

Entgeltordnung zum TV-L

Seit dem 01.01.2012 ist eine Entgeltordnung (EO) zum Tarifvertrag der Länder in Kraft. Nach mühsamen Verhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft der Länder (TDL) und der Gewerkschaft ver.di sind nun zumindest einige neue Regelungen vereinbart worden, die einen ersten Schritt in Richtung **Neue Entgeltordnung** bedeuten.

Zunächst erst mal ein kleiner Versuch, zu verdeutlichen, worum es eigentlich geht und wo die Probleme und Fallstricke liegen:

Ausgangspunkt für eine Umstellung der Entgeltregelung war die Erkenntnis, dass der Bundesangestelltentarif (BAT) ein höchst kompliziertes und komplexes Gebilde war und die Tätigkeitsmerkmale für fast alle Berufssparten hoffnungslos veraltet waren. Insoweit waren sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite einig, dass es sinnvoll wäre, eine neue Entgeltordnung zu konzipieren, die transparenter, einfacher und zeitgemäßer sei. Bei der Ausgestaltung eines neuen Regelwerkes war es aber mit der Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien bald vorbei. Die Gewerkschaft ver.di wollte zwar eine leichter handhabbare Regelung, doch auf keinen Fall eine Verschlechterung bei der Entlohnung Ihrer Mitglieder. Die Tarifgemeinschaft der Länder (TDL) als Vertreter der Arbeitgeber sah in einer Neuregelung vor allem die Möglichkeit, Einsparungen bei den Lohnkosten zu erreichen. Diese sehr unterschiedlichen Vorstellungen machten die Tarifverhandlungen zu einem zähen Tauziehen, was für die Beschäftigten auch auf Grund des geringen Organisationsgrades nicht unbedingt befriedigend ausging. Zwar einigte man sich darauf, bei der Einführung 2006 die vorhandenen Beschäftigten so überzuleiten, dass sie im Wesentlichen keine Einbußen bei ihrem monatlichen Entgelt zu befürchten hatten. Die Verlierer waren allerdings diejenigen, die nach dem Stichtag neu eingestellt wurden. Alle Ortszuschläge, Bewährungsaufstiege und sonstige Zulagen konnten für diesen Personenkreis nicht mehr geltend gemacht werden und damit führte die Einführung des TV-L von Anfang an quasi zu einer Zweiklassen-Gesellschaft. Seither wird in allen weiteren Tarifverhandlungen von der Gewerkschaft verzweifelt darum gerungen, die Nachteile des TV-L gegenüber der alten BAT-Regelung wieder ein wenig zu Gunsten der Beschäftigten auszugleichen. Nachdem in den Jahren bis 2010 lediglich für die „Alt“-Beschäftigten einiges erreicht werden konnte, wie z. B. die weitere Durchführung von ehemaligen Bewährungsaufstiegen, wurde in der letzten Tarifrunde 2011 der Versuch gestartet, auch für Neueingestellten Verbesserungen zu erreichen. Auch wenn wir uns angewöhnt haben, die seit Anfang 2012 geltende Regelung als die neue Entgeltordnung zu bezeichnen, so muss man sich im Klaren sein, dass wir von dem ursprünglich geplanten Ziel noch meilenweit entfernt sind.

Wir haben bereits in der letzten Lupe darüber berichtet und für die Sekretärinnen hat ja auch die Personalabteilung informiert und dort sind gerade die ersten Anträge in der Bearbeitung. Ich möchte aber an dieser Stelle nochmals alle, die von den neuen Regelungen profitieren können auffordern, sich mit der Möglichkeit zu beschäftigen.

In der seit Januar 2012 geltenden Regelung wurde vor allem der Versuch gemacht, die Nachteile durch die für seit 2006 Beschäftigte nicht mehr geltenden Bewährungsaufstiege auszugleichen. In BAT-Zeiten wäre z.B. eine Sekretärin, die zunächst mit BAT VII/VI b in der Fallgruppe 1 eingestellt wurde (jetzt Entgeltgruppe 5) nach sechs Jahren in die EG 6 gekommen. Im TV-L ist nun vorgesehen, dass bei Neueinstellungen von Beginn an die Eingruppierung in die EG 6 vorgenommen wird. Für diejenigen, die bereits beschäftigt sind, aber auch nicht mehr in den Genuss der Bewährungsaufstiege kommen konnten, soll das auf Antrag ebenfalls möglich sein.

Adäquat gilt das auch für eine ganze Reihe anderer Beschäftigungsverhältnisse, die früher mit Bewährungsaufstiegen bis zu sechs Jahren ausgestattet waren. Die Tatsache, dass für diese Personengruppe das Ganze nicht automatisch, sondern nur auf Antrag geht, hat den Hintergrund, dass Einzelne durch Leistungszulagen, bereits erreichte höhere Stufen oder Strukturausgleich ggf. durch eine Höhergruppierung letztlich weniger Geld bekämen. Deshalb sollte Jede/r vor Antragsstellung sorgfältig prüfen lassen, ob es wirklich einen finanziellen Vorteil bringt. Wir sehen aber bei ca. 90 % aller, für die ein solcher Antrag in Frage kommt, eine reelle Verbesserung.

Solche Anträge sind noch bis Ende 2012 möglich, danach aber nicht mehr. Einzige Ausnahme besteht für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis im gesamten Jahr 2012 ruht.

Wer also glaubt, Anspruch zu haben, soll sich kündigt machen und aktiv werden. Die mögliche Höhergruppierung läuft auf jeden Fall **rückwirkend zum 01.01.2012**.

Im Folgenden noch die Entgeltgruppen, **für die eine Verbesserung durch diese Neuregelung möglich ist:**

BAT Fallgruppe	Entgeltgruppe ab 2006	ab 01.01.2012
----------------	-----------------------	---------------

Verwaltungsangestellte allgemein

VIII	1a/1b/4	EG 3	EG 4
VII	1c/2	EG 3	EG 4
VII	1a	EG 5	EG 6
VI b	1b	EG 5	EG 6
V c	1a	EG 8	kleine EG 9

Bibliotheksangestellte

VIII	4	EG 3	EG 4
VII	2	EG 3	EG 4

LaborantInnen

IX b	ohne Abschluss	EG 2	EG 3
VIII	3	EG 2	EG 3
VIII	2	EG 3	EG 4
VIII	1	EG 3	EG 5
VII	2	EG 3	EG 5
VII	1	EG 5	EG 6
VII	2	EG 5	EG 6
VI b	1	EG 6	EG 7

Staatlich geprüfte Techniker

VI b	1/2	EG 6	EG 7
V c	1/2	EG 6	EG 7
V b	1	EG 8	kleine EG 9

Technische Assistenten

VII	erste halbe Jahr	EG 5	EG 6
VI b	2	EG 5	EG 6
VI b	1	EG 6	EG 7
V c	2	EG 6	EG 7
V c	1/3	EG 8	kleine EG 9

Fremdsprachensekretärinnen

VII	1	EG 5	EG 7
VI b	1	EG 5	EG 7
V c	1	EG 5	EG 7
VII	2	EG 5	EG 6
VI b	2	EG 5	EG 6
VII	3	EG 5	EG 7
VI b	3	EG 5	EG 7
V c	2	EG 5	EG 7
VII	4	EG 5	EG 7
VI b	6	EG 5	EG 7
V c	2	EG 5	EG 7
VI b	4/5	EG 6	kleine EG 8
V c	3/4	EG 6	kleine EG 8
V b	1	EG 6	kleine EG 8
VI b	7/8/9	EG 6	kleine EG 9
V c	5/6/7	EG 6	kleine EG 9
IV b	1	EG 6	kleine EG 9

Aber Achtung bei der kleinen EG 8/EG 9 –Eingruppierung!

Hier kommen längere Stufenlaufzeiten und frühere Endstufen zum Tragen. Bitte gut informieren lassen, ob ein Antrag sinnvoll ist.

Ursula Haake