

Informationen zum neuen Tarifvertrag der Länder (TV-L) im Bereich der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder (§ 40 TV-L).

Das neue Tarifrecht der Länder - Tarifpolitischer Quantensprung insbesondere für die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen. Die neuen Instrumente und Gestaltungsräume ab 1. November 2006 nutzen, die Zukunft des Wissenschaftsstandortes Deutschland damit stärken.

Der 1. November 2006 bringt den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder ein neues Tarifrecht, das sich besonders an den Bedürfnissen und Zukunftserfordernissen der Wissenschaft orientiert. Das neue Tarifrecht der Länder (TV-L) ist zusammen mit den Sonderregelungen Wissenschaft (§ 40 TV-L) ein tarifpolitischer Quantensprung insbesondere für die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen hin zu mehr Flexibilität, Leistungsorientierung, Effektivität und Effizienz. Der starre, nur auf Lebensalter ausgerichtete BAT wird vollständig abgelöst und durch ein modernes, einfaches und wissenschaftsspezifisches Tarifrecht ersetzt.

Erstmals wurden in Tarifverhandlungen für die Bereiche Hochschulen und Wissenschaft spezifische Regelungen eigenständig verhandelt. Vertreter der unterschiedlichen Einrichtungen waren beteiligt.

Das neue Tarifrecht gilt für alle tarifgebundenen Beschäftigten an den Hochschulen und Einrichtungen gleichermaßen. Keine Mitarbeitergruppe ist ausgenommen, alle sind einbezogen. Wie bisher bleiben Hochschullehrer und studentische, wie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte ausgenommen.

Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist nunmehr ausdrücklich tarifvertraglich festgeschrieben in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Hochschule, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen.

Die Arbeitszeit wird deutlich flexibler gestaltet. Neu eingeführt wird das Instrument der Arbeitszeitsouveränität. Ausgleichszeiträume werden verlängert. Die Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes werden ausgeschöpft.

In Zukunft zählt nur noch Erfahrung, die höhere Bezahlung nur nach Alter wird abgeschafft. **Junge Berufsanfänger werden nach dem ersten Jahr besser gestellt.** Zügig den Studienabschluss anzustreben, lohnt sich. Der Stufenaufstieg richtet sich nach Leistung. **Die neuen Stufen innerhalb der Eingruppierung bilden de facto Entgeltbänder, innerhalb derer die Beschäftigten an den Hochschulen künftig zugeordnet werden.** Der Bandbreitencharakter wird besonders deutlich bei den neuen Möglichkeiten, wie qualifizierte Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden können.

Das Einstiegsentgelt ist attraktiver für junge Wissenschaftler. Zeiten der Berufserfahrung können bei Einstellung berücksichtigt werden bei der Stufenzuordnung. Zeiten an anderen Hochschulen im Inland und Ausland sind grundsätzlich anzuerkennen, was die Mobilität stärkt. Die neue Zulage nach § 16 Absatz 5 ermöglicht im Einzelfall zusätzliche Zahlungen

bis zu 20 % bei allen Beschäftigten an Hochschulen und bis zu 25 % im Bereich der Wissenschaftler.

Das alte Tarifrecht kannte beim Entgelt kaum Leistungsbezug. Das ändert sich deutlich.

Das neue Tarifrecht setzt stärker auf leistungsbezogene Entgeltbestandteile – vor allem an den Hochschulen, die zusätzliche Instrumente erhalten, wie die tarifliche Drittmittelzulage.

Insgesamt stärkt das neue Tarifrecht das Gewicht der variablen und leistungsorientierten Entgeltbestandteile in der Wissenschaft und den Hochschulen gegenüber der Grundvergütung. Vor allem ist es mit dem neuen TV-L gelungen, zusätzliche finanzielle Gestaltungsräume für variable Entgeltbestandteile bei den Personalkosten zu schaffen:

- Mehrere Jahre erfolgen keine linearen Steigerungen, zusätzliche Ausgaben konnten so vermieden werden;
- die Anpassung Ost erfolgt erst zum 1. Januar 2010, Zwischenstufen sind nicht vorgesehen, was zusätzliche Planungssicherheit bedeutet und keine zusätzlichen Mittel bindet;
- die Überleitung der Beschäftigten in Vergütungsgruppe IIa erfolgt in 13 Ü statt E 14 wie beim TVöD; sie ist damit günstiger;
- geringere Jahressonderzahlung 2006 und 2007 wie beim Bund führt zu weiteren Einsparpotenzialen.

Diese Vorteile werden bei budgetorientierten Personalkosten besonders spürbar werden.

Die Sonderregelungen Wissenschaft (§ 40 TV-L) können mit den allgemeinen Regelungen des TV-L durch das Baukastensystem zu einem einheitlichen durchgeschriebenen Tariftext zusammengefügt werden, der ausschließlich nur für die Beschäftigten der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen gilt: Ein Tarifvertrag (TV-L) nur für die Wissenschaft.

Und dieser Tarifvertrag gilt einheitlich deutschlandweit für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen in allen Ländern der TdL. Das stärkt die Mobilität und vermeidet tarifvertragliche Wettbewerbsverzerrungen.

Die wesentlichen Inhalte des neuen Tarifrechts für die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder im Einzelnen:

1. Deutlich flexiblere Arbeitszeit mit unterschiedlichen und neuen Modellen

Der neue TV-L und die Sonderregelungen Wissenschaft bieten den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen unterschiedliche Möglichkeiten erweiterter und neuer Modelle für eine deutlich flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit:

- (1) **Gleitzeit bleibt vom Tarifvertrag unberührt** und wird nicht eingeengt
- (2) **Neu kann die Verteilung der Arbeitszeit auch selbstverantwortlich festgelegt werden (Einführung des Modells der Arbeitszeitsouveränität)**
- (3) **Der Arbeitszeitkorridor wird in der Wissenschaft auf generell 48 Stunden ausgedehnt**
- (4) Es kann eine **Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden**

- (5) **Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt ein Jahr**, in bestimmten Fällen sind Verlängerungen möglich

Diese neuen Möglichkeiten bei der Arbeitszeit können unabhängig von einander genutzt werden. Die einzelne Hochschule kann im Rahmen des jeweiligen Landes entscheiden, in welchen Bereichen welches Modell zum Einsatz kommen soll. Die gesetzlichen Mitwirkungsrechte der Beschäftigten sind dabei natürlich auch künftig zu beachten (Personalvertretungsgesetze). Selbstverständlich ist auch künftig weiterhin Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit möglich.

Die Beschäftigten profitieren von eigenverantwortlicher Gestaltung der Arbeitszeit.

Eine deutlich höhere Flexibilität bringt der TV-L-Wissenschaft auch in der Verteilung der Arbeitszeit und bei den höchstzulässigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten.

a. Gleitzeit

Gleitzeit war bislang nur auf Basis der Personalvertretungsgesetze möglich. **Künftig sind Vereinbarungen zur Gleitzeit mit dem Personalrat oder Betriebsrat auch tarifvertraglich akzeptiert** (Protokollerklärung zu Abschnitt II TV-L), **können unabhängig von bestimmten tarifvertraglichen Vorgaben vereinbart werden. Auch bestehende Gleitzeitvereinbarungen „bleiben unberührt“.**

Gleitzeit ermöglicht ein Höchstmaß an freier Gestaltung der Arbeitszeit, vor allem können zusätzliche freie Tage erarbeitet werden. Gleitzeitmodelle haben daher großen Zuspruch und erhöhen die Arbeitszufriedenheit beträchtlich. Gleitzeit schließt mit ein, dass nicht rechtzeitig ausgeglichene zusätzliche Stunden bis zu einer bestimmten Grenze verfallen können (sog. Kappung). Anders als förmliche Überstunden auf Arbeitszeitkonten, die immer in Zeit oder Geld ausgeglichen werden müssen.

Gleitzeitmodelle müssen auch künftig nicht zwingend Arbeitszeitkonten im Sinne des § 10 TV-L enthalten. Darauf hat die TdL besonderen Wert gelegt. Nach dem Wortlaut der Protokollerklärung zu Abschnitt II des Tarifvertrages ist für den Bereich des TV-L auch klargestellt, daß sich auch keine Einschränkungen für neu abzuschließende Gleitzeitvereinbarungen ergeben (nicht so klar hier der TVöD).

b. Arbeitszeitsouveränität

Speziell für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen neu eingeführt wird das Modell der Arbeitszeitsouveränität (§ 40 TV-L Nummer 3 Ziffer 3). Arbeitszeitsouveränität ist nicht auf bestimmte Beschäftigtengruppen, wie Wissenschaftler im engeren Sinn beschränkt. Der Tarifvertrag ermöglicht „die vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegte Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange“. An den Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Anwendungsbereich des TV-L kann ab 1. November 2006 Arbeitszeitsouveränität für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche durch Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des Landes vereinbart werden. Die Gestaltung der Arbeitszeit unterliegt immer den Mitwirkungsrechten der Beschäftigtenvertretungen.

Gerade im Wissenschaftsbereich bestehen in vielen Bereichen erhebliche Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Beschäftigten. In solchen Bereichen wird sich die Zeitsouveränität als ein weiteres wichtiges Element der Arbeitszeitflexibilisierung erweisen.

c. Arbeitszeitkorridor im Bereich der Hochschulen und Wissenschaft auf 48 Stunden erhöht

Nach den allgemeinen Regelungen des TV-L ist ein Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Wochenstunden möglich. Für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder wird dieser Korridor auf 48 Wochenstunden erweitert. Beim TVöD des Bundes bleibt es bei 45 Stunden. Damit ergibt sich hier ein weiteres Flexibilisierungsinstrument. Arbeitszeitkorridore sind vor allem dort von Bedeutung, wo ansonsten Überstunden anfallen würden, die unmittelbar ausgeglichen werden müssten. Überstunden fallen im Arbeitszeitkorridor erst an, wenn der Arbeitgeber Arbeit über 48 Wochenstunden hinaus anordnet.

Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind grundsätzlich innerhalb eines Jahres auszugleichen.

Arbeitszeitkorridor hat keine Bedeutung für die höchstzulässige Arbeitszeit in der einzelnen Woche. Diese wird im Arbeitszeitgesetz geregelt. Dies wird aber immer wieder verwechselt, deswegen soll hier besonders darauf hingewiesen werden.

d. Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden

Als weitere neue Gestaltungsmöglichkeit bei der Arbeitszeit wird in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden eingeführt. Bei der Rahmenzeit fallen Überstunden erst an, wenn der Arbeitgeber Arbeitsstunden außerhalb der Rahmenzeit anordnet. Die innerhalb der Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind grundsätzlich innerhalb eines Jahres auszugleichen.

Wie der Arbeitszeitkorridor hat auch die Rahmenzeit keine Bedeutung für die höchstzulässige Arbeitszeit in der einzelnen Woche.

e. Zeitausgleich über 12 Monate hinaus

Eine weitere Öffnung zugunsten der Hochschulen ergibt sich bei der Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Hier ist im Bereich der Wissenschaft und Hochschulen ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Ausgleichszeitraum ist nicht das Kalenderjahr. Zeiten im Dezember können daher z.B. auch im November des Folgejahres ausgeglichen werden.

Zudem kann bei Beschäftigten für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle sowie bei ständiger Schicht- oder Wechselschichtarbeit ein längerer Zeitraum als ein Jahr zugrunde gelegt werden.

2. Nutzung der Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes

Das neue Tarifrecht TV-L-Wissenschaft eröffnet die Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes ohne Einschränkungen und kombiniert sie mit den tarifvertraglichen Möglichkeiten. Danach sind möglich

- a. Eine **tägliche Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden** entsprechend § 3 Arbeitszeitgesetz. Im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen darf die tägliche Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz höchstens 8 Stunden betragen.
- b. Eine **wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 60 Stunden** (6 Werktage mit je 10 Stunden). Im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen darf die wöchentliche Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz höchstens 48 Stunden betragen.
- c. Aus **dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen** kann (§ 6 Absatz 4 TV-L) zudem auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung auf Ebene der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den **Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden**. Dies betrifft insbesondere den Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen, der verlängert werden kann.
- d. In den Hochschulen kann von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes z.B. abgewichen werden, wenn Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen. Diese insbesondere für die Wissenschaft wichtige Regelung wird durch den TV-L und die wissenschaftlichen Sonderregelungen nicht eingeschränkt.
- e. Für Forschung und Lehre sind Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz auch dann möglich, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können. Auch diese spezielle Ausnahmeregelung für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit in § 14 Absatz 2 Ziffer 2 Arbeitszeitgesetz wird durch den TV-L nicht eingeschränkt.

3. In Zukunft zählt nur noch Erfahrung für höhere Bezahlung – die Stufen nach Lebensalter und automatische Aufstiege fallen weg

Im alten BAT richtete sich die Bezahlung nach dem Lebensalter, dem Familienstand und der Zahl der Kinder. Wer bei der Einstellung älter war, erhielt eine höhere Bezahlung. Wer seinen Abschluss schneller machte und jünger angestellt wurde, erhielt weniger für die gleiche Arbeit. Gleiches Bild nach der Einstellung: Jeder Beschäftigte erhielt nach zwei Jahren eine Stufe mehr, ohne Bezug zur Leistung.

Im neuen TV-Länder wird die Tätigkeit bezahlt, nicht das Alter. Das begünstigt alle die zügig ihren Abschluss machen. Stufenaufstiege richten sich allein nach Erfahrung im Beruf, nicht mehr nach dem Alter. Im ersten Jahr gibt es eine abgesenkte Eingangstufe, weil zu Beginn die Berufserfahrung üblicherweise geringer ist. Dann folgen 4 bzw. 5 weitere Erfahrungsstufen in zügiger Folge.

Je nach Leistung können diese Erfahrungsstufen verkürzt oder verlängert werden. Die bisherigen Aufstiege sind in den Erfahrungsstufen abgebildet. Bei der Einstellung können mehrere Stufen vorweg gewährt werden (Einzelheiten siehe unter 4.).

Damit bilden die Erfahrungsstufen innerhalb der Eingruppierung de facto Bandbreiten, innerhalb dieser Bänder werden alle Beschäftigten an den Hochschulen zugeordnet.

Der neue TV-L Wissenschaft enthält noch keine Neugestaltung der Eingruppierung. Wie bei anderen öffentlichen Arbeitgebern ist diese Neuregelung einer zweiten Stufe der Reform vorbehalten. Trotz intensiver Vorstöße in den Verhandlungen konnte im Bereich der Wissenschaft ein Vorziehen nicht erreicht werden. Gespräche im Bereich der Wissenschaft sollen aber bald beginnen.

Aber zumindest ist es gelungen, die bisherige Vergütungsgruppe I BAT/BAT-O aus dem Tarifbereich herauszunehmen. Deshalb können auch die Hochschulen diese Entgeltebene ab dem 1. November 2006 bei Neueinstellungen außertariflich gestalten.

Wenn die neue Entgelttabelle 15 Ebenen aufweist, mag dies auf den ersten Blick aus Sicht des einen oder anderen an den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen überzogen und unnötig, ja unmodern erscheinen. Es werden deutlich weniger Ebenen als ausreichend erachtet. Als Antwort ist darauf hinzuweisen, dass die neue Tabelle im Grunde nur auf vier Wertebenen aufbaut (E 1 bis E 4; E 5 bis E 8; E 9 bis E 12 und E 13 bis E 15). Jede Wertebene enthält zwei bzw. drei Entwicklungsebenen, die eine differenzierte Bezahlung ermöglichen. Die oberen Ebenen in jeder Wertebene sind entsprechend geringer besetzt. Der Verzicht auf Ebenen führt tendenziell zu höheren Personalausgaben. Zwischengruppen haben demgegenüber dämpfende Wirkung und ermöglichen eine von den Beschäftigten als gerechter empfundene Differenzierung.

Es ist durchaus möglich, bei einer neuen Eingruppierung für den Bereich Hochschulen und Wissenschaft nicht alle der 15 Ebenen auszunutzen. Schon heute sind einige Entgeltgruppen nur sehr gering oder fast gar nicht besetzt. Die weitere Klärung sollte den künftigen Beratungen mit den Gewerkschaften vorbehalten bleiben.

Verheiratetenzuschläge und Kinderzuschläge werden im neuen Tarifrecht nicht mehr gezahlt. Sie sind pauschal in die Tabelle eingearbeitet. Bei vorhandenen Beschäftigten erfolgt eine Besitzstandswahrung in der Überleitung. Die über die auslaufenden Besitzstände schrittweise freiwerdenden Mittel werden zum Teil in die Ausstattung des Leistungsentgelts einbezogen, also wie nach den Vorschlägen der Hochschulen eine Umschichtung von festen zu variablen Entgeltbestandteilen.

4. Verbesserte Möglichkeiten bei der Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern

Das neue Tarifrecht der Länder und die Sonderregelung Wissenschaft bieten unterschiedliche Möglichkeiten, wissenschaftliche wie nichtwissenschaftliche Kräfte mit hoher Qualifikation gewinnen zu können. Die Palette von Regelungen mag auf den ersten Blick überraschen. Andererseits sind die Bedürfnisse der Hochschulen und einzelnen Fachrichtungen sehr verschieden. Auch im Einzelfall soll ein hohes Maß an Flexibilität im internationalen Wettbewerb bestehen. Das gilt besonders für Spitzenkräfte. Eine breitere Differenzierung von unterschiedlichen Instrumenten ist daher besser geeignet, in der Praxis der Hochschulen im

Einzelfall die geeignete Gestaltung zu finden. Das neue Tarifrecht ermöglicht daher, zielgenauer zu wirken.

a. Das Einstiegsentgelt ist vor allem für junge Bewerber attraktiver

Jüngere Berufseinsteiger werden durch das neue System der altersunabhängigen Erfahrungsstufen gegenüber dem alten BAT besser gestellt. Die Ausgestaltung der Stufe 2 nach dem ersten Jahr ist für solche Bewerber attraktiver als die bislang im Durchschnitt der Berufsanfänger geleistete Bezahlung. Das setzt sich in den Jahren drei bis sieben fort.

b. Vorzeiten mit einschlägiger Berufserfahrung können bei der Stufenzuordnung anerkannt werden

Der Arbeitgeber kann bei Einstellung eines Beschäftigten Vorzeiten mit einschlägiger Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung anerkennen (§ 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L)

Eine zwingende Anerkennung erfolgt nur bis Stufe 2, bei Einstellungen nach dem 31. Januar 2010 bis zur Stufe 3. Weitere Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung können im Einzelfall - ggf. im Rahmen des jeweiligen Landes - anerkannt werden, die Einstellung erfolgt in eine höhere Stufe. Damit haben die Hochschulen ein weiteres Instrument, Leistungsaspekte zu berücksichtigen.

c. Vorzeiten im Bereich der Wissenschaft werden grundsätzlich anerkannt

Die allgemeine Regelung zur Anerkennung von Vorzeiten mit einschlägiger Berufserfahrung erfährt in § 40 Nummer 5 Ziffer 1 TV-L wissenschaftsspezifische Erweiterungen. Danach werden Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Einstellung eines Beschäftigten in eine der Entgeltgruppen 13 bis 15 grundsätzlich anerkannt. Die Anerkennung erfolgt also zwingend, außer es bestehen im Einzelfall besondere Gründe für eine andere Entscheidung. Es wird nicht zwischen nationalen oder internationalen Berufserfahrungen unterschieden.

Die Anerkennung entsprechender Vorzeiten erfolgt auch bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. Diese Erweiterung macht es möglich, auch die Fachhochschulen verstärkt in diese Regelungen mit einzubeziehen.

Hintergrund der Regelung sind die erhöhten nationalen und internationalen Mobilitätsanforderungen in der Wissenschaft. Mobilitätshemmnisse sollen so vermieden werden. Die Anerkennung von Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung muss nicht mehr in jeden Fall begründet werden, was auch die Verwaltungen entlastet. In den Ländern kann es Anwendungsrundschreiben zur vergleichbaren Handhabung geben.

d. Höheres Entgelt bei Einstellung zum Halten im Einzelfall bzw. bei bestimmten Beschäftigtengruppen - Wissenschaftler können ein bis zu 25 v.H. höheres Entgelt erhalten

Das neue Tarifrecht der Länder bringt erweiterte tarifliche Möglichkeiten, ein höheres Entgelt zu zahlen (§ 16 Absatz 5 TV-L). Danach kann Beschäftigten abweichend von der

tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Einstufung ein höheres Entgelt gewährt werden zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften, zur regionalen Differenzierung oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Ansonsten besteht eine Begrenzung auf den Betrag von zwei Stufen. Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten.

Bei Wissenschaftlern ist diese Möglichkeit auf bis zu 25 v.H. der Stufe 2 erweitert. Wer zum Bereich „Wissenschaftler“ zählt, wird in den Ländern und Hochschulen festgelegt.

Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

Die Zulage besteht unabhängig von anderen Zulagen. Die Zulage kann auch bereits bei Einstellung gewährt werden und ist unabhängig von der Anerkennung von beruflichen Vorzeiten bei der Stufenzuordnung. Sie kann insbesondere auch bei Erreichen der Endstufe gezahlt werden. Ein Anspruch auf die Zulage besteht nicht.

Mit der Zulage nach § 16 Absatz 5 wird ein sehr flexibles Instrument geformt. Die Gewährung kann in Einzelfällen erfolgen, kann aber auch für bestimmte Tätigkeitsgruppen ausgedehnt werden. Es werden verschiedene Ziele bzw. Zwecke einer solchen zusätzlichen Zahlung genannt. In allen Fällen liegt die Entscheidung ausschließlich beim Arbeitgeber, es ist keine Vereinbarung mit Gewerkschaften oder auf Ebene des Personalrates erforderlich. Die Zahlung ist auch nicht an die Stufensprünge gebunden, sondern kann vielmehr auch „teilweise“ erfolgen. Die Bindung qualifizierter Fachkräfte kann in der Qualifikation (Mangelbereich) aber auch in der einzelnen Person (Leistungsträger) wurzeln. In den Ländern kann es Anwendungsgrundschriften zur vergleichbaren Handhabung geben.

e. Neue Zulage für Drittmittelbeschäftigte

Durch die Sonderregelungen Wissenschaft wird für die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder, ein neues Instrument der Drittmittelzulage eingeführt (§ 18 Absatz 6 - § 40 Nummer 6 TV-L). Es kann auf alle Beschäftigten in der Hochschule angewandt werden und ist nicht auf Wissenschaftler beschränkt.

Die Zulage kann unabhängig von den sonstigen flexiblen Gestaltungselementen des neuen Tarifrechts genutzt werden. Sie kann bis zu 10 v.H. des Jahrestabellenentgelts des Beschäftigten betragen.

Damit besteht erstmals die Möglichkeit, Beschäftigten eine zusätzliche Zahlung zu leisten, wenn sie in besonderer Weise zur Einwerbung von Drittmitteln beitragen. Damit soll ein Anreiz gegeben werden, die Bemühungen zur Einwerbung von Drittmitteln weiter zu verstärken.

5. Stärkere Ausrichtung des Entgeltes auf die individuelle Leistung

BAT oder MTArb kennen beim Entgelt kaum Leistungsbezug. Das ändert sich grundlegend. Das neue Tarifrecht der Länder setzt stärker auf leistungsbezogene Entgeltbestandteile. Das zeigt sich nicht nur bei den neuen Möglichkeiten zur Gewinnung oder zum Halten qualifizierter Kräfte. Auch die variablen Entgeltbestandteile haben einen starken Bezug zur individuellen Leistung. Gerade im Bereich der Wissenschaft erfolgt eine besondere Ausgestaltung des Leistungsentgelts.

a. Stufenweise Einführung eines allgemeinen Leistungsentgelts; Zielgröße 8 v.H.

Ab dem 1. Januar 2007 wird durch den TV-L ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. Die Zielgröße ist 8 v.H.. Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von zunächst 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TV-L fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers für das Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt. Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszuführen.

Nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgelts erfolgen in landesbezirklichen Tarifverträgen. Dadurch wird die regionale Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeit auf Länderebene zusätzlich zu Arbeitszeit und Jahressonderzahlung in einem dritten wichtigen Bereich gestärkt.

Die Finanzierung weiterer Stufen erfolgt in zukünftigen Entgelttrunden. Es erfolgt also eine schrittweise Umgestaltung von festen zu flexiblen, leistungsorientierten Entgeltbestandteilen.

b. Schnellerer oder verlangsamer Stufenaufstieg

Die Erfahrungsstufen im neuen Tarifrecht sind leistungsbezogen (§ 17 Absatz 2 TV-L).

Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18 TV-L) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

c. Zulage nach § 16 Absatz 5 hat bei bestehendem Arbeitsverhältnis Leistungsbezug

Die Zulage nach § 16 Absatz 5 TV-L (§ 40 Nummer 5 Ziffer 2 TV-L mit 25 v.H. für Wissenschaftler) kann nicht nur bei der Einstellung von Beschäftigten gewährt werden. Auch bei vorhandenen Beschäftigten kann die Zulage gezahlt werden, wenn z.B. eine besondere Personalbindung erreicht werden soll. Damit kann die Zulage auch zur Anerkennung besonderer Leistungen eingesetzt werden.

Die Zulage kann mit den anderen Instrumenten zur Anerkennung der Leistung kombiniert werden.

d. Zulage zur Anerkennung besonderer Leistungen beim Einwerben von Drittmitteln oder bei wissenschaftlichen Drittmittelprojekten

Die Drittmittelzulage dient ebenfalls nicht nur der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter (siehe Ziffer 4 e.). Auch bereits vorhandene Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine solche Sonderzahlung erhalten. Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. Die Zulage kann auch auf drittmittelfinanzierte Kalkulationsprojekte angewandt werden.

e. Besondere Leistungszulagen und Leistungsprämien an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder

Im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen kann Beschäftigten eine zusätzliche Leistungszulage oder Leistungsprämie für besondere Leistungen gezahlt werden. Dazu müssen sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen.

Die Höhe der Leistungszulage oder Leistungsprämie wird durch den Tarifvertrag nicht bestimmt. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung und die Höhe eigenständig. Die Zulage ist unabhängig von der allgemeinen Leistungsbezahlung. Insbesondere besteht keine Ausschüttungspflicht. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

Das Volumen für das Leistungsentgelt in Höhe von 1 v.H. nach § 18 Absatz 1 TV-L wird durch die Zahlungen dieser Leistungszulagen und Leistungsprämien nicht berührt.

6. Neue Führungsinstrumente

Der neue TV-L sieht gegenüber dem alten BAT neue Führungsinstrumente vor. Führungspositionen können künftig auf Probe oder auf Zeit vergeben werden. Führungspositionen in diesem Sinne sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

Die Vergabe von Führungspositionen auf Probe oder auf Zeit soll gewährleisten, dass Führungspositionen künftig nur mit besonders qualifizierten Beschäftigten besetzt werden. Dadurch soll sich die Qualität der Arbeitsleistung beim Arbeitgeber insgesamt nachhaltig verbessern. Dies kann auch für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen von hoher Bedeutung sein, nicht nur im administrativen Bereich.

a. Führung auf Probe

Führungspositionen können nach § 31 TV-L künftig als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Bewährt sich der Beschäftigte in der Führungsposition, wird ihm diese auf Dauer übertragen. Ansonsten endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf. Stand der Beschäftigte schon vorher beim Arbeitgeber in

einem Arbeitsverhältnis, erhält er im Falle der Nichtbewährung eine seiner bisherigen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit.

b. Führung auf Zeit

Führungspositionen können auch als befristetes Arbeitsverhältnis auf Zeit mit einer längeren Befristungsdauer vereinbart werden. In den Entgeltgruppen 13 bis 15 sind maximal vier Befristungen bis zur Dauer von insgesamt 12 Jahren möglich. In den Entgeltgruppen 10 bis 12 sind maximal drei Befristungen bis zur Dauer von insgesamt acht Jahren möglich. War der Beschäftigte bisher schon bei dem Arbeitgeber beschäftigt, erhält er zu dem Entgelt für die befristet übertragene Tätigkeit einen Zuschlag.

7. Neue Gestaltungsräume bei Befristungen

Befristungen von Arbeitsverhältnissen werden auch im neuen Tarifrecht möglich sein (§ 30 TV -L, § 40 Nummer 8 Wissenschaft). Gegenüber der alten SR 2y bringen die Sonderregelungen Wissenschaft Verbesserung. Auf das aktuelle Gesetzgebungsverfahren im Bund wird hingewiesen. Vorgesehen ist vor allem eine allgemeine Regelung im Drittmittelbereich. Gesetzliche Regelungen und tarifliche Regelungen sollen besser aufeinander abgestimmt werden.

Befristungen nach den Paragraphen 57a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise gesetzlichen Nachfolgeregelungen sind auch nach dem TV-L tariflich nicht eingeschränkt. Befristete Arbeitsverträge sind auch künftig darüber hinaus zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.

Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund ab 1. November 2006 sind zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt (bisher fünf Jahre); weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt (§ 30 Absatz 2 Satz 1 TV-L). Weitergehende Regelungen waren in den Verhandlungen nicht durchzusetzen.

Nach TV-L darf nur die Dauer des einzelnen Vertrages die Höchstdauer von sieben Jahren nicht übersteigen. Besteht nach Ablauf des ersten befristeten Arbeitsverhältnisses weiterhin ein sachlicher Grund für eine Befristung, schließt der TV-L eine erneute Befristung nicht aus.

Führung auf Probe und Führung auf Zeit sind ebenfalls unabhängig von § 30 TV-L möglich.

Die Gewerkschaften haben in den Tarifverhandlungen eine Überbrückungsleistung angeregt, wenn bestimmte Beschäftigte nach mehrfachen Befristungen keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung finden. Sie haben dies insbesondere mit den erhöhten Mobilitätsanforderungen bei wissenschaftlichen Beschäftigten begründet. Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, bis zum 30. September 2007 zu prüfen, ob und inwieweit in ganz bestimmten Befristungsfällen eine solche Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann.

8. Weitere wissenschaftsspezifische Regelungen

a. Lösung wissenschaftsspezifischer Konfliktfälle

Das neue Tarifrecht für die Hochschulen betont die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit. Um in Konfliktfällen Klagen zu vermeiden, soll an der Hochschule eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt werden. Diese soll Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen können. Dadurch soll gewährleistet werden, dass hochschulspezifische Konflikte auch künftig vorrangig hochschulintern gelöst werden. (§ 3 Absatz 8 in der Fassung § 40 Nummer 2 Ziffer 3 TV-L)

b. Übertragbarkeit des Erholungsurlaubs

Der Erholungsurlaub muss nach § 40 Nummer 7 TV-L bis zum 30. September des Folgejahres genommen sein. Die Regelung geht über die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen und auch über die allgemeinen Regelungen im TV-L hinaus. Dies wurde so vorgesehen, um den besonderen Anforderungen z.B. im Semesterbetrieb gerecht zu werden.

9. Den Hochschulen werden Perspektiven eröffnet

Aus den Hochschulen wurde in den Tarifverhandlungen vorgeschlagen, angesichts der begrenzten finanziellen Ressourcen die Gestaltungsräume für neue variable und leistungsorientierte Entgeltbestandteile durch die Umwidmung bislang fester Gehaltsbestandteile zu gewinnen. Von den Gewerkschaften wurden diese Forderungen nachhaltig zurückgewiesen. Der Verzicht auf Besitzstände sei den Beschäftigten nicht zumutbar. Dennoch ist es im Rahmen der Tarifverhandlungen gelungen, bestimmte Veränderungen anzustoßen und wichtige Eckpunkte zu setzen. Dort wo sie bestehen, sind diese Gestaltungsräume jetzt von den Hochschulen zu nutzen.

Im Vergleich zu anderen Branchen haben die Personalhaushalte der Hochschulen in den Jahren 2005, 2006 und 2007 keine allgemeine Erhöhung der Entgelte zu finanzieren. Die Entgeltanpassungen in der Privatwirtschaft liegen in diesen Zeitraum bei jährlich 1,5-3 %. Die letzte Erhöhung der Tabellenentgelte erfolgte zum 1. Mai 2004. Die nächste Anpassung ist für den 1. Januar 2008 vorgesehen beziehungsweise im Tarifgebiet Ost für den 1. Mai 2008. Diese Anpassung fällt mit 2,9 % zudem moderat aus, wenn man berücksichtigt, dass es seit 2004 keine Erhöhung mehr gegeben hat. Die lange Laufzeit des TV-L schafft vor allem Planungssicherheit.

Für das Tarifgebiet Ost wurde vereinbart, es bei der 2003 vereinbarten Anpassung an das Tarifniveau West ohne Zwischenschritte zu belassen. Anders als bei den kommunalen Arbeitgebern. Die Anpassung an die West-Tabelle erfolgt damit in einem Schritt erst zum 1. Januar 2010 bzw. für die unteren Einkommensgruppen zum 1. Januar 2008.

Die Überleitung der Beschäftigten erfolgt zum 1. November 2006 in individuelle Zwischenstufen für zwei Jahre. Bis zum 1. November 2008 erfolgen also keine Stufensteigerungen. In diesen Zeitraum fallen die bisherigen altersbezogenen Stufensteigerungen also nicht mehr an.

Besonders wichtig gerade für die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder: Die TdL konnte die erheblichen Mehrkosten aus der Überleitung des Bundes (TVöD) verhindern. Durch eine eigene Entgeltgruppe E 13 Ü konnte vermieden werden, dass die betroffenen Beschäftigten in die Entgeltgruppe E 14 übergeleitet werden. Eine Überleitung in die E 14 hätte jährliche Mehrbelastungen der Personalhaushalte in dreistelliger Millionenhöhe für die Hochschulen zur Folge gehabt.

Die Jahressonderzahlung wird künftig nach Einkommensgruppen gestaffelt. In den oberen Einkommensgruppen ist die Bemessung niedriger. Das wirkt dauerhaft entlastend für die Personalhaushalte in den Hochschulen. Hier ist nämlich der Anteil der Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen besonders hoch. Die Jahressonderzahlung 2006 orientiert sich zudem an den bisherigen Regelungen der umgestellten Beschäftigten. Das gilt auch für Neueinstellungen im November und Dezember 2006. Die weitere Angleichung erfolgt ferner in mehreren Jahresschritten. Alles in allem bringt das gerade für die Personalhaushalte in den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder Entlastungen gegenüber dem Tarifrecht des Bundes (TVöD). Dort wo die Voraussetzungen gegeben sind, treten die Wirkungen direkt bei den Hochschulen ein.

Zusammenfassung:

Das neue Tarifrecht der Länder für die Wissenschaft bringt eine Verschiebung von festen zu variablen und leistungsorientierten Entgeltbestandteilen. Durch die neuen Instrumente werden die Hochschulen tarifpolitisch fit für den internationalen Wettbewerb um qualifizierte Kräfte. Der TV-L ermöglicht damit bessere Grundlagen für die Zukunft des Wissenschaftsstandortes Deutschland. Sonderregelungen Wissenschaft und TV-L können zu einem Tariftext nur für die Hochschulen und die wissenschaftlichen Einrichtungen zusammengeschrieben werden. Ab 1. November 2006 gilt es, die sich ergebenden neuen Möglichkeiten zu nutzen. Für den Wissenschaftsstandort Deutschland.