

Jörg Effertz

TV-L Kommentar 2021

Jahrbuch zum Tarifvertrag der Länder mit allen wichtigen Tariftexten und den Entgeltordnungen

LEHRKRÄFTE TABELLENENTGELT PFLEGEDIENST
EINGRUPPIERUNG **INFORMATIONSTECHNIK** AR-
BEITSVORGANG STUFENAUFSTIEG ÜBERLEITUN
ARBEITSZEIT **URLAUBSANSPRUCH** ZEUGNIS RU
BEREITSCHAFT PRAKTIKANTEN HÖHERGRUPPIE
RUNG KÜNDIGUNG ZULAGEN MUSTERVERTRÄGE
PROBEZEIT **TÄTIGKEITSMERKMALE** ZUSATZVER
GUNG TEILZEIT AUSZUBILDENDE BEFRISTUNG
ZEITZUSCHLÄGE LEHRKRÄFTE TABELLENENTG
PFLEGEDIENST EINGRUPPIE
BEITSVORGANG STUFENAUF
FÜR DIE LEHRKRÄFTE DE
ZUR ALTERSVERSORGUNG UND ZUR REGELU
ARBEIT **UNIVERSITÄTSKLINIKEN** SCHWERPU
BEITRAG ZUR TARIFEINIGUNG UND IHREN V

- Tarifrunde 2020 TV-Ärzte
- Neuer Tarifvertrag für dual Studierende

Das aktuelle Tarifrecht der Länder 2021

Der kompakte Kommentar informiert zuverlässig und umfassend am Arbeitsplatz, in Verhandlungen und unterwegs.

- Kommentierung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder einschließlich des Überleitungstarifvertrages
- Tarifliche Regelungen für Auszubildende, Studierende, Praktikanten und Schüler
- Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken zwischen TdL und Marburger Bund (Berücksichtigung des Änderungstarifvertrags vom 7. März 2020) einschließlich des Überleitungstarifvertrages
- Entgeltordnung zum TV-L mit ausführlicher Einführung
- Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder
- Tarifvertrag Altersversorgung
- Tarifverträge zum Wiedereintritt Berlins in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder
- Rechtsprechungsüberblick zur Vorbeschäftigung bei der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen als Schwerpunktbeitrag

Praktische Erläuterungen zu den Tarifvorschriften, wichtige Urteile, angrenzende Gesetzestexte sowie Musterverträge unterstützen Sie bei der rechtssicheren Anwendung des Tarifrechts.

Jörg Effertz, Diplom-Finanzwirt, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen, ist seit vielen Jahren mit Fragen des Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts befasst.

Jörg Effertz

TV-L Kommentar 2021

Jahrbuch zum Tarifvertrag der Länder mit allen wichtigen Tariftexten und den Entgeltordnungen

Dieses E-Book enthält den Inhalt der gleichnamigen Druckausgabe, sodass folgender Zitiervorschlag verwendet werden kann:

Jörg Effertz, TV-L Kommentar 2021

Walhalla Fachverlag, Regensburg 2021

Hinweis: Unsere Werke sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Alle Angaben in diesem Werk sind sorgfältig zusammengetragen und geprüft. Durch Neuerungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie durch den Zeitablauf ergeben sich zwangsläufig Änderungen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen. Bearbeitungsstand: 1. Februar 2021

WALHALLA Digital:

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf www.WALHALLA.de finden Sie unser komplettes E-Book- und App-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nur erlaubt, wenn eine gesonderte Lizenzvereinbarung vorliegt.

Sollten Sie an einer Campus- oder Mehrplatzlizenz interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLA-E-Book-Service unter 0941 5684-0 oder walhalla@walhalla.de. Weitere Informationen finden Sie unter www.walhalla.de/b2b.

© Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg

Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 7918600

Das aktuelle Tarifrecht der Länder 2021

Nach Unterzeichnung der auf der Tarifeinigung vom 2. März 2019 beruhenden Änderungsstarifverträge sind die Tarifvertragsparteien nicht untätig geblieben. Auf die nachfolgenden Änderungen des Tarifrechts möchten wir Sie besonders aufmerksam machen:

1. Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte)

Am 7. März 2020 hat sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder mit dem Marburger Bund auf einen Tarifabschluss für die Ärztinnen und Ärzte an den Universitätskliniken verständigt. Die Entgelte sind zum 1. Oktober 2019 um 2,5 Prozent und zum 1. Oktober 2020 um weitere 2,0 Prozent erhöht worden. Der nächste Erhöhungsschritt erfolgt zum 1. Oktober 2021 mit einer Erhöhung um weitere 2,0 Prozent.

Seit dem 1. Juli 2020 sind die Arbeitszeiten der Ärzte durch elektronische Verfahren oder auf andere Art mit gleicher Genauigkeit so zu erfassen, dass die gesamte Anwesenheit am Arbeitsplatz dokumentiert ist. Bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten hat der Arzt ab 1. Oktober 2020 grundsätzlich höchstens vier Bereitschaftsdienste im Kalendermonat zu leisten. Ausnahmsweise dürfen in einem Kalendermonat pro Kalendervierteljahr fünf Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Weitere Ausnahmen sind nur möglich, wenn die Patientensicherheit gefährdet ist.

2. Tarifvertrag für dual Studierende der Länder in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVdS-L)

Zum 1. August 2020 sind mit dem TVdS-L erstmals tarifrechtliche Regelungen für unter den TV-L fallende Personen, die mit Verwaltungen und Betrieben einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang schließen, geschaffen worden.

Regelungsgegenstand des neuen Tarifvertrages sind die Ausbildungs- und Studienbedingungen mit verankerten Ansprüchen der Studierenden auf Studienentgelt, Familienheimfahrten, Fahrtkostenerstattung bei Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und auf Jahressonderzahlung.

Mit Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages sind gleichzeitig Anpassungen in den Tarifverträgen für Auszubildende der Länder (TVA-L BBiG, TVA-L Pflege und TVA-L Gesundheit) vorgenommen worden, um

klarzustellen, dass für Studierende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium nur mehr der TVdS-L Anwendung findet.

3. Berechnung des Urlaubsanspruchs/Urlaubsentgelts

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat neue Durchführungshinweise zum Urlaubsanspruch bei Änderung des Beschäftigungsumfangs/Beschäftigungsmodells im Laufe des Urlaubsjahres herausgegeben (abgedruckt als Anhang 3 zu **210** § 26 TVöD). Damit soll eine einheitliche, möglichst praktikable Umsetzung der derzeit geltenden Rechtslage erreicht und der Verwaltungsaufwand weitestgehend reduziert werden. Die Neufassung berücksichtigt neuere Urteile des Bundesarbeitsgerichts zur Berechnung des Urlaubsentgelts und führt eine Rundungsregelung bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs zwecks Vermeidung einer stundenweisen Gewährung von Bruchteilen eines Urlaubstages ein.

Die „**TV-L Trends 2021**“ vermitteln einen schnellen Überblick über die jüngsten Entwicklungen und die aktuelle Rechtsprechung.

Noch immer erhebliche Bedeutung hat der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018, der die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die die **sachgrundlose Befristung** mit demselben Arbeitgeber nach dreijähriger Pause wieder erlaubte, für verfassungswidrig erklärte. Ein aktualisierter **Schwerpunktbeitrag** greift diese Thematik auf und zeigt einen Rechtsprechungsüberblick zur Vorbeschäftigung bei der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Eine zusätzliche Arbeitshilfe stellen die ergänzend abgedruckten **gesetzlichen Regelungen** dar, etwa das Arbeitszeitgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Sie erleichtern das Arbeiten mit dem von den Tarifpartnern bewusst schlank gehaltenen Tarifrrecht, das in Teilbereichen auf eigene Regelungen verzichtet, sodass gesetzliche Bestimmungen zur Anwendung gelangen.

Kompakt und handlich enthält dieses Jahrbuch die folgenden Tarifvorschriften:

- TV-L mit fachlicher Kommentierung sowie dem Zahlen- und Tabellenwerk 2019/2020/2021
- TVÜ-Länder (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts) mit Hinweisen zur praktischen Umsetzung der Vorschriften

- Entgeltordnung zum TV-L mit ausführlichen Erläuterungen zu den Hintergründen, Struktur und Technik der Entgeltordnung
- Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L)
- Tarifvertrag für Auszubildende in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) und in Pflegeberufen (TVA-L Pflege und TVA-L Gesundheit), den Tarifvertrag für die Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) sowie den Tarifvertrag für dual Studierende der Länder in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen
- Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) und Überleitungstarifvertrag (TVÜ-Ärzte)

Selbstverständlich enthält das Jahrbuch auch die von der Tarifreform unberührt gebliebenen Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung (Zusatzversorgung), zu den Personalunterkünften und zum Rationalisierungsschutz in ihrer aktuellen Fassung, die auch nach dem In-Kraft-Treten des TV-L die Rechtsgrundlage für tarifvertragliche Leistungen bilden.

Wir wünschen Ihnen mit der diesjährigen Ausgabe 2021 des TV-L Kommentars ein zuverlässiges und erfolgreiches Arbeiten.

Bearbeiter und Verlag

| | | |
|--|------|-------|
| Aktuelles Tarifrecht | 17 | I |
| Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder und Überleitungstarifvertrag | 41 | II |
| Tarifrecht der Auszubildenden, Praktikanten, Schüler und Studierenden | 839 | III |
| Eingruppierung | 907 | IV |
| Eingruppierung Lehrkräfte | 1249 | V |
| Tarifrecht TdL – Marburger Bund | 1301 | VI |
| Weiteres Tarifrecht der Länder | 1363 | VII |
| Alters- und Hinterbliebenenversorgung | 1389 | VIII |
| Tarifverträge zum Wiedereintritt in die TdL | 1455 | IX |
| Stichwortverzeichnis | 1487 | Index |

Aktuelle Schwerpunkte

| | |
|--|----|
| 130 Die Vorbeschäftigung bei der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen – ein Rechtsprechungsüberblick | 29 |
|--|----|

Abschnitt I Aktuelles Tarifrecht

| | | |
|------------|--|----|
| 110 | TV-L Trends 2021 | 19 |
| 130 | Die Vorbeschäftigung bei der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen – ein Rechtsprechungsüberblick | 29 |

Abschnitt II Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder und Überleitungstarifvertrag

| | | |
|------------|---|-----|
| 210 | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) | 43 |
| 250 | Musterverträge zum TV-L | 598 |
| 270 | Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) | 635 |

Abschnitt III Tarifrecht der Auszubildenden, Praktikanten, Schüler und Studierenden

| | | |
|------------|--|-----|
| 305 | Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungs- gesetz (TVA-L BBiG) | 841 |
| 312 | Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) | 855 |
| 318 | Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Gesundheitsberufen (TVA-L Gesundheit) | 867 |
| 340 | Tarifvertrag über die Regelung der Arbeits- bedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) | 880 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 355 | Tarifvertrag für dual Studierende der Länder in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVdS-L) | 889 |
|-----|---|-----|

Abschnitt IV Eingruppierung

| | | |
|----------------|---|------------|
| 405 | Die neue Entgeltordnung für die Arbeitnehmer der Länder | 909 |
| 420 | Entgeltordnung zum TV-L | 959 |
| Teil I | Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst | 967 |
| Teil II | Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen | |
| 1. | Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen | 974 |
| 2. | Ärzte, Apotheker, Psychotherapeuten, Tierärzte und Zahnärzte | 976 |
| 3. | Beschäftigte in Bäderbetrieben | 980 |
| 4. | Berechner von Dienst- und Versorgungs- bezügen sowie von Entgelten, Beschäftigte in Landesversorgungsamtern | 982 |
| 5. | Beschäftigte im fernmeldetechnischen Dienst und im Fernmeldebetriebsdienst | 985 |
| 6. | Beschäftigte in der Forschung | 989 |
| 7. | (unbesetzt) | 991 |
| 8. | Beschäftigte im Fremdsprachendienst | 992 |
| 9. | Beschäftigte im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau | 1002 |
| 10. | Beschäftigte in Gesundheitsberufen | 1021 |
| 11. | Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik | 1042 |
| 12. | Beschäftigte im Justizdienst | 1059 |
| 13. | Beschäftigte im Kanzleidienst | 1063 |

| | | |
|-----|--|------|
| 14. | Beschäftigte im Kassendienst | 1064 |
| 15. | Meister, technische Beschäftigte mit besonderen Aufgaben, Grubenkontrolleure ... | 1069 |
| 16. | Beschäftigte in Registraturen | 1075 |
| 17. | Beschäftigte mit Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten .. | 1078 |
| 18. | Beschäftigte im Rettungsdienst | 1098 |
| 19. | Beschäftigte in der Schifffahrt | 1102 |
| 20. | Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst . | 1106 |
| 21. | Beschäftigte in der Steuerverwaltung | 1129 |
| 22. | Ingenieure, Beschäftigte in technischen Berufen | 1135 |
| 23. | Technische Beschäftigte im Eichdienst | 1154 |
| 24. | Beschäftigte an Theatern und Bühnen | 1159 |
| 25. | Wirtschaftspersonal | 1169 |
| 26. | Beschäftigte im Kampfmittelbeseitigungsdienst | 1183 |

Teil III Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten

| | | |
|----|---|------|
| | Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung | 1185 |
| 1. | Allgemeine Tätigkeitsmerkmale | 1187 |
| 2. | Besondere Tätigkeitsmerkmale für sämtliche Bereiche | 1189 |
| 3. | Besondere Tätigkeitsmerkmale für einzelne Bereiche | 1198 |

| | | |
|--|---|------|
| | Anhang zu Teil III der Entgeltordnung zum TV-L Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen | 1222 |
|--|---|------|

Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst

| | | |
|----|---|------|
| 1. | Beschäftigte in der Pflege | 1233 |
| 2. | Leitende Beschäftigte in der Pflege | 1239 |
| 3. | Lehrkräfte in der Pflege | 1246 |

Abschnitt V Eingruppierung Lehrkräfte

| | | |
|-----|--|------|
| 510 | Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder..... | 1251 |
| 515 | Entgeltordnung Lehrkräfte | 1259 |

Abschnitt VI Tarifrecht TdL – Marburger Bund

| | | |
|-----|--|------|
| 610 | Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) | 1303 |
| 620 | Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TVÜ-Ärzte) | 1345 |

Abschnitt VII Weiteres Tarifrecht der Länder

| | | |
|-----|--|------|
| 750 | Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT | 1365 |
| 755 | Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten der Länder (West) | 1369 |
| 760 | Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte (TdL/VKA) | 1371 |
| 770 | Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder | 1374 |
| 790 | Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) | 1377 |

Abschnitt VIII Alters- und Hinterbliebenenversorgung

| | | |
|-----|---|------|
| 810 | Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) | 1391 |
|-----|---|------|

Abschnitt IX

Tarifverträge zum Wiedereintritt in die TdL

| | | |
|------------|---|------|
| 910 | Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landes Berlin in das Tarifrecht der TdL (TV Wiederaufnahme Berlin) | 1457 |
| 915 | Tarifvertrag zur Regelung des Wiedereintritts des Landes Berlin in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) (TV Wiedereintritt Berlin) | 1480 |
| 930 | Tarifvertrag zur Regelung des Wiedereintritts des Landes Berlin in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) – Ärzte (TV Wiedereintritt Berlin – Ärzte) | 1483 |

Abschnitt I

Aktuelles Tarifrecht

TV-L Trends

| | | |
|-----|------------------------|----|
| 110 | TV-L Trends 2021 | 19 |
|-----|------------------------|----|

Schwerpunktbeitrag

| | | |
|-----|--|----|
| 130 | Die Vorbeschäftigung bei der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen – ein Rechtsprechungsüberblick | 29 |
|-----|--|----|

TV-Länder: Trends 2021

Von Jörg Effertz

Durch wichtige Entscheidungen der Gerichte und ergänzende neue Tarifverträge hat der TV-L für den Bereich der Länder zahlreiche Änderungen erfahren. Die aktuellen Trends für das Jahr 2021 und ihre Auswirkungen für die Beschäftigten werden im Folgenden hervorgehoben. Die Änderungen im Tarifrecht orientieren sich am Aufbau des TV-L und sind den einzelnen Vorschriften zugeordnet. Es folgen neue Vereinbarungen aus Tarifverträgen. Alle dargestellten Themen sowie weitere Punkte sind in die Erläuterungen der Vorschriften eingearbeitet, auf die jeweiligen Fundstellen wird hingewiesen.

Neue Förderinstrumente für Arbeitslose (§ 1 TV-L)

Die Regelungen des TV-L gelten nach näherer Maßgabe des § 1 Abs. 2 Buchst. f) und g) TV-L nicht für bestimmte Beschäftigte, für die Leistungen der Agentur für Arbeit erbracht werden. Die entsprechenden Bezeichnungen der Tarifverträge sind seit Jahren nicht an die geänderten Förderinstrumente angepasst worden. Sowohl die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als auch die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich dafür ausgesprochen, Beschäftigte, für die die Förderinstrumente nach § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) sowie § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) i. d. F. d. Teilhabechancengesetzes vom 17. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2583) genutzt werden, in den TV-L bzw. TVÖD einzubeziehen.

Kopftuch im Kindergarten (§ 3 TV-L)

Die in der Türkei geborene Muslimin mit deutscher Staatsangehörigkeit ist staatlich anerkannte Erzieherin. Sie trägt aus religiöser Überzeugung in der Öffentlichkeit und auch während ihrer Tätigkeit als Erzieherin ein Kopftuch. Unter Verweis auf entsprechendes Landesrecht forderte die Stadt Stuttgart erfolglos, das Kopftuch während des Dienstes abzulegen und erteilte eine Abmahnung. Das BAG lehnte die Klage der Erzieherin dagegen ebenso ab wie die Vorinstanzen. Die Erzieherin sah ihre Grundrechte verletzt und legte Verfassungsbeschwerde ein.

Das BVerfG gab der Erzieherin Recht und hob die Gerichtsentscheidungen auf (Beschl. v. 18. 10. 2016 – 1 BvR 354/11). Der Schutz des Grundrechts auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG) gewährleistet auch den Erzieherinnen und Erziehern in Kinderta-

I geseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft die Freiheit, den Regeln ihres Glaubens gemäß einem religiösen Bedeckungsgebot zu genügen, wie dies etwa durch das Tragen eines Kopftuchs der Fall sein kann, wenn dies hinreichend plausibel begründet wird (vgl. für die öffentliche bekenntnisoffene Gemeinschaftsschule BVerfGE 138, 296, 328 Rn. 83). Einschränkungen der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit müssen sich aus der Verfassung selbst ergeben, da Art. 4 Abs. 1 und 2 GG keinen Gesetzesvorbehalt enthält. Als mit der Glaubensfreiheit in Widerstreit tretende Verfassungsgüter kommen neben dem vom Gesetzgeber verfolgten Neutralitätsgebot, das sich hier allerdings anders als im Schulbereich nicht auf den staatlichen Erziehungsauftrag (Art. 7 Abs. 1 GG) beziehen kann, das elterliche Erziehungsrecht (Art. 6 Abs. 2 GG) und die negative Glaubensfreiheit der Schüler (Art. 4 Abs. 1 GG) in Betracht. Bei der Lösung dieses Spannungsverhältnisses zwischen diesen Verfassungsgütern verfügt der Gesetzgeber über eine Einschätzungsprärogative. Allerdings muss er ein angemessenes Verhältnis zu dem Gewicht und der Bedeutung des Grundrechts des Kindertagesstättenpersonals auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit wahren. Dabei ist ein an eine bloß abstrakte Gefährdung anknüpfendes striktes Verbot nicht zumutbar und verdrängt in unangemessener Weise das Grundrecht auf Glaubensfreiheit.

In die gleiche Richtung geht die Argumentation des BAG im Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 62/19. Hintergrund in diesem Verfahren war das Berliner Neutralitätsgesetz. Demnach dürfen Lehrkräfte und andere Beschäftigte mit pädagogischem Auftrag in den öffentlichen Schulen innerhalb des Dienstes keine sichtbaren religiösen oder weltanschaulichen Symbole, die für die Betrachterin oder den Betrachter eine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft demonstrieren, und keine auffallenden religiös oder weltanschaulich geprägten Kleidungsstücke tragen. Die Klägerin bewarb sich beim beklagten Land im Rahmen eines Quereinstiegs mit berufsbegleitendem Referendariat für eine Beschäftigung als Lehrerin in den Fächern Informatik und Mathematik in der Integrierten Sekundarschule (ISS), dem Gymnasium oder der Beruflichen Schule. Das beklagte Land lud sie zu einem Bewerbungsgespräch ein. Im Anschluss an dieses Gespräch, bei dem die Klägerin ein Kopftuch trug, sprach sie ein Mitarbeiter der Zentralen Bewerbungsstelle auf die Rechtslage nach dem sog. Berliner Neutralitätsgesetz an. Die Klägerin erklärte daraufhin, sie werde das Kopftuch auch im Unterricht nicht ablegen. Nachdem ihre Bewerbung erfolglos geblieben war, nahm die Klägerin das beklagte Land auf Zahlung einer Entschädigung nach dem AGG in Anspruch. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage

abgewiesen hatte, verurteilte das Landesarbeitsgericht das beklagte Land zur Zahlung einer Entschädigung. Gegen diese Entscheidung hat das beklagte Land Revision eingelegt, mit der es sein Begehren nach Klageabweisung weiterverfolgt. Die Klägerin hat Anschlussrevision eingelegt, mit welcher sie die Zahlung einer höheren Entschädigung begehrte. Sowohl die Revision des beklagten Landes als auch die Anschlussrevision der Klägerin hatten vor dem BAG keinen Erfolg.

Nach der für das BAG bindenden Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts führe eine Regelung, die – wie § 2 Berliner Neutralitätsgesetz – das Tragen eines sog. islamischen Kopftuchs durch eine Lehrkraft im Dienst ohne Weiteres, d. h. schon wegen der bloß abstrakten Eignung zur Begründung einer Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität in einer öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule verbiete, zu einem unverhältnismäßigen Eingriff in die Religionsfreiheit nach Art. 4 GG, sofern das Tragen des Kopftuchs – wie hier im Fall der Klägerin – nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. § 2 Berliner Neutralitätsgesetz sei in diesen Fällen daher verfassungskonform dahin auszulegen, dass das Verbot des Tragens eines sog. islamischen Kopftuchs nur im Fall einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität gilt. Eine solche konkrete Gefahr für diese Schutzgüter habe das beklagte Land indes nicht dargetan.

Untersagung von Nebentätigkeiten durch den Arbeitgeber (§ 3 TV-L)

In seinem Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 23/19 hat sich das BAG mit der Untersagung von Nebentätigkeiten durch den Arbeitgeber befasst. Im Urteilsfall ging es um einen Niederlassungsberater einer kassenärztlichen Vereinigung, die ihren Vertragsärzten u. a. eine betriebswirtschaftliche Beratung anbietet, die sich von der Gründung einer Praxis bis zu deren Verkauf erstreckt. Diese sog. Niederlassungsberatung umfasst u. a. die Praxiswertermittlung, Liquiditäts-, Investitions- und Kostenanalysen sowie die Beratung in Bezug auf das Praxismarketing. Der Beschäftigte beabsichtigte die Aufnahme einer Nebentätigkeit bei seiner Lebensgefährtin, einer niedergelassenen Ärztin, die auch Kassenpatienten betreut, deren Praxis jedoch nicht in dem von dem Kläger zu betreuenden Bezirk liegt. Der Arbeitgeber hat dies untersagt.

Nach Auffassung des BAG sind berechnete Interessen des Arbeitgebers im Regelfall beeinträchtigt, wenn sich Nebentätigkeiten der Beschäftigten negativ auf die Wahrnehmung des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit auswirken. Durch die Übernahme einer Nebentätigkeit

I dürfe die Integrität des Arbeitgebers nicht in Frage gestellt werden. Zu berücksichtigen seien deshalb typischerweise Umstände, die das Verhältnis des Arbeitgebers zu anderen Beschäftigten, Geschäfts-, Vertragspartnern, sein öffentliches Erscheinungsbild, sein Auftreten gegenüber Dritten (Kunden, Bürgern) oder seine Wahrnehmung als öffentliche Verwaltung bzw. öffentlicher Arbeitgeber betreffen können (Rn. 29 des Urteils). Die beabsichtigte Nebentätigkeit des Klägers in der Praxis seiner Lebensgefährtin sei geeignet, das Ansehen der Beklagten bei ihren Kunden und das Vertrauen der Vertragsärzte in die Unabhängigkeit der von ihr angebotenen Beratung zu beeinträchtigen. Das Interesse des Klägers an der Ausübung der entgeltlichen Nebentätigkeit müsse demgegenüber zurücktreten (Rn. 30). Das BAG folgt mit diesem Urteil seiner bisherigen Linie, die sich beispielsweise aus dem Urteil vom 28. Februar 2002 – 6 AZR 357/01 – ergibt. In dem damaligen Verfahren ging es um einen Beschäftigten, der in einem Krankenhaus als Krankenpfleger beschäftigt war und eine Nebentätigkeit als Leichenbestatter ausüben wollte.

Überstunden bei Wechselschicht-/Schichtarbeit (§ 7 Abs. 8 Buchst. c TV-L)

Nach § 7 Abs. 8 Buchst. c TV-L entstehen im Fall der Wechselschicht/Schichtarbeit Überstunden nur unter den besonderen Voraussetzungen, die das BAG in seinen Urteilen vom 25. April 2013 – 6 AZR 800/11 – und vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – dargestellt hat. Demnach gilt die Tarifvorschrift für zwei unterschiedliche Sachverhaltsalternativen. Die erste Alternative betreffe den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden, es also zu einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit aus akutem Anlass komme. Solchen „ungeplanten“ Überstunden stünden die Fälle der zweiten Alternative gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (von Vollbeschäftigten) bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten werde (sog. „eingeplante“ Überstunden). Der Unterschied zwischen den beiden Alternativen besteht nach Auffassung des BAG darin, dass bei den sog. ungeplanten Überstunden (erste Alternative), die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom bestehenden Schichtplan kurzfristig angeordnet werden, keine Möglichkeit des Freizeitausgleichs besteht. Das BAG geht im Ergebnis davon aus, dass diese ungeplanten Mehr-Stunden als Überstunden anzusehen sind und bei im Schichtplan beschäftigten Teilzeitbeschäftigten auch vor Erreichen des Arbeitszeitvolumens eines Vollzeitbeschäftigten Überstunden-

zuschläge auslösen können. Demgegenüber kann im Fall sog. ein-geplanter Überstunden (zweite Alternative) noch ein Ausgleich der Stunden im Rahmen des Dienstplanturnus erfolgen und dadurch das Entstehen von Überstunden vermieden werden.

Pfändungsschutz für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulagen (§§ 7 und 24 TV-L)

Eine Hauspflegerin arbeitet auf einer Sozialstation. Nach einem zwischenzeitlich aufgehobenen Insolvenzverfahren befand sie sich in der sog. Wohlverhaltensphase, in der sie ihre pfändbare Vergütung an einen Treuhänder abgetreten hatte. Im Zeitraum Mai 2015 bis März 2016 führte der Arbeitgeber von der jeweiligen Nettovergütung der Pflegerin den sich aus seiner Sicht ergebenden pfändbaren Teil der Vergütung an den Treuhänder ab. Dabei berücksichtigte er auch die an die Pflegerin gezahlten tarifvertraglichen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Samstags- und Vorfestarbeit als pfändbar. Die Pflegerin, die diese Zuschläge als unpfändbare Erschwerniszulagen i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO ansieht, begehrt von dem Arbeitgeber Zahlung von insgesamt 1144,91 Euro, die dieser zu viel an den Treuhänder abgeführt habe. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Auf die Revision des Arbeitgebers hat das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben (Urt. v. 23. August 2017 – 10 AZR 859/16). Die Vorinstanzen haben allerdings zutreffend angenommen, dass Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit Erschwerniszulagen i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO und deshalb unpfändbar sind. Der Gesetzgeber hat in § 6 Abs. 5 ArbZG die Ausgleichspflichtigkeit von Nachtarbeit geregelt, die von ihm als besonders erschwerend bewertet wurde. Sonntage und gesetzliche Feiertage stehen kraft Verfassung (Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 WRV) unter besonderem Schutz. § 9 Abs. 1 ArbZG ordnet an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an. Damit geht der Gesetzgeber auch hier von einer Erschwernis aus, wenn an diesen Tagen dennoch gearbeitet wird.

Eine entsprechende gesetzgeberische Wertung gibt es für Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeit hingegen nicht. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Sonderregelung des § 850a ZPO zwar dem Schuldnerschutz dient und diesem einen größeren Teil seines Nettoeinkommens als unpfändbar belassen will. Angesichts der ebenso in den Blick zu nehmenden Gläubigerinteressen bedarf die in § 850a Nr. 3 ZPO

I geregelte Unpfändbarkeit von Erschwerniszulagen aber einer sachlichen Begrenzung.

Stufenlaufzeit bei einvernehmlicher Herabgruppierung (§ 17 TV-L)

Eine Beschäftigte war zunächst in der Entgeltgruppe S 14, Stufe 3 des TVöD/VKA eingruppiert. Dort begann die Stufenlaufzeit der Stufe 3 am 1. Mai 2010, der nächste Stufenaufstieg wäre bei unveränderter Tätigkeit am 1. Mai 2014 erfolgt. Zum 15. April 2013 wurde die Beschäftigte einvernehmlich versetzt; ihre neue Stelle wurde mit der EG S 12 vergütet. Die beklagte Stadt berechnete die Laufzeit der Stufe 3 ab dem 15. April 2013. Die Beschäftigte vertrat die Ansicht, dass sie zum 1. Mai 2014 der Stufe 4 der EG S 12 zuzuordnen sei. Sie begründete dies unter anderem damit, dass die in der höheren Entgeltgruppe erworbene Berufserfahrung auch in der niedrigeren Entgeltgruppe berücksichtigt werden müsse.

Dieser Argumentation der Klägerin ist das Bundesarbeitsgericht nicht gefolgt. Mit Urteil vom 1. Juni 2017 – 6 AZR 741/15 – hat das Gericht entschieden, dass die Stufenlaufzeit auch bei einer einvernehmlichen Herabgruppierung mit dem Tag der Herabgruppierung neu zu laufen beginnt. Das zum TVöD/VKA ergangene Urteil kann auch bei der Auslegung der vergleichbaren Vorschrift des § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L herangezogen werden.

Urlaubserinnerungsmanagement (§ 26 TV-L)

Die langjährige Auffassung, die Realisierung von Urlaubsansprüchen sei keine „Bringschuld“ des Arbeitgebers, bedarf mit Blick auf aktuellere Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 6. November 2018 – C-684/16 „Max-Planck“) und des BAG (Urteile vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16, 9 AZR 541/15 und 9 AZR 321/16) einer differenzierteren Betrachtung. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht in Anspruch genommen wird (BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 Rn. 41). Dem Arbeitgeber obliegt dadurch die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs; d. h. erst die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers führt zu einer wirksamen Befristung des Urlaubsanspruchs. Der nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel folglich nur dann am Ende des Kalenderjahres bzw. des Bezugszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer

den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 Rn. 27). Die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ist unter Beachtung der aktuellen Rechtsprechung in geeigneter Weise sicherzustellen, um zu verhindern, dass die Befristung des Urlaubsanspruchs aufgrund eines Verstoßes gegen die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers ins Leere läuft. Besonderes Augenmerk wird auf Beschäftigte zu richten sein, die länger abwesend waren (z. B. aufgrund von Arbeitsunfähigkeits- und Eingliederungszeiten, Mutterschutz-, Kinderbetreuungs- oder Pflegezeiten) oder bei bevorstehendem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

Sachgrundlose Befristung nach Vorbeschäftigung (§ 30 TV-L)

Nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist bei der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu dem Arbeitgeber auch eine sachgrundlose Befristung bis zur Gesamtdauer von höchstens zwei Jahren zulässig. Nach Absatz 2 Satz 2 ist diese Befristung nicht statthaft, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne dieser Vorschrift liegt nach Auffassung des BAG (Urteil vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09) nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt.

Das BVerfG hat mit Beschluss vom 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 – die seitens des BAG vorgenommene Rechtsauslegung für unzulässig erklärt, da sie die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben und zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung durch Verletzung des in Art. 2 Abs. 1 und 20 Abs. 3 GG verankerten Rechtsstaatsprinzips überschreitet. Nach Auffassung des BVerfG ginge die bisherige Auslegung des BAG nicht mit dem Willen des Gesetzgebers einher. Die vom BVerfG genannten Einschränkungsmöglichkeiten des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (z. B. sieht das BVerfG bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul-, Studien- oder Familienzeit sowie die Tätigkeit von Werkstudierenden, studentischen Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung nicht als einer Befristung entgegenstehende Vorbeschäftigungen an) sind noch nicht abschließend durch eine fachgerichtliche Rechtsprechung weiter ausgelegt. Eine acht Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung hat das BAG aber mit Urteil vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 – als befristungsschädlich und eine 22 Jahre zurückliegende Beschäftigung mit Urteil vom 21. August 2019 – 7 AZR 452/17 – als befristungsunschädlich angesehen. Es scheint daher angebracht, die Begründung sachgrund-

I loser Arbeitsverhältnisse nicht mehr auf die bisher vom BAG angenommene dreijährige Karenzzeit zu stützen.

Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses (§ 33 TV-L)

Mit Wirkung vom 1. Juli 2014 ist eine gravierende Änderung eingetreten: Im Zuge des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23. Juni 2014 (BGBl. I S. 787) wurde § 41 SGB VI um einen neuen Satz 3 ergänzt. Demnach können die Arbeitsvertragsparteien den tarifvertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt (Regelaltersgrenze nach § 33 Absatz 1 Buchstabe a)) einvernehmlich hinauschieben und das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fortführen – ggf. auch mehrfach. Ein neuer Arbeitsvertrag ist dazu – anders als in der Tarifvorschrift vorgesehen – nicht notwendig. Da es sich nicht um den Abschluss eines (neuen) befristeten Arbeitsverhältnisses handelt, bedarf es für das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes keines sachlichen Grundes; das Teilzeit- und Befristungsgesetz greift nicht. Dies hat das BAG mit Urteil vom 19. Dezember 2018 – 7 AZR 70/17 – im Kern bestätigt. Die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI genüge den verfassungsrechtlichen Vorgaben und sei nach der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 28. Februar 2018 (– C-46/17 – [John]) mit Unionsrecht vereinbar.

Einsicht in Personalakte nach Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 34 TV-L)

Einem Büroleiter wurde gekündigt. Sein Arbeitgeber führte die Personalakte weiter. Nach Vertragsende teilte eine Personalbearbeiterin dem früheren Angestellten im Rahmen einer Zeugnisauswechslung mit, dass Gründe vorhanden seien, die auf seine mangelnde Loyalität schließen ließen. Der Kläger verlangt Einsicht in seine Personalakte. Der Arbeitgeber verweigerte dies mit Hinweis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Vorinstanzen haben die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen.

Die Revision des Büroleiters hatte Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber, dem früheren Angestellten Einsicht in seine Personalakte zu gewähren (BAG; Urt. v. 16. 11. 2010 – 9 AZR 573/09). Der Arbeitnehmer habe gemäß § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu über-

prüfen. Der Anspruch folgt allerdings nicht aus § 34 BDSG. Die dort geregelten Ansprüche auf Auskunft und Einsicht gelten noch nicht für nur in Papierform dokumentierte personenbezogene Daten. Zurzeit befindet sich ein entsprechendes Änderungsgesetz in der parlamentarischen Beratung.

Dieser nachvertragliche Anspruch setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer ein konkretes berechtigtes Interesse darlegt. Der Arbeitnehmer kann seine über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fortbestehenden Rechte auf Beseitigung oder Korrektur unrichtiger Daten in seiner Personalakte nur geltend machen, wenn er von deren Inhalt Kenntnis hat. Schon das begründet ein Einsichtsrecht.

Berücksichtigung von Vorzeiten bei der Unkündbarkeit gemäß § 34 TV-L

Die Kündigungsfrist des § 34 Abs. 1 TV-L ist nach der Dauer der Beschäftigungszeit i. S. d. § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 TV-L gestaffelt. Nach näherer Maßgabe des § 34 Abs. 2 TV-L sind bestimmte langjährig Beschäftigte sogar „unkündbar“. Bei der Berechnung der für die Kündigungsfrist und den Ausschluss einer ordentlichen Kündigung maßgeblichen Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 1 Satz 2, § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L werden vorherige Beschäftigungszeiten bei anderen, vom Geltungsbereich des TV-L erfassten Arbeitgebern nicht berücksichtigt. Diese Zeiten sind nämlich nicht in § 34 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L, sondern in Satz 3 a. a. O. genannt und zählen damit nicht zur bei der Kündigung berücksichtigungsfähigen Beschäftigungszeit. Dies hat das BAG in seinem Urteil vom 22. Februar 2018 – 6 AZR 137/17 – ausdrücklich bestätigt. Im vorliegenden Fall ging es um Vorzeiten, die eine kommunale Beschäftigte bei einer anderen Kommune zurückgelegt hatte. Das BAG hat die Anrechnung abgelehnt.

Verfallsfristen: Besonderheit beim Mindestlohn (§ 37 TV-L)

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20. Juni 2018 – 5 AZR 377/17 – und 18. September 2018 – 9 AZR 162/18 – entschieden, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht durch Verfallsfristen ausgeschlossen werden kann. Dem stünde § 3 Satz 1 des Mindestlohngesetzes entgegen. Die Urteile betrafen Beschäftigte aus dem Bereich der gewerblichen Wirtschaft, wo der Mindestlohn – im Gegensatz zum unmittelbaren öffentlichen Dienst – eine bedeutendere Rolle spielt. Ungeklärt ist nach Auffassung des Verfassers noch die Frage, ob aus den Urteilen gefolgert werden kann, dass auf

I der Grundlage des § 37 TV-L nur der über den Mindestlohn hinausgehende Entgeltanteil verfallen kann.

Ausschlussfristen im Zusammenhang mit der Einführung bzw. Änderung einer Entgeltordnung (§§ 29a, 29c, 29d und 29f TVÜ-Länder)

Im Zusammenhang mit Änderungen der Eingruppierungsregelungen haben die Tarifpartner in der Vergangenheit die Tarifautomatik teilweise außer Kraft gesetzt und es grundsätzlich bei der bisherigen Eingruppierung belassen. In den Fällen einer höheren Eingruppierungsmöglichkeit des Beschäftigten auf der Grundlage der geänderten/neuen Entgeltordnung oblag es den Beschäftigten, ihre Höhergruppierung innerhalb einer Ausschlussfrist zu beantragen. Wird der Antrag fristgerecht gestellt, entsteht der Höhergruppierungsanspruch rückwirkend. Wird kein Antrag gestellt oder wird die Frist nicht gewahrt, scheidet eine Überleitung in die neue Entgeltordnung bzw. eine Höhergruppierung ohne einen Wechsel der Tätigkeit endgültig aus. Diese z. B. in § 29a, § 29c, § 29d und § 29f TVÜ-Länder enthaltene Systematik hat das BAG in seinem Urteil zur vergleichbaren Regelung in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund ergangenen Entscheidung vom 18. September 2019 – 4 AZR 42/19 (Rn. 30) bestätigt.

Die Vorbeschäftigung bei der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen – ein Rechtsprechungsüberblick

Von Jörg Effertz

I. Vorbemerkung

Als am 1. Januar 2001 das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) als Artikel 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) in Kraft trat und u. a. das Recht der befristeten Arbeitsverträge neu regelte, stellte es die personalbearbeitenden Stellen – wie viele neue Gesetze – vor Auslegungsfragen. Insbesondere die Tragweite des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, wonach eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, war unklar. Die nachstehende Betrachtung setzt sich mit dieser Fragestellung auseinander und stellt sowohl das Problem als auch die dazu ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) dar.

II. Welche Vorbeschäftigung verhindert eine sachgrundlose Befristung?

1. Die Vorschrift

Wie unter I dargestellt, hat der Gesetzgeber in § 14 Abs. 2 TzBfG (bis zur Dauer von zwei Jahren) zwar auch ohne Sachgrund eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zugelassen. Dies gilt aber gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Vorschrift hat folgenden Wortlaut:

„(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat . . .“

Die Formulierung des Satzes 2 der Vorschrift legte insbesondere im Vergleich zur vorangegangenen Regelung im Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (s. unter 2.) die Frage nahe, ob tatsächlich (ohne

jegliche zeitliche Begrenzung) alle Vorbeschäftigungen bei demselben Arbeitgeber einer sachgrundlosen Befristung entgegenstehen. Das Risiko, ohne Kenntnis einer Jahr(zehnt)e zurückliegenden Vorbeschäftigung eine (letztlich u. U. unwirksame) sachgrundlose Befristung zu vereinbaren, erschien gerade bei den großen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes mit ihren vielen Dienststellen groß. So würde es in der Regel beispielsweise nicht feststellbar sein, dass ein „in reiferen Jahren“ in einer Landesbehörde eingestellter Beschäftigter vor vielen Jahren schon einmal bei einer anderen Dienststelle des Landes einen kurzfristigen Aushilfsjob als Student ausgeübt hatte.

2. Änderung im Vergleich zur vorangegangenen Regelung

Die zum 1. Januar 2001 zeitgleich mit dem Inkrafttreten des TzBfG aufgehobene (s. Artikel 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000 – BGBl. I S. 1966) Regelung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (Artikel 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 26. April 1985 – BGBl. I S. 710) war bedeutend weniger streng formuliert. Der maßgebende § 1 des Gesetzes hatte – soweit hier von Bedeutung – folgenden Wortlaut:

„(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

.....

(3) Die Befristung . . . ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten oder zu einem vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrag . . . mit demselben Arbeitgeber ein enger Zusammenhang besteht. Ein solcher enger Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.“

.....

Einer – im Regelfall – überschaubaren Viermonatsgrenze bei der Vorbeschäftigung im Sinne des Beschäftigungsförderungsgesetzes stand nun nach Inkrafttreten des TzBfG ein „lebenslanges Anschlussverbot“ und das hohe Risiko der Unkenntnis einer evtl. Vorbeschäftigung gegenüber. Oftmals war die sachgrundlose Beschäftigung deshalb nicht die erste Wahl, was nicht immer zu einer unbefristeten Einstellung führte, sondern – wenn es keine Sachgründe für die Befristung gab – auch ein Einstellungshindernis darstellen konnte.

3. Rechtsprechung des BAG vor klarstellender Entscheidung des BVerfG

3.1 BAG vom 6. November 2003 – 2 AZR 690/02

Das BAG hat zunächst (Urteil vom 6. November 2003 – 2 AZR 690/02) die Auffassung vertreten, das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG enthalte keine zeitliche Begrenzung; auf den zeitlichen Abstand zwischen dem früheren Arbeitsverhältnis und dem ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnis komme es damit grundsätzlich nicht an (Rn. 25). In dem Urteilsfall ging es um ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis vom 20. Juni 2001 bis 15. September 2001. Da der Kläger bereits zuvor (nämlich vom 4. April 2000 bis zum 30. Juni 2000) bei der Beklagten beschäftigt gewesen war, hat das BAG die Befristung für unzulässig gehalten und war von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausgegangen.

3.2 BAG vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09

Von der eher pauschalen Aussage seines Urteils vom 6. November 2003 (s. o.) ist das BAG in seinem Urteil vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09 – abgewichen. In dem Urteil ging es um eine Lehrerin, die einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. August 2006 bis zum 31. Juli 2008 hatte und zuvor (mit unterschiedlicher Arbeitszeit als studentische Hilfskraft vom 1. November 1999 bis zum 31. Januar 2000) bei dem beklagten Freistaat beschäftigt war. Nach der nun konkretisierten Auffassung des BAG liegt eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das ergibt nach der Begründung des BAG die an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese solle zum einen Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Zum andern sollen durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot könne allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung ist daher nach Meinung des BAG nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das sei bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Hier rechtfertige der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht. Die

I Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten bestehe regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspreche auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck komme.

Im Einzelnen führt das BAG (zitiert nach Juris) dazu Folgendes aus:

„Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Das gilt nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine Vorbeschäftigung i. S. v. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht gegeben, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das ergibt die Auslegung der Vorschrift.“ (Rn. 13)

.....

„Nach erneuter Prüfung hält der Senat an dem zeitlich völlig uneingeschränkten Verständnis (des Urteils vom 6. November 2003 – Anm. des Verfassers) des Verbots der Vorbeschäftigung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht fest. Unter Berücksichtigung aller Auslegungskriterien ist ein Verständnis der Vorschrift in dem Sinne geboten, dass das Zuvorbeschäftigungsverbot zeitlich eingeschränkt ist. Der Wortlaut und die Gesetzessystematik zwingen zu keiner bestimmten Auslegung. Die Gesetzesgeschichte deutet eher auf ein zeitlich unbeschränktes Verbot der Zuvorbeschäftigung. Dagegen sprechen der Normzweck, Gründe der Praktikabilität und Rechtssicherheit sowie insbesondere verfassungsrechtliche Erwägungen für eine zeitliche Beschränkung des Verbots.“ (Rn. 16)

.....

„Gegen ein Verständnis des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG im Sinne eines zeitlich völlig unbeschränkten Verbots spricht der Zweck der Regelung. Dieser besteht darin, zu verhindern, dass die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vorgesehene Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung zu „Befristungsketten“ missbraucht wird. Zur Verwirklichung dieses Zwecks bedarf es keines lebenslangen Anschlussverbots. Ein solches wäre vielmehr nach dem Normzweck überschießend.“ (Rn. 20)

.....

„Hiernach ist eine Auslegung des Verbots der Vorbeschäftigung in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG als in zeitlicher Hinsicht eingeschränkt geboten. Ein uneingeschränktes Anschlussverbot birgt strukturell die Gefahr,

als arbeitsrechtliches Einstellungshindernis die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers unverhältnismäßig zu begrenzen. Der Arbeitnehmer wäre auch bei einer lang zurückliegenden Vorbeschäftigung gehindert, mit einem einstellungsbereiten Arbeitgeber einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag zu schließen. Dies würde der in Art. 12 Abs. 1 GG zum Ausdruck kommenden objektiven Wertentscheidung nicht hinreichend gerecht.“ (Rn. 29)

.....

„Die hiernach gebotene Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG in einem zeiteinschränkenden Sinn erfordert eine im Wege der Rechtsfortbildung vorzunehmende Konkretisierung. Eine solche ist, soweit der Gesetzgeber die erforderliche Konkretisierung unterlassen hat, bisweilen unumgänglich und in der Rechtsprechung nicht selten (vgl. etwa zur Konkretisierung des Lohnwuchers BAG 22. April 2009 – 5 AZR 436/08 – Rn. 13 ff., BAGE 130, 338; zur Frage, von welchem Umfang an eine Arbeitszeiterhöhung eine mitbestimmungspflichtige Einstellung i. S. v. § 99 Abs. 1 BetrVG darstellt, BAG 9. Dezember 2008 – 1 ABR 74/07 – Rn. 19, BAGE 128, 351). Der Senat hat sich dabei insbesondere aus Gründen der Rechtssicherheit statt der ebenso in Betracht kommenden Anknüpfung an die Art und Dauer der Vorbeschäftigung für eine zeitliche Grenze entschieden, nach deren Überschreitung eine Vorbeschäftigung im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht mehr anzunehmen ist. Für die genaue Festlegung des zeitlichen Abstands zwischen dem Ende des vorangegangenen und dem Beginn des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses war in erster Linie der Zweck des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, „Befristungsketten“ und den Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu verhindern, maßgeblich. Ein Zeitraum von drei Jahren erscheint geeignet, erforderlich und angemessen, der Missbrauchsverhinderung Rechnung zu tragen. Eine schutzzwecküberschießende, die Berufsfreiheit unverhältnismäßig beschränkende Folge wird damit vermieden. Die Zeitspanne entspricht außerdem der gesetzgeberischen Wertung, die in der Dauer der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist nach § 195 BGB zum Ausdruck kommt. Diese dient dem Interesse der Rechtssicherheit und dem Vertrauen eines – etwaigen – Schuldners darauf, aus einem länger zurückliegenden Lebenssachverhalt nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Hierzu weist die erforderliche zeitliche Beschränkung des Verbots der Vorbeschäftigung in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG wertungsmäßig Parallelen auf. Auch hier ist es sachgerecht, die Beteiligten nicht mehr mit Schwierigkeiten zu belasten, die mit der Aufklärung eines lange Zeit zurückliegenden abgeschlossenen Lebenssachverhalts verbunden sind. Die Grenze von drei Jahren

I
erscheint gleichfalls unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes angemessen. Das Vertrauen der Arbeitsvertragsparteien darauf, dass einem Arbeitsvertrag, dessen Ende mehr als drei Jahre zurückliegt und der demzufolge regelmäßig für den Abschluss des neuen Vertrags keine wesentliche praktische Bedeutung mehr hat, keine Folgen mehr für die Gestaltung des neuen Vertrags zukommen, erscheint jedenfalls bei typisierender Betrachtung schützenswert.“ (Rn. 39)

3.3 BAG vom 21. September 2011 – 7 AZR 375/10

In dem Verfahren ging es um einen Arbeitnehmer, der in der Zeit vom 1. April 2008 bis zum 31. März 2009 sachgrundlos als Elektriker eingestellt wurde. In der Zeit vom 1. August 1969 bis 23. Januar 1973 absolvierte er ein Ausbildungsverhältnis bei einer Firma, die die Rechtsvorgängerin der Beklagten gewesen sein soll.

Das BAG hat es dahingestellt sein lassen, ob die Behauptung, die ausbildende Firma sei Rechtsvorgängerin der Beklagten gewesen, zutreffend ist. Es hat die Klage auf unbefristete Beschäftigung mit der Begründung abgelehnt, dass erstens ein Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis i. S. d. Vorbeschäftigungsverbots für eine sachgrundlose Befristung in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei und hat zweitens die im Urteil vom 6. April 2011 (s. 3.2) vertretene Auffassung bekräftigt, wonach ein zeitlich eingeschränktes Verständnis der Vorschrift des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG geboten sei.

Im Einzelnen begründet das BAG (zitiert nach Juris) seine Auffassung wie folgt:

„Die Vorinstanzen haben zutreffend erkannt, dass ein früheres Berufsausbildungsverhältnis dem Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht unterfällt. Ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis im Sinne dieser Norm . . . Das ergibt die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck. Der Zusammenhang der Bestimmung mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG steht dem nicht entgegen. Das Auslegungsergebnis wird von der Gesetzesbegründung gestützt.“ (Rn. 14)

„Nach dem Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Berufsausbildungsvertrag begründete Berufsausbildungsverhältnisse und durch Arbeitsvertrag begründete Arbeitsverhältnisse sind nicht generell gleichzusetzen . . . § 10 Abs. 2 BBiG bestimmt vielmehr, dass auf den Berufsausbildungsvertrag, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus dem Berufs-

bildungsgesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden sind. Wäre das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis, wäre diese Regelung überflüssig . . . Ohne besondere gesetzliche Regelung sind Berufsausbildungsverhältnisse keine Arbeitsverhältnisse. Die Anwendung der für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften beruht auf § 10 Abs. 2 BBiG . . .” (Rn. 15)

„Es kommt deshalb für die Frage, ob ein Berufsausbildungsverhältnis mit einem Arbeitsverhältnis gleichzusetzen ist, auf den jeweiligen Gesetzeszweck an. Die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze sind auf den Berufsausbildungsvertrag und das durch ihn begründete Berufsausbildungsverhältnis nicht ohne Weiteres anzuwenden, sondern nur, soweit sich aus dem Wesen und Zweck des Berufsausbildungsvertrags sowie aus dem Berufsbildungsgesetz nichts anderes ergibt . . . Der Gesetzeszweck des Vorbeschäftigungsverbots in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfordert nicht, Berufsausbildungsverhältnisse mit Arbeitsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift gleichzusetzen.“ (Rn. 16)

„Der Zweck des Vorbeschäftigungsverbots in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG besteht darin zu verhindern, dass die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG eröffnete Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung zu sog. Befristungsketten oder Kettenverträgen missbraucht werden kann, nicht aber darin, befristete Arbeitsverträge oder sachgrundlos befristete Arbeitsverträge zu verhindern . . . Der Zweck des Vorbeschäftigungsverbots in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG steht in Einklang mit dem Ziel der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Rahmenvereinbarung, ABl. EG L 175 vom 10. Juli 1999 S. 43), die mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz umgesetzt werden sollte (vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 1). Die Rahmenvereinbarung verlangt nicht, dass bereits der erste oder einzige befristete Arbeitsvertrag aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sein muss . . . Ziel der Rahmenvereinbarung ist es vielmehr, den Missbrauch von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen zu verhindern . . .” (Rn. 17)

„Dieser Zweck erfordert es nicht, Berufsausbildungsverhältnisse in das Vorbeschäftigungsverbot einzubeziehen. Die nur befristete Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Berufsausbildung begründet wegen des Ausbildungszwecks des Berufsausbildungsverhältnisses keine Gefahr einer „Kettenbefristung“, sondern trägt dazu bei, den früheren Auszubildenden – wenn auch nur zeitweilig – in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern und ggf. eine sog. Beschäf-

tigungsbrücke in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu schaffen . . .“ (Rn. 18)

.....
„Ein zeitlich eingeschränktes Verständnis des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist auch wegen des Grundsatzes der möglichst verfassungskonformen Auslegung geboten. Ein zeitlich völlig unbeschränktes Vorbeschäftigungsverbot wäre mit Art. 12 Abs. 1 GG unvereinbar. Dadurch würde die Freiheit der Berufswahl und der Berufsausübung in unverhältnismäßiger Weise eingeschränkt . . .“ (Rn. 31)

3.4 BAG vom 24. Februar 2016 – 7 AZR 712/13

In dem Verfahren ging es um eine Ärztin, die in der Zeit vom 1. Februar 1999 bis zum 31. März 1999 befristet als Arbeitnehmerin, vom 1. April 1999 bis zum 31. März 2009 als Beamtin auf Zeit und vom 1. April 2009 bis zum 30. März 2011 sachgrundlos befristet als Arbeitnehmerin beschäftigt war. Mit ihrer Klage hat sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrags gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, der sachgrundlosen Befristung stehe das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen. Das BAG hat die Klage letztlich zurückgewiesen und die Auffassung vertreten, eine der sachgrundlosen Befristung entgegenstehende Vorbeschäftigung i. S. v. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei in dem Beamtenverhältnis der Klägerin nicht zu sehen. Ein Beamtenverhältnis stelle kein Arbeitsverhältnis i. S. v. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG dar. Beamte seien keine Arbeitnehmer im Sinne des allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs und stünden demnach nicht in einem Arbeitsverhältnis. Sie würden nicht aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags, sondern aufgrund eines durch Verwaltungsakt begründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses tätig. Die Vorgaben des Unionsrechts würden kein anderes Verständnis gebieten (Rn. 29 und 30).

3.5 BAG vom 24. August 2016 – 7 AZR 342/14

Die Klägerin war bei der Beklagten zunächst als Heimarbeiterin im Sinne des § 2 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes und danach als sachgrundlos befristete Arbeitnehmerin tätig. Ihre Klage auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses war letztlich erfolglos. Mit den Vorinstanzen hat das BAG die Auffassung vertreten, ein Heimarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Heimarbeitsgesetzes sei kein (als Zuvorbeschäftigung schädliches) Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Achtung: Der Rechtsstreit bezog sich auf Heimarbeitsverhältnisse im Sinne des Heimarbeitsgesetzes – die land-

läufig ebenfalls als „Heimarbeit“ bezeichnete Arbeit von zu Hause statt von der Dienststelle aus fällt nicht darunter. Dies ist ein normales Arbeitsverhältnis.

4. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 –

Das Bundesverfassungsgericht hatte sich – ausgelöst durch einen Vorlagebeschluss des Arbeitsgerichtes Braunschweig – mit der Auslegung des Vorbeschäftigungsverbotes durch das BAG befasst und ausdrücklich gegen die Auffassung des BAG (Urteil vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09) entschieden. Dem Beschluss sind (zitiert nach Juris) folgende Leitsätze (Auszug) vorangestellt:

3b. Richterliche Rechtsfortbildung darf nicht dazu führen, dass die Gerichte ihre eigene materielle Gerechtigkeitsvorstellung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzen. Die Gerichte müssen die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Eine Interpretation, die sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetzt, greift unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein (vgl. BVerfGE 128, 193 <210>). (Rn. 73)

3c. In § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG kommt eine gesetzgeberische Grundentscheidung zum Ausdruck, wonach sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein sollen. Der Gesetzgeber hat sich damit zugleich gegen eine zeitliche Begrenzung des Verbots entschieden. Die Gesetzesmaterialien und die Entstehungsgeschichte dokumentieren die konkrete Vorstellung von Bedeutung, Reichweite und Zielsetzung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. (Rn. 77) (Rn. 78) (Rn. 81)

3d. Mit dieser gesetzgeberischen Grundentscheidung, wonach grundsätzlich jede Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber das Verbot einer sachgrundlos befristeten Wiedereinstellung auslöst, unabhängig davon, wie lange die Vorbeschäftigung zurückliegt, ist – entgegen dem BAG – die Annahme, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfasse nur Vorbeschäftigungen, die nicht länger als drei Jahre zurückliegen, nicht vereinbar. (Rn. 86)

Damit ist der Auslegung des BAG in seinem Urteil vom 6. April 2011 nicht mehr zu folgen.

Zwar hat auch das BVerfG Grenzen der Befristungsschädlichkeit einer Vorbeschäftigung gesehen. So führt es in Rn. 63 des Beschlusses aus:

Das Verbot der sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrages aus § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG kann insb. unzumutbar sein, wenn eine Vor-

beschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist (etwa bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit, bei Werkstudierenden oder bei einer Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht). Die Fachgerichte können und müssen in derartigen Fällen durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken. (Rn. 63).

Die weitere Auslegung überlässt es aber der Rechtsprechung der Fachgerichte, die erst nach und nach für eine relative Klarheit sorgen. Zu nennen sind insbesondere die unter 5. zitierten Urteile, die das BAG im Anschluss an die Entscheidung des BVerfG gefällt hat.

5. Rechtsprechung des BAG nach der klarstellenden Entscheidung des BVerfG

5.1 BAG vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16

In diesem Urteil hat das BAG unter ausdrücklicher Abkehr von seiner Entscheidung vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09 – entschieden, dass eine acht Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung befristungsschädlich ist.

5.2 BAG vom 17. April 2019 – 7 AZR 323/17

Auch eine 15 Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung ist nach Auffassung des BAG befristungsschädlich.

5.3 BAG vom 21. August 2019 – 7 AZR 452/17

In diesem Urteil hat das BAG entschieden, dass eine 22 Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung befristungsunschädlich ist.

III. Fazit

Das Bundesverfassungsgericht hat – mit gut nachvollziehbarer Begründung – die mit der Entscheidung des BAG vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09 verbundene Hoffnung auf eine im Ergebnis praxisorientiertere Auslegung der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zunichtegemacht. Die Personalstellen stehen weiterhin vor der nicht immer lösbaren Aufgabe, alle Vorbeschäftigungen der letzten Jahr(zehnt)e prüfen zu müssen, um die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung neu eingestellter Beschäftigter abschätzen zu können. Beschäftigte mit in der Vergangenheit häufiger zu verzeichnenden Arbeitgeberwechseln müssen u. U. mit besonderen Einstellungshemmnissen rechnen.

Die auf den BVerfG-Beschluss folgende Rechtsprechung des BAG hat zwar ein wenig Klarheit geschaffen und wird auch in Zukunft noch Grenzfälle ausloten – die mit der Entscheidung vom 6. April 2011 ursprünglich verbundene weitgehende „Entschärfung“ des Vorbeschäftigungsverbotes wird aber als kurzes Intermezzo nur noch historische Bedeutung haben.

Abschnitt II

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder und Überleitungstarifvertrag

| | | |
|------------|---|-----|
| 210 | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) | 43 |
| 250 | Musterverträge zum TV-L | 598 |
| 270 | Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) | 635 |

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Vom 12. Oktober 2006

Zuletzt geändert durch den Änderungs-TV Nr. 11 vom 2. März 2019¹⁾)

II

Tarifvertragstext mit Erläuterungen

Präambel

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Sie sind sich einig, soweit in diesem Tarifvertrag Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
Anhang 1: Nachweisgesetz
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
Anhang 1: Bildschirmarbeit nach ArbStättV
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II

Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
Anhang zu § 6: Regelung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Tarifgebiet West
Anhang 1: Arbeitszeitgesetz
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
Anhang 1: Stundenentgelte

¹⁾ Die Abstimmung des Textes des Änderungstarifvertrages war erst im September 2019 abgeschlossen.

²⁾ § 4 des Änderungstarifvertrages Nr. 11 enthält folgende Regelung:

„§ 4

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 2. März 2019 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt dieser Tarifvertrag nur, wenn sie dies bis zum 30. September 2019 schriftlich beantragen.“

Anhang 2: Zeitzuschläge

Anhang 3: Pflegepersonal

Anhang 4: Ärzte

Anhang 5: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

Anhang 1: Familienpflegezeitgesetz

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

Anhang 1: TdL-Hinweise zu Stufe 6

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 (weggefallen)

§ 19 Erschwerniszuschläge

§ 19a Zulagen

§ 20 Jahressonderzahlung

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

Anhang 1: Entgeltfortzahlungsgesetz

Anhang 2: Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien

§ 23 Besondere Zahlungen

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

§ 25 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

Anhang 1: Bundesurlaubsgesetz

Anhang 2: Hinweise Erholungsurlaub

Anhang 3: Hinweise Urlaub bei Wechsel des Beschäftigungsumfangs

§ 27 Zusatzurlaub

- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung
- Anhang 1: Pflegezeitgesetz

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
 - Anhang 1: Teilzeit- und Befristungsgesetz
 - Anhang 2: Wissenschaftszeitvertragsgesetz
 - Anhang 3: BEEG
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 36 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 38a Übergangsvorschrift zu § 1 Absatz 2 Buchstabe j
- § 38b Übergangsvorschriften
- § 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

B. Sonderregelungen

- § 40 Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- § 41 Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken
- § 42 Ärztinnen und Ärzte außerhalb von Universitätskliniken
- § 43 Nichtärztliche Beschäftigte in Universitätskliniken und Krankenhäusern
- § 44 Beschäftigte als Lehrkräfte
- § 45 Beschäftigte an Theatern und Bühnen
- § 46 Beschäftigte auf Schiffen und schwimmenden Geräten
- § 47 Beschäftigte im Justizvollzugsdienst der Länder sowie im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg sowie des Landes Berlin (mit § 47 Nr. 3 a.F.)
- § 48 Beschäftigte im forstlichen Außendienst
- § 49 Beschäftigte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstanbaubetrieben
- § 50 Sonderregelungen für Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg
- § 51 Sonderregelungen für Beschäftigte im Kampfmittelbeseitigungsdienst
- § 52 Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

C. Anlagen

- Anlage A – Entgeltordnung zum TV-L (abgedruckt unter 420)
- Anlage B – Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15
- Anlage C – Entgelttabelle für Pflegekräfte
- Anlage D – Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des § 41 TV-L
- Anlage E – Bereitschaftsdienstentgelte
- Anlage F – Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L) geregelten Zulagen
- Anlage G – Entgelttabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

A.
Allgemeiner Teil

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist.

Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1:

1. Der TV-L findet in Bremen und Bremerhaven keine Anwendung auf Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Arbeiter und die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie der Stadt Bremerhaven vom 17. Februar 1995 fallen. Für die Bestimmung des persönlichen Geltungsbereichs findet § 38 Absatz 5 Satz 2 entsprechende Anwendung.
2. Die Tarifvertragsparteien werden bis spätestens zum 31. Dezember 2006 eine abschließende Regelung zum Geltungsbereich des TV-L in Bremen und Bremerhaven entsprechend einer Einigung auf landesbezirklicher Ebene vereinbaren.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) **Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie für Chefärztinnen und Chefarzte,**
- b) **Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 beziehungsweise Ä 4 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, die Zulage nach § 16 Absatz 5 bleibt hierbei unberücksichtigt,**
- c) **Beschäftigte, für die der TV-Fleischuntersuchung-Länder gilt,**
- d) **Beschäftigte, für die die Tarifverträge für Waldarbeiter tarifrechtlich oder einzelarbeitsvertraglich zur Anwendung kommen,**
- e) **Auszubildende, Schülerinnen/Schüler, Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,**
- f) **Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,**
- g) **Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,**
- h) **Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,**
- i) **geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,**
- j) **künstlerisches Theaterpersonal, Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker sowie technisches Leitungspersonal und technisches Theaterpersonal nach Maßgabe der hierzu vereinbarten Protokollerklärungen,**
- k) **Beschäftigte, die**
 - aa) **in ausschließlich Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind,**

bb) in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben einschließlich der einer Verwaltung oder einem Betrieb nicht landwirtschaftlicher Art angegliederten Betriebe (zum Beispiel Lehr- und Versuchsgüter), Gartenbau-, Weinbau- und Obstanbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind und unter den Geltungsbereich eines landesbezirklichen Tarifvertrages fallen,

- II
- l) Beschäftigte in den Bayerischen Spielbanken,
 - m) bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellte Ortskräfte,
 - n) Beschäftigte der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen, die bei der Bayerischen Seenschiffahrt GmbH in den Betriebs- teilen Ammersee und Starnberger See in einer Beschäftigung tätig sind, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlag,
 - o) Beschäftigte, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industrie- gebäuden in einer vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung beauftragt sind, wie zum Beispiel Hauswarte, Liegenschaftswarte,
 - p) Beschäftigte des Landes Berlin, die als Bauarbeiter der Knobelsdorff-Schule/ Oberstufenzentrum Bautechnik I, als Begleiter von Behinderten oder als Schulwegbegleiter beschäftigt werden.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 Buchstabe j:

1. ¹Technisches Leitungspersonal umfasst technische Direktorinnen/Direktoren, Leiterinnen/Leiter der Ausstattungswerkstätten, des Beleuchtungswesens, der Bühnenplastikerwerkstatt, des Kostümwesens/der Kostümabteilung, des Mal- saals, der Tontechnik sowie Chefmaskenbildnerinnen/Chefmaskenbildner. ²Für die benannten Funktionen kann in den Theatern je künstlerischer Sparte jeweils nur eine Beschäftigte/ein Beschäftigter bestellt werden.
2. Unter den TV-L fallen Bühnenarbeiterinnen/Bühnenarbeiter sowie Kosmetikerin- nen/Kosmetiker, Rüstmeisterinnen/Rüstmeister, Schlosserinnen/Schlosser, Schnei- derinnen/Schneider, Schuhmacherinnen/Schuhmacher, Tapeziererinnen/Tapezi- erer, Tischlerinnen/Tischler einschließlich jeweils der Meisterinnen/Meister in diesen Berufen, Orchesterwartinnen/Orchesterwarte, technische Zeichnerinnen/Zeichner und Waffenmeisterinnen/Waffenmeister.
3. In der Regel unter den TV-L fallen Beleuchterinnen/Beleuchter, Beleuchtungs- meisterinnen/Beleuchtungsmeister, Bühnenmeisterinnen/Bühnenmeister, Gar- derobieren/Garderobiers bzw. Ankleiderinnen/Ankleider, Gewandmeisterinnen/ Gewandmeister, Requisitenmeisterinnen/Requisitenmeister, Requisiteurinnen/ Requisiteure, Seitenmeisterinnen/Seitenmeister, Tonmeisterinnen/Tonmeister, Tontechnikerinnen/Tontechniker und Veranstaltungstechnikerinnen/Veranstal- tungstechniker.
4. In der Regel nicht unter den TV-L fallen Inspektorinnen/Inspektoren, Kostümmale- rinnen/Kostümmaler, Maskenbildnerinnen/Maskenbildner, Oberinspektorinnen/ Oberinspektoren, Theatermalerinnen/Theatermaler und Theaterplastikerinnen/ Theaterplastiker.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 Buchstabe k:

Vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nicht aufgenommen sind die Beschäf- tigten

1. in Gärten, Grünanlagen und Parks einschließlich der dazu gehörenden Gärtne- reien,
2. des Staatsweingutes Meersburg,

3. der den Justizvollzugsanstalten in Bayern angegliederten landwirtschaftlichen Betriebe,
4. im landwirtschaftlichen Betriebszweig der Schloss- und Gartenverwaltung Herrenchiemsee,
5. der Bayerischen Landesanstalt für Landwirtschaft hinsichtlich der dort beschäftigten Pferdewärter, Gestütswärter und Pferdewirte, des Landesgestütes Celle und des Landgestüts Warendorf,
6. in Rheinland-Pfalz in den Dienstleistungszentren Ländlicher Raum (DLR) Westerrwald-Osteifel, Eifel, Rheinpfalz, Mosel, Rheinhessen-Nahe-Hunsrück, Westpfalz.

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 2 Buchst. b:

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für

- a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
- b) wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte,
- c) studentische Hilfskräfte,
- d) Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen.

Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 3:

1. Ausgenommen sind auch wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen/ Assistenten, Oberassistentinnen/Oberassistenten, Obergeringenieurinnen/Obergeringenieure und Lektoren beziehungsweise die an ihre Stelle tretenden landesrechtlichen Personalkategorien, deren Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2006 bestanden hat, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Ausgenommen sind auch künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2011 bestanden hat, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 3:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgaben es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen.

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 3 und § 40:

Soweit es vereinbart ist, gilt dieser Tarifvertrag auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die nicht unter den Geltungsbereich des TV-L fallen.

(4) ¹Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen:

- a) Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40),
- b) Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (§ 41),
- c) Ärztinnen und Ärzte außerhalb von Universitätskliniken (§ 42),
- d) Nichtärztliche Beschäftigte in Universitätskliniken und Krankenhäusern (§ 43),
- e) Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44),
- f) Beschäftigte an Theatern und Bühnen (§ 45),
- g) Beschäftigte auf Schiffen und schwimmenden Geräten (§ 46),

- h) Beschäftigte im Justizvollzugsdienst der Länder und im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg sowie des Landes Berlin (§ 47),
- i) Beschäftigte im forstlichen Außendienst (§ 48),
- j) Beschäftigte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstanbaubetrieben (§ 49),
- k) Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg (§ 50),
- l) Beschäftigte im Kampfmittelbeseitigungsdienst (§ 51),
- m) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 52).

²Die Sonderregelungen sind Bestandteil des TV-L.

Erläuterungen

§ 1 TV-L trifft Regelungen zum Geltungsbereich des TV-L und zu den Ausnahmen vom Geltungsbereich. Diese Themenbereiche waren früher im BAT in den §§ 1, 1a und 3 geregelt.

Unmittelbarer Geltungsbereich (Abs. 1)

Der TV-L gilt zunächst für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (im TV-L nachfolgend „Beschäftigte“) der Arbeitgeber, die Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL sind. Dazu gehören in erster Linie die Bundesländer; nach der Wiederaufnahme Berlins in die TdL zum 1. 1. 2013 geht nur noch das Land Hessen einem eigenständigen Weg außerhalb der TdL. Die Länder sind entweder unmittelbar Mitglied der TdL oder (z. B. Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein) Mitglied eines Mitgliedverbandes der TdL. Daneben können weitere Arbeitgeber mittelbar über einen Arbeitgeberverband Mitglied der TdL sein (z. B. Universitätskliniken, Studentenwerke etc.). Unberührt von der in Absatz 1 festgelegten unmittelbaren Tarifbindung bleibt die Möglichkeit, die Geltung des TV-L arbeitsvertraglich zu vereinbaren.

Für die vom Marburger Bund vertretenen Universitätsärzte wurde ein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart¹⁾.

Entgegen den bisherigen, nach Angestellten (BAT) und Arbeitern (MTArb) differenzierenden Manteltarifverträgen des öffentlichen Dienstes gibt der TV-L diese Unterscheidung auf und gilt einheitlich für Arbeiter und Angestellte.

Ebenfalls aufgegeben wurde die Trennung in Tarifverträge für das Gebiet der alten Bundesrepublik („Tarifgebiet West“) und das Bei-

¹⁾ abgedruckt unter 610

trittsgebiet („Tarifgebiet Ost“). Der TV-L enthält aber in einigen Bereichen unterschiedliche Regelungen für das Tarifgebiet West und Ost.

Nach allgemeinen tarifrechtlichen Grundsätzen werden vom Geltungsbereich nur diejenigen Beschäftigten erfasst, die entweder einer der am TV-L unmittelbar beteiligten Gewerkschaften angehören, oder die Mitglied einer sonstigen Gewerkschaft sind, die (künftig) durch einen Anschlusstarifvertrag in den Geltungsbereich des TV-L einbezogen wird. Der TV-L ist nicht allgemeinverbindlich im Sinne des § 5 des Tarifvertragsgesetzes. Für die tarifgebundenen Beschäftigten sind die Normen des TV-L Mindestbedingungen, die nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abbedungen werden dürfen (siehe § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz). Übertarifliche Zahlungen sind tarifrechtlich ohne Weiteres möglich, werden aber durch die haushaltsrechtlichen Vorschriften der öffentlichen Arbeitgeber meist untersagt bzw. streng reglementiert. Auch das Satzungsrecht der TdL setzt den Mitgliedern dieses Arbeitgeberverbandes enge Grenzen für übertarifliche Zahlungen. Entsprechendes gilt nach der Satzung des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW) für die Mitglieder dieses Verbandes.

Mit den nicht tarifgebundenen Beschäftigten vereinbaren die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in der Regel im Arbeitsvertrag die Anwendung des TV-L auf das Arbeitsverhältnis. Die Vorschriften des TV-L finden dann nicht kraft normativer Wirkung des Tarifvertrages, sondern kraft (arbeits-)vertraglicher Vereinbarung Anwendung. Auf diese Weise werden im öffentlichen Dienst einerseits einheitliche Arbeitsbedingungen erreicht und wird andererseits dem Umstand Rechnung getragen, dass eine mögliche Gewerkschaftsmitgliedschaft seitens des Arbeitgebers nicht erfragt werden darf.

Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich (Abs. 2)

Absatz 2 enthält in seinen Buchstaben a bis o eine Reihe von Beschäftigtengruppen, die von der Geltung des TV-L ausgenommen sind. Es ist denkbar, dass Beschäftigte von mehreren Ausnahmetatbeständen gleichzeitig erfasst werden. Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Ausschlussgründe:

Buchstabe a)

Hiernach unterliegen leitende Angestellte nicht den Regelungen des TV-L, wenn ihre Arbeitsbedingungen besonders vereinbart sind.

Die „besondere Vereinbarung“ kann beispielsweise die Vereinbarung beamtenrechtlicher Versorgung oder eine Umsatz- oder Ergebnisbeteiligung sein.

Für die nähere Bestimmung, was „leitende Angestellte“ sind, wird auf die Regelung des § 5 Abs. 3 und 4 Betriebsverfassungsgesetz Bezug genommen. Diese Vorschrift hat folgenden Wortlaut:

§ 5 Abs. 3 und 4 Betriebsverfassungsgesetz

(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamten und Soldaten gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

Nach Buchst. a fallen Chefärzte ebenfalls nicht unter den TV-L. Chefärzte im Sinne dieser Vorschrift sind die ärztlichen Direktoren der Krankenhäuser und die Chefärzte der Abteilungen (z. B. Chirurgie, Urologie) und Kliniken (z. B. Chirurgische Klinik, Kinderklinik).

Buchstabe b)

Nach dieser Vorschrift sind alle Beschäftigten, die ein über die höchste Entgeltgruppe des TV-L hinaus gehendes Entgelt erhalten, von der Geltung des TV-L ausgenommen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Vergütung frei oder in Anlehnung beispielsweise an B- oder C-Besoldungsgruppen vereinbart ist.

Während in einer ergänzenden Protokollnotiz zu der entsprechenden Vorschrift des BAT (§ 3 Buchst. h) definiert war, dass unter der höchsten Vergütung die Monatsvergütung i. S. d. § 26 BAT (also nur Grundvergütung und Ortszuschlag) zu verstehen war, enthält die Formulierung des TV-L keinerlei Einschränkungen. Die Tarifpartner haben aber in einer Niederschriftserklärung verdeutlicht, dass zur Bestimmung des regelmäßigen Entgelts Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt werden.

Ab dem 1. November 2006 kann auch das Niveau der ehemaligen Vergütungsgruppe I BAT nur außertariflich erreicht werden (siehe § 17 Abs. 2 zweiter Spiegelstrich TVÜ-Länder¹⁾). Die entsprechenden Beschäftigten unterliegen nicht dem TV-L. Diejenigen Beschäftigten, die aus der Vergütungsgruppe I BAT in den TV-L übergeleitet worden sind, unterliegen weiterhin dem TV-L; für sie wurde die Entgeltgruppe 15Ü geschaffen (siehe § 19 Abs. 3 TVÜ-Länder).

Buchstabe c)

Diese Vorschrift nimmt die unter den Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung (TV-Fleischuntersuchung Länder) von der Geltung des TV-L aus. Er ist mit Wirkung vom 1. November 2009 an die Stelle der Tarifverträge über die Regelung der Rechtsverhältnisse der nicht vollbeschäftigten amtlichen Tierärzte und Fleischkontrolleure in öffentlichen Schlachthöfen und in Einfuhruntersuchungsstellen (TV Ang iÖS/TV Ang-O iÖS) und die Tarifverträge über die Regelung der Rechtsverhältnisse der amtlichen Tierärzte und Fleischkontrolleure außerhalb öffentlicher Schlachthöfe (TV Ang aÖS/TV Ang-O aÖS) getreten.

Buchstabe d)

Nach dieser Vorschrift ausgenommen sind Waldarbeiter. Für sie gelten eigenständige Regelungen des TV-L-Forst.

¹⁾ abgedruckt unter 270

Buchstabe e)

Ausgenommen vom Geltungsbereich des TV-L sind nach dieser Vorschrift die Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler sowie Praktikanten.

Für diesen Personenkreis haben die Tarifpartner z. T. eigenständige tarifvertragliche Regelungen vereinbart. Im Einzelnen handelt es sich dabei um die folgenden Tarifverträge:

- Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG)¹⁾ bzw. in Pflegeberufen (TVA-L Pflege)²⁾, jeweils vom 12. Oktober 2006, sowie der Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Gesundheitsberufen (TVA-L Gesundheit)³⁾ vom 30. Oktober 2018.
- Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) vom 9. Dezember 2011⁴⁾. Für nicht unter den Geltungsbereich des TV Prakt fallende Praktikanten ergeben sich Regelungen aus den Praktikanten-Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

Ebenfalls nicht unter den TV-L fallen Volontäre. Dies sind – in Anlehnung an § 82a HGB – nach Definition des Bundesarbeitsgerichtes (siehe Urteil vom 27. 10. 1960 – 5 AZR 427/59 – AP Nr. 21 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche) Personen, die – ohne als Auszubildender aufgenommen zu sein – zum Zwecke ihrer Ausbildung ohne ein echtes Entgelt beschäftigt werden.

Buchstabe f) und g)

Nach dem Wortlaut dieser Vorschriften sind Beschäftigte vom Geltungsbereich des TV-L ausdrücklich ausgenommen, deren Beschäftigung von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird – sei es im Wege von Eingliederungszuschüssen nach den §§ 217 ff. SGB III (Buchst. f) oder als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) i. S. d. §§ 260 ff. SGB III (Buchst. g).

Der Wortlaut der Tarifvorschrift berücksichtigt noch nicht die inzwischen erfolgten Änderungen der Sozialgesetzlichen Ausgangssituation. So wurde z. B. durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) die Förderinstrumente des SGB III und SGB II zum 1. April

¹⁾ abgedruckt unter 305

²⁾ abgedruckt unter 312

³⁾ abgedruckt unter 318

⁴⁾ abgedruckt unter 340

2012 neu geordnet, teilweise zusammengefasst (z. B. Eingliederungszuschüsse) oder aufgehoben (z. B. ABM, Eingliederungsgutscheine).

Nach Auffassung des Verfassers sind die jeweiligen von Nachfolgeregelungen der §§ 217 ff. bzw. 260 ff. SGB III erfassten Beschäftigten ebenfalls von der Geltung des TV-L ausgenommen. Zu nennen sind dazu als derzeit geltende Förderinstrumente insbesondere die §§ 88 ff. SGB III (Eingliederungszuschüsse; ggf. i. V. m. § 16 Abs. 1 SGB II) sowie § 16d (Arbeitsgelegenheiten) und § 16e (Förderung von Arbeitsverhältnissen) SGB II. Die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat sich in ihrer 4./2019 Sitzung aber mittlerweile dafür ausgesprochen, Beschäftigte, für die die Förderinstrumente nach § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) sowie § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) i. d. F. des Teilhabechancengesetzes vom 17. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2583) genutzt werden, in den TV-L einzubeziehen.

Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG zu der vergleichbaren Vorschrift des § 3 Buchst. d) BAT verstößt die Herausnahme dieses Personenkreises aus dem BAT und die Vereinbarung einer hinter dem Tariflohn zurückbleibenden Vergütung nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (siehe Urteil vom 18. 6. 1997 – 5 AZR 259/96; AP Nr. 2 zu § 3d BAT). Die öffentlichen Arbeitgeber haben demzufolge mit ABM-Kräften bereits in der Vergangenheit in der Regel eine abgesenkte Vergütung vereinbart (die entsprechenden Arbeitsvertragsmuster der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sahen z. B. eine Vergütung in Höhe von 80 % der tarifvertraglichen Vergütung vor).

Durch Artikel 1 des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) ist die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen unter Zusammenlegung des bisherigen unterschiedlichen Förderungsrechts für Arbeitsbeschaffungs- und für Struktur Anpassungsmaßnahmen durch Änderung der §§ 260 ff. SGB III neu geregelt worden. Die bisherige prozentuale Förderung ist dabei auf eine pauschalierte, nach Qualifikationsstufen gestaffelte Förderung umgestellt worden. Die Höhe des Zuschusses bemisst sich gemäß § 264 Abs. 2 SGB III n.F. nach der Art der Tätigkeit des geförderten Arbeitnehmers in der Maßnahme und beträgt monatlich – abhängig von dem in der Regel für die ausübende Arbeit erforderlichen Qualifikationsniveau – 900 bis 1300 Euro.

Die Agentur für Arbeit kann den pauschalierten Zuschuss zum Ausgleich regionaler und in der Tätigkeit liegender Besonderheiten um bis zu 10 % erhöhen. Der Zuschuss wird höchstens bis zur Höhe des monatlich ausgezahlten Arbeitsentgelts gezahlt. Er ist bei Arbeitneh-

mern, die bei Beginn der Maßnahme das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so zu bemessen, dass die Aufnahme einer Ausbildung nicht behindert wird.

II

Im Regelfall dürfte arbeitsrechtlich nicht zu beanstanden sein, wenn den einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zugewiesenen Arbeitnehmern nur der Zuschuss gemäß § 264 SGB III n.F. als Vergütung bzw. Lohn gewährt wird. Denn nach dem Urteil des BAG vom 23. 5. 2001 – 5 AZR 527/99; n.v. – kann bei einem Entgelt jedenfalls oberhalb eines Richtwertes von zwei Dritteln des verkehrsüblichen Entgelts nicht von einer gemäß §§ 134, 138 BGB nichtigen Entgeltvereinbarung wegen Lohnwuchers gesprochen werden, wobei zur Ermittlung des verkehrsüblichen Entgelts nicht nur auf den Vergleich mit den tariflichen Entgelten im öffentlichen Dienst abzustellen, sondern von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen ist. In die Ermittlung der ortsüblichen Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten ist demnach das von anderen Arbeitgebern in der betreffenden Region außerhalb des öffentlichen Dienstes für vergleichbare Tätigkeiten gezahlte Arbeitsentgelt einzubeziehen.

Bei der Beschäftigung von ABM-Kräften wird sich regelmäßig die Frage stellen, ob der Arbeitsvertrag befristet werden kann. Dazu hat das BAG mit Urteil vom 4. 6. 2003 – 7 AZR 489/02; AP Nr. 245 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag – entschieden, dass die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für ältere Arbeitnehmer nach § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III a.F. allein nicht die Befristung des Arbeitsvertrages mit dem geförderten Arbeitnehmer rechtfertigt. Diese Bestimmung sei – anders als die Förderung durch Lohnkostenzuschüsse für ältere Arbeitnehmer nach der Vorgängerregelung in § 97 AFG – keine Maßnahme der Arbeitsbeschaffung, sondern diene dem Ausgleich von Minderleistungen. Alleine die Abhängigkeit von Zuschüssen und Fördermitteln stelle keinen Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen dar. Die Unsicherheit der finanziellen Entwicklung sei ein typisches Unternehmerrisiko, das nicht auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden könne. Die Möglichkeit der Befristung wegen eines anderen Sachgrundes (z. B. wegen Aufgaben von begrenzter Dauer, Vertretung) bleibt aber ebenso unbenommen, wie – wenn die Voraussetzungen erfüllt sind – die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung i. S. v. § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Hingegen hat das BAG mit Urteil vom 19. 1. 2005 – 7 AZR 250/04 – entschieden, dass die Förderung und Zuweisung eines Arbeitnehmers seitens der Arbeitsverwaltung i. S. v. §§ 260 ff. SGB III nicht nur die kalendermäßige Befristung des Arbeitsvertrages bis zum Ende der bei Vertragsschluss bereits bewilligten Förderung, sondern auch eine Zweckbefristung für

die Gesamtdauer der längstens dreijährigen Förderung einschließlich etwaiger bei Vertragsschluss noch ungewisser Verlängerungen durch die Arbeitsverwaltung rechtfertigt.

Buchstabe h)

Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift gilt der TV-L nicht für Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, soweit deren Rechtsverhältnisse durch Tarifverträge geregelt sind.

Da Leiharbeitnehmer – sofern es sich um eine rechtmäßige Arbeitnehmerüberlassung handelt – ohnehin kein Arbeitsverhältnis zu dem ausleihenden, sondern nur zu dem verleihenden Unternehmen begründen, dürfte diese Vorschrift ins Leere laufen.

Buchstabe i)

Diese Vorschrift nimmt geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer i. S. v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (das sind sogenannte kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse) vom Geltungsbereich des TV-L aus. Die sozialversicherungsrechtliche Vorschrift hat folgenden Wortlaut:



§ 8 SGB IV Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.

(2) Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. Wird beim Zusammenrechnen nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag ein, an dem die Entscheidung über die Versicherungspflicht nach § 37 des Zehnten Buches durch die Einzugsstelle nach § 28i Satz 5 oder einen anderen Träger der Rentenversicherung bekannt gegeben wird. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt nicht für das Recht der Arbeitsförderung.

Geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 der Vorschrift („450-Euro-Jobs“) sind nicht von der Geltung des TV-L ausgenommen.

§ 1 Abs. 3 des TVÜ-Länder enthält eine Übergangsregelung, nach der für geringfügig Beschäftigte i. S. v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Oktober 2006 unter den Geltungsbereich der Manteltarifverträge des öffentlichen Dienstes fallen, die bisher jeweils einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung finden. Im Hinblick auf die geringe Höchstdauer der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse dürften die Auswirkungen der Übergangsvorschriften eher gering sein.

Buchstabe j)

Nach dieser Vorschrift sind Orchestermusiker, das überwiegend künstlerische Theaterpersonal und das Abendpersonal an Theatern und Bühnen von der Geltung des TV-L ausgenommen worden. Für diesen Personenkreis existieren spezielle Tarifverträge (z. B. der „Normalvertrag Bühne“ oder der „Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern“). Das nicht überwiegend künstlerisch tätige Personal an Theatern und Bühnen hingegen fällt grundsätzlich unter den TV-L. Es sind aber die Sonderregelungen des § 45 TV-L zu beachten. Durch den 8. Änderungsstarifvertrag zum TV-L vom 28. März 2015 wurde die Abgrenzung zwischen künstlerischem (nicht vom TV-L erfassten) Theaterpersonal und nicht-künstlerischem (vom TV-L erfassten) Theaterpersonal neu gefasst. Betroffen von der neu definierten Abgrenzung ist insbesondere das technische Theaterpersonal und das technische Leitungspersonal. Zu der Vorschrift des Buchstaben n haben die Tarifpartner nun insgesamt vier Protokollerklärungen vereinbart. In Protokollerklärung Nr. 1 haben sie definiert, was sie unter „technischem Leitungspersonal“ verstehen. In den weiteren Protokollerklärungen haben sie dann festgelegt bzw. aufgezählt, welche technischen Berufe unter den TV-L fallen (Protokollerklärung Nr. 2), „in der Regel“ unter den TV-L fallen (Protokollerklärung Nr. 3) bzw. „in der Regel“ nicht unter den TV-L fallen (Protokollerklärung Nr. 4). Die Änderungen des 8. Änderungsstarifvertrages sind am 1. Juni 2015 in Kraft getreten und gelten im Ergebnis nur für neue Arbeitsverhältnisse. Für über den 1. Juni 2015 ununterbrochen fortbestehende Arbeitsverhältnisse gilt das alte Recht fort (siehe § 38a TV-L).

Buchstabe k)

Nach dieser Vorschrift sind bestimmte, im landwirtschaftlichen Bereich tätige Beschäftigte von der Geltung des TV-L ausgenommen worden.

Hingegen unterliegen Arbeitnehmer in Gärtnereien, Grünanlagen und Parks ebenso den Regelungen des TV-L, wie die in der Protokoll-erklärung zu § 1 Abs. 2 Buchst. k genannten Beschäftigten.

Buchstabe l)

Buchstabe l bestimmt, dass die Beschäftigten in den Bayerischen Spielbanken nicht dem TV-L unterliegen.

Buchstabe m)

Nach dieser Vorschrift sind die bei deutschen Dienststellen im Ausland (z. B. bei den Landesvertretungen in Brüssel) beschäftigten Ortskräfte vom TV-L ausgenommen. Die Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigten werden in der Regel einzelvertraglich in Anlehnung an die jeweiligen ortsüblichen Bedingungen geregelt.

Sofern einheimische Beschäftigte zu den Auslandsdienststellen entsandt werden, unterliegen sie weiterhin dem TV-L. Die zustehenden Entgelte werden i. d. R. auf der Grundlage einer entsprechenden Ermächtigung der Mitgliederversammlung der TdL (zuletzt in der 7./2009 Sitzung bestätigt) um die auslandsabhängigen Zusatzleistungen für vergleichbare Beamte (z. B. Auslandszuschlag, Auslandskinderzuschlag) ergänzt.

Buchstabe n) und o)

Diese Vorschriften nehmen bestimmte Beschäftigte in ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeiten von der Geltung des TV-L aus.

Buchstabe p)

Diese Vorschrift ist aus Anlass der Wiederaufnahme Berlins in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder durch den Änderungs-Tarifvertrag Nr. 6 vom 12. Dezember 2012 mit Wirkung vom 1. Januar 2013 angefügt worden und bewirkt, dass die genannten Beschäftigten (Begleiter) von der Geltung des TV-L ausgenommen sind.

Hochschulpersonal (Abs. 3)

Nach dieser Vorschrift sind Hochschullehrer, wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hoch-

schulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten von der Geltung des TV-L ausgenommen. Bis zum 31. Dezember 2011 waren auch künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen von der Geltung des TV-L ausgeschlossen. Im Zuge der Tarifrunde 2011 wurde vereinbart, diesen Personenkreis in den TV-L einzubeziehen. Die Umsetzung der Vereinbarung erfolgte im Rahmen des 4. Änderungsvertrages zum TV-L und trat am 1. Januar 2012 in Kraft. Wegen der Besonderheiten für künstlerische Lehrkräfte in Baden-Württemberg und Bayern siehe die Sonderregelung in § 40 Nr. 9 TV-L. In der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 1 Abs. 3 wurde klargestellt, dass am 31. Dezember 2011 bestehende Arbeitsverhältnisse der künstlerischen Lehrkräfte weiterhin nicht den Regelungen des TV-L unterliegen. Die Eingruppierung richtet sich auch nach dem 1. Januar 2012 nicht nach dem TV-L bzw. der Entgeltordnung; denn Lehrkräfte sind gemäß Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Entgeltgruppen weiterhin von der Geltung der Entgeltordnung ausgenommen. In der Regel bestehen zur Eingruppierung in den Ländern Richtlinien.

Auch der zum 1. August 2015 in Kraft getretene Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) ändert daran nichts, denn er gilt nur für Lehrkräfte an allgemein- und berufsbildenden Schulen und beinhaltet keine Eingruppierungsregelungen für künstlerische Lehrkräfte.

Die Aufzählung der Beschäftigtengruppen ist abschließend. Für am 31. Oktober 2006 bestehende Beschäftigungsverhältnisse wird sie jedoch insoweit durch eine Protokollerklärung ergänzt, als dass auch die darin aufgezählten Beschäftigten vom TV-L weiter ausgenommen bleiben. Dies gilt auch im Falle der späteren Verlängerung eines solchen Arbeitsverhältnisses.

Wer zu den aufgezählten Beschäftigtengruppen zählt, bestimmt sich nach den jeweils einschlägigen Hochschulgesetzen.

In einer Niederschriftserklärung haben die Tarifpartner dokumentiert, dass sie davon ausgehen, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen. Die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen/studentischen Hilfskräfte sind in den entsprechenden Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geregelt. Wegen weiterer besonderer Regelungen siehe die „Sonderregelungen Wissenschaft“ (= § 40).

Sonderregelungen (Abs. 4)

In Absatz 4 weisen die Tarifpartner auf Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen hin, die in den §§ 40 bis 52 vereinbart worden sind und Bestandteil des TV-L sind.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

Erläuterungen

§ 2 TV-L trifft Regelungen über den Arbeitsvertrag, über Nebenabreden zum Arbeitsvertrag und zur Probezeit. Diese Themenbereiche waren im BAT in den §§ 4 und 5 geregelt. Auf die abweichende Sonderregelung in § 45 Nr. 2 TV-L wird hingewiesen.

Arbeitsvertrag (Abs. 1)

Auch das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und seinen Arbeitnehmern ist ein ausschließlich privatrechtliches Arbeitsverhältnis, für das die Regeln des Zivilrechtes (insbesondere § 611 BGB – Dienstvertrag) gelten.

Die in Absatz 1 getroffene Bestimmung, dass der Arbeitsvertrag schriftlich geschlossen wird, trägt dem Interesse der eindeutigen Vereinbarung der für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Bedingungen und ihres Nachweises (z. B. bei Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten) Rechnung. Das Schriftformerfordernis umfasst auch spätere Änderungen des Arbeitsvertrages.

Gemäß § 12 Abs. 2 TV-L ist die Vergütungsgruppe des Beschäftigten im Arbeitsvertrag anzugeben.

Neben dem Schriftformerfordernis des Absatzes 1 sind die Dokumentationspflichten des Nachweisgesetzes¹⁾ zu beachten. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbe-

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

dingungen – sofern sie sich nicht bereits aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag ergeben – in eine Niederschrift aufzunehmen.¹⁾

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG ist in die Niederschrift der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf aufzunehmen, dass der Angestellte an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann. Als Arbeitsort ist in der Regel die politische Gemeinde anzugeben, in der die Beschäftigungsdienststelle ihren Sitz hat. Wird der Beschäftigte an einem anderen Ort als dem Sitz der Beschäftigungsdienststelle eingesetzt (z. B. in einer Außenstelle, an einem von mehreren Betriebshöfen), ist dieser Ort als Arbeitsort anzugeben. Wenn der Beschäftigte an verschiedenen Orten beschäftigt werden soll, ist in der Niederschrift darauf hinzuweisen.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG ist in der Niederschrift auch eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der von dem Beschäftigten zu leistenden Tätigkeit aufzunehmen. Nach der Gesetzesbegründung erfordert diese Kennzeichnung der von dem Beschäftigten zu erbringenden Tätigkeit keine detaillierten Ausführungen. Es reicht z. B. eine Umschreibung der zu leistenden Tätigkeit oder die Angabe eines der Tätigkeit entsprechenden charakteristischen Berufsbildes aus (z. B. „Angestellter im allgemeinen Verwaltungsdienst“, „Technischer Angestellter“, „Lehrer“).

Die oben dargestellten gesetzlichen Verpflichtungen muss der Arbeitgeber nicht nur bei neu eingestellten Arbeitnehmern erfüllen, sondern auf deren Verlangen auch bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten des NachwG bestanden hat (siehe § 4 NachwG).

Die Niederschrift wird kein Bestandteil des Arbeitsvertrages; sie ist allein vom Arbeitgeber zu unterzeichnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG).

Dem Beschäftigten ist ein Exemplar der Niederschrift auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG).

Eine Niederschrift ist nicht erforderlich bei Beschäftigten, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden (§ 1 NachwG).

Bei der Einstellung von Beschäftigten und bei einer Vielzahl von Vertragsänderungen sind die Mitwirkungsrechte der Personalvertretungen zu beachten, die sich aus den folgenden Vorschriften ergeben:

¹⁾ Arbeitsvertragsmuster mit Erläuterungen und Mustervorlage für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz abgedruckt unter 250.

Personalvertretungsgesetze

- Bund: Bundespersonalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 15. 3. 1974 (BGBl. I S. 693)
- Baden-Württemberg: Landespersonalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 12. 3. 2015 (GBl. S. 221)
- Bayern: Bayerisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 11. 11. 1986 (GVBl. S. 349)
- Berlin: Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 14. 7. 1994 (GVBl. S. 337)
- Brandenburg: Landespersonalvertretungsgesetz vom 15. 9. 1993 (GVBl. I S. 358)
- Bremen: Bremisches Personalvertretungsgesetz vom 5. 3. 1974 (Brem. GBl. S. 131)
- Hamburg: Hamburgisches Personalvertretungsgesetz vom 8. 7. 2014 (HmbGVBl. S. 299)
- Hessen: Hessisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 31. 8. 2007 (GVBl. S. 586)
- Mecklenburg-Vorpommern: Personalvertretungsgesetz vom 24. 2. 1993 (GVOBl. M-V S. 125)
- Niedersachsen: Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. 2. 2016 (NdS. GVBl. S. 2)
- Nordrhein-Westfalen: Landespersonalvertretungsgesetz vom 3. 12. 1974 (GV. NRW. S. 1514)
- Rheinland-Pfalz: Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 24. 11. 2000 (GVBl. S. 530)
- Saarland: Saarländisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 2. 3. 1989 (Amtsbl. S. 413)
- Sachsen: Sächsisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 29. 8. 2018 (SächsGVBl. S. 570)
- Sachsen-Anhalt: Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt i. d. F. der Bekanntmachung vom 16. 3. 2004 (GVBl. S. 205)
- Schleswig-Holstein: Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11. 12. 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577)
- Thüringen: Thüringer Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 13. 1. 2012 (GVBl. S. 1)

Auch aus den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder können sich Mitwirkungsrechte der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ergeben.

Gleichstellungsgesetze

- Bund: Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. 4. 2015 (BGBl. I S. 642)
- Baden-Württemberg: Chancengleichheitsgesetz vom 23. 2. 2016 (GBl. S. 108)
- Bayern: Bayerisches Gleichstellungsgesetz vom 24. 5. 1996 (GVBl. S. 186)
- Berlin: Landesgleichstellungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 6. 9. 2002 (GVBl. S. 280)
- Brandenburg: Landesgleichstellungsgesetz vom 4. 7. 1994 (GVBl. S. 254)
- Bremen: Landesgleichstellungsgesetz vom 20. 11. 1990 (GBl. S. 433)
- Hamburg: Gleichstellungsgesetz vom 2. 12. 2014 (GVBl. S. 495)
- Hessen: Hessisches Gleichberechtigungsgesetz vom 20. 12. 2015 (GVBl. S. 637)
- Mecklenburg-Vorpommern: Gleichstellungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 11. 7. 2016 (GVOBl. M-V S. 550)
- Niedersachsen: Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz vom 9. 10. 2010 (NdS. GVBl. S. 558)
- Nordrhein-Westfalen: Landesgleichstellungsgesetz vom 9. 11. 1999 (GV. NRW. S. 590)
- Rheinland-Pfalz: Landesgleichstellungsgesetz vom 22. 12. 2015 (GVBl. S. 505)
- Saarland: Landesgleichstellungsgesetz vom 24. 4. 1996 (Amtsbl. S. 623)
- Sachsen: Sächsisches Frauenförderungsgesetz vom 31. 3. 1994 (SächsGVBl. S. 684)
- Sachsen-Anhalt: Frauenfördergesetz vom 27. 5. 1997 (GVBl. LSA S. 516)
- Schleswig-Holstein: Gleichstellungsgesetz vom 13. 12. 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562)
- Thüringen: Thüringer Gleichstellungsgesetz vom 6. 3. 2013 (GVBl. S. 49).

Einheitlicher Arbeitsvertrag (Abs. 2)

Wie bislang § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT schränkt § 2 Abs. 2 TV-L die Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber ein. Sie sind nur dann zulässig, wenn sie in keinem unmittelbaren Sachzusammenhang miteinander stehen (z. B. bei Tätigkeit in zwei unterschiedlichen Dienststellen). Besteht ein unmittelbarer Sachzusammenhang, gelten die Beschäftigten als **ein** Arbeitsverhältnis;

die Eingruppierung ist auf der Grundlage der gesamten Tätigkeit zu bestimmen.

Wenn der Ausnahmetatbestand aber zu bejahen und somit von **mehrerer** Arbeitsverhältnissen auszugehen ist, sind die Arbeitsverhältnisse mit allen Konsequenzen getrennt zu beurteilen und abzurechnen. Dies hat in der Regel in erster Linie Auswirkung auf die Eingruppierung, weil die Tätigkeiten separat zu beurteilen sind und dann auch Tätigkeiten eine Bedeutung erlangen können, die bei einer Gesamtbewertung keinen eingruppierungsrelevanten Umfang erreichen. Weitere Auswirkungen ergeben sich bei der Beurteilung von Stichtagen (z. B. bei der Jahressonderzahlung, bei Einmalzahlungen etc.). Auch hier kann – z. B. wenn eine der Tätigkeiten nicht ganzjährig bestand – eine getrennte Beurteilung zu anderen Ergebnissen führen wie eine Gesamtbetrachtung. Zwar sind abweichend von dem Grundsatz der isolierten Betrachtung aus arbeitszeitrechtlicher Sicht die Arbeits-/Einsatzzeiten beider Arbeitsverhältnisse bei der Prüfung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz der Arbeitszeitgesetzes). Dies ist aber eine reine Frage des möglichen Höchsteinsatzes, der auch mit dritten Arbeitgebern abzustimmen wäre. Die Bezahlung der tatsächlichen Einsatzzeiten ist von der arbeitszeitrechtlichen Frage des rechtlich möglichen Einsatzes zu trennen. Sie ist für beide Tätigkeiten getrennt nach den Regeln des TV-L zu prüfen – und zwar ohne Querblick auf das zweite Arbeitsverhältnis. Da es sich bei den getrennten Arbeitsverhältnissen jeweils um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, stellt die dort über das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitmaß hinaus erbrachte Arbeitsleistung bis zum Erreichen der Regelarbeitszeit eines vergleichbar Vollbeschäftigten lediglich Mehrarbeit im Sinne des § 7 Abs. 6 TV-L dar und ist mit der individuellen Stundenvergütung zu entlohnen (§ 8 Abs. 4 TV-L). Erst wenn innerhalb des jeweiligen Arbeitsverhältnisses die Vollzeitgrenze überschritten werden sollte, können Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 7 TV-L anfallen, die dann entsprechend zu vergüten wären und einen Anspruch auf Zeitzuschläge auslösten (§ 8 Abs. 1 und 2 TV-L).

Nebenabreden (Abs. 3)

Satz 1 der Vorschrift bestimmt, dass Nebenabreden nur wirksam sind, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind. Fehlt die Schriftform, sind sie gemäß § 125 Satz 2 BGB nichtig.

Typische Gegenstände einer Nebenabrede sind beispielsweise

- die Vereinbarung, Ausbildungskosten zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung nicht eine bestimmte Zeit fortgesetzt wird,
- die Verkürzung der Probezeit,

- die Genehmigung bestimmter Nebentätigkeiten,
- die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

Weitere Abmachungen jedweder Art sind möglich, soweit sie nicht gegen zwingende gesetzliche oder tarifvertragliche Vorschriften verstoßen. Der Vereinbarung einer geringeren als der tarifvertraglich vorgesehenen Vergütung stünde z. B. das Tarifvertragsgesetz (§ 4 Abs. 4) entgegen.

In Satz 2 der Vorschrift ist festgelegt, dass Nebenabreden nur dann gesondert gekündigt werden können, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist. Fehlt diese ausdrückliche Festlegung im Arbeitsvertrag, können sich die Vertragspartner – ebenso wie vom übrigen Inhalt des Arbeitsvertrages – nur einvernehmlich durch einen Änderungsvertrag oder einseitig durch eine Änderungskündigung lösen. Für diese Kündigung gelten dann die Regeln und Fristen, die für die Kündigung des gesamten Arbeitsvertrages maßgebend sind. Wenn zwar die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbart worden ist, jedoch keine Festlegung einer besonderen Kündigungsfrist (z. B. 14 Tage) erfolgt ist, sind die allgemeinen Kündigungsfristen des TV-L zu beachten.

Probezeit (Abs. 4)

Nach Satz 1 der Vorschrift gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, ohne dass es einer besonderen Vereinbarung dazu bedarf. Durch eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag (→ Erläuterungen zu Absatz 2) kann aber eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

Nach Satz 2 entfällt die Probezeit, wenn Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dabei wird davon auszugehen sein, dass es sich um ein Rechtsverhältnis zu demselben Arbeitgeber handeln muss.

Die in § 5 BAT vereinbarte Verlängerung der Probezeit um eine zehn Arbeitstage übersteigende Unterbrechungszeit ist in § 2 Abs. 4 nicht mehr enthalten. Auf die Probezeit werden jedoch aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nicht angerechnet

- Zeiten der Teilnahme an einer Eignungsübung (§ 8 Satz 3 der VO zum Eignungsübungsgesetz)
- Zeiten des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung (§ 6 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes)

- Zivildienstzeiten (§ 78 des Zivildienstgesetzes)
- Wehrdienstzeiten als Soldat auf Zeit und Zeiten einer Fachausbildung (§ 8 Abs. 5 des Soldatenversorgungsgesetzes).

II

Die rechtliche Bedeutung einer Probezeit darf nicht überschätzt werden. Auch während der Probezeit unterliegt das Beschäftigungsverhältnis uneingeschränkt den Vorschriften des TV-L. Die Probezeit ist daher z. B. Beschäftigungszeit i. S. v. § 34 Abs. 3. Die Probezeit zählt außerdem als Wartezeit im urlaubsrechtlichen Sinn (siehe § 4 BUrlG i. V. m. § 26 TV-L) und ist bei der Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen. Auch steuerlich, sozialversicherungsrechtlich und im Sinne der Zusatzversorgung gelten keine Besonderheiten.

Das Arbeitsverhältnis ist auch während der Probezeit unbefristet. Stellt der Arbeitgeber während der Probezeit fest, dass der Beschäftigte für die Tätigkeit nicht geeignet ist, muss er das Arbeitsverhältnis kündigen.

Die Kündigungsfrist nach § 34 beträgt unabhängig von der Probezeit nach § 2 Abs. 4 zwei Wochen zum Monatsschluss, das Kündigungsschutzgesetz gilt während der ersten sechs Monate nicht.

Die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Erprobung zu schließen, bleibt unberührt. Die Befristung zur Erprobung ist in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG¹⁾ ausdrücklich als Sachgrund genannt.

¹⁾ abgedruckt als Anhang 1 unter 210 § 30 TV-L

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)

Vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946)

Zuletzt geändert durch
Tarifautonomiestärkungsgesetz
vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348)

II

§ 1 Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,

9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

II

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1

und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

§ 3 Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

§ 4 Übergangsvorschrift

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

§ 5 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) ¹Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. ²Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(3) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(4) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.

(5) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, Personalarzt oder Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(6) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

Erläuterungen

§ 3 TV-L regelt die Bereiche allgemeine Pflichten (Absatz 1), Schweigepflicht (Absatz 2), Belohnungen/Geschenke (Absatz 3), Nebentätigkeiten (Absatz 4), ärztliche Untersuchung (Absatz 5) und Personalakten (Absatz 6) und Schadenshaftung (Absatz 7). Diese Themenbereiche waren im BAT in den §§ 7 (ärztliche Untersuchung), 8 (Allgemeine

Pflichten), 9 (Schweigepflicht), 10 (Belohnungen/Geschenke), 11 (Nebentätigkeit), 13 (Personalakten) und 14 (Haftung) geregelt. Auf die teilweise abweichenden Sonderregelungen in § 40 Nr. 2, § 41 Nr. 2, § 42 Nr. 2, § 43 Nr. 2, § 45 Nr. 3 und § 46 Nr. 2 TV-L wird hingewiesen.

Gewissenhafte Aufgabenerledigung, Streik (Abs. 1 Satz 1)

Bei der Bestimmung des Satzes 1, dass der Beschäftigte die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß durchzuführen hat, handelt es sich eigentlich um eine Selbstverständlichkeit. Schon das allgemeine Arbeitsrecht beinhaltet den Grundsatz, dass der Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Leistung erbringen muss. Bei Nicht- oder Schlechterfüllung des Arbeitsvertrages sind die üblichen arbeitsrechtlichen Instrumente (Abmahnung, Kündigung → § 34) gegeben. In § 3 Abs. 1 TV-L wurde die Regelung des § 8 Abs. 1 Satz 1 BAT („Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des ö. D. erwartet wird.“) nicht übernommen. Das BAG hat daraus in zwei bemerkenswerten Urteilen (vom 10. 9. 2009 – 2 AZR 257/08 – und 28. 10. 2010 – 2 AZR 293/09) geschlossen, dass an das nebenberufliche Verhalten der nicht hoheitlich tätigen Beschäftigten keine erhöhten Ansprüche gestellt werden dürfen. Selbst kriminelle Handlungen bzw. entsprechende Strafen rechtfertigen nach Auffassung des BAG grundsätzlich nicht die Kündigung des Beschäftigten.

Die Frage, ob und in welchem Umfang Beschäftigte berechtigt sind, die Arbeit zur Erreichung kollektiver Ziele niederzulegen oder zu streiken, stellt sich regelmäßig insbesondere in Zeiten einer Lohnrunde. Die öffentlichen Arbeitgeber haben die rechtlichen Möglichkeiten, deren Grenzen und die aus Arbeitgebersicht notwendigen Maßnahmen (z. B. Dokumentationen, Engeltkürzung etc.) und die Folgen eines Streiks auf tarifvertraglichen Leistungen sowie die Sozialversicherung in sogenannten Arbeitskampfrichtlinien zusammengefasst.

Politische Treuepflicht (Abs. 1 Satz 2)

Satz 2 entspricht der Vorschrift des § 8 Abs. 1 Satz 2 BAT und enthält die Pflicht, sich zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen.

Über das Verfahren zur Überprüfung der Verfassungstreue bei der Einstellung von Angestellten bestehen keine gesetzlichen und auch keine tariflichen Vorschriften. Zur Frage der sog. politischen Treuepflicht der

Angestellten des öffentlichen Dienstes wird auf nachstehende Rechtsprechung verwiesen:

- a) Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22. 5. 1975 – 2 BvL 13/73 – (BVerfGE 39, 334):

„Auch die Angestellten des öffentlichen Dienstes schulden dem Arbeitgeber Loyalität und die gewissenhafte Erfüllung ihrer dienstlichen Verpflichtungen; auch sie dürfen den Staat, in dessen Dienst sie stehen, und seine Verfassungsordnung nicht angreifen; auch sie können wegen grober Verletzung dieser Dienstpflichten fristlos entlassen werden; und auch ihre Einstellung kann abgelehnt werden, wenn damit zu rechnen ist, dass sie ihre mit der Einstellung verbundenen Pflichten nicht werden erfüllen können oder wollen.“

- b) Urteil des BAG vom 31. 3. 1976 – 5 AZR 104/74 (AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 2 GG):

„Nicht allen Angestellten und Arbeitern des öffentlichen Dienstes ist das gleiche Maß an politischer Treue abzuverlangen wie den Beamten. Bei Angestellten und Arbeitern müssen sich die in politischer Hinsicht zu stellenden Anforderungen aus dem jeweiligen Amt ergeben. Ein Lehrer und Erzieher muss (insoweit) gesteigerten Anforderungen genügen.“

- c) Urteil des BAG vom 20. 7. 1977 – 4 AZR 142/76 (AP Nr. 3 zu Art. 33 Abs. 2 GG):

„Art. 12 Abs. 1 GG steht der Kündigung eines Lehrers während der schulpraktischen Ausbildung nach dem Berliner Lehrerbildungsgesetz nicht entgegen.“

Art. 33 Abs. 2 GG kann zur Unwirksamkeit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen, wenn der Arbeitnehmer einen unmittelbaren Wiedereinstellungsanspruch haben würde. Das setzt jedoch voraus, dass entsprechende Eignung, Befähigung und fachliche Leistung i. S. v. Art. 33 Abs. 2 GG vorliegen.

Eignung i. S. v. Art. 33 Abs. 2 GG umfasst auch die Bereitschaft, der dem Amt entsprechenden politischen Treuepflicht zu genügen; das gilt insbesondere für Lehrer, die Schulunterricht halten. Deshalb kann einem Lehrer wegen aktiver Mitgliedschaft in einer verfassungswidrigen Organisation und entsprechender Betätigung auch während der schulpraktischen Ausbildung gekündigt werden.“

- d) Urteil des BAG vom 6. 6. 1984 – 7 AZR 456/82 – (AP Nr. 11 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung):

„Eine ordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis durch die im außerdienstlichen Bereich entfaltete politische Betätigung konkret beeinträch-

tigt wird, sei es im Leistungsbereich, im Bereich der Verbundenheit aller bei der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder im behördlichen Aufgabenbereich.“ (Dies hat das BAG im Falle eines im Bereich der Bundesanstalt für Arbeit beschäftigten Hauptvermittlers verneint.)

e) Urteil des BAG vom 12. 5. 2011 – 2 AZR 479/09:

Aktives Eintreten für eine verfassungsfeindliche Partei oder deren Jugendorganisation kann die personenbedingte Kündigung eines im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmers begründen. Das gilt auch dann, wenn die Partei nicht durch das Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt worden ist. Hat allerdings der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen politischer Betätigung abgemahnt, gibt er damit grundsätzlich zu erkennen, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für zumutbar erachtet, wenn zukünftig verfassungsfeindliche Aktivitäten unterbleiben. Er kann eine spätere Kündigung deshalb nicht ausschließlich auf Verhalten stützen, das schon seiner Abmahnung zugrunde lag. Die Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen verfassungsfeindlicher Betätigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine ihm bei seiner Einstellung in den öffentlichen Dienst zulässigerweise gestellte Frage nach seiner Verfassungstreue bewusst falsch beantwortet oder relevante Umstände trotz bestehender Offenbarungspflicht verschwiegen hat.

Im Urteilsfall ging es um außerdienstliche Aktivitäten für die NPD und deren Jugendorganisation (JN). Der Kläger, der Mitglied der NPD ist, war seit 2003 beim beklagten Land tätig. Vor Begründung des Arbeitsverhältnisses hatte er sich in einer Erklärung zu den Grundsätzen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekannt und angegeben, er sei nicht Mitglied einer Organisation, die diese Grundordnung bekämpfe. Nachdem das beklagte Land ihn im Oktober 2007 wegen verschiedener parteipolitischer Aktivitäten abgemahnt hatte, kündigte es das Arbeitsverhältnis im Mai 2008 mit der Begründung, der Kläger habe durch Teilnahme an einer von der NPD abgehaltenen Gedenkveranstaltung erneut seine politische Treuepflicht verletzt. Zudem focht es den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung an. Nach Auffassung des BAG sind Anfechtung des Arbeitsvertrages und Kündigung nicht berechtigt. Der entscheidende Senat ist aufgrund bindender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts davon ausgegangen, dass sich der Kläger bei Abgabe seiner Erklärung zur Verfassungstreue eines Eignungsmangels nicht bewusst war. Der Kläger hat nach seiner Abmahnung bis zum Zugang der Kündigung

kein Verhalten gezeigt, das als aktives Bekämpfen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes angesehen werden kann. Ob die NPD und ihre Jugendorganisation als verfassungsfeindlich einzustufen sind und ob das abgemahnte Verhalten deutlich gemacht hat, dass der Kläger mögliche verfassungsfeindliche Ziele der NPD aktiv unterstützt, brauchte das BAG in dem Urteilsfall nicht zu entscheiden.

f) Urteil des BAG vom 6. 9. 2012 – 2 AZR 372/11:

Auch in diesem Urteilsfall ging es um außerdienstliche Aktivitäten für die NPD und deren Jugendorganisation (JN). Der Kläger war Mitglied der NPD und hatte Aufrufe zu Demonstrationen weitergeleitet, in denen die Verfasser für einen gewaltsamen Umsturz eingetreten waren. Das BAG sah darin – auch wenn die NPD nicht verboten ist und die Weiterleitung des Demonstrationsaufrufs nicht strafbar sei – einen Loyalitätsbruch, der eine Kündigung rechtfertige.

Schweigepflicht (Abs. 2)

Nach dieser Vorschrift ist der Beschäftigte verpflichtet, über die Angelegenheiten, deren Geheimhaltung entweder durch Gesetz oder durch Anordnung des Arbeitgebers vorgeschrieben ist, Verschwiegenheit zu wahren.

Die Palette der in Betracht kommenden gesetzlichen Vorschriften ist vor dem Hintergrund der Bandbreite der Betätigungsfelder des öffentlichen Dienstes und der dabei anzutreffenden Berufsbilder sehr groß. Nachfolgend ist daher nur eine Auswahl der wichtigsten Gesetzesvorschriften aufgezählt. Dazu zählen

- die Datenschutzgesetze des Bundes und der Länder,
- die Abgabenordnung (§ 30: Steuergeheimnis),
- die Sozialgesetze (§ 35 SGB I: Sozialgeheimnis; §§ 130, 155 SGB IX: für Beschäftigte der Integrationsämter etc.),
- § 9 des Bundesarchivgesetzes für die Beschäftigten, die mit der Bearbeitung der Bundesstatistiken beschäftigt werden,
- das Strafgesetzbuch (§§ 93 bis 101a: Landesverrat und Gefährdung der äußeren Sicherheit, § 203: Verletzung der Schweigepflicht, § 353b: Verletzung eines Dienstgeheimnisses, § 353c: unbefugte Weitergabe geheimer Gegenstände oder Nachrichten).

Es ist ausdrücklich bestimmt, dass die Verschwiegenheitspflicht auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fortbesteht.

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit stellt eine erhebliche Beeinträchtigung für das Arbeitsverhältnis dar und berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen oder – je nach Schwere des Einzelfalles – sogar zur fristlosen Kündigung. Dazu hat das BAG im Urteil vom 18. 6. 1970 – 2 AZR 369/69; AP Nr. 82 zu § 1 KSchG – festgestellt, dass der Angestellte des öffentlichen Dienstes keine Kündigung zu befürchten braucht, wenn er von seinem Petitionsrecht (Art. 17 GG) Gebrauch macht und dabei auf gewisse Missstände in seinem Amt aufmerksam macht. Mit seinem Urteil vom 3. 7. 2003 – 2 AZR 235/02; AP Nr. 45 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung – hat sich das BAG ausführlich mit der Frage auseinandergesetzt, ob ein Arbeitnehmer wegen einer von ihm veranlassten Strafanzeige gegen seinen Vorgesetzten (sog. „whistleblower“) verhaltensbedingt gekündigt werden kann. Dies hat das BAG, das das Verfahren zur weiteren Entscheidung an die Vorinstanz zurückgewiesen hatte, für den Fall bejaht, dass der Arbeitnehmer in einer Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hat. Auch die vorherige innerbetriebliche Meldung und Klärung des zur Anzeige gebrachten Missstandes sei dem Arbeitnehmer in gewissen Fällen zuzumuten.

Unabhängig von der im Einzelfall zu prüfenden Kündigungsmöglichkeit besteht bei Gesetzesverstößen (z. B. gegen die oben genannten gesetzlichen Vorschriften) die Möglichkeit der strafrechtlichen Verfolgung.

Soweit die Pflicht zur Verschwiegenheit besteht, bedarf der Beschäftigte für die Aussage vor Gericht der vorherigen Genehmigung durch den Arbeitgeber (§ 376 ZPO, § 54 StPO, § 46 Abs. 2 ArbGG).

Belohnungen/Geschenke (Abs. 3)

Nach dieser Vorschrift ist es den Beschäftigten untersagt, von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen ohne Zustimmung des Arbeitgebers anzunehmen. Sie haben entsprechende Angebote unverzüglich ihrem Arbeitgeber anzuzeigen.

Auch wenn die Vorschrift praktisch unverändert aus dem BAT übernommen worden ist, so ist sie vor dem Hintergrund der in der Öffentlichkeit, aber auch innerhalb des öffentlichen Dienstes gesteigerten Sensibilität gegenüber der Korruption sicher deutlich enger auszulegen als bei Inkrafttreten des BAT. Die beispielsweise in der damaligen Zeit dem Vernehmen nach nicht unübliche, von den Amtsleitungen gebilligte oder zumindest stillschweigend tolerierte Praxis manches ortsansässigen Steuerberaters, in der Vorweihnachtszeit kleinere Prä-

sente (meist in Flaschenform) in den Finanzämtern abzugeben, wird heute in einem anderen Licht zu beurteilen sein.

Ein Verstoß gegen das Verbot, Geschenke und dergleichen anzunehmen, stellt einen Grund für eine ordentliche oder – je nach Schwere des Einzelfalles – sogar zur fristlosen Kündigung dar. Der Beschäftigte macht sich unter Umständen schadensersatzpflichtig und muss die erlangten Vorteile herausgeben.

Daneben besteht die Möglichkeit der strafrechtlichen Verfolgung (wegen Bestechlichkeit bzw. Vorteilsannahme: §§ 331 bzw. 332 StGB).

Das Verbot der Annahme von Geschenken etc. gilt formal nur für den Zeitraum des Bestehens des Arbeitsverhältnisses; eine Nachwirkensklausel wie etwa bei der Verschwiegenheit (s. o.) ist nicht ausdrücklich vereinbart. Unter das Verbot fiel in diesem Fall – wenn und soweit nachweisbar – allenfalls das Sich-Versprechen-Lassen von Vorteilen.

Nebentätigkeiten (Abs. 4)

Während im Bereich des BAT bislang hinsichtlich der Nebentätigkeit von Angestellten die für die Beamten des Arbeitgebers geltenden Vorschriften (z. B. die Bundesnebentätigkeitsverordnung) sinngemäß Anwendung fanden, enthält der TV-L eigenständige, im Wesentlichen an das bislang für Arbeiter geltende Recht (siehe § 13 MTArb) angelehnte Bestimmungen. Es bleibt abzuwarten, ob diese Regelungen den Bedürfnissen der Praxis gerecht werden; denn gerade im Bereich der Angestellten höherer Vergütungsgruppen enthielt das beamtenrechtliche Nebentätigkeitsrecht viele sinnvolle Bestimmungen, die nun nicht mehr automatisch gelten (siehe aber Satz 3).

Nach Satz 1 der Vorschrift hat der Beschäftigte Nebentätigkeiten gegen Entgelt seinem Arbeitgeber vorher – also vor deren Aufnahme – schriftlich anzuzeigen. Dabei ist der Begriff des Entgeltes weit zu fassen und schließt auch geldwerte Vorteile, aber nicht den Ersatz von Auslagen ein. Unentgeltliche Nebentätigkeiten (z. B. Ehrenämter) sind daher anzeigefrei.

Satz 2 der Vorschrift zählt abschließend auf, in welchen Fällen der Arbeitgeber berechtigt ist, die Nebentätigkeit zu untersagen oder mit Auflagen zu versehen. Dies ist der Fall, wenn die Nebentätigkeiten geeignet sind, entweder die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

Dabei reicht es aus, dass die Nebentätigkeit lediglich von ihrer Art her „geeignet“ sein muss, Beeinträchtigungen hervorzurufen. Eine tatsächliche Beeinträchtigung im konkreten Einzelfall ist nicht Voraus-

setzung für das Verbot durch den Arbeitgeber. Dies hat das BAG mit Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 23/19 – bestätigt.

Von einer (ein Verbot rechtfertigenden) Beeinträchtigung der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten wird man davon ausgehen können, wenn die Tätigkeit zu einer zeitlichen oder physischen Überbeanspruchung des Beschäftigten führt. Bei Teilzeitbeschäftigten scheidet eine zeitliche Überbeanspruchung so lange aus, wie Haupt- und Nebenbeschäftigung das Maß der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten nicht überschreiten.

Ein zur Untersagung der Nebentätigkeit führender Interessenkonflikt ist bei Überschneidung von dienstlichen und nebenberuflichen Tätigkeiten anzunehmen (z. B. wenn ein im Bauamt für die Bewilligung von Bauvoranfragen etc. zuständiger Beschäftigter nebenbei für ein Architekturbüro arbeitet und Bauvoranfragen etc. erstellt oder ein Beschäftigter eines Finanzamtes abends beim Steuerberater arbeitet).

Entsprechendes gilt nach dem Urteil des BAG vom 28. 2. 2002 – 6 AZR 357/01, wenn die Tätigkeit in der öffentlichen Wahrnehmung zu Irritationen führen kann (im Urteilsfall war ein Krankenpfleger in der Nebentätigkeit als Leichenbestatter tätig).

Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung auch von Auflagen abhängig machen (z. B. einer zeitlichen Obergrenze).

Der Verstoß gegen die Pflicht, Nebentätigkeiten anzuzeigen, und die Ausübung untersagter Nebentätigkeiten können arbeitsrechtliche Sanktionen (je nach Schwere des Einzelfalles von der Abmahnung bis zur fristlosen Kündigung) nach sich ziehen.

Satz 3 ermöglicht es, die im BAT durch Inbezugnahme des Nebentätigkeitsrechts für Beamte geltenden Abführungspflichten bei Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst einzelvertraglich zu vereinbaren. Für bis zum 31. Oktober 2006 genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Beschäftigten gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter (§ 24 TVÜ-Länder)¹⁾.

Ärztliche Untersuchungen (Abs. 5)

Die Vorschrift des Absatzes 5 regelt – im Vergleich zur bisher maßgebenden Vorschrift (§ 7 BAT) in verkürzter Form – das Recht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer „... bei begründeter Veranlassung ... zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit in der Lage ist“.

¹⁾ abgedruckt unter 270

Was unter einem „begründeten Anlass“ zu verstehen ist, ist nicht festgelegt. Darunter werden aber – auch wenn eine in § 7 Abs. 1 BAT entsprechende Bestimmung fehlt – die Einstellungsuntersuchung vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses und eine Untersuchung bei Zweifeln an einer behaupteten Arbeitsfähigkeit bzw. behaupteten Arbeitsunfähigkeit gehören. Die Weigerung des Arbeitnehmers, bei gegebener Veranlassung auf Wunsch des Arbeitgebers an einer ärztlichen Untersuchung zur Feststellung der Arbeits(un)fähigkeit mitzuwirken, kann je nach den Umständen des Einzelfalles geeignet sein, eine Kündigung zu rechtfertigen (siehe BAG vom 27. September 2012 – 7 AZR 811/11).

Bestehende gesetzliche Regelungen zur ärztlichen Untersuchung von Arbeitnehmern bleiben durch die Tarifvorschrift unberührt. Dabei kommen insbesondere die folgenden Gesetze in Betracht:

- das Arbeitssicherheitsgesetz
- die Biostoffverordnung
- das Jugendarbeitsschutzgesetz
- die Gefahrstoffverordnung
- die Röntgenverordnung
- die Strahlenschutzverordnung
- die Unfallverhütungsvorschriften und
- die Bildschirmarbeitsplätze betreffenden Regelungen der Arbeitsstättenverordnung¹⁾

Satz 3 der Vorschrift bestimmt, dass der Arbeitgeber die Kosten der ärztlichen Untersuchung zu tragen hat.

Der mit der Untersuchung zu beauftragende Arzt ist von den Parteien gemeinsam festzulegen; er ist – wenn eine Einigung erfolgt – letztlich beliebig. Die Einschaltung des Amts-, Betriebs- oder Personalarztes, die in Satz 2 vorgeschlagen wird, ist nicht verbindlich, sondern zeigt nur denkbare Möglichkeiten auf.

Personalakten (Abs. 6)

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der Regelung in § 13 BAT.

Die Vorschrift enthält keine Bestimmung darüber, ob, in welcher Weise und in welchem Umfang Personalakten für den Beschäftigten geführt werden. § 3 Abs. 6 TV-L setzt das Vorhandensein von Personalakten voraus.

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

Satz 1 begründet das Recht zur Einsichtnahme in die vollständigen Personalakten, schließt also die Einsichtnahme in Bei-, Hilfs- oder Nebenakten ein. Ein besonderer Anlass muss für den Wunsch der Einsichtnahme nicht genannt werden; der Beschäftigte hat jederzeit ein Recht auf Akteneinsicht. Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Das Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte erlischt daher nicht mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses (so auch BAG, Urteil vom 16. November 2010 – 9 AZR 573/09).

Nach Satz 2 kann der Beschäftigte das Recht der Akteneinsicht auch durch einen von ihm dazu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Besondere Anforderungen an eine etwaige Qualifikation (z. B. Rechtsanwalt) oder Funktion (z. B. Personalratsmitglied) stellt die Vorschrift nicht. Es kommt also jede bevollmächtigte Person in Betracht. Entgegen der Regelung in § 13 Abs. 1 Satz 4 BAT wird dem Arbeitgeber keine besondere Berechtigung eingeräumt, einen Bevollmächtigten aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zurückzuweisen.

Nach Satz 3 können die Beschäftigten Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. In der Praxis dürften Ablichtungen das geeignete Mittel sein. Satz 3 enthält keine Regelung über die Tragung der dadurch entstehenden Kosten. Sie gehen, da die Kopie im Interesse und für den Beschäftigten gefertigt wird, zulasten des Beschäftigten, wenn und soweit der Arbeitgeber nicht von der Geltendmachung der Kosten absieht.

Nach den Sätzen 4 und 5 müssen Beschäftigte bei Vorliegen der dort genannten Sachverhalte gehört werden. Nimmt der Arbeitgeber z. B. eine Abmahnung ohne vorherige Anhörung des Angestellten gemäß § 3 Abs. 6 Satz 4 zu den Personalakten, so hat der Angestellte wegen Verletzung einer Nebenpflicht einen schuldrechtlichen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus den Personalakten. Die nachträgliche Anhörung des Angestellten in Form der Übersendung des zu den Akten genommenen Abmahnungsschreibens heilt den Mangel nicht. Der Angestellte kann auch nicht auf sein Recht zur Gegendarstellung oder auf sein Recht zur Überprüfung der inhaltlichen Unrichtigkeit der Abmahnung verwiesen werden (BAG vom 16. November 1989 – 6 AZR 64/88 – BB 1990 S. 708). Nach dem Urteil des BAG vom 5. August 1992 – 5 AZR 531/91 – (BB 1992 S. 2295) kann der Arbeitnehmer beanspruchen, dass eine zu Unrecht erteilte Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird.

Schadenshaftung (Abs. 7)

In Absatz 7 ist vereinbart, dass für die Schadenshaftung der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber die jeweils (in erster Linie für die Beamten) des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen Anwendung finden. Die Regelung entspricht § 14 BAT. Wie zuvor schon der BAT und der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) enthält auch der TV-L keine Vorschriften über die Haftung des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern. Somit gelten die allgemeinen Rechtsvorschriften des Zivilrechts, insbesondere des BGB, in Verbindung mit der dazu gewachsenen Rechtsprechung.

Nach Kenntnis des Verfassers haben viele Arbeitgeber (u. a. das Land Nordrhein-Westfalen) im Interesse der Rechtssicherheit und der Verwaltungsvereinfachung auch nach Inkrafttreten des TV-L an ihrer bisherigen Praxis festgehalten, Schadensersatz gegenüber ihren Arbeitnehmern ggf. in Anlehnung an die für ihre Beamten geltenden Vorschriften zu leisten.

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)

Vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179)

Zuletzt geändert durch
Arbeitsschutzkontrollgesetz
vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334)

– **Auszug** –

6. Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

6.1 Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten und zu betreiben, dass die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet sind. Die Grundsätze der Ergonomie sind auf die Bildschirmarbeitsplätze und die erforderlichen Arbeitsmittel sowie die für die Informationsverarbeitung durch die Beschäftigten erforderlichen Bildschirmgeräte entsprechend anzuwenden.

(2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten an Bildschirmgeräten insbesondere durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Erholungszeiten unterbrochen werden.

(3) Für die Beschäftigten ist ausreichend Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorzusehen.

(4) Die Bildschirmgeräte sind so aufzustellen und zu betreiben, dass die Oberflächen frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind.

(5) Die Arbeitstische oder Arbeitsflächen müssen eine reflexionsarme Oberfläche haben und so aufgestellt werden, dass die Oberflächen bei der Arbeit frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind.

(6) Die Arbeitsflächen sind entsprechend der Arbeitsaufgabe so zu bemessen, dass alle Eingabemittel auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können und eine flexible Anordnung des Bildschirms, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel möglich ist. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muss ein Auflegen der Handballen ermöglichen.

(7) Auf Wunsch der Beschäftigten hat der Arbeitgeber eine Fußstütze und einen Manuskripthalter zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung auf andere Art und Weise nicht erreicht werden kann.

(8) Die Beleuchtung muss der Art der Arbeitsaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Beschäftigten angepasst sein; ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung ist zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie der Auslegung und der Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.

(9) Werden an einem Arbeitsplatz mehrere Bildschirmgeräte oder Bildschirme betrieben, müssen diese ergonomisch angeordnet sein. Die Eingabegeräte müssen sich eindeutig dem jeweiligen Bildschirmgerät zuordnen lassen.

(10) Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten, gesundheitlich unzuträglichen Wärmebelastung am Arbeitsplatz führen.

6.2 Allgemeine Anforderungen an Bildschirme und Bildschirmgeräte

(1) Die Text- und Grafikdarstellungen auf dem Bildschirm müssen entsprechend der Arbeitsaufgabe und dem Sehabstand scharf und deutlich sowie ausreichend groß sein. Der Zeichen- und der Zeilenabstand müssen angemessen sein. Die Zeichengröße und der Zeilenabstand müssen auf dem Bildschirm individuell eingestellt werden können.

(2) Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muss flimmerfrei sein. Das Bild darf keine Verzerrungen aufweisen.

(3) Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast der Text- und Grafikdarstellungen auf dem Bildschirm müssen von den Beschäftigten einfach eingestellt werden können. Sie müssen den Verhältnissen der Arbeitsumgebung individuell angepasst werden können.

(4) Die Bildschirmgröße und -form müssen der Arbeitsaufgabe angemessen sein.

(5) Die von den Bildschirmgeräten ausgehende elektromagnetische Strahlung muss so niedrig gehalten werden, dass die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet werden.

6.3 Anforderungen an Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel für die ortsgebundene Verwendung an Arbeitsplätzen

(1) Bildschirme müssen frei und leicht dreh- und neigbar sein sowie über reflexionsarme Oberflächen verfügen. Bildschirme, die über reflektierende Oberflächen verfügen, dürfen nur dann betrieben werden, wenn dies aus zwingenden aufgabenbezogenen Gründen erforderlich ist.

(2) Tastaturen müssen die folgenden Eigenschaften aufweisen:

1. sie müssen vom Bildschirm getrennte Einheiten sein,
2. sie müssen neigbar sein,
3. die Oberflächen müssen reflexionsarm sein,
4. die Form und der Anschlag der Tasten müssen den Arbeitsaufgaben angemessen sein und eine ergonomische Bedienung ermöglichen,
5. die Beschriftung der Tasten muss sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung gut lesbar sein.

(3) Alternative Eingabemittel (zum Beispiel Eingabe über den Bildschirm, Spracheingabe, Scanner) dürfen nur eingesetzt werden, wenn dadurch die Arbeitsaufgaben leichter ausgeführt werden können und keine zusätzlichen Belastungen für die Beschäftigten entstehen.

6.4 Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen

(1) Größe, Form und Gewicht tragbarer Bildschirmgeräte müssen der Arbeitsaufgabe entsprechend angemessen sein.

(2) Tragbare Bildschirmgeräte müssen

1. über Bildschirme mit reflexionsarmen Oberflächen verfügen und
2. so betrieben werden, dass der Bildschirm frei von störenden Reflexionen und Blendungen ist.

(3) Tragbare Bildschirmgeräte ohne Trennung zwischen Bildschirm und externem Eingabemittel (insbesondere Geräte ohne Tastatur) dürfen nur an Arbeitsplätzen betrieben werden, an denen die Geräte nur kurzzeitig verwendet werden oder an denen die Arbeitsaufgaben mit keinen anderen Bildschirmgeräten ausgeführt werden können.

(4) Tragbare Bildschirmgeräte mit alternativen Eingabemitteln sind den Arbeitsaufgaben angemessen und mit dem Ziel einer optimalen Entlastung der Beschäftigten zu betreiben.

(5) Werden tragbare Bildschirmgeräte ortsgebunden an Arbeitsplätzen verwendet, gelten zusätzlich die Anforderungen nach Nummer 6.1.

6.5 Anforderungen an die Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen

(1) Beim Betreiben der Bildschirmarbeitsplätze hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz den Arbeitsaufgaben angemessen gestaltet ist. Er hat insbesondere geeignete Softwaresysteme bereitzustellen.

(2) Die Bildschirmgeräte und die Software müssen entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Beschäftigten im Hinblick auf die jeweilige Arbeitsaufgabe angepasst werden können.

(3) Das Softwaresystem muss den Beschäftigten Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe machen.

(4) Die Bildschirmgeräte und die Software müssen es den Beschäftigten ermöglichen, die Dialogabläufe zu beeinflussen. Sie müssen eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und eine Fehlerbeseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.

(5) Eine Kontrolle der Arbeit hinsichtlich der qualitativen oder quantitativen Ergebnisse darf ohne Wissen der Beschäftigten nicht durchgeführt werden.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 1:

1. Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Niederschriftserklärung zu § 4 Absatz 1:

Der Begriff „Arbeitsort“ ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff „Dienstort“.

(2) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁴Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TV-L nicht zur Anwendung kommt.

(3) ¹Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). ²§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

¹Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. ²Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

Erläuterungen

§ 4 TV-L regelt die Bereiche Versetzung und Abordnung (Absatz 1), Zuweisung (Absatz 2) und Personalgestellung (Absatz 3). Diese Themenbereiche waren bislang weitgehend in § 12 BAT geregelt.

Die Vorschrift des § 4 konkretisiert bzw. erweitert die sich schon aus dem allgemeinen Direktionsrecht des Arbeitgebers ergebenden Möglichkeiten des flexiblen Personaleinsatzes. Dabei handelt es sich um einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, von denen er stets nur nach pflichtgemäßem Ermessen – also nicht willkürlich – Gebrauch machen

darf. Das in Absatz 1 und 2 der tariflichen Regelung verlangte Erfordernis dienstlicher oder betrieblicher Gründe für die Umsetzung ist zu beachten. Es dürfte bei Umorganisationen aber ebenso zu bejahen sein wie bei kurzfristiger Umsetzung Beschäftigter als Ersatz für Personalausfälle.

II

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragspartnern besteht fort; Rechtsverhältnisse bestehen somit auch im Fall der Zuweisung und der Personalgestellung nur zwischen dem Arbeitnehmer und dem „alten“ Arbeitgeber.

Auch in den Fällen, in denen eine Abordnung oder Versetzung grundsätzlich möglich ist, sind Grenzen zu beachten. So kann zwar der Arbeitgeber im Rahmen und in den Grenzen der Tarifvorschrift den Einsatzort des Beschäftigten einseitig verändern. Die übrigen Arbeitsbedingungen – insbesondere die Vergütung – bleiben dadurch aber unberührt und können nur durch eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages oder im Rahmen einer Änderungskündigung modifiziert werden. Der Einsatz auf einem geringer bewerteten Einsatzplatz ist selbst dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber die bisherige Vergütung fortzahlt (siehe BAG-Urteile vom 8. 10. 1962 – 2 AZR 550/61 – und vom 14. 7. 1965 – 4 AZR 347/63 – AP Nr. 18 bzw. Nr. 19 zu § 611 BGB Direktionsrecht).

Bei Abordnung und Versetzung sind nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. den Personalvertretungsgesetzen der Länder Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung zu beachten. Eine Liste der in Frage kommenden Gesetze ist bei den Erläuterungen zu § 2 Abs. 1 abgedruckt. Entsprechendes gilt im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes.

Versetzung, Abordnung (Abs. 1)

Die Vorschrift des Absatzes 1, in der die Möglichkeiten der Abordnung und Versetzung bestimmt sind, entspricht der Regelung des § 12 Abs. 1 BAT. Beschäftigte können demnach aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden (Satz 1). Sollen sie an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb ihres bisherigen Arbeitsortes versetzt oder für voraussichtlich mehr als drei Monate abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören (Satz 2).

In zwei Protokollerklärungen zu Absatz 1 haben die Tarifpartner – im Gegensatz zur Regelung des § 12 BAT, die auf eine eigene Begriffsbestimmung verzichtete – definiert, was sie unter den Begriffen „Abordnung“ bzw. „Versetzung“ verstehen. Abordnung ist demnach (siehe Protokollerklärung Nr. 1) die vom Arbeitgeber veranlasste vorüber-

gehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem (...) Arbeitgeber. Versetzung (siehe Protokollerklärung Nr. 2) ist die vom Arbeitgeber veranlasste dauerhafte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers. In allen Fällen besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Die Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber ist somit nicht möglich, und zwar auch dann nicht, wenn der Beschäftigte einer solchen Maßnahme zustimmen würde. Wenn kein Fall des Absatzes 2 oder 3 vorliegt, muss das bisherige Arbeitsverhältnis in solchen Fällen beendet und mit dem neuen Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.

Nicht unter den Begriff der Abordnung bzw. Versetzung fällt der Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb derselben Dienststelle oder desselben Betriebs; hierbei handelt es sich um eine Umsetzung, die nach den Regeln des allgemeinen Direktionsrechtes zu beurteilen ist.

Der Beschäftigte ist in den Fällen des Satzes 2 (s. o.) vor der Abordnung bzw. Versetzung zu hören. Ihm ist somit die Gelegenheit zu geben, sich zu der beabsichtigten Maßnahme zu äußern, damit seine Interessen bei der Ermessensentscheidung des Arbeitgebers hinreichend berücksichtigt werden können. Eine Zustimmung des Beschäftigten ist aber nicht erforderlich.

In einer Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1 haben die Tarifpartner klargestellt, dass der in Absatz 1 der Vorschrift verwendete Begriff des „Arbeitsortes“ ein Oberbegriff sein soll, dessen Bedeutung sich nicht von dem bislang verwendeten Begriff des „Dienstortes“ unterscheidet.

Zuweisung (Abs. 2)

In Absatz 2 ist das Verfahren der Zuweisung geregelt. Dem Beschäftigten kann demnach im dienstlichen/betrieblichen oder im öffentlichen Interesse vorübergehend eine Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden, die Tätigkeit muss mindestens gleich vergütet werden und die Zuweisung bedarf der Zustimmung des Beschäftigten (Satz 1). Er darf sie aber nur aus wichtigem Grund verweigern (Satz 2). Die Rechtsstellung des Beschäftigten bleibt – ebenso wie das Arbeitsverhältnis – unberührt (Satz 3). In Satz 4 ist vereinbart, dass die (von dem Dritten gezahlten) Bezüge auf das Entgelt (aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis) angerechnet werden. Im Ergebnis führt diese Formulierung dazu, dass der Beschäftigte mindestens sein bisheriges Entgelt erhält und darüber hinausgehende Zahlungen behalten darf. Wäre gewollt gewesen, dass der Beschäftigte nur sein bisheriges Vergütungsniveau

behält, hätten die Tarifpartner an Stelle des Begriffes „anrechnen“ den Begriff „abführen“ verwenden müssen.

In einer Protokollerklärung zu Absatz 2 ist bestimmt, was unter dem Begriff der „Zuweisung“ zu verstehen ist. Zuweisung ist demnach die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- oder Ausland, bei dem der allgemeine Teil des TV-L nicht zur Anwendung kommt. Eine Zuweisung von einem Land zu einem anderen Land ist daher nicht vom Begriff der Zuweisung erfasst. Erfasst ist aber die Zuweisung an eine Kommune oder zum Bund, weil dort nicht der TV-L, sondern der TVöD zur Anwendung kommt. Wie bei der Abordnung und Versetzung besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Personalgestaltung (Abs. 3)

Absatz 3 regelt den (Sonder-)Fall der Personalgestaltung und bestimmt, dass Beschäftigte auf Verlangen des Arbeitgebers bei einer Verlagerung von Aufgaben auf Dritte ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei diesem Dritten erbringen müssen (Satz 1). Satz 2 der Vorschrift stellt klar, dass § 613a BGB und gesetzliche Kündigungsrechte unberührt bleiben.



§ 613a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

(1) Geht ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandels-gesellschaft durch Umwandlung erlischt.

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

In einer Protokollerklärung haben die Tarifpartner den Begriff der Personalgestellung als die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten definiert. Das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber besteht auch im Fall der Personalgestellung zu den bisherigen Bedingungen fort. Die Einzelheiten der Personalgestellung werden „auf Arbeitgeberebene“ zwischen dem ausleihenden alten Arbeitgeber und dem Dritten vereinbart.

Die tarifvertraglich mögliche Personalgestellung stößt u. U. rechtlich an die inzwischen recht engen Grenzen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Die Änderungen durch das „Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 642) sowie durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes vom 20. Juli 2011 (BGBl. I S. 1506) schränken die Möglichkeiten einer Personalüberlassung nämlich deutlich ein.

Bis dahin war eine Arbeitnehmerüberlassung erlaubnisfrei, soweit sie nicht gewerbsmäßig war. Künftig ist eine Arbeitnehmerüberlassung, soweit keine der Ausnahmen des § 1 Abs. 3 AÜG vorliegt, nur noch dann erlaubnisfrei, wenn sie nicht im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Arbeitgebers erfolgt, wobei der Begriff der wirtschaftlichen Tätigkeit weit auszulegen sein wird. Es ist zu empfehlen, im

Einzelfall frühzeitig zu prüfen, ob und inwieweit die beabsichtigte Personalmaßnahme durch das AÜG berührt wird.

Die denkbaren Anwendungsfälle der Tarifvorschrift sind im Wesentlichen in drei Fallgruppen zu suchen.

II

Da § 613a BGB in Absatz 1 vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis bei einem rechtsgeschäftlichen (also vertraglichen) Übergang eines Betriebs/Betriebsteils ebenfalls auf den Erwerber übergeht, bleibt in diesem Fall kein Raum für eine Personalgestellung. Dies wird auch in Satz 2 des § 4 Abs. 3 deutlich, wonach die Vorschrift des § 613a BGB unberührt bleibt. Bei grundsätzlich zu bejahender Anwendbarkeit des § 613a BGB können nur die Fälle von § 4 Abs. 3 TV-L erfasst werden, in denen der Beschäftigte nach § 613a Abs. 6 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hat und deshalb beim alten Arbeitgeber verbleibt. Daneben sind Fälle des Aufgabenübergangs auf Dritte denkbar, die nicht von § 613a BGB erfasst werden, weil der Übergang eines Betriebs/Betriebsteils auf Dritte nicht vertraglich, sondern gesetzlich geregelt ist, oder weil der Aufgabenübergang auf Dritte nicht mit dem Übergang eines Betriebs/Betriebsteils einhergeht.

Wenn – wie oben dargestellt – die Voraussetzungen gegeben sind, dass zwar Aufgaben auf Dritte übergehen, der mit den Aufgaben betraute Beschäftigte aber beim alten Arbeitgeber bleibt, kann der alte Arbeitgeber den Beschäftigten an den Dritten ausleihen und die Einzelheiten dazu mit dem anderen Arbeitgeber vertraglich regeln.

Neben organisatorischen und finanziellen Fragen wird die Frage sein, inwieweit das Direktionsrecht auf den Dritten übertragen wird.

Der „Entleiher“ kann nur insoweit ein Direktionsrecht ausüben, als nicht in die unverändert bestehenden Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingegriffen wird. Arbeitsvertragliche Beziehungen bestehen nämlich weiterhin nur zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, nicht jedoch zwischen dem Dritten und dem Arbeitnehmer. Diese Rechtsbeziehungen werden durch die Personalgestellung im Sinne des § 4 Abs. 3 TV-L nicht berührt – im Gegenteil: der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zum ursprünglichen Arbeitgeber wird von den Tarifpartnern in der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 ausdrücklich bekräftigt. Es entspricht allgemeinen arbeits- und zivilrechtlichen Grundsätzen, ist aber an sich auch eine Selbstverständlichkeit, dass die Berechtigung zu in den Arbeitsvertrag eingreifenden Maßnahmen nicht auf den Dritten übertragen werden kann. Diese bleiben – wenn es sich um einseitige Maßnahmen wie z. B. Kündigungen, Abmahnungen etc handelt – dem Arbeitgeber vorbehalten bzw. sind als zweiseitige Maßnahmen (Vertragsänderungen jeder Art;

z. B. Änderungen der Wochenarbeitszeit) nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirksam möglich. So hätte z. B. eine vom „Entleiher“ ausgesprochene Abmahnung vor Gericht keinen Bestand, weil sie ein Arbeitsverhältnis mit ihm voraussetzte. Der „Entleiher“ müsste in diesem Fall den Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend von einem abmahnungswürdigen Verhalten des entlehnten Arbeitnehmers in Kenntnis setzen, damit dieser dann die Abmahnung aussprechen könnte.

Soweit die vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht betroffen sind, kann der die Arbeitskraft des Beschäftigten entgegennehmende Dritte das Direktionsrecht ausüben und z. B. im Rahmen der allgemeinen gesetzlichen und tarifvertraglichen Grenzen Zeit und Ort der Arbeit bestimmen, fachliche Weisungen erteilen, Dienstreisen anordnen und Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung erteilen.

Übertragbar ist somit im Ergebnis lediglich die „Regie des Tagesgeschäftes“, die nun durch den „Entleiher“ bestimmt werden kann; insofern kann er das Direktionsrecht übernehmen.

Die Möglichkeit, dem im eigenen Betrieb u. U. wegen des Fortfalls seines Aufgabenbereiches nicht mehr benötigten Beschäftigten bei Vorliegen aller übrigen Anforderungen an eine Kündigung betriebsbedingt zu kündigen, bleibt dem Arbeitgeber – wie in Satz 2 der Vorschrift verdeutlicht – unbenommen.

Hinweis auf ein wichtiges BVerfG-Urteil zu Personalüberleitung im öffentlichen Dienst

Die Anwendung der Regelungen des § 613a BGB im Bereich des öffentlichen Dienstes ist ebenso wenig unproblematisch wie die nicht selten gewählte Variante der Personalüberleitung durch Gesetz oder Verordnung. Das zeigt zuletzt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 25. Januar 2011 – 1 BvR 1741/09. Das BVerfG hat in dieser Entscheidung den gesetzlich geregelten Personalüberhang im Rahmen der Privatisierung der Hessener Universitätskliniken gerügt. Dies geschah vor allen Dingen mit Blick auf die Identität von Gesetzgeber und Arbeitgeber (jeweils Land Hessen), die dazu führt, dass der Arbeitgeber sich wegen seiner gleichzeitigen Funktion als Gesetzgeber Vorteile verschaffen kann. Das BVerfG hat darin einen Eingriff in die grundgesetzlich (Art. 12 Abs. 1 GG) geschützte Freiheit der Berufswahl, zu der auch die Freiheit der Wahl des Vertragspartners gehört, gesehen.

Da das Urteil auf die besondere „Privatisierungsgeschichte“ der Hessener Universitätskliniken bezogen ist, sind Zweifel an seiner uneingeschränkten Anwendbarkeit in anderen Privatisierungsfällen angebracht. Das Urteil sollte bei anstehenden Privatisierungen gleichwohl mit Blick auf mögliche Parallelen geprüft werden, da zumindest die Hürden dafür höher geworden sind.

§ 5 Qualifizierung

(1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. ²Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. ³Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. ⁴Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ⁵Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. ²In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ³Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ⁴Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(6) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(7) ¹Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. ²Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. ³Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von

sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. ⁴Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

II

(8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Erläuterungen

In § 5 TV-L haben die Tarifvertragsparteien im Wesentlichen den besonderen Wert, den Qualifizierungsmaßnahmen nach ihrer Auffassung haben, dokumentiert, die verschiedenen Arten von entsprechenden Maßnahmen aufgeführt und Öffnungsklauseln für weitergehende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vereinbart. Abgesehen von dem Anspruch auf regelmäßige Mitarbeitergespräche zum Thema Qualifizierungsbedarf können die Beschäftigten aber keine Ansprüche – insbesondere keinen Anspruch auf individuelle Qualifizierung – ableiten.

Eine vergleichbare Vorschrift enthielt der BAT nicht, gleichwohl waren Qualifizierungsmaßnahmen natürlich auch in der Vergangenheit möglich und üblich. Die Zukunft wird zeigen, ob die Vorschrift des § 5 in Bezug auf Qualifikation Änderungen in der alltäglichen Praxis bewirken kann.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in den §§ 42 Nr. 3 TV-L wird hingewiesen.

„Präambel“ (Abs. 1)

Absatz 1 enthält keine konkrete Regelung, sondern beschreibt – fast im Stil einer Präambel – das gemeinsame Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten an einem hohen Qualifikationsniveau und den hohen Nutzen der Qualifizierung.

Rechtscharakter der Vorschrift (Abs. 2)

In Absatz 2 beschreiben die Tarifpartner, dass Qualifizierung als Angebot zu verstehen ist, ohne dass die Beschäftigten daraus einen individuellen Anspruch auf Qualifizierung herleiten können. Die Vorschrift lässt Raum, das Angebot durch freiwillige Betriebsvereinbarungen näher zu konkretisieren.

Definition der Qualifizierungsmaßnahmen (Abs. 3)

Satz 1 der Vorschrift enthält eine Aufzählung der unterschiedlichen Arten von Qualifizierungsmaßnahmen, nämlich die Erhaltungsqualifizierung (Buchst. a), die Fort- und Weiterbildung (Buchst. b), die Umschulung bzw. Qualifizierung für eine andere Tätigkeit (Buchst. c) und die Wiedereinstiegsqualifizierung (Buchst. d). Die Grenzen zwischen diesen Gruppen dürften teilweise fließend sein.

In Satz 2 ist bestimmt, dass die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu dokumentieren und den Beschäftigten schriftlich zu bestätigen ist.

Regelmäßiges Gespräch (Abs. 4)

Die Regelung des Absatzes 4 räumt den Beschäftigten einen Anspruch auf regelmäßige Mitarbeitergespräche mit der jeweiligen Führungskraft zum Thema Qualifizierungsbedarf ein. Es soll – wenn keine anderen Vereinbarungen getroffen werden – jährlich erfolgen und darf auch in der Form eines Gruppengesprächs stattfinden.

Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit (Abs. 5)

In Absatz 5 ist bestimmt, dass die Zeiten einer vereinbarten Qualifizierungsmaßnahme als Arbeitszeit gelten. Dies steht nicht im Widerspruch zur in Absatz 6 beschriebenen Möglichkeit, dass der Beschäftigte einen Eigenbeitrag in Zeit leisten kann; denn der Verzicht auf (die Bezahlung von) Zeit setzt ja gerade voraus, dass diese eingesetzte Zeit grundsätzlich als Arbeitszeit zählt und zu vergüten ist.

Kosten/Eigenbeitrag (Abs. 6)

Nach Satz 1 der Vorschrift sollen die Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen werden, soweit es nicht einen Dritten als Kostenträger gibt. Dies gilt auch für eventuelle Reisekosten.

Die Sätze 2 bis 4 höhlen diesen Grundsatz insoweit aus, als dass dort auch ein Eigenbetrag des Beschäftigten – sei es in Form von Geld oder in Form von „geopferter“ Zeit – zugelassen wird. Dies ist durch eine Qualifizierungsvereinbarung zu regeln, wobei Satz 3 einen Appell an die Betriebsparteien enthält, eine faire Kostenverteilung unter Abwägung des beiderseitigen Nutzens vorzunehmen.

Rückzahlungspflicht (Abs. 7)

Die Vorschrift enthält eine dem Sinn her der Nr. 7 der SR 2a zum BAT entsprechende Regelung, wonach der Beschäftigte bei auf Veranlassung und im Interesse des Arbeitgebers durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen die entstandenen Kosten bzw. Teile davon zurückzahlen muss, wenn er sein Arbeitsverhältnis kurz darauf beendet. Neben den bereits in der Tarifvorschrift genannten Einschränkungen sind dabei natürlich die von der gefestigten Rechtsprechung des BAG zur Zulässigkeit und zu den Grenzen von Rückzahlungsvereinbarungen aufgestellten Grundsätze zu beachten (siehe z. B. Urteil vom 6. 11. 1996 – 5 AZR 498/95 – NZA 1997, S. 663).

Gesetzliche Regelungen (Abs. 8)

Nach dieser Vorschrift können gesetzliche Förderungsmöglichkeiten in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden. Die Ansprüche des Beschäftigten, die sich u. a. aus den Weiterbildungs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetzen einiger Länder (→ Erläuterungen zu § 29), aus dem Personalvertretungsrecht und anderen gesetzlichen Vorschriften ergeben können, bleiben von der Regelung des § 5 TV-L ohnehin unberührt.

Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten (Abs. 9)

Die Regelung des Absatzes 9 legt – wohl in erster Linie den Arbeitgebern – nahe, Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten in die Qualifizierungsmaßnahmen § 5 TV-L einzubeziehen und ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme zu ermöglichen. Im Hinblick auf die Bandbreite der im öffentlichen Dienst möglichen und praktizierten Teilzeitvarianten (Beschäftigung nur an bestimmten Wochentagen, Wechsel zwischen Vormittags- und Nachmittagstätigkeit, Arbeitsplatzteilung, rotierende Systeme etc.) wird die Umsetzung dieser Vorschrift eine Herausforderung an die Praxis sein.

**Abschnitt II
Arbeitszeit****§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen

- a) wird für jedes Bundesland im Tarifgebiet West auf der Grundlage der festgestellten tatsächlichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Februar 2006 ohne Überstunden und Mehrarbeit (tariflich und arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit) wegen der gekündigten Arbeitszeitbestimmungen von den Tarifvertragsparteien nach den im Anhang zu § 6 festgelegten Grundsätzen errechnet*)
- b) beträgt im Tarifgebiet West 38,5 Stunden für die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten:
- aa) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten,
 - bb) Beschäftigte an Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, mit Ausnahme der Ärztinnen und Ärzte nach Buchstabe d,
 - cc) Beschäftigte in Straßenmeistereien, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafenerbetrieben, Schleusen und im Küstenschutz,
 - dd) Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime) und in heilpädagogischen Einrichtungen,
 - ee) Beschäftigte, für die der TVöD gilt oder auf deren Arbeitsverhältnis vor der Einbeziehung in den TV-L der TVöD angewandt wurde,
 - ff) Beschäftigte in Kindertagesstätten in Bremen,
 - gg) Beschäftigte, für die durch landesbezirkliche Vereinbarung eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden festgelegt wurde,
- c) beträgt im Tarifgebiet Ost 40 Stunden,
- d) beträgt für Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 41 (Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken) im Tarifgebiet West und im Tarifgebiet Ost einheitlich 42 Stunden.

*) Hinweise der Tarifvertragsparteien zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in den Ländern (West)

Um die praktische Umsetzung in den einzelnen Bundesländern zu erleichtern, geben die Tarifvertragsparteien die Ergebnisse der Berechnungen nach § 6 Absatz 1 und dem Anhang zu § 6 TV-L als Hinweis bekannt, der nicht Bestandteil des Tarifvertrages ist:

| | |
|---------------------|------------------------|
| Baden-Württemberg | 39 Stunden, 30 Minuten |
| Bayern | 40 Stunden, 06 Minuten |
| Bremen | 39 Stunden, 12 Minuten |
| Hamburg | 39 Stunden, 00 Minuten |
| Niedersachsen | 39 Stunden, 48 Minuten |
| Nordrhein-Westfalen | 39 Stunden, 50 Minuten |
| Rheinland-Pfalz | 39 Stunden, 00 Minuten |
| Saarland | 39 Stunden, 30 Minuten |
| Schleswig-Holstein | 38 Stunden, 42 Minuten |

²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

II

⁴Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1 Buchstaben a und b bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die inner-

halb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

(10) ¹In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. ²In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Beschäftigte gemäß §§ 41 bis 43.

(11) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisezeit wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. ⁵Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

Erläuterungen

§ 6 TV-L trifft Regelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit. Der Regelungsinhalt gehört zu den Kernbereichen des TV-L, um ihn haben die Tarifpartner in den Verhandlungen zum TV-L heftig gerungen. Kernforderung der Länder war, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer an die in den Ländern bereits zuvor erhöhte Wochenarbeitszeit der Beamten (bis zu 42 Stunden wöchentlich) anzugleichen. Die Gewerkschaften wollten dies verhindern. Letztlich war nur eine nach Ländern differenzierende Lösung kompromissfähig. Diese Lösung berücksichtigt, dass die Länder die tariflichen Arbeitszeitregelungen zum 31. März 2004 gekündigt hatten und danach für viele Beschäftigte (bei Neueinstellungen, Übernahme von Auszubildenden, Verlängerung oder Entfristung befristeter Verträge, ...) bereits arbeitsvertraglich höhere Arbeitszeiten vereinbart hatten. Die durchschnittliche Regelarbeitszeit

in den Ländern lag somit im Zeitpunkt des Tarifabschlusses (das Eckpunktepapier wurde am 19. Mai 2006 in Potsdam vereinbart) bereits deutlich über der Regelarbeitszeit des BAT/MTArb von 38,5 Stunden.

Die regelmäßige Arbeitszeit war früher in § 15 BAT geregelt.

II

Auf die teilweise erheblich abweichenden Sonderregelungen in § 40 Nr. 3, § 41 Nr. 3, § 42 Nr. 4, § 43 Nr. 3, § 44 Nr. 2, § 45 Nr. 4, § 46 Nr. 3, § 47 Nr. 2, § 48 Nr. 2 und § 49 Nr. 2 TV-L wird hingewiesen.

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Abs. 1)

In Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit dem **Anhang** zu § 6¹⁾ haben die Tarifpartner ein Verfahren zur Ermittlung der nach Ländern getrennten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart und damit einen Kerngedanken des Potsdamer Eckpunktepapiers umgesetzt. Das recht komplizierte Verfahren soll verhindern, dass die sogenannte Meistbegünstigungsklausel ausgelöst und im Zuge dessen die Arbeitszeiterhöhung auf die Kommunen der West-Bundesländer (und den Bund) durchgreift. Für die Beschäftigten und die Dienststellen/Betriebe dürfte letztlich nur die von den Tarifpartnern nachrichtlich erwähnte neue Regelarbeitszeit von Interesse sein.

Die neue Arbeitszeit wird in den einzelnen Bundesländern des Tarifgebietes West in einem mehrstufigen, nachfolgend dargestellten Verfahren ermittelt. Im Tarifgebiet West sind folgende Rechen- bzw. Ermittlungsschritte zu vollziehen:

Zunächst wird die tatsächliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (ohne Überstunden und Mehrarbeit) – bezogen auf den Monat Februar 2006 – von den Tarifvertragsparteien einvernehmlich festgelegt (Absatz 1 Buchstabe a des Anhangs zu § 6). Diese Zahl, die in Absatz 2 Satz 1 des Anhangs zu § 6 für die einzelnen Länder des Tarifgebietes West aufgelistet wird, liegt teilweise deutlich über 38,5 Stunden (tarifvertragliche Arbeitszeit nach BAT und MTArb). Ihre Höhe hängt vor allen Dingen davon ab, welche Wochenarbeitszeit ab wann (frühestens ab 1. April 2004) in den einzelnen Ländern arbeitsvertraglich in den Fällen vereinbart worden ist, die nicht mehr der tariflichen Nachbindung der tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitszeit unterlagen (→ oben).

Die zuvor ermittelte Durchschnittszahl wird um das Doppelte der Differenz zwischen der tariflichen (38,5 Stunden) und der tatsächlichen Arbeitszeit erhöht. Der Erhöhungsbetrag ist aber auf 0,4 Stunden

¹⁾ abgedruckt als Anhang im Anschluss an diese Kommentierung

begrenzt. Bei der so ermittelten Zahl handelt es sich um die Gesamtdifferenz der bisherigen zur neuen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im jeweiligen Land (Absatz 1 Buchstabe b des Anhangs zu § 6). Sie ist in Satz 2 des Absatzes 2 des Anhangs zu § 6 nach Bundesländern getrennt dargestellt.

In § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b haben die Tarifpartner einzelne Beschäftigtengruppen (z. B. Beschäftigte in Kliniken, im Straßenbau und Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten) von der Arbeitszeiterhöhung ausgenommen. Die Aufzählung ist nicht abschließend; sie kann durch landesbezirkliche Vereinbarung um weitere Beschäftigtengruppen erweitert werden (§ 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b Unterbuchstabe gg). Um dennoch das nach Absatz 1 Buchstabe b des Anhangs zu § 6 der Vorschrift ermittelte Erhöhungsvolumen zu erreichen, erhöht sich die Wochenarbeitszeit der übrigen, nicht von der Arbeitszeiterhöhung ausgenommenen Beschäftigten entsprechend überproportional. Die Beschäftigten der nicht von der Arbeitszeiterhöhung ausgenommenen Bereiche übernehmen faktisch das Steigerungsvolumen der Beschäftigten ausgenommener Bereiche. Diesen Umverteilungseffekt werden die landesbezirklichen Tarifpartner bei der Diskussion um erweiterte Ausnahmen von der Arbeitszeiterhöhung bedenken müssen; denn die Entlastung weiterer Beschäftigtengruppen geht weiter zulasten der übrigen Beschäftigten (insbesondere in der „klassischen“ Verwaltung). Die Arbeitszeit der nicht ausgenommenen Bereiche wird gemäß Absatz 1 Buchstabe c Satz 3 des Anhangs zu § 6 mittels eines mit der Gesamtdifferenz (s. o.) zu multiplizierenden Faktors, der sich aus Satz 6 des Absatzes 2 des Anhangs zu § 6 ergibt, bestimmt. Die für die nicht ausgenommenen Bereiche letztlich maßgebende Arbeitszeit haben die Tarifpartner in einem Hinweis zu § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a für die einzelnen Länder des Tarifgebietes West aufgelistet.

Im Tarifgebiet Ost bleibt es bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (Absatz 1 Satz 1 Buchstabe c).

Für Ärzte an Universitätskliniken gilt eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden; sie ist bei der Festlegung der Entgelte für diesen Personenkreis berücksichtigt worden. Für andere, nicht von den Sonderregelungen für Ärzte an Universitätskliniken erfasste Ärzte gilt die Regelarbeitszeit des jeweiligen Landes.

Pausen zählen nach Absatz 1 Satz 1 grundsätzlich nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit; nach Satz 2 werden aber bei Wechselschichtarbeit (→ § 7 Abs. 1) die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

Als Ruhepause können dabei nur Zeiten der völligen Freistellung von der Arbeit gelten. Zeiten der Ruf- oder Arbeitsbereitschaft sind keine Pausenzeit (BAG-Urteil vom 27. 2. 1992 – 6 AZR 478/90, AP Nr. 5 zu § 3 AZO Kr.).

Die Mindestdauer der Pausen ist gesetzlich geregelt. Gemäß § 4 des Arbeitszeitgesetzes¹⁾ muss die Arbeit durch im Voraus festgelegte Ruhepausen von mindestens 30 (bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden) bzw. 45 Minuten (bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden) unterbrochen werden. Die Ruhepausen dürfen in mehrere Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Bei jugendlichen Beschäftigten ist § 11 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Nach dieser Vorschrift sind Jugendlichen Ruhepausen von 30 (bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden) bzw. 60 Minuten (bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden) zu gewähren.

Neben weiteren gesetzlichen Vorschriften (z. B. für Kraftfahrer oder für stillende Mütter) sind tarifliche Bestimmungen über Pausenregelungen (z. B. in den Tarifverträgen über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen) zu beachten.

Die regelmäßige Arbeitszeit ist grundsätzlich auf fünf, sie kann aus betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden (Absatz 1 Satz 3). An den Begriff der „dringenden“ betrieblichen/dienstlichen Gründe werden im Interesse der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle/des Betriebes keine allzu hohen Bedingungen geknüpft werden können.

Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen Arbeitszeit in den West-Ländern hat nach Satz 4 der Vorschrift keine Auswirkung auf das Entgelt.

Der TV-L enthält – anders als z. B. § 15 Abs. 7 BAT, wonach die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle beginnt und endet – keine Regelung über Beginn und Ende der Arbeitszeit. Streitigkeiten über die Berücksichtigung von Wegezeiten innerhalb des Betriebes sowie um Umkleidezeiten waren damit vorprogrammiert. In seinem Urteil vom 19. September 2012 – 5 AZR 678/11 – hat das BAG entschieden, dass das Umkleiden für die Arbeitszeit dann zur Arbeitszeit gehört, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. In diesem Fall gehören nach Auffassung des BAG auch die innerbetrieblichen Wege von einer vom

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

Arbeitsplatz getrennten Umkleidestelle zum Arbeitsplatz zur Arbeitszeit. Diese Rechtsprechung hat das BAG danach mehrfach bestätigt, z. B. im Urteil vom 6. September 2017 – 5 AZR 382/16 im Fall auffälliger Dienstkleidung.

Durchschnitt der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Abs. 2)

Nach Absatz 2 Satz 1 ist für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Die Regelung ist erheblich flexibler als der im BAT geltende Ausgleichszeitraum, der durch die Kündigung des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT seit dem 1. März 1998 26 Wochen betrug. Der Jahreszeitraum des TV-L ermöglicht eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung und hilft, jahreszeitliche Belastungsspitzen abzufangen. Nach Satz 2 der Vorschrift kann in den Fällen ständiger (Wechsel-)Schichtarbeit und zur Durchführung von Sabbatjahren ein „längerer“ von den Tarifpartnern nicht nach oben begrenzter Zeitraum zugrunde gelegt werden.

Heiligabend, Silvester, Feiertage (Abs. 3)

Nach Satz 1 der Vorschrift wird der Beschäftigte am Heiligabend und an Silvester unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt, wenn die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse dies zulassen. Wenn die Freistellung aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen kann, ist innerhalb von drei Monaten ein Freizeitausgleich zu gewähren (Satz 2). Auch nach Ablauf der Dreimonatsfrist wandelt sich der Freizeitananspruch nicht in einen Bezahlungsanspruch um, sondern bleibt weiter als Freizeitananspruch bestehen. Unabhängig von dem Anspruch auf Freizeitausgleich wird für die Arbeit am 24. und 31. 12. nach 6 Uhr ein Zuschlag in Höhe von 35 % (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchst. e) gezahlt.

Nach Satz 3 der Vorschrift vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag und für den 24. und 31. 12., sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Dies gilt nach der Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3 aber nur für die Beschäftigten, die wegen des Dienstplanes an dem Feiertag ohnehin frei haben und deshalb ohne die Regelung des Satzes 3 die ausgefallene Zeit nacharbeiten müssten (so auch das BAG in seinem Urteil vom 8. Dezember 2010 – 5 AZR 667/09). Beschäftigte, bei denen die Arbeitszeit wegen des Feiertages ausfällt (die also an sich an dem Tag hätten arbeiten müssen), brauchen die Zeit nicht nacharbeiten und haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß

§ 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Beschäftigte, die an einem Feiertag arbeiten, erhalten neben ihrem Entgelt einen Feiertagszuschlag in Höhe von 35 % bzw. 135 % (mit/ohne Freizeitausgleich) (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d).

II

Die gesetzlichen Feiertage ergeben sich aus den folgenden Landesgesetzen:

- Baden-Württemberg: Gesetz über die Sonntage und Feiertage in der Fassung vom 8. 5. 1995 (GBl. S. 450), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. 12. 2015 (GBl. S. 1034),
- Bayern: Gesetz über den Schutz der Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz – FTG) vom 21. 5. 1980 (GVBl. S. 215), zuletzt geändert durch VO vom 26. 3. 2019 (GVBl. S. 98),
- Berlin: Gesetz über die Sonn- und Feiertage vom 28. 10. 1954 (GVBl. S. 615), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. 1. 2019 (GVBl. S. 22),
- Brandenburg: Gesetz über die Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz – FTG) vom 21. 3. 1991 (GVBl. I S. 44), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. 4. 2015 (GVBl. I Nr. 13),
- Bremen: Gesetz über die Sonn- und Feiertage vom 12. 11. 1954 (GBl. S. 115), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. 6. 2018 (GBl. S. 302),
- Hamburg: Gesetz über Sonntage, Feiertage, Gedenktage und Trauertage (Feiertagsgesetz) vom 16. 10. 1953 (GVOBl. S. 289), zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. 3. 2018 (GVOBl. S. 63),
- Hessen: Hessisches Feiertagsgesetz (HFeiertagsG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 29. 12. 1971 (GVBl. I S. 344), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. 10. 2013 (GVBl. I S. 566),
- Mecklenburg-Vorpommern: Gesetz über Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz Mecklenburg-Vorpommern – FTG-MV) i. d. F. der Bekanntmachung vom 8. 3. 2002 (GVOBl. M-V S. 145), geändert durch das Gesetz vom 15. 11. 2012 (GVOBl. M-V S. 502),
- Niedersachsen: Niedersächsisches Gesetz über die Feiertage i. d. F. der Bekanntmachung vom 7. 3. 1995 (Nds. GVBl. S. 50), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. 6. 2018 (Nds. GVBl. S. 123),
- Nordrhein-Westfalen: Gesetz über Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz NRW) i. d. F. der Bekanntmachung vom 23. April 1989 (GV. NRW. 1989 S. 222), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV. NRW. S. 1114),
- Rheinland-Pfalz: Landesgesetz über den Schutz der Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz – LFTG) vom 15. 7. 1970 (GVBl. S. 225), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. 10. 2009 (GVBl. S. 358),

- Saarland: Gesetz Nr. 1040 über die Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz – SFG) vom 18. 2. 1976 (ABl. S. 213), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. 10. 2015 (ABl. S. 790),
- Sachsen: Gesetz über Sonn- und Feiertage im Freistaat Sachsen (SächsSFG) vom 10. 11. 1992 (GVBl. S. 536), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. 1. 2013 (GVBl. S. 2),
- Sachsen-Anhalt: Gesetz über die Sonn- und Feiertage (FeiertG LSA) i. d. F. der Bekanntmachung vom 25. 8. 2004 (GVBl. S. 538), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. 11. 2006 (GVBl. S. 528),
- Schleswig-Holstein: Gesetz über Sonn- und Feiertage i. d. F. vom 28. 6. 2004 (GVOBl. S. 213), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. 3. 2018 (GVOBl. Schl.-H. S. 69),
- Thüringen: Thüringer Feier- und Gedenktagsgesetz (ThürFtG) vom 21. 12. 1994 (GVBl. S. 1221), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. 3. 2019 (GVBl. S. 22).

Für alle Länder gilt außerdem Artikel 2 Abs. 2 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 885), der den 3. Oktober (Tag der Deutschen Einheit) als Feiertag bestimmt.

Arbeitszeitgesetz, abweichende Regelungen (Abs. 4 und 9)

Das Arbeitszeitgesetz¹⁾ enthält in seinen §§ 7 und 12 verschiedene Öffnungsklauseln für von den gesetzlichen Vorschriften abweichende tarifvertragliche Regelungen (hinsichtlich der Höchstarbeitszeit und Sonn- und Feiertagsarbeit). Die Vorschrift des Absatzes 4 schöpft die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit aus, dass die abweichenden Regelungen durch einen Tarifvertrag einer Betriebs-/Dienstvereinbarung überlassen – also „nach unten“ delegiert – werden kann. Für die Abweichung von den gesetzlichen Bestimmungen müssen dringende betriebliche/dienstliche Gründe vorliegen.

Absatz 9 sieht für den Fall, dass eine solche Betriebs-/Dienstvereinbarung nicht „einvernehmlich“ (siehe dazu § 38 Abs. 3) zustande kommt, eine Regelung durch landesbezirklichen Tarifvertrag vor. Dies gilt aber nur in den Betrieben/Verwaltungen, in denen ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, und ist darauf beschränkt, dass der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

Nach der Protokollerklärung zu Absatz 4 ist die Möglichkeit gegeben, in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben die tägliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (Abs. 5)

II

Nach dieser Vorschrift, mit der die sich aus dem allgemeinen Direktionsrecht des Arbeitgebers ergebenden Rechte bzw. Pflichten konkretisiert werden, ist der Beschäftigte verpflichtet, verschiedene Sonderformen der Arbeit im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten auszuüben. Für Teilzeitbeschäftigte ergibt sich die Verpflichtung zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit nach dem Willen der Tarifpartner nur, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist oder die Betroffenen zustimmen. Wegen der Definition der besonderen Arbeitsformen → §§ 7 und 9.

Arbeitszeitkorridor (Abs. 6, 8 und 9)

Für Verwaltungen und Verwaltungsteile, die nicht in Schicht oder Wechselschicht arbeiten, kann nach Absatz 6 ein Arbeitszeitkorridor eingerichtet werden. Dieser ermöglicht die Anordnung von bis zu 45 Arbeitsstunden pro Woche, ohne dass dafür ein Überstundenzuschlag gezahlt werden müsste. Andere anfallende Zeitzuschläge, z. B. für Nachtarbeit, müssen bezahlt werden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit muss im einjährigen Ausgleichszeitraum erreicht werden (→ auch zu Absatz 2). Können die angeordneten Mehrstunden bis zum Ablauf des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen werden, sind sie mit 100 % des individuellen Entgelts abzugelten zzgl. etwaiger Zeitzuschläge.

Die Einführung des Arbeitszeitkorridors setzt eine entsprechende Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung und die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos (→ § 10 Abs. 1 Satz 3) voraus. Die Regelung des Absatzes 9 ist zu beachten.

Rahmenzeit (Abs. 7, 8 und 9)

Für Verwaltungen und Verwaltungsteile, die nicht in Schicht oder Wechselschicht arbeiten, kann eine bis zu zwölfstündige Rahmenzeit zwischen 6 und 20 Uhr eingerichtet werden. Innerhalb dieser Rahmenzeit bleibt eine angeordnete Mehrarbeit zuschlagsfrei. Andere anfallende Zeitzuschläge, z. B. für Samstagsarbeit, müssen bezahlt werden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit muss im einjährigen Ausgleichszeitraum erreicht werden (→ auch zu Absatz 2). Können die angeordneten Mehrstunden bis zum Ablauf des Ausgleichszeitraums

nicht ausgeglichen werden, sind sie mit 100 % des individuellen Entgelts abzugelten zzgl. etwaiger Zeitzuschläge.

Auch die Einführung der Rahmenzeit setzt eine entsprechende Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung und die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos voraus (s. o.). Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit können nur alternativ, nicht nebeneinander vereinbart werden.

Die Regelung des Absatzes 9 ist zu beachten.

Erweiterter saisonaler Ausgleich (Abs. 10)

Absatz 10 regelt den sogenannten Jahreszeitausgleich für solche Verwaltungen und Betriebe, in denen auf Grund spezieller Aufgaben oder saisonaler Schwankungen Zeiten mit erheblich verstärkten Tätigkeiten anfallen. Für diese Bereiche haben die Tarifpartner – abweichend von der grundsätzlichen Regelung in § 6 Abs. 1 – eine Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Siebentagezeitraum (der nicht der Kalenderwoche entsprechen muss) zugelassen. Voraussetzung ist allerdings, dass innerhalb des jährlichen Ausgleichszeitraumes des § 6 Abs. 2 Satz 1 ein Zeitausgleich erreicht wird. Im Ergebnis muss also – auf ein Jahr bezogen – wieder die im jeweiligen Arbeitsbereich geltende durchschnittliche Wochenarbeitszeit erreicht werden.

Die Ausdehnung des Ausgleichszeitraums auf ein Jahr ist durch § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Arbeitszeitgesetzes gedeckt.

Berücksichtigung Reisezeiten bei Dienstreisen (Abs. 11)

In Absatz 11 haben die Tarifpartner geregelt, inwieweit Dienstreisezeiten als Arbeitszeit berücksichtigt werden. Nach Satz 1 der Vorschrift gilt grundsätzlich nur die Zeit des reinen Dienstgeschäftes als Arbeitszeit. In jedem Fall ist aber mindestens die auf den Dienstreisetag entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt (Satz 2).

Satz 3 legt fest, dass in den Fällen, in denen nicht anrechenbare Reisezeiten von mehr als 15 Stunden im Monat angefallen sind, 25 v. H. der überschreitenden Zeit auf Antrag als Arbeitszeit gewertet und durch Freizeit ausgeglichen bzw. dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben werden können.

In Satz 4 ist bestimmt, dass der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten besonders Rechnung getragen wird. Dies kann in der Praxis nur so aussehen, dass eine während Dienstreisen ggf. erfolgte

– bezogen auf die individuelle Arbeitszeit – überproportionale Inanspruchnahme durch Freizeit ausgeglichen wird.

Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen zur Berücksichtigung von Reisezeiten als Arbeitszeit verfahren, sind diese Grundsätze maßgebend (Satz 5).

II

Gleitzeit (Protokollerklärung)

Zum Fortbestand bestehender und zum Abschluss neuer Gleitzeitvereinbarungen → die Protokollerklärung am Ende des Abschnitts II (im Anschluss an § 11).

Protokollerklärung zu Abschnitt II

Die Protokollerklärung zu Abschnitt II (§§ 6 bis 11) und Erläuterungen dazu sind im Anschluss an § 11 abgedruckt.

Anhang zu § 6 Regelung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Tarifgebiet West**(1) Grundsätze der Berechnung**

- a) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen wird für jedes Bundesland im Tarifgebiet West auf der Grundlage der festgestellten tatsächlichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Februar 2006 ohne Überstunden und Mehrarbeit (tariflich und arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit) von den Tarifvertragsparteien einvernehmlich festgelegt.
- b) ¹Die Differenz zwischen der bisherigen tariflichen Arbeitszeit zur tatsächlichen Arbeitszeit wird verdoppelt, dabei werden aber nicht mehr als 0,4 Stunden für den zweiten Teil der Verdoppelung der Differenz berücksichtigt. ²Das Ergebnis ist die Gesamtdifferenz. ³Die Gesamtdifferenz wird der bisherigen tariflichen Arbeitszeit zugerechnet.
- c) ¹Für die Beschäftigten beziehungsweise Beschäftigtengruppen, welche die Tarifvertragsparteien in § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa bis ff festgelegt haben beziehungsweise die durch landesbezirkliche Vereinbarung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe gg einbezogen sind, beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. ²Das auf diese Beschäftigten (einschließlich der Ärzte nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe d) entfallende Volumen der Differenz zu der Arbeitszeit nach Buchstabe b wird auf die Beschäftigten in den anderen Beschäftigungsbereichen übertragen und erhöht beziehungsweise verringert für diese das Ergebnis der nach Buchstabe b errechneten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. ³Unter Berücksichtigung der Ergebnisse nach Satz 1 und 2 wird die Gesamtdifferenz mit einem ermittelten Faktor multipliziert.

(2) Feststellungen und Berechnungen

¹Die tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Monat Februar 2006, ermittelt nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a, beträgt nach den Feststellungen der Tarifvertragsparteien in

| | |
|-------------------|----------------|
| Baden-Württemberg | 38,95 Stunden |
| Bayern | 39,33 Stunden |
| Bremen | 38,795 Stunden |
| Hamburg | 38,73 Stunden |

| | |
|---------------------|----------------|
| Niedersachsen | 38,92 Stunden |
| Nordrhein-Westfalen | 39,20 Stunden |
| Rheinland-Pfalz | 38,75 Stunden |
| Saarland | 38,80 Stunden |
| Schleswig-Holstein | 38,60 Stunden. |

II

²Ergebnisse der Berechnungen nach Absatz 1 Buchstabe b:

| Land | § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a | Bisherige tarifliche Arbeitszeit § 15 Absatz 1 BAT | Differenz | Gesamtdifferenz nach Absatz 1 Buchstabe b |
|---------------------|---------------------------------|--|-----------|---|
| Baden-Württemberg | 38,95 | 38,50 | 0,45 | 0,85 |
| Bayern | 39,33 | 38,50 | 0,83 | 1,23 |
| Bremen | 38,795 | 38,50 | 0,295 | 0,59 |
| Hamburg | 38,73 | 38,50 | 0,23 | 0,46 |
| Niedersachsen | 38,92 | 38,50 | 0,42 | 0,82 |
| Nordrhein-Westfalen | 39,20 | 38,50 | 0,70 | 1,10 |
| Rheinland-Pfalz | 38,75 | 38,50 | 0,25 | 0,50 |
| Saarland | 38,80 | 38,50 | 0,30 | 0,60 |
| Schleswig-Holstein | 38,60 | 38,50 | 0,10 | 0,20 |

³Die Tarifvertragsparteien in den Ländern errechnen aufgrund der Daten nach Absatz 1 Buchstabe b und Buchstabe c die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die Beschäftigten nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a. ⁴Ist eine Einigung über die Daten und das ermittelte Ergebnis zur Arbeitszeit in einem Land nicht zu erzielen, werden die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene in einer gemeinsamen Kommission eine abschließende Festlegung vornehmen.

⁵Zur praktischen Umsetzung ermitteln die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene entsprechend dem festgestellten Ergebnis unter Berücksichtigung des Absatzes 1 Buchstabe c einen Faktor, mit dem die Gesamtdifferenz nach Absatz 1 Buchstabe b multipliziert wird.

⁶Danach ergibt sich für die Ermittlung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in den einzelnen Bundesländern jeweils folgender Faktor:

| Land | Faktor |
|---------------------|--------|
| Baden-Württemberg | 46,47 |
| Bayern | 32,60 |
| Bremen | 66,44 |
| Hamburg | 84,78 |
| Niedersachsen | 48,54 |
| Nordrhein-Westfalen | 36,21 |
| Rheinland-Pfalz | 78,00 |
| Saarland | 65,83 |
| Schleswig-Holstein | 193,50 |

⁷Die Ergebnisse werden auf volle Hundertstel gerundet.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170)

Zuletzt geändert durch
Arbeitsschutzkontrollgesetz
vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(3) Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

(4) Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfaßt.

(5) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Zweiter Abschnitt Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

§ 6 Nacht- und Schichtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

(2) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 Satz 2 Anwendung.

(3) Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

(4) Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

(5) Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

(6) Es ist sicherzustellen, daß Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.

§ 7 Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
2. abweichend von § 4 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,
3. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,
4. abweichend von § 6 Abs. 2
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
5. den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 Abs. 3 auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden,

1. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieses Dienstes anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen,
2. die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Bestelungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,
3. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,
4. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines

für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

II

(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 auch zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(3) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1, 2 oder 2a können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden. Eine nach Absatz 2 Nr. 4 getroffene abweichende tarifvertragliche Regelung hat zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen ihnen die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebs überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

(4) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1, 2 oder 2a genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

(5) In einem Bereich, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, können Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1, 2 oder 2a durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(6) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 oder 2 zulassen, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt

hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, wenn dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

§ 8 Gefährliche Arbeiten

Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Beschäftigungsbereiche, für bestimmte Arbeiten oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen, bei denen besondere Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erwarten sind, die Arbeitszeit über § 3 hinaus beschränken, die Ruhepausen und Ruhezeiten über die §§ 4 und 5 hinaus ausdehnen, die Regelungen zum Schutz der Nacht- und Schichtarbeiter in § 6 erweitern und die Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 beschränken, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsbereiche und Arbeiten in Betrieben, die der Bergaufsicht unterliegen.

Dritter Abschnitt Sonn- und Feiertagsruhe

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

II

1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,

14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,
15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

(3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.

(4) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2, §§ 7 und 21a Abs. 4 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

(3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb

eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

(4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

II

§ 12 Abweichende Regelungen

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 11 Abs. 1 die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage in den Einrichtungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2, 3, 4 und 10 auf mindestens zehn Sonntage, im Rundfunk, in Theaterbetrieben, Orchestern sowie bei Schaustellungen auf mindestens acht Sonntage, in Filmtheatern und in der Tierhaltung auf mindestens sechs Sonntage im Jahr zu verringern,
2. abweichend von § 11 Abs. 3 den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage zu vereinbaren oder Arbeitnehmer innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums beschäftigungsfrei zu stellen,
3. abweichend von § 11 Abs. 1 bis 3 in der Seeschifffahrt die den Arbeitnehmern nach diesen Vorschriften zustehenden freien Tage zusammenhängend zu geben,
4. abweichend von § 11 Abs. 2 die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

§ 7 Abs. 3 bis 6 findet Anwendung.

§ 13 Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

(1) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vermeidung erheblicher Schäden unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe

1. die Bereiche mit Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 10 sowie die dort zugelassenen Arbeiten näher bestimmen,
2. über die Ausnahmen nach § 10 hinaus weitere Ausnahmen abweichend von § 9
 - a) für Betriebe, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen

Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist,

- b) für Betriebe, in denen Arbeiten vorkommen, deren Unterbrechung oder Aufschub
 - aa) nach dem Stand der Technik ihrer Art nach nicht oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten möglich ist,
 - bb) besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge hätte,
 - cc) zu erheblichen Belastungen der Umwelt oder der Energie- oder Wasserversorgung führen würde,
- c) aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung,
zulassen und die zum Schutz der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.

(2) Soweit die Bundesregierung von der Ermächtigung des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a keinen Gebrauch gemacht hat, können die Landesregierungen durch Rechtsverordnung entsprechende Bestimmungen erlassen. Die Landesregierungen können diese Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf oberste Landesbehörden übertragen.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann

1. feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 10 zulässig ist,
2. abweichend von § 9 bewilligen, Arbeitnehmer zu beschäftigen
 - a) im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,
 - b) an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern,
 - c) an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur,

und Anordnungen über die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit treffen.

(4) Die Aufsichtsbehörde soll abweichend von § 9 bewilligen, daß Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit Arbeiten beschäftigt werden, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordern.

(5) Die Aufsichtsbehörde hat abweichend von § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchent-

lichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

II

Vierter Abschnitt Ausnahmen in besonderen Fällen

§ 14 Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.

(2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,
2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlußarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen,

wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

(3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

§ 15 Bewilligung, Ermächtigung

(1) Die Aufsichtsbehörde kann

1. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit bewilligen
 - a) für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
 - b) für Bau- und Montagestellen,
2. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnenbetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung

der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird,

3. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Dauer und Lage der Ruhezeit bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Inanspruchnahmen im öffentlichen Dienst entsprechend bewilligen,
4. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Ruhezeit zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zweimal innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen bewilligen.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

(2a) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Ausnahmen von den §§ 3, 4, 5 und 6 Absatz 2 sowie von den §§ 9 und 11 für Arbeitnehmer, die besondere Tätigkeiten zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See (Offshore-Tätigkeiten) durchführen, zulassen und
2. die zum Schutz der in Nummer 1 genannten Arbeitnehmer sowie der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.

(3) Das Bundesministerium der Verteidigung kann in seinem Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus zwingenden Gründen der Verteidigung Arbeitnehmer verpflichten, über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und Tarifverträgen festgelegten Arbeitszeitgrenzen und -beschränkungen hinaus Arbeit zu leisten.

(3a) Das Bundesministerium der Verteidigung kann in seinem Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales für besondere Tätigkeiten der Arbeitnehmer bei den Streitkräften Abweichungen von in diesem Gesetz sowie von in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen bestimmten Arbeitszeitgrenzen und -beschränkungen zulassen, soweit die Abweichungen aus zwingenden Gründen erforderlich sind und die größtmögliche Sicherheit und der bestmögliche Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet werden.

(4) Werden Ausnahmen nach Absatz 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

II

Fünfter Abschnitt Durchführung des Gesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitzachweise

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3, §§ 12 und 21a Abs. 6 an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

§ 17 Aufsichtsbehörde

(1) Die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen wird von den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) überwacht.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

(3) Für den öffentlichen Dienst des Bundes sowie für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden die Aufgaben und Befugnisse der Aufsichtsbehörde vom zuständigen Bundesministerium oder den von ihm bestimmten Stellen wahrgenommen; das gleiche gilt für die Befugnisse nach § 15 Abs. 1 und 2.

(4) Die Aufsichtsbehörde kann vom Arbeitgeber die für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen erforderlichen Auskünfte verlangen. Sie kann ferner vom Arbeitgeber verlangen, die Arbeitszeitzachweise und Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3, §§ 12 und 21a Abs. 6 sowie andere Arbeitszeitzachweise oder Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Aus-

kunft über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geben, vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

(5) Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie ohne Einverständnis des Inhabers nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(6) Der zur Auskunft Verpflichtete kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

Sechster Abschnitt Sonderregelungen

§ 18 Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,
2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
3. Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

(2) Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren gilt anstelle dieses Gesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz.

(3) Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen im Sinne des § 3 des Seearbeitsgesetzes gilt anstelle dieses Gesetzes das Seearbeitsgesetz.

§ 19 Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Bei der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben im öffentlichen Dienst können, soweit keine tarifvertragliche Regelung besteht, durch die

zuständige Dienstbehörde die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit auf die Arbeitnehmer übertragen werden; insoweit finden die §§ 3 bis 13 keine Anwendung.

§ 20 Beschäftigung in der Luftfahrt

II Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen gelten anstelle der Vorschriften dieses Gesetzes über Arbeits- und Ruhezeiten die Vorschriften über Flug-, Flugdienst- und Ruhezeiten der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät in der jeweils geltenden Fassung.

§ 21 Beschäftigung in der Binnenschifffahrt

(1) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates, auch zur Umsetzung zwischenstaatlicher Vereinbarungen oder Rechtsakten der Europäischen Union, abweichend von den Vorschriften dieses Gesetzes die Bedingungen für die Arbeitszeitgestaltung von Arbeitnehmern, die als Mitglied der Besatzung oder des Bordpersonals an Bord eines Fahrzeugs in der Binnenschifffahrt beschäftigt sind, regeln, soweit dies erforderlich ist, um den besonderen Bedingungen an Bord von Binnenschiffen Rechnung zu tragen. Insbesondere können in diesen Rechtsverordnungen die notwendigen Bedingungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz im Sinne des § 1, einschließlich gesundheitlicher Untersuchungen hinsichtlich der Auswirkungen der Arbeitszeitbedingungen auf einem Schiff in der Binnenschifffahrt, sowie die notwendigen Bedingungen für den Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe bestimmt werden. In Rechtsverordnungen nach Satz 1 kann ferner bestimmt werden, dass von den Vorschriften der Rechtsverordnung durch Tarifvertrag abgewichen werden kann.

(2) Soweit die Bundesregierung von der Ermächtigung des Absatzes 1 keinen Gebrauch macht, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes für das Fahrpersonal auf Binnenschiffen, es sei denn, binnenschifffahrtsrechtliche Vorschriften über Ruhezeiten stehen dem entgegen. Bei Anwendung des Satzes 1 kann durch Tarifvertrag von den Vorschriften dieses Gesetzes abgewichen werden, um der Eigenart der Binnenschifffahrt Rechnung zu tragen.

§ 21a Beschäftigung im Straßentransport

(1) Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Fahrer oder Beifahrer bei Straßenverkehrstätigkeiten im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßen-

verkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates (ABl. EG Nr. L 102 S. 1) oder des Europäischen Übereinkommens über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) vom 1. Juli 1970 (BGBl. II 1974 S. 1473) in ihren jeweiligen Fassungen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes, soweit nicht die folgenden Absätze abweichende Regelungen enthalten. Die Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 und des AETR bleiben unberührt.

(2) Eine Woche im Sinne dieser Vorschriften ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

(3) Abweichend von § 2 Abs. 1 ist keine Arbeitszeit:

1. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen,
2. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen,
3. für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit.

Für die Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt dies nur, wenn der Zeitraum und dessen voraussichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums bekannt ist. Die in Satz 1 genannten Zeiten sind keine Ruhezeiten. Die in Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Zeiten sind keine Ruhepausen.

(4) Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

(5) Die Ruhezeiten bestimmen sich nach den Vorschriften der Europäischen Gemeinschaften für Kraftfahrer und Beifahrer sowie nach dem AETR. Dies gilt auch für Auszubildende und Praktikanten.

(6) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. nähere Einzelheiten zu den in Absatz 3 Satz 1 Nr. 1, 2 und Satz 2 genannten Voraussetzungen zu regeln,
2. abweichend von Absatz 4 sowie den §§ 3 und 6 Abs. 2 die Arbeitszeit festzulegen, wenn objektive, technische oder arbeitszeitorganisatorische Gründe vorliegen. Dabei darf die Arbeitszeit 48 Stun-

den wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten nicht überschreiten.

§ 7 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2a gilt nicht. § 7 Abs. 3 gilt entsprechend.

II

(7) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen seiner Arbeitszeit auszuhändigen.

(8) Zur Berechnung der Arbeitszeit fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich auf, ihm eine Aufstellung der bei einem anderen Arbeitgeber geleisteten Arbeitszeit vorzulegen. Der Arbeitnehmer legt diese Angaben schriftlich vor.

Siebter Abschnitt Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 22 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen §§ 3, 6 Abs. 2 oder § 21a Abs. 4, jeweils auch in Verbindung mit § 11 Abs. 2, einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. entgegen § 4 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Abs. 1 die Mindestruhezeit nicht gewährt oder entgegen § 5 Abs. 2 die Verkürzung der Ruhezeit durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit nicht oder nicht rechtzeitig ausgleicht,
4. einer Rechtsverordnung nach § 8 Satz 1, § 13 Abs. 1 oder 2, § 15 Absatz 2a Nummer 2, § 21 Absatz 1 oder § 24 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
5. entgegen § 9 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt,
6. entgegen § 11 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
7. einer vollziehbaren Anordnung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 zuwiderhandelt,
8. entgegen § 16 Abs. 1 die dort bezeichnete Auslage oder den dort bezeichneten Aushang nicht vornimmt,

9. entgegen § 16 Abs. 2 oder § 21a Abs. 7 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt oder
10. entgegen § 17 Abs. 4 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 23 Strafvorschriften

(1) Wer eine der in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 5 bis 7 bezeichneten Handlungen

1. vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder
2. beharrlich wiederholt,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

Achter Abschnitt Schlußvorschriften

§ 24 Umsetzung von zwischenstaatlichen Vereinbarungen und Rechtsakten der EG

Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates zur Erfüllung von Verpflichtungen aus zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder zur Umsetzung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die Sachbereiche dieses Gesetzes betreffen, Rechtsverordnungen nach diesem Gesetz erlassen.

§ 25 Übergangsregelung für Tarifverträge

Enthält ein am 1. Januar 2004 bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1 oder 2 oder § 12 Satz 1, die den in diesen Vorschriften festgelegten Höchststrahlen überschreiten, bleiben diese tarifvertraglichen Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2006 unberührt. Tarifverträgen nach Satz 1 stehen

durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen sowie Regelungen nach § 7 Abs. 4 gleich.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

Erläuterungen

§ 7 TV-L definiert die Begriffe für Sonderformen der Arbeit und korrespondiert mit § 8 TV-L, in dem der (finanzielle) Ausgleich für diese besonderen Formen der Arbeit bestimmt ist, und hinsichtlich des Zusatzurlaubs für (Wechsel-)Schichtarbeit mit § 27 TV-L. Die Begriffsbestimmungen waren bislang in § 15 (Absätze 6a, 6b und 8) und in § 17 BAT enthalten; der Zusatzurlaub ergab sich aus § 48a BAT.

Anders als im früheren Geltungsbereich des BAT trifft die Vorschrift des TV-L lediglich Begriffsbestimmungen, enthält aber keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, bestimmte Sonderformen der Arbeit (z. B. Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Überstunden) auszuüben. Diese Verpflichtung ergibt sich jedoch aus § 6 Abs. 5 TV-L. Unabhängig davon besteht die Möglichkeit, Sonderformen der Arbeit anzuordnen, bereits auf der Grundlage des allgemeinen Direktionsrechtes des Arbeitgebers.

Auf die teilweise erheblich abweichenden Sonderregelungen in § 40 Nr. 4, § 41 Nr. 4, § 42 Nr. 5, § 43 Nr. 4, § 44 Nr. 2, § 45 Nr. 4, § 47 Nr. 2 und § 48 Nr. 2 wird hingewiesen.

Wechselschicht/Nachtschicht (Abs. 1)

Die in Satz 1 und Satz 2 der Vorschrift getroffene Definition der Begriffe Wechselschichtarbeit und Wechselschicht entspricht der bisherigen Begriffsbestimmung in § 15 Abs. 8 BAT. Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn die Arbeit nach einem Schichtplan ausgeführt wird, der den regelmäßigen Wechsel des Beginns der regelmäßigen Arbeitszeit vorsieht und den Beschäftigten durchschnittlich spätestens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht heranzieht. Die gelegentliche Heranziehung zur Nachtschicht reicht somit zur Annahme von Wechselschichtarbeit nicht aus. Wechselschichten setzen den ununterbrochenen Betrieb bei Tag und Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen (also einen „Rund-um-die-Uhr-Betrieb“) voraus.

Satz 3 bestimmt, dass Nachtschicht (im Sinne des Satzes 1) die Arbeitsschichten sind, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen. Der Begriff der Nachtarbeit ist in Absatz 5 der Vorschrift definiert; darunter ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr zu verstehen.

In seinem Urteil vom 24. März 2010 – 10 AZR 58/09 – hat sich das BAG mit der Frage befasst, welche Auswirkungen Urlaub oder Krankheit auf den Anspruch auf Wechselschichtzulage nach den wortgleichen Regelungen des TVöD haben. In dem entschiedenen Fall hatte der Kläger von Mitte August bis Mitte September Erholungsurlaub. Er hat deswegen erst nach mehr als einem Monat wieder in Nachtschicht-

ten gearbeitet. Ohne urlaubsbedingte Freistellung wäre er spätestens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen worden. Die Arbeitgeberin hatte dem Kläger für den Monat September nur die Zulage für ständige Schichtarbeit, nicht aber die für ständige Wechselschichtarbeit gezahlt. Das BAG hat – anders als die Vorinstanzen – der Klage stattgegeben. Fällt eine tariflich für den Zulagenanspruch geforderte Schicht nur deshalb aus, weil der Beschäftigte wegen der Gewährung von Erholungsurlaub oder aus anderen in § 21 TVöD genannten Gründen (z. B. Arbeitsunfähigkeit während des Entgeltfortzahlungszeitraums) von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung frei ist, so steht dies nach Auffassung des BAG dem Anspruch auf die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit nicht entgegen. Entscheidend ist, ob der Beschäftigte ohne die Arbeitsbefreiung die geforderten Schichten geleistet hätte.

Schichtarbeit (Abs. 2)

Die Definition der Schichtarbeit lehnt sich an die bisherigen Regelungen des § 15 Abs. 8 bzw. § 33a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb BAT an. Die Voraussetzungen für das Vorliegen von Schichtarbeit im tariflichen Sinne entsprechen weitgehend denen der Wechselschichtarbeit, bleiben aber insgesamt hinter den dort geforderten Mindestbedingungen zurück. Schichtarbeit liegt vor, wenn die Arbeit nach einem Schichtplan ausgeführt wird, der den regelmäßigen Wechsel des Beginns der regelmäßigen Arbeitszeit vorsieht. Individuell wechselnde Arbeitszeiten des Arbeitnehmers sind nicht ausreichend (siehe BAG-Urteil vom 23. Juni 2010 – 10 AZR 548/09).

Weitere Voraussetzung für das Vorliegen von Schichtarbeit im Sinne des TV-L ist, dass

- der Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von höchstens einem Monat erfolgt (der Wechsel von sechs Wochen Frühschicht mit sechs Wochen Spätschicht ist folglich keine Schichtarbeit),
- die Schichten um mindestens zwei Stunden zueinander verschoben sind (der Wechsel zwischen einer um 7 Uhr beginnenden Frühschicht und einer um 8 Uhr beginnenden Spätschicht führt also auch nicht zu Schichtarbeit),
- und dass die Arbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden, bezogen auf den Beginn der frühesten und das Ende der spätesten Schicht geleistet wird (bei einer üblichen Frühschicht von 6 bis 16 Uhr und einer regelmäßigen Spätschicht von 9 bis 18 Uhr liegt somit keine Schichtarbeit vor). Die 13-Stundenfrist muss

dabei nach den BAG-Urteilen vom 21. Oktober 2009 – 10 AZR 70/09 und 10 AZR 807/08 – nicht am selben Wochentag erreicht werden. Nach Auffassung des BAG ist es ausreichend, wenn die Mindestzeitspanne von 13 Stunden zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht des jeweils zu beurteilenden Monats erreicht wird.

II

Bereitschaftsdienst (Abs. 3)

Die Vorschrift definiert – wie § 15 Abs. 6a BAT – Bereitschaftsdienst als die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle (in der Regel dürfte dies die Arbeitsstelle sein) aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Die in § 15 Abs. 6a BAT enthaltene Einschränkung, dass der Arbeitgeber Bereitschaftsdienst nur anordnen darf, wenn zwar zu erwarten ist, dass Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber erfahrungsgemäß überwiegt, ist nicht in den TV-L übernommen worden.

Rufbereitschaft (Abs. 4)

Satz 1 der Vorschrift definiert – wie § 15 Abs. 6b BAT – Rufbereitschaft als die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden (nicht vom Arbeitgeber bestimmten; in der Regel dürfte dies die Wohnung sein) Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die in § 15 Abs. 6b BAT enthaltene Einschränkung, dass der Arbeitgeber Rufbereitschaft nur anordnen darf, wenn erfahrungsgemäß nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt, ist nicht in den TV-L übernommen worden.

In Satz 2 der Vorschrift ist – abweichend von der bislang dazu im Schrifttum vertretenen Meinung – ausdrücklich bestimmt, dass die Ausstattung des Arbeitnehmers mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel Rufbereitschaft nicht ausschließt.

Zeiten der Rufbereitschaft sind auch unter Zugrundelegung der EUGH-Rechtsprechung zum gesetzlichen Arbeitszeitrecht keine Arbeitszeit; lediglich die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft stellen Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne dar.

Nachtarbeit (Abs. 5)

Nachtarbeit ist nach dieser Definition die Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr. Die Festlegung der Tarifpartner weicht damit von der bisherigen Regelung in § 15 Abs. 8 BAT (20 Uhr bis 6 Uhr) und der Definition des § 2 Abs. 3 des Arbeitszeitgesetzes (23 Uhr bis 6 Uhr) ab.

Mehrarbeit (Abs. 6)

Mit der Regelung in Absatz 6 greifen die Tarifpartner den bisher (teilweise) in § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT geregelten Sachverhalt auf, dass Teilzeitbeschäftigte über das mit ihnen individuell vereinbarte Arbeitspensum hinaus zusätzliche Arbeit leisten. Diese Mehrarbeit führt – so lange nicht die Regelarbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers erreicht bzw. überschritten wird – nicht zu mit Zuschlägen vergütenden Überstunden, sondern zu lediglich mit der anteiligen Vergütung zu bezahlender Mehrarbeit (→ § 8 Abs. 4). Erst beim Überschreiten der Regelarbeitszeit eines Vollbeschäftigten entstehen auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern Überstunden.

Beispiele:

Individuelle vertragliche Arbeitszeit 30 Stunden, tatsächliche Arbeitszeit 35 Stunden: Die fünf überplanmäßigen Stunden sind mit der anteiligen Vergütung zu entlohnen.

Individuelle vertragliche Arbeitszeit 30 Stunden, tatsächliche Arbeitszeit 41 Stunden; unterstellte Regelarbeitszeit 39,5 Stunden: Auf der Grundlage der angenommenen Regelarbeitszeit für Arbeitnehmer sind 9,5 Stunden mit der anteiligen Vergütung und 1,5 Stunden mit der Überstundenvergütung zu entlohnen.

Die Rechtmäßigkeit dieser Verfahrensweise war höchstrichterlich mehrfach bestätigt worden (siehe BAG-Urteil vom 25. 7. 1996 – 6 AZR 138/94 – und vom 26. 4. 2017 – 10 AZR 589/15). Sie hielt demnach auch einer kritischen Betrachtung im Hinblick auf das nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu beachtende Nachteilsverbot Teilzeitbeschäftigter und vergleichbare europarechtliche Grenzen stand; denn auch Vollbeschäftigte erhalten Überstundenzuschläge erst, wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten ist. Diese Auffassung wurde durch das zum Manteltarifvertrag Systemgastronomie ergangene gegenteilige Urteil des BAG vom 19. 12. 2018 – 10 AZR 231/18 – erschüttert. Mit Blick auf zum TVöD anhängige Verfahren hat die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in ihrer 4./2019 Sitzung beschlossen, aus dem BAG-Urteil vom 19. 12. 2018 zunächst keine Konsequenzen zu ziehen.

Vor dem Hintergrund des Nachteilsverbotes kann den Betroffenen die anteilige Zahlung von in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschlägen, die auch ein Vollbeschäftigter erhält und die bei dem Teilzeitbeschäftigten zuvor gemäß § 24 TV-L auf den Umfang der vertraglichen Teilzeit reduziert worden sind, nach Auffassung des Verfassers jedoch nicht verweigert werden.

Beispiel:

Die Wechselschichtzulage, die auf ein angenommenes vertragliches Arbeitszeitvolumen von 50 % reduziert wurde, ist – wenn der Betroffene Mehrarbeit leistet und damit auf 75 % der Arbeitszeit kommt – ebenfalls auf 75 % aufzustocken.

Zuschläge für z. B. Feiertags- oder Nachtarbeit und andere unständige Bezügebestandteile werden ohnehin „spitz“ nach der geleisteten Arbeit berechnet und sind deshalb auch für Mehrarbeitsstunden zu zahlen.

Überstunden (Abs. 7)

Die Definition der Überstunden entspricht weitgehend der bisherigen Regelung in § 17 Abs. 1 BAT. Sie ist aber im Hinblick auf die neu angenommene, spezielle Vorschrift für Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigter (→ Absatz 6) auf Vollbeschäftigte beschränkt. Ferner gelten Mehrarbeitszeiten nur dann als Überstunden im tariflichen Sinne, wenn sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Im Ergebnis ist der Ausgleichszeitraum im Vergleich zum BAT damit von maximal einer auf maximal zwei Wochen angehoben worden.

Überstunden sind nach der Tarifvorschrift die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten, über den Rahmen der für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden. Es gilt die wöchentliche Überstundenberechnung; somit führen Überschreitungen der täglichen dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, die innerhalb derselben Woche ausgeglichen werden, nicht zu Überstunden. Weitere Voraussetzung ist, dass kein Ausgleich bis zum Ende der folgenden (also der zweiten) Woche erfolgt (s. o.).

Entgegen der bisherigen Regelung in § 17 BAT enthält die Vorschrift des TV-L keine Bestimmungen, ob und ggf. mit welchen Einschränkungen Überstunden angeordnet werden können. Es ist somit nach den allgemeinen Grundsätzen des Direktionsrechts zu verfahren.

Überstunden in besonderen Fällen (Abs. 8)

Bei dieser Bestimmung handelt es sich um eine Ausnahmeregelung zu Absatz 7. Abweichend von den dort vereinbarten Grundsätzen sollen

Überstunden in bestimmten Fällen unter anderen Voraussetzungen – insbesondere in Bezug auf Ausgleichszeiträume – entstehen.

Nach Satz 1 Buchst. a entstehen Überstunden im Falle der Festlegung eines wöchentlichen Arbeitszeitkorridors (→ § 6 Abs. 6) erst bei Überschreiten der in diesem Zusammenhang durch Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Obergrenze des Zeitkorridors (max. 45 Stunden).

Nach Satz 1 Buchst. b können im Fall der Einführung einer täglichen Rahmenzeit (→ § 6 Abs. 7) Überstunden erst bei Überschreiten des durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung festgelegten Rahmens entstehen.

Nach Satz 1 Buchst. c entstehen im Fall der Wechselschicht/Schichtarbeit Überstunden nur unter besonderen Voraussetzungen, die das BAG in seinen Urteilen vom 25. April 2013 – 6 AZR 800/11 – und vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – dargestellt hat. Demnach gilt die Tarifvorschrift für zwei unterschiedliche Sachverhaltsalternativen. Die erste Alternative betreffe den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden, es also zu einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit aus akutem Anlass komme. Solchen „ungeplanten“ Überstunden stünden die Fälle der zweiten Alternative gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (von Vollbeschäftigten) bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten werde (sog. „eingeplante“ Überstunden). Der Unterschied zwischen den beiden Alternativen besteht nach Auffassung des BAG darin, dass bei den sog. ungeplanten Überstunden (erste Alternative), die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom bestehenden Schichtplan kurzfristig angeordnet werden, keine Möglichkeit des Freizeitausgleichs besteht. Das BAG geht im Ergebnis davon aus, dass diese ungeplanten Mehr-Stunden als Überstunden anzusehen sind und bei im Schichtplan beschäftigten Teilzeitbeschäftigten auch vor Erreichen des Arbeitszeitvolumens eines Vollzeitbeschäftigten Überstundenzuschläge auslösen können. Demgegenüber kann im Fall sog. eingeplanter Überstunden (zweite Alternative) noch ein Ausgleich der Stunden im Rahmen des Dienstplankalenders erfolgen und dadurch das Entstehen von Überstunden vermieden werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II

Die Protokollerklärung zu Abschnitt II (§§ 6 bis 11) und Erläuterungen dazu sind im Anschluss an § 11 abgedruckt.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- | | |
|---|------------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9b | 30 v. H., |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 15 v. H., |
| b) für Nachtarbeit | 20 v. H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v. H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| – ohne Freizeitausgleich | 135 v. H., |
| – mit Freizeitausgleich | 35 v. H., |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v. H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt | 20 v. H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vorphundertatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktorisiert) und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(2) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ³Der Anspruch auf den

Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) ¹Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü bei obersten Landesbehörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. ²Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 bei obersten Landesbehörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Behörde angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. ³Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen, der Freien und Hansestadt Hamburg sowie des Landes Berlin.

(4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/des Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(5) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. ²Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. ⁵Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. ⁷Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. ⁸Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 5:

a) Zur Erläuterung von § 8 Abs. 5 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig:

„Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

b) Zur Erläuterung von § 8 Abs. 5 Satz 6 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig:

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:

- Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),
- Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),
- Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).

Es werden aufgerundet:

- 8 und 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,
- 28 und 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,
- 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).

(6) ¹Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt. ²Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 31. Oktober 2006 jeweils geltenden Bestimmungen fort. ³Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 4), im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. ⁴Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienst- oder Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:

Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 6 kann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 6:

Die Faktorisierung erfolgt entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde des vereinbarten Bereitschaftsdienstentgeltes.

(7) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(8) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

Erläuterungen

§ 8 TV-L regelt den finanziellen Ausgleich für Sonderformen der Arbeit und ergänzt insoweit die in § 7 und 9 TV-L getroffene Definition der einzelnen Arten besonderer Arbeitsformen. Dieser Themenbereich war bislang in den §§ 15 Abs. 6a und 6b (Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft), 33a (Wechselschicht- und Schichtzulagen) und 35 BAT (Zeitzuschläge, Überstundenvergütung) geregelt. Die Möglichkeit der Pauschalierung von Zeitzuschlägen entsprechend § 35 Abs. 4 BAT findet sich nun in § 24 Abs. 6 TV-L (Berechnung und Auszahlung des Entgelts).

In Absatz 2 haben die Tarifpartner den Ausgleich für Überstunden geregelt und insoweit die Vorschriften des § 7 Abs. 7 und § 8 Abs. 1 TV-L ergänzt. In Absatz 3 haben sie besondere Vereinbarungen für bestimmte Beschäftigte in obersten Landesbehörden und für Leiter von Dienststellen getroffen. Diese Tatbestände waren bislang in § 17 Abs. 5, 6 und 7 BAT geregelt.

Auf die teilweise erheblich abweichenden Sonderregelungen in § 41 Nr. 5, § 42 Nr. 6, § 43 Nr. 5, § 44 Nr. 2, § 45 Nr. 4, § 46 Nr. 4 und § 47 Nr. 2 wird hingewiesen.

Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge sind im Anschluss an die Kommentierung abgedruckt.

Zeitzuschläge (Abs. 1)¹⁾

In dieser Vorschrift sind die Zeitzuschläge festgelegt, die neben dem Entgelt für die Arbeitsleistung zu zahlen sind.

Die Zuschläge betragen

- für Überstunden (→ § 7 Abs. 7 und 8) 30 v. H. in den Entgeltgruppen 1 bis 9b und 15 v. H. in den Entgeltgruppen 10 bis 15. Wegen der Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte der obersten Landesbehörden → Absatz 3,
- für Nachtarbeit (→ § 7 Abs. 5) 20 v. H.,
- für Sonntagsarbeit 25 v. H. Sonntagsarbeit ist die Zeit an einem Sonntag in der Zeit zwischen 0 Uhr und 24 Uhr,
- für Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich 135 v. H., mit Freizeitausgleich 35 v. H. Nach Maßgabe der Protokollerklärung hierzu muss der Freizeitausgleich im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Ausgleich für Feiertagsentgelt und Zeitzuschlag höchstens 235 v. H. gezahlt. Feiertage i. S. dieser Vorschrift sind die gesetzlichen Feiertage (→ dazu Erläuterungen zu § 6 Abs. 3). Der Oster- und Pfingstsonntag sind nach den meisten Feiertagsgesetzen keine

¹⁾ Tabellen zu den Stundenentgelten und Zeitzuschlägen sind als Anhang 1–5 abgedruckt.

gesetzlichen, sondern **kirchliche** Feiertage. Für diese Tage ist somit abweichend vom alten Recht des BAT/MTArb nur der Sonntagszuschlag des § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c TV-L und nicht der höhere Feiertagszuschlag nach Buchstabe d der Vorschrift zu zahlen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 17. März 2010 – 5 AZR 317/09 – für den Ostersonntag und mit Urteil vom 17. August 2011 – 10 AZR 347/10 – für den Oster- und Pfingstsonntag inzwischen ausdrücklich bestätigt. Diese Tage werden im neuen Tarifrecht im Ergebnis wie alle anderen Sonntage behandelt. Nur wenn sie (wie z. B. im brandenburgischen Feiertagsgesetz) ausdrücklich zu gesetzlichen Feiertagen erhoben werden, kommen Feiertagszuschläge in Betracht. In gleicher Weise ist auch die frühere Sonderstellung für Ostersonntag und Pfingstsonntag entfallen,

- für Arbeit am Heiligabend und an Silvester jeweils ab 6 Uhr 35 v. H. Besondere Zuschläge für an diesen Tagen in der Zeit vor 6 Uhr anfallende Arbeit sind nicht vorgesehen,
- für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr 20 v. H. Außerhalb dieses Zeitrahmens liegende Arbeitszeiten bleiben zuschlagsfrei. Ebenfalls ausgeschlossen sind Zuschläge, wenn die Samstagarbeit im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit (→ § 7 Abs. 1 und 2) anfällt.

Bemessungsgrundlage ist gemäß Satz 2 der Vorschrift das Stundenentgelt der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe (→ Entgelttabelle zum TV-L¹⁾), und zwar auch dann, wenn der Beschäftigte tatsächlich nach einer anderen Stufe vergütet wird. Die tatsächliche Arbeitsleistung wird bei Überstunden nach der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe, höchstens aber nach Stufe 4, vergütet (Protokollerklärung zu Absatz 1). Die Tarifpartner haben keine ausdrückliche Regelung dazu getroffen, ob Zeitzuschläge auch für Stundenbruchteile zu zahlen sind. Der Wortlaut der Tarifvorschrift, wonach die Zeitzuschläge „je Stunde“ (→ § 8 Abs. 1 Satz 2) gezahlt werden, ist nicht eindeutig. Er lässt sowohl die Auslegung zu, dass Zeitzuschläge auch für Bruchteile von Stunden abzugelten sind, als auch die Auffassung, dass Zeitzuschläge nur für volle Stunden zustehen. Bei der vergleichbaren Vorschrift des § 35 Abs. 1 BAT hat sich zwar in der Literatur und in der Praxis die Meinung durchgesetzt, Zuschläge seien auch zeitanteilig für Stundenbruchteile zu gewähren. Zur Regelung des § 10 des Tarifvertrages Versorgungsbetriebe, der unmittelbares Vorbild für die Vorschrift des TV-L war, finden sich aber auch Meinungsäußerungen, nach denen die Zeitzuschläge nur für volle Stunden zu zahlen sind. Der

¹⁾ siehe Anlage B, C und G zum TV-L

Bund hat sich in ersten Hinweisen zur Anwendung der wortgleichen Vorschrift des TVöD für eine zeitanteilige Gewährung der Zuschläge entschlossen. Die meisten Länder verfahren nach Kenntnis des Verfassers entsprechend.

Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge nach den Buchstaben c bis f (also für Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie für Arbeit an Samstagen bzw. Heiligabend und Silvester) wird gemäß Satz 3 jeweils nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Folglich wird für Arbeit an auf einen Sonntag fallenden Feiertagen der höhere Feiertagszuschlag gezahlt, der geringere Sonntagszuschlag geht unter. Zuschläge für Überstunden (Buchst. a) und Nachtarbeit (Buchst. b) hingegen können nebeneinander und auch neben den Zuschlägen nach den Buchstaben c und f gezahlt werden.

Nach den Sätzen 4 und 5 der Vorschrift können auf Wunsch des Arbeitnehmers die entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz (also 6 Minuten für 10 v. H. Zuschlag) in Arbeitszeit umgerechneten Zuschläge (Satz 4) und die Überstunden als solche (Satz 5) einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, wenn die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse dies zulassen. Voraussetzung dafür ist, dass ein Arbeitszeitkonto (→ § 10) durch Betriebs-/Dienstvereinbarung eingerichtet worden ist und dass der betroffene Arbeitnehmer unter diese Regelung fällt.

Bestimmte Zuschläge können steuerfrei gezahlt werden. Die Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit ist durch das Steuerreformgesetz 1990 mit Wirkung ab 1. 1. 1990 in § 3b EStG neu geregelt und ist durch das Steueränderungsgesetz 2003 geändert worden. § 3b des Einkommensteuergesetzes in der aktuellen Fassung lautet wie folgt:



§ 3b EStG Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

(1) Steuerfrei sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, soweit sie

1. für Nachtarbeit 25 Prozent,
2. vorbehaltlich der Nummern 3 und 4 für Sonntagsarbeit 50 Prozent,
3. vorbehaltlich der Nummer 4 für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 Prozent,
4. für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 Prozent

des Grundlohns nicht übersteigen.

(2) ¹Grundlohn ist der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen

Lohnzahlungszeitraum zusteht; er ist in einen Stundenlohn umzurechnen und mit höchstens 50 Euro anzusetzen. ²Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. ³Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr des jeweiligen Tages. ⁴Die gesetzlichen Feiertage werden durch die am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften bestimmt.

(3) Wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird, gilt abweichend von den Absätzen 1 und 2 Folgendes:

1. Für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 Prozent,
2. als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

Überstundenausgleich (Abs. 2)

Satz 1 der Vorschrift enthält den Grundsatz, dass Überstunden durch Freizeit auszugleichen sind; und zwar möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats nach ihrem Entstehen (Satz 2).

Satz 2 bestimmt, dass Überstunden, die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach ihrem Entstehen durch Freizeit ausgeglichen werden, mit dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der individuellen Entgeltgruppe und -stufe (höchstens aber Stufe 4) zu vergüten sind. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Überstunden einem Arbeitszeitkonto im Sinne des § 10 gutgeschrieben werden.

Der Anspruch auf Überstundenzuschlag gemäß § 8 Abs. 1 besteht unabhängig davon, ob ein Zeitausgleich oder eine Bezahlung der Überstunde erfolgt (Satz 3).

Beschäftigte oberster Landesbehörden; Dienststellenleiter (Abs. 3)

Absatz 3 enthält Ausnahmen hinsichtlich der Mehrarbeits- und Überstundenvergütung für bestimmte Beschäftigte der obersten Landesbehörden (Sätze 1 und 2) und für die Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreter (Satz 3).

Oberste Landesbehörden sind im Wesentlichen die Ministerien. Die dortigen, in der Entgeltgruppe 15 und 15 Ü eingruppierten Beschäftigten erhalten kein besonderes Entgelt für Mehrarbeit und Überstunden, die Mehrbelastung gilt durch das Grundgehalt als abgegolten (Satz 1). Die entsprechenden Beschäftigten der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 erhalten ein besonderes Entgelt für Mehrarbeit und Überstunden nur, wenn die zusätzliche Arbeit für alle Beschäftigten der Behörde angeordnet worden ist; anderenfalls gilt auch diese über das übliche Maß hinausgehende Arbeitsleistung als durch das Grundentgelt abgegolten (Satz 2).

Satz 1 – also die uneingeschränkte Abgeltung von Mehrarbeit und Überstunden durch das Grundentgelt – gilt auch für Dienststellenleiter und ihre ständigen Vertreter, soweit sie in die Entgeltgruppen 14, 15 oder 15 Ü eingruppiert sind. Die Regelungen des Absatzes 3 gelten nicht in den Stadtstaaten Bremen und Hamburg sowie im Land Berlin.

Die praktische Bedeutung dieser Regelung dürfte im Hinblick auf die in diesen Bereichen in der Regel geltenden Gleitzeitvereinbarungen eher gering sein.

Mehrarbeitsvergütung (Abs. 4)

Für nicht durch Freizeit ausgeglichene (Mehr-)Arbeitsstunden, die keine Überstunden im tariflichen Sinne darstellen, erhält der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf seine Entgeltgruppe und -stufe entfallenden Stundenentgelts. Die in Absatz 1 vereinbarte Pauschalierung auf das Stundenentgelt der Stufe 3 findet nicht statt. Einziger erkennbarer Anwendungsfall sind die Mehrarbeitsstunden Teilzeitbeschäftigter (→ § 7 Abs. 6 und die dortigen Erläuterungen).

Durch Protokollerklärung ist klargestellt, dass im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallende Stundenguthaben nicht unter die auszugleichende Mehrarbeit fallen. Diese Zeitguthaben sind unter Beachtung der Gleitzeitvereinbarung nur durch Freizeit auszugleichen.

Vergütung der Rufbereitschaft (Abs. 5)

In Absatz 5 haben die Tarifpartner geregelt, wie die Rufbereitschaft (Sätze 1 bis 3) bzw. die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (Satz 5) zu vergüten sind. Satz 4 trifft besondere Regelungen für die Fälle stundenweiser Rufbereitschaft. Die Definition des Begriffes der Rufbereitschaft ergibt sich aus § 7 Abs. 4.

Das Entgelt für die Rufbereitschaft ist – unabhängig von der tatsächlich anfallenden, gesondert zu vergütenden Arbeitsleistung – als Tagespauschale mit einem Vielfachen des Stundenentgelts der Entgelttabelle zum TV-L bestimmt worden. Für die Tage Montag bis Freitag beträgt das Entgelt für die Rufbereitschaft das Zweifache, für Samstag, Sonn- und Feiertage das Vierfache des maßgebenden Stundenentgelts. Für die Bemessung der Pauschale (also die Frage, ob das Zwei- oder Vierfache des Stundenentgelts zu zahlen ist) ist der Tag des Beginns der Rufbereitschaft maßgebend. In einer Niederschriftserklärung haben die Tarifpartner mit einem Beispiel verdeutlicht, wie die Stundenpauschale zu berechnen ist. Bei einer Wochenendrufbereitschaft von Freitag 15 Uhr bis Montag 7 Uhr erhält der Beschäftigte demnach folgende Stundenpauschalen: für Freitag zwei Stunden, für

Samstag und Sonntag je vier Stunden, für Montag keine Pauschale; ergibt zehn Stundenpauschalen für die Rufbereitschaft (zzgl. ggf. ein Entgelt für die tatsächlich angefallene Arbeitsleistung).

II

In den Fällen einer Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden wird anstelle der Tagespauschale ein Stundensatz von 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgeltes gezahlt. Dies gilt nach dem Urteil des BAG vom 5. Februar 2009 – 6 AZR 114/08 – auch, wenn der Arbeitgeber an einem Kalendertag oder binnen 24 Stunden an zwei aufeinander folgenden Kalendertagen mehrere jeweils weniger als zwölf Stunden andauernde Rufbereitschaften anordnet, zwischen denen der Arbeitnehmer frei hat oder die normale Arbeitsleistung zu erbringen hat. Auch diese Rufbereitschaften sind stundenweise mit 12,5 % des tariflichen Stundenentgelts je angeordneter Stunde zu vergüten. Die Voraussetzungen für den Anspruch auf die tägliche Pauschale werden nach Auffassung des BAG nicht erfüllt.

Die tatsächliche Arbeitszeit während der Rufbereitschaft sowie die damit verbundenen Wegezeiten sind mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge (z. B. für Sonntagsarbeit) zu vergüten – und zwar neben dem Entgelt für die Rufbereitschaft, das auch während der tatsächlichen Inanspruchnahme zusteht. In seinem zur vergleichbaren Vorschrift des § 11 Abs. 3 Satz 4 TV-Ärzte/VKA ergangenen Urteil vom 20. August 2014 – 10 AZR 937/13 – hat das BAG ausdrücklich klargestellt, dass auch die Wegezeiten Zeitzuschläge auslösen können. Bei Einsätzen außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 ist gemäß § 8 Abs. 5 Satz 5 die Zeit jeder Inanspruchnahme einschließlich der erforderlichen Wegezeiten auf volle Stunden aufzurunden.

Beispiel:

Während der Rufbereitschaft fallen drei Einsätze von jeweils (einschließlich Wegezeit) 45 Minuten an. Die Einsätze sind für die Vergütung einzeln auf drei mal eine Stunde – somit auf insgesamt drei Stunden aufzurunden.

Wenn die Arbeitsleistung ohne Verlassen des Aufenthaltsortes (z. B. telefonisch) erbracht wird, wird die Arbeitsleistung nach § 8 Abs. 5 Satz 6 erst am Ende der Rufbereitschaft, bei längeren Bereitschaftsdiensten spätestens nach 24 Stunden, auf die nächsten 30/60 Minuten aufgerundet.

Beispiel:

Wie Beispiel oben, aber Einsatz jeweils nur per Telefon ohne Verlassen des Aufenthaltsortes. Die Einsätze von insgesamt 135 Minuten (2 Stunden und 15 Minuten), sind für die Vergütung zunächst zu addieren und erst am Ende der Rufbereitschaft auf zwei Stunden und 30 Minuten aufzurunden.

Die Tarifpartner haben in einer Niederschriftserklärung zum besseren Verständnis der Vorschrift ein eigenes Beispiel gebildet.

Die Zeitzuschläge während der Inanspruchnahme aus der Rufbereitschaft sind nach Auffassung des BAG (Urteil vom 24. September 2008 – GAZR 259/08) „spitz“ für die tatsächliche Arbeitsleistung zu zahlen; eine Rundung kommt nicht in Betracht.

In Satz 7 der Vorschrift haben die Tarifpartner bestimmt, dass Absatz 1 Satz 4 entsprechend gilt, so dass bei Vorhandensein eines auf der Grundlage von Bezirks-/Dienstvereinbarungen eingerichteten Arbeitszeitkontos die Rufbereitschaft und die tatsächliche Arbeitszeit auch in Form einer Zeitgutschrift abgegolten werden kann, soweit dies nach der jeweiligen Bezirks-/Dienstvereinbarung möglich ist.

In Satz 8 der Vorschrift ist klargestellt worden, dass für die Zeit der (passiven) Rufbereitschaft keine Zeitzuschläge gezahlt werden. Die Zahlung von Zuschlägen für die Zeiten der Inanspruchnahme (s. o.) bleibt davon unberührt.

Vergütung des Bereitschaftsdienstes (Abs. 6)

Hinsichtlich der Bereitschaftsdienstvergütung (zur Definition des Bereitschaftsdienstes → § 7 Abs. 3) trifft der TV-L keine eigenständige Regelung, sondern überlässt dies einem besonderen Tarifvertrag. Bis zu dessen Inkrafttreten soll es nach dem Willen der Tarifpartner bei den am 31. Oktober 2006 in der jeweiligen Verwaltung bzw. dem jeweiligen Betrieb geltenden Regelungen bleiben. Dies sind in der Regel die Vorschriften des § 15 Abs. 6a BAT und der Sonderregelungen (z. B. in den SR 2a, 2b und 2c) dazu. Für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern (ärztliches und nichtärztliches Personal) ist die Höhe des Bereitschaftsdienstentgelts in den §§ 41 bis 43 TV-L konkret festgelegt.

Wechselschichtzulage/Schichtzulage (Abs. 7 und 8)

In Absatz 7 bzw. 8 ist geregelt, dass der Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit/Schichtarbeit leistet, eine monatliche Zulage von 105 Euro (Wechselschichtarbeit/Abs. 7) bzw. 40 Euro (Schichtarbeit/Abs. 8) erhält. Das BAG hat mit Urteilen vom 24. September 2008 – 10 AZR 634/07 – und 25. September 2013 – 10 AZR 4/12 – die Kürzung der Wechselschicht- und Schichtzulagen bei Teilzeitbeschäftigten auf deren Arbeitszeitanteil als rechtmäßig beurteilt und damit die Auffassung der öffentlichen Arbeitgeber bestätigt. In der Kürzung liegt nach Auffassung des BAG keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten.

Wegen der Definition der Begriffe Wechselschichtarbeit/Schichtarbeit siehe § 7 Abs. 1 bzw. 2.

Wer nicht ständig Wechselschichtarbeit/Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,63 Euro (Wechselschichtarbeit) bzw. 0,24 Euro (Schichtarbeit) pro Stunde.

II

Was unter „ständiger“ Wechselschichtarbeit/Schichtarbeit zu verstehen ist, ist in der Tarifvorschrift nicht näher definiert worden. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch wird man davon ausgehen können, dass „ständig“ nicht im Sinne von „ausschließlich“ zu verstehen ist, dass aber eine lediglich gelegentliche Heranziehung zur (Wechsel-)Schichtarbeit – beispielsweise im Rahmen der Vertretung – nicht ausreicht, um entsprechende Ansprüche zu begründen. Die Ausübung arbeitszeitlich wechselnder (Wechsel-)Schichtarbeit muss zum normalen Dienstablauf des Arbeitnehmers gehören – s. dazu auch BAG vom 13. Juni 2012 – 10 AZR 351/11.

Protokollerklärung zu Abschnitt II

Die Protokollerklärung zu Abschnitt II (§§ 6 bis 11) und Erläuterungen dazu sind im Anschluss an § 11 abgedruckt.