

## Notizen aus dem Hauptpersonalrat

07.08.2018

### Top oder Flop außertarifliche Sonderverträge für Fachärzt\*innen

Der HPR hat in seiner Sitzung am 7. August 2018 eine Vorlage der Senatsverwaltung für Finanzen zur außertariflichen Bezahlung von Ärztinnen und Ärzten abgelehnt.

Nach dieser Vorlage sollen die Arbeitsbedingungen und die Entgelte von Fachärzt\*innen in der E 15 unter bestimmten Bedingungen außertariflich geregelt werden. Für Ärzt\*innen in der E 14 soll die Regelung nicht gelten.

Was auf den ersten Blick wie die Möglichkeit zur Personalgewinnung für einen Mangelberuf im öffentlichen Dienst des Landes durch höhere Einkommen aussieht, entpuppt sich bei näherer Betrachtung als wenig überzeugend und für die Betroffenen sogar als nachteilig.

Worum geht es?

Die Vorlage der Finanzverwaltung sieht im Kern vor, dass mit neu einzustellenden Fachärzt\*innen unter bestimmten Bedingungen („ausnahmsweise in besonderen Einzelfällen“) ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, nach dem ihnen ab dem vierten Berufsjahr ein außertarifliches Entgelt gezahlt werden soll. Das Entgelt soll dann dem der mittleren Gruppe für Fachärztinnen an Universitätskliniken (Ä2) entsprechen. Gleichzeitig soll dann eine erhöhte Arbeitszeit gelten und keine Jahressonderzahlung mehr gezahlt werden. Eine weitere Entwicklung beim Entgelt über die Entgeltgruppe Ä2 hinaus soll nicht mehr stattfinden.

Vergleicht man nun das tarifliche geregelte Entgelt für Fachärzt\*innen mit vier Jahren Erfahrung, Entgeltgruppe 15 Stufe 3, mit der außertariflichen Zahlung nach Ä2, ergibt sich folgendes Bild:

Schon die Einbeziehung der erhöhten Arbeitszeit von 39,4 auf 42 Wochenstunden (Erhöhung um 6,59%) in die Vergleichsrechnung führt dazu, dass sich der Unterschied zwischen der regulären Bezahlung nach TV-L und der übertariflichen Bezahlung erheblich reduziert. Rechnet man die Jahressonderzahlung hinzu, schmilzt der vermeintliche Vorteil weiter zusammen.

Der TV-L sieht aber mehrere Möglichkeiten vor, das Entgelt erheblich anzuheben. Nach § 16 Abs. 5 des TV-L können u.a. zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Würde man diese Möglichkeit nutzen, ergäbe sich bereits ein höheres tarifliches Entgelt als in der außertariflichen Variante.

Vergleich der Entgelte nach TV-L und nach dem außertariflichen Vorschlag der Finanzverwaltung				
E 15 TV-L ab dem vierten Jahr Erfahrung	E 15 TV-L ab dem vierten Jahr Berufserfahrung, auf 42 Wochenstunden gerechnet	E 15 TV-L ab dem vierten Jahr Berufserfahrung, auf 42 Wochenstunden gerechnet unter Einrechnung der Jahressonderzahlung	E 15 TV-L ab dem vierten Jahr Berufserfahrung, auf 42 Wochenstunden gerechnet, unter Einrechnung der Jahressonderzahlung und mit der Vorweggewährung von zwei Stufen	Außertarifliche Bezahlung nach Vorlage der Finanzverwaltung nach Ä2 ab dem vierten Jahr Berufserfahrung
5.057,19*	5390,45**	5537,95***	6736,35****	6653,56*****
*E 15 Stufe 3 Tabelle 2018	** E 15 Stufe 3 5057,19x1,0659	*** E 15 Stufe 3 35% Jahressonderzahlung von 5057,19 = 1770,01:12 = 147,50	**** E15 Stufe 5 6.181,49 x 1,0659 +147,50	***** Tabellenwert der Entgeltgruppe Ä2 des TV-L für Ärzt*innen an Universitätskliniken

Ein „Angebot“, dass bis hierhin keine wirkliche Strahlkraft entfalten kann. In der außertariflichen Variante ist dann ab dem siebten Jahr Berufserfahrung ein Entgelt von 7.100,79€ und damit der Endpunkt erreicht. Im TV-L liegen die Tabellenwerte zwischen dem siebten und dem 16ten Berufsjahr unter Einrechnung von Jahressonderzahlung, Vorweggewährung von 2 Stufen und höherer Arbeitszeit mit 6853,84€ bzw. 6867,97€ unter dem außertariflichen Entgelt.

Der TV-L bietet aber weitere tarifliche Möglichkeiten: Ab dem Erreichen der Endstufe ist es möglich, eine Zulage zu zahlen. Diese kann für Ärzt\*innen in der E 15 zurzeit 975,41€ betragen. Im Vergleich zur von der Finanzverwaltung vorgelegten außertariflichen Regelung ergäbe sich im TV-L mit 7846,08€ ein mögliches Plus von 745,29€ gegenüber der vorgeschlagenen Regelung. Geht man davon aus, dass insbesondere erfahrene Fachärzt\*innen gewonnen werden sollen, werden diese von Beginn an in eine hohe Erfahrungsstufe nach TV-L eingruppiert. Damit sind die Verluste zwischen dem siebten und dem 16ten Berufserfahrungsjahr schnell aufgeholt. Wenn es der Finanzverwaltung ernst damit ist, die Entgelte der Fachärzt\*innen beim Land Berlin attraktiv zu gestalten, bietet der TV-L also genügend Möglichkeiten. Dem HPR bleibt es völlig unverständlich, warum diese tariflichen Möglichkeiten nicht genutzt und stattdessen die Kolleg\*innen aus den gesicherten tariflichen Arbeitsbedingungen gedrängt werden sollen.

Was ist aber nun mit den Kolleg\*innen, die bereits als Fachärzt\*innen beim Land Berlin beschäftigt sind? Diese sollen nur dann in den „Genuss“ der übertariflichen Zahlung kommen, wenn sie signalisieren, ihr Arbeitsverhältnis mit dem Land Berlin lösen zu wollen. Anschließend muss dann von der Dienststelle bei der Neubesetzung

Personalmangel festgestellt werden. Die Bestandsärztin muss sich also erst mal wegbewerben, dieses dokumentieren und dann auf die Entscheidung der Dienststelle warten, ob diese die Bedingungen für eine übertarifliche Zahlung als erfüllt ansieht. Haben sich dann z.B. drei, also ausreichend, Bewerber\*innen auf die Stelle beworben, ist ggf. am Ende die Fachärztin weg und die Bewerber\*innen erhalten die außertarifliche Bezahlung nicht, weil die Bedingungen nicht erfüllt sind.

Nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes sind vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder sie Änderungen zugunsten der Arbeitnehmer\*innen enthalten. Beides ist hier nicht der Fall. Einer solchen Regelung kann der HPR nicht zustimmen.

Personalgewinnung und -entwicklung darf sich nicht ausschließlich auf die Verbesserung der Entgelte ausgewählter Berufsgruppen beschränken. Es braucht eine Verbesserung der Entgelte für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Attraktiv wird der öffentliche Dienst des Landes Berlin außerdem nicht nur über die Entgelte. Die Arbeitsbedingungen stellen einen genauso entscheidenden Faktor bei der Gewinnung und dem Halten von Fachkräften dar. Hier ist noch viel zu bewegen.

Der Finanzsenator ist der Vorsitzende des Vorstandes der Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Wir gehen davon aus, dass er in der Tarifrunde 2019 seinen Einfluss geltend macht und sich für eine ordentliche Erhöhung der Entgelte der Beschäftigten einsetzt. Es ist Aufgabe der Tarifparteien, hier dann ggf. für Ärzt\*innen eine weitere, zusätzliche Verbesserung zu verhandeln.

Udo Mertens  
Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates  
[udo.mertens@hpr.berlin.de](mailto:udo.mertens@hpr.berlin.de)