

Wie begründet sich A14/A15?

Beitrag von „Morse“ vom 14. September 2023 15:03

Zitat von wossen

Verantwortungsträger begeben sich da auch auf Glatteis, etliche Führungskräfte auf kommunaler Ebene, welche Tarifbeschäftigte Zulagen zukommen ließen, haben dadurch persönliche rechtliche Schwierigkeiten bekommen (Veruntreuung). Der sicherere Weg auch für die Führungskräfte ist, 'unterbezahlte Kräfte' zu verbeamten (freilich nicht immer möglich: Altersgrenze, Laufbahnvoraussetzungen)

Danke für diese Einblicke! Das ist ja nicht nur interessant, sondern irgendwie auch witzig, welche Blüten das treibt.

(Es scheint ja kurz gesagt so, als ob sich die öffentliche Verwaltung mit ihren eigenen Regeln selbst im Weg steht.)

Zitat von wossen

Gehälter im TB-Bereich des öffentlichen Dienstes werden halt nicht durch den Markt bestimmt...(oder nur zu einem kleinen Teil), maßgebend für die Bezahlung ist faktisch u.a. das Beamtenrecht

Ob nicht oder, wenn auch nur ein kleiner Teil, doch - wäre ja an sich schon mal ein Unterschied. Aber ich meine ja, dass das Prinzip (!) Angebot und Nachfrage überall gleich gilt, egal ob ÖD, Beamte, oder ganz "normale" Arbeitnehmer - also nicht nur zu einem kleinen Teil.

Bevor ein Arbeitgeber ein Angebot auf dem Arbeitsmarkt macht, überlegt er sich, was für eine Art von Arbeitskraft er sucht, welche Qualität und Quantität diese leisten soll und muss dann kalkulieren, wie viel er dafür bieten muss, damit sein Angebot auf dem Arbeitsmarkt auch nachgefragt wird.

Falls die Bezahlung vom Arbeitgeber unabhängig vom Markt festgelegt werden würde und nur die mittelbaren Faktoren wie Qualifikation, "Verantwortung", "Schwierigkeit" usw. in Betracht gezogen würde, könnten die Resultate sein (pointiert):

- a) sehr viele Bewerber, weil das Angebot viel besser ist als von anderen Arbeitgebern. Die Arbeitnehmer freuen sich erst mal, der Arbeitgeber hat höhere Lohnkosten als die Konkurrenz und unterliegt dieser und kann die hohen Löhne nicht mehr bezahlen.
- b) keine Bewerber, weil das Angebot viel schlechter ist als von anderen Arbeitgebern. Die Arbeitssuchenden nehmen die Angebote anderer Arbeitgeber an, die ihnen mehr bieten (ob das

jetzt nur höhere Löhne oder bessere Arbeitsbedingungen wie weniger intensive Arbeit sind usw. spielt dabei keine Rolle).

Nun kann sich der Arbeitgeber überlegen, ob er die Unternehmung sein lässt, oder ein besseres Angebot auf dem Arbeitsmarkt macht (er müsste also seine "moralische" Einschätzung des Werts der Arbeit anpassen bzw. durch eine ökonomische, marktgerechte, ersetzen.

Wg. Beamtenrecht:

Ob die Löhne aufgrund irgendwelcher moralischer Vorstellungen von Wert, dem Beamtenrecht, mit Gewerkschaften ausgehandelten Tarifen, ausgewürfelt oder vom WM-Kraken Paul bestimmt werden: am Arbeitsmarkt stellt sich heraus, ob das Angebot nachgefragt wird.

Melden sich sehr viele Bewerber, würden evt. noch genug bleiben, wenn man etwas weniger bezahlt.

Melden sich ein paar, aber nicht genug, muss das Angebot wohl etwas erhöht werden.

Ganz egal auf welcher Grundlage kalkuliert wurde - der Markt hat das letzte Wort.

Es stimmt im engeren Sinn schon, dass Lehrergehälter durch das Beamtenrecht festgelegt werden, aber auch diese müssen am Markt auf genügend Nachfrage treffen. (Das ist auch der Grund für die im Laufe der Diskussion genannten Änderungen und Anpassungen der Vergütung.)

Der ÖD und das Beamtentum sind gegenüber der "freien" Wirtschaft sehr unflexibel. Aber dennoch gilt das Prinzip von Angebot und Nachfrage.

Wenn ein Arbeitgeber anbietet, dass man sich bei ihm exklusiv verpflichten kann um 40 Jahre lang genau das gleiche Gehalt zu bekommen, ist das auch ein Angebot. Auch wenn das Gehalt 40 Jahre lang gleich bleibt.

Genau so verhält es sich mit den Tarifen und Beamtenstatus: es ist ein Angebot. Ob das nun attraktiv ist auf dem Arbeitsmarkt oder nicht, liegt an der Konkurrenz.

Man merkt das ja übrigens auch hier Forum, wenn darüber diskutiert wird was die Vor- und Nachteile des Beamtenstatus sind bzw. ob es für den einen oder anderen evt. besser wäre Angestellter zu sein/bleiben.

Beamtentum ist das Gegenteil von Wildwest hire and hire, aber trotzdem gilt Angebot und Nachfrage.

Deswegen ja auch die vielen Bemühungen bzgl. des Lehrermangels - es darum das Angebot der Länder auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

[Zitat von wossen](#)

(und überhaupt: welchen Arbeitsmarktwert hat denn z.B. ein 55jähriger Schulleiter mit A16/TVLE15Ü Gehalt? Der würde auch bei einer Gehaltskürzung von 30% dabeibleiben)

Ich bin nicht sicher auf was Du damit hinaus willst? Willst Du damit sagen, dass es so etwas wie einen "Arbeitsmarktwert" nicht gibt?

Dieses "bei Gehaltskürzung von 30 % dabeibleiben" zeigt doch, dass es um Angebot und Nachfrage geht!

Bei 40 % käme er vielleicht ins Grübeln, bei 45 % nimmt er einen Textmarker in die Hand, wenn er die Stellenausschreibungen im "Kultus und Unterricht" liest, bei 50 % legt er auf LinkedIn ein Profil an und guckt mal, wer sich für ihn interessiert, bei 60 % antwortet er dem erstbesten Headhunter. Das ist der Markt!

Genau wie ein Schüler, der seine Ausbildung bei Daimler oder Porsche anfangen könnte. Oder ein Lehrer, der sich überlegt das Bundesland zu wechseln. Von Sachsen nach Bayern. Oder vielleicht sogar in die Schweiz? Was die wohl bezahlen? Was das Leben dort kostet und bietet? Ob sie ihn überhaupt nehmen würden? Usw. usw.