Berufserfahrung anerkannt. Dies führt regelmäßig zur Zuordnung in die Erfahrungsstufe 1 und damit zu einem (ggf. deutlichen) Einkommensverlust.

Sofern in einem laufenden befristeten Vertrag eine Höhergruppierung erfolgte, werden bei Weiterbeschäftigung mit Neuvertrag für die Stufenzuordnung nur die Monate berücksichtigt, die in der höheren Entgeltgruppe zurückgelegt wurden (Berücksichtigung der Restlaufzeiten). Das kann ebenfalls zu einem „Stufenrückfall“ und damit einem Einkommensverlust führen.

Der Tarifvertrag bietet zum Zweck der Personalgewinnung/Personalbindung zwei Möglichkeiten, die an der TUD durchaus auch zum Ausgleich o.g. Nachteile genutzt werden sollten. Das sind die Anerkennung von förderlichen Zeiten und die Vorweggewährung von Entgeltstufen.

In beiden Fällen handelt es sich um Kann-Bestimmungen, bei denen der Arbeitgeber allein entscheidet. Daher ist durch die/den Vorgesetzte/n bei einer Neueinstellung bzw. einer Weiterbeschäftigung mit Neuvertrag eine formlose schriftliche Begründung den Einstellungsunterlagen beizulegen, dass die Anwendung dieser Regelungen zur Deckung des Personalbedarfs bzw. zur Bindung qualifizierter Fachkräfte unumgänglich ist.

Der Personalrat überprüft im Rahmen seiner Beteiligungsrechte vor Einstellungen und Weiterbeschäftigungen die durch die Dienststelle beabsichtigte Eingruppierung hinsichtlich der Entgeltgruppe, der Erfahrungsstufe und des Stufenaufstiegszeitpunktes. Bei Unregelmäßigkeiten verhandelt der Personalrat im Sinne der Beschäftigten mit der Dienststelle. Bei wissenschaftlichem Personal ist dies nur dann möglich, wenn zuvor ein Antrag auf Beteiligung des Personalrates gestellt wurde (siehe PersonalRAT „Eingeschränkte Mitbestimmung des Personalrates bei wissenschaftlichem Personal, SHK und WHK“ auf der Webseite des Personalrates).

Rechtsquellen:

§ 16 in der Fassung des § 40, Nr. 5, TV-L	Stufen der Entgelttabelle
§ 17 TV-L	Allgemeine Regelungen zu den Stufen
TUD-Rundschreiben D2/3/2007	Ermittlung/Festsetzung der Entgeltstufen bei Neueinstellungen nach TV-L