

Jörg Effertz

WALHALLA

TVöD Bund

Kommentar 2020

TVöD Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten
und der Entgeltordnung Bund



[Wissen für die Praxis]

Das aktuelle Tarifrecht des Bundes 2020

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

- Entgelttabellen 2018/2019/2020
- Berücksichtigung des Änderungsstarifvertrages Nr. 7 vom 9. September 2019 zum TV EntgO Bund
- Kommentierung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst einschließlich des Überleitungstarifvertrages
- Tariftext des Besonderen Teils Verwaltung mit Erläuterungen
- Entgeltordnung des Bundes mit ausführlicher Einführung
- Tarifliche Regelungen für Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten
- Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen
- Tarifverträge zur Altersversorgung und zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
- 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, stellvertretender Geschäftsführer des Arbeitsgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen. Seit vielen Jahren mit Fragen des Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts befasst.

Jörg Effertz

TVöD Bund

Kommentar 2020

TVöD Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten
und der Entgeltordnung Bund



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

Jörg Effertz, TVöD Bund Kommentar 2020

Walhalla Fachverlag, Regensburg

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: 15. Januar 2020

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: 7921600

Das aktuelle Tarifrecht des Bundes 2020

Nach Unterzeichnung der auf der Tarifeinigung vom 18. April 2018 beruhenden Änderungsstarifverträge sind die Tarifvertragsparteien nicht untätig geblieben. Im Rahmen der Tarifpflege sind inzwischen an einigen Stellen Änderungen und Nachbesserungen vorgenommen worden. Auf die nachfolgenden **Änderungen des Tarifrechts** möchten wir Sie besonders aufmerksam machen:

1. Änderungen des Tarifvertrages über die Entgeltordnung des Bundes

Der Änderungsstarifvertrag Nr. 7 zum Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vom 9. September 2019 nimmt vor allem Anpassungen im Bereich der Bundeswehr vor. Der Kreis der Anspruchsberechtigten auf die Vorarbeiter- bzw. Vorhandwerkerzulage ist um die Beschäftigten von Kooperationspartnern der Bundeswehr erweitert worden. Neue Eingruppierungsmerkmale sind im Bereich der Flugsicherung/Luftfahrzeuge geschaffen worden.

Daneben sind die Bestimmungen zu den tariflichen Bildungsvoraussetzungen im TV EntgO Bund betreffend die Hochschulbildung neu geregelt worden, wobei die Anforderungen an den notwendigen Bildungsabschluss systematischer gefasst worden sind.

2. Aktualisierung der BMI-Rundschreiben zum Erholungsurlaub

Das BMI hat auf das BAG-Urteil vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 – reagiert. Nach dem Urteil erlischt der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Das neue BMI-Rundschreiben vom 3. September 2019 enthält Umsetzungshinweise für die Praxis (Anhang 4 zu § 26 TVöD).

Das BMI-Rundschreiben zum Urlaubsanspruch der Tarifbeschäftigten bei Änderung des Beschäftigungsumfangs/Beschäftigungsmodells im Laufe des Urlaubsjahres ist überarbeitet worden (Anhang 3 zu § 26 TVöD). Die Neufassung vom 20. Dezember 2019 berücksichtigt die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, aus der sich neue Durchführungshinweise bei der Berechnung des Urlaubsentgelts ergeben.

3. Auszubildende

Im April 2019 wurden Änderungsstarifverträge zum TVAöD (Allg. Teil, BBiG und Pflege) unterzeichnet, die die betrieblich-schulischen Ausbildungen in den Gesundheitsberufen betreffen.

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.

Die „**TVöD Trends 2020**“ vermitteln einen schnellen Überblick über die jüngsten Entwicklungen und die aktuelle Rechtsprechung.

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

Kompakt und handlich enthält dieses Jahrbuch die folgenden Tarifvorschriften:

- TVöD (Bund) mit fachlicher Kommentierung
- TVöD Besonderer Teil Verwaltung mit Erläuterungen
- TVÜ-Bund (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts) mit Hinweisen zur praktischen Umsetzung der Vorschriften
- Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntGO Bund) mit ausführlichen Erläuterungen zu den Hintergründen und zur Überleitung der Beschäftigten
- Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) und Praktikantenrichtlinie Bund
- Tarifvertrag für Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) und die Praktikantenrichtlinie Bund
- Tarifvertrag für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer des öffentlichen Dienstes (KraftfahrerTV Bund)

- Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes und Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder
- Tarifvertrag Altersversorgung
- Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte mit Durchführungshinweisen

Wir wünschen ein zuverlässiges und erfolgreiches Arbeiten.

Bearbeiter und Verlag

Tarifverträge für den öffentlichen Dienst	83	I
Auszubildende	765	II
Vergütung, Zulagen	811	III
Eingruppierung	845	IV
Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Altersteilzeit	1219	V
Stichwortverzeichnis	1353	Index

Aktuelle Schwerpunkte

TVöD Trends 2020	21
Die Vorbeschäftigung bei der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen – ein Rechtsprechungsüberblick	31

I Tarifverträge für den öffentlichen Dienst

Tarifvertragstexte mit Kommentierung

I.1	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)	44
I.1.1	TVöD – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V).....	484
I.2	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund).....	539
I.2.0	Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern	724
I.2.1	Tarifvertrag über eine einmalige Sonderzahlung 2018 (TV Sonderzahlung 2018).....	745
I.3	Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund)	747

II Auszubildende

II.1	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil –	766
II.1.1	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG –	778
II.1.2	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege –	786
II.1.3	Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD).....	792
II.1.3a	Richtlinie des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikantenrichtlinie Bund).....	801

III Vergütung, Zulagen

III.1	Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund)	812
III.2	Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT	827
III.2a	Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte	832
III.3	Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L)	841

IV Eingruppierung

IV.01	Einführung: Die neue Entgeltordnung für die Arbeitnehmer des Bundes	853
IV.10	Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund).....	902
IV.12	Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen	923
IV.	Entgeltordnung Bund	933
IV.I	Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst	941
IV.II	Teil II Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten	946
IV.III	Teil III Tätigkeitsmerkmale für besondere Beschäftigungsgruppen	948
IV.III.1	1. Apothekerinnen und Apotheker	948
IV.III.2	2. Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten	949
IV.III.3	3. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte	952
IV.III.4	4. Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben und Werkstätten	953

IV.III.5	5. Fachangestellte für Bäderbetriebe sowie geprüfte Meisterinnen und Meister für Bäderbetriebe	954
IV.III.6	6. Baustellenaufseherinnen und -aufseher sowie Bauaufseherinnen und -aufseher	956
IV.III.7	7. Bauzeichnerinnen und -zeichner sowie technische Systemplanerinnen und -planer	957
IV.III.8	8. Berechnerinnen und Berechner von Amts-, Dienst- und Versorgungsbezügen sowie von Entgelten	958
IV.III.9	9. Botinnen und Boten sowie Pförtnerinnen und Pförtner	961
IV.III.10	10. Fahrerinnen und Fahrer	962
IV.III.11	11. Systemtechnikerinnen und -techniker in der Fernmeldetechnik	963
IV.III.12	12. Beschäftigte in der Forschung	965
IV.III.13	13. Beschäftigte im Forstdienst	966
IV.III.14	14. Fotografinnen und Fotografen	967
IV.III.15	15. Fotolaborantinnen und -laboranten	969
IV.III.16	16. Beschäftigte im Fremdsprachendienst	970
	16.1 Fremdsprachenassistentinnen und -assistenten (Fremdsprachensekretärinnen und -sekretäre)	970
	16.2 Fremdsprachliche Internet- und Rundfunkauswerterinnen und -auswerter im Presse- und Informationsamt der Bundesregierung	972
	16.3 Konferenzdolmetscherinnen und -dolmetscher	975
	16.4 Überprüferinnen und Überprüfer, Übersetzerinnen und Übersetzer, Terminologinnen und Terminologen sowie Lexikografinnen und Lexikografen	977
	16.5 Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer	995
IV.III.17	17. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbau-technische Beschäftigte	998
IV.III.18	18. Geprüfte Gärtnermeisterinnen und -meister	1010

IV.III.19	19. Beschäftigte in der Instandhaltung und Bedienung von Gebäude- und Betriebstechnik .	1012
IV.III.20	20. Geschäftsstellenverwalterinnen und -verwalter, Beschäftigte in Serviceeinheiten sowie Justizhelferinnen und -helfer bei Gerichten und Staatsanwaltschaften	1014
IV.III.21	21. Beschäftigte in Gesundheitsberufen	1017
	21.1 Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten...	1017
	21.2 Desinfektorinnen und Desinfektoren sowie Gesundheitsaufseherinnen und -aufseher.....	1018
	21.3 Diätassistentinnen und -assistenten.....	1021
	21.4 Ergotherapeutinnen und -therapeuten	1023
	21.5 Lehrkräfte in Gesundheitsberufen	1024
	21.6 Logopädinnen und Logopäden	1025
	21.7 Masseurinnen und medizinische Bade- meisterinnen und Masseur und medizinische Bademeister	1026
	21.8 Medizinische Fachangestellte und zahn- medizinische Fachangestellte.....	1027
	21.9 Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten sowie medizinisch-technische Gehilfinnen und Gehilfen	1027
	21.10 Orthoptistinnen und Orthoptisten.....	1030
	21.11 Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte .	1031
	21.12 Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten	1032
	21.13 Physiotherapeutinnen und -therapeuten	1033
	21.14 Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten sowie Sektionsgehilfinnen und -gehilfen	1034
	21.15 Psychologisch-technische Assistentinnen und Assistenten	1036
	21.16 Zahntechnikerinnen und -techniker.....	1037
IV.III.22	22. Haus- und Hofarbeiterinnen und -arbeiter	1039
IV.III.23	23. Hausmeisterinnen und Hausmeister	1040
IV.III.24	24. Beschäftigte in der Informationstechnik	1041

IV.III.25	25. Ingenieurinnen und Ingenieure	1045
IV.III.26	26. Internet- und Rundfunkauswerterinnen und -auswerter im Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.....	1049
IV.III.27	27. Beschäftigte im Kassendienst	1050
IV.III.28	28. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung und Grabungstechnik	1054
	28.1 Beschäftigte in der Konservierung und Restaurierung	1054
	28.2 Beschäftigte in der Grabungstechnik	1067
IV.III.29	29. Küchenhilfskräfte und Buffethilfskräfte.....	1074
IV.III.30	30. Laborantinnen und Laboranten sowie Werkstoffprüferinnen und -prüfer	1075
IV.III.31	31. Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachlageristinnen und -lageristen sowie Magazinwärterinnen und -wärter	1076
IV.III.32	32. Geprüfte Meisterinnen und Meister.....	1077
IV.III.33	33. Modellbauerinnen und -bauer sowie Modelltischlerinnen und -tischler	1078
IV.III.34	34. Operateurinnen und Operateure, Strahlenschutztechnikerinnen und -techniker sowie Strahlenschutzlaborantinnen und -laboranten in Kernforschungseinrichtungen ...	1079
IV.III.35	35. Redakteurinnen und Redakteure	1081
IV.III.36	36. Beschäftigte in Registraturen	1083
IV.III.37	37. Reinigerinnen und Reiniger	1086
IV.III.38	38. Reproduktionstechnische Beschäftigte	1087
IV.III.39	39. Schweißerinnen und Schweißer	1089
IV.III.40	40. Beschäftigte in der Steuerverwaltung	1090
IV.III.41	41. Technikerinnen und Techniker	1092
IV.III.42	42. Technische Assistentinnen und Assistenten.....	1094
IV.III.43	43. Tierärztinnen und -ärzte	1095
IV.III.44	44. Tierpflegerinnen und -pfleger	1096
IV.III.45	45. Vermessungstechnikerinnen und -techniker, Geomatikerinnen und Geomatiker sowie Messgehilfinnen und -gehilfen	1098

IV.III.46	46. Vorlesekräfte für Blinde und besondere Hilfskräfte für sonstige schwerbehinderte Menschen.....	1101
IV.III.47	47. Wächterinnen und Wächter.....	1102
IV.III.48	48. Weitere Beschäftigte.....	1103
IV.IV	Teil IV	
	Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung	1105
IV.IV.1	1. Besondere Tätigkeitsmerkmale	1105
IV.IV.2	2. Beschäftigte in der Arbeitsvorbereitung oder in der Betriebsorganisation	1110
IV.IV.3	3. Beschäftigte im Bereich des Bundesamtes für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr	1116
	3.1 Beschäftigte im Beschaffungs- oder Vertragswesen sowie in der Vertrags- und Instandsetzungsabrechnung	1116
	3.2 Beschäftigte in der Preisverhandlung und in der Preisprüfung	1118
IV.IV.4	4. Brückenwärterinnen und -wärter.....	1121
IV.IV.5	5. Diesellokführerinnen und -lokführer sowie Rangiererinnen und Rangierer	1122
IV.IV.6	6. Fahrerinnen und Fahrer sowie Wagenpflegerinnen und -pfleger.....	1123
IV.IV.7	7. Fernsprecherinnen und -sprecher.....	1125
IV.IV.8	8. Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst der Bundeswehrfeuerwehr.....	1126
IV.IV.9	9. Beschäftigte im Bereich Film-Bild-Ton	1128
IV.IV.10	10. Beraterinnen und Berater im Flugsicherheitsdienst.....	1134
IV.IV.11	11. Geprüfte Meisterinnen und Meister sowie staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker in der Flugsicherungstechnik	1135
IV.IV.12	12. Beschäftigte in der Forschung und Materialprüfung	1137

IV.IV.13	13. Festmacherinnen und Festmacher, Taklerinnen und Takler, Bootswartinnen und -warte, Maschinistinnen und Maschinisten sowie Elektrotechnikerinnen und -techniker in Landanschlusszentralen	1138
IV.IV.14	14. Helferinnen und Helfer in Bundeswehr-krankenhäusern oder anderen kurativen Einrichtungen der Bundeswehr.....	1139
IV.IV.15	15. Beschäftigte mit speziellen Instandsetzungs- oder Wartungstätigkeiten an Luftfahrzeugen..	1140
IV.IV.16	16. Kasernenwärterinnen und -wärter, Gebirgshüttenwartinnen und -warte sowie Helferinnen und Helfer in Unterkünften und Liegenschaften	1142
IV.IV.17	17. Köchinnen und Köche, Kochsmaatzen, Stewardessen und Stewards sowie Bedienungskräfte.....	1143
IV.IV.18	18. Konserviererinnen und Konservierer, Verpackerinnen und Verpacker, Packerinnen und Packer, Präserviererinnen und Präservierer sowie Warenauszeichnerinnen und -auszeichner.....	1144
IV.IV.19	19. Kranführerinnen und Kranführer sowie Anschlägerinnen und Anschläger	1145
IV.IV.20	20. Küchenbuchhalterinnen und -buchhalter	1146
IV.IV.21	21. Maschinistinnen und Maschinisten an besonderen Anlagen.....	1147
IV.IV.22	22. Beschäftigte im Munitionsfachdienst	1148
IV.IV.23	23. Nautische Beschäftigte und Beschäftigte im Schiffs- und Seedienst.....	1149
IV.IV.24	24. Pfarrhelferinnen und -helfer	1156
IV.IV.25	25. Beschäftigte im Pflegedienst.....	1157
	25.1 Beschäftigte in der Pflege.....	1157
	25.2 Leitende Beschäftigte in der Pflege.....	1162
	25.3 Lehrkräfte in der Pflege	1165
IV.IV.26	26. Prüferinnen und Prüfer von Luftfahrtgerät.....	1167

IV.IV.27	27. Rechnungsführerinnen und Rechnungsführer ..	1169
IV.IV.28	28. Beschäftigte im Schieß- und Erprobungsbetrieb	1170
IV.IV.29	29. Sportlehrerinnen und -lehrer	1172
IV.IV.30	30. Strahlgerätebedienerinnen und -bediener.....	1174
IV.IV.31	31. Taucherinnen und Taucher sowie Taucherarztgehilfinnen und -gehilfen	1175
IV.IV.32	32. Beschäftigte im Wachdienst.....	1176
IV.V	Teil V	
	Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur	1177
IV.V.1	1. Beschäftigte bei der Wasser- und Schifffahrts- verwaltung – Küstenbereich	1180
	1.1 Besatzungen von Schiffen und schwimmenden Geräten	1180
	1.2 Beschäftigte an Seeschleusen	1185
	1.3 Beschäftigte an Land im nautischen Bereich	1186
IV.V.2	2. Beschäftigte bei der Wasser- und Schifffahrts- verwaltung – Binnenbereich.....	1190
	2.1 Besatzungen von Schiffen und schwimmenden Geräten	1190
	2.2 Beschäftigte an Schleusen an Binnenschifffahrts- straßen	1192
	2.3 Beschäftigte an Land im nautischen Bereich	1195
IV.V.3	3. Beschäftigte mit WSV-spezifischen Tätigkeiten an Land	1196
IV.V.4	4. Beschäftigte beim Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie	1199
	4.1 Besatzungen der Schiffe	1199
	4.2 Beschäftigte an Land im nautischen Bereich	1202
IV.V.5	5. Beschäftigte im Kontrolldienst beim Bundesamt für Güterverkehr	1205
IV.V.6	6. Beschäftigte im Wetterfachdienst beim Deutschen Wetterdienst.....	1208

IV.VI	Teil VI	
	Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums des Innern.....	1210
IV.VI.1	1. Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich der Bundespolizei	1210
IV.VI.2	2. Köchinnen und Köche sowie Bedienungskräfte bei der Bundespolizei	1216
IV.VI.3	3. Beschäftigte im Schießbetrieb der Bundespolizei	1217
IV.VI.4	4. Unterkunftswärterinnen und -wärter, Gebirgshüttenwartinnen und -warte sowie Helferinnen und Helfer in Unterkünften und Liegenschaften im Bereich der Bundespolizei	1218
V	Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Altersteilzeit	
V.1	Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV).....	1220
V.2	Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte	1285
V.2.1	Neuregelung der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells des Bundes; Durchführungshinweise	1294

TVöD Trends 2020

Von Jörg Effertz

Durch wichtige Entscheidungen der Gerichte und ergänzende neue Tarifverträge hat der TVöD zahlreiche Änderungen erfahren. Die aktuellen Trends für das Jahr 2020 und ihre Auswirkungen für die Beschäftigten werden im Folgenden hervorgehoben. Die Änderungen im Tarifrecht orientieren sich am Aufbau des TVöD 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 TVöD)

Die Regelungen des TVöD gelten nach näherer Maßgabe des § 1 Abs. 2 Buchst. i) und k) TVöD 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 TVöD)

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 Kindertageseinrichtungen 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.

PC-Überwachung am Arbeitsplatz durch Keylogger (§ 6 TVöD)

Ein IT-Unternehmen teilte seinen Arbeitnehmern mit, dass der gesamte „Internet-Traffic“ und die Benutzung ihrer Systeme „mitgeloggt“ werde. Danach wurde unter anderem auf dem Dienst-PC eines Web-Entwicklers eine Software installiert, die sämtliche Tastatureingaben protokollierte und regelmäßig Bildschirmfotos (Screenshots) fertigte. Nach Auswertung der mit Hilfe dieses Keyloggers erstellten Dateien fand ein Gespräch mit dem Mitarbeiter statt. In diesem räumte er ein, seinen Dienst-PC während der Arbeitszeit privat genutzt zu haben. Auf schriftliche Nachfrage gab er an, nur in geringem Umfang und in der Regel in seinen Pausen ein Computerspiel programmiert und E-Mail-Verkehr für die Firma seines Vaters abgewickelt zu haben. Das IT-Unternehmen ging nach dem vom

Keylogger erfassten Datenmaterial davon aus, dass der Entwickler in erheblichem Umfang Privattätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt habe, und kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Die Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg (Urt. v. 27. 7. 2017 – 2 AZR 681/16). Die durch den Keylogger gewonnenen Erkenntnisse über die Privattätigkeiten des Klägers dürfen im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden. Das beklagte Unternehmen hat durch dessen Einsatz das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht des Klägers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) verletzt. Die Informationsgewinnung war nicht nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässig. Das Unternehmen hatte beim Einsatz der Software gegenüber dem Kläger keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung. Die von ihr „ins Blaue hinein“ veranlasste Maßnahme war daher unverhältnismäßig. Hinsichtlich der vom Mitarbeiter eingeräumten Privatnutzung hatte die Vorinstanz ohne Rechtsfehler angenommen, diese rechtfertige die Kündigungen mangels vorheriger Abmahnung nicht.

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

Nach § 7 Abs. 8 Buchst. c TVÖD 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 Überstundenzuschläge auslösen können. Demgegenüber kann im Fall sog. eingeplanter Überstunden (zweite Alternative) noch ein Ausgleich der Stunden im Rahmen des Dienstplturnus erfolgen und dadurch das Entstehen von Überstunden vermieden werden.

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

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 geregelte Unpfändbarkeit von Erschwerniszulagen aber einer sachlichen Begrenzung.

Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten (§§ 8, 15 TVöD)

Ein Rettungsassistent war im Rahmen einer Vier-Tage-Woche in Zwölfstundenschichten durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beschäftigt. Es fielen regelmäßig Bereitschaftszeiten an. Das Bruttomonatsgehalt des Angestellten belief sich auf 2.680,31 EUR nebst Zulagen.

Der Rettungsassistent hat vor Gericht geltend gemacht, die Arbeitgeberin vergüte Bereitschaftszeit nicht mit dem gesetzlichen Mindestlohn. Durch das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes sei die arbeitsvertraglich einbezogene tarifliche Vergütungsregelung unwirksam geworden. Deshalb stehe ihm die übliche Vergütung von 15,81 EUR brutto je Arbeitsstunde zu. Das Arbeits- und das Landesarbeitsgericht gaben dem Angestellten nicht Recht.

Das BAG hat die Revision des Angestellten in seinem Urteil vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15 – ebenfalls zurückgewiesen. Dem Rettungsassistenten steht für seine im Januar und Februar 2015 geleisteten Bereitschaftszeiten keine weitere Vergütung zu. Zwar ist Bereitschaftszeit mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten, der Anspruch hierauf ist aber erfüllt. Bei maximal 228 Arbeitsstunden, die der Angestellte mit Vollarbeit und Bereitschaftszeiten in einem Monat tatsächlich leisten kann, erreicht die gezahlte Monatsvergütung den gesetzlichen Mindestlohn (228 Stunden zu 8,50 EUR = 1.938,00 EUR brutto monatlich) nicht nur, sondern übersteigt ihn. Ein Anspruch auf weitere Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB besteht nicht. Die arbeitsvertraglich einbezogene tarifliche Vergütungsregelung ist nicht wegen des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes unwirksam geworden.

Berücksichtigung von Vorzeiten beim selben Arbeitgeber (§ 16 TVöD/VKA)

In seinem beachtenswerten Urteil vom 6. September 2018 – 6 AZR 836/16 – hat sich das BAG mit der Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber auseinandergesetzt und entschieden, dass bei der Stufenzuordnung Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber zu berücksichtigen sind, wenn die Wiedereinstellung für eine gleichwertige oder gleichartige Tätigkeit erfolgt („horizontale“ Wiedereinstellung) und es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist. Die Begrenzung auf Stufe 3 gelte in diesem Fall nicht. Die Klägerin war im Zeitraum vom 5. August 1996 bis 31. Juli 2008 mit kurzen Unterbrechungen aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse bei der beklagten Stadt als Erzieherin in einer Kindertagesstätte beschäftigt. Als solche ist die Klägerin auch in dem seit dem 4. August 2008 bestehenden, unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten tätig. Die nach ihrer Wiedereinstellung zum 4. August 2008 nach § 16 TVöD (VKA) vorzunehmende Stufenzuordnung erfolgte ohne vollständige Berücksichtigung der in den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen mit der Beklagten erworbenen einschlägigen Berufserfahrung. Das hielt die Klägerin für fehlerhaft. Sie meinte, sie sei ab dem 1. März 2015 der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe zuzuordnen und entsprechend zu vergüten. Die Klägerin hatte mit ihrem Anliegen vor dem BAG Erfolg. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses am 4. August 2008 ist nach Auffassung des BAG eine Einstellung i. S. d. § 16 TVöD (VKA). Bei der nach der Einstellung vorzunehmenden Zuordnung der Klägerin zu einer Stufe ihrer Entgeltgruppe seien unter Berücksichtigung des Benachteiligungsverbots des § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG alle Zeiten einschlägiger Berufserfahrung als Erzieherin aus den vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit der Beklagten zu berücksichtigen. Dem stünden die rechtlichen Unterbrechungen zwischen den einzelnen Befristungen nicht entgegen. Solche seien jedenfalls dann unschädlich, wenn sie wie im Fall der Klägerin jeweils nicht länger als sechs Monate dauern.

Stufenlaufzeit bei einvernehmlicher Herabgruppierung (§ 17 TVöD)

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 5 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 5 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.

Urlaubserinnerungsmanagement (§ 26 TVöD)

Die langjährige Auffassung, die Realisierung von Urlaubsansprüchen sei keine „Bringschuld“ des Arbeitgebers, bedarf mit Blick auf aktuellere Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 6. November 2018 – C-684/16 „Max-Planck“) und des BAG (Urt. v. 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 v. 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 v. 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 TVöD)

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 (Urt. v. 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 sachgrundloser Arbeitsverhältnisse nicht mehr auf die bisher vom BAG angenommene dreijährige Karenzzeit zu stützen.

Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses (§ 33 TVöD)

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.

Anrechnungszeiten bei Vorbeschäftigung (§ 34 TVöD)

Eine jetzt in Nordrhein-Westfalen angestellte Lehrerin war zuvor 13 Jahre beamtete Lehrerin in einem anderen Bundesland und will diese Zeit als Beschäftigungszeit i. S. v. § 34 Abs. 3 TV-L festgestellt wissen. Das zum TV-L ergangene Urteil kann auch bei der Auslegung der vergleichbaren Vorschrift des § 34 Abs. 3 TVöD herangezogen werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat einen Anrechnungsanspruch verneint (Urt. v. 29. Juni 2017 – 6 AZR 364/16). § 34 Abs. 3 Satz 3 TV-L berücksichtigt nach seinem Wortlaut, Zusammenhang und Zweck nur Arbeitsverhältnisse bei einem anderen Arbeitgeber im Geltungsbereich des TV-L. Die Tarifwerke des TV-L und des TVöD wurden aus dem BAT und dem BAT-O entwickelt. Daraus ist zu schließen, dass die Tarifvertragsparteien Beamtenverhältnisse bewusst von der Beschäftigungszeit des § 34 Abs. 3 TV-L ausnehmen wollten. Sie hätten sonst eine § 19 Abs. 3 BAT/BAT-O vergleichbare Regelung getroffen. Deshalb besteht kein Raum für eine Analogie. Der Begünstigungsausschluss verletzt Art. 3 Abs. 1 GG nicht. Bei Tätigkeiten in Beamtenverhältnissen handelt es sich mit Blick auf den weiten Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien nicht um Sachverhalte, die mit Beschäftigungen in Arbeitsverhältnissen vergleichbar sind. § 34 Abs. 3 TV-L verstößt auch nicht gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit des Art. 45 AEUV. Frühere Beschäftigungszeiten in Arbeitsverhältnissen

der Lehrerin mit dem Land Brandenburg und dem Freistaat Thüringen in den Jahren 1998 bis 2002 konnten nicht in die Beschäftigungszeit einbezogen werden, weil sie daraus wegen des dazwischenliegenden Beamtenverhältnisses nicht in das jetzige Arbeitsverhältnis mit dem Land Nordrhein-Westfalen „wechselte“.

Berücksichtigung von Vorzeiten bei der Unkündbarkeit gemäß § 34 TVöD

Die Kündigungsfrist des § 34 Abs. 1 TVöD ist nach der Dauer der Beschäftigungszeit i. S. d. § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 TVöD gestaffelt. Nach näherer Maßgabe des § 34 Abs. 2 TVöD 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 TVöD werden vorherige Beschäftigungszeiten bei anderen, vom Geltungsbereich des TVöD erfassten Arbeitgebern nicht berücksichtigt. Diese Zeiten sind nämlich nicht in § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 TVöD, 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 TVöD)

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 bedeutsamere Rolle spielt. Ungeklärt ist nach Auffassung des Verfassers noch die Frage, ob aus den Urteilen gefolgert werden kann, dass auf der Grundlage des § 37 TVöD nur der über den Mindestlohn hinausgehende Entgeltanteil verfallen kann.

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 Dauer-

beschäftigung 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 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 Gesetzssystematik 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 be-

fristeter 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 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 Berufsbildungsgesetz 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. Befris-

tungsketten 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. Beschäftigungsbrücke 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 landläufig 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 Vorbeschäftigung 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 Vorbeschäftigungsverbot es wird aber als kurzes Intermezzo nur noch historische Bedeutung haben.

I	Tarifverträge für den öffentlichen Dienst	
	Tarifvertragstexte mit Kommentierung	
I.1	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)	44
I.1.1	TVöD – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V).....	484
I.2	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund).....	539
I.2.0	Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern	724
I.2.1	Tarifvertrag über eine einmalige Sonderzahlung 2018 (TV Sonderzahlung 2018).....	745
I.3	Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund)	747

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Vom 13. September 2005 (GMBL 2006 S. 459)

Zuletzt geändert durch
Änderungstarifvertrag Nr. 16 zum Tarifvertrag für den öffentlichen
Dienst (TVöD) vom 18. April 2018¹⁾

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- Anhang 1: Nachweisgesetz
- Anhang 2: Niederschriftsmuster zum Nachweisgesetz
- Anhang 3: Muster unbefristeter Arbeitsvertrag
- Anhang 4: Muster befristeter Arbeitsvertrag
- Anhang 5: Muster Beschäftigung nach Berufsausbildung
- Anhang 6: Muster Änderungsvertrag
- Anhang 7: Muster Ausbildungsvertrag Pflege
- Anhang 8: Muster Ausbildungsvertrag BBiG
- Anhang 9: Niederschrift nicht beamteter Personen
- Anhang 10: Merkblatt Ende Arbeitsverhältnis
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- Anhang 1: Bildschirmarbeit nach ArbStättV

¹⁾ § 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 16 enthält folgende Regelung:

„§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt dieser Tarifvertrag nur, wenn sie dies bis 31. Oktober 2018 schriftlich beantragen. ²Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gilt dieser Tarifvertrag nicht.“

- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
Anhang 1: Arbeitszeitgesetz
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
Anhang zu § 9
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung
Anhang 1: Familienpflegezeitgesetz

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung (Bund)
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen (Bund)
- § 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 (Bund) Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 (Bund) Leistungsentgelt
- § 19 Erschwerniszuschläge
- § 20 Jahressonderzahlung (Bund)
- § 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: Durchführungshinweise zu Urlaub bei Krankheit
 - Anhang 3: Durchführungshinweise zu Urlaub bei Änderung des Beschäftigungsumfangs
 - Anhang 4: Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers
- § 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 (VKA) Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 38a (Bund) Übergangsvorschriften
- § 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Anlagen

- Anlage A (Bund)

A. Allgemeiner Teil
Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliederverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefärztinnen/Chefärzte,
- b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 2 Buchst. b:

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

- c) bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellte Ortskräfte,
- d) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, für die der TV-V oder der TV-WW/NW gilt, sowie für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in rechtlich selbstständigen, dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegenden und dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW zuzuordnenden Betrieben mit in der Regel mehr als 20 zum Betriebsrat wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern beschäftigt sind und Tätigkeiten auszuüben haben, welche dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW zuzuordnen sind,

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. d:

¹Im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (KAV NW) sind auch die rechtlich selbstständigen Betriebe oder sondergesetzlichen Verbände, die kraft Gesetzes dem Landespersonalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen unterliegen, von der Geltung des TVöD ausgenommen, wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 Buchst. d im Übrigen gegeben sind. ²§ 1 Abs. 3 bleibt unberührt.

- e) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, für die ein TV-N gilt, sowie für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in rechtlich selbstständigen Nahverkehrsbetrieben, die in der Regel mehr als 50 zum Betriebs- oder Personalrat wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen,
- f) Beschäftigte, für die der TV-Fleischuntersuchung gilt,

- I
- g) Beschäftigte, für die ein Tarifvertrag für Waldarbeiter tarifrechtlich oder einzelarbeitsvertraglich zur Anwendung kommt, sowie die Waldarbeiter im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern,
 - h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - i) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - k) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - l) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
 - m) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
 - n) künstlerisches Theaterpersonal, Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker sowie technisches Leitungspersonal und technisches Theaterpersonal nach Maßgabe der nachfolgenden Protokollerklärungen,

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Buchst. n:

1. ¹Technisches Leitungspersonal umfasst technische Direktorinnen/Direktoren, Leiterinnen/Leiter der Ausstattungswerkstätten, des Beleuchtungswesens, der Bühnenplastikerwerkstatt, des Kostümwesens/der Kostümabteilung, des Malsaals, 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 TVöD fallen Bühnenarbeiterinnen/Bühnenarbeiter sowie Kosmetikerinnen/Kosmetiker, Rüstmeisterinnen/Rüstmeister, Schlosserinnen/Schlosser, Schneiderinnen/Schneider, Schuhmacherinnen/Schuhmacher, Tapeziererinnen/Tapezierer, Tischlerinnen/Tischler einschließlich jeweils der Meisterinnen/Meister in diesen Berufen, Orchesterwartinnen/Orchesterwarte, technische Zeichnerinnen/Zeichner und Waffenmeisterinnen/Waffenmeister.
 3. In der Regel unter den TVöD fallen Beleuchterinnen/Beleuchter, Beleuchtungsmeisterinnen/Beleuchtungsmeister, Bühnenmeisterinnen/Bühnenmeister, Garderobieren/Garderobiers bzw. Ankleiderinnen/Ankleider, Gewandmeisterinnen/Gewandmeister, Requisitenmeisterinnen/Requisitenmeister, Requisiteurinnen/Requisiteure, Seitenmeisterinnen/Seitenmeister, Tonmeisterinnen/Tonmeister, Tontechnikerinnen/Tontechniker und Veranstaltungstechnikerinnen/Veranstaltungstechniker.
 4. In der Regel nicht unter den TVöD fallen Inspektorinnen/Inspektoren, Kostümmalerinnen/Kostümmaler, Maskenbildnerinnen/Maskenbildner, Oberinspektorinnen/Oberinspektoren, Theatermalerinnen/Theatermaler und Theaterplastikerinnen/Theaterplastiker.
- o) Seelsorgerinnen/Seelsorger bei der Bundespolizei,

- p) Beschäftigte als Hauswarte und/oder Liegenschaftswarte bei der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben, die aufgrund eines Geschäftsbesorgungsvertrages tätig sind,
- q) Beschäftigte im Bereich der VKA, die ausschließlich in Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind; dies gilt nicht für Beschäftigte in Gärtnereien, gemeindlichen Anlagen und Parks sowie in anlagenmäßig oder parkartig bewirtschafteten Gemeindewäldern,
- r) Beschäftigte in Bergbaubetrieben, Brauereien, Formsteinwerken, Gaststätten, Hotels, Porzellanmanufakturen, Salinen, Steinbrüchen, Steinbruchbetrieben und Ziegeleien,
- s) Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. s:

Ausgenommen sind auch wissenschaftliche Assistentinnen/Assistenten, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistentinnen/Assistenten und Lektorinnen/Lektoren, soweit und solange entsprechende Arbeitsverhältnisse am 1. Oktober 2005 bestehen oder innerhalb der Umsetzungsfrist des § 72 Abs. 1 Satz 7 HRG begründet werden (gilt auch für Forschungseinrichtungen); dies gilt auch für nachfolgende Verlängerungen solcher Arbeitsverhältnisse.

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 2 Buchst. s:

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

- t) Beschäftigte des Bundeseisenbahnvermögens.

(3) ¹Durch landesbezirklichen Tarifvertrag ist es in begründeten Einzelfällen möglich, Betriebe, die dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW entsprechen, teilweise oder ganz in den Geltungsbereich des TVöD einzubeziehen. ²Durch landesbezirklichen Tarifvertrag ist es in begründeten Einzelfällen (z. B. für Bereiche außerhalb des Kerngeschäfts) möglich, Betriebs- teile, die dem Geltungsbereich eines TV-N entsprechen, in den Geltungsbereich

- a) des TV-V einzubeziehen, wenn für diesen Betriebsteil ein TV-N anwendbar ist und der Betriebsteil in der Regel nicht mehr als 50 zum Betriebs- oder Personalrat wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt, oder
- b) des TVöD einzubeziehen.

Erläuterungen

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

Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 41 des Besonderen Teils Krankenhäuser wird hingewiesen.

Unmittelbarer Geltungsbereich (Abs. 1)

Der TVöD gilt zunächst für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (im TVöD nachfolgend „Beschäftigte“) des Bundes und der Arbeitgeber, die Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind.

Der TVöD gilt nicht im Bereich der Länder; dort löste mit Wirkung vom 1. November 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) den BAT ab.

Für die vom Marburger Bund vertretenen Ärzte wurde ein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart – TV-Ärzte/VKA.

Entgegen den bisherigen, nach Angestellten (BAT) und Arbeitern (MTArb, BMT-G) differenzierenden Manteltarifverträgen des öffentlichen Dienstes gibt der TVöD 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 Beitrittsgebiet („Tarifgebiet Ost“). Der TVöD enthält aber in einigen Bereichen unterschiedliche Regelungen für das Tarifgebiet West und Ost.

Unter den Begriff „Bund“ fällt nur der unmittelbare Bundesdienst, nicht aber vom Bund beherrschte Einrichtungen, Zuwendungsempfänger, etc. Bei den kommunalen Arbeitgebern reicht zwar nach dem Wortlaut die Mitgliedschaft in einem entsprechenden Arbeitgeberverband aus; eine sogenannte Gastmitgliedschaft, die die Einhaltung der satzungsgemäßen Pflichten (eines Vollmitgliedes) nicht verlangt, wird aber nicht genügen.

Nach allgemeinen tarifrechtlichen Grundsätzen werden vom Geltungsbereich nur diejenigen Beschäftigten erfasst, die entweder einer der am TVöD unmittelbar beteiligten Gewerkschaften angehören, oder die Mitglied einer sonstigen Gewerkschaft sind, die (künftig) durch einen Anschlusstarifvertrag in den Geltungsbereich des TVöD einbezogen wird. Der TVöD ist nicht allgemeinverbindlich im Sinne

des § 5 des Tarifvertragsgesetzes. Für die tarifgebundenen Beschäftigten sind die Normen des TVöD Mindestbedingungen, die nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgedungen 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.

Mit den nicht tarifgebundenen Beschäftigten vereinbaren die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in der Regel im Arbeitsvertrag die Anwendung des TVöD auf das Arbeitsverhältnis. Die Vorschriften des TVöD 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 t eine Reihe von Beschäftigtengruppen, die von der Geltung des TVöD 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 TVöD, wenn ihre Arbeitsbedingungen besonders vereinbart sind. Ferner sind Chefärzte vom TVöD ausgenommen.

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 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.

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 TVöD hinaus gehendes Entgelt erhalten, von der Geltung des TVöD 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 TVöD 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. Oktober 2005 kann auch das Niveau der ehemaligen Vergütungsgruppe I BAT nur außertariflich erreicht werden (siehe § 17 Abs. 2 zweiter Spiegelstrich TVÜ-Bund¹⁾) bzw. TVÜ-VKA). Die entsprechenden Beschäftigten unterliegen nicht dem TVöD. Diejenigen Beschäftigten, die aus der Vergütungsgruppe I BAT in den TVöD übergeleitet worden sind, unterliegen weiterhin dem TVöD; für sie wurde die Entgeltgruppe 15 Ü geschaffen (siehe § 19 Abs. 2 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA).

Gemäß § 41 des Besonderen Teils Krankenhäuser fallen bestimmte Ärzte nicht unter die Vorschrift des § 1 Abs. 2 Buchst. b; sie unterliegen somit grundsätzlich dem Geltungsbereich des TVöD.

Buchstabe c)

Nach dieser Vorschrift sind die bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellten Ortskräfte von der Geltung des TVöD ausgenommen – und zwar unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Für diesen Personenkreis gilt der „Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten deutschen nicht entsandten Beschäftigten vom 1. November 2006“.

Zur Situation der unter den TVöD fallenden Beschäftigten des Bundes, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind → I.1.1 Abschnitt VIII § 45 des Besonderen Teils Verwaltung.²⁾

Buchstabe d)

Diese Vorschrift nimmt die unter den Geltungsbereich spezieller, kommunaler Tarifverträge – nämlich des TV-V (Tarifvertrag Versorgungsbetriebe) bzw. TV-WW/NW (Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen) – fallenden Beschäftigten von der Geltung des TVöD aus.

¹⁾ abgedruckt unter I.2

²⁾ abgedruckt unter I.1.1

Ebenfalls ausgenommen sind die Beschäftigten von rechtlich selbstständigen, dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegenden Betrieben mit in der Regel mehr als 20 zum Betriebsrat wahlberechtigten Arbeitnehmern, wenn diese Beschäftigten Tätigkeiten ausüben, die unter den fachlichen Geltungsbereich der unter Ziffer 1 genannten Tarifverträge fallen.

Buchstabe e)

Nach dieser Vorschrift ausgenommen sind die unter einen TV-N (Tarifvertrag Nahverkehr) fallenden Beschäftigten.

Ebenfalls ausgenommen sind die Beschäftigten von rechtlich selbstständigen (also nicht mehr unmittelbar zum öffentlichen Dienst zählenden) Nahverkehrsbetrieben, wenn dort in der Regel mehr als 50 zum Betriebs- oder Personalrat wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Buchstabe f)

Diese Vorschrift nimmt diejenigen Beschäftigten vom Geltungsbereich des TVöD aus, die bei Schlachtungen im Inland in der Schlachttier-, Fleisch- und Trichinenuntersuchung sowie in der Hygieneüberwachung in Schlacht-, Zerlege-, Be- oder Verarbeitungsbetrieben oder in Kühlhäusern tätig sind und unter die speziellen Regelungen des TV-Fleischuntersuchung fallen.

Buchstabe g)

Nach dieser Vorschrift ausgenommen sind Waldarbeiter. Für sie gelten die eigenständigen Regelungen z. B. des TV-Wald-Bund.

Buchstabe h)

Ausgenommen vom Geltungsbereich des TVöD sind nach dieser Vorschrift die Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie Praktikanten. Für diesen Personenkreis haben die Tarifpartner eigenständige tarifvertragliche Regelungen vereinbart. Im Einzelnen handelt es sich dabei um die folgenden Tarifverträge:

- Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) sowie die diesen ergänzenden Besonderen Teile Pflege und BBiG vom 13. September 2005¹⁾.
- Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)²⁾. Für nicht unter den Geltungsbereich des TV Prakt fallende Praktikanten ergeben sich Regelungen aus den Praktikanten-Richtlinien des Bundes³⁾ und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände.

Ebenfalls nicht unter den TVöD 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 i) und k)

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

Der Wortlaut der Tarifvorschrift berücksichtigt noch nicht die inzwischen erfolgten Änderungen der Sozialgesetzlichen Ausgangssituation. So wurden 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 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 TVöD ausgenommen. Zu nennen sind dazu als derzeit geltende Förderinstrumente insbesondere § 88 ff. SGB III (Eingliederungszuschüsse; ggf. i. V. m. § 16 Abs. 1 SGB II) sowie § 16d (Arbeitsgelegenheiten) und 16e (Förderung von Arbeitsverhält-

1) abgedruckt unter II.1, II.1.1 und II.1.2

2) abgedruckt unter II.1.3

3) abgedruckt unter II.1.3a

nissen) SGB II. Die VKA hat sich 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 TVöD 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 Strukturanpassungsmaßnahmen 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 auszuübende 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 Arbeitnehmern, die bei Beginn der Maßnahme das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so zu bemessen, dass die Aufnahme einer Ausbildung nicht behindert wird. 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 l)

Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift gilt der TVöD 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 m)

Diese Vorschrift nimmt geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer i. S. v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (das sind sogenannte kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse) vom Geltungsbereich des TVöD 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) ¹Bei 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. ²Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. ³Wird 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. ⁴Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

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

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

§ 1 Abs. 3 des jeweiligen Überleitungs-Tarifvertrages (TVÜ-Bund, TVÜ-VKA)¹⁾ enthält eine Übergangsregelung, nach der für geringfügig Beschäftigte i. S. v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 30. September 2005 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 n)

Nach dieser Vorschrift sind Orchestermusiker und das überwiegend künstlerische Theaterpersonal von der Geltung des TVöD 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 Theaterpersonal unterliegt dem TVöD. Durch den 8. Änderungstarifvertrag zum TVöD vom 26. Februar 2013 wurde die Abgrenzung zwischen künstlerischem (nicht vom TVöD erfassten) Theaterpersonal und nicht-künstlerischem (vom TVöD 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 TVöD fallen (Protokollerklärung Nr. 2), „in der Regel“ unter den TVöD fallen (Protokollerklärung Nr. 3) bzw. „in der Regel“ nicht unter den TVöD fallen (Protokollerklärung

¹⁾ abgedruckt unter I.2

Nr. 4). Die Änderungen des 8. Änderungstarifvertrages sind am 1. Juni 2013 in Kraft getreten und gelten im Ergebnis nur für neue Arbeitsverhältnisse. Für über den 1. Juni 2013 ununterbrochen fortbestehende Arbeitsverhältnisse gilt das alte Recht fort (siehe § 38a Abs. 3 TVöD VKA).

Buchstabe o)

Diese Regelung nimmt Seelsorger bei der Bundespolizei vom Geltungsbereich des TVöD aus. Die Arbeitsbedingungen für diese Beschäftigten werden auf der Grundlage entsprechender Vereinbarungen zwischen dem Bund und den Kirchen vertraglich geregelt.

Buchstabe p)

Diese Vorschrift betrifft ausschließlich die Hauswarte und Liegenschaftswarte bei der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben und nimmt diesen Personenkreis von der Geltung des TVöD aus.

Buchstabe q)

Nach dieser Vorschrift sind Arbeitnehmer im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, die ausschließlich in Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben beschäftigt sind, von der Geltung des TVöD ausgenommen worden.

Hingegen unterliegen Arbeitnehmer in Gärtnereien, gemeindlichen Anlagen und Parks sowie in anlagenmäßig und parkartig bewirtschafteten Gemeindewäldern den Regelungen des TVöD.

Buchstabe r)

Diese Vorschrift betrifft die Arbeitnehmer in Bergbaubetrieben, Brauereien, Formsteinwerken, Gaststätten, Hotels, Porzellanmanufakturen, Salinen, Steinbrüchen, Steinbruchbetrieben und Ziegeleien und nimmt diese Beschäftigten von der Geltung des TVöD aus.

Arbeitnehmer in Kantinen sind – wie zuvor schon in § 3 Buchst. a BAT – nicht erwähnt und unterliegen somit den Regelungen des TVöD.

Buchstabe s)

Nach dieser Vorschrift sind Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerli-

sche Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen und an Fachhochschulen für Musik von der Geltung des TVöD ausgenommen.

Die Aufzählung ist abschließend. Für am 1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte wird sie jedoch insoweit durch eine Protokollerklärung ergänzt, als dass auch wissenschaftliche Assistenten, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten und Lektoren vom TVöD weiter ausgenommen bleiben.

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.

Buchstabe t)

Hier ist klargestellt, dass Beschäftigte des Bundeseisenbahnvermögens nicht unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

Freiwilliger Geltungsbereich (Abs. 3)

Absatz 3 Satz 1 eröffnet die Möglichkeit, Betriebe, die dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW entsprechen (und nach Absatz 2 Buchst. d nicht dem TVöD unterliegen), durch landesbezirklichen Tarifvertrag in den Geltungsbereich des TVöD einzubeziehen.

Absatz 3 Satz 2 ermöglicht es, durch landesbezirklichen Tarifvertrag Betriebsteile, die dem Geltungsbereich eines TV-N entsprechen (und nach Absatz 2 Buchst. e nicht dem TVöD unterliegen) in den Geltungsbereich des TVöD oder des TV-V einzubeziehen. Die Einbeziehung in den TV-V setzt aber voraus, dass in diesem Betriebsteil in der Regel nicht mehr als 50 zum Betriebs- oder Personalrat wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt 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 TVöD 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 abweichenden Sonderregelungen in § 55 (VKA) des Besonderen Teils Verwaltung 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. 3 TVöD Bund/VKA 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 Vertrags-

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

bedingungen – sofern sie sich nicht bereits aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag¹⁾ ergeben – in eine Niederschrift²⁾ aufzunehmen.

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“, „Angestellter im Sparkassendienst“).

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 Personalvertre-

1) Arbeitsvertragsmuster 3 bis 8, abgedruckt als **Anhänge**

2) Muster, abgedruckt als **Anhang 2**

tungen zu beachten, die sich aus den folgenden Vorschriften ergeben:

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. 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 i. d. F. 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 25. 6. 1999 (SächsGVBl. S. 430)
- 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 Frauenbeauftragten) 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 TVöD die Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber ein. Sie sind nur dann zulässig, wenn sie in keinem unmittelbaren

I Sachzusammenhang miteinander stehen (z. B. bei Tätigkeit in zwei unterschiedlichen Dienststellen). Besteht ein unmittelbarer Sachzusammenhang, gelten die Beschäftigungen als ein Arbeitsverhältnis; die Eingruppierung ist auf der Grundlage der gesamten Tätigkeit zu bestimmen.

Wenn der Ausnahmetatbestand aber zu bejahen und somit von **mehreren** 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 TVöD 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 TVöD dar und ist mit der individuellen Stundenvergütung zu entlohnen (§ 8 Abs. 2 TVöD). Erst wenn innerhalb des jeweiligen Arbeitsverhältnisses die Vollzeitgrenze überschritten werden sollte, können Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 7 TVöD anfallen, die dann entsprechend zu vergüten wären und einen Anspruch auf Zeitzuschläge auslösten (§ 8 Abs. 1 TVöD).

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

Die rechtliche Bedeutung einer Probezeit darf nicht überschätzt werden. Auch während der Probezeit unterliegt das Beschäftigungsverhältnis uneingeschränkt den Vorschriften des TVöD. 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 TVöD) 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 Monatschluss, 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 in § 30 TVöD

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)

§ 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.

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.

Anhang 2

I
Niederschrift nach dem Nachweisgesetz¹⁾

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. Juli 1995 – BGBl. I S. 946) wird neben dem mit

Frau/Herrn

geboren am:

wohnhaft:

geschlossenen Arbeitsvertrag vom

Folgendes niedergelegt:

1. Die Beschäftigung erfolgt

in (Arbeitsort)

an verschiedenen Orten²⁾

Die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalstellung bleiben unberührt.

2. Frau/Herrn

wird als³⁾ beschäftigt.

Die Übertragung anderer Tätigkeiten bleibt vorbehalten.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

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

2) Diese Alternative kommt in Betracht, wenn die/der Beschäftigte nicht nur an einem Ort beschäftigt werden soll.

3) Hier ist die Bezeichnung der zu leistenden Tätigkeit aufzunehmen, z. B. „Beschäftigter im allgemeinen Verwaltungsdienst“.

**Arbeitsvertragsmuster für Beschäftigte,
für die der TVöD gilt und die auf unbestimmte Zeit
eingestellt werden**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch (Arbeitgeber)
und
Frau/Herrn
wohnhaft in
geboren am: (Beschäftigte/r)
wird – vorbehaltlich – folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr
wird ab
auf unbestimmte Zeit

- als Vollbeschäftigte eingestellt.
- als Teilzeitbeschäftigte/er mit v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten eingestellt. Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), den besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD – Besonderer Teil Verwaltung), dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) und den diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet
 Ost West Anwendung.

§ 3

Die Probezeit nach § 2 Abs. 4 TVöD beträgt sechs Monate.

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe TVöD eingruppiert.
Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

§ 5

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatsschluss

von zum

schriftlich gekündigt werden.

(3) Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform (§ 2 Abs. 3 Satz 1 TVöD).

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/r)

**Arbeitsvertragsmuster für Beschäftigte,
für die der TVöD gilt und die befristet eingestellt werden**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland
vertreten (Arbeitgeber)
durch

und

Frau/Herr
wohnhaft in
geboren am: (Beschäftigte/r)
wird – vorbehaltlich – folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr
wird ab

- als Vollbeschäftigte/er eingestellt.
- als Teilzeitbeschäftigte/er mit v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten befristet eingestellt. Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet

- bis zum
- bis zum Erreichen folgenden Zweckes „“; längstens bis zum
- für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz/der Elternzeit/der Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes von; längstens bis zum

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), den besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD – Besonderer Teil Verwaltung), dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) und den diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet
 Ost West Anwendung.

Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Abs. 1 bis 5 BEEG Anwendung.

§ 3

- (1) Die Probezeit beträgt sechs Monate.
 Die Probezeit beträgt sechs Wochen.
- (2) Für die Kündigung des gemäß § 30 Abs. 1 Satz 1 TVöD befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 34 Abs. 1 TVöD.
 Für die Kündigung des gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 30 Abs. 4 und 5 TVöD.

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe TVöD eingruppiert.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

§ 5

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatsschluss

von zum

schriftlich gekündigt werden.

(3) Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform (§ 2 Abs. 3 Satz 1 TVöD).

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/r)

**Arbeitsvertragsmuster für Beschäftigte,
die im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis
befristet nach § 16a Satz 1 TVAöD – Allgemeiner Teil –
eingestellt werden**

Zwischen
der Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch (Arbeitgeber)
und
Frau/Herr
wohnhaft in
geboren am: (Beschäftigte/r)
wird – vorbehaltlich – folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr
wird ab

- als Vollbeschäftigte/er befristet bis zum eingestellt.
- als Teilzeitbeschäftigte/er mit v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten befristet bis zum eingestellt. Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Die Befristung erfolgt aufgrund von § 16a Satz 1 TVAöD – Allgemeiner Teil –.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), den besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD – Besonderer Teil Verwaltung), dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) und den diese ergänzen-

den, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet

Ost West Anwendung.

§ 3

(1) Die Probezeit entfällt.

(2) Für die Kündigung des gemäß § 30 Abs. 1 Satz 1 TVöD befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 34 Abs. 1 TVöD.

Für die Kündigung des gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 30 Abs. 4 und 5 TVöD.

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe TVöD eingruppiert.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

§ 5

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatschluss

von zum

schriftlich gekündigt werden.

(3) Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform (§ 2 Abs. 3 Satz 1 TVöD).

.....

(Ort, Datum)

.....

(Arbeitgeber)

.....

(Beschäftigte/r)

Anhang 6

Änderungsvertrag für Beschäftigte, für die der TVöD gilt

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland

vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herr

wohnhaft in

geboren am: (Beschäftigte/r)

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom

 in der Fassung des Änderungsvertrages vom folgender**Änderungsvertrag**

geschlossen:

§ 1(1) § 1 wird durch folgende Vereinbarung ersetzt:

Frau/Herr

wird ab

- als Vollbeschäftigte/er weiterbeschäftigt.
- als Teilzeitbeschäftigte/er mit v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten weiterbeschäftigt. Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- als Teilzeitbeschäftigte/er mit v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten bis zum weiterbeschäftigt. Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Nach Ablauf der Frist gilt wieder die Arbeitszeit des Arbeitsvertrages vom

- unter Hinausschieben des in § 33 Abs. 1 Buchst. a aufgeführten Beendigungszeitpunktes (Ablauf des Monats, in dem das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet wird) unter Beibehaltung des bisherigen Arbeitszeitumfangs (.....) befristet bis zum weiterbeschäftigt.
- auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (im Folgenden „Tarifvertrag“) in der jeweils geltenden Fassung im FALTER-Arbeitszeitmodell nach folgenden Maßgaben weiterbeschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis endet abweichend von § 33 Abs. 1 Buchst. a TVÖD am Unabhängig davon endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente (§ 14 Abs. 2 des Tarifvertrages).

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des FALTER-Arbeitszeitmodells beträgt

- Stunden (Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 13 Abs. 3 Satz 1 des Tarifvertrages)
- Stunden (weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 13 Abs. 3 Satz 2 des Tarifvertrages) im Blockmodell.
- auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078) sowie des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (im Folgenden „Tarifvertrag“) in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden Vereinbarung ab in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis weiterbeschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der vorzeitigen Beendigungstatbestände des § 8 Abs. 2 des Tarifvertrages am

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt Stunden (Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 2 des Tarifvertrages). Sie wird geleistet

- im Blockmodell
(Arbeitsphase vom bis und
Freistellungsphase vom bis)
- im Teilzeitmodell.

(2) § 2 wird wie folgt ersetzt:

„Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), den besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD – Besonderer Teil Verwaltung), dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) und den diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet Ost West Anwendung.“

(3) § 4 des Arbeitsvertrages wird wie folgt ersetzt:

„Die Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe TVöD eingruppiert. Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.“

(4) In § 5 des Arbeitsvertrages wird

- die vereinbarte Nebenabrede um folgende Nebenabrede ergänzt:
- die vereinbarte Nebenabrede durch folgende Nebenabrede ersetzt:
- folgende Nebenabrede vereinbart:

„(1)

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

- von zwei Wochen zum Monatsschluss
- von zum schriftlich gekündigt werden.

(3) Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform (§ 2 Abs. 3 Satz 1 TVöD).“

(5) § 6 des Arbeitsvertrages wird aufgehoben.

§ 5 des Arbeitsvertrages wird um folgenden Absatz 3 ergänzt:
 „Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform (§ 2 Abs. 3 Satz 1 TVöD).“

§ 2

Dieser Änderungsvertrag tritt am/ mit Wirkung vom in Kraft.

.....
 (Ort, Datum)

.....
 (Arbeitgeber)

.....
 (Beschäftigte/r)

Hinweise zum Änderungsvertrag im Falle der Fortführung des Arbeitsverhältnisses als FALTER-Arbeitszeitmodell

Zu den Auswirkungen der Vertragsänderung hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten nahe gelegt, sich vor Vertragsabschluss wegen der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sowie wegen der Auswirkungen in der betrieblichen Altersversorgung mit den jeweils zuständigen Stellen in Verbindung zu setzen:

- Sozialversicherung: Rentenversicherungsträger, Krankenkassen.
- Betriebliche Altersversorgung: Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder sonstige zuständige Zusatzversorgungseinrichtung.

Wegen der Besonderheiten bei der Inanspruchnahme einer abschlagsfreien Rente mit 63 verweise ich auf das Rundschreiben vom 30. Juni 2014 – D 5 – 31005/24#3, D 5 – 31007/1#10 –.

Hinweise zum Änderungsvertrag im Falle der Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Zu den Auswirkungen der Vertragsänderung hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten nahe gelegt, sich vor Vertragsabschluss wegen der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Auswirkungen sowie wegen der Auswirkungen in der betrieblichen Altersversorgung mit den jeweils zuständigen Stellen in Verbindung zu setzen:

- Sozialversicherung: Rentenversicherungsträger, Krankenkassen.
- Steuer: Finanzämter.
- Betriebliche Altersversorgung: Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder sonstige zuständige Zusatzversorgungseinrichtung.

Zur Befristungsabrede:

Mit dem Abschluss des vorliegenden Änderungsvertrags über die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (im Folgenden „Tarifvertrag“) wird das bestehende Arbeitsverhältnis als Teilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt und zugleich eine Befristungsabrede getroffen.

Die Altersteilzeit soll den gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen (vgl. § 2 Tarifvertrag i. V. m. § 1 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz). Aus diesem Grund ist das Altersteilzeitarbeitsverhältnis so zu gestalten, dass es bis an den Rentenbezugszeitraum heranreicht. Die Laufzeit für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann längstens bis zum Erreichen des frühestmöglichen Bezugszeitpunkts für eine (beliebige) ungekürzte Altersrente (d. h. ohne Inkaufnahme von Abschlägen, hierunter fällt auch die abschlagsfreie Rente mit 63) vereinbart werden. Der entsprechende Beendigungszeitpunkt des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist bereits bei der Vereinbarung von Altersteilzeit festzulegen (siehe § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrags). **Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet spätestens** mit Ablauf dieser vereinbarten **Zeitbefristung**. Siehe hierzu auch das Rundschreiben vom 30. Juni 2014 – D 5 – 31005/24#3, 31007/1#10 –.

Darüber hinaus sind die vorzeitigen Beendigungstatbestände nach § 8 Abs. 2 Tarifvertrag zu beachten. Diese tarifliche Regelung knüpft ausdrücklich an die jeweiligen Rententatbestände des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) an. Dadurch ist die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht vom Fortbestand der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden bzw. individuell maßgebenden rentenrechtlichen Voraussetzungen abhängig. Sofern sich später tatsächliche oder rechtliche Änderungen gegenüber dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Beendigungszeitpunkt ergeben, endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis danach automatisch zu dem Zeitpunkt, in dem die/der Altersteilzeitbeschäftigte

- die frühestmögliche ungekürzte Altersrente (d. h. ohne Inkaufnahme von Rentenabschlägen) beanspruchen kann (§ 8 Abs. 2 Buchst. a Tarifvertrag)
- oder
- eine Altersrente – gleich ob mit oder ohne Rentenabschläge – tatsächlich bezieht (§ 8 Abs. 2 Buchst. b Tarifvertrag).

Unter den vorgenannten Voraussetzungen tritt also eine vorzeitige Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ein, d. h. noch vor Ablauf des in § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrags genannten Beendigungszeitpunkts. Tritt bei Beschäftigten bei Vereinbarung einer Altersteilzeit im Blockmodell nachträglich eine Schwerbehinderung ein, gelten hinsichtlich der vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit Besonderheiten. Hierzu verweise ich auf das Rundschreiben vom 3. Juni 2014 – D 5 – 31005/24#3 –.

**Arbeitsvertragsmuster für Auszubildende
nach dem Tarifvertrag
für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
– Besonderer Teil Pflege –**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch (Ausbildende/r)

und

Frau/Herr
wohnhaft in
geboren am: (Auszubildende/r)
wird unter Zustimmung ihres/seines gesetzlichen Vertreters,
Frau/Herr
wohnhaft in
– vorbehaltlich – folgender

**Ausbildungsvertrag
nach dem TVAöD – Besonderer Teil Pflege –**

geschlossen:

§ 1 Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Ausbildung

(1) Die/Der Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf eines ausgebildet.

(2) Die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung ergeben sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

§ 2 Beginn und Dauer der Ausbildung, Probezeit

(1) Die Ausbildung beginnt am und endet am

(2) Die ersten sechs Monate der Ausbildung sind Probezeit.

§ 3 Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis

(1) Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 in seiner jeweiligen Fassung sowie nach den Vorschriften der Tarifverträge für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege –, beide vom 13. September 2005, sowie den diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung.

(2) Für das Ausbildungsverhältnis gelten ferner die Schulordnung und die Hausordnung in der jeweiligen Fassung.

(3) Daneben gelten die einschlägigen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen.

§ 4 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Die/Der Auszubildende ist verpflichtet, die Teile der Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

§ 5 Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Sie beträgt zurzeit Stunden wöchentlich. § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleibt unberührt.

§ 6 Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung

(1) Die/Der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß § 8 Abs. 1 TVAöD – Besonderer Teil Pflege –.

Es beträgt zurzeit

im ersten Ausbildungsjahr Euro,

im zweiten Ausbildungsjahr Euro,

im dritten Ausbildungsjahr Euro.

Das monatliche Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt. Es ist spätestens am letzten Ausbildungstag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Auszubildenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union zu zahlen.

(2) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhält die Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn die/der Auszubildende seine Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließt.

§ 7 Dauer des Erholungsurlaubs

Die/Der Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 9 TVAöD – Besonderer Teil Pflege –. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit.

vom bis 31. Dezember Ausbildungstage,
vom 1. Januar bis 31. Dezember Ausbildungstage,
vom 1. Januar bis 31. Dezember Ausbildungstage,
vom 1. Januar bis Ausbildungstage.

§ 8 Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann

Der Ausbildungsvertrag kann nach Maßgabe des § 3 Abs. 2 TVAöD – Besonderer Teil Pflege – und des § 16 Abs. 4 TVAöD – Allgemeiner Teil – gekündigt werden. Diese Tarifregelungen haben zurzeit folgenden Wortlaut:

§ 3 Abs. 2:

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 16 Abs. 4:

Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,*
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.*

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des § 16 Abs. 4 TVAöD – Allgemeiner Teil – unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Im Übrigen gilt § 22 BBiG.

§ 9 Nebenabreden

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatsschluss

von zum

schriftlich gekündigt werden.

(3) Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform (§ 2 Abs. 2 Satz 1 TVAöD – Allgemeiner Teil).

.....
(Ort, Datum)

Die gesetzlichen Vertreter
der/des Auszubildenden:
(falls ein Elternteil verstorben
ist, bitte vermerken)

.....
(Ausbildende/r)

.....
(Vater)

.....
(Mutter)

.....
(Auszubildende/r)

.....
(Vormund)

**Arbeitsvertragsmuster für Auszubildende
nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
(TVAöD) – Besonderer Teil BBiG –**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch (Ausbildende/r)
und
Frau/Herr
wohnhaft in
geboren am: (Auszubildende/r)
wird unter Zustimmung ihres/seines gesetzlichen Vertreters,
Frau/Herr
wohnhaft in
– vorbehaltlich – folgender

**Ausbildungsvertrag
nach dem TVAöD – Besonderer Teil BBiG –**

geschlossen:

§ 1 Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Ausbildung

(1) Die/Der Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf eines ausgebildet.

(2) Die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung ergeben sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

§ 2 Beginn und Dauer der Ausbildung, Probezeit

(1) Die Ausbildung beginnt am und endet am

(2) Die ersten drei Monate der Ausbildung sind Probezeit. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

§ 3 Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis

(1) Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 in seiner jeweiligen Fassung sowie nach den Vorschriften der Tarifverträge für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil BBiG –, beide vom 13. September 2005, sowie den diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung.

(2) Ferner gelten die einschlägigen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen.

§ 4 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Die/DerAuszubildende ist verpflichtet, an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er vom Ausbildenden freigestellt ist, z. B. an

§ 5 Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Die tägliche Ausbildungszeit beträgt zurzeit Stunden. § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleibt unberührt.

§ 6 Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung

(1) Die/Der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß § 8 Abs. 1 TVAöD – Besonderer Teil BBiG –. Es beträgt zurzeit

im ersten Ausbildungsjahr Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr Euro,
im dritten Ausbildungsjahr Euro,
im vierten Ausbildungsjahr Euro.

Das monatliche Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt. Es ist spätestens am letzten Ausbildungstag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Auszubildenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union zu zahlen.

(2) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhält die/der Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung

in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn die/der Auszubildende seine Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließt.

§ 7 Dauer des Erholungsurlaubs

Die/Der Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 9 TVAöD – Besonderer Teil BBiG –. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit

vom bis 31. Dezember Ausbildungstage,
vom 1. Januar bis 31. Dezember Ausbildungstage,
vom 1. Januar bis 31. Dezember Ausbildungstage,
vom 1. Januar bis Ausbildungstage,
vom 1. Januar bis Ausbildungstage.

§ 8 Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann

Der Ausbildungsvertrag kann nach Maßgabe des § 3 Abs. 2 TVAöD – Besonderer Teil BBiG – und des § 16 Abs. 4 TVAöD – Allgemeiner Teil – gekündigt werden. Diese Tarifregelungen haben zurzeit folgenden Wortlaut:

§ 3 Abs. 2:

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 16 Abs. 4:

Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des § 16 Abs. 4 TVAöD – Allgemeiner Teil – unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Im Übrigen gilt § 22 BBiG.

§ 9 Nebenabreden

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatsschluss

von zum

schriftlich gekündigt werden.

(3) Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform (§ 2 Abs. 2 Satz 1 TVAöD – Allgemeiner Teil).

.....
(Ort, Datum)

Die gesetzlichen Vertreter
der/des Auszubildenden:
(falls ein Elternteil verstorben
ist, bitte vermerken)

.....
(Ausbildende/r)

.....
(Vater)

.....
(Mutter)

.....
(Auszubildende/r)

.....
(Vormund)

Niederschrift über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen

Verhandelt

..... Ort, den (Datum)

Vor dem Unterzeichneten erschien heute zum Zwecke der Verpflichtung nach § 1 des Gesetzes über die förmliche Verpflichtung nicht-beamteter Personen vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 547)

Herr

Der Erschienene wurde auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten verpflichtet. Ihm wurde der Inhalt der folgenden Strafvorschriften des Strafgesetzbuches bekannt gegeben:

§ 133 Abs. 3	Verwahrungsbruch,
§ 201 Abs. 3	Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes,
§ 203 Abs. 2, 4, 5	Verletzung von Privatgeheimnissen,
§ 204	Verwertung fremder Geheimnisse,
§§ 331, 332	Vorteilsnahme und Bestechlichkeit,
§ 353b	Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht,
§ 358	Nebenfolgen,
§ 97b Abs. 2 i. V. m.	Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses,
§§ 94 bis 97	Geheimnisses,
§ 120 Abs. 2	Gefangenenbefreiung,
§ 355	Verletzung des Steuergeheimnisses.

Der Erschienene wurde darauf hingewiesen, dass die vorgenannten Strafvorschriften auf Grund der Verpflichtung für ihn anzuwenden sind.

Er erklärt, nunmehr von dem Inhalt der genannten Bestimmungen unterrichtet zu sein. Er unterzeichnet dieses Protokoll nach Vorlesung zum Zeichen der Genehmigung und bestätigt gleichzeitig den Empfang einer Abschrift der Niederschrift und der oben genannten Vorschriften.

v. u. g.

.....
Unterschrift des Verpflichtenden

.....
Unterschrift des Verpflichteten

**Merkblatt
für Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird auf Folgendes hingewiesen:

Beschäftigte sind verpflichtet, bereits bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung eigenverantwortlich nach einer weiteren Beschäftigung zu suchen (§ 2 Abs. 5 Nr. 2 SGB III).

Weiterhin sind Beschäftigte verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird (§ 38 Abs. 1 SGB III).

Eine verspätete Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit zieht eine Sperrzeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld von einer Woche nach sich (§ 159 Abs. 1 Nr. 7 SGB III).

Kenntnis genommen am

.....
(Unterschrift Beschäftigter)

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) 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.

(2) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in 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.

(3) 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 bei demselben Arbeitgeber oder im übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden; für die Beschäftigten des Bundes sind dabei die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Bestimmungen maßgeblich.

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

(5) 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.

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten des Bundes finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes gelten, entsprechende Anwendung.

Erläuterungen

§ 3 TVÖD regelt die Bereiche Schweigepflicht (Absatz 1), Belohnungen/Geschenke (Absatz 2), Nebentätigkeiten (Absatz 3), ärztliche

Untersuchung (Absatz 4) und Personalakten (Absatz 5). Diese Themenbereiche waren im BAT in den §§ 7 (ärztliche Untersuchung), 9 (Schweigepflicht), 10 (Belohnungen/Geschenke), 11 (Nebentätigkeit) und 13 (Personalakten) geregelt.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 43 des Besonderen Teils Pflege- und Betreuungseinrichtungen bzw. § 42 des Besonderen Teils Krankenhäuser (Nebentätigkeit) wird hingewiesen.

Schweigepflicht (Abs. 1)

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 unter 2. 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. 2)

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 gestiegenen 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 Präsente (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. 3)

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 TVöD eigenständige, im Wesentlichen an das bislang für Arbeiter geltende Recht (siehe § 13 MTArb) angelehnte Bestimmungen. Es bestanden schnell Zweifel, 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 mit Inkrafttreten des TVöD fortgefallen sind (z. B. Limitierung der Höhe bestimmter Nebeneinkünfte; Abführungspflichten). Dieser Kritik haben die Tarifpartner im Zuge des 2. Änderungsstarifvertrages vom 31. März 2008 Rechnung getragen und mit Wirkung vom 1. Juli 2008 Satz 3 der Vorschrift eingefügt. Zu den Folgen s. u.

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 Voraussetzung für das Verbot durch den Arbeitgeber.

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). 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 ist mit Wirkung vom 1. Juli 2008 angefügt worden. Die neue Regelung ermöglicht es, die im BAT automatisch durch Inbezugnahme des Nebentätigkeitsrechts für Beamte geltenden Abführungspflichten bei Nebentätigkeiten beim selben Arbeitgeber oder im öffentlichen Dienst (im Sinne der Vorschrift des § 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) zur Auflage zu machen und einzelvertraglich zu vereinbaren. Bei den Beschäftigten des Bundes soll dies durch Inbezugnahme der für die Bundesbeamten geltenden Vorschriften des Nebentätigkeitsrechts geschehen. Bei Beschäftigten der Kommunen sind die Regeln im Arbeitsvertrag zu benennen; es dürften auch hier keine Bedenken bestehen, wenn insoweit das Nebentätigkeitsrecht des Bundes (oder ggf. eines Landes) einzelvertraglich in Bezug genommen wird.

Ärztliche Untersuchungen (Abs. 4)

Die Vorschrift des Absatzes 4 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“.

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 (s. BAG vom 27. September 2012 – 2 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 eines Amts-, Betriebs- oder Personalarztes,

¹⁾ abgedruckt in **Anhang 1**

die in Satz 2 vorgeschlagen wird, ist nicht verbindlich, sondern zeigt nur denkbare Möglichkeiten auf.

Personalakten (Abs. 5)

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der Regelung in § 13 Abs. 1 BAT.

Die Vorschrift enthält keine Bestimmung darüber, ob, in welcher Weise und in welchem Umfang Personalakten für den Beschäftigten geführt werden. § 3 Abs. 5 TVöD setzt das Vorhandensein von Personalakten voraus.

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, zu Lasten des Beschäftigten, wenn und soweit der Arbeitgeber nicht von der Geltendmachung der Kosten absieht.

Schadenshaftung (Abs. 6 bzw. 7)

Die Absätze 6 und 7 sind im Zuge des 2. Änderungsstarifvertrages vom 31. März 2008 mit Wirkung vom 1. Juli 2008 angefügt worden.

Sie treffen – getrennt nach Kommunen (Absatz 6) und Bund (Absatz 7) – Regelungen dazu, ob und in welchem Umfang die Beschäftigten im Schadensfall haften, und grenzen das gesetzliche Haftungsrisiko ein.

Für die Beschäftigten der Kommunen ist dies in Absatz 6 durch die Beschränkung der Haftung auf Fälle des Vorsatzes und der groben Fahrlässigkeit geschehen. Die Wirkung dieser Vorschrift ist nicht zu unterschätzen. Sie begrenzt die Haftung der Beschäftigten der Kommunen auf Fälle des Vorsatzes und der groben Fahrlässigkeit. Somit haften die Beschäftigten im Falle normaler Fahrlässigkeit, für den nach der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts – Beschluss vom 27. September 1994 – GS 1/89 (A) – eine Aufteilung des Schadens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzunehmen wäre, nicht. Fälle leichter Fahrlässigkeit würden nach dieser BAG-Rechtsprechung ohnehin zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

Für die Beschäftigten des Bundes ist in Absatz 7 vereinbart, dass für sie die für Bundesbeamte geltenden Bestimmungen zur Schadenshaftung Anwendung finden. Die Regelung entspricht im Ergebnis § 14 BAT und stellt eine Angleichung an die vergleichbare Regelung in § 3 Abs. 7 TV-L dar.

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)¹⁾

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

– Auszug –

Zuletzt geändert durch
Verordnung zur Änderung der Gesundheitsschutz-Bergverordnung
sowie weiterer berg- und arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften
vom 18. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3584)

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.

¹⁾ Diese Verordnung dient der Umsetzung

1. der EG-Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. EG Nr. L 393 S. 1) und
2. der Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. EG Nr. L 245 S. 23) und
3. des Anhangs IV (Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen) der Richtlinie 92/57/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. EG Nr. L 245 S. 6).

(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 Zeilen-

abstand 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.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 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 Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TVöD 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 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 TVöD regelt die Bereiche Versetzung und Abordnung (Absatz 1), Zuweisung (Absatz 2) und Personalgestellung (Absatz 3). Diese Themenbereiche waren bislang weitgehend in § 12 BAT geregelt.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 45 (Bund) des Besonderen Teils Verwaltung¹⁾ wird hingewiesen.

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.

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.

¹⁾ abgedruckt unter I.1.1

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 vorübergehende, Versetzung (siehe Protokollerklärung Nr. 2) die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers. In beiden 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 TVöD nicht zur Anwendung kommt. Eine Zuweisung von der Verwaltung einer Kommune zur Verwaltung einer anderen Kommune oder zum Bund ist daher nicht vom Begriff der Zuweisung erfasst. Wie bei der Abordnung und Versetzung besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Personalgestellung (Abs. 3)

Absatz 3 regelt den (Sonder-)Fall der Personalgestellung 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 Personengesellschaft 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

I 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 unter Umständen rechtlich an die inzwischen recht engen Grenzen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (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 Schwarzarbeitbekämpfungsgesetzes 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.

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 TVöD 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 TVöD nicht berührt – im Gegenteil: der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zum ursprünglichen Arbeitgeber wird von den Tarifpartnern in der Protokoll-erklärung 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 entgegen nehmende 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; insoweit 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 Personalübergang 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, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende 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 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbetrag wird durch eine 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.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

Erläuterungen

In § 5 TVöD 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 § 44 des Besonderen Teils Pflege- und Betreuungseinrichtungen bzw. § 43 des Besonderen Teils Krankenhäuser 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.

Kosten/Eigenbeitrag (Abs. 5)

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.

Die Vorschrift enthält keine – z. B. 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. Es dürften aber keine Bedenken bestehen, solche Regelungen in Qualifizierungsvereinbarungen oder individuell zu vereinbaren; dabei sind 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).

Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit (Abs. 6)

In Absatz 6 ist bestimmt, dass die Zeiten einer vereinbarten Qualifizierungsmaßnahme als Arbeitszeit gelten. Dies steht nicht im Widerspruch zur in Absatz 5 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.

Gesetzliche Regelungen (Abs. 7)

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 TVöD ohnehin unberührt.

Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten (Abs. 8)

Die Regelung des Absatzes 8 legt – wohl in erster Linie den Arbeitgebern – nahe, Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten in die Qualifizierungsmaßnahmen 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 regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
- a) die Beschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,
 - b) die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

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

(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, 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 Entgelts nach § 21 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 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 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu 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 innerhalb 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 – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

Protokollerklärung zu § 6:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

Erläuterungen

§ 6 TVöD trifft Regelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit. Der Regelungsinhalt gehört zu den Kernbereichen des TVöD, um ihn haben die Tarifpartner in den Verhandlungen zum TVöD heftig gerungen. Letztlich war nur eine hinsichtlich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unterschiedliche Lösung für den Bund einerseits und die Kommunen andererseits kompromissfähig.

Die regelmäßige Arbeitszeit war bislang in § 15 BAT geregelt.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in nahezu allen Bereichen der Abschnitte VIII (Bund) bzw. VIII (VKA) des § 42 (Saisonaler Ausgleich) des Besonderen Teils Verwaltung¹⁾ und in den Besonderen Teilen Pflege- und Betreuungseinrichtungen bzw. Krankenhäuser wird hingewiesen.

¹⁾ abgedruckt unter I.1.1

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Abs. 1)

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Bereich des Bundes mit In-Kraft-Treten des TVöD einheitlich für das Tarifgebiet West und das Tarifgebiet Ost 39 Stunden (Absatz 1 Satz 1 Buchst. a).

Im Bereich der Kommunen betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Inkrafttreten des TVöD zunächst unverändert im Tarifgebiet West 38,5 Stunden und im Tarifgebiet Ost 40 Stunden. Es bestand aber die Möglichkeit, sie durch landesbezirkliche Regelungen auch im Tarifgebiet West auf bis zu 40 Stunden zu verlängern (Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b alte Fassung). Zur Durchsetzung entsprechender Vorstellungen wurde den Mitgliedsverbänden der VKA in § 39 Abs. 3 a. F. die Möglichkeit eingeräumt, die Arbeitszeitregelung auf landesbezirklicher Ebene mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende zu kündigen.

Von der Verlängerungsmöglichkeit war in den Ländern Baden-Württemberg, Hessen und Niedersachsen Gebrauch gemacht worden.

Im Zuge des Änderungsstarifvertrages Nr. 2 vom 31. März 2008 wurde die Vorschrift des Absatzes 1 Satz 1 Buchstabe b neu gefasst und die Arbeitszeit in den Kommunen des Tarifgebietes West mit Wirkung vom 1. Juli 2008 auf 39 Stunden erhöht. Die Option, die Arbeitszeit auf landesbezirklicher Ebene zu verlängern, wurde ebenso gestrichen wie das Sonderkündigungsrecht in § 39 Abs. 3. § 38a (VKA) enthielt Übergangsvorschriften zur Einführung der geänderten Arbeitszeit und Bestimmungen zur Fortgeltung bzw. Aufhebung der landesbezirklichen Regelungen, die aber – inzwischen bedeutungslos – im Zuge des Änderungsstarifvertrages Nr. 7 vom 31. März 2012 wieder gestrichen worden sind.

Im Bereich des Tarifgebietes Ost bleibt es für die Beschäftigten der Kommunen unverändert bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden.

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 (siehe 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 notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden (Absatz 1 Satz 3).

Der TVöD 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 zur vergleichbaren Vorschrift des § 6 TV-L entschieden, dass das Umkleiden für die Arbeit 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 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.

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

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 beträgt. Der Jahreszeitraum des TVöD ermöglicht eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung und hilft, jahreszeitliche Belastungsspitzen abzufangen. Nach Satz 2 der Vorschrift kann in den Fällen ständiger (Wechsel-)Schichtarbeit 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 Entgelts 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).

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 das Gesetz vom 30. 1. 2019 (GVBl. S. 22),
- Brandenburg: Gesetz über die Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz – FTG) vom 21. 3. 1991 (GVBl. 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 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 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 13. 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 (GVObI. S. 213), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. 3. 2018 (GVObI. 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“ (→ dazu § 38 Abs. 3) zustande kommt, eine Regelung durch landesbezirklichen Tarifvertrag (Kommunen) bzw. Tarifvertrag auf Bundesebene (Bund) 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.

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

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

Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (Abs. 5)

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 siehe §§ 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 (→ Erläuterungen zu Absatz 4) 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 (→ Erläuterungen zu Absatz 4) ist zu beachten.

Gleitzeit (Protokollerklärung)

Gleitzeitregelungen (bestehende und neu vereinbarte) sind unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor, Arbeitszeitkonto und Rahmenzeit unter Wahrung der jeweiligen Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung möglich. Sie dürfen aber keine die gesetzlichen Vorschriften abdingende Regelungen (→ Absatz 4) enthalten.

Anhang zu § 6 (VKA)

Gewerkschaften und kommunale Arbeitgeber haben im Zuge des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 31. März 2008 mit Wirkung vom 1. Juli 2008 den Anhang zu § 6 vereinbart.

Die Regelungen gelten nur für die Cheffahrer im Bereich der Kommunen. Die Tarifpartner haben die Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes genutzt und im Interesse eines möglichst flexiblen Einsatzes der Cheffahrer vom Arbeitszeitgesetz abweichende Arbeitszeiten vereinbart. Die besonderen Arbeitszeiten bedürfen zu ihrer Wirksamkeit im Einzelfall noch einer Zustimmung des jeweiligen Beschäftigten (so genannte „Opt-out“-Erklärung), zu der er nicht gezwungen werden kann.

Für den Bereich des Bundes sind vergleichbare Regelungen im Kraftfahrer-TV¹⁾ vereinbart worden.

¹⁾ abgedruckt unter I.3

Anhang 1

**Arbeitszeitgesetz
(ArbZG)****Vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170)**

Zuletzt geändert durch
6. SGB IV-Änderungsgesetz
vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500)

**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 Schichtarbeitnehmer 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 Beststellungs- 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.

(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 Regelungun-

I gen zum Schutz der Nacht- und Schichtarbeitnehmer 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
 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 werktätigen 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 Mitgliedsstaaten 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.

§ 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 Sonn-