

Info-Hft der Personalvertretungen 3/2024 Seite 8 - 10

Damit Sie nicht stolpern:

Ein Nachtrag zu unserem Artikel „Fachkräfte gewinnen und halten – Vorsicht Stufe!“

von Marika Fleischer (Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit)

Vor einem Jahr – in Heft 3/2023 unseres Infoheftes – informierten wir über die Möglichkeiten, die der Tarifvertrag TV-L zur Fachkräftegewinnung und -haltung bietet.

Offensichtlich haben wir damit ein aktuelles und relevantes Thema angesprochen, denn wir erhielten zahlreiche Anfragen. Diese Anfragen zeigten uns, dass wir einen Punkt vernachlässigt hatten: den Zeitpunkt. Um genauer zu sein: den Zeitpunkt im Verlauf eines Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens, zu dem man selbst oder die Führungskraft die im Tarifvertrag enthaltenen Kann-Bestimmungen „zur Personalgewinnung“ ins Gespräch bringen sollte. Im folgenden Text gehen wir daher etwas detaillierter auf diesen Teilaspekt des Verfahrens ein.

Warum sollte man verhandeln?

Grundsätzlich sollten Sie sich zunächst darüber im Klaren sein, ob Sie solche Verhandlungen überhaupt wollen. Wer sich im Auswahlprozess durchgesetzt hat, erhält eine vorläufige bzw. verbindliche Zusage und mit dieser auch eine Auskunft zu Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe.

→ Hier lauert unter Umständen ein **erster Stolperstein**, denn wir beschreiben hier die Theorie. Wichtig ist: Schauen Sie genau hin – ohne verbindliche Angaben zur Stufenzuordnung keine Unterschrift! Auch wenn die Erfahrungsstufe im Arbeitsvertrag nicht explizit genannt wird, haben Sie mit Ihrer Unterschrift den Bedingungen zugestimmt. Daher ist es wichtig, Ruhe zu bewahren und sicherzustellen, dass alle Details klar sind.

Allerdings sollte es den eben angedeuteten Fall laut Auskunft des Personalservice gegenüber dem WPR gar nicht geben: die verbindliche Einstellungszusage enthält immer auch Angaben zu Entgeltgruppe und Stufe. So können Sie rechtzeitig vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages auf das zu erwartende Entgelt schließen.

Wann sollte man verhandeln?

Das genau ist der Zeitpunkt, aktiv zu werden: Sie haben ein Stellenangebot mit konkreten Konditionen erhalten und müssen jetzt entscheiden, ob Sie annehmen, ablehnen oder verhandeln möchten.

→ Hier kommt der **zweite Stolperstein** ins Spiel: Wohl dem, der jetzt den zeitlichen Spielraum für Verhandlungen hat und ggf. einen Zeitverzug in Kauf nehmen kann. Verhandeln heißt: Ich nehme das Angebot nur an, wenn sich an einzelnen Konditionen etwas ändert. Gegenstand von Verhandlungen können z.B. sein: Stundenumfang, Vertragsbeginn, Anteil der mobilen Arbeit, Anzahl der Arbeitstage in der Woche – oder eben die Erfahrungsstufe, sprich das Einkommen.

Worauf kann man sich beziehen?

Die Spielräume zu Verhandlungen über das Einkommen sind durch den TV-L vorgegeben und können im oben erwähnten Heft 3/2023 nachgelesen werden. Grundsätzlich achten die Personalsachbearbeiter:innen proaktiv auf alle Möglichkeiten der Stufenanerkennung. Lassen Sie sich

bei Bedarf die Herleitung der Stufenzuordnung erläutern – vielleicht wurde eine der Kann-Bestimmungen bereits angewandt.

Im Falle der Nutzung von § 40 Nr. 5 zu § 16 Absatz 2 Satz 6 (Anerkennung „förderlicher Zeiten“ bei Stufenzuordnung) ist wichtig, dass die Deckung des Personalbedarfs tatsächlich gefährdet ist (Einschätzung Auswahlkommission, Bewerberlage) und dass die Erfahrungen, die als förderlich anerkannt werden sollen, für die Auswahlentscheidung relevant oder Ausschlag gebend waren. Dokumentiert wäre das in der Begründung zur Auswahlentscheidung. Das Problem ist, dass Sie als Bewerber:in diese Auswahlbegründung nicht kennen. Es ist also in jedem Fall ratsam, das Gespräch mit der zuständigen Führungskraft zu suchen.

Im Falle des Heranziehens von § 40 Nr. 5 zu § 16 Absatz 5 (Vorweggewährung von Stufe/n zur Deckung des Personalbedarfs bzw. zur Bindung von qualifizierten Fachkräften) ist ebenfalls relevant, dass die „Deckung des Personalbedarfs“ nur vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags als Argument plausibel ist. Sie müssen in den Verhandlungen also glaubhaft machen, dass die Annahme des Stellenangebots von der Gehaltsaufbesserung abhängt. Analog wird bei Verhandlungen auf Basis der Klausel „Bindung von qualifizierten Fachkräften“ ein glaubhaftes Konkurrenzangebot erwartet.

Klären Sie in jedem Fall vorher, ob Ihre zuständige Führungskraft Sie in Ihrem Vorhaben unterstützt. → Als **dritter Stolperstein** besteht immerhin die Möglichkeit, dass Ihr Chef sagt, er könne auch gern auf Sie verzichten. Dies ändert zwar nichts an Ihnen gegebenen Einstellungszusage oder Ihrem Vertrag, aber wer verliert schon gern beim Pokern.

Welche weiteren Hilfen gibt es, um Stolperfallen zu vermeiden?

Im Dienstleistungsportal („Informationen“ → Suche) sind die Prozesse „Bewerber/in auswählen“ und „Stelle besetzen“ ausführlich beschrieben („Modellierung“ = Prozessablauf) und mit Erklärungen, Checklisten und Dokumenten untersetzt.

Wichtig: Die im Prozess „Stelle besetzen“ aufgeführte Mitbestimmung des Personalrats (NPR – immer; WPR – nur auf Antrag) erfolgt nach der Auswahlentscheidung und vor der verbindlichen Einstellungszusage an die ausgewählte Person. Wenn sich durch die danach stattfindenden Verhandlungen an den Konditionen etwas ändert, erfolgt ggf. eine erneute Beteiligung des Personalrats, die aber an dem grundsätzlichen Beschluss zur Einstellung nichts ändert und diese nicht gefährdet.