



ulm university

universität
uulm

Grundzüge des TV-L

Informationsveranstaltung am 19.1.2007

Abt. III-1 Personalangelegenheiten



I. Anwendbarer Tarifvertrag / Geltungsbereich

Der TV-L gilt für alle Beschäftigten mit Arbeitsverhältnis zum Land Baden-Württemberg

Ausgenommen sind die in § 1 Abs. 2 und 3 aufgeführten Arbeitnehmer, dies sind insbesondere:

- Azubis
- Hochschullehrer/innen
- wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte
- Lehrbeauftragte an Hochschulen
- Lektoren, wissenschaftliche Assistenten/innen, deren Arbeitsverhältnis am 31.10.2006 bestand, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses

Für alle tarifgebunden Beschäftigten an Hochschulen gilt der TV-L Wissenschaft, d. h. die Sonderregelungen des § 40 TV-L finden Anwendung.

I. Anwendbarer Tarifvertrag / Geltungsbereich

Der Überleitungstarifvertrag (TVÜ) gilt

für alle tarifgebundenen Beschäftigten,

- deren Arbeitsverhältnis über den 31.10.2006 hinaus fortbesteht,
- für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

Ausnahmen

- Bis 31.10.2008 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.
- Soweit im TVÜ ausdrücklich bestimmt, gelten die Regelungen auch für nach dem 31.10.2006 eingestellte Beschäftigte.
- Kurzfristig Beschäftigte nach § 8 Abs.1 Nr.2 SGB IV sind ausgenommen.

II. Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten bedürfen keiner Genehmigung mehr (§ 3 IV TV-L)

➤ aber Anzeigepflicht vor Aufnahme der Nebentätigkeit.

Eine Nebentätigkeit kann untersagt oder mit Auflagen versehen werden bei

- Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten
- Beeinträchtigung berechtigter Interessen des Arbeitgebers

Für Nebentätigkeiten, die bis 31.10.2006 genehmigt wurden, gelten die bisherigen Bestimmungen weiter.

III. Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt

- in Baden-Württemberg grundsätzlich 39,5 Stunden
- für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, 38,5 Stunden

Die tägliche Sollarbeitszeit bei Gleitzeit beträgt

Montag – Freitag: 7 Stunden, 54 Minuten

24. und 31. Dezember sind bezahlte Freistellungstage.

Die Arbeit ist grundsätzlich an 5 Tagen der Woche zu erbringen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten Überstunden, Sonntagsarbeit, Rufbereitschaft etc. zu leisten.

III. Arbeitszeit

Neue Formen der Verteilung der Arbeitszeit

Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors mit bis zu 48 Stunden wöchentlich
oder

Festlegung einer Rahmenzeit von max. 12 Stunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr.

- keine Überstunden innerhalb der genannten Zeiten
- das Bestimmungsrecht über die Lage der Arbeitszeit liegt beim AG
- der Ausgleichszeitraum beträgt jeweils 1 Jahr, ansonsten gilt § 8 Abs. 4
- ein Arbeitszeitkonto ist einzurichten (§ 10 Abs. 1 S. 3)

Die Einführung ist nur durch Dienstvereinbarung möglich.

III. Arbeitszeit

Teilzeitananspruch nach § 11 TV-L

Voraussetzungen

- Beschäftigungsverhältnis (Teil- oder Vollzeit)
- Betreuung eines Kindes oder pflegebedürftigen Angehörigen
- dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange stehen dem Teilzeitverlangen nicht entgegen

Der Anspruch nach § 11 besteht von Beginn des Arbeitsverhältnisses an (keine Wartezeit).

Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu 5 Jahre zu befristen, sie kann verlängert werden.

IV. Eingruppierung / Einstufung

Bislang ist keine neue Entgeltordnung in Kraft.

Es gilt weiterhin

- die Vergütungsordnung zum BAT
- das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb

Ausnahmen

Entgeltgruppe 1 = Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten
Vergütungsgruppe I, außertarifliche Regelung notwendig

Eine neue Entgeltordnung soll zum 1. Juli 2009 geschaffen sein.

IV. Eingruppierung / Einstufung

Tabellenstruktur

- Einheitsbetrag Arbeiter und Angestellte
- 15 Entgeltgruppen
- keine familienbezogenen Entgeltbestandteile
- keine Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege
- keine Vergütungsgruppenzulage

Vordere Stufen sind höher, dafür reduzierte Beträge für spätere Stufen.

Für übergeleitete Beschäftigte gelten Sonderregelungen, z. B für den Bewährungsaufstieg, Strukturausgleich, Einstufung bei Überleitung.

IV. Eingruppierung / Einstufung

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	nach 1 J. Stufe 1 Stufe 2	nach 2 J. Stufe 2 Stufe 3	nach 3 J. Stufe 3 Stufe 4	nach 4 J. Stufe 4 Stufe 5	nach 5 J. Stufe 5 Stufe 6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1	je 4 Jahre	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

IV. Eingruppierung / Einstufung

Vorgehen bei Neueinstellung

1. Schritt: Eingruppierung nach § 22 BAT in Vergütungsordnung Anlage 1 a BAT bzw. Lohngruppenverzeichnis

2. Schritt: Überleitung in TV-L

VergGr/LohnGr



Zuordnung nach ▶ Überleitungsanlage
(Anlage 4)

EntgeltGr. TV-L

3. Schritt: Zuordnung der Stufe

IV. Eingruppierung / Einstufung

Einstufung bei Neueinstellung

AN ohne jede Berufserfahrung

➤ Stufe 1

AN mit einschlägiger Berufserfahrung zum selben Arbeitgeber von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen AV bei unschädlicher Unterbrechung

➤ zwingende Anrechnung der gesamten Zeit

AN mit einschlägiger Berufserfahrung zu einem anderen AG von mindestens einem Jahr

➤ Stufe 2

Förderliche Zeiten für die vorgesehene Tätigkeit können bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfes berücksichtigt werden.

IV. Eingruppierung / Einstufung

Vorweggewährung von Stufen (§ 16 Abs. 5 TV-L)

- ein bis zwei Stufen können vorweg gewährt werden
- Beschäftigte in der Endstufe bis zu 20 %,
Wissenschaftler/innen u. b. Voraussetzungen bis zu 25 % der Stufe 2 zusätzlich

Voraussetzung

- zur Deckung des Personalbedarfs
- zur Bindung von qualifizierten Fachkräften
- zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten
- zur regionalen Differenzierung

IV. Eingruppierung / Einstufung

Leistungsbezogene Stufenaufstiege

Hemmen und Beschleunigen der Stufenaufstiege ist ab Aufstieg in Stufe 4 bei erheblich unter oder über dem Durchschnitt liegenden Leistungen möglich.

- kein Regelfall, sondern sachlich begründeter Einzelfall
- Entscheidungsrecht im individuellen Fall beim AG
- kein Anspruch auf schnelleren Stufenaufstieg
- jährliche Überprüfung nach Hemmen des Stufenaufstieges
- betriebliche Kommission (AG / PR) berät über Beschwerdefälle

IV. Eingruppierung / Einstufung

Einstufung bei Höhergruppierung

- mindestens entsprechend dem bisherigen Tabellenentgelt
- mindestens in Stufe 2
- Garantiebtrag für Zugewinn von 25 € (EG 1 bis 8) bzw. 50 € (EG 9-15)

Garantiebeträge nehmen an der allgemeinen Entgeltanpassung teil.

V. Leistungsentgelt

Einführung zum 01.01.2007

Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt gewährt.
Nähere Regelung durch landesbezirklichen Tarifvertrag (fehlt noch)

Übergangsregelung

- ab 2007 erhalten die Beschäftigten ein Leistungsentgelt i. H. von 12 %
- Bemessungsgrundlage: Tabellenentgelt des Monats September des jeweiligen Jahres
- Auszahlungszeitpunkt: Dezember

Zielgröße für das Leistungsentgelt

8 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigter des jeweiligen AG



VI. Jahressonderzahlung

§ 20 TV-L gilt ab 01.01.2008 für alle Beschäftigte einheitlich, bis dahin gelten teilweise Sonderregelungen gemäß TVÜ-Länder.

Anspruch

- Beschäftigte, die am 01.12. im Arbeitsverhältnis stehen

Auszahlungszeitpunkt

- mit dem Entgelt für November

VI. Jahressonderzahlung

Bemessungsgrundlage

monatliches Entgelt (Durchschnitt der Monate Juli – September)*

Bemessungssatz richtet sich nach der Entgeltgruppe im September.

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>Tarifgebiet West</u>
E 1 bis E 8	95 v. H.
E 9 bis E 11	80 v. H.
E 12 bis E 13	50 v. H.
E 14 bis E 15	35 v. H.

Besonderheiten bestehen bei EG 13 (mit Zulage), EG 13 Ü, 2 Ü sowie 15 Ü.

Anteilige Kürzung für Monate ohne Entgeltanspruch, Ausnahmen sind definiert.

VII. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Arbeitsunfähigkeit

bis 6 Wochen Entgeltfortzahlung

ab 7. Woche Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialhilfeträgers (i. d. R. Krankengeld der Krankenkasse) und dem Nettoentgelt



bei einer Beschäftigungszeit
von mehr als 1 Jahr
bis zum Ende der 13. Woche



bei einer Beschäftigungszeit
von mehr als 3 Jahren
bis zum Ende der 39. Woche

VIII. Erholungsurlaub

Urlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche

- | | |
|---------------------------------------|----------------|
| ▪ bis zum vollendeten 30. Lebensjahr | 26 Arbeitstage |
| ▪ bis zum vollendeten 40. Lebensjahr | 29 Arbeitstage |
| ▪ nach dem vollendeten 40. Lebensjahr | 30 Arbeitstage |

Gewährung im laufenden Kalenderjahr.

Übertragung in das folgende Kalenderjahr nur, wenn dringende betriebliche Belange oder in der Person des AN liegende Gründe dies rechtfertigen.

Bei Übertragung muss der Urlaub bis 30.09. des folgenden Jahres genommen werden.

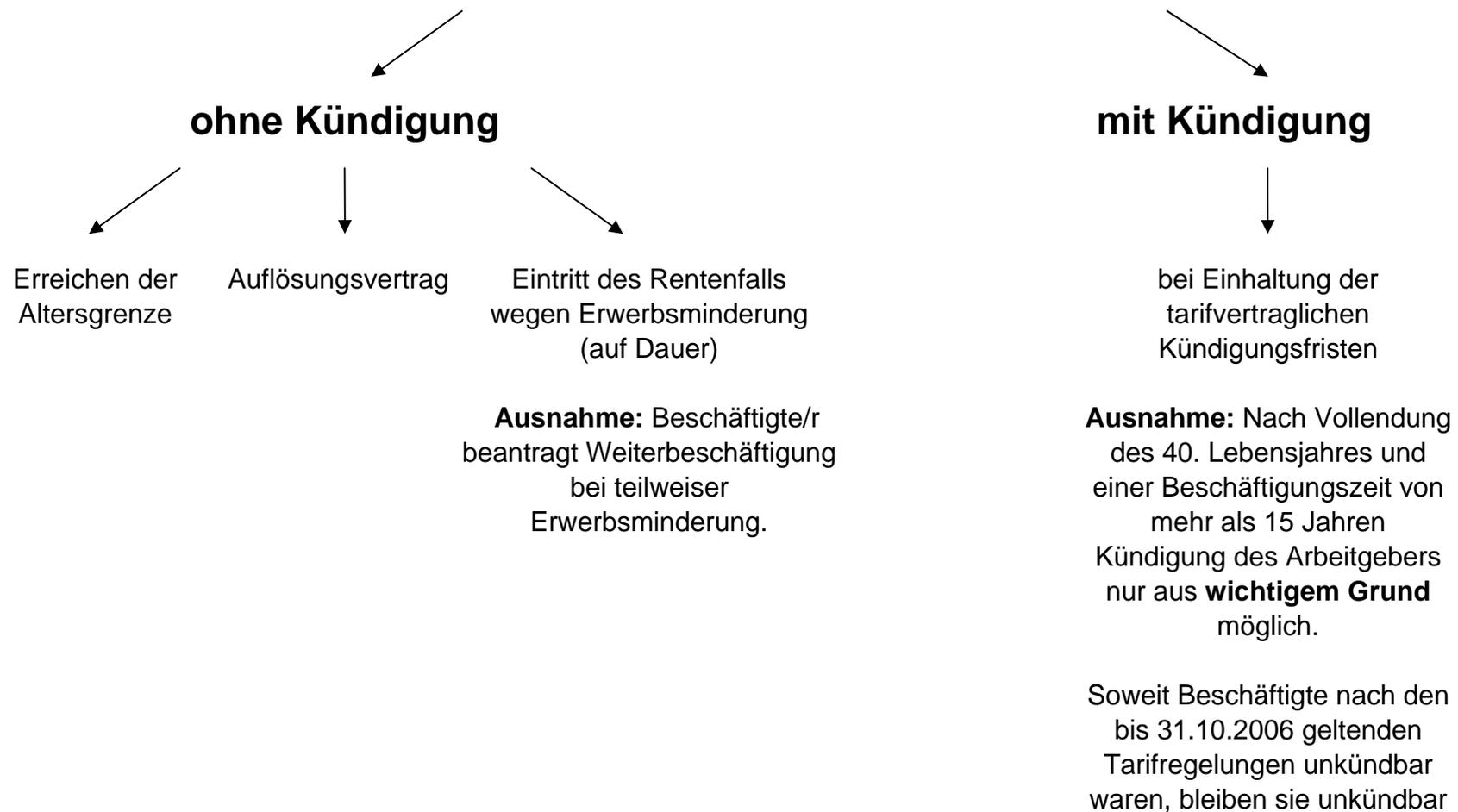
IX. Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristungen sind auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, HRG oder sonstiger Gesetze zulässig.

Der Sachgrund ist i.d.R. nicht mehr in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 01.01.2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Sonderregelungen des § 30 Abs. 2 bis 5, es sei denn das HRG findet Anwendung.

X. Beendigung des Arbeitsverhältnisses





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!