

## Info-Heft der Personalvertretungen 3/2023, Seite 5 - 8

### Fachkräfte gewinnen und halten – Vorsicht Stufe!

von Marika Fleischer (WPR) und Andreas Knop (NPR)

In Ihrem Bereich wurde eine Stelle ausgeschrieben, aber die Bewerberlage ist kritisch? Sie haben eine geeignete Person gefunden, befürchten aber, dass das Einstellungsangebot nicht angenommen wird, weil Beschäftigte ohne im Landesdienst erworbene Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung den Kürzeren ziehen?

Das muss nicht immer der Fall sein!

**Es gibt im Tarifvertrag einige Möglichkeiten, eine bessere Stufenzuordnung als auf den ersten Blick möglich zu erreichen und mit diesem Artikel möchten wir darüber informieren.**

Es geht uns dabei nicht darum, für Einzelpersonen möglichst viel „herauszuholen“. Wir informieren über dieses Thema, weil wir alle davon profitieren, wenn freie Stellen mit gutem Personal besetzt werden und wenn Fachkräfte und ihre Leistungen auch finanziell anerkannt werden.

Hinweis 1:

Die hier aufgeführten Regelungen gelten für Angestellte, nicht für Beamte. Die kursiv gedruckten Passagen sind Zitate aus dem TV-L. Die Hervorhebungen erfolgten durch die Autoren dieses Artikels.

Hinweis 2:

Tarifverträge (wie auch Gesetze) sind leider häufig etwas sperrig formuliert, bitte haben Sie Nachsicht. Wir haben uns bemüht, das Verständnis durch ergänzende Erläuterungen zu erleichtern.

Hinweis 3:

Die Initiative zur Nutzung der hier aufgezählten Möglichkeiten zur Personalgewinnung und -haltung geht i.d.R. von den Führungskräften aus. **Dieser Artikel richtet sich also nicht zuletzt an Vorgesetzte.** Natürlich können Beschäftigte aber auch selbst einen entsprechenden Antrag an das Personaldezernat/Personalservice stellen.

#### Zu den Fakten

Die Zuordnung zu den Erfahrungsstufen wird in § 16 TV-L geregelt. In den an Hochschulen und Forschungseinrichtungen geltenden Sonderregelungen (§ 40 TV-L) gilt für die Zuordnung **bei Einstellung** - § 16 Absatz 2 - folgende Fassung: 6 „Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9a bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/ oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten.“

- Der entscheidende Begriff hier ist „**einschlägige Berufserfahrung**“. In der Protokollerklärung Nr.1 zu § 16 Abs. 2 TV-L wird diese so definiert: „*Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*“ Hintergrund der Anrechnung ist, dass durch die vorhandene einschlägige Berufserfahrung die neue Tätigkeit vollumfänglich ohne nennenswerte Einarbeitungszeit aufgenommen werden kann. Naturgemäß kann es im Einzelfall unterschiedliche Auffassungen dazu geben, ob es sich bei Erfahrungen von Bewerbern um einschlägige Berufserfahrungen handelt oder nicht. In der Praxis hat der Arbeitgeber – also im Fall unserer Uni das Personaldezernat – das letzte Wort. Es lohnt sich aber, genau hinzuschauen, denn die Rechtsprechung entwickelt sich immer weiter. So hat das Bundesarbeitsgericht z.B. 2022 entschieden, dass einschlägige Berufserfahrung in bestimmten Fällen durchaus auch in einer niedrigeren Entgeltgruppe erworben worden sein kann (BAG-Urteil vom 29.06.2022, 6 AZR 475/21).

Wenn trotz Ausnutzung des vorhandenen Beurteilungsspielraums keine anrechnungsfähige „einschlägige Berufserfahrung“ vorhanden ist, sollte geprüft werden, ob es „**förderliche Zeiten**“ gibt. Dazu besagt Satz 6 der oben zitierten Regelung (§ 40 Nr. 5 zu § 16): „*Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.*“

➔ Dabei ist zu beachten:

- Die Notwendigkeit der „Deckung des Personalbedarfs“ muss plausibel und ggf. belegbar sein, z.B. durch eine kritische Bewerberlage oder das Vorhandensein eines Konkurrenzangebots.
- Die Regelung greift nur bei der Einstellung.
- Zumindest an der UR ungeklärt ist die mögliche Anerkennung von Tätigkeiten während eines Promotionsstipendiums als förderliche Zeiten.
- Es gibt keinen tariflichen Anspruch auf die Anerkennung förderlicher Zeiten (Kann-Bestimmung).

Es sei hier auch noch eine weitere Kann-Bestimmung erwähnt, Absatz 2a des § 16 in der Fassung des § 40 TV-L: „*Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-L, des TVÜLänder oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 6 bleibt unberührt.*“

Die bisher erwähnten Optionen zur besseren Stufenzuordnung greifen nur zum Zeitpunkt der Einstellung. Es gibt aber auch **Möglichkeiten für Beschäftigte in einem bestehenden Arbeitsverhältnis**.

Auch in diesem Fall hat der entsprechende Absatz 5 des § 16 eine eigene Fassung in den Sonderregelungen des § 40 des TV-L: „*Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 25 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Dies gilt jedoch nur, wenn a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder b) eine besondere Personalbindung & beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.*“

➔ Hier ist zu beachten:

- Eine solche Stufenvorweggewährung/Zulage können sowohl neu eingestellte Beschäftigte als auch bereits Beschäftigte erhalten.
- Bei einer Stufenvorweggewährung wird zwar die höhere Stufe bezahlt, es muss aber trotzdem die Stufenlaufzeit der übersprungenen Stufe/Stufen durchlaufen werden. Wird die beantragte Stufe erreicht, hat sich die Stufenvorweggewährung aufgezehrt und die Stufenlaufzeit geht ganz normal weiter.
- Die Notwendigkeit der Personalgewinnung bzw. -haltung muss plausibel und ggf. belegbar sein.
- Es gibt keinen tariflichen Anspruch auf Anwendung dieser Klausel (Kann-Bestimmung).

Letzteres gilt auch für die in § 17 TV-L Absatz 2 genannte Option mit folgendem Wortlaut: „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.“

### **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)**

Vielleicht haben Sie das erste Mal bewusst wahrgenommen, wie der für Sie geltende Tarifvertrag heißt. Dann sind Sie vielleicht neugierig geworden, was denn dort sonst noch geregelt ist. Vielleicht kennen Sie den TV-L aber auch schon, haben diesen Artikel aber doch mit Erkenntnisgewinn gelesen. Dann geht es Ihnen so wie vielen von uns Personalratsmitgliedern auch: Man weiß zwar grundsätzlich Bescheid, ist aber immer wieder überrascht, wenn es ums Detail geht. Wichtig ist die Grunderkenntnis: Ich sollte meinen Tarifvertrag kennen!

Auf unseren Webseiten stellen wir Ihnen einen Zugang zur aktuellen Fassung des TV-L zur Verfügung (Link). Schauen Sie mal rein – es kann nie schaden, die eigenen Rechte und Pflichten zu kennen. Bei weiteren Fragen stehen Ihnen die Personalräte beratend zur Verfügung