



Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen

Ausgabe: [MBI. NRW. 2007 Nr. 12](#)
Veröffentlichungsdatum: 16.04.2007
Seite: 204

I

Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Land Nordrhein-Westfalen Gem. RdErl. d. Finanzministeriums – B 4400 – 1 – IV 1 – u. d. Innenministeriums – 25 – 42.06.02 v. 16.4.2007

20310

Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Land Nordrhein-Westfalen

Gem. RdErl. d. Finanzministeriums –
B 4400 – 1 – IV 1 – u. d. Innenministeriums –
25 – 42.06.02
v. 16.4.2007

Am 1. November 2006 ist für die Beschäftigten des Landes der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 (SMBl. NRW. 20310) in Kraft getreten. Zur Anwendung des Tarifvertrages weisen wir auf Folgendes hin:

Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Land Nordrhein-Westfalen

I. Zu Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften

1 Zu § 1 - Geltungsbereich

1.1 Geltungsbereich (§ 1 Absatz 1)

1.2 Ausnahmen vom Geltungsbereich (§ 1 Absatz 2)

1.3 Geltungsbereich an Hochschulen (§ 1 Absatz 3)

1.4 Sonderregelungen (§ 1 Absatz 4)

2 Zu § 2 - Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

2.1 Arbeitsvertrag (§ 2 Absatz 1)

2.2 Mehrere Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber (§ 2 Absatz 2)

2.3 Nebenabreden (§ 2 Absatz 3)

2.4 Probezeit (§ 2 Absatz 4)

2.4.1 Allgemeine Regelungen

2.4.2 Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverträgen im Tarifgebiet West

3 Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

3.1 Allgemeine Pflichten (§ 3 Absatz 1)

3.2 Verschwiegenheitspflicht (§ 3 Absatz 2)

3.3 Annahme von Vergünstigungen (§ 3 Absatz 3)

3.4 Nebentätigkeiten (§ 3 Absatz 4)

3.4.1 Inhalt der Neuregelung

3.4.2 Begriff der Nebentätigkeit

3.4.3 Voraussetzung der Anzeigepflicht

3.4.4 Rechtzeitige Information des Arbeitgebers

3.4.5 Untersagung der Nebentätigkeit/Auflagen

3.4.6 Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst/Auflagen

3.4.7 Untersagung nach Aufnahme der Nebentätigkeit

3.4.8 Unentgeltliche Nebentätigkeit

- 3.4.9 Besonderheiten im Wissenschaftsbereich
- 3.4.10 Besonderheiten im ärztlichen Bereich
- 3.5 Ärztliche Untersuchung (§ 3 Absatz 5)
 - 3.5.1 Voraussetzung der Untersuchungsanordnung
 - 3.5.2 Einstellungsuntersuchung
 - 3.5.3 Ärztliche Untersuchung bei Jugendlichen
 - 3.5.4 Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken
- 3.6 Einsicht in Personalakten (§ 3 Absatz 6)
- 3.7 Arbeitnehmerhaftung (§ 3 Absatz 7)
- 4 Zu § 4 - Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
 - 4.1 Versetzung und Abordnung (§ 4 Absatz 1)
 - 4.2 Zuweisung (§ 4 Absatz 2)
 - 4.2.1 Zuweisung zu einem inländischen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes
 - 4.2.2 Zustimmung der/des Beschäftigten
 - 4.2.3 Zuweisung zu mindestens gleich vergüteter Tätigkeit
 - 4.3 Personalgestellung (§ 4 Absatz 3)
 - 4.3.1 Voraussetzungen
 - 4.3.2 Rechtsfolge
- 5 Zu § 5 - Qualifizierung
 - 5.1 Allgemeines
 - 5.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Beschäftigten im Pflegedienst
 - 5.3 Rückzahlungsverpflichtung

II. Zu Abschnitt II - Arbeitszeit

- 6 Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit
 - 6.1 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1)

- 6.1.1 Festlegung der Wochenarbeitszeit (Absatz 1 Satz 1)
- 6.1.2 Auswirkungen bei Teilzeitbeschäftigten
- 6.1.3 Beschäftigte in Altersteilzeit
- 6.1.4 Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Satz 3)
- 6.1.5 Verteilung der Pausen
- 6.1.6 Gleitzeitregelungen
- 6.2 Ausgleichszeitraum (§ 6 Absatz 2)
 - 6.2.1 Allgemeine Regelung
 - 6.2.2 Sonderregelung für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder
- 6.3 Arbeitszeit an Vorfesttagen und an Feiertagen (§ 6 Absatz 3)
 - 6.3.1 Arbeitszeit an Vorfesttagen
 - 6.3.2 Arbeitszeit an Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit
- 6.4 Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (§ 6 Absatz 4)
- 6.5 Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (§ 6 Absatz 5)
- 6.6 Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 bis 9)
 - 6.6.1 Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6)
 - 6.6.2 Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7)
 - 6.6.3 Einführung von Arbeitszeitkorridor oder Rahmenzeit durch landesbezirklichen Tarifvertrag (§ 6 Absatz 9)
- 6.7 Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Erledigung spezieller Aufgaben oder von Saisonarbeit (§ 6 Absatz 10)
- 6.8 Arbeitszeit bei Dienstreisen (§ 6 Absatz 11)
- 7 Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit
 - 7.1 Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 7 Absatz 1 und 2)
 - 7.2 Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 3)
 - 7.3 Rufbereitschaft (§ 7 Absatz 4)

- 7.4 Nachtarbeit (§ 7 Absatz 5)
- 7.5 Mehrarbeit (§ 7 Absatz 6)
- 7.6 Überstunden (§ 7 Absatz 7 und 8)
 - 7.6.1 Anordnung durch den Arbeitgeber
 - 7.6.2 Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche
 - 7.6.3 Zusätzliche Arbeitsstunden, für die keine Überstundenzeitzuschläge entstehen können
- 8 Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
 - 8.1 Zeitzuschläge (Absatz 1)
 - 8.1.1 Überstunden (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a)
 - 8.1.2 Nachtarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b)
 - 8.1.3 Sonntagsarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c)
 - 8.1.4 Feiertagsarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d)
 - 8.1.5 Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember
 - 8.1.6 Samstagsarbeit
 - 8.2 Faktorisierung von Zeitzuschlägen (§ 8 Absatz 1 Satz 4)
 - 8.3 Freizeitausgleich für Überstunden (§ 8 Absatz 2)
 - 8.4 Überstunden bei der Dienststellenleitung und in obersten Landesbehörden (§ 8 Absatz 3)
 - 8.5 Angeordnete Arbeitsstunden außerhalb von Überstunden (§ 8 Absatz 4)
 - 8.5.1 Voraussetzungen
 - 8.5.2 Bezahlung
 - 8.6 Rufbereitschaft (§ 8 Absatz 5)
 - 8.6.1 Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden Dauer (§ 8 Absatz 5 Satz 2 und 3)
 - 8.6.2 Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden (§ 8 Absatz 5 Satz 4)
 - 8.6.3 Tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (§ 8 Absatz 5 Satz 5 und 6)
 - 8.7 Entgelt für Bereitschaftsdienst (§ 8 Absatz 6)
 - 8.8 Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit (§ 8 Absatz 7 und 8)

- 8.8.1 Wechselschichtarbeit
- 8.8.2 Schichtarbeit
- 8.8.3 Ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit
- 8.8.4 Nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit
- 8.8.5 Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit
- 9 Zu § 9 - Bereitschaftszeiten
 - 9.1 Voraussetzungen für die Anordnungen von Bereitschaftszeiten
 - 9.2 Definition der Bereitschaftszeit und weitere Voraussetzungen (§ 9 Absatz 1)
 - 9.3 Besondere Regelungen zur Bewertung der Bereitschaftszeiten als tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Absatz 1 Satz 2)
- 10 Zu § 10 - Arbeitszeitkonto
 - 10.1 Einleitung
 - 10.2 Einrichtung von Arbeitszeitkonten nach § 10 durch Betriebs-/Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag
 - 10.3 Geltungsbereich der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten
 - 10.4 Sonstiger Inhalt der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten
 - 10.5 Buchbare Zeiten
 - 10.5.1 Grundregelung für jedes Arbeitszeitkonto
 - 10.5.2 Freigabe weiterer Kontingente in Betriebs-/Dienstvereinbarung
 - 10.6 Minderung des Zeitguthabens im Fall von Arbeitsunfähigkeit
 - 10.7 Langzeitkonto
- 11 Zu § 11 - Teilzeitbeschäftigung

III. Zu Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen -

- 12/13 Zu §§ 12, 13 - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen
- 14 Zu § 14 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- 14.1 Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Absatz 1)
- 14.2 Höhe der persönlichen Zulage (§ 14 Absatz 3)
 - 14.2.1 Entgeltgruppen 1 bis 8 (§ 14 Absatz 3 Satz 2)
 - 14.2.2 Entgeltgruppen 9 bis 15 (§ 14 Absatz 3 Satz 1)
- 15 Zu § 15 - Tabellenentgelt
 - 15.1 Grundsatz
 - 15.2 Höhe Tabellenentgelt
 - 15.3 Lehrkräfte
 - 15.4 Höhe Stundenentgelt
 - 15.5 Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des § 41
 - 15.6 Abweichungen von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4
 - 15.7 Entgeltwerte für die Bezahlung des Pflegepersonals
- 16 Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle
 - 16.1 Anzahl der Stufen (§ 16 Absatz 1 und 4 sowie Anhang zu § 16)
 - 16.2 Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 Absatz 2)
 - 16.2.1 Erstmalige Einstellung von Beschäftigten, die über keine berücksichtigungsfähige einschlägige Berufserfahrung verfügen
 - 16.2.2 (Wieder-)Einstellung von Beschäftigten, die bereits beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis standen
 - 16.2.3 Einstellung von Beschäftigten mit einschlägiger Berufserfahrung, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurde
 - 16.2.4 Einschlägige Berufserfahrung
 - 16.2.5 Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung; Behandlung von "Restzeiten"
 - 16.2.6 Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung
 - 16.3 Stufenlaufzeit (§ 16 Absatz 3)
 - 16.3.1 Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe
 - 16.3.2 Leistung

- 16.4 Entgeltgruppe 1 (§ 16 Absatz 4)
- 16.5 Entgeltanreize durch Zahlung einer Zulage (Vorweggewährung von Stufen)
- 17 Zu § 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen
 - 17.1 Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Absatz 1)
 - 17.2 Leistungsbezogener Stufenaufstieg (§ 17 Absatz 2)
 - 17.2.1 Abgrenzung von leistungsbezogenem Stufenaufstieg und Leistungsentgelt nach § 18
 - 17.2.2 Feststellung erheblich überdurchschnittlicher beziehungsweise erheblich unterdurchschnittlicher Leistung
 - 17.2.3 Zeitdauer der Verkürzung beziehungsweise des Anhaltens in der Stufe
 - 17.2.4 Betriebliche Kommission
 - 17.3 Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Absatz 3)
 - 17.3.1 Anrechenbare Zeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 1)
 - 17.3.2 Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 2)
 - 17.3.3 Schädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 3)
 - 17.3.4 Anrechnung Teilzeitbeschäftigung (§ 17 Absatz 3 Satz 4)
 - 17.4 Stufenzuordnung bei Höhergruppierung/Herabgruppierung (§ 17 Absatz 4)
 - 17.4.1 Höhergruppierung (§ 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3)
 - 17.4.2 Herabgruppierung (§ 17 Absatz 4 Satz 4)
 - 17.4.3 Zahlungsbeginn
- 18 Zu § 18 - Leistungsentgelt
 - 18.1 Einführung
 - 18.2 Regelungen zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts
 - 18.3 Regelungen zum Entgeltvolumen
- 19 Zu § 19 - Erschwerniszuschläge
- 20 Zu § 20 - Jahressonderzahlung
 - 20.1 Allgemeines
 - 20.2 Im Einzelnen

- 20.2.1 Beschäftigte, die der tariflichen Nachwirkung unterliegen (§ 20 TV-L)
 - 20.2.1.1 Stichtagsprinzip als Anspruchsvoraussetzung
 - 20.2.1.2 Ausnahmen vom Stichtagsprinzip
 - 20.2.1.3 Höhe der Jahressonderzahlung
 - 20.2.1.4 Bemessungssatz
 - 20.2.1.5 Bemessungsgrundlage
 - 20.2.1.6 Teilzeitbeschäftigte
 - 20.2.1.7 Verminderung des Anspruchs auf Jahressonderzahlung
 - 20.2.1.7.1 Verminderung der Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für Kalendermonate ohne Entgeltanspruch
 - 20.2.1.7.2 Ausnahmen von der Verminderung der Jahressonderzahlung bei Kalendermonaten ohne Entgeltanspruch
 - 20.2.1.8 Sonderregelung für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Laufe des Monats November 2006 wegen Rente endet
- 20.2.2 Jahressonderzahlung für Beschäftigte, die am 31. Oktober 2006 im Arbeitsverhältnis stehen und nicht der tariflichen Nachwirkung unterliegen
- 20.2.3 Jahressonderzahlung für Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2006 neu eingestellt werden
- 20.3 Auszahlung der Jahressonderzahlung
- 20.4 Zusatzversorgungspflicht der Jahressonderzahlung
- 21 Zu § 21 - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
 - 21.1 Allgemeines
 - 21.2 Weiterzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (§ 21 Satz 1)
 - 21.3 Tagesdurchschnitt nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2)
 - 21.3.1 Berechnungsformel
 - 21.4 Ausgenommene Bezüge (§ 21 Satz 3)
- 22 Zu § 22 - Entgelt im Krankheitsfall
 - 22.1 Definition

- 22.2 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 1)
- 22.3 Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3)
 - 22.3.1 Grundsätzliches
 - 22.3.2 Höhe des Krankengeldzuschusses
 - 22.3.3 Zahlungsdauer
 - 22.3.4 Abweichungen vom bisherigen Tarifrecht
- 22.4 Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 4)
- 22.5 Anzeige- und Nachweispflichten
- 22.6 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- 23 Zu § 23 - Besondere Zahlungen
 - 23.1 Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Absatz 1)
 - 23.2 Jubiläumsgeld (§ 23 Absatz 2)
 - 23.3 Sterbegeld (§ 23 Absatz 3)
 - 23.4 Reise- und Umzugskosten (§ 23 Absatz 4)
- 24 Zu § 24 - Berechnung und Auszahlung des Entgelts
 - 24.1 Bemessungszeitraum (§ 24 Absatz 1 Satz 1)
 - 24.2 Auszahlung des Entgelts (§ 24 Absatz 1 Satz 2 und 3)
 - 24.3 Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile (§ 24 Absatz 1 Satz 4)
 - 24.4 Entgelt Teilzeitbeschäftigter (§ 24 Absatz 2)
 - 24.5 Teilmonatsbeträge (§ 24 Absatz 3)
 - 24.5.1 Kürzung für ganze Kalendertage (§ 24 Absatz 3 Satz 1)
 - 24.5.2 Kürzung für einzelne Arbeitsstunden (§ 24 Absatz 3 Satz 2 und 3)
 - 24.6 Rundungsvorschrift (§ 24 Absatz 4)
 - 24.7 Wegfall der Voraussetzungen für eine Zulage (§ 24 Absatz 5)
 - 24.8 Pauschalierung von Entgeltbestandteilen (§ 24 Absatz 6)
 - 24.9 Rückforderung überzahlten Entgelts

25 Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

IV. Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

26 Zu § 26 - Erholungsurlaub

26.1 Tarifvertragliche Regelungen zum Erholungsurlaub

26.1.1 Urlaubsdauer (§ 26 Absatz 1)

26.1.2 Urlaubsjahr und Teilung des Urlaubs (§ 26 Absatz 1 Satz 1 und 7)

26.1.3 Urlaubsübertragung (§ 26 Absatz 2 Buchstabe a)

26.1.4 Urlaubsanspruch bei Beendigung/Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 26 Absatz 2 Buchstabe b und c)

26.2 Unmittelbare Geltung des Bundesurlaubsgesetzes

26.2.1 Umfang des tariflichen Verweises

26.2.2 Umsetzung bei der Urlaubsabgeltung

27 Zu § 27 - Zusatzurlaub

27.1 Anspruch auf Zusatzurlaub

27.1.1 Verweis auf beamtenrechtliche Bestimmungen

27.1.2 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit

27.2 Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit

27.3 Anforderungen an den Zeitraum der Wechselschicht- und Schichtarbeit

27.4 Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden

27.5 Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs (§ 27 Absatz 4)

28 Zu § 28 - Sonderurlaub

29 Zu § 29 - Arbeitsbefreiung

V. Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

30 Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

30.1 Einführung

- 30.2 Befristungsgrundsätze für Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Absatz 1 Satz 1
- 30.3 Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Absatz 1 Satz 2
- 30.4 Besonderheiten im Wissenschaftsbereich
- 30.5 Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken
- 31 Zu § 31 - Führung auf Probe
 - 31.1 Einführung
 - 31.2 Voraussetzungen
 - 31.3 Externe Bewerberinnen und Bewerber
 - 31.3.1 Befristeter Arbeitsvertrag
 - 31.3.2 Befristungsdauer und Verlängerung
 - 31.3.3 Eingruppierung
 - 31.3.4 Kündigung
 - 31.4 Interne Bewerberinnen und Bewerber
 - 31.4.1 Befristungsdauer
 - 31.4.2 Entgelt
 - 31.5 Fristablauf
 - 31.5.1 Interne Bewerberinnen und Bewerber
 - 31.5.2 Externe Bewerberinnen und Bewerber
- 32 Zu § 32 - Führung auf Zeit
 - 32.1 Einführung
 - 32.2 Externe Bewerberinnen und Bewerber
 - 32.3 Interne Bewerberinnen und Bewerber
 - 32.4 Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken
- 33 Zu § 33 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
 - 33.1 Einführung
 - 33.2 Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze oder durch Auflösungsvertrag

- 33.3 Beendigung wegen Erwerbsminderung
- 34 Zu § 34 - Kündigung des Arbeitsverhältnisses
 - 34.1 Einführung
 - 34.2 Kündigungsfristen
 - 34.3 Unkündbarkeit
 - 34.4 Beschäftigungszeit
- 35 Zu § 35 - Zeugnis

VI. Zu Abschnitt VI - Übergangs- und Schlussvorschriften

- 36 Zu § 36 - Anwendung weiterer Tarifverträge
- 37 Zu § 37 - Ausschlussfrist
- 38 Zu § 38 - Begriffsbestimmungen
 - 38.1 Betrieb, betrieblich, Betriebspartei (§ 38 Absatz 2)
 - 38.2 Einvernehmliche Dienstvereinbarung (§ 38 Absatz 3)
- 39 Zu § 39 - In-Kraft-Treten, Laufzeit
 - 39.1 In-Kraft-Treten
 - 39.2 Laufzeit (§ 39 Absatz 2 und 4)

I.

Zu Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften

Vorbemerkungen:

Die §§ 1 bis 5 treffen grundsätzliche Regelungen über das Arbeitsverhältnis. Neben der Bestimmung des Personenkreises, für den der TV-L gilt, sind die Gestaltung des Arbeitsvertrages und die wesentlichen Nebenpflichten der Beschäftigten geregelt. Der Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers bei Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung wird ebenso festgelegt wie die Grundsätze der Qualifizierung. Im Folgenden werden insbesondere die Neuregelungen im Vergleich zum bisherigen Tarifrecht des BAT beziehungsweise MTArb dargestellt.

1

Zu § 1 - Geltungsbereich

§ 1 bestimmt anhand des Personenkreises den Geltungsbereich des TV-L.

1.1

Geltungsbereich (§ 1 Absatz 1)

Der **räumliche Geltungsbereich** des TV-L umfasst das gesamte Bundesgebiet. Eine Trennung in Tarifgebiet West und Ost ist grundsätzlich weggefallen. Eine Differenzierung erfolgt nur noch in bestimmten Fällen, unter anderem

- bei der Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1),
- bei der Höhe des Entgelts (§ 15 Absatz 1),
- bei der Jahressonderzahlung (§ 20),
- bei befristeten Arbeitsverträgen (§ 30 Absatz 1 Satz 2),
- bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§ 34 Absatz 2),
- bei den Bestimmungen für den Justizvollzugsdienst (§ 47).

Der TV-L gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachstehend Beschäftigte genannt), die in einem **Arbeitsverhältnis** (nicht zum Beispiel Ausbildungsverhältnis oder freie Mitarbeit) zu einem **Arbeitgeber** stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist (**persönlicher Geltungsbereich**). Es werden jedoch vom Geltungsbereich nur diejenigen Arbeitsvertragsparteien (unmittelbar) erfasst, die beiderseits tarifgebunden sind.

Tarifgebunden sind die **Beschäftigten**, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, die den TV-L abgeschlossen hat oder die einer am TV-L beteiligten Spitzenorganisation angehört. Vertragsschließende Gewerkschaften beim TV-L sind die

- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, zugleich handelnd für die
- Gewerkschaft der Polizei,
- Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,

und die

- dbb tarifunion.

Die Tarifbindung der Beschäftigten wird im Landesbereich auch zukünftig kaum praktische Bedeutung erlangen. In der Regel wird wie bisher auch in den einzelnen Arbeitsverträgen auf die maßgebenden Tarifverträge Bezug genommen, so dass die Tarifnormen auch für nicht tarifgebundene Beschäftigte als **arbeitsvertragliche Vereinbarungen** gelten. Auf die als Anlagen beigefügten Arbeitsvertragsmuster wird verwiesen.

Auf Seiten der Länder ist nur der **unmittelbare Landesbereich** tarifgebunden. Der TV-L gilt daher für den Bereich der Länder und deren Verwaltungen und Betriebe.

Ferner gilt er unmittelbar auch für diejenigen Arbeitgeber, die Mitglied eines (Landes-)Arbeitgeberverbandes sind, der seinerseits wiederum Mitglied der TdL ist. Ein entsprechender Arbeitgeberverband befindet sich in Nordrhein-Westfalen in der Gründungsphase.

Nicht erfasst werden beispielsweise die Einrichtungen, die nur der Aufsicht der Länder unterstehen, insbesondere Organe der Selbstverwaltung, voll rechtsfähige beziehungsweise rechtlich selbständige landesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Hier ist aber vielfach in den Errichtungsgesetzen oder aufgrund sonstiger Rechtsvorschriften die Anwendung des Tarifrechts, das für die Arbeitnehmer des Landes gilt, vorgeschrieben.

Darüber hinaus kann der TV-L nur dann Anwendung finden, wenn (**nicht** tarifgebundene) **Arbeitgeber** ihn zur Grundlage arbeitsvertraglicher Vereinbarungen durch Inbezugnahme beziehungsweise Verweis machen.

Die Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1 sind nur für die Beschäftigten in Bremen und Bremerhaven von Bedeutung.

1.2

Ausnahmen vom Geltungsbereich (§ 1 Absatz 2)

§ 1 Absatz 2 nimmt bestimmte Personengruppen vom Geltungsbereich des TV-L aus:

In **Buchstabe a** ist die bisherige Regelung des § 3 Buchstabe i BAT inhaltsgleich neu vereinbart worden; der TV-L gilt nicht für leitende Angestellte und für Chefärztinnen/Chefärzte.

Buchstabe b ist angelehnt an die bisherige Regelung des § 3 Buchstabe h BAT. Arbeitsverhältnisse, für die nach dem 1. November 2006 ein regelmäßiges Entgelt oberhalb der Entgeltgruppe 15 beziehungsweise Ä 4 vereinbart wird, sind außertariflich zu regeln. Das gilt auch für Tätigkeiten der ehemaligen Vergütungsgruppe I BAT. Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge (einschließlich der Personalgewinnungszulage nach § 16 Absatz 5) nicht berücksichtigt.

Auf Angestellte, die am 31. Oktober 2006 in Vergütungsgruppe I BAT eingruppiert waren, findet der TV-L allerdings Anwendung (§ 19 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder). Sie sind in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet worden (§ 19 Absatz 3 TVÜ-Länder).

Buchstabe c betrifft die Herausnahme des Fleischuntersuchungspersonals aus dem Geltungsbereich des TV-L und entspricht der bisherigen Regelung des § 3 Buchstabe r BAT.

Buchstabe d betrifft die Herausnahme der Waldarbeiterinnen/Waldarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnisse der MTW zur Anwendung kommt, aus dem TV-L; die bisherige Regelung in § 3 Absatz 1 Buchstabe a MTArb wurde inhaltsgleich übernommen.

Buchstabe e nennt die Auszubildenden, Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten, für die der TV-L ebenfalls nicht gilt; die bisherige Regelung des § 3 Buchstabe f BAT beziehungsweise § 3 Absatz 1 Buchstabe g MTArb wurde inhaltsgleich übernommen.

Buchstabe f betrifft die Empfänger von Eingliederungszuschüssen nach den §§ 217 ff. SGB III. Die schon im bisherigen Recht (vgl. § 3 Buchstabe d Doppelbuchstabe bb BAT beziehungsweise § 3 Absatz 1 Buchstabe d Doppelbuchstabe bb MTArb) enthaltene Herausnahme aus den Manteltarifverträgen wurde erweitert, in dem die dort enthaltene Beschränkung auf ältere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer entfallen ist.

Buchstabe g nimmt die Beschäftigten in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den §§ 260 ff. SGB III vom Geltungsbereich des TV-L aus. Die Regelung entspricht der bisherigen Ausnahme in § 3 Buchstabe d Doppelbuchstabe aa BAT beziehungsweise § 3 Absatz 1 Buchstabe d Doppelbuchstabe aa MTArb.

Buchstabe h ist neu aufgenommen worden. Er betrifft Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen. Zu den Aufgaben von Personal-Service-Agenturen gehört insbesondere die Arbeitnehmerüberlassung zur Vermittlung Arbeitsloser in Arbeit. Während der Arbeitnehmerüberlassung stehen die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer weiterhin in einem Arbeitsverhältnis zur Personal-Service-Agentur.

Buchstabe i ist nur in der 2. Fallgestaltung der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 **Nr. 2** SGB IV (kurzzeitige Beschäftigung) wieder als Ausnahme vereinbart worden. Die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne von § 8 SGB IV waren bis 31. Dezember 2001 aus dem Geltungsbereich der "alten" Manteltarifverträge des öffentlichen Dienstes ausgenommen. Diese Ausnahme war jedoch mit Wirkung vom 1. Januar 2002 beseitigt worden.

Von § 8 Absatz 1 **Nr. 2** SGB IV erfasst und damit vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommen sind nur die Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (zum Beispiel Aushilfstätigkeit für den genannten Zeitraum). Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird **und** ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt. Als nicht berufsmäßig werden zum Beispiel grundsätzlich Beschäftigungen zwischen Abitur und Studium angesehen.

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach § 8 Absatz 1 **Nr. 1** SGB IV, also bei Dauerbeschäftigungsverhältnissen, bei denen das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400 Euro im Monat nicht übersteigt, findet der TV-L hingegen Anwendung.

Buchstabe j schließt das künstlerische Theaterpersonal, das technische Theaterpersonal mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit und die Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker, für die das Bühnentarifrecht gilt, vom TV-L aus. Damit ist die bisherige Ausnahme in § 3 Buchstabe c BAT übernommen worden.

Buchstabe k schließt die Beschäftigten in bestimmten landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstbaubetrieben vom Geltungsbereich des TV-L aus. Inhaltlich sind die bisherigen Ausnahmen in § 3 Buchstabe l BAT und in § 3 Absatz 1 Buchstabe b MTArb weitgehend übernommen worden. Die Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 Buch-

stabe k regelt abschließend, für welche Beschäftigten diese Herausnahme aus dem Geltungsbereich des TV-L nicht gilt.

Buchstabe l nimmt die Beschäftigten in den Bayerischen Spielbanken aus dem Geltungsbereich aus.

Buchstabe m regelt - wie bisher - die Herausnahme der bei den deutschen Dienststellen im Ausland eingestellten Ortskräfte sowohl deutscher als auch nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Es handelt sich um die inhaltsgleiche Übernahme des § 3 Buchstabe b BAT beziehungsweise des § 3 Absatz 1 Buchstabe h MTArb. Einschlägig ist dies insbesondere für die bei der Landesvertretung in Brüssel beschäftigten Ortskräfte.

Buchstabe n betrifft die Herausnahme von Beschäftigten der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen, die bei der Bayerischen Seenschifffahrt GmbH in den Betriebsteilen Ammersee und Starnberger See in einer Beschäftigung tätig sind, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlag.

Buchstabe o betrifft Beschäftigte, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industriegebäuden in einer vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung beauftragt sind, wie zum Beispiel Hauswarte, Liegenschaftswarte. Damit wird die bisherige Ausnahme des § 3 Absatz 1 Buchstabe l MTArb fortgeführt. Von Buchstabe o nicht erfasst sind demgegenüber Hausmeister Tätigkeiten, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterfielen.

1.3

Geltungsbereich an Hochschulen (§ 1 Absatz 3)

Für den Bereich der Hochschulen sind die Ausnahmen vom Geltungsbereich des TV-L in einem eigenen Absatz normiert worden. Absatz 3 knüpft an die bisherigen Ausnahmeregelungen im BAT an (vgl. § 3 Buchstabe g BAT und die zusätzlich die Hochschullehrer und wissenschaftlichen Assistenten betreffende Ausnahme im 31. Änderungsstarifvertrag zum BAT vom 18. Oktober 1973). Er wurde zugleich an die geänderten einschlägigen Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes angepasst.

Die Buchstaben a bis d des § 1 Absatz 3 nennen dabei diejenigen Personalkategorien, die auch bei künftigen Neueinstellungsfällen vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommen sind. Es sind dies die

- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Professorinnen/Professoren und Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren),
- wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte,
- studentischen Hilfskräfte,
- Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen.

Die **studentischen Hilfskräfte** sind erstmalig ausdrücklich benannt worden. Aufbauend auf der Legaldefinition in § 57 e Hochschulrahmengesetz (Hilfskräfte, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind) haben die Tarifvertragsparteien den Begriff der studentischen Hilfskräfte in einer Niederschriftserklärung näher erläutert. Sie gehen davon aus, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgaben es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen.

Für die Arbeitsbedingungen der **wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte**, die vom TV-L ausgenommen sind, gelten weiterhin die **Richtlinien der TdL vom 23. April 1986** bzw. entsprechende Landesregelungen mit der Maßgabe, dass im Eingangssatz des Abschnitts I die Worte "nach § 3 Buchst. g BAT vom Geltungsbereich des BAT" durch die Worte "nach § 1 Absatz 3 TV-L vom Geltungsbereich des TV-L" zu ersetzen sind.

Die **Protokollerklärung zu § 1 Absatz 3** nennt weitere Personalkategorien, die vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommen sind. Hier ist aber zu beachten, dass die Ausnahmeregelung nur für Arbeitsverhältnisse gilt, die **am 31. Oktober 2006 bereits bestanden** und auch nur für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Hiervon betroffen sind wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen/Assistenten, Oberassistentinnen/Oberassistenten, Obergeringenieurinnen/Obergeringenieure und Lektoren beziehungsweise die an ihre Stelle tretenden landesrechtlichen Personalkategorien. **Neuverträge** mit diesem Personenkreis **fallen daher künftig unter den Geltungsbereich des TV-L**. Durch die Beschränkung der Ausnahmegvorschrift auf die am 31. Oktober 2006 bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse vermeiden die Tarifvertragsparteien einen Eingriff in bestehende Arbeitsverträge. Der Begriff des "ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses" erfasst auch Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen, sofern die übrigen Vertragsbedingungen nicht geändert werden.

1.4

Sonderregelungen (§ 1 Absatz 4)

Durch § 1 Absatz 4 Buchstaben a bis j geben die Tarifvertragsparteien den Hinweis, dass Sonderregelungen für die dort aufgeführten Beschäftigtengruppen ergänzend oder ersetzend zu den allgemeinen Vorschriften des TV-L (§§ 1 bis 39) gelten. Zudem wird verdeutlicht, dass die Sonderregelungen, die sich in den §§ 40 bis 49 finden, Bestandteil des TV-L sind.

2

Zu § 2 - Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

Arbeitsvertrag (§ 2 Absatz 1)

Die Vorschriften über den Abschluss eines Arbeitsvertrages haben keine wesentliche inhaltliche Änderung erfahren.

Auch der TV-L sieht deklaratorisch die **Schriftform** von Arbeitsverträgen vor (§ 2 Absatz 1). Allerdings wäre auch ein nur mündlich abgeschlossener Vertrag gültig. Für befristete Arbeitsverträge verlangt § 620 Absatz 3 BGB in Verbindung mit § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Schriftform als zwingende Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung. Die

Schriftform ist auch für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz vorgeschrieben (§ 2 Absatz 1 Nachweisgesetz) sowie für die Wirksamkeit von Nebenabreden (siehe Ziffer 2.3).

Auf die als Anlagen beigefügten **Arbeitsvertragsmuster** wird hingewiesen.

2.2

Mehrere Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber (§ 2 Absatz 2)

§ 2 Absatz 2 übernimmt inhaltsgleich die bisherigen Regelungen aus § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 BAT und MTArb.

Mehrere rechtlich-selbstständige Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber sind weiterhin möglich, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Ein solcher unmittelbarer Sachzusammenhang ist zum Beispiel nicht gegeben, wenn

- die Beschäftigungen bei mehreren organisatorisch getrennten Dienststellen desselben Arbeitgebers bestehen oder
- in einer Dienststelle desselben Arbeitgebers zwei unterschiedliche, organisatorisch getrennte Tätigkeiten ausgeübt werden.

Die Regelung in § 2 Absatz 2 kann auch in Anspruch genommen werden, um die bisherigen **Mischlohnvereinbarungen** bei Arbeiterinnen/Arbeitern (siehe § 2 Absatz 5 des Tarifvertrages vom 11. Juli 1966 über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb - TV-Lohngruppen-TdL) abzulösen. Die vorbezeichnete Vorschrift des TV-Lohngruppen-TdL ist nämlich von der Fortgeltungsregelung des § 17 Absatz 1 TVÜ-Länder nicht erfasst.

Steuer- und sozialversicherungsrechtlich ist allerdings ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung immer von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt.

2.3

Nebenabreden (§ 2 Absatz 3)

Wie im bisherigen Recht müssen etwaige Nebenabreden **schriftlich** vereinbart werden; andernfalls sind sie nichtig. Eine gesonderte Kündigung von Nebenabreden (anstelle einer Kündigung des gesamten Arbeitsvertrages) ist nur möglich, wenn dies einzelvertraglich besonders vereinbart ist oder sich unmittelbar aus einer Tarifnorm (zum Beispiel für die Zuweisung zu den Bereitschaftsdienststufen bei Ärztinnen/Ärzten aufgrund des § 8 Absatz 6 Satz 9 in der Fassung des § 41 Nr. 5) ergibt.

Die **Kündigungsfrist** für die Nebenabrede sollte ebenfalls arbeitsvertraglich vereinbart werden. Andernfalls könnte die Nebenabrede nur mit der für den Arbeitsvertrag insgesamt geltenden Kündigungsfrist gekündigt werden.

2.4

Probezeit (§ 2 Absatz 4) 2.4.1

Allgemeine Regelungen

Die bisher für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter unterschiedlich lange Dauer der Probezeit wurde vereinheitlicht. Nunmehr gelten für alle Beschäftigten die ersten **sechs Monate** eines Arbeitsverhältnisses als Probezeit, ohne dass es hierfür einer ausdrücklichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung bedarf. Im Arbeitsvertrag kann allerdings eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

Keine Probezeit gilt bei der **Übernahme von Auszubildenden** in ein Arbeitsverhältnis, wenn das Arbeitsverhältnis in unmittelbarem Anschluss an das Ausbildungsverhältnis begründet wird. Der Begriff des Auszubildenden/der Auszubildenden erfasst nur Auszubildende nach dem TVA-L BBiG oder dem TVA-L Pflege, nicht aber zum Beispiel Praktikantinnen/Praktikanten.

Nicht mehr tarift wurde die Regelung, wonach sich bei mehr als zehn Fehltagen die Probezeit automatisch verlängert (§ 5 Satz 2 BAT beziehungsweise MTArb). Allerdings ist eine **einzelvertragliche Verlängerung der Probezeit** aus sachlichen Gründen (zum Beispiel bei längerer Erkrankung oder bei Gewährung von Sonderurlaub ohne Bezüge) in beiderseitigem Einverständnis möglich, zum Beispiel um die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 34 zu vermeiden. Eine Verlängerung der Probezeit über sechs Monate hinaus schiebt aber weder den Eintritt des gesetzlichen Kündigungsschutzes (§ 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz) hinaus, noch hält sie die Verlängerung der Kündigungsfrist (§ 34 Absatz 1) auf.

Im TV-L sind keine gesonderten Kündigungsfristen während der Probezeit vereinbart worden. In § 34 Absatz 1 Satz 1 ist allerdings festgelegt worden, dass die Kündigungsfrist bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss beträgt. Dies gilt auch dann, wenn - wie bei der Übernahme von Auszubildenden - eine Probezeit nicht vereinbart ist.

Die Vereinbarung eines befristeten Probearbeitsverhältnisses (Befristung mit Sachgrund nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz) wird durch § 2 Absatz 4 nicht eingeschränkt. Von § 2 Absatz 4 unberührt bleibt auch die Möglichkeit, Führungspositionen als befristetes Arbeitsverhältnis auf Probe (§ 31) vereinbaren zu können.

2.4.2

Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverträgen im Tarifgebiet West

Bei befristeten Arbeitsverträgen **nur im Tarifgebiet West** mit Beschäftigten,

- deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der **Angestellten** unterlegen hätte und
- die nicht unter die Regelungen der §§ 57 a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise gesetzlicher Nachfolgeregelungen fallen,

sind für die Probezeit zusätzlich die Vorschriften des § 30 Absatz 4 und 5 zu beachten.

Danach verkürzt sich die Probezeit bei befristeten Arbeitsverträgen **ohne sachlichen Grund auf sechs Wochen**. (Für befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund gilt die übliche Sechs-Monats-Frist.) Keine Besonderheit besteht für die Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses während der Probezeit (zwei Wochen zum Monatsschluss; siehe § 30 Absatz 4 Satz 2).

Allerdings ist **nach Ablauf der Probezeit** von sechs Wochen beziehungsweise sechs Monaten eine **Kündigung nur noch möglich**, wenn die **Vertragsdauer** des befristeten Arbeitsvertrages **mindestens 12 Monate** beträgt (§ 30 Absatz 5).

3

Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 enthält Festlegungen zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen, die bisher in den §§ 7 bis 11, 13 und 14 BAT sowie den entsprechenden Vorschriften des MTArb geregelt waren. Aufgeführt sind die für den öffentlichen Dienst besonders bedeutsamen allgemeinen Arbeitsbedingungen.

Eine abschließende Auflistung ist damit nicht erfolgt. Auch wenn bestimmte, bisher ausdrücklich erwähnte Pflichten (zum Beispiel den dienstlichen Anordnungen nachzukommen oder sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird; vgl. § 8 BAT) nicht mehr erwähnt werden, so bedeutet dies nicht, dass sie im Geltungsbereich des TV-L entfallen wären. Der Tariftext ist vielmehr insgesamt gestrafft und auf das Wesentliche reduziert worden. Im Einzelnen gilt Folgendes:

3.1

Allgemeine Pflichten (§ 3 Absatz 1)

§ 3 Absatz 1 **Satz 1** verpflichtet die Beschäftigten, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung **gewissenhaft und ordnungsgemäß** auszuführen. Einzelheiten hierzu bestimmt der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts. § 106 der Gewerbeordnung, der auch im öffentlichen Dienst gilt, gibt dem Arbeitgeber das Recht, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Verstöße gegen diese Verpflichtungen können durch Vorhaltungen, Ermahnungen, Missbilligungen, Abmahnungen und letztlich durch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden.

Die für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen maßgebende Fassung des § 3 Absatz 1 Satz 1 bestimmt überdies, dass die Arbeitsleistungen gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen sind (vgl. § 40 Nr. 2 Ziffer 1). Das gleiche gilt auch für Ärztinnen/Ärzte an Universitätskliniken (vgl. § 41 Nr. 2 TV-L und § 3 Absatz 1 TV-Ärzte).

§ 3 Absatz 1 **Satz 2** verpflichtet die Beschäftigten, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur **freiheitlich demokratischen Grundordnung** im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen.

Die Teilnahme an Bestrebungen, die sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung richten, ist unvereinbar mit den Pflichten der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Dabei ist

es ohne Bedeutung, ob diese Bestrebungen im Rahmen einer Organisation oder außerhalb einer solchen verfolgt werden. Bewerberinnen/Bewerber für den öffentlichen Dienst, die an verfassungsfeindlichen Bestrebungen teilnehmen oder sie unterstützen, dürfen nicht eingestellt werden.

Beschäftigte, die gegen diese Grundsätze verstoßen, müssen in diesen Fällen mit arbeitsrechtlichen Sanktionen, von der Abmahnung bis zur außerordentlichen Kündigung, rechnen.

3.2

Verschwiegenheitspflicht (§ 3 Absatz 2)

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren und zwar auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus (§ 3 Absatz 2). Die Regelung ist inhaltsgleich mit § 9 Absatz 1 und 4 BAT sowie § 11 Absatz 1 und 4 MTArb.

Um die herausgehobene Bedeutung der Schweigepflicht für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes hervorzuheben, enthält der TV-L diese Verpflichtung erneut, obgleich sich aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht grundsätzlich auch eine Verschwiegenheitspflicht für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ergibt. Das bisherige tarifliche **Verbot der Beschaffung dienstlicher Schriftstücke für außerdienstliche Zwecke** usw. und die **Herausgabepflicht** für diese nach § 9 Absatz 2 und 3 BAT, § 11 Absatz 2 und 3 MTArb sind nicht mehr ausdrücklich geregelt. Sie lassen sich jedoch über allgemeine Grundsätze herleiten und bleiben damit weiterhin inhaltlich anwendbar.

Das Gesetz über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469) und die Verordnung über Zuständigkeiten nach dem Verpflichtungsgesetz vom 28. Januar 1975 (GV.NRW.S. 158) werden durch den TV-L nicht berührt. Auf das als **Anlage 10** beige-fügte Muster für die Niederschrift über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen wird hingewiesen.

3.3

Annahme von Vergünstigungen (§ 3 Absatz 3)

Beschäftigte dürfen von Dritten **Belohnungen, Geschenke**, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit auch weiterhin nicht annehmen (§ 3 Absatz 3). Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Mit dieser Regelung zur Annahme von Vergünstigungen wurde die bisherige Regelung über "Belohnungen und Geschenke" nach § 10 BAT beziehungsweise § 12 MTArb inhaltsgleich übernommen.

Neu aufgeführt sind hier zwar die Begriffe "**Provisionen**" und "**sonstige Vergünstigungen**", jedoch wird durch sie der sachliche Umfang der Regelung nicht erweitert. Dritter im Sinne der Vorschrift ist hier jeder, der auf die/den Beschäftigten Einfluss nehmen kann - außerhalb oder innerhalb der Verwaltung. Dies können also auch Kolleginnen/Kollegen oder Vorgesetzte sein.

Auf den Wert der Vergünstigung kommt es nicht an. Insbesondere ist keine Bagatellgrenze vereinbart. Dies gilt uneingeschränkt auch für Ärztinnen/Ärzte und den gesamten Wissenschaftsbe-
reich.

3.4

Nebentätigkeiten (§ 3 Absatz 4)

Im TV-L wurde für die große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Bezug auf die Ausübung von Nebentätigkeiten bewusst eine **Abkehr vom beamtenrechtlichen Nebentätigkeitsrecht** vollzogen. Lediglich für den **ärztlichen Bereich** (§§ 41, 42), in dem Nebentätigkeiten typischerweise eine besondere Bedeutung haben, ist wegen der weit reichenden Regelungen in den Nebentätigkeitsverordnungen der Länder (einschließlich der ergänzenden Bestimmungen) ein tariflicher Verweis auf die beamtenrechtlichen Bestimmungen beibehalten worden.

Im übrigen Bereich hingegen sollen auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - ebenso wie für alle übrigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer - grundsätzlich allgemeine arbeitsrechtliche Kriterien zum Tragen kommen. Dass die Ausübung einer Nebentätigkeit nicht mehr unter Genehmigungsvorbehalt steht, ist ein wesentlicher Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung.

Andererseits ist es durch die Tarifvorschrift nicht ausgeschlossen, die sinngemäße Geltung von beamtenrechtlichen Bestimmungen ganz oder teilweise (zum Beispiel hinsichtlich der Regelungen zur Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn) zum Gegenstand einer arbeitsvertraglichen Nebenabrede zu machen.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

3.4.1

Inhalt der Neuregelung

Nach der Tarifvorschrift haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber Nebentätigkeiten gegen Entgelt lediglich rechtzeitig vorher schriftlich **anzuzeigen** (§ 3 Absatz 4). Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass die Möglichkeit besteht, arbeitsvertragliche Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers könnten durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden. Damit stehen Nebentätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit tarifrechtlich grundsätzlich nicht mehr unter einem Erlaubnisvorbehalt; eine Auflagenerteilung beziehungsweise eine Untersagung aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen bleibt aber unbenommen. Lediglich bei Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind die Beschäftigten verpflichtet, den Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich zu informieren.

3.4.2

Begriff der Nebentätigkeit

Da jede außerhalb des Hauptberufes wahrgenommene Tätigkeit faktische oder rechtliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben kann, ist der Begriff Nebentätigkeit weit auszulegen. So kann auch eine extensive Beschäftigung bei einem Verein oder gar Nachbarschaftshilfe bei einem Hausbau Einfluss auf die Arbeitsleistung und Arbeitsqualität haben.

Die beamtenrechtliche Unterteilung der Nebentätigkeit in Nebenamt und Nebenbeschäftigung findet - wie bisher - auch im TV-L keine Anwendung. Inhalt und Umfang der von den Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten richten sich alleine nach den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen; hierzu können im Einzelfall auch Tätigkeiten gehören, die auf Wunsch des Arbeitgebers bei einem Dritten wahrgenommen werden sollen, zum Beispiel im Vorstand, Aufsichtsrat oder in sonstigen Organen einer Gesellschaft oder einer in anderer Rechtsform betriebenen Organisation. Innerhalb dieses Rahmens kann der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen und der/dem Beschäftigten andere Tätigkeiten zuweisen. Fällt eine Beschäftigung in den arbeitsvertraglichen Rahmen, besteht hierfür kein gesonderter Entgeltanspruch.

Zur Übernahme einer außerhalb der vertraglichen Verpflichtung stehenden Nebentätigkeit kann die/der Beschäftigte nicht verpflichtet werden. Notwendig ist in diesem Fall eine Änderung/Er-gänzung des Arbeitsvertrages.

3.4.3

Voraussetzung der Anzeigepflicht

Anzeigen müssen Beschäftigte die Tätigkeit aber nur, wenn sie gegen Entgelt geleistet wird (wegen der Besonderheiten im Wissenschaftsbereich siehe Ziffer 3.4.8). Entgeltlich ist die Tätigkeit nicht nur bei einer Geldleistung, sondern bei jeglicher Gewährung eines geldwerten Vorteils (zum Beispiel Abgabe von Eintrittskarten zu Sport- oder Musikveranstaltungen, Einladung zu Reisen).

Ersatz für entstandene Aufwendungen (Reisekosten, Spesengelder) fallen hingegen nicht darunter. Unentgeltlich sind zum Beispiel rein ehrenamtliche Tätigkeiten. Die Verpflichtung der Beschäftigten aus § 3 Absatz 3 (Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen) bleibt unberührt.

Bei der Mitteilung haben die Beschäftigten Angaben zu machen über Art, Inhalt und Umfang der Nebentätigkeit.

3.4.4

Rechtzeitige Information des Arbeitgebers

Vor Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu informieren. Es muss genügend Zeit für Nachfragen, die Prüfung eventueller Auflagen oder auch für eine Untersagung bleiben. Was rechtzeitig ist, beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalles. Anhaltspunkte können Art, Zeitdauer und Umfang der Nebentätigkeit sein sowie die sich daraus ergebenden Belastungen. Gegebenenfalls ist auch zu berücksichtigen, wie lange die/der Beschäftigte von der Aufnahme der Tätigkeit Kenntnis hatte. Bei einfachen Nebentätigkeiten wie etwa das Austragen von Zeitungen kann ein zeitlicher Vorlauf von mehreren Tagen ausreichen.

3.4.5

Untersagung der Nebentätigkeit/Auflagen

Die Nebentätigkeit kann untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der/des Beschäftigten oder (andere) berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

Beispiele:

- Aufnahme einer der Haupttätigkeit gleichartigen Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber.
- Überschreitung der nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen Höchstarbeitszeit durch Nebentätigkeit, die in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt wird.
- Erstellung von Steuererklärungen durch Beschäftigte des Finanzamtes.

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen (§ 2 Absatz 1 zweiter Halbsatz Arbeitszeitgesetz). In diesem Fall dürfen die Arbeitszeiten weder einzeln noch zusammen genommen die nach § 3 Arbeitszeitgesetz zulässige Höchstarbeitszeit überschreiten. Ob mehrere Arbeitsverhältnisse vorliegen, ist bei Neueinstellungen in der Regel der Lohnsteuerkarte zu entnehmen. Wird keine Lohnsteuerkarte vorgelegt, hat der Arbeitgeber die Pflicht zu klären, ob wegen des Bestehens eines anderen Arbeitsverhältnisses der einzustellenden Arbeitnehmerin/ des einzustellenden Arbeitnehmers die Gefahr einer Arbeitszeitüberschreitung besteht.

Hier könnte beispielsweise eine Auflage erteilt werden, dass die zeitliche Belastung aus der Nebentätigkeit durchschnittlich 8 Wochenstunden nicht überschreitet und dass die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes auch bei möglicher Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit durch eine entsprechend flexible Gestaltung der Nebentätigkeit sichergestellt sein müssen. Zu beachten ist, dass dann für den Hauptarbeitgeber keine Möglichkeit mehr verbleibt, etwa Überstunden anzusetzen.

Wird eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer für einen Dritten nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages, sondern im Rahmen eines sonstigen Vertrages (zum Beispiel Werkvertrag) tätig, sind diese Zeiten nicht zu berücksichtigen. Eine analoge Anwendung auf andere Rechtsverhältnisse scheidet aus.

Die Prognose, dass die anfallenden Arbeiten im Hauptberuf aufgrund einer belastenden Nebentätigkeit gar nicht oder nur schlecht erbracht werden können, ist ausreichend, um die Eignung der Nebentätigkeit zur Beeinträchtigung der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder (anderer) berechtigter Interessen des Arbeitgebers anzunehmen. Damit sind die Prüfkriterien für Beschäftigte andere als bisher. Die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Grundsätze für die Prüfung der Zulässigkeit einer Nebentätigkeit können als Auslegungshilfe herangezogen werden.

3.4.6

Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst/Auflagen

Gemäß § 3 Absatz 4 Satz 3 der Vorschrift kann bei Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden. Die beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen im Sinne dieser Vorschrift sind die beamtenrechtlichen Regelungen des Nebentätigkeitsrechts. Von der Möglichkeit des Satzes 3 ist Gebrauch zu machen.

3.4.7

Untersagung nach Aufnahme der Nebentätigkeit

Hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die beabsichtigte Nebentätigkeit vorab mitgeteilt, und ist eine Untersagung beziehungsweise Auflagenerteilung bis zum angezeigten Aufnahmezeitpunkt trotz rechtzeitiger Anzeige (noch) nicht erfolgt, kann die/der Beschäftigte die Nebentätigkeit (zunächst) ausüben. Ob eine Untersagung oder Auflagenerteilung nach Aufnahme der Nebentätigkeit noch erfolgen kann, ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen, gegebenenfalls ist ein ausreichend großer Zeitraum für die Beendigung der Nebentätigkeit einzuräumen.

3.4.8

Unentgeltliche Nebentätigkeit

Eine unentgeltliche Nebentätigkeit darf nicht aufgenommen werden, wenn sie nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen unzulässig ist. Unzulässig ist eine Nebentätigkeit beispielsweise, wenn sie Beschäftigte daran hindert, ihren Arbeitspflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis nachzukommen, bei entgegenstehenden Wettbewerbsinteressen oder einem sonstigen Konflikt mit den Interessen des Arbeitgebers. Die Interessen des Arbeitgebers können auch beeinträchtigt sein bei Ausübung der Nebentätigkeit während des Urlaubs oder bei einer Erkrankung, wenn dadurch die Genesung verzögert wird oder die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes bei Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nicht beachtet werden.

Mit den Interessen des Arbeitgebers nicht vereinbar sind auch Nebentätigkeiten in Angelegenheiten, die zu dem Aufgabenbereich der Beschäftigungsdienststelle des Beschäftigten gehören (zum Beispiel Erstellung von Bauzeichnungen durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Bauamtes, von Anträgen in Schwerbehindertenangelegenheiten durch Bauzeichnungen durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Versorgungsamtes oder von Steuererklärungen durch Bauzeichnungen durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Finanzamtes).

3.4.9

Besonderheiten im Wissenschaftsbereich

Die für den Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Sinne des § 40 maßgebende Fassung des § 3 Absatz 4 weist als Besonderheit auf, dass **alle Nebentätigkeiten, auch diejenigen, die nicht gegen Entgelt** ausgeübt werden, dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich **anzuzeigen** sind. Damit wird auch hier der besonderen Bedeutung des Nebentätigkeitsrechts im Wissenschaftsbereich Rechnung getragen.

3.4.10

Besonderheiten im ärztlichen Bereich

Für die Ärztinnen/Ärzte an Universitätskliniken, die unter § 41 TV-L fallen, ist in § 3 Absatz 12 bis 14 in der Fassung des § 41 Nr. 2 das bisher geltende Nebentätigkeitsrecht neu vereinbart worden. Dieselben Vorschriften wurden auch in § 5 TV-Ärzte vereinbart. Für die Nebentätigkeiten dieser Ärztinnen/Ärzte finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, sinngemäß Anwendung. Auch die übrigen in der SR 2 c BAT geregelten Vorschriften zur Nebentätigkeit einschließlich der Vorschriften über die Inanspruchnahme von Räumen, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers sind wieder neu vereinbart worden. Dasselbe gilt für die Ärzte an anderen Krankenhäusern aufgrund des § 42 Nr. 2 TV-L.

3.5

Ärztliche Untersuchung (§ 3 Absatz 5)

Der Arbeitgeber kann bei begründetem Anlass die/den Beschäftigte/n verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, ob sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist (§ 3 Absatz 5). Die Kosten der Untersuchung sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die Untersuchung kann zum Beispiel von einer Amtsärztin/von einem Amtsarzt oder einer anderen Ärztin/einem anderen Arzt, auf den sich die Betriebsparteien geeinigt haben, durchgeführt werden. Nicht ausreichend ist eine ärztliche Bescheinigung der Hausärztin/des Hausarztes.

3.5.1

Voraussetzung der Untersuchungsanordnung

Eine begründete Veranlassung besteht, wenn ein sachlicher Grund für die Anordnung der Untersuchung sowohl in der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten selbst und für die mit ihnen arbeitenden Beschäftigten, als auch im sonstigen Pflichtenkreis der Verwaltung liegt. Inhaltlich liegen die Voraussetzungen nicht über denen des "gegebenen Anlasses" nach § 7 Absatz 2 BAT beziehungsweise § 10 Absatz 2 MTArb. Auch nach diesen Regelungen durfte eine Untersuchung nicht willkürlich, sondern nur bei einem sachlichen Grund angeordnet werden. Die Formulierung "zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage" ist dem Begriff "dienstfähig" in § 7 BAT beziehungsweise § 10 MTArb gleichzusetzen. Die bisherige Untersuchungsmöglichkeit auf "ansteckende Krankheiten" ist nicht mehr tarifiert, jedoch durch Gesetz, zum Beispiel Infektionsschutzgesetz oder bei Berührung der Leistungspflicht, weiterhin möglich. Zu den Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken siehe Ziffer 3.5.4.

3.5.2

Einstellungsuntersuchung

Die Einstellungsuntersuchung ist nicht mehr tarifiert. Es ist jedoch weiterhin zulässig und geboten, eine ärztliche Untersuchung zur Bedingung für den Abschluss eines Arbeitsvertrages zu machen. Der Arbeitgeber kann die Ärztin/den Arzt bestimmen, die/der die Einstellungsuntersuchung vornehmen soll. Die Kosten dieser Einstellungsuntersuchung trägt gemäß § 675 in Verbindung mit § 670 BGB der Arbeitgeber.

3.5.3

Ärztliche Untersuchung bei Jugendlichen

Gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen Jugendliche nur beschäftigt werden, wenn sie eine ärztliche Bescheinigung vorlegen.

3.5.4

Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken

Für die Beschäftigten in Kliniken (ärztliches und nichtärztliches Personal) gilt § 3 Absatz 5 in der durch § 41 Nr. 3, durch § 42 Nr. 2 und durch § 43 Nr. 2 festgelegten Fassung. Ergänzend ist hier bestimmt, dass

- der Arbeitgeber die Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen kann und auf deren Verlangen er hierzu verpflichtet ist und
- Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt sind, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen sind.

Diese Verpflichtungen ergaben sich auch schon aus dem bisherigen Recht (vgl. § 7 Absatz 3 BAT sowie Nr. 2 SR 2 a und Nr. 2 SR 2 c BAT).

3.6

Einsicht in Personalakten (§ 3 Absatz 6)

§ 3 Absatz 6 regelt in den Sätzen 1 und 2 das Recht der Beschäftigten auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten (bisher § 13 Absatz 1 Satz 1 BAT beziehungsweise § 13 a Absatz 1 Satz 1 MTArb).

Die Vollmacht der/des schriftlich Bevollmächtigten nach § 3 Absatz 6 Satz 2 sollte - wenn hier auch nicht mehr ausdrücklich aufgeführt - weiterhin zur Personalakte genommen werden. Auch ohne ausdrückliche Regelung ist der Arbeitgeber weiterhin befugt, aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen Bevollmächtigte abzulehnen (bisher § 13 Absatz 1 Satz 3 BAT beziehungsweise § 13 a Absatz 1 Satz 3 MTArb). Aus Personalakten können sich etwa geheimhaltungsbedürftige Tatsachen oder sonstige Tatsachen ergeben, bei denen eine Kenntnis durch Dritte dem Wohl oder Interesse der Verwaltung widersprechen kann.

In den Sätzen 4 und 5 des § 3 Absatz 6 ist aus § 13 Absatz 2 BAT beziehungsweise § 13 a Absatz 2 MTArb der Anspruch der Beschäftigten übernommen worden, dass sie über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können (zum Beispiel Abmahnung), vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden müssen. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

3.7

Arbeitnehmerhaftung (§ 3 Absatz 7)

Die bisher in § 14 BAT beziehungsweise § 11 a MTArb geregelte Schadenshaftung wurde inhaltsgleich in den TV-L übernommen. Im Interesse einer Gleichbehandlung von Beamtinnen/Beamten und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern wird auch für die Arbeitnehmerhaftung weiterhin auf die für die Beamtinnen/Beamten des jeweiligen Landes geltenden Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung verwiesen. Der Begriff "Bestimmungen" ist weitergehend als der Begriff "Vorschriften" und erfasst deshalb auch Dienstanweisungen, Runderlasse usw.

4

Zu § 4 - Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung4.1

Versetzung und Abordnung (§ 4 Absatz 1)

Die bisherigen Regelungen zu Versetzung und Abordnung (§ 12 Absatz 1 BAT sowie § 8 Absatz 6 Unterabsatz 1 MTArb) sind in § 4 Absatz 1 TV-L übernommen worden. Anders als bisher können

die Beschäftigten nunmehr auch während der Probezeit ohne ihre Zustimmung versetzt oder abgeordnet werden.

Dabei sind die Begriffe "Versetzung und Abordnung" nunmehr entsprechend dem bisherigen Verständnis tariflich definiert worden (siehe Protokollerklärungen 1 und 2 zu § 4 Absatz 1). Unverändert gilt, dass eine Versetzung - anders als die Abordnung - nicht zu einem anderen Arbeitgeber möglich ist. Will die/der Beschäftigte auf Dauer eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ausüben, kommt nur die Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und eine Neugründung bei dem neuen Arbeitgeber in Betracht.

4.2

Zuweisung (§ 4 Absatz 2)

In Absatz 2 ist das Institut der Zuweisung aus § 12 Absatz 2 BAT beziehungsweise § 8 Absatz 6 Unterabsatz 2 MTArb übernommen worden. Wie schon im bisherigen Recht kann den Beschäftigten im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber zugewiesen werden. Neu ist, dass die Zuweisung auch zu einem inländischen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes erfolgen darf, und dass die Zustimmung nur aus einem wichtigen Grund verweigert werden kann. Wie bisher werden die Bezüge aus der Verwendung bei dem anderen Arbeitgeber auf das Entgelt angerechnet. Im Einzelnen gilt Folgendes:

4.2.1

Zuweisung zu einem inländischen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes

Die Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2 eröffnet die Möglichkeit, Beschäftigte auch im Inland Arbeitgebern außerhalb des öffentlichen Dienstes zuzuweisen. Dritter ist nach der Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2 derjenige im Inland und Ausland, bei dem der TV-L - gleichgültig aus welchen Gründen - nicht zur Anwendung kommt. Zudem beinhaltet der Begriff "Dritter" nicht notwendigerweise eine gewisse Institutionalisierung als "Einrichtung" wie im alten Tarifrecht. Dritter kann jede juristische Person (zum Beispiel Aktiengesellschaft, GmbH u.ä.), ein Teil hiervon, eine natürliche Person (zum Beispiel Einzelarbeitgeber) oder ein Zusammenschluss von Personen (zum Beispiel Gesellschaft des bürgerlichen Rechts) sein.

4.2.2

Zustimmung der/des Beschäftigten

Wie auch im alten Recht ist die Zustimmung der/des Beschäftigten Voraussetzung für eine wirksame Zuweisung. Neu ist jedoch, dass eine **Verweigerung** der Zustimmung **nur aus wichtigem Grund** möglich ist. Diese Einschränkung der Zustimmungsverweigerung spiegelt den im alten Recht geltenden Grundsatz wider, wonach die Zustimmung nicht rechtsmissbräuchlich verweigert werden darf. Ein unzulässiger Rechtsgebrauch ist bei Verweigerung der Zustimmung ohne wichtigen Grund anzunehmen. Ein **wichtiger Grund** liegt vor, wenn Tatsachen gegeben sind, aufgrund derer der/dem Beschäftigten unter Berücksichtigung aller Umstände und Abwägung der Interessen die Zuweisung unzumutbar ist.

Beispiel:

Zuweisung zu einem Arbeitgeber außerhalb des bisherigen Arbeitsortes, wenn dadurch die Personensorge für ein Kind oder einen behinderten Menschen nicht mehr gewährleistet ist.

Verweigern Beschäftigte ihre Zustimmung ohne wichtigen Grund, darf eine Zuweisung nicht erfolgen. Allerdings kann die Zustimmungsverweigerung eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung sein, die arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung, Kündigung) nach sich ziehen kann.

4.2.3

Zuweisung zu mindestens gleich vergüteter Tätigkeit

Der/Dem Beschäftigten kann nur eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit zugewiesen werden. Die Arbeitsstelle bei dem Dritten muss mit mindestens dem gleichen Arbeitsentgelt hinterlegt sein wie die bisherige Arbeitsstelle. Maßstab ist hierbei das bislang erhaltene Tabellenentgelt zuzüglich der sonstigen ständigen Entgeltbestandteile. Erhalten Beschäftigte bei dem Dritten "Bezüge", werden diese zwingend auf die Bezüge, die der Arbeitgeber zahlt, angerechnet. Die im bisherigen Recht angelegte Möglichkeit, mit Zustimmung der für das Tarifrrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers ganz oder teilweise von der Anrechnung abzusehen, ist aus Gründen der einheitlichen Handhabung entfallen.

4.3

Personalgestellung (§ 4 Absatz 3)4.3.1

Voraussetzungen

Das Instrument der Personalgestellung ist neu in den TV-L aufgenommen worden. Voraussetzung der Personalgestellung ist die Verlagerung der Aufgaben der Beschäftigten auf einen Dritten und das Verlangen des Arbeitgebers, die geschuldete Arbeitsleistung auf Dauer dort zu erbringen.

Eine **Aufgabenverlagerung** setzt dabei eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers voraus, bestimmte Aufgaben nicht mehr oder nicht mehr alleine zu erbringen, sondern von einem Dritten erbringen zu lassen. Aufgaben sind dabei alle dem Verwaltungsauftrag unmittelbar oder mittelbar dienende beziehungsweise damit zusammenhängende Obliegenheiten, Pflichten und Funktionen. Allerdings reicht es nicht aus, dass überhaupt Aufgaben des Arbeitgebers auf einen Dritten übertragen werden. Es müssen Aufgaben sein, die den betroffenen Beschäftigten übertragen worden sind, die also mit der Funktion des jeweiligen Arbeitsplatzes zusammenhängen. Wird beispielsweise eine bisher öffentlich-rechtlich betriebene Instandsetzung von behördlichen Fahrzeugen privatisiert, so können die in der Werkstatt Beschäftigten dem Dritten zur Arbeitsleistung zugewiesen werden, nicht aber innerhalb derselben Behörde arbeitende Beschäftigte der Personalstelle.

Personalgestellung erfordert weiterhin ein **Verlangen** des bisherigen Arbeitgebers, also ein Abfordern der geschuldeten Arbeitsleistung bei einem Dritten. Die Tarifnorm erweitert das dem Arbeitgeber aus § 106 Gewerbeordnung zustehende Direktions- und Weisungsrecht. Geschuldet ist bei der Personalgestellung freilich nur die arbeitsvertragliche Arbeitsleistung. Eine Heranziehung zu einer anderen als der aus dem Arbeitsvertrag geschuldeten Leistung ist ohne Einverständnis der Beschäftigten nicht erlaubt.

Eine **Zustimmung** der/des betroffenen Beschäftigten ist nicht notwendig.

Hinweise:

§ 613a BGB - Betriebsübergang - und die **gesetzlichen Kündigungsrechte** bleiben unberührt. Es muss eine Abgrenzung zwischen Personalgestellung und dem Übergang eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Betriebsüberganges nach § 613a BGB erfolgen:

Im Falle des § 613 a BGB tritt der neue Inhaber des durch Rechtsgeschäft übertragenen Betriebes oder Betriebsteils automatisch in die Arbeitsverhältnisse ein, es sei denn, die/der Beschäftigte widerspricht dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Benachrichtigung durch den Arbeitgeber (§ 613a Absatz 1, 5, 6 BGB). Bei einem Widerspruch ist dann jedoch eine Personalgestellung durch den Arbeitgeber möglich.

Nach § 4 Absatz 3 Satz 2 bleiben Kündigungsrechte unbenommen. Hierdurch soll vor allem sichergestellt werden, dass kein "Recht auf Personalgestellung" vor Kündigung besteht. Widerspricht die/der Beschäftigte im Falle eines Betriebsübergangs dem Übergang des Arbeitsverhältnisses, kann das Arbeitsverhältnis - bei Vorliegen der Voraussetzungen - gekündigt werden.

4.3.2

Rechtsfolge

Rechtsfolge der Personalgestellung ist die Verpflichtung der/des Beschäftigten zur dauerhaften Erbringung der Arbeitsleistung bei einem Dritten, wobei das bisherige Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten weiter besteht, aber nur noch einen Rahmen für die Arbeitsleistung bei dem Dritten bildet. Die sich aus der Personalgestellung ergebenden Modalitäten (zum Beispiel Ausübung des Direktionsrechts, Verfahren bei Arbeitspflichtverletzungen, Entgeltregelungen, Rückkehroptionen u.ä.) müssen in einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten präzisiert werden.

5

Zu § 5 - Qualifizierung

Allgemeines

Der TV-L führt in § 5 erstmals Regelungen über die Qualifizierung, also die berufliche Fort- und Weiterentwicklung im weiteren Sinne, ein. Zukünftig haben Beschäftigte einen Anspruch auf ein **regelmäßiges Gespräch** mit ihrer Führungskraft (§ 5 Absatz 4). Ziel ist es, festzustellen, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Der so ermittelte Bedarf wird je nach örtlichen Gegebenheiten den Fortbildungsstellen in den einzelnen Verwaltungen gemeldet. Ein individueller Anspruch der Beschäftigten auf eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme besteht nicht.

Qualifizierungsmaßnahmen können dem Erhalt und der Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die jeweils übertragene Tätigkeit, dem Erwerb zusätzlicher Kompetenzen und dem Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit dienen (§ 5 Absatz 3).

Veranlasst der Arbeitgeber die Qualifizierungsmaßnahme, sind die Kosten - einschließlich der Reisekosten - grundsätzlich von ihm zu tragen, falls nicht Dritte hierfür aufkommen. Von diesem Grundsatz kann nach näherer Maßgabe des Absatzes 6 der Vorschrift abgewichen werden. In Nordrhein-Westfalen ist von dieser Möglichkeit, die Beschäftigten zu einem Eigenbeitrag heranzuziehen, Gebrauch zu machen, wenn und soweit nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die/

der Beschäftigte einen Nutzen durch die Qualifizierungsmaßnahme hat. Dabei ist auf eine gerechte Kostenteilung zu achten. Möglich ist beispielsweise ein Beitrag der Beschäftigten in Geld oder durch den Einsatz von Freizeit (Urlaub, Arbeitszeitguthaben). Inhalt und Umfang eines Eigenbeitrages - Geld und/oder Freizeit - sind in einer Qualifizierungsvereinbarung festzulegen.

Zeiten vereinbarter Qualifizierungsmaßnahme gelten grundsätzlich als **Arbeitszeit** (§ 5 Absatz 5), sofern kein Eigenbeitrag in Zeit eingebracht wird. Im Falle eines **Eigenbeitrages in Zeit** wird dieser mit dem durch die Qualifizierungsmaßnahme entstehenden Arbeitszeitguthaben verrechnet (saldiert). Das bedeutet, dass im Umfang des Eigenbeitrages in Zeit keine Anrechnung auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 erfolgt. Der Eigenbeitrag in Zeit kann auch nicht zu Überstunden führen.

Beispiel:

Arbeitgeber und Beschäftigte vereinbaren eine nicht für den Arbeitsplatz notwendige Fremdsprachenausbildung in der englischen Sprache als Qualifizierungsmaßnahme. Der Kurs läuft über ein halbes Jahr freitags nachmittags über jeweils 1,5 Stunden. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten der Fremdsprachenausbildung. Der Eigenbeitrag der Beschäftigten erfolgt darin, dass der Kurs "in der Freizeit" stattfinden soll.

Nach § 5 Absatz 5 gelten Zeiten vereinbarter Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit. Jede Woche fallen dann in der Folge 1,5 Stunden als Arbeitszeit an, von denen der Eigenbeitrag in Zeit, hier 1,5 Stunden wieder abzuziehen ist. Auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 wird damit keine Qualifizierungszeit angerechnet.

Für **Ärztinnen/Ärzte** gilt § 5 nur dann, wenn auf das Arbeitsverhältnis der TV-L Anwendung findet. Im TV-Ärzte ist eine vergleichbare Vorschrift nicht vereinbart.

5.2

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Beschäftigten im Pflegedienst

Für Beschäftigte im Pflegedienst enthielt bisher die Nr. 7 SR 2 a BAT besondere Regelungen über die Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Tarifvorschrift einschließlich der dort enthaltenen Rückzahlungsverpflichtung gilt übergangsweise nur noch für Maßnahmen, die vor dem 1. November 2006 bewilligt worden sind (siehe § 25 Absatz 1 TVÜ-Länder).

Künftig gilt auch für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Pflegedienst ausschließlich § 5 TV-L. Derartige Maßnahmen fallen in der Regel unter § 5 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c. Die Rückzahlungsverpflichtung bestimmt sich dann nach § 5 Absatz 7 (siehe hierzu Ziffer 5.3).

5.3

Rückzahlungsverpflichtung

Absatz 7 des § 5 erlaubt bei den eher langfristig angelegten Qualifizierungsmaßnahmen des Absatzes 3 Buchstabe b und c die Vereinbarung einer Rückzahlungsverpflichtung für die Arbeitgeberaufwendungen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraums auf Veranlassung der/des Beschäftigten endet. In Nordrhein-Westfalen ist von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Als Beendigungsgründe kommen sowohl eine Kündigung als auch der Abschluss eines von der/ dem Beschäftigten initiierten Auflösungsvertrages in Betracht.

Unschädlich ist allerdings eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Anlass von Schwangerschaft oder Niederkunft. Ebenso unschädlich ist es, wenn die/der Beschäftigte ausscheidet, weil sie/er nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme entsprechend der erworbenen Qualifikation beschäftigt wird. Ein nach Ablauf dieser 6-Monats-Frist bestehender "Anspruch", ohne Rückzahlungsverpflichtung ausscheiden zu können, ist allerdings verwirkt, sobald eine der Qualifizierungsmaßnahme entsprechende Beschäftigung angeboten wird.

Die Tarifvorschrift enthält keine festen Vorgaben zur Staffelung des Rückzahlungsbetrages. Satz 4 des Absatzes 7 legt lediglich fest, dass die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber in einem angemessenen Verhältnis stehen müssen. Die bisherige Regelung in Nr. 7 Absatz 2 SR 2 a BAT kann aber hier als Anhalt dienen. Dort war vereinbart, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung die vollen Aufwendungen, im zweiten Jahr 2/3 und im dritten Jahr 1/3 der Aufwendungen zurückzuzahlen sind. Zu den Aufwendungen gehören sowohl das fortgezahlte Entgelt als auch die Kosten der Fort- oder Weiterbildung, wenn sie vom Arbeitgeber getragen worden sind.

II.

Zu Abschnitt II - Arbeitszeit

Vorbemerkung:

Die §§ 6 bis 11 TV-L enthalten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des neuen Tarifrechts der Länder. Abweichende und ergänzende Regelungen finden sich - bezogen auf einzelne Beschäftigtengruppen - in den §§ 40 bis 49 TV-L.

Eine Sonderstellung nehmen **bestehende und zukünftige Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit** ein. Die in § 10 vereinbarten besonderen Regelungen zum Arbeitszeitkonto finden auf Gleitzeitvereinbarungen **grundsätzlich** keine Anwendung. Kontenregelungen in Dienst- und Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit müssen den Vorgaben des § 10 nicht entsprechen (vgl. Satz 2 der Protokollerklärung zu Abschnitt II TV-L, abgedruckt nach § 11). Die besonderen Regelungen in § 10 müssen nur beachtet werden, wenn eine Rahmenzeit/ein Arbeitszeitkorridor vereinbart oder von der Möglichkeit der Faktorisierung Gebrauch gemacht werden soll. Am 31. Oktober 2006 bereits bestehende Gleitzeitregelungen bleiben durch das Inkraft-Treten des TV-L ohnehin unberührt (Satz 3 der Protokollerklärung zu Abschnitt II TV-L). Zur Gleitzeit siehe auch Ziffer 6.1.6.

6

Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1)

Festlegung der Wochenarbeitszeit (Absatz 1 Satz 1)

Zur Bestimmung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unterscheidet § 6 Absatz 1 Satz 1 in den Buchstaben a bis d zwischen **vier Beschäftigtengruppen**:

(1) Für die unter **Buchstabe d** genannten **Ärzte** an Universitätskliniken beträgt die Wochenarbeitszeit in beiden Tarifgebieten einheitlich **42 Stunden** ausschließlich der Pausen. Dies wird auch in § 41 Nr. 3 TV-L in Übereinstimmung mit dem TV-Ärzte nochmals wiederholt.

(2) Für die unter **Buchstabe c** fallenden Beschäftigten im **Tarifgebiet Ost** beträgt die Wochenarbeitszeit - wie bisher - **40 Stunden** ausschließlich der Pausen.

(3) In **Buchstabe b**, der nur für das **Tarifgebiet West** gilt, haben die Tarifvertragsparteien durch abschließende Aufzählung diejenigen Personengruppen bestimmt, für die die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit **38,5 Stunden** (ausschließlich der Pausen) beträgt. Diese **abschließende Aufzählung** ist auf Landesebene durch eine Vereinbarung der bezirklichen Tarifvertragsparteien erweiterbar. Eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden gilt aufgrund der Festlegungen der Tarifvertragsparteien des TV-L unter anderem für

- Beschäftigte, die ständig **Wechselschicht oder Schichtarbeit** leisten; das sind diejenigen Beschäftigten, die auch die Wechselschicht- oder Schichtzulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder § 8 Absatz 8 Satz 1 für ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit erhalten.
- **Nichtärztliche** Beschäftigte an **Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern**, sonstigen Krankenhäusern und Psychiatrischen Einrichtungen; hier kommt es auf die organisatorische Zuordnung zu den genannten Einrichtungen an. Erfasst ist auch das Verwaltungspersonal an diesen Einrichtungen.
- Beschäftigte in **Straßenmeistereien, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafenbetrieben, Schleusen und im Küstenschutz**; auch hier kommt es auf die organisatorische Zuordnung zu diesen Einrichtungen an.
- Beschäftigte in **Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen und in heilpädagogischen Einrichtungen**; als Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen kommen nach dem tariflichen Klammerzusatz Schulen und Heime in Betracht. Die Worte "Einrichtungen für" verdeutlichen, dass die Einrichtung aufgrund ihrer Aufgabenstellung speziell für die Aufnahme von schwerbehinderten Menschen bestimmt sein muss (zum Beispiel Behindertenwerkstätten, betreutes Wohnen). Den Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen tariflich gleichgestellt sind heilpädagogische Einrichtungen. Aufgabe der heilpädagogischen Einrichtungen ist es, Menschen mit Behinderung, Störung und Verhaltensauffälligkeiten heilpädagogisch zu fördern. Es muss sich dabei nicht immer um schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX handeln.
- Beschäftigte, für die **bisher der TVöD galt**; hierunter fallen zum Beispiel Arbeitnehmer in Bereichen, deren Aufgaben die Länder von den Kommunen übernommen haben und für die das kommunale Tarifrecht weiterhin gilt (zum Beispiel bestimmte Beschäftigte des Landesbetriebs Straßenbau).

(4) Bei den übrigen Beschäftigten im **Tarifgebiet West**, die von **Buchstabe a** des § 6 Absatz 1 Satz 1 erfasst werden, errechnet sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für jedes Bundesland eigenständig nach den im **Anhang zu § 6** niedergelegten Grundsätzen: Grundlage ist die für den Monat Februar 2006 von den Tarifvertragsparteien einvernehmlich festgestellte tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit (ohne Überstunden und Mehrarbeitsstunden). Die Differenz dieser Arbeitszeit zu der bisherigen tariflichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden wird

verdoppelt, wobei für den zweiten Teil eine Kappung auf 0,4 Stunden erfolgt. Die so berechnete Gesamtdifferenz wird der bisherigen tariflichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden zugerechnet. Ferner wird das Arbeitszeitvolumen umgeschichtet, dass durch die Arbeitszeitbegrenzung auf 38,5 Stunden für die unter Buchstabe b fallenden Personengruppen (siehe vorstehenden Absatz 3) ausfällt. Zur Umsetzung der Berechnungen haben die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene für jedes Bundesland einen **Faktor** ermittelt, mit dem die Gesamtdifferenz multipliziert wird. Der Faktor ist im Absatz 2 Satz 6 des Anhangs zu § 6 für jedes Bundesland niedergelegt. Aus ihm ergibt sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in dem jeweiligen Bundesland.

Für Nordrhein-Westfalen ergeben sich die folgenden Werte:

Gesamtdifferenz $1,10 \times \text{Faktor } 36,21 = 39,83$ als neue regelmäßige Arbeitszeit; das entspricht einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden und 50 Minuten.

Um die praktische Umsetzung in den einzelnen Bundesländern zu erleichtern, haben die **Tarifvertragsparteien einvernehmlich die Ergebnisse der Berechnungen** nach § 6 Absatz 1 und dem Anhang zu § 6 **als "Hinweis" bekannt gegeben**. Danach besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass diese Berechnungen zu folgenden durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten (ausschließlich der Pausen) für die einzelnen Bundesländer im Tarifgebiet West führen:

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

Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in den Ländern für die unter § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a einerseits und Buchstabe b andererseits fallenden Beschäftigten bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 6 Absatz 1 Satz 4).

6.1.2

Auswirkungen bei Teilzeitbeschäftigten

Ob sich die Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter verändert, hängt von der **Gestaltung der Teilzeitvereinbarung** ab:

Ist die Teilzeitbestimmung über **Bruchteile oder in einem Vomhundertsatz** der regelmäßigen Wochenarbeitszeit getroffen worden (zum Beispiel "mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten", "mit 75 v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten"), wird der Umfang der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im jeweiligen Bundesland neu berechnet, am Entgelt ändert sich nichts. Eine arbeitsvertragliche Anpassung ist nicht erforderlich.

Ist eine **feste Stundenzahl** vereinbart worden (zum Beispiel "mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 Stunden"), bleibt diese von der veränderten tariflichen Wochenarbeitszeit grundsätzlich unberührt. Gemäß § 24 Absatz 2 muss das Entgelt angepasst werden. Allerdings können diese Teilzeitbeschäftigten eine Erhöhung ihrer Stundenzahl in dem Umfang verlangen, der der Höhe ihres bisherigen regelmäßigen Bruttoentgelts entspricht; dieser **Antrag** ist bis zum **31. Januar 2007** zu stellen (vgl. § 28 Absatz 1 Satz 1 und 2 TVÜ-Länder). Das Recht zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit gilt **nicht für Beschäftigte in Altersteilzeit** (siehe hierzu Ziffer 6.1.3).

Bei Abschluss des Änderungsvertrags sollte geprüft werden, die bisherige Angabe der festen Stundenzahl durch Angabe eines Bruchteils beziehungsweise Vomhundertsatzes (gemessen an der festgesetzten Vollarbeit) zu ersetzen.

Ärztinnen und Ärzte, die den Sonderregelungen des § 41 unterfallen und deren Arbeitszeit bisher im Tarifgebiet West 38,5 Stunden betrug, können verlangen, dass diese Arbeitszeit beibehalten wird und keine Erhöhung auf 42 Wochenstunden stattfindet. In diesem Fall wird allerdings nur das entsprechende zeitanteilige Entgelt gezahlt (§ 28 Absatz 2 TVÜ-Länder).

6.1.3

Beschäftigte in Altersteilzeit

Bei Beschäftigten in Altersteilzeit ist zu beachten, dass die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften **keine Änderung der Arbeitszeit während des Laufs der Altersteilzeitarbeit** erlauben. Beschäftigte in Altersteilzeit sind daher von einer allgemeinen Arbeitszeitverlängerung ausgenommen; dementsprechend reduzieren sich bei ihnen Entgelt und Aufstockungsbeträge. Sofern die Altersteilzeit im Blockmodell abgeleistet wird, ist jedoch derjenige Zeitraum der Altersteilzeit, der bereits vor der Arbeitszeitverlängerung zurückgelegt wurde, festzustellen, weil für einen gleichlangen Zeitraum in der Freistellungsphase eine Bezügereduzierung ausgeschlossen ist (vgl. Urteil des BAG vom 11. April 2006 - 9 AZR 369/05 -).

Weitere Hinweise zu diesem Urteil wurden bereits in dem Rundschreiben vom 5. Juli 2006 – B 4000 – 1.133 – IV 1 - gegeben.

6.1.4

Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Satz 3)

Für die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit sieht der TV-L als Regelfall die **Fünftagewoche** vor (§ 6 Absatz 1 Satz 3). Eine Festlegung auf Arbeits- oder Werktage gibt es nicht, so dass die individuelle Fünftagewoche - unter Wahrung der Vorgaben der §§ 9 ff. Arbeitszeitgesetz - auch den Zeitraum von Dienstag bis Samstag oder Donnerstag bis Dienstag abdecken kann. Bei **notwendigen dienstlichen Gründen** kann die Arbeitszeit **auch auf sechs Tage** in der Woche verteilt werden. Die Notwendigkeit ist dabei nicht mit dem Begriff des "dringenden dienstlichen Grundes" gleichzusetzen. Die Anforderungen sind geringer und bereits bei einer sachdienlichen Arbeitszeitgestaltung, die nicht willkürlich ist und die Beschäftigteninteressen angemessen berücksichtigt, erfüllt.

In Verwaltungen, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkt Tätigkeiten anfallen, kann die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 10 auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden ("Freischaltung" des siebten Tages). Innerhalb des allgemeinen Ausgleichszeitraums (vgl. § 6 Absatz 2) muss ein Zeitausgleich durchgeführt werden.

6.1.5

Verteilung der Pausen

Pausen gehören - wie bisher - **nicht zur Arbeitszeit**. Dies gilt auch bei **Wechselschichtarbeit in den Universitätskliniken und sonstigen Krankenhäusern** (vgl. § 6 Absatz 1 in der Fassung der §§ 41 bis 43). Nur außerhalb der Unikliniken und sonstigen Krankenhäuser zählen die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei der Wechselschichtarbeit zur Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Satz 2). Das bedeutet, dass die Pausenzeiten in die regelmäßige Wochenarbeitszeit eingerechnet werden; das Entgelt verändert sich hierdurch nicht.

Beispiel:

Bei einem Wechselschichtdienst (z.B. Hafenbetrieb) in einer Fünftagewoche müssen mindestens 2,5 Stunden Pause in die regelmäßige Wochenarbeitszeit eingerechnet werden (§ 4 Arbeitszeitgesetz schreibt 30 Minuten Ruhepause bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden vor).

Zur Definition der Wechselschicht vgl. § 7 Absatz 1. Bei Schichtarbeit gehören Pausen in keinem Fall zur Arbeitszeit.

6.1.6

Gleitzeitregelungen

Gleitzeitregelungen werden im TV-L in der **Protokollerklärung zum Abschnitt II** (abgedruckt nach § 11) erwähnt, ohne dass für diese Arbeitszeitform im Einzelnen Regeln tarifiert sind. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit die Gestaltungsfreiheit respektiert, im Rahmen derer schon

bisher solche Arbeitszeitmodelle entwickelt und in aller Regel zur beiderseitigen Zufriedenheit praktisch umgesetzt worden sind.

Die Protokollerklärung betrifft bisher bestehende Gleitzeitregelungen ebenso wie solche, die auf der Grundlage des TV-L künftig eingeführt werden. Ebenso erlaubt sie die Änderung bestehender Gleitzeitregelungen.

Unter Gleitzeitregelungen sind dabei alle Arbeitszeitmodelle zu verstehen, bei denen es grundsätzlich keinen fest vorgegebenen Anfang und kein fest vorgegebenes Ende der täglichen Arbeitszeit gibt. Der Begriff ist sehr weit auszulegen. Er umfasst insbesondere auch diejenigen Modelle, bei denen keine festen Anwesenheitszeiten (Kernzeiten) vorgeschrieben sind, sondern die Arbeitszeiten zum Beispiel auf der Grundlage von so genannten Servicezeiten oder Mindestbesetzungstärken in Verbindung mit Teamabsprachen geregelt werden.

Gleitzeitregelungen sind unabhängig von den im TV-L geregelten Arbeitszeitmodellen der täglichen Rahmenzeit oder des wöchentlichen Arbeitszeitkorridors möglich. Sie werden durch diese Arbeitszeitmodelle in keiner Weise eingeschränkt.

Auch die in § 10 enthaltenen Regelungen zum Arbeitszeitkonto gelten nicht für Gleitzeitvereinbarungen. Gleitzeitkonten sind streng von einem etwaigen Arbeitszeitkonto nach § 10 zu trennen. Sie unterfallen nicht den Einschränkungen des § 10. So ist zum Beispiel in Gleitzeitregelungen eine Kappungsgrenze weiterhin zulässig und geboten (beim Arbeitszeitkonto nach § 10 käme sie nicht in Betracht).

Satz 3 der Protokollerklärung, wonach Gleitzeitregelungen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten dürfen, besagt lediglich, dass eine Koppelung beider Regelungsgegenstände unterbleiben soll. Sind Arbeitgeber und Beschäftigte der Auffassung, dass dringende betriebliche/dienstliche Gründe Öffnungen von den Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes erfordern, so können entsprechende Vereinbarungen außerhalb von Gleitzeitregelungen in eigenständigen Betriebs-/Dienstvereinbarungen getroffen werden.

6.2

Ausgleichszeitraum (§ 6 Absatz 2)6.2.1

Allgemeine Regelung

Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist von "in der Regel 26 Wochen" (vgl. zum Beispiel § 15 Absatz 1 Satz 2 BAT) auf **bis zu einem Jahr** verlängert worden (§ 6 Absatz 2 Satz 1). Der Ausgleichszeitraum ist nicht auf das Kalenderjahr festgelegt, sondern kann frei gewählt werden.

Wie bisher ist bei ständiger **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** ein längerer Ausgleichszeitraum zulässig. Damit muss die Dienstplangestaltung nicht auf das Ende eines für die Dienststelle festgelegten Ausgleichszeitraums abgestimmt werden. Hinzu gekommen ist, dass die Verlängerung des Ausgleichszeitraums auch für die Durchführung so genannter **Sabbatjahrm Modelle** erfolgen kann.

6.2.2

Sonderregelung für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder

Für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder legt § 40 den Ausgleichszeitraum bereits tariflich auf "**ein Jahr**" fest (siehe § 6 Absatz 2 in der Fassung des § 40 Nr. 3 Ziffer 1). Ein Entscheidungsspielraum besteht hier nicht. Somit entfällt auch eine Beteiligung der Personalvertretung.

Für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken gilt dasselbe aufgrund des § 6 Absatz 2 in der Fassung des § 41 Nr. 3 Ziffer 1 TV-L sowie aufgrund des § 6 Absatz 2 TV-Ärzte.

6.3

Arbeitszeit an Vorfesttagen und an Feiertagen (§ 6 Absatz 3) 6.3.1

Arbeitszeit an Vorfesttagen

Am **24. und 31. Dezember** sollen die Beschäftigten, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen - wie nach bisherigen Tarifrecht -, von der Arbeit **freigestellt werden**. Das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden für die Dauer der Freistellung fortgezahlt. Ist eine Freistellung nicht möglich, muss ein entsprechender Freizeitausgleich **binnen drei Monaten** - Fristbeginn ist jeweils der 24. und 31. Dezember - gewährt werden (§ 6 Absatz 3). Die halbtägige Freistellung am Oster- und Pfingstsamstag ab 12 Uhr ist weggefallen.

Zur Verminderung der Wochenarbeitszeit um die am 24. und 31. Dezember dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden siehe Ziffer 6.3.2.

6.3.2

Arbeitszeit an Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit

Für Beschäftigte, die nach einem Dienstplan arbeiten, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen **Werktag** fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden (§ 6 Absatz 3 Satz 3). Nach der Protokollerklärung hierzu gilt dies nur für diejenigen Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. In dem Betrieb muss also nach einem Dienstplan gearbeitet werden und **der Arbeitnehmer muss an wechselnden Tagen in der Woche arbeiten**.

Die Gruppe der Beschäftigten, die an dem Feiertag arbeiten, ist vom Soll-Abzug nicht betroffen. Der Ausgleich erfolgt hier nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d durch einen Zeitzuschlag, der 35 v.H. bei Gewährung von Freizeitausgleich und 135 v.H. ohne Freizeitausgleich beträgt. Ebenso wenig betroffen sind Beschäftigte, die an dem Feiertag wegen der ausgedünnten Dienste nicht arbeiten, der Dienstplan für sie aber an sich Arbeit vorgesehen hat. Wegen der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bedarf es einer mit dem Soll-Abzug der Arbeitszeit stattfindenden Zeitgutschrift in diesem Fall nicht.

Die Voraussetzung, dass die Verminderung nur eintritt, wenn die Arbeitnehmer "ohne diese Regelung nacharbeiten müssten", beruht auf folgender Überlegung:

Arbeitnehmer, bei denen die Arbeit am Feiertag eben wegen dieses Feiertages ausfällt (zum Beispiel wegen des Verbots der Feiertagsarbeit oder wegen ausgedünnter Dienste), erhalten für die ausgefallene Arbeitszeit Entgeltfortzahlung nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Hätte die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aber an dem Wochentag, auf den der Feiertag fällt, dienstplanmäßig ohnehin frei gehabt (zum Beispiel wegen eines rotlierenden Dienstplans, der die arbeitsfreien Tage Woche für Woche fortlaufend festlegt), fällt die Arbeit nicht infolge des Feiertages aus. Weil sie/er keine Entgeltfortzahlung erhält und den Feiertag ansonsten nacharbeiten müsste, vermindert sich für sie/ihn die regelmäßige Arbeitszeit.

Die Verminderung erfolgt "um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden". Hierfür ist festzustellen, wie viele Stunden die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer an dem Feiertag hätte arbeiten müssen, wenn er zur Arbeit eingeteilt gewesen wäre.

Beispiel 1:

Eine Teilzeitkraft, mit der arbeitsvertraglich eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 20 Stunden vereinbart ist, arbeitet wochenweise wechselnd in Woche 1 von Montag bis Mittwoch jeweils acht Stunden und in Woche 2 am Donnerstag und Freitag jeweils acht Stunden. Im Kalenderjahr 2007 fällt der Karfreitag in die Woche 1 und der Ostermontag in die Woche 2.

Es kommt nicht zur Verminderung der Wochenarbeitszeit, weil in dem Tätigkeitsbereich der Beschäftigten nicht an sieben Tagen in der Woche gearbeitet wird. Die Beschäftigte erfüllt deshalb nicht die Voraussetzung, dass sie "ohne diese Regelung nacharbeiten müsste".

Beispiel 2:

Eine Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer, deren/dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden beträgt, ist im Schichtdienst tätig und hat ihre/seine Arbeit in der Woche 3 seines Schichtplans regelmäßig an den Tagen Mittwoch bis Sonntag jeweils im Umfang von acht Stunden, zu erbringen. Der Feiertag fällt in der Woche 3 auf den Montag, also auf den für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer in dieser Woche arbeitsfreien Tag. Ihre/seine regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich um acht Stunden, die sie/er üblicherweise sonst montags zu leisten hat.

6.4

Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (§ 6 Absatz 4)

Als wesentliche Neuregelung eröffnet § 6 Absatz 4 die Möglichkeit, durch **Dienst-/Betriebsvereinbarung** von den Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes Gebrauch zu machen. Das Arbeitszeitgesetz regelt u.a. die Höchstgrenzen der Arbeitszeit, Mindestdauer der Pausen und Ruhezeiten sowie die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen. In den § 7 und § 12 Arbeitszeitgesetz sind Abweichungen von den Grundregelungen zugelassen, deren Inanspruchnahme aber entweder durch einen Tarifvertrag unmittelbar oder auch durch Dienst-/Betriebsvereinbarung, zu der die Betriebsparteien in einem Tarifvertrag ermächtigt wurden, ermöglicht sein muss.

Der TV-L macht teilweise von der unmittelbaren Regelungskompetenz Gebrauch (zum Beispiel bei der Verlängerung des Ausgleichszeitraums in § 6 Absatz 2 oder bei der Ermöglichung von 12-Stunden-Schichten an Sonn- und Feiertagen in der Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4), teilweise weist er die Regelungskompetenz auch den Betriebsparteien zu (zum Beispiel bei der täglichen Höchstarbeitszeit von bis zu 24 Stunden im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst des nichtärztlichen Personals im Krankenhaus; vgl. § 7 Absatz 10 in der Fassung des § 43 Nr. 4 Ziffer 3).

Da nicht alle Lebenssachverhalte tarifvertraglich geregelt werden können, enthält § 6 Absatz 4 die **Ermächtigungsnorm** für die Betriebsparteien, über die tariflich geregelten Fälle hinaus von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz abweichen zu können.

Beispiel:

In einem Rechenzentrum wird regelmäßig nach Dienstende Rufbereitschaft angeordnet. Zwar ist eine Inanspruchnahme selten, wenn sie aber erfolgt, wird dabei häufig - unter Einrechnung von acht Stunden Vollarbeit - die von § 3 Arbeitszeitgesetz vorgegebene Zehn-Stunden-Grenze für die tägliche Höchstarbeitszeit überschritten. Hier kann mit einer Dienstvereinbarung für diese Fälle die tägliche Höchstarbeitszeit auf mehr als zehn Stunden ausgedehnt werden.

Voraussetzung für eine Dienstvereinbarung nach § 6 Absatz 4 sind "dringende dienstliche Gründe". Dringende "dienstliche Gründe" können daher unvorhergesehene Ereignisse sein, die einen besonderen Arbeitsaufwand erfordern, ohne die Dringlichkeit des § 14 Arbeitszeitgesetz zu erreichen (§ 14 Arbeitszeitgesetz: außergewöhnliche Fälle). Es können aber auch unabwiesbare organisatorische Notwendigkeiten sein, die einer sinnvollen Arbeitszeitgestaltung ohne Inanspruchnahme der Öffnungsklausel entgegenstehen.

Hinweise:

Von der Öffnungsklausel des § 7 **Absatz 2 a** Arbeitszeitgesetz (Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Ausgleich über 48 Wochenstunden; so genanntes opt-out) kann durch § 6 Absatz 4 nicht Gebrauch gemacht werden. § 6 Absatz 4 ist auf § 7 Absätze 1 und 2 Arbeitszeitgesetz beschränkt. In den Hauptanwendungsfällen des § 7 Absatz 2 a Arbeitszeitgesetz (Kliniken, Pkw-Fahrer) ist die Inanspruchnahme dieser Ausnahmebestimmung unmittelbar in den entsprechenden Tarifvorschriften zugelassen worden (vgl. zum Beispiel § 7 Absatz 10 in der Fassung des § 41 Nr. 4 Ziffer 3).

In der Protokollerklärung zu Absatz 4 ist die Öffnungsklausel des § 12 Nr. 4 Arbeitszeitgesetz bereits durch Tarifvertrag ausgefüllt worden. Um in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängern zu können (wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden), bedarf es keiner Umsetzung durch Dienstvereinbarung mehr. Ein entsprechender Schichtplan unterliegt nach den allgemeinen Regelungen der Mitbestimmung.

6.5

Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (§ 6 Absatz 5)

Die in § 15 Absatz 6, 6 a und 6 b sowie § 17 BAT beziehungsweise den entsprechenden Vorschriften für Arbeiterinnen und Arbeiter enthaltene Verpflichtung zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Bereitschaftsdienst, Überstunden usw. (zu den Definitionen vgl. § 7) ist im TV-L in § 6 Absatz 5 zusammengefasst worden. Im Unterschied zum BAT beziehungsweise MTArb wird im TV-L zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenziert.

Vollzeitbeschäftigte sind verpflichtet, im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden zu leisten.

Die Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers ist auf begründete dienstliche Notwendigkeiten beschränkt. Diese werden bereits dann vorliegen, wenn die Organisation der Dienststelle derartige Sonderformen der Arbeit erfordert.

Auch für die Überstundenanordnung reichen begründete dienstliche Notwendigkeiten.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** besteht für die Anordnung von Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit keine Besonderheit. Eine Verpflichtung zur Leistung von **Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden** besteht aber nur bei **arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder individueller Zustimmung**.

Hinweis:

Zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung siehe die als Anlage beigefügten Arbeitsvertragsmuster.

Für die Zustimmung ist eine besondere Form nicht vorgesehen. Sie kann auch konkludent, zum Beispiel durch Ableisten der im Dienstplan vorgegebenen Mehrarbeit erfolgen.

Die Regelung für Teilzeitbeschäftigte (Zustimmungserfordernis) ist nicht auf Neueinstellungen beschränkt. Enthalten Arbeitsverträge keine Verpflichtung, ist die einseitige Anordnung von Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Überstunden und Mehrarbeit nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Für eine eventuelle Vertragsanpassung siehe das Arbeitsvertragsmuster zum Änderungsvertrag.

6.6

Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 bis 9)

Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit sind neue Arbeitszeitinstrumente des TV-L, die ein **zusätzliches Arbeitszeitvolumen ohne Zeitzuschläge für Überstunden** eröffnen. Voraussetzung ist der Abschluss entsprechender **Dienst- oder Betriebsvereinbarungen**. Wird durch eine Dienstvereinbarung eine Rahmenzeit oder ein Arbeitszeitkorridor eingeführt, muss auch ein **Arbeitszeitkonto** gemäß den engen Vorgaben des § 10 eingerichtet werden (zum Arbeitszeitkonto vgl. Ziffer 10).

Hinweis:

Die Rahmenzeit im Sinne des TV-L ist nicht mit einem Gleitzeitrahmen als Bestandteil eines Arbeitszeitmodells über gleitende Arbeitszeiten gleichzusetzen (vgl. Ziffer 6.1.6).

Innerhalb einer Dienststelle können beide Modelle eingerichtet werden, auf das einzelne Arbeitsverhältnis kann jedoch nur jeweils ein Modell zur Anwendung kommen. Bei **Schicht- und Wechselschichtarbeit** ist die Vereinbarung eines Arbeitszeitkorridors beziehungsweise einer Rahmenzeit **nicht zulässig**.

6.6.1

Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6)

Nach Absatz 6 kann durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung ein **wöchentlicher** Arbeitszeitkorridor von bis zu **45 Stunden** eingerichtet werden. Im Bereich der **Wissenschaft** sowie bei den früheren Angestellten im forstlichen Außendienst ist die Grenze des Arbeitszeitkorridors auf bis zu **48 Stunden** erweitert worden (vgl. § 40 Nr. 3 Ziffer 2 und § 48 Nr. 2).

Der Arbeitszeitkorridor darf nicht mit einer höchstzulässigen Arbeitszeit verwechselt werden. Es ist rechtlich zulässig, mehr als 45 Stunden und in einzelnen Wochen auch mehr als 48 Stunden Arbeitsleistungen zu verlangen. Allerdings entstehen dann Überstunden (§ 7 Absatz 8 Buchstabe a). Außerdem müssen diejenigen Stunden, die in der einzelnen Woche über 48 Stunden liegen, aufgrund des Arbeitszeitgesetzes so ausgeglichen werden, dass ein Durchschnitt von 48 Wochenstunden nicht überschritten wird.

Der Arbeitszeitkorridor ist ein Arbeitszeitraum, innerhalb dessen keine Überstunden entstehen. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des § 6 Absatz 1 ändert sich durch den Arbeitszeitkorridor nicht. Sie wird insbesondere durch den Korridor nicht verlängert. Die zwar **innerhalb des Korridors**, aber über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des § 6 Absatz 1 hinaus geleisteten Arbeitsstunden müssen innerhalb des **allgemeinen Ausgleichszeitraums** (§ 6 Absatz 2), d.h. in der Regel innerhalb eines Jahres, durch Freizeit ausgeglichen werden.

Beispiel:

Es besteht eine Dienstvereinbarung über die Einrichtung eines wöchentlichen Arbeitszeitkorridors von 45 Stunden. Der Arbeitgeber ordnet Arbeitsstunden an, die über die für die Woche festgesetzten Arbeitsstunden (§ 6 Absatz 1) hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Die zusätzlich angeordneten Arbeitsstunden stellen keine Überstunden dar, soweit die Grenze des Arbeitszeitkorridors von 45 Stunden nicht überschritten wird.

Nur die Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Obergrenze des Arbeitszeitkorridors hinaus angeordnet werden, sind Überstunden, sofern sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche bereits durch Freizeit ausgeglichen sind (§ 7 Absatz 7).

Der Vorteil des Arbeitgebers bei der Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors besteht darin, dass er die tägliche Arbeitszeit innerhalb des Arbeitszeitkorridors kraft seines Direktionsrechts flexibel festlegen kann. Für die Beschäftigten ist der Arbeitszeitkorridor mit einem gewissen Maß an Arbeitszeitsouveränität verbunden. Aus diesem Grunde scheidet der Korridor bei Wechselschicht- und Schichtarbeit auch aus.

6.6.2

Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7)

Die Rahmenzeit stellt im Gegensatz zum Arbeitszeitkorridor nicht auf die Festlegung eines wöchentlichen, sondern eines **täglichen** Arbeitszeitraums ab. Der Tarifvertrag bestimmt die Zeitspanne von **6 Uhr bis 20 Uhr** und gibt damit eine Spanne von 14 Stunden vor, innerhalb derer sich die Betriebsparteien auf einen Block von höchstens **12 Stunden** (zum Beispiel 7 Uhr bis 19 Uhr) verständigen müssen (Rahmenzeit). Für die einzelnen Arbeitnehmer sind dabei die Höchst-

grenzen des Arbeitszeitgesetzes (täglich 10 Stunden ausschließlich der Pausen) zu beachten. In der Festlegung der individuellen Arbeitszeit innerhalb der Rahmenzeit sind die Arbeitsvertragsparteien jedoch frei.

Alle in der Rahmenzeit geleisteten Arbeitsstunden können keine Überstunden werden. Überstunden können damit nur außerhalb der Rahmenzeit anfallen. Bei einer Rahmenzeit zum Beispiel von 7 Uhr bis 19 Uhr ist also bereits die Stunde von 19 bis 20 Uhr eine Überstunde, sofern sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche bereits durch Freizeit ausgeglichen wird (§ 7 Absatz 7).

Auch durch die Rahmenzeit ändert sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des § 6 Absatz 1 nicht; und insbesondere auch nicht die höchstzulässige Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Die zwar **innerhalb der Rahmenzeit**, aber über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des § 6 Absatz 1 hinaus geleisteten Arbeitsstunden müssen innerhalb des **allgemeinen Ausgleichszeitraums** (§ 6 Absatz 2), d.h. in der Regel innerhalb eines Jahres, durch Freizeit ausgeglichen werden. Für den Fall, dass ein Freizeitausgleich ausnahmsweise nicht möglich sein sollte, enthält § 8 Absatz 4 eine Bezahlungsvorschrift. In diesem Fall werden für jede nicht ausgeglichene Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

6.6.3

Einführung von Arbeitszeitkorridor oder Rahmenzeit durch landesbezirklichen Tarifvertrag (§ 6 Absatz 9)

Wenn eine Dienstvereinbarung über die Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenzeit **einvernehmlich nicht zustande** kommt und der Arbeitgeber ein **Letztentscheidungsrecht** hat, kann in Verwaltungen und Betrieben, in denen ein **Personalvertretungsgesetz** Anwendung findet, eine Regelung auch in einem **landesbezirklichen Tarifvertrag** getroffen werden. Eine **einvernehmliche** Dienstvereinbarung im Sinne des Absatzes 9 liegt nur vor, wenn sie ohne Entscheidung der Einigungsstelle und somit ohne Durchführung eines Stufenverfahrens zustande gekommen ist (§ 38 Absatz 3). In Nordrhein-Westfalen ist ein Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers nicht gegeben (siehe § 68 i.V.m. 66 Absatz 7 Satz 4 LPVG).

6.7

Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Erledigung spezieller Aufgaben oder von Saisonarbeit (§ 6 Absatz 10)

Die schon in § 15 Absatz 4 BAT enthaltene Möglichkeit, bei jahreszeitlich oder saisonbedingt anfallendem Arbeitskräftebedarf die regelmäßige Arbeitszeit zeitlich begrenzt zu verlängern, ist als § 6 Absatz 10 in den TV-L übernommen worden. **Beschäftigte in Kliniken** werden von dieser Möglichkeit **ausgenommen**. Wird die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem 7-Tage-Zeitraum verlängert, muss ein entsprechender Zeitausgleich bis zum Ende des Ausgleichszeitraums (§ 6 Absatz 2) herbeigeführt werden.

6.8

Arbeitszeit bei Dienstreisen (§ 6 Absatz 11)

Wie bisher gilt bei Dienstreisen nur die Zeit der **dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit**. Es wird jedoch mindestens die auf den einzelnen Tag entfallende regelmäßige durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese ohne Anrechnung der Reisezeit nicht erreicht würde. Dies gilt auch für die Reisetage.

Tariflich erstmals vereinbart wird der in einigen Landesreisekostengesetzen für Fälle umfangreicher Reisetätigkeit bereits enthaltene Teilausgleich von Reisezeiten, der an folgende Voraussetzungen geknüpft ist:

- In die Betrachtung dürfen nur Reisezeiten einbezogen werden, nicht aber Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort.
- Die Reisezeiten werden nur insoweit berücksichtigt, als sie nicht nach Absatz 11 Satz 2 bereits in die regelmäßige Arbeitszeit fallen.
- Die außerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit liegenden Reisezeiten finden bis zu einer Bagatellgrenze von 15 Stunden im Monat keine Berücksichtigung.
- Nur die die Bagatellgrenze übersteigenden Reisezeiten werden für einen Ausgleich herangezogen.
- Der Ausgleich wird im Umfang von 25 v.H. der Stunden, die die Bagatellgrenze übersteigen, gewährt, und zwar bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften durch Anrechnung auf die Arbeitszeit.

7

Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

§ 7 enthält die Definitionen der Sonderformen der Arbeit. Im Folgenden werden die Abweichungen zum bisherigen Tarifrecht dargestellt:

7.1

Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 7 Absatz 1 und 2)

Die Definition der **Wechselschichtarbeit** ist unverändert (vgl. zum Beispiel § 15 Absatz 8 Unterabsatz 6 BAT). Während nach § 33a Absatz 1 BAT beziehungsweise § 29a Absatz 1 MTArb weitere Voraussetzungen für den Anspruch auf die Wechselschichtzulage bestanden (es mussten mindestens 40 Stunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht geleistet werden), erhalten jetzt Beschäftigte, die Wechselschicht nach der allgemeinen Definition des § 7 Absatz 1 leisten, die in § 8 Absatz 7 festgelegten Wechselschichtzulagen.

Die Definition der **Schichtarbeit** ist eine Zusammenfassung von § 15 Absatz 8 Unterabsatz 7 und § 33a Absatz 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb BAT beziehungsweise den entsprechenden Bestimmungen des MTArb. Sofern die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird, entsteht der Anspruch auf Schichtzulage gemäß § 8 Absatz 8.

7.2

Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 3)

Die Definition des Bereitschaftsdienstes ist unverändert (vgl. zum Beispiel § 15 Absatz 6a BAT, § 18 MTArb). Die Einschränkung der Anordnungsbefugnis ("Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.") ist im allgemeinen Teil zwar weggefallen. Sie findet sich aber noch in den Sonderregelungen für die Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern (vgl. § 41 Nr. 4 Ziffer 2, § 42 Nr. 5 Ziffer 2 und § 43 Nr. 4 Ziffer 2).

Sofern nicht von der Öffnungsklausel des § 6 Absatz 4 Gebrauch gemacht wird, darf die Dauer des Bereitschaftsdienstes (unter Einrechnung einer eventuell vorhergehenden Vollarbeit) 10 Stunden nicht überschreiten (§ 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz). Lediglich für die Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern sind in den §§ 41 bis 43 bereits die Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz tariflich verankert beziehungsweise für ausfüllende Betriebs-/Dienstvereinbarungen eröffnet.

Die Vergütung der Bereitschaftsdienste ist in § 8 Absatz 6 (zunächst durch Weitergeltung der bisherigen Bestimmungen) geregelt; für die Beschäftigten in den Kliniken und Krankenhäusern gelten die Sonderregelungen in den §§ 41 bis 43.

Teilzeitbeschäftigte sind nur bei arbeitsvertraglicher Verpflichtung oder mit ihrer Zustimmung zur Leistung von Bereitschaftsdienst verpflichtet.

7.3

Rufbereitschaft (§ 7 Absatz 4)

Die Definition ist unverändert. Auch hier ist die Einschränkung der Anordnungsbefugnis ("Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.") im allgemeinen Teil zwar weggefallen. Sie findet sich aber noch in den Sonderregelungen für die Beschäftigten in den Kliniken und Krankenhäusern (vgl. § 41 Nr. 4 Ziffer 2, § 42 Nr. 5 Ziffer 2 und § 43 Nr. 4 Ziffer 2).

Die Benutzung eines Mobiltelefons oder vergleichbarer technischer Hilfsmittel steht der Annahme der Rufbereitschaft nicht entgegen ("Handyrufbereitschaft", vgl. BAG, Urteil vom 29. Juni 2000 - 6 AZR 900/98 -).

Sofern nicht von der Öffnungsklausel des § 6 Absatz 4 Gebrauch gemacht wird, darf die Summe von Vollarbeit und Inanspruchnahme aus der Rufbereitschaft 10 Stunden nicht überschreiten (§ 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz). Lediglich für die Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern enthält die hier maßgebende Fassung des § 7 Absatz 4 noch einen Satz 4, der bereits festlegt, dass die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft überschritten werden kann (vgl. § 41 Nr. 4 Ziffer 2, § 42 Nr. 5 Ziffer 2 und § 43 Nr. 4 Ziffer 2).

Die Vergütung der Rufbereitschaft ist in § 8 Absatz 5 geregelt. Die dortige Regelung gilt auch für die unter den TV-L fallenden Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern, da die §§ 41 bis 43 hiervon keine Abweichungen vorsehen. (Für Ärzte, die unter den TV-Ärzte fallen, siehe zur Vergütung der Rufbereitschaft aber § 9 Absatz 1 TV-Ärzte.)

Teilzeitbeschäftigte sind nur bei arbeitsvertraglicher Verpflichtung oder mit ihrer Zustimmung zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet.

7.4

Nachtarbeit (§ 7 Absatz 5)

Nachtarbeit ist die Zeit zwischen **21 und 6 Uhr**. Sie beginnt damit eine Stunde später als nach bisherigem Tarifrecht.

7.5

Mehrarbeit (§ 7 Absatz 6)

Der Begriff Mehrarbeit bezeichnet ausschließlich die Arbeitsstunden, die **Teilzeitbeschäftigte** auf Anordnung des Arbeitgebers über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus leisten. Übersteigt die Mehrleistung auch die Arbeitszeit Vollbeschäftigter, handelt es sich um Überstunden. Mehrarbeit darf der Arbeitgeber nur bei arbeitsvertraglicher Verpflichtung/Zustimmung der Teilzeitbeschäftigten anordnen (§ 6 Absatz 5).

Die Mehrarbeit wird mit dem individuellen Entgelt vergütet. Ein Zuschlag wird nicht gezahlt. Für Teilzeitbeschäftigte bei obersten Landesbehörden in den Entgeltgruppen 13 bis 15 Ü gelten die Besonderheiten des § 8 Absatz 3.

7.6

Überstunden (§ 7 Absatz 7 und 8)

Die Überstundendefinition des TV-L entspricht im Grundsatz § 17 Absatz 1 BAT beziehungsweise § 19 Absatz 2 MTArb. Von Bedeutung ist jedoch, dass

- der Tarifvertrag jetzt generell die **Anordnung des Arbeitgebers** vorschreibt,
- begrifflich eine Überstunde erst entsteht, wenn ein Zeitausgleich nicht bis zum **Ende der folgenden Kalenderwoche** vorgenommen werden kann,
- Besonderheiten bei der Einrichtung von **Arbeitszeitkorridor** oder **Rahmenzeit** sowie für Beschäftigte in **Wechselschicht- und Schichtarbeit** gelten.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

7.6.1

Anordnung durch den Arbeitgeber

Überstunden müssen durch den Arbeitgeber **angeordnet** sein. Freiwillig geleistete Arbeitsstunden sind damit grundsätzlich keine Überstunden.

Wer auf Arbeitgeberseite Überstunden anordnen darf, ist im TV-L nicht geregelt; eine dem § 17 Absatz 4 BAT vergleichbare Regelung (danach konnten gelegentliche Überstunden auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden) gibt es nicht. Die organisatorische Entscheidung, wer in der Dienststelle Überstunden anordnen darf, unterliegt nicht der Mitbestimmung.

Die Festlegung der zeitlichen Lage angeordneter Überstunden (Anordnung und Festlegung der zeitlichen Lage werden in der Praxis regelmäßig zusammenfallen) ist grundsätzlich mitbestimmungspflichtig. Um in der Regel eine schnelle Reaktion auf Mehrbedarf zu ermöglichen, werden häufig generelle Dienstvereinbarungen abgeschlossen, die einen Rahmen festlegen, innerhalb dessen Überstunden im Einzelfall mitbestimmungsfrei angeordnet werden können. Die Gültigkeit dieser Dienstvereinbarungen wird vom TV-L nicht berührt.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten Überstunden - auch wenn dies rechtlich nicht erforderlich ist - grundsätzlich **schriftlich** angeordnet werden. Nach der Rechtsprechung kann die Anordnung einer Überstunde auch durch stillschweigende (konkludente) Vereinbarung zustande kommen. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss dann darlegen, ob die Überstunde vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeit notwendig und vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden ist (Urteil des BAG vom 25. November 1993 - 2 AZR 517/93 - AP Nr. 3 zu § 14 KSchG 1969).

7.6.2

Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche

Der Zeitraum, in dem durch Zeitausgleich der auf Anordnung zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden die Entstehung von Überstunden und damit auch die Entstehung des Überstundenzuschlags vermieden werden kann, ist von maximal einer Kalenderwoche auf **maximal zwei Kalenderwochen** ausgedehnt worden (§ 7 Absatz 7). Bislang war der Ausgleichszeitraum auf die laufende Kalenderwoche beschränkt (vgl. § 17 Absatz 1 Unterabsatz 1 BAT beziehungsweise § 19 Absatz 2 Unterabsatz 1 MTArb). Nunmehr kann der Ausgleich noch bis zum **Ende der folgenden Kalenderwoche** erfolgen, ohne dass dadurch Überstunden entstehen.

Beispiel 1:

Für den Dienstag der 13. Kalenderwoche ordnet der Arbeitgeber zwei zusätzliche Arbeitsstunden an (es ist keine Rahmenzeit/kein Arbeitszeitkorridor vereinbart). Erfolgt ein Freizeitausgleich bis zum Ende der 14. Kalenderwoche, entstehen keine Überstunden und mithin auch keine Ansprüche auf den Zeitzuschlag für Überstunden.

Der Ausgleichszeitraum endet für jede zusätzlich geleistete Stunde jeweils am Sonntag der folgenden Kalenderwoche. Die Kalenderwoche dauert von Montag 0.00 Uhr bis zum darauf folgenden Sonntag 24.00 Uhr.

Beispiel 2:

Für den Freitag der 13. Kalenderwoche ordnet der Arbeitgeber zwei zusätzliche Arbeitsstunden an (es ist keine Rahmenzeit/kein Arbeitszeitkorridor vereinbart). Wenn bis Ende der 14. Kalenderwoche kein Ausgleich erfolgt, hat die/der Beschäftigte Anspruch auf Zeitzuschläge für zwei Überstunden.

Abweichend von der Grundregel des § 7 Absatz 7 kann bei **Wechselschicht- und Schichtarbeit** ein Ausgleich noch bis zum **Ende des Schichtplanturnus** erfolgen, ohne dass Überstunden entstehen (siehe Ziffer 7.6.3).

Vom Ausgleichszeitraum zu unterscheiden ist die Frage, innerhalb welchen Zeitraums die Feststellung zu treffen ist, ob überhaupt die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche überschritten wurde. Da im Gegensatz zum Ausgleichszeitraum nicht von Kalenderwoche, sondern nur von der Woche die Rede ist (vgl. § 7 Absatz 7), kann für die Feststellung ein variabler Sieben-Tageszeitraum zugrunde gelegt werden.

Beispiel 3:

Wird der Dienstplan von Dienstag zu Dienstag geschrieben, ist für die Feststellung der Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit auf diesen Zeitraum abzustellen.

Bei der Feststellung, ob die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche überschritten wurde, sind abgefeierte Überstunden aus Überstundenguthaben in diesem Zeitraum nicht zu berücksichtigen.

Beispiel 4:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden und 50 Minuten, die Woche für Woche gleich bleibend zu leisten sind. Betrachtungszeitraum ist Montag bis Freitag (Annahme: 5-Tage-Woche). Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter feiert am Montag zwei Überstunden aus ihrem/seinem Überstundenguthaben ab. Da die abgefeierten Überstunden als Zeitäquivalent für bereits geleistete Arbeit unberücksichtigt bleiben, sind somit 37 Stunden und 50 Minuten (= 39 Stunden und 50 Minuten minus 2 abgefeierte Überstunden) die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit für die Woche. Leistet die/der Beschäftigte in derselben Woche am Donnerstag auf Anordnung zwei zusätzliche Arbeitsstunden, können diese mit den am Montag abgefeierten Überstunden **nicht** verrechnet werden. Die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche wird somit durch die am Donnerstag auf Anordnung zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden überschritten, soweit die/der Beschäftigte dadurch mehr als 37 Stunden und 50 Minuten arbeitet.

Beispiel 5:

Wie Beispiel 4. In der folgenden Kalenderwoche nimmt die/der Beschäftigte einen Tag Freizeit- ausgleich (8 Stunden) für entstandene Überstunden. Es sind zunächst die zwei am Donnerstag der Vorwoche zusätzlich geleisteten Stunden auszugleichen, so dass für diese Stunden kein Überstundenzeitzuschlag mehr entstehen kann (Vorrang des Zeitausgleichs innerhalb des 2-Wochen-Zeitraums). Für den Abbau vom Überstundenguthaben verbleiben noch 6 Stunden.

7.6.3

Zusätzliche Arbeitsstunden, für die keine Überstundenzeitzuschläge entstehen können

Folgende auf Anordnung des Arbeitgebers zusätzlich geleistete Arbeitsstunden sind nach dem TV-L keine Überstunden, so dass ein Anspruch auf Überstundenzeitzuschlag nicht entstehen kann:

- **Innerhalb einer Rahmenzeit/eines Arbeitszeitkorridors** auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete zusätzliche Arbeitsstunden (vgl. § 7 Absatz 8 Buchstabe a und b in Verbindung mit § 8 Absatz 4),

- **Mehrarbeit** im Sinne des § 7 Absatz 6,

- bei **Schicht- und Wechselschichtarbeit** die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden angeordneten zusätzlichen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im **Schicht-/Dienstplanturnus ausgeglichen werden** (Verlängerung des Ausgleichszeitraums vom Ende der Folgewoche auf die Laufzeit des Dienstplans, § 7 Absatz 8 Buchstabe c).

Die Regelung für Wechselschicht- und Schichtarbeit in § 7 Absatz 8 Buchstabe c beinhaltet zwei Abweichungen von der Grundregel des § 7 Absatz 7: Einerseits kann eine Überstunde bereits entstehen, wenn die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden überschritten werden. Andererseits wird der Ausgleichszeitraum, der zur Vermeidung der Überstunde zur Verfügung steht, auf den gesamten Schichtplanturnus ausgedehnt. Schichtplanturnus ist der Zeitraum, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein festgelegt ist. Um eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, empfiehlt es sich, den Schichtplanturnus möglichst lange im Voraus festzulegen.

Beispiel:

Ein Schichtplan deckt vier Wochen ab. Im Rahmen dieses Schichtplans ist eine Beschäftigte/ein Beschäftigter wie folgt eingeteilt:

Woche 1 an 5 Tagen 9 Stunden =	45 Stunden
Woche 2 an 5 Tagen 8 Stunden =	40 Stunden
Woche 3 an 4 Tagen 9 Stunden =	36 Stunden
Woche 4 an 5 Tagen 8 Stunden =	<u>40 Stunden</u>

161 Stunden

= wöchentlich durchschnittlich 40,25 Stunden

In der Woche 1 leistet die/der Beschäftigte am 2. Arbeitstag auf Anordnung des Arbeitgebers zwei Zusatzstunden. Als Ausgleich wird sie/er in der Woche 4 am 3. Arbeitstag für zwei Stunden freigestellt. Es ist keine Überstunde entstanden, da die im Schichtplan vorgesehenen Stunden insgesamt nicht überschritten werden. (Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40,25 Stunden und der Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 wird innerhalb des Ausgleichszeitraums [§ 6 Absatz 2] ausgeglichen).

Fallvariante:

Wären die Zusatzstunden erst in der 4. Woche angeordnet worden und in der 1. Woche des darauf folgenden Schichtplanturnus wieder ausgeglichen worden, wären ebenfalls keine Überstunden angefallen, da § 7 Absatz 7 mit der Möglichkeit des Zeitausgleichs bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche durch Absatz 8 nicht außer Kraft gesetzt ist. Auch für die unter § 7 Absatz 8 Buchstabe a und b fallenden Stunden besteht noch die Möglichkeit des zuschlagfreien Zeitausgleichs bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche aufgrund des § 7 Absatz 7; Gleiches muss auch in den Fällen des Buchstaben c gelten.

8

Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 8.1

Zeitzuschläge (Absatz 1)

§ 8 Absatz 1 regelt die Höhe der Zeitzuschläge, die für geleistete Sonderformen der Arbeit (zum Beispiel Überstunden, Sonntagsarbeit und Arbeit an Feiertagen) neben dem individuellen Stundenentgelt gezahlt werden. Diese Zeitzuschläge werden für die **tatsächlich geleistete Arbeit je Stunde** gewährt.

Abweichend vom bisherigen Tarifrecht sind die Zuschläge für Nachtarbeit und für Samstagsarbeit jetzt auch nach Vomhundertsätzen bemessen. Nur für die Beschäftigten mit so genannten Angestelltentätigkeiten in den Kliniken und Krankenhäusern sind die Zeitzuschläge für Nachtarbeit und für Samstagsarbeit weiterhin in Höhe der bisherigen Festbeträge ausgebracht.

Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten den vollen Stundensatz. **Berechnungsgrundlage** für die Zeitzuschläge in Vomhundertsätzen ist das Stundenentgelt der jeweiligen **Stufe 3** des Tabellenentgelts. Auf die tatsächliche Stufenzuordnung des Beschäftigten kommt es nicht an. Auch für Beschäftigte in der individuellen Zwischenstufe oder individuellen Endstufe bemisst sich die Höhe ihrer Zeitzuschläge nach der Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe. Die Berechnung des Stundenentgelts richtet sich nach § 24 Absatz 3 Sätze 2 und 3; vgl. dazu Ziffer 15.5 und 24.5.2 der Hinweise zu § 15 und § 24 TV-L.

Sofern die tatsächliche Arbeitsleistung geringer als eine volle Zeitstunde ist, wird der Zeitzuschlag anteilig gezahlt.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter leistet eine halbe Stunde Nachtarbeit zwischen 21.00 und 21.30 Uhr. Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit von 20 v.H. (§ 8 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b) ist nur für die halbe Stunde zu zahlen. Bemessungsgrundlage für die 20 v.H. ist das Stundenentgelt für ½ Stunde der Stufe 3 ihrer individuellen Entgeltgruppe.

Wird **vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit** ausgeübt (zum Beispiel in den Fällen des § 14 TV-L), so berechnen sich die Zeitzuschläge unverändert nach Stufe 3 der Entgeltgruppe, in die die/der Beschäftigte eingruppiert ist - nicht der Entgeltgruppe, die der vorübergehend übertragenen Tätigkeit entspricht.

8.1.1

Überstunden (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a)

Die Bemessungssätze der **Zeitzuschläge** für die Überstunden sind nach Entgeltgruppen gestaffelt: Sie betragen in

Entgeltgruppen 1 - 9 30 v.H.

Entgeltgruppen 10 - 15 15 v.H.

des Stundenentgelts der **jeweiligen Stufe 3** des Tabellenentgelts (§ 8 Absatz 1 Satz 2).

Der Berechnung des **Stundenentgelts** für die geleistete Überstunde wird hingegen die **individuelle Entgeltgruppe und Stufe** zu Grunde gelegt; dabei wird die Höhe des Stundenentgelts auf den **Betrag der Stufe 4 begrenzt** (Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1).

Befindet sich die/der Beschäftigte in einer individuellen Zwischenstufe, so ist diese maßgebend, sofern sie unter der Stufe 4 liegt (also maximal bis zur individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4).

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter ist am 1. November 2006 in die Entgeltgruppe 10 übergeleitet worden. Ihr/sein Vergleichsentgelt betrug 3.097,79 Euro, so dass er der individuellen Zwischenstufe 4+ zugeordnet wurde.

Für die Berechnung des Überstundenentgelts ist heranzuziehen

- für den Zeitzuschlag von 15 v.H. das Tabellenentgelt der Stufe 3 (= 2.800,00 Euro)
- für das Stundenentgelt von 100 v.H. das Tabellenentgelt der Stufe 4 (= 3.000,00 Euro).

Beide Beträge sind zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch betrug das Vergleichsentgelt 2.612,49 Euro und es erfolgte eine Zuordnung zur individuellen Zwischenstufe 2+.

Für die Berechnung des Überstundenentgelts ist heranzuziehen

- für den Zeitzuschlag von 15 v.H. das Tabellenentgelt der Stufe 3 (= 2.800,00 Euro)
- für das Stundenentgelt von 100 v.H. das Entgelt der individuellen Zwischenstufe (= 2.612,49 Euro).

Beide Beträge sind zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

8.1.2

Nachtarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b)

Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt **20 v.H.** des Tabellenentgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe der/des Beschäftigten. Lediglich für die **Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern** gilt weiterhin der bisherige Satz von **1,28 Euro**, wenn sie Tätigkeiten ausüben, die bisher der Rentenversicherung der **Angestellten** unterfielen.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 und 6.00 Uhr (§ 7 Absatz 5). Die Definition der Nachtschicht (§ 7 Absatz 1 Satz 3) ist für den Anspruch auf den Nachtarbeitszuschlag unerheblich. Sie ist lediglich eine Voraussetzung für das Vorliegen von Wechselschichtarbeit.

8.1.3

Sonntagsarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c)

Der Zeitzuschlag für Sonntagsarbeit beträgt **25 v.H.** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe des Beschäftigten. Sonntagsarbeit ist die Arbeit an einem Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr. Fällt der Sonntag mit einem gesetzlichen Feiertag oder mit dem 24. oder 31. Dezember zusammen, wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt (§ 8 Absatz 1 Satz 3).

8.1.4

Feiertagsarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d)

a) Allgemeine Regelung

Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag von 0 Uhr bis 24 Uhr. Wird **Freizeit-ausgleich** für die Feiertagsarbeit gewährt, beträgt der Zeitzuschlag **35 %**, **andernfalls 135 %** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe des Beschäftigten.

Die **Protokollerklärung** hierzu legt fest, dass der Freizeitausgleich im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden muss. Ferner bestimmt die Protokollerklärung dass unter Einbeziehung des ohnehin zustehenden Tabellenentgelts für den Feiertag **höchstens 235 v.H.** gezahlt werden können, falls kein Freizeitausgleich gewährt wird. Damit wird sowohl klar gestellt, dass im TV-L von der Möglichkeit des § 12 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz (Wegfall des Ersatzruhetages für auf Werktage fallende Feiertage) nicht Gebrauch gemacht worden ist, als auch ausgeschlossen, dass Missverständnisse wegen eines bereits aus anderen Gründen gewährten Freizeitausgleichs (zum Beispiel Überstundenfreizeitausgleich) auftreten. **Die Feiertagsarbeit kann somit nicht auch noch zusätzlich als Überstunde bezahlt werden.**

b) Besondere Regelung für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern

Die Zahlung eines Zeitzuschlags von 135 v.H., wenn kein Freizeitausgleich gewährt wird, gilt grundsätzlich auch für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern. Die dort geltende Fassung des § 6 Absatz 3 (siehe § 41 Nr. 3 Ziffer 1, § 42 Nr. 4 Ziffer 2, § 43 Nr. 3 Ziffer 2) behandelt in den Sätzen 4 bis 7 die Arbeitsleistung an gesetzlichen Feiertagen. Dabei genießt der Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit Vorrang vor der Bezahlung (Satz 4 a.a.O.). Wenn aber ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, erhält der Beschäftigte nach Satz 5 a.a.O. anstelle eines Freizeitausgleichs je Stunde 100 v.H. des Stundenentgelts. Nach Satz 7 a.a.O. steht auch der Zeitzuschlag von 35 v.H. zu. In der Summe ergäbe dies 135 v.H., wenn kein Freizeitausgleich für die Feiertagsarbeit erteilt wird.

Die Abweichung gegenüber den Beschäftigten, die nicht unter die §§ 41 bis 43 fallen, besteht darin, dass für die Bemessung des Stundenentgelts im Sinne des Satzes 5 a.a.O. der "auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle" heranzuziehen ist. Damit ist in sofern keine Festlegung auf das Stundenentgelt der Stufe 3 vorgenommen.

Beispiel:

Erhält eine Pflegekraft Entgelt aus der Stufe 6, wird das Stundenentgelt aus der Stufe 6 ermittelt; erhält sie Entgelt aus der Stufe 2, wird das Stundenentgelt aus der Stufe 2 ermittelt. Bei Beschäftigten mit individuellen Zwischen- oder Endstufen ist diese Stufe maßgebend. Der Zeitzuschlag von 35 v.H. wird jedoch immer aus der Stufe 3 berechnet.

8.1.5

Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember

Für Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember sieht der Tarifvertrag jetzt bereits **ab 6 Uhr** (bisher 12 Uhr) die Zahlung eines Zeitzuschlags in Höhe **von 35 v.H.** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe des Beschäftigten vor. Daneben ist für Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember entsprechender **Freizeitausgleich** innerhalb von **drei Monaten** unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile zu gewähren (§ 6 Absatz 3 Satz 2).

Ein Zeitzuschlag für Arbeitsleistungen am **Ostersamstag** und am **Pfingstsamstag** sieht der TV-L **nicht mehr** vor.

8.1.6

Samstagsarbeit

a) Allgemeine Regelung

Für Arbeit an Samstagen von **13 Uhr bis 21 Uhr** wird ein Zeitzuschlag von **20 v.H.** des Entgelts der **Stufe 3** der jeweiligen Entgeltgruppe des Beschäftigten gezahlt. Fällt die Samstagsarbeit jedoch im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit an, steht dieser Zeitzuschlag - anders als im bisherigen Recht - nicht zu.

b) Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern

Für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern, soweit ihre Tätigkeit bisher der Rentenversicherung der **Angestellten** unterlegen hätte, steht für Samstagsarbeit in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr weiterhin der Festbetrag von **0,64 Euro** zu (vgl. § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe f in der Fassung des § 41 Nr. 5 Ziffer 1, des § 42 Nr. 6 Ziffer 1 und des § 43 Nr. 5 Ziffer 1).

8.2

Faktorisierung von Zeitzuschlägen (§ 8 Absatz 1 Satz 4)

§ 8 Absatz 1 Satz 4 eröffnet - soweit ein **Arbeitszeitkonto** im Sinne des § 10 eingerichtet ist - die Möglichkeit, das Entgelt für Zeitzuschläge sowie das Stundenentgelt für Überstunden in Zeit umzuwandeln und auf dem Arbeitszeitkonto (§ 10) gutzuschreiben (Faktorisierung). **Dies gilt nicht für Gleitzeitkonten.** Die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos gemäß § 10 ist freiwillig (§ 10 Absatz 1 Satz 1). Existiert ein entsprechendes Arbeitszeitkonto, erfolgt die Gutschrift entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz:

Zeitzuschlag von 35 v.H. = 21 min. (= 60 min x 35 v.H.)

Zeitzuschlag von 30 v.H. = 18 min.

Zeitzuschlag von 25 v.H. = 15 min.

Zeitzuschlag von 20 v.H. = 12 min.

Zeitzuschlag von 15 v.H. = 9 min.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in der Entgeltgruppe 6 Stufe 6 leistet Sonntagsarbeit und möchte den Zeitzuschlag faktorisieren. Da der Zeitzuschlag für Sonntagsarbeit 25 v.H. beträgt, bekommt sie/er für jede Stunde Sonntagsarbeit ihrem/seinem Arbeitszeitkonto 15 Minuten gutgeschrieben. Dass das Entgelt für den Zeitzuschlag nicht der Arbeitsleistung für 15 Minuten entspricht (Berechnungsgrundlage des Zeitzuschlags ist Stufe 3 der Entgeltgruppe 6 nicht die individuelle Stufe 6!), bleibt unberücksichtigt. Beim Freizeitausgleich wird das jeweilige Entgelt der/des Beschäftigten fortgezahlt; hier also das Entgelt der Stufe 6 anstatt der für die Bezahlung maßgeblichen Stufe 3.

Die Faktorisierung erfolgt jedoch nur, wenn die/der Beschäftigte dies ausdrücklich wünscht. Der Arbeitgeber kann den Wunsch zurückweisen, wenn die betrieblichen/ dienstlichen Verhältnisse in absehbarer Zeit einen entsprechenden Zeitausgleich nicht erlauben.

8.3

Freizeitausgleich für Überstunden (§ 8 Absatz 2)

§ 8 Absatz 2 TV-L sieht - wie bisher § 17 Absatz 5 BAT beziehungsweise § 19 Absatz 4 MTArb - vor, dass Überstunden **vorrangig durch entsprechende Freizeit auszugleichen** sind. Eine Bezahlung der Überstunden kommt also nur in Betracht, wenn ein Freizeitausgleich unmöglich ist. Die Freizeit ist möglichst schon bis zum **Ende des nächsten Kalendermonats**, spätestens bis zum Ende des **dritten Kalendermonats** nach dem Entstehen der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt.

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines **Direktionsrechts** den **Freizeitausgleich anordnen**. Die/ Der Beschäftigte kann das Abfeiern der Überstunden nicht verweigern und stattdessen die Bezahlung der Überstunden verlangen. Die noch zur Vorgängerregelung ergangene Rechtsprechung bleibt maßgebend (vgl. BAG vom 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 -).

Beispiel:

Für den 28. Januar ist zusätzliche Arbeit angeordnet. Da sie bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist, entstehen im Februar zuschlagspflichtige Überstunden (§ 7 Absatz 7). Der Zeitzuschlag für Überstunden ist in jedem Fall zu zahlen. Die Überstunden selbst können gemäß § 8 Absatz 2 bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach deren Entstehung - also hier bis Ende Mai - in Freizeit ausgeglichen werden. Ist bis dahin ein Freizeitausgleich nicht erfolgt, sind sie je Stunde mit 100 v.H. des Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4 zu bezahlen. Bemessungsgrundlage sind die Bezüge im Monat der Arbeitsleistung (hier: im Monat Januar).

8.4

Überstunden bei der Dienststellenleitung und in obersten Landesbehörden (§ 8 Absatz 3)

Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter erhalten, sofern sie in die Entgeltgruppen 14, 15 oder 15 Ü eingruppiert sind, kein Überstundenentgelt und auch keinen Freizeitausgleich.

Das gleiche gilt bei obersten Landesbehörden für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü, deren Mehrarbeit und Überstunden ebenfalls durch das Tabellenentgelt abgegolten sind.

Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13Ü und 14 bei obersten Landesbehörden erhalten ein Überstundenentgelt beziehungsweise einen Freizeitausgleich nur bei einer Anordnung der zusätzlichen Arbeit für alle Beschäftigten der Behörde; andernfalls ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit auch dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten.

8.5

Angeordnete Arbeitsstunden außerhalb von Überstunden (§ 8 Absatz 4)8.5.1

Voraussetzungen

Angeordnete "Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind", und die im Ausgleichszeitraum (§ 6 Absatz 2) aufgrund dienstlicher oder betrieblicher Gründe nicht mit Freizeit ausgeglichen werden, sind mit dem **individuellen Stundenentgelt** (tatsächliche Entgeltgruppe und Stufe) abzugelten.

Folgende Arbeitszeiten fallen unter die Regelung:

- Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigter (vgl. § 7 Absatz 6) und
- innerhalb eines Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenarbeitszeit angeordnete Arbeitsstunden über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus.

8.5.2

Bezahlung

Nach dem Tarifwortlaut sind die am Ende des vereinbarten Ausgleichszeitraums noch bestehenden Arbeitsstunden im Sinne des § 8 Absatz 4, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden, mit dem individuellen Entgelt (auch aus einer individuellen Zwischen- beziehungsweise Endstufe) im **Zeitpunkt ihrer Ableistung** zu bezahlen. Eine Zuordnung der auszahlenden Arbeitsstunden zu dem individuellen Tabellenentgelt im jeweiligen Leistungsmonat würde zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen. Daher bestehen keine Bedenken, wenn die Bezahlung in diesen Fällen mit dem individuellen Stundensatz des jeweiligen Tabellenentgelts, das am **Ende des Ausgleichszeitraums** zusteht, erfolgt.

Unbeschadet dessen ist das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003 zu beachten (insbesondere Nr. 3.1.4 "Gleitzeitvereinbarungen bis zu 250 Stunden").

Hinweis:

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstunden, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen, soweit sie nicht angeordnet worden sind (Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4).

8.6

Rufbereitschaft (§ 8 Absatz 5)

Zu den Voraussetzungen für die Anordnung von Rufbereitschaft wird auf § 7 Absatz 4 und die Hinweise hierzu unter Ziffer 7.3 verwiesen.

Bei der Bezahlung der Rufbereitschaft ist zu unterscheiden zwischen

- dem Entgelt für die Bereitschaft als solche während der **Zeit der Rufbereitschaft** (siehe Ziffer 8.6.1 und 8.6.2) und
- dem Entgelt für die **Inanspruchnahme** während der Rufbereitschaft (siehe Ziffer 8.6.3).

8.6.1

Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden Dauer (§ 8 Absatz 5 Satz 2 und 3)

Für Rufbereitschaften von **mindestens 12 Stunden** Dauer werden auf der Basis der jeweiligen Entgeltgruppen **tägliche Pauschalen** gezahlt. Unterschieden wird dabei nach Rufbereitschaften

- a) von **Montag bis Freitag** und
- b) an **Samstagen, Sonntagen und Feiertagen**.

Für die Rufbereitschaften (nicht für die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft) von Montag bis Freitag wird das **Zweifache** des individuellen tariflichen Stundenentgelts, für Rufbereitschaften an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen das **Vierfache** gezahlt. Soweit Beschäftigte einer individuellen Zwischen- oder Endstufe zugeordnet sind, ist der entsprechende Betrag zugrunde zu legen. Maßgebend für die Anzahl der Pauschalen (zwei oder vier) ist der Tag des Beginns der Rufbereitschaft (Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5). Das bedeutet, dass für **angebrochene** Folgetage grundsätzlich keine Rufbereitschaftspauschale gezahlt wird.

Beispiel 1:

- Rufbereitschaft von Montag 18 Uhr bis Dienstag 7 Uhr:
eine Pauschale in Höhe von 2 Stundenentgelten.
- Rufbereitschaft von Montag 18 Uhr bis Dienstag 22 Uhr:
eine Pauschale in Höhe von 2 Stundenentgelten.
- Rufbereitschaft von Samstag 8 Uhr bis Sonntag 8 Uhr:
eine Pauschale in Höhe von 4 Stundenentgelten.

Überschreitet eine Rufbereitschaft allerdings auch den Folgetag (typischer Fall: Wochenend-Rufbereitschaften), so wird für jeden **vollen** Kalendertag, der dem Tag des Beginns der Rufbereitschaft folgt, die entsprechende Pauschale gezahlt. Lediglich der letzte Tag der Rufbereitschaft wird - sofern er "angebrochen" ist - nicht berücksichtigt.

Beispiel 2: (vgl. Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 5)

Durchgehende Rufbereitschaft von Freitag 15 Uhr bis Montag 7 Uhr:

- eine Pauschale für Freitag (2 Stundenentgelte),
- eine Pauschale für Samstag (4 Stundenentgelte),
- eine Pauschale für Sonntag (4 Stundenentgelte),

keine Pauschale für Montag (Montag ist der Folgetag des Beginns der einheitlichen Rufbereitschaft am Freitag).

Insgesamt werden 10 Stundenentgelte für die Zeit der Rufbereitschaft gezahlt.

Eine ratierliche Bezahlung für die Zeit von Montag 0 Uhr bis 7 Uhr kommt ebenfalls nicht in Betracht, da eine ununterbrochene Rufbereitschaft seit Freitag vorliegt. Es handelt sich bei der Rufbereitschaft am Montag bis 7 Uhr nicht um einen Fall des § 8 Absatz 5 Satz 4 (siehe Ziffer 8.6.2).

8.6.2

Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden (§ 8 Absatz 5 Satz 4)

Wird eine Rufbereitschaft für insgesamt **weniger als 12 Stunden** angeordnet, wird sie ratierlich bezahlt. Die ratierliche Bezahlung erfolgt stundenweise und zwar mit **12,5 v.H.** des individuellen tariflichen Stundenentgelts (§ 8 Absatz 5 Satz 4); gegebenenfalls ermittelt aus der individuellen Zwischen- oder Endstufe.

Beispiel:

Rufbereitschaft erfolgt von Sonntag 22 Uhr bis Montag 7 Uhr (insgesamt 9 Stunden).

Es besteht Anspruch auf 12,5 v.H. des individuellen tariflichen Stundenentgelts x 9 Stunden. Eine Differenzierung nach Werktagen, Sonn- oder Feiertagen erfolgt hier nicht.

Wird eine Rufbereitschaft mit Unterbrechung angeordnet, zählen nur die jeweils ununterbrochen zu leistenden Teile.

Beispiel:

Rufbereitschaft ist angeordnet an einem Sonntag von 6.00 Uhr bis 9.00 Uhr und von 13.00 Uhr bis 22.00 Uhr. Dazwischen leistet die/der Beschäftigte Vollarbeit in der Dienststelle. Weder die Rufbereitschaft am Morgen (3 Stunden) noch die Rufbereitschaft am Nachmittag (9 Stunden) erfüllen für sich genommen die Voraussetzungen einer mindestens 12stündigen Rufbereitschaft. Es besteht Anspruch auf 12,5 v.H. des individuellen tariflichen Stundenentgelts x 12 Stunden.

Für die Zeit der Rufbereitschaft als solche stehen Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 nicht zu.

8.6.3

Tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (§ 8 Absatz 5 Satz 5 und 6)

Neben den Pauschalen nach Satz 2 oder der ratierlichen Bezahlung nach Satz 4 werden für die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme einschließlich der dafür erforderlichen Wegezeiten das **Überstundenentgelt** sowie gegebenenfalls anfallende Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 gezahlt.

Bei einem **Tätigwerden außerhalb des Aufenthaltsortes** werden die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme und die Wegezeiten addiert und danach bei Vorliegen von Bruchteilen auf eine volle Stunde aufgerundet (§ 8 Absatz 5 Satz 5). Dabei wird jeder einzelne Einsatz außerhalb des Aufenthaltsortes für sich betrachtet.

Beispiel 1:

Wochenendrufbereitschaft mit folgenden Inanspruchnahmen in der Dienststelle: Freitag von 21 Uhr bis 23.15 Uhr + Wegezeit 30 Minuten (jeweils 15 Minuten hin und zurück), Samstag von 12.30 Uhr bis 13.15 + Wegezeit 30 Minuten.

Die Inanspruchnahme am Freitag im Umfang von 2:45 Stunden wird auf 3 Stunden, die Inanspruchnahme am Samstag im Umfang von 1:15 Stunden wird auf 2 Stunden aufgerundet. Das Überstundenentgelt wird für 5 Stunden gezahlt. Die Drei-Stunden-Garantie (§ 15 Absatz 6b Unterabsatz 3 Satz 2 BAT /MTArb) gibt es nicht mehr. Die Zeitzuschläge für Nacht- (Inanspruchnahme + Wegezeiten am Freitag) und Samstagsarbeit werden "spitz" für 2:45 Stunden beziehungsweise 30 Minuten gezahlt.

Da nach Satz 5 die aufgerundete Zeitstunde mit dem Überstundenentgelt zu bezahlen ist, wird auch der Überstundenzeitzuschlag entgegen der allgemeinen Regelungen unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung für die volle Stunde gezahlt. Das gilt nicht für zugleich anfallende weitere Zeitzuschläge. Diese werden der tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechend - anteilig - bezahlt.

Wird die **Arbeitsleistung** innerhalb der Rufbereitschaft **am Aufenthaltsort** im Sinne des § 7 Absatz 4 (zum Beispiel in der Wohnung) telefonisch, zum Beispiel in Form einer Auskunft, oder mittels technischer Einrichtungen (E-Mail) erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden.

Beispiel 2: (vgl. Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 5)

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen in Form telefonischer Anweisungen von der Wohnung aus in folgendem Umfang geleistet:

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

Es werden aufgerundet:

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

Hinweis:

Für **Ärztinnen und Ärzte**, auf deren Arbeitsverhältnis der **TV-Ärzte** vom 30. Oktober 2006 kraft Tarifbindung (wegen Mitgliedschaft im Marburger Bund) oder einzelvertraglich zur Anwendung kommt, ist eine Abgeltung von Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft **am Aufenthaltsort nicht vereinbart! Und daher nicht zu zahlen!**

Arbeitsleistungen, die sich ohne Unterbrechung an die Vollarbeit anschließen oder ihr unmittelbar vorhergehen, unterliegen nicht der Aufrundung. Es wäre auch nicht sachgerecht, die Wegezeit als Arbeitszeit zu behandeln, wenn der Weg als Heimweg von der (Voll-)Arbeit beziehungsweise als Hinweg zur (Voll-)Arbeit anzusehen ist.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter, deren/dessen regelmäßige Arbeitszeit auf 8 Uhr bis 17 Uhr festgelegt ist und für die/den ab 17 Uhr bis 8 Uhr des Folgetages Rufbereitschaft angeordnet ist, tritt nach Erledigung von Restarbeiten den Heimweg um 17.15 Uhr an und begibt sich am Folgetag - aufgrund eines Anrufs um 7.15 Uhr - sofort zu ihrer/seiner Arbeitsstelle.

Die Erledigung der Restarbeiten am Nachmittag und der anschließende Heimweg stellen keine entgeltspflichtige Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft dar, da die/der Beschäftigte nicht "auf Abruf" tätig geworden ist. Gegebenenfalls kommt die Annahme von Überstunden in Betracht. Die vorgezogene Arbeitsaufnahme am Folgetag kann zwar eine Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft darstellen. Eine Aufrundung scheidet aber aus, da die Zeit ab 8 Uhr ohnehin als Arbeitszeit gilt. Es wäre auch nicht sachgerecht, den Weg als Arbeitszeit zu werten, da der Weg am Morgen ohnehin hätte zurückgelegt werden müssen und es sich insoweit nicht um eine Einschränkung der Freizeit handelt.

Auf **Wunsch der/des Beschäftigten** können die Rufbereitschaftsentgelte entsprechend dem jeweiligen Vmhundertsatz einer Stunde **in Zeit umgewandelt** (faktoriert) und ausgeglichen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass

- ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist,
- die Buchung der Rufbereitschaftsentgelte auf dem Arbeitszeitkonto freigegeben ist (§ 10 Absatz 3 Satz 2) und
- die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse einen Freizeitausgleich zulassen (§ 8 Absatz 1 Satz 4 in Verbindung mit Absatz 5 Satz 7).

8.7

Entgelt für Bereitschaftsdienst (§ 8 Absatz 6)

Nur für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern (ärztliches und nichtärztliches Personal) ist die Höhe des Bereitschaftsdienstentgelts in den §§ 41 bis 43 konkret festgelegt.

Für die übrigen Beschäftigten bestimmt § 8 Absatz 6, dass bis zum In-Kraft-Treten eines besonderen Tarifvertrages über das Bereitschaftsdienstentgelt die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 31. Oktober 2006 jeweils geltenden Bestimmungen fortgelten. Insoweit wird auf § 15 Absatz 6 a Unterabsatz 2 und 3 BAT und § 18 MTArb verwiesen. Es sind mithin nach wie vor diejenigen Beträge zu zahlen, die auch am 31. Oktober 2006 zustanden.

Soweit das Entgelt für den Bereitschaftsdienst nach Vergütungs- oder Lohngruppen differenziert war und für die umgewertete Bereitschaftsdienstzeit die Überstundenvergütung oder der Überstundenlohn gezahlt wurde, kann zur Anwendung des § 8 Absatz 6 die Regelung, die in § 43 Nr. 5 Ziffer 2 unter Buchstabe e vereinbart ist, sinngemäß herangezogen werden. Danach bestimmt sich das Entgelt für die gewertete Bereitschaftsdienstzeit bei übergeleiteten Beschäftigten auf der Basis ihrer Eingruppierung am 31. Oktober 2006 nach der **Anlage E zum TV-L**. Für Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2006 eingestellt werden sowie in den Fällen der Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit ist die Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe maßgebend, die sich zum Zeitpunkt der Einstellung beziehungsweise der Höher- oder Herabgruppierung bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts ergeben hätte.

Auch das Bereitschaftsdienstentgelt kann auf **Wunsch der/des Beschäftigten** entsprechend dem jeweiligen Vorphundertatz einer Stunde **in Zeit umgewandelt** (faktoriert) und ausgeglichen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass

- ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist,
- die Buchung des Bereitschaftsdienstentgelts auf dem Arbeitszeitkonto freigegeben ist (§ 10 Absatz 3 Satz 2) und
- die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse einen Freizeitausgleich zulassen (§ 8 Absatz 1 Satz 4 in Verbindung mit Absatz 6 Satz 3).

8.8

Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit (§ 8 Absatz 7 und 8)

§ 8 Absatz 7 und 8 regelt die Bezahlung für Wechselschicht und Schichtarbeit. Zur Definition der Wechselschicht- und Schichtarbeit wird auf § 7 Absatz 1 und 2 und die Hinweise hierzu unter Ziffer 7.1 verwiesen.

Für die ständige Ausübung von Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist die Zulage in einem Monatsbetrag vereinbart, der in Absatz 7 Satz 1 und in Absatz 8 Satz 1 ausgewiesen ist. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Beträge anteilig (§ 24 Absatz 2).

Neu ist die Gewährung eines Stundenbetrages für Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit leisten. Im Einzelnen gilt Folgendes:

8.8.1

Wechselschichtarbeit

Wechselschichtarbeit im Sinne des § 8 Absatz 7 liegt vor, wenn

- die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan geregelt ist und im regelmäßigen Wechsel ununterbrochen an allen Kalendertagen in wechselnden Schichten bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird, und
- die/der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern ist Voraussetzung, dass sie durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens **zwei** Nachtschichten herangezogen werden (§ 41 Nr. 4 Ziffer 1, § 42 Nr. 5 Ziffer 1, § 43 Nr. 4 Ziffer 1).

Die/Der Beschäftigte wird durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen, wenn für die Dauer des Dienstplans die Monatsfrist im Durchschnitt nicht überschritten wird (BAG, Urteil vom 5. Juni 1996, 10 AZR 610/95 - AP Nr. 10 zu § 33 a BAT). In entsprechender Anwendung des § 24 Absatz 3 ist der Monat dabei mit 4,348 Wochen anzusetzen. Das schließt nicht aus, dass eine Nachtschicht auch einmal früher oder später als nach Ablauf eines Monats geleistet werden kann.

Im Gegensatz zum alten Recht tarift der TV-L den Begriff der Nachtschicht. Bisher waren mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht zu leisten. Diese 40 Arbeitsstunden mussten nicht zwangsläufig ausschließlich Nachtarbeit im Sinne des BAT sein; sie waren lediglich in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht als Arbeitsstunden zu leisten. Nunmehr liegt eine Nachtschicht vor, wenn eine Arbeitsschicht mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfasst. Nachtarbeit (§ 7 Absatz 5) ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr. Damit kann bereits eine Nachtschicht vorliegen, wenn eine Spätschicht um 23 Uhr endet.

Beispiel:

Die dienstplanmäßige Organisation sieht folgende Wechselschichtabfolge vor:

Frühschicht	7.00 Uhr - 15.00 Uhr
Spätschicht	15.00 Uhr - 23.00 Uhr
Nachtschicht	23.00 Uhr - 7.00 Uhr

Hier endet die Spätschicht um 23.00 Uhr. Innerhalb dieser Schicht liegen zwei Stunden Nachtarbeit (21.00 Uhr - 23.00 Uhr). Ohne eine weitere Nachtschicht ab 23.00 Uhr anzutreten, kann mit Beendigung der Spätschicht um 23.00 Uhr bereits das Erfordernis des § 7 Absatz 1 Satz 1 "(...) nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden" vorliegen.

8.8.2

Schichtarbeit

Schichtarbeit im Sinne des § 8 Absatz 8 liegt vor, wenn

- die Arbeit nach einem Schichtplan geregelt ist und ein regelmäßiger Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden, längstens für einen Monat vereinbart ist,

und

- die Schichtarbeit einen Zeitraum von mindestens 13 Stunden umfasst, der vom Beginn der ersten Schicht bis zum Ende der letzten Schicht gerechnet wird.

Im Gegensatz zum alten Recht verlangt der TV-L als Voraussetzung für die Schichtzulage nur noch eine einzige Zeitspanne (mindestens 13 Stunden).

8.8.3

Ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit

Beschäftigte üben ständig Wechselschicht-/Schichtarbeit aus (§ 8 Absatz 7 Satz 1 und Absatz 8 Satz 1), wenn ihnen ein Arbeitsplatz zugewiesen ist, der aufgrund organisatorischer Gegebenheiten die Arbeitsabläufe auf Dauer nach einem Schichtplan regelt. Liegt nach diesen Kriterien ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit vor, so ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 - d. h. längstens bis zum Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit - unschädlich (vgl. Satz 2 der Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3).

8.8.4

Nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit

Ist die am zugewiesenen Arbeitsplatz zu erbringende Arbeitsleistung nicht nach einem Schichtplan organisiert, sondern arbeitet die/der Beschäftigte nur vertretungsweise oder vorübergehend auf einem Arbeitsplatz in Schicht oder Wechselschicht, so kann ein Anspruch auf eine stundenweise Wechselschicht- oder Schichtzulage entstehen. Der Anspruch entsteht allerdings nur dann, wenn auch für die stundenweise Wechselschicht- oder Schichtarbeit in der Person der/des Beschäftigten die Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 oder 2 erfüllt sind.

Beispiel 1:

Vertretung für die Dauer von sieben Wochen auf einem Arbeitsplatz, der in Wechselschichtarbeit organisiert ist. In der ersten und sechsten Woche wird die Vertreterin/der Vertreter zu jeweils einer Nachtschicht gemäß § 7 Absatz 1 herangezogen. Auch die weiteren Voraussetzungen der Wechselschichtarbeit sind durchgehend erfüllt.

Die Vertreterin/der Vertreter erhält für alle geleisteten Stunden jeweils 0,63 Euro, obwohl der Vierwochenzeitraum in der fünften bis siebten Woche nicht erfüllt ist. Ausreichend ist hier das Ableisten der Nachtschicht.

Beispiel 2:

Vertretung für die Dauer von drei Wochen. Die Vertreterin/der Vertreter wird in der ersten Woche zu drei Nachtschichten herangezogen. Eine nicht ständige Wechselschichtzulage steht nicht zu, da zumindest einmal der Monatszeitraum des § 7 Absatz 1 Satz 1 erfüllt sein muss. Für die Arbeit zu ungünstigen Zeiten werden Zeitzuschläge (zum Beispiel für Nachtarbeit) gezahlt.

8.8.5

Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit

Beschäftigte, die eine der Zulagen nach § 8 Absatz 7 oder 8 erhalten, haben unter den Voraussetzungen des § 27 gegebenenfalls einen Anspruch auf Zusatzurlaub.

9

Zu § 9 - Bereitschaftszeiten

Der in § 9 neu geschaffene Begriff der "Bereitschaftszeiten" darf nicht mit dem Begriff des "Bereitschaftsdienstes" (§ 7 Absatz 3) verwechselt werden. Bereitschaftsdienst findet immer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt. Die Bereitschaftszeiten treten demgegenüber an die Stelle der Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 15 Absatz 2 BAT.

Die Bereitschaftszeiten sind nicht mit einer gesonderten Regelung für das Entgelt versehen. Ihre einzige Funktion ist die Ausweitung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Zeiten mit weniger Arbeitsanfall. Die Bereitschaftszeiten werden somit zusammen mit der Vollarbeit und dem Entgelt für die Arbeit im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten abgegolten. Im Ergebnis sind die früheren Regelungen zur Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft damit im TV-L abgebildet worden.

Auf die Übergangsregelung in § 23 TVÜ-Länder, wonach die Nr. 3 SR 2 r BAT und entsprechende Tarifregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit fortgelten, wird hingewiesen.

9.1

Voraussetzungen für die Anordnungen von Bereitschaftszeiten

Grundsätzlich müssen Bereitschaftszeiten durch betriebliche Vereinbarung zwischen Personalrat und Arbeitgeber für die Dienststelle einvernehmlich eingeführt werden (§ 9 Absatz 2). Wenn der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat und eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt, kann die Einführung von Bereitschaftszeiten auch durch landesbezirklichen Tarifvertrag erfolgen (§ 6 Absatz 9 in Verbindung mit § 9 Absatz 2 Satz 2).

Für Hausmeisterinnen/Hausmeister und für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen sieht der Tarifvertrag zwar nicht zwingend als Regelungsinstrument die Dienstvereinbarung vor (§ 9 Absatz 3 Satz 1 2. Halbsatz), regelmäßig werden aber Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung festgelegt. In einer solchen Dienst- oder Betriebsvereinbarung kann zugleich die Einführung von Bereitschaftszeiten für bestimmte Beschäftigtengruppen der Dienststelle vereinbart werden. Auf der Basis der Dienstvereinbarung liegt die Einführung und Ausgestaltung dann im Direktionsrecht des Arbeitgebers (vergleichbar der Arbeitsbereitschaft im bisherigen Tarifrecht). In Ausübung des Direktionsrechts legt der Arbeitgeber das Verhältnis zwischen Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten fest.

9.2

Definition der Bereitschaftszeit und weitere Voraussetzungen (§ 9 Absatz 1)

Bei **Schicht- und Wechselschichtarbeit** dürfen Bereitschaftszeiten grundsätzlich nicht eingeführt werden. Lediglich bei Hausmeisterinnen/Hausmeistern und bei Beschäftigten im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen können Bereitschaftszeiten auch mit Wechselschicht- und Schichtarbeit kombiniert werden (Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2).

Bereitschaftszeiten sind definiert als "Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung" (§ 9 Absatz 1 Satz 1). Die "andere(n) vom Arbeitgeber bestimmte(n) Stelle" kann auch der nahe gelegene Wohnsitz der/des Beschäftigten sein.

Bei der Feststellung, ob die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen, kann auf Erfahrungswerte (vgl. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft) abgestellt werden. Der erfahrungsgemäße Anfall von Arbeit darf 49 v.H. der Bereitschaftszeit nicht überschreiten.

Bereitschaftszeiten dürfen nur vereinbart werden, wenn die Organisation der Dienststelle sie erfordert (§ 9 Absatz 1 Satz 3).

9.3

Besondere Regelungen zur Bewertung der Bereitschaftszeiten als tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Absatz 1 Satz 2)

Bereitschaftszeiten fallen typischerweise so an, dass sie nicht sinnvoll von der Vollarbeitszeit getrennt werden können. Sie müssen deshalb **nicht gesondert ausgewiesen** werden (§ 9 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b).

Beispiel 1:

Nachtschicht einer Pförtnerin/eines Pförtners mit geringer Inanspruchnahme, die aber im Einzelfall nicht vorhersehbar ist.

Bereitschaftszeiten sind arbeitsschutzrechtlich - wie Arbeitsbereitschaft - Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und daher in vollem Umfang auf die zulässige Höchstarbeitszeitgrenze nach § 7 Absatz 8 Arbeitszeitgesetz anzurechnen. Dem trägt § 9 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d Rechnung. Danach darf die Summe aus Vollarbeitszeit und Bereitschaftszeit im Jahresausgleichszeitraum (§ 6 Absatz 2) **durchschnittlich 48 Wochenstunden** nicht überschreiten.

Bereitschaftszeiten werden aber nur **zur Hälfte** als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert): 1 Stunde Bereitschaftszeit gilt als 0,5 Stunden tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a). Die Summe aus faktorierten Bereitschaftszeiten und Vollarbeitszeit darf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten (§ 9 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c).

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber legt bei einer Pförtnerin/einem Pförtner, für die/den nach § 6 Absatz 1 eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden und 50 Minuten gilt, folgende Arbeitszeit fest (eine Dienstvereinbarung zur Einführung der Bereitschaftszeiten ist bereits abgeschlossen worden):

Die Arbeitszeit setzt sich aus 30 Stunden und 50 Minuten Vollarbeit und 18 Stunden Bereitschaftszeit (entspricht 9 Stunden faktorisierter Bereitschaftszeit) zusammen.

10

Zu § 10 - Arbeitszeitkonto 10.1

Einleitung

Der TV-L enthält einige wenige Vorgaben für die Einrichtung von Arbeitszeitkonten, wobei Arbeitszeitkonten aber nur einen Baustein des TV-L darstellen, um die Arbeitszeit der Beschäftigten zu regeln. § 10 Absatz 1 sieht vor, dass Arbeitszeitkonten eingerichtet werden **können**. Nur für den Fall, dass eine tägliche **Rahmenzeit** oder ein wöchentlicher **Arbeitszeitkorridor** vereinbart werden, sind Arbeitszeitkonten **zwingend einzurichten**. Dies entspricht einem Ausgleich zwischen dem Bedürfnis des Arbeitgebers nach Arbeitszeitflexibilität einerseits und dem Interesse der Beschäftigten nach Arbeitszeitsouveränität andererseits. Nur dann, wenn dem Arbeitgeber eine erhöhte Arbeitszeitflexibilität durch Rahmenzeit oder Arbeitszeitkorridor eingeräumt wird, haben die Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass ihre Arbeitszeit über Arbeitszeitkonten im Sinne des § 10 geregelt wird.

Auf Gleitzeitvereinbarungen findet § 10 keine Anwendung. Gleitzeitkonten sind von Arbeitszeitkonten nach § 10 streng zu trennen (siehe Ziffer 6.1.6).

10.2

Einrichtung von Arbeitszeitkonten nach § 10 durch Betriebs-/Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag

Arbeitszeitkonten nach § 10 können durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch durch landesbezirklichen Tarifvertrag eingerichtet werden (§ 10 Absatz 1 Satz 1 und 2).

Dies bedeutet, dass ein Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto im Sinne des § 10 nicht gegen den Willen der Mitarbeitervertretung durch ein Einigungsstellenverfahren durchsetzen kann. Lehnt nämlich die Personalvertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung ab, so lässt sich diese auch nicht nach einem Einigungsstellenverfahren gegen den Willen des Personalrats durchsetzen.

Dem Arbeitgeber steht es in diesen Fällen aber frei, ein Arbeitszeitkonto einzurichten, das nicht den Regeln des § 10, sondern eigenen Regeln folgt.

10.3

Geltungsbereich der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten

Ein Arbeitszeitkonto muss nicht zwingend für den ganzen Betrieb, die ganze Verwaltung eingerichtet werden. Deswegen regelt § 10 Absatz 2, dass in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegen ist, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb, in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird.

Allerdings sollte eine Zersplitterung vermieden werden, die zu unterschiedlichen Regelungen für einzelne Beschäftigte in einem Betriebs-/Verwaltungsteil führen würde. Deswegen bestimmt § 10 Absatz 2 Satz 2, dass alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst werden.

10.4

Sonstiger Inhalt der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten

In der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ist zunächst der Zeitraum festzulegen, für den die/der Beschäftigte entscheidet, welche der auf diesem Konto buchbaren Zeiten tatsächlich auf das Arbeitskonto gebucht werden sollen (§ 10 Absatz 3). Diese Regelung besagt zum einen, dass die/der Beschäftigte, nicht der Arbeitgeber darüber entscheidet, ob buchbare Zeiten tatsächlich gebucht werden sollen. Zum anderen kann die/der Beschäftigte ihre/seine Entscheidung später nicht von Fall zu Fall treffen. Sie/er ist an ihre/seine Entscheidung für die Dauer des in der Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelten Zeitraums gebunden. Sinn der Regelung ist es, den organisatorischen Aufwand für den Arbeitgeber überschaubar zu halten.

Weitere Vorgaben für den Mindest-Regelungsgehalt einer Betriebs-/Dienstvereinbarung sind in § 10 Absatz 5 geregelt. So ist zum Beispiel die höchstmögliche Zeitschuld auf 40 Stunden begrenzt worden. Das höchstmögliche Zeitguthaben kann hingegen flexibel festgesetzt werden. Ein Vielfaches von 40 Stunden ist nicht auf 80, 120 usw. Stunden beschränkt; es können auch dazwischen liegende Grenzen vereinbart werden.

Im Übrigen sind die Betriebsparteien frei, weitere Regelungen zu treffen oder es bei den Mindestinhalten zu belassen.

10.5

Buchbare Zeiten

Das Arbeitszeitkonto des § 10 ist für die Buchung von Zeiten, nicht von Geld vorgesehen. Die Frage, welche Arten von Zeiten auf dem Arbeitszeitkonto gebucht werden können, regelt § 10 Absatz 3.

Es gibt eine Grundregelung, die für alle Arbeitszeitkonten gilt sowie weitergehende Buchungsmöglichkeiten, die erst durch Betriebs-/Dienstvereinbarung freigegeben werden müssen.

10.5.1

Grundregelung für jedes Arbeitszeitkonto

Bei jedem Arbeitszeitkonto können folgende Zeiten gebucht werden:

Zeiten	Erläuterung/Anmerkung
Zeitguthaben oder Zeitschulden, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums bestehen bleiben (§ 10 Absatz 3 Satz 1, 1. Alternative).	Geringe Bedeutung wegen der Länge des Ausgleichszeitraums bis zu einem Jahr; nur die nicht innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichenen Zeiten können gebucht werden.

Nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 (§ 10 Absatz 3 Satz 1, 2. Alternative).	Überstunden als solche (nicht: Zeitzuschläge für Überstunden); Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 mit Freizeit ausgeglichen werden.
Im Verhältnis 1:1 umgewandelte Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 (§ 10 Absatz 3 Satz 1, 3. Alternative).	Die Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 2 für Überstunden, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember, Arbeit an Samstagen (soweit diese nicht im Rahmen von Wechsel- schicht- oder Schichtarbeit anfällt) können unter den in § 8 Absatz 1 Satz 4 genannten Voraussetzungen im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

10.5.2

Freigabe weiterer Kontingente in Betriebs-/Dienstvereinbarung

Nur unter der Voraussetzung, dass dies durch Betriebs-/Dienstvereinbarung "freigegeben wurde", können weitere Kontingente auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. Ausdrücklich genannt werden Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienstentgelte, ohne dass hierin eine Beschränkung liegt. Jegliche andere Kontingente können buchbar gestellt werden.

Der **Grund für die Beschränkung der buchbaren Zeiten** in der Grundregelung, die für alle Arbeitszeitkonten des § 10 gilt, liegt darin, dass die Regelung für den Arbeitgeber beherrschbar bleiben muss. Würden zum Beispiel Bereitschaftsdienstentgelte generell buchbar gestellt, so könnte dies in Bereichen, in denen solche Entgelte einen erheblichen Umfang einnehmen, zu einer erheblichen Reduzierung der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit führen. Dies kann im Interesse des Arbeitgebers liegen, zum Beispiel wenn die Arbeit insgesamt erledigt werden kann und sich durch die Faktorisierung der Bereitschaftsdienstentgelte die Personalkosten reduzieren. Problematisch wäre eine solche Regelung aber, wenn es durch die Arbeitszeitreduzierung zu Engpässen bei der Aufgabenerledigung käme.

10.6

Minderung des Zeitguthabens im Fall von Arbeitsunfähigkeit

Anders als im Fall der Erkrankung während des Erholungsurlaubs tragen während eines beantragten und gewährten Zeitausgleichs von einem Arbeitszeitkonto nach allgemein herrschender Auffassung grundsätzlich die Beschäftigten das Risiko der Erkrankung.

In § 10 Absatz 4 haben die Tarifvertragsparteien aber eine eng begrenzte Ausnahme von diesem Grundsatz geregelt. Bei einem gewährten Zeitausgleich vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleichs **unverzüglich angezeigt** und sie durch **ärztliches Attest nachgewiesen** wird.

Der TV-L ermöglicht die Einrichtung eines Langzeitkontos (§ 10 Absatz 6).

Der sehr offenen Regelung zur Zulässigkeit eines Langzeitkontos liegt die Erwägung der Tarifvertragsparteien zugrunde, dass die Einrichtung eines Langzeitkontos für den Einzelfall zwar im Tarifvertrag ermöglicht werden soll. Kollektivrechtliche Regelungen für die Einrichtung eines Langzeitkontos haben die Tarifvertragsparteien hingegen nicht für erforderlich gehalten.

11

Zu § 11 - Teilzeitbeschäftigung

§ 11 entspricht inhaltlich dem § 15 b BAT / MTArb. Sofern weitergehende gesetzliche Ansprüche bestehen, sind diese maßgebend.

In Betracht kommt zum Beispiel der Rechtsanspruch auf unbefristete Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (bei mindestens 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb).

III.

Zu Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen -

Vorbemerkungen:

Das Entgeltsystem für Tarifbeschäftigte im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist vollkommen neu strukturiert worden. An die Stelle der bisherigen Vergütung für Angestellte und des bisherigen Lohnes für Arbeiterinnen und Arbeiter tritt einheitlich das Tabellenentgelt nach TV-L.

Familienstand, Kinderzahl und Lebensalter sind als bezahlungsrelevante Faktoren im neuen Recht abgeschafft, gleiches gilt für Bewährungs- und Zeitaufstiege. Das Entgelt nach TV-L orientiert sich nicht mehr an beamtenrechtlichen Bezahlungselementen, sondern richtet sich nur noch nach tätigkeitsbezogener Berufserfahrung und Leistung. Dementsprechend sind erstmalig Leistungselemente tariflich vereinbart worden.

Für alle in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten (Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte) und für die Neueinstellungen bestimmt sich das Entgelt ab dem 1. November 2006 nach dem TV-L. Die Entgelttabellen des TV-L, geregelt als Anlagen A bis D, haben die Vergütungs- und Monatslohntabellen des bisherigen Rechts abgelöst.

Tarifliche Erschwerniszuschläge und viele Zulagen werden dagegen bis zu einer Neuregelung der Erschwerniszuschläge beziehungsweise bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung nach bisherigem Recht weiter gezahlt; für Vergütungsgruppenzulagen und Meister-, Techniker- und Programmierzulagen gelten die jeweiligen Sonderregelungen des TVÜ-Länder.

12/13

Zu §§ 12, 13 - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen

Die §§ 12 und 13 TV-L sind noch nicht ausgefüllt, weil nach § 17 Absatz 1 TVÜ-Länder die bisherigen Regelungen für die Eingruppierungen über den 31. Oktober 2006 überwiegend fortgelten.

Es sind dies: §§ 22 und 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung, ferner § 1, § 2 Absatz 1 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV-Lohngruppen TdL) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2.

Diese Regelungen finden auch auf Beschäftigte Anwendung, die ab dem 1. November 2006 neu eingestellt werden.

Für die nachstehend aufgeführten Beschäftigtengruppen **gelten die bisherigen Eingruppierungsregelungen** allerdings **nicht weiter**:

- a) Für Beschäftigte, die ab dem 1. November 2006 in **Entgeltgruppe 1** TV-L neu eingestellt werden (siehe hierzu Anlage 4 Teil A zum TVÜ-Länder), gelten die Vergütungsordnung und das Lohngruppenverzeichnis nicht mehr.
- b) Die bisherige **Vergütungsgruppe I** gilt nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich. Für übergeleitete Beschäftigte siehe aber § 19 Absatz 3 TVÜ.
- c) Für **Ärzte** im Geltungsbereich des § 41 TV-L (das sind insbesondere Ärzte, die an Universitätskliniken überwiegend in der Patientenversorgung tätig sind) gilt eine besondere Entgeltordnung (siehe § 12 TV-L in der Fassung des § 41 Nr. 7 TV-L).

14

Zu § 14 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Bei den Fällen der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist vorläufig noch zwischen drei Beschäftigtengruppen zu unterscheiden:

- a) Übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2006 bereits eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen war, und die diese Tätigkeit auch nach dem 1. November 2006 noch ausüben,
- b) Übergeleitete Beschäftigte, denen nach dem 31. Oktober 2006 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen wird,
- c) Nach dem 31. Oktober 2006 neu eingestellten Beschäftigten, denen künftig eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen wird.

Für die vorstehend unter Buchstabe a bezeichneten Beschäftigten gilt § 10 TVÜ-Länder. Sie erhalten die bisher bereits gezahlte Zulage als Besitzstandszulage weiter, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.

Nur wenn die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Oktober 2008 hinaus ausgeübt wird, finden mit Wirkung ab dem 1. November 2008 die Regelungen des § 14 Anwendung. § 10 findet auch dann Anwendung, wenn am 31. Oktober 2006 die höherwertige Tätigkeit zwar schon vorübergehend übertragen war, aber wegen der zeitlichen Voraussetzungen noch keine Zulage zustand. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Durchführungshinweise zu § 10 TVÜ-Länder verwiesen.

Für den unter **Buchstabe b** bezeichneten Personenkreis der übergeleiteten Beschäftigten, denen nach dem 31. Oktober 2008 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen wird, findet § 14 TV-L mit den Maßgaben des § 18 TVÜ-Länder Anwendung. Danach ist die Prüfung, ob es sich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, bis zum In-Kraft-Treten von Eingruppierungsvorschriften des TV-L noch nach § 22 Absatz 2 BAT beziehungsweise den entsprechenden Regelungen für Arbeiter vorzunehmen.

Als Besonderheit ist zu beachten, dass sich bei Beschäftigten, die mit einer individuellen Zwischenstufe in eine der Entgeltgruppen 2 bis 8 übergeleitet worden sind, die persönliche Zulage abweichend von § 14 Absatz 3 Satz 2 TV-L nicht prozentual bestimmt. Sie errechnet sich in diesen Fällen vielmehr nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 TV-L ergeben würde. Gegebenenfalls kommt der Garantiebetrags von 25 Euro zum Tragen. Auf die Ausführungen zu § 18 TVÜ-Länder in den Durchführungshinweisen wird verwiesen.

Für den unter **Buchstabe c** bezeichneten Personenkreis, also für Beschäftigte, die ab dem 1. November 2006 neu eingestellt werden, gilt bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit für die Höhe der Zulage ausschließlich § 14 TV-L.

Ob es sich begrifflich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, ist bis zum In-Kraft-Treten neuer Eingruppierungsvorschriften des TV-L noch nach den fortgeltenden Regelungen des § 22 Absatz 2 BAT beziehungsweise den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter zu bestimmen (§ 18 Absatz 3 TVÜ-Länder). Im Anschluss daran ist anhand der Anlage 4 zum TVÜ-Länder zu ermitteln, ob es sich um eine einer höheren Entgeltgruppe zugewiesene und damit um eine höherwertige Tätigkeit im Sinne des neuen Rechts handelt.

Mit den vorbezeichneten, für die einzelnen Personengruppen geltenden Maßgaben, wird zur Anwendung des § 14 TV-L auf Folgendes hingewiesen:

14.1

Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Absatz 1)

Anders als im bisherigen Recht wird in § 14 TV-L nicht mehr zwischen der **vertretungsweisen** und der **vorübergehenden** Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit unterschieden. In der Niederschriftserklärung zu § 14 Absatz 1 TV-L haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein **Unterfall der vorübergehenden Übertragung** einer höherwertigen Tätigkeit ist. Dementsprechend sind beide Fallgestaltungen einheitlich geregelt.

Wie bisher wird die vom Arbeitgeber kraft **Direktionsrechts** angeordnete vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit durch eine persönliche Zulage vergütet (§ 14 Absatz 1 TV-L); Eingruppierung und Inhalt des Arbeitsvertrages bleiben unverändert.

Der Anspruch auf die Zahlung der Zulage entsteht, wenn die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit mindestens **einen Monat** ausgeübt hat. Anders als nach § 24 BAT, aber entsprechend den bislang für den Arbeiterbereich geltenden Regelungen wird die Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung für die gesamte Dauer der Ausübung gezahlt.

Durch landesbezirklichen Tarifvertrag kann für bestimmte Tätigkeiten zwar festgelegt werden, dass eine persönliche Zulage bereits gezahlt werden kann, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat (§ 14 Absatz 2 Satz 1 TV-L). Solange dieser landesbezirkliche Tarifvertrag jedoch nicht vereinbart ist, bleibt es bei der Monatsfrist des § 14 Absatz 1 TV-L.

Wird eine abgeschlossene höherwertige Tätigkeit zu einem späteren Zeitpunkt **erneut vorübergehend übertragen**, muss die geforderte Mindestdauer von einem Monat **wieder erfüllt werden**, bevor der Anspruch auf die persönliche Zulage für den neuen Übertragungsfall entsteht.

14.2

Höhe der persönlichen Zulage (§ 14 Absatz 3)

Die Höhe der persönlichen Zulage wird für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 einerseits und 9 bis 15 andererseits unterschiedlich bemessen.

14.2.1

Entgeltgruppen 1 bis 8 (§ 14 Absatz 3 Satz 2)

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 beträgt die persönliche Zulage **4,5 v.H. ihres individuellen Tabellenentgelts**, sofern die höherwertige Tätigkeit der **nächsthöheren** Entgeltgruppe zugeordnet ist. Ist die höherwertige Tätigkeit nicht der nächsthöheren, sondern einer **darüber liegenden Entgeltgruppe** zugeordnet, bestimmt sich die Höhe der persönlichen Zulage wie bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen 9 bis 15 nach dem **Unterschiedsbetrag** zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 TV-L ergeben würde (siehe hierzu Ziffer 14.2.2).

Besteht nur für **Teile eines Kalendermonats** Anspruch auf die persönliche Zulage, steht dieser Betrag auch nur zeitanteilig zu. Die Berechnung erfolgt in diesen Fällen entsprechend der allgemeinen Regelung in § 24 Absatz 3 Satz 1 TV-L auf **kalendertäglicher** Basis. Dazu wird der Monatsbetrag der nach § 14 Absatz 3 Satz 2 TV-L zustehenden persönlichen Zulage durch die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Kalendermonats geteilt und dann mit den Anspruchstagen multipliziert. Die Zwischenrechnungen sind dabei gemäß § 24 Absatz 4 Satz 2 TV-L jeweils auf zwei Dezimalstellen durchzuführen (siehe hierzu auch Ziffern 24.5 und 24.6).

Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit beginnt und endet jeweils an einem **Arbeitstag**. Soweit betriebsüblich beziehungsweise dienstplanmäßig an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen nicht gearbeitet wird, werden daher die vor Beginn und nach Ende der Übertragung liegenden arbeitsfreien Tage nicht berücksichtigt.

In den Fällen eines **Stufenanstiegs**, also wenn die/der Beschäftigte während der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die nächsthöhere Stufe der Entgeltgruppe erreicht, ist die persönliche Zulage auf der Grundlage des Tabellenentgelts der höheren Stufe neu zu berechnen. Sie beträgt dann 4,5 v.H. des Tabellenentgelts aus der neuen Stufe.

14.2.2

Entgeltgruppen 9 bis 15 (§ 14 Absatz 3 Satz 1)

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 entspricht die persönliche Zulage dem **Unterschiedsbetrag** zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, dass sich für die Beschäftigte/den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 TV-L, also bei Höhergruppierung ergeben hätte. Im Falle der Höhergruppierung werden Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, die Stufenzuordnung erfolgt also **betragsmäßig und nicht stufengleich**. Allerdings ist den Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen ein Höhergruppierungsgewinn von mindestens 50 Euro garantiert (Garantiebetrag).

Erreicht die/der Beschäftigte während der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die nächsthöhere Stufe der Entgeltgruppe, bemisst sich die persönliche Zulage nach dem höheren Tabellenentgelt.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 11 Stufe 4 von 3.200 Euro. Ihr/ihm werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 12 zuzuordnen sind. Die betragsmäßige Zuordnung in deren Stufe 3 führt (fiktiv) zu einem Tabellenwert von gleichfalls 3.200 Euro. Als monatliche persönliche Zulage steht ihr/ihm deshalb der Garantiebetrag von 50 Euro zu.

Nach Erreichen der nächsthöheren Stufe 5 in der Entgeltgruppe 11 beträgt ihr/sein Tabellenentgelt 3.635 Euro. Die persönliche Zulage ist neu zu bemessen. Auf der Grundlage des neuen Tabellenentgelts erhielte die/der Beschäftigte bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit in der Entgeltgruppe 12 ein Entgelt nach Stufe 5 mit einem Tabellenwert von 4.000 Euro; die monatliche persönliche Zulage beträgt daher ab dem Zeitpunkt des Stufenaufstiegs 365 Euro.

Besteht nur für **Teile eines Kalendermonats** Anspruch auf die persönliche Zulage, steht der Unterschiedsbetrag (gegebenenfalls einschließlich Garantiebetrag) entsprechend anteilig zu (siehe hierzu auch Ziffern 24.5 und 24.6).

15

Zu § 15 - Tabellenentgelt 15.1

Grundsatz

Die/Der Beschäftigte erhält gemäß § 15 Absatz 1 Satz 1 monatlich ein Tabellenentgelt. Der neue Begriff des Tabellenentgelts kennzeichnet damit die Monatsbezüge nach den Anlagen A bis D. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

Niederschriftlich haben die Tarifvertragsparteien zu § 15 erklärt, dass als **Tabellenentgelt** auch das Entgelt aus der **individuellen Zwischenstufe** und der **individuellen Endstufe** gilt.

Zur Eingruppierung in eine Entgeltgruppe gilt vorerst noch § 17 TVÜ-Länder (siehe oben Nr. 12./13.). Auf die Ausführungen in den Durchführungshinweisen zum TVÜ-Länder in den Ziffern 17 ff. wird verwiesen.

Die Stufenzuordnung bei Einstellung sowie das Erreichen der nächst höheren Stufen richten sich nach § 16 und § 17.

15.2

Höhe Tabellenentgelt

Beschäftigte, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, erhalten Entgelt nach den Anlagen A 1 und A 2. Beschäftigte, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, erhalten Entgelt nach den Anlagen B 1 bis B 3. Die Entgelte für Ärztinnen und Ärzte, die an Universitätskliniken überwiegend Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen und unter § 41 fallen, sind in den Anlagen C und D festgelegt. Die Entgelte für Beschäftigte im Pflegedienst, die unter § 43 fallen, ergeben sich für die Zeit bis zum 31. Dezember 2007 aus den Anlagen 5 A und 5 B zum TVÜ-Länder (siehe zur Herleitung dieser Beträge Ziffer 15.8).

15.3

Lehrkräfte

Für Lehrkräfte, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1 a zum BAT fallen, gelten die Entgelttabellen zum TV-L (Anlagen A 1 und B 1) mit der Maßgabe, dass sich die Tabellenwerte um folgende Beträge vermindern:

Entgeltgruppen	Tarifgebiet West
5 bis 8	64 Euro
9 bis 13	72 Euro

Die Verminderung gilt nicht

- für Lehrkräfte, welche die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG erfüllen, und
- für übergeleitete Lehrkräfte, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten haben (§ 20 Absatz 1 TVÜ-Länder).

Der Verminderungsbetrag reduziert sich bei künftigen allgemeinen Entgeltanpassungen, also im Tarifgebiet West erstmals am 1. Januar 2008 jeweils um ein Zehntel seines Ausgangswertes. Dadurch werden die Lehrkräfte nach zehn Anpassungsschritten an die Tabellenwerte für die übrigen Beschäftigten herangeführt. Es gelten hierfür die Festlegungen in § 20 Absatz 2 und 3 TVÜ-Länder.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Durchführungshinweise der Geschäftsstelle zu § 20 TVÜ-Länder verwiesen.

15.4

Höhe Stundenentgelt

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts beziehungsweise des Entgelts aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe ist der Monatsbetrag durch das **4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelung) zu teilen (vgl. § 24 Absatz 3 Satz 3). Die Divisoren für die in Nordrhein-Westfalen in Betracht kommenden Arbeitszeiten ergeben sich aus der nachstehenden Tabelle:

Wochenarbeitszeit	Divisor
38 Stunden 30 Minuten	167,40
39 Stunden 50 Minuten	173,18
42 Stunden 00 Minuten	182,62

Beispiel:

Für eine Beschäftigte/einen Beschäftigten, bei der/dem ab 1. November 2006 eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden und 50 Minuten gilt und die/der mit einem Vergleichsentgelt von 2.300 Euro in eine individuelle Zwischenstufe der neuen Entgelttabelle übergeleitet wurde, errechnet sich das Stundenentgelt wie folgt:

2.300 Euro : (39,83 x 4,348 =) 173,18 = 13,28 Euro.

Sind Bereitschaftszeiten im Sinne von § 9 TV-L Bestandteil der regelmäßigen Arbeitszeit, ist der Divisor entsprechend abweichend von der obigen Tabelle zu bestimmen.

15.5

Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des § 41

Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des § 41 TV-L, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, erhalten Entgelt nach Anlagen C 1 beziehungsweise C 2.

15.6

Abweichungen von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4

Mit der Möglichkeit der Abweichung von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4 für an- und ungelernte Tätigkeiten in von **Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen** soll die Grundlage dafür geschaffen werden, dass auch weniger qualifizierte Tätigkeiten von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erbracht werden können. Die Einzelheiten sind ggf. in einem **landesbezirklichen Tarifvertrag** festzulegen. Für die Anwendung auf einzelne Bereiche bedarf es dann einer **Anwendungsvereinbarung** (§ 15 Absatz 3 TV-L). Bis zum Abschluss eines landesbezirklichen Tarifvertrages gelten die Tabellenwerte des TV-L.

15.7

Entgeltwerte für die Bezahlung des Pflegepersonals

Die Entgeltwerte für die Bezahlung des Pflegepersonals sind zwar aus der TV-L-Tabelle entwickelt, weichen aber sowohl hinsichtlich einzelner Werte als auch hinsichtlich des Verlaufs in den Stufen und der Aufenthaltsdauer in den Stufen zum Teil erheblich von der TV-L-Tabelle ab. Diese Abweichungen sind im TV-L an drei Stellen dargestellt:

- Fußnoten zu den Anlagen A und B zum TV-L. Hierbei handelt es sich um die abweichend von der TV-L-Tabelle für den Pflegebereich gefundenen besonderen Entgeltwerte.
- Im Anhang zu den Anlagen A und B ist darüber hinaus dargestellt, in welchen Fällen abweichend von den allgemeinen Regelungen des § 15 Absatz 2 TV-L in Verbindung mit den Anlagen A und B den Entgeltgruppen andere Tabellenwerte aus anderen Entgeltgruppen beziehungsweise Stufen zugeordnet worden sind, jeweils bezogen auf den aus der Anlage 1 b zum BAT entnommenen Aufstiegsverlauf.
- Im Abschnitt II des Anhangs zu § 16 sind die Abweichungen von § 16 TV-L dargestellt: Abschnitt II Absatz 1 enthält die Fälle, in denen abweichend von § 16 Absatz 1 eine andere Stufe als Eingangsstufe gilt. Abschnitt II Absatz 2 enthält die Fälle, in denen abweichend von § 16 Absatz 1 TV-L nicht die Stufe 6, sondern die Stufe 5 als Endstufe gilt. Abschnitt II Absatz 3 enthält die Fälle, in denen die Stufenlaufzeiten von § 16 Absatz 3 Satz 1 TV-L abweichen.

Aus diesen drei Komponenten ergibt sich die **Kr.-Anwendungstabelle**, die als Anlage 5A und 5B zum TVÜ-Länder vereinbart ist und gleichzeitig die Zuordnung der Verläufe aus der Anlage 1 b zum BAT für die Überleitung und für Neueinstellungen enthält.

Für die Praxis empfiehlt es sich, die Ermittlung des Entgelts der Pflegekräfte nicht aus dem Anhang zu § 16 TV-L, den Fußnoten der Anlage A und B und dem Anhang zu den Anlagen A und B vorzunehmen, sondern sich ausschließlich auf die Kr.-Anwendungstabelle zu stützen. Die Anwendungstabelle gilt sowohl für die Zuordnung der neu eingestellten Beschäftigten als auch für die Überleitung zum 1. November 2006.

Zur Erläuterung der Kr.-Anwendungstabelle wird auf Folgendes hingewiesen:

- Die erste Spalte von links enthält die Entgeltgruppen, aus denen die Werte für die Kr.-Anwendungstabelle in der jeweiligen Zeile entnommen wurden. Diese Spalte hat für die praktische Anwendung keine Bedeutung, sondern nur nachrichtlichen Wert über die Entwicklung der Tabelle.
- Die zweite Spalte von links enthält die Bezeichnung der "Entgeltgruppe Kr.". Auf diese Bezeichnung haben sich die Tarifvertragsparteien geeinigt; sie kann in der Praxis als Bezeichnung der Entgeltgruppe, in die die Beschäftigten jeweils eingruppiert sind, in vollem Umfang verwendet werden. Übergeleitete und neu eingestellte Beschäftigte werden anhand ihrer Eingruppierung nach der Anlage 1 b zum BAT einer dieser Entgeltgruppen Kr. zugeordnet.
- Die dritte Spalte von links enthält die Zuordnung der Kr.-Vergütungsgruppen aus der Anlage 1 b zum BAT, und zwar abgestellt auf die jeweiligen Aufstiegsverläufe. Da es im Rahmen des TV-L weder Bewährungs- noch Tätigkeitsaufstiege gibt, wurden die bisherigen Aufstiegsverläufe in den jeweiligen zugeordneten Kr.-Entgeltgruppen abgebildet. Bei Neueinstellungen werden die Beschäftigten im Rahmen des § 17 Absatz 1 TVÜ-Länder zunächst in eine Vergütungsgruppe der Anlage 1 b zum BAT eingruppiert und sodann anhand der Kr.-Anwendungstabelle einer Kr.-Entgeltgruppe zugeordnet.

Beispiel:

Eine Krankenpflegekraft mit staatlicher Anerkennung und vierjähriger Berufserfahrung wird zum 1. Februar 2007 neu eingestellt. Nach der Anlage 1 b zum BAT ist sie in VergGr. Kr. IV Fallgruppe 1 mit zweijährigem Tätigkeitsaufstieg in die VergGr. Kr. V Fallgruppe 1 und weiteren vierjährigem Bewährungsaufstieg in die VergGr. Kr. V a Fallgruppe 7 eingruppiert. Dieser ihr zugeordnete **Verlauf** findet sich in der Kr.-Anwendungstabelle, dritte Spalte von links in der Entgeltgruppe Kr. 7 a (IV mit Aufstieg nach V und V a). Die Beschäftigte wird also der Entgeltgruppe Kr. 7 a zugeordnet. Da sie bereits über mehr als ein Jahr Berufserfahrung verfügt, wird sie in die Stufe 2 der Entgeltgruppe Kr. 7 a eingestuft (§ 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L).

- Die weiteren Spalten der Kr.-Anwendungstabelle enthalten die Grundentgeltstufen (Stufen 1 und 2) und die Entwicklungsstufen (Stufen 3 bis 6) entsprechend der Struktur der TV-L-Tabelle. Allerdings beginnen für einige Verläufe der Anlage 1 b zum BAT die Stufen erst ab der Stufe 2 oder, ab der Entgeltgruppe Kr. 9 die Regel, ab der Stufe 3. Hierbei gingen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass Tätigkeiten, die der Vergütungsgruppe Kr. VI BAT oder höher zugeordnet sind, in aller Regel eine längere Berufserfahrung voraussetzen. Soweit die Aufenthaltsdauer in den Stufen von den allgemeinen Regeln des § 16 Absatz 3 TV-L abweicht, ist dies in der Kr.-Anwendungstabelle in der jeweiligen Aufstiegsstufe vermerkt. Enthält die Stufe 6 keine Werte, ist die Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe Kr. die Endstufe für die Beschäftigten.

16

Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle^{16.1}

Anzahl der Stufen (§ 16 Absatz 1 und 4 sowie Anhang zu § 16)

Die Stufenanzahl ist in den Entgeltgruppen unterschiedlich ausgestaltet:

Entgeltgruppe/n	Stufenfolge	Stufenanzahl
-----------------	-------------	--------------

1	2 bis 6	5 Stufen
2 bis 8	1 bis 6	6 Stufen
9 bis 15	1 bis 5	5 Stufen

Für einzelne Beschäftigtengruppen der Entgeltgruppen 2, 3 und 9 gilt eine vorgezogene Endstufe, diese Abweichungen sind in Satz 1 des **Anhangs zu § 16** geregelt. So ist zum Beispiel für Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 bei Tätigkeiten entsprechend Lohngruppe 9 MTArb die Stufe 4 statt der Stufe 5 die Endstufe. Die Abweichungen gelten sowohl für neu eingestellte als auch für in den TV-L übergeleitete Beschäftigte.

Die Stufen 1 und 2 sind Grundentgeltstufen, die Stufen 3 bis 6 demgegenüber Entwicklungsstufen. Das Erreichen der Stufen 4, 5 und 6 erfolgt leistungsabhängig. Keine Bedeutung für Einstellung und Aufstieg in den Stufen hat die Vollendung eines bestimmten Lebensalters.

16.2

Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 Absatz 2)

Deutlich zu unterscheiden ist zwischen

(1) Neueinstellungen nach dem TV-L einerseits und

(2) ununterbrochen fortbestehendem Arbeitsverhältnis nach § 1 Absatz 1 TVÜ-Länder andererseits:

Die im Folgenden unter Ziffern 16.2.1 und 16.2.2 näher dargestellten Regelungen **gelten nicht** für Beschäftigte, die zum 1. November 2006 gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder in den TV-L **übergeleitet** worden sind. Das gilt auch dann, wenn mit ihnen - etwa nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses - ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird, **sofern** die Voraussetzungen der Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder für die Fortgeltung des Überleitungsrechts vorliegen (siehe dazu Ziffer II.1 der Durchführungshinweise zum TVÜ-Länder).

Sind die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder erfüllt, behalten die übergeleiteten Beschäftigten, auch wenn sie formal neu eingestellt werden, die nach Maßgabe des TVÜ-Länder erworbene Entgeltgruppe und Stufe. § 16 Absatz 2 ist aber wieder anzuwenden, sofern mit der Neueinstellung ein Eingruppierungsvorgang im Sinne des § 17 Absatz 7 TVÜ-Länder verbunden ist.

Beispiel:

Eine Angestellte/ein Angestellter ist seit dem 1. Mai 2004 beim Land (VergGr. IIa BAT mit noch nicht vollzogenem 11-jährigem Aufstieg nach VergGr. Ib BAT) beschäftigt, am 1. November 2006 in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet und einer individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4 zugeordnet worden. Sie/er erhält für ihre/seine beiden Kinder eine Besitzstandszula-

ge gemäß § 11 TVÜ-Länder und erfüllt die Voraussetzungen für den Erhalt eines dauerhaften Strukturausgleichs (§ 12 TVÜ-Länder in Verbindung mit Anlage 3 TVÜ-Länder) ab 1. November 2008. Ihr/sein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag endet am 30. April 2007. Im unmittelbaren Anschluss daran erhält sie/er einen neuen Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber mit identischer Tätigkeit.

Die/der Beschäftigte erhält weiterhin Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 13 Ü und der bisherigen individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4 sowie die Besitzstandszulage gemäß § 11 TVÜ-Länder. Ab dem 1. November 2008 erhält sie/er für die Dauer ihres/seines Arbeitsverhältnisses zudem den monatlichen Strukturausgleich.

Fallvariante 1:

Voraussetzungen wie oben. Nicht im unmittelbaren Anschluss, sondern nach einer zweiwöchigen Unterbrechung am 15. Mai 2007 erhält sie/er einen weiteren Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber.

In der Zeit bis zum 31. Oktober 2008 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich (Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder). Es liegt daher auch in diesem Fall ein ununterbrochen fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-Länder vor; die Rechtslage entspricht der oben dargestellten.

Fallvariante 2:

Voraussetzungen wie oben. Nicht im unmittelbaren Anschluss, sondern nach zweimonatiger Unterbrechung am 1. Juli 2007 erhält sie/er einen zeitlich unbefristeten Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber.

Die Unterbrechung beträgt länger als einen Monat, so dass kein ununterbrochen fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-Länder vorliegt. Die/der Beschäftigte wird am 1. Juli 2007 neu eingestellt und erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 13. Zwar können die vorherigen Zeiten beim Land unter den Voraussetzungen des § 16 Absatz 2 als einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden (vgl. dazu die Ausführungen in Ziffer 16.2.2), kinderbezogene Entgeltbestandteile oder Strukturausgleichszahlungen erhält die/der Beschäftigte dagegen nicht mehr.

16.2.1

Erstmalige Einstellung von Beschäftigten, die über keine berücksichtigungsfähige einschlägige Berufserfahrung verfügen

Beschäftigte, die erstmals ein Arbeitsverhältnis beim jetzigen Arbeitgeber begründen und über **keine einschlägige Berufserfahrung** verfügen, werden bei der Einstellung grundsätzlich der **Stufe 1** ihrer Entgeltgruppe zugeordnet (§ 16 Absatz 2 Satz 1 TV-L). Lediglich in der Entgeltgruppe 1 ist die Stufe 2 die Eingangsstufe.

Zu dem Begriff der "einschlägigen Berufserfahrung" wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.4 verwiesen.

Eine höhere Einstufung schon bei Einstellung ist bei diesen Beschäftigten nur aufgrund der "**Kann-Regelung**" des § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L denkbar, wenn frühere Tätigkeiten für die jetzt vorgesehene Tätigkeit "**förderlich**" sind und die Anrechnung erforderlich ist, um den Personalbedarf zu decken. Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung besteht jedoch nicht. Im Einzelnen wird hierzu auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.6 verwiesen.

16.2.2

(Wieder-)Einstellung von Beschäftigten, die bereits beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis standen

Bei Beschäftigten, die vor ihrer Einstellung bereits in einem Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber standen, werden die früheren Zeiten unter den nachstehend im Einzelnen erläuterten Voraussetzungen des Satzes 2 des § 16 Absatz 2 TV-L bei der Stufenzuordnung berücksichtigt. Die Berücksichtigung dieser Zeiten kann - bei Vorliegen aller Voraussetzungen und entsprechend langer Vorbeschäftigungszeiten - auch dazu führen, dass eine Einstellung sofort in die Endstufe der Entgeltgruppe erfolgt.

Voraussetzung für die Anrechnung der früheren Zeiten ist zunächst, dass zwischen der "**vorherigen**" **Beschäftigung** und der Neueinstellung allenfalls ein **unschädlicher Unterbrechungszeitraum** liegt. Die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Absatz 2 TV-L definiert die Dauer des unschädlichen Unterbrechungszeitraums. Danach darf zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen höchstens ein Zeitraum von **6 Monaten** liegen. Lediglich bei **Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern** ab der Entgeltgruppe 13 beträgt der unschädliche Zeitraum **ein Jahr**. Für die Berechnung dieser Fristen gelten § 187 Absatz 1 und § 188 BGB.

Bei längeren Unterbrechungen als 6 beziehungsweise 12 Monate unterfallen die Beschäftigten den Regelungen des Satzes 3 des § 16 Absatz 2 TV-L (siehe Ziffer 16.2.3). Ob das vorherige Arbeitsverhältnis ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis war, ist für die Stufenzuordnung nicht entscheidend. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses entspricht dem des allgemeinen Arbeitsrechts. Dementsprechend eröffnen vorangehende Ausbildungs- oder Volontariatszeiten nicht die Möglichkeit einer Anrechnung. Gleiches gilt für Praktikumszeiten, sofern es sich nicht um ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten (bisher: TV Prakt) handelt.

Weitere Voraussetzung (neben der unschädlichen Unterbrechungszeit) ist, dass in dem vorherigen Arbeitsverhältnis eine **einschlägige Berufserfahrung** erlangt werden konnte. Zu dem Begriff der "einschlägigen Berufserfahrung" wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.4 verwiesen.

Liegen **zeitlich mehrere**, nacheinander liegende **Arbeitsverhältnisse** vor, so kann nach dem Wortlaut der Vorschrift nur das letzte Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber Berücksichtigung finden. Bei einer zeitlich unmittelbar anschließenden Kette mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse sollten diese jedoch als **ein** vorheriges Arbeitsverhältnis angesehen werden.

Wegen der Berücksichtigung so genannter "Restzeiten" beim weiteren Stufenaufstieg wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.5 verwiesen.

16.2.3

Einstellung von Beschäftigten mit einschlägiger Berufserfahrung, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurde

Unter den nachstehend beschriebenen Voraussetzungen des Satzes 3 des § 16 Absatz 2 TV-L kann bei Neueinstellungen **bis zum 31. Januar 2010** eine Zuordnung **sofort zur Stufe 2** und bei Neueinstellungen **nach diesem Stichtag** eine Zuordnung **sofort zur Stufe 3** erfolgen. Eine noch höhere Einstufung schon bei Einstellung ist nur unter der Heranziehung der "Kann-Regelung" des Satzes 4 des § 16 Absatz 2 bei Vorliegen "förderlicher Zeiten" möglich (siehe hierzu Ziffer 16.2.6).

Die Anwendung des Satzes 3 setzt voraus, dass die/der Beschäftigte bei der Einstellung über eine einschlägige Berufserfahrung von **mindestens einem Jahr** verfügt, um sofort der Stufe 2 zugeordnet zu werden. Eine sofortige Zuordnung zur Stufe 3 - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 - verlangt demgemäß eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren.

Die einschlägige Berufserfahrung muss nicht zwingend im öffentlichen Dienst oder gar im Geltungsbereich des TV-L erworben worden sein. Die Anrechnung von Zeiten in der Privatwirtschaft oder im Ausland ist nicht ausgeschlossen.

Zeiten beim selben Arbeitgeber, deren Berücksichtigung nach Satz 2 des § 16 Absatz 2 TV-L alleine wegen der Dauer der schädlichen Unterbrechung von mehr als 6 beziehungsweise 12 Monaten (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Absatz 2 TV-L) ausgeschlossen ist, sollten nicht schlechter behandelt werden, als Zeiten bei anderen Arbeitgebern, und deshalb ebenfalls der Anrechnungsmöglichkeit nach Satz 3 unterliegen.

Zum Begriff der einschlägigen Berufserfahrung wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.4 und zur Berücksichtigung etwaiger "Restzeiten" beim weiteren Stufenverlauf auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.5 verwiesen.

16.2.4

Einschlägige Berufserfahrung

Ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, hat die jeweilige Dienststelle nach Maßgabe des § 16 Absatz 2 Satz 2 und 3 einschließlich der zugehörigen Protokollerklärungen in eigener Zuständigkeit festzustellen.

Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Absatz 2 ist einschlägige Berufserfahrung eine **berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit**. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Ausreichend kann aber auch eine **gleiche oder gleichartige Tätigkeit** sein, vorausgesetzt, sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Maßgeblich ist, ob das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen; beide Tätigkeiten müssen nach Aufgabenzuschnitt und Niveau zumindest gleichartig sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe.

Frühere Tätigkeiten, die nur eine niedrigere Eingruppierung als die jetzt in Rede stehende rechtfertigt hätten, können keinesfalls das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung erfüllen. Es ist zu bedenken, dass auch bei Höhergruppierung im bestehenden Arbeitsverhältnis vielfach das neue Tabellenentgelt aus einer niedrigeren als der bisher maßgebenden Tabellenstufe gezahlt wird (vgl. § 17 Absatz 4 Satz 1), so dass die Stufenzuordnung in der Regel nicht die Jahre der Berufstätigkeit widerspiegelt. Die einschlägige Berufserfahrung muss tatsächlich und nicht nur nach der Papierform vorliegen.

Ausbildungszeiten können das Erfordernis der "einschlägigen Berufserfahrung" nicht erfüllen. Als **einzige Ausnahme** von diesem Grundsatz haben die Tarifvertragsparteien ein **Berufspraktikum** nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006 als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung anerkannt (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 16 Absatz 2). Dies betrifft allerdings nur ein Praktikum in dem **konkreten Aufgabenbereich der neuen Tätigkeit**.

Die Berufserfahrung muss aus dem **vorherigen Arbeitsverhältnis** resultieren. So können zum Beispiel Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder auf Grund einer Abordnung oder Zuweisung bei einem Dritten anzurechnen sein, wenn die in dieser Phase ausgeübte Tätigkeit ihrerseits einschlägige Berufserfahrung im oben dargestellten Sinne vermittelt hat.

Wegen des Zusammenhangs mit den Stufenlaufzeiten (vgl. § 16 Absatz 3) muss die erforderliche Berufserfahrungszeit grundsätzlich **ununterbrochen** zurückgelegt worden sein, Unterbrechungen nach § 17 Absatz 3 Satz 1 und 2 (vgl. hierzu Ziffer 17.3) sind unschädlich. Voraussetzung für eine von § 16 Absatz 2 Satz 1 abweichende Stufenzuordnung ist zudem, dass die einschlägige Vortätigkeit selbst **mindestens ein Jahr** innerhalb des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses wahrgenommen worden ist. Geringere Zeitanteile reichen nicht aus; andere Vortätigkeiten sind irrelevant.

Für die Beurteilung des Vorliegens einschlägiger Berufserfahrung kommt es auf den Grund für die Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses nicht an; es gibt insoweit **keine "schädlichen" Beendigungstatbestände**.

Die Prüfung, ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, kann zu dem Ergebnis führen, dass die frühere Tätigkeit **nur in Teilen** der auszuübenden Tätigkeit entspricht. Deckt diese einschlägige Berufserfahrung den maßgeblichen Tätigkeitsanteil gemäß § 22 Absatz 2 BAT beziehungsweise § 2 Absatz 1 TVLohnGrV/TdL in vollem Umfang ab, handelt es sich noch um einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Absatz 2.

16.2.5

Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung; Behandlung von "Restzeiten"

Liegt **mindestens einjährige** einschlägige Berufserfahrung vor, sind die entsprechenden Zeiten aus dem früheren Arbeitsverhältnis bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen, allerdings auch nur diese Zeiten. Diese Stufenzuordnung ist **kein Tatbestand der Mitbestimmung** nach den Per-

sonalvertretungsgesetzen. Die konkrete Stufenzuordnung richtet sich nach den Stufenlaufzeiten gemäß § 16 Absatz 3; § 17 Absatz 3 ist gegebenenfalls zu beachten.

Zugrunde zu legen ist die **regelmäßige Stufenlaufzeit**; die **Leistungskomponente** des § 17 Absatz 2 bleibt **unberücksichtigt**.

Zumeist wird nach Zuordnung zu der Stufe eine **"Restzeit"** verbleiben. Ein tariflicher Anspruch auf Berücksichtigung dieser Restzeit besteht nicht. Das Finanzministerium ist aber in Anwendung des § 40 Absatz 1 LHO damit einverstanden, dass diese Zeiten einschlägiger Berufserfahrung als außertarifliche Maßnahme ebenfalls angerechnet werden.

Beispiel 1:

Einstellung einer/eines Beschäftigten bei einer Universität am 1. Dezember 2006 mit Forschungstätigkeiten nach VergGr. IIa BAT und Eingruppierung nach Entgeltgruppe 13. Die/der Beschäftigte war in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2005 (somit 3 Jahre) bei einem anderen Land mit - im Verhältnis zur neuen Tätigkeit - identischen Forschungsaufgaben in VergGr. IIa BAT befristet beschäftigt. Damit sind die Voraussetzungen für die Anerkennung als einschlägige Berufserfahrung erfüllt.

Da eine einschlägige Vortätigkeit länger als ein Jahr ausgeübt wurde und die Unterbrechungszeit weniger als ein Jahr beträgt, sind die Voraussetzungen einer Anerkennung der vorherigen dreijährigen Tätigkeit für die Stufenzuordnung erfüllt. Die/der Beschäftigte wird zum Zeitpunkt ihrer/seiner Einstellung am 1. Dezember 2006 unter Anerkennung der drei Jahre Berufserfahrung der Stufe 3 zugeordnet. Nach Vollendung von weiteren drei Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Entgeltgruppe 13 - und entsprechender Leistung - kann sie/er am 1. Dezember 2009 die Stufe 4 erreichen.

Beispiel 2:

Einstellung einer/eines Beschäftigten am 1. Dezember 2006 mit Tätigkeiten als Personalsachbearbeiterin/Personalsachbearbeiter nach VergGr. V b BAT und Eingruppierung in Entgeltgruppe 9. Die/der Beschäftigte war bereits in der Zeit vom 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2006 (somit 5 Jahre) als Personalsachbearbeiterin/Personalsachbearbeiter beim selben Land in VergGr. V b BAT beschäftigt. Die frühere Tätigkeit in der VergGr. V b BAT erfüllt die Voraussetzungen zur Anerkennung als einschlägige Berufserfahrung.

Die einschlägige Vortätigkeit wurde länger als ein Jahr ausgeübt und die Unterbrechungszeit beträgt weniger als 6 Monate. Vorliegend sind deshalb die Voraussetzungen einer Anerkennung der vorherigen Tätigkeit für die Stufenzuordnung erfüllt. Die/der Beschäftigte wird zum Zeitpunkt seiner/ihrer Einstellung am 1. Dezember 2006 unter Anerkennung der 5 Jahre Berufserfahrung der Stufe 3 zugeordnet. Es verbleibt eine "Restzeit" von zwei Jahren, die aufgrund einer außertariflichen Maßnahme für die Stufenzuordnung zu Gunsten der/des Beschäftigten berücksichtigt werden können. Wird die "Restzeit" anerkannt, kann die/der Beschäftigte nach Vollendung von einem weiteren Jahr ununterbrochener Tätigkeit in Entgeltgruppe 9 Stufe 3 - und entsprechender Leistung - übertariflich bereits am 1. Dezember 2007 die Stufe 4 erreichen.

Beispiel 3:

Einstellung einer/eines Beschäftigten am 1. Januar 2007 mit Tätigkeiten in VergGr. IIa BAT und Eingruppierung nach Entgeltgruppe 13. Die/der Beschäftigte war in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2003 und vom 1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2006 (zusammen somit 5 Jahre) als Angestellte/Angestellter mit identischen Tätigkeiten in VergGr. IIa BAT befristet beschäftigt, die Voraussetzungen für die Anerkennung als einschlägige Berufserfahrung sind danach erfüllt.

Die sich zeitlich unmittelbar anschließenden befristeten Arbeitsverträge werden als ein Arbeitsverhältnis angesehen. Die sich dann ergebende fünfjährige Tätigkeit erfüllt entsprechend dem Sachverhalt die Voraussetzungen zur Anerkennung als einschlägige mindestens einjährige Berufserfahrung für die Stufenzuordnung. Die/der Beschäftigte kann damit zum Zeitpunkt ihrer/seiner Einstellung am 1. Januar 2007 unter Anerkennung der fünf Jahre Berufserfahrung der Stufe 3 zugeordnet werden. Es verbleibt eine "Restzeit" von zwei Jahren, die außertariflich ebenfalls angerechnet werden kann (s.o.). Für den Fall, dass die "Restzeit" angerechnet wird, kann die/der Beschäftigte nach Vollendung von einem weiteren Jahr ununterbrochener Tätigkeit in Entgeltgruppe 13 - und entsprechender Leistung - übertariflich bereits am 1. Januar 2008 die Stufe 4 erreichen.

Beispiel 4:

Sachverhalt wie Beispiel Nr. 2, die/der Beschäftigte war von den 5 Jahren der vorherigen Tätigkeit ein Jahr in Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

Grundsätzlich muss die erforderliche Berufserfahrungszeit zwar ununterbrochen zurückgelegt worden sein. Allerdings gilt hier auch § 17 Absatz 3, wonach die einjährige Elternzeit für die Stufenlaufzeit unschädlich ist, aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet wird. Die vorherige Berufserfahrung führt somit wie bei der Stufenzuordnung in Beispiel Nr. 2 zur Stufe 3. Wegen des Elternzeit-Jahres beträgt die auf die Stufenlaufzeit übertariflich anrechenbare "Restzeit" hier allerdings nicht zwei Jahre, sondern nur ein Jahr.

16.2.6

Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung

Zur Deckung des Personalbedarfs **kann** der Arbeitgeber bei neueingestellten Beschäftigten Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit **förderlich** ist (§ 16 Absatz 2 Satz 4). Im Ergebnis können neueingestellte Beschäftigte auf diesem Wege auch der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugeordnet werden. Erfasst sind nur Neueinstellungen; die Möglichkeit, höhere Stufen bei vorhandenen Beschäftigten zuzuerkennen, besteht nur nach Maßgabe des § 16 Absatz 5 und des § 17 Absatz 2 Satz 1.

Voraussetzung für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung ist das Erfordernis der **Personalgewinnung**, d.h. der Personalbedarf kann andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden. Die Regelung soll es den Dienststellen erleichtern, etwaigen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel zu begegnen. Derartige Schwierigkeiten können arbeitsmarktbedingt in bestimmten Tätigkeitsbereichen oder Fachrichtungen, aber auch bei örtlich besonders schwieriger Bewerberlage für bestimmte Aufgaben auftreten.

Inhaltlich kommen als förderliche Zeiten in erster Linie **gleichartige und gleichwertige** Tätigkeiten, die von der Bewerberin/dem Bewerber bei einem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber ausgeübt wurden, in Betracht. Sie können insbesondere vorliegen, wenn die frühere Tätigkeit mit der auszuübenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang steht und Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit offenkundig von Nutzen sind. In Verbindung mit dem Merkmal der Deckung des Personalbedarfs müssen diese Zeiten letztlich Voraussetzung für die Entscheidung zur Einstellung der des Beschäftigten gewesen sein.

Ausbildungszeiten sind **keine Zeiten beruflicher Tätigkeit** und können deshalb nicht als förderliche Zeiten angerechnet werden.

Die "vorherige berufliche Tätigkeit" muss nicht unmittelbar vor der Einstellung liegen; die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Absatz 2 gilt nur für die Anwendung des Satzes 2, nicht aber auch des Satzes 4 des § 16 Absatz 2.

Auch bei Vorliegen förderlicher Zeiten haben die Beschäftigten **keinen tarifvertraglichen Anspruch** darauf, dass diese Zeiten bei der Stufenzuordnung zu ihren Gunsten berücksichtigt werden. Die Anerkennung ist vielmehr eine einzelfallbezogene Entscheidung des Arbeitgebers und **unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrates**. Dies gilt auch für die Frage, ob förderliche Zeiten in vollem Umfang oder teilweise auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

Ist der Umfang der anrechenbaren förderlichen Zeiten bestimmt, richtet sich die konkrete Stufenzuordnung nach den Stufenlaufzeiten (§ 16 Absatz 3; gegebenenfalls ist § 17 Absatz 3 zu beachten). Dabei ist die regelmäßige Stufenlaufzeit zugrunde zu legen; die Leistungskomponente des § 17 Absatz 2 bleibt unberücksichtigt.

Da die Vorzeiten nur bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind, werden etwaige nach Zuordnung zu der Stufe verbleibende "**Restzeiten**" **nicht weitergeführt**. Insoweit verbleibt es bei dem Grundsatz des § 17 Absatz 3, wonach es für das Erreichen der jeweils nächsten Stufe auf die ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe ankommt.

Auch bei Anrechnung förderlicher Zeiten kann es sich aus **personal- oder haushaltswirtschaftlichen Gründen** empfehlen, die **Laufzeit der zuerkannten Stufe** ganz oder teilweise um die Laufzeit der übersprungenen Stufe **zu verlängern**, zum Beispiel damit vorhandene Beschäftigte bei Erreichen der nächsten Stufe nicht durch den Neueingestellten "überholt" werden oder bei gleichzeitiger Einstellung mehrerer Bewerber alle Beschäftigten eine bestimmte Stufe zu demselben Zeitpunkt erreichen. Wird von der Möglichkeit der Verlängerung der Stufenlaufzeit Gebrauch gemacht, ist sie in einer **arbeitsvertraglichen Nebenabrede** festzuhalten.

16.3

Stufenlaufzeit (§ 16 Absatz 3)

Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden **Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe** bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,

- | | | |
|---------|------------------|--|
| Stufe 3 | nach zwei Jahren | in Stufe 2, |
| Stufe 4 | nach drei Jahren | in Stufe 3, |
| Stufe 5 | nach vier Jahren | in Stufe 4 und |
| Stufe 6 | nach fünf Jahren | in Stufe 5 (nur Entgeltgruppen 2 bis 8). |

Die **Stufenlaufzeit** setzt sich zusammen aus den beiden Komponenten

- Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem Arbeitgeber (Ziffer 16.3.1) und
- Leistung (Ziffer 16.3.2).

Bei reiner Addition der Stufenlaufzeiten würden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8 bei durchschnittlicher Leistung die letzte Stufe (Endstufe) ihrer Entgeltgruppe nach spätestens 15 Jahren und Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 nach spätestens 10 Jahren erreichen. Dies gilt jedoch nur, wenn die Beschäftigten ihre Entgeltgruppe nicht wechseln. Anders als im bisherigen Recht wird die einmal erreichte Entgeltstufe bei dem Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe nicht mitgenommen, die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe erfolgt vielmehr betragsmäßig anhand des bisherigen Tabellenentgelts.

Die **Abweichungen** von den regelmäßigen Stufenlaufzeiten des § 16 Absatz 3 Satz 1 sind in Satz 2 des **Anhangs zu § 16** geregelt; dies betrifft einzelne Beschäftigtengruppen in der Entgeltgruppe 9. Sonderregelungen gelten zudem gemäß Abschnitt II des Anhangs zu § 16 für Pflegekräfte (siehe Ziffer 15.8) sowie gemäß § 16 Absatz 4 für Entgeltgruppe 1 (siehe Ziffer 16.4).

Der Satz 2 des Anhangs zu § 16, der sowohl für vorhandene als auch für neu eingestellte Beschäftigte gilt, lautet wie folgt:

"In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT / BAT-O,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT / BAT-O (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT / BAT-O)

erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb / MTArb-O wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht."

16.3.1

Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe

Die **Stufenlaufzeit** ist nach § 16 Absatz 3 Satz 1 definiert als Zeit einer **ununterbrochenen Tätigkeit** innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem betreffenden Arbeitgeber. Es reicht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nur rechtlich besteht, sondern die/der Beschäftigte muss auch tatsächlich arbeiten.

In § 17 Absatz 3 wird in Ergänzung hierzu geregelt,

- welche Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit **gleichstehen** (Satz 1, vgl. Ziffer 17.3.1),
- welche Unterbrechungszeiten zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden, jedoch für die weitere Stufenlaufzeit **unschädlich** sind (Satz 2, vgl. Ziffer 17.3.2),
- welche Unterbrechungszeiten zum **Verlust** der zuvor erreichten Stufe führen und welcher Stufe die/der Beschäftigte stattdessen zugeordnet wird (Satz 3, vgl. Ziffer 17.3.3),
- dass Zeiten als **Teilzeitbeschäftigte/r** in vollem Umfang angerechnet werden (Satz 4).

16.3.2

Leistung

Der Leistungsbezug kann für das Erreichen der Stufen 4, 5 und 6 zum Tragen kommen. Zu den weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Ziffer 17.2 verwiesen.

Für das **Aufrücken der in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten aus der individuellen Zwischenstufe in die nächsthöhere Stufe** - bei übergeleiteten Angestellten in der Regel am 1. November 2008 - hat der Leistungsbezug noch keine Bedeutung. Erst nach der Zuordnung zu einer **regulären** Stufe der TV-L-Tabelle kann die Leistung für das Erreichen der Stufen 4, 5 oder 6 zum Tragen kommen.

16.4

Entgeltgruppe 1 (§ 16 Absatz 4)

Die **Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen**, allerdings beginnend mit der Stufe 2. Demzufolge werden hier die neu eingestellten Beschäftigten **zwingend der Stufe 2** (Eingangsstufe) zugeordnet. Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht. Im zweiten Halbsatz des Satzes 3 haben die Tarifvertragsparteien zur Klarstellung auf die uneingeschränkte Geltung der Regelungen über eine leistungsbezogene Verkürzung oder Verlängerung der Stufen (§ 17 Absatz 2) hingewiesen. Unabhängig davon gelten aber auch die anderen Entgeltregelungen des Abschnitts III für die Beschäftigten der Entgeltgruppe 1, soweit § 16 Absatz 4 dem nicht entgegensteht.

Die Entgeltgruppe 1 gilt für "**Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten**" (vgl. Anlage 4 TVÜ-Länder). Die Tarifvertragsparteien haben sich zusätzlich auf einen **Beispielskatalog** von bestimmten Berufen oder Tätigkeiten verständigt, die in Entgeltgruppe 1 einzugruppieren sind. Dazu gehören u. a. Botinnen/Boten ohne Aufsichtsfunktion, Hausarbeiter, Hausgehilfinnen/-gehilfen, Reiniger in Außenbereichen wie Höfen und Wegen sowie Serviererinnen/Servierer beziehungsweise bestimmte Tätigkeiten, u. a. Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich. Als Katalog bestimmter Beispiele für die Entgeltgruppe 1 ist diese Liste **nicht abschließend**. Sie dient als Auflistung typischer Beispiele zugleich der Orientierung. Dementsprechend sind auch andere einfachste Tätigkeiten, die den gegebenen Beispielen in ihrer Wertigkeit entsprechen, in Entgeltgruppe 1 einzugruppieren. Unerheblich ist dabei, welchen Vergütungsbeziehungsweise Lohngruppen diese Tätigkeiten bislang tariflich zugewiesen waren und in wel-

che Entgeltgruppe übergeleitete Beschäftigte mit entsprechenden Berufen beziehungsweise Tätigkeiten eingruppiert sind.

Die Tarifvertragsparteien haben zudem vereinbart, dass das Tätigkeitsmerkmal "einfachste Tätigkeiten" über den bislang gezogenen Rahmen hinaus mit weiteren Beispielen durch landesbetrieblichen Tarifvertrag ergänzt und ausgeweitet werden kann.

16.5

Entgeltanreize durch Zahlung einer Zulage (Vorweggewährung von Stufen)

§ 16 Absatz 5 eröffnet die Möglichkeit, sowohl den vorhandenen als auch den neueingestellten Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Einstufung ein höheres Entgelt zu zahlen, wenn dies

- aus Gründen der **regionalen Differenzierung**,
- zur **Deckung des Personalbedarfs**,
- zur **Bindung von qualifizierten Fachkräften** oder
- zum **Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten**

erforderlich ist.

Die Zulage kann auch bereits bei der Einstellung gewährt werden und ist unabhängig von der Anerkennung von beruflichen Vorzeiten bei der Stufenzuordnung. Ein **Rechtsanspruch** auf die Zulage besteht **nicht**. Die Gewährung kann in Einzelfällen erfolgen, sie kann aber auch auf bestimmte Tätigkeitsgruppen erstreckt werden. Die Bindung qualifizierter Fachkräfte kann in der Qualifikation (Mangelbereich), aber auch in der einzelnen Person (Leistungsträger) wurzeln.

Die Höhe der Zulage ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zur übernächsten Stufe beziehungsweise - für Beschäftigte in der vorletzten Stufe - auf den Unterschiedsbetrag zur letzten Stufe (Höchstbetrag).

Anders als im bisherigen Recht (zum Beispiel nach § 27 Abschnitt C BAT) **kann der Unterschiedsbetrag auch teilweise zur Auszahlung gelangen**; der Arbeitgeber kann die Differenz zur nächsthöheren Stufe, die Differenz zur übernächsten Stufe, aber auch jeden anderen beliebigen Betrag bis zum Höchstbetrag als Zulage vorsehen. Er ist nicht an die Höhe der Stufensprünge gebunden. In der Praxis kann damit der individuell als sinnvoll erscheinende Betrag gewählt werden.

Für **Beschäftigte in der Endstufe** können bis zu **20 v.H. der Stufe 2** der jeweiligen Entgeltgruppe als Zulage gezahlt werden. Bei **Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern** mit einem Entgelt der Endstufe ist diese Möglichkeit auf bis zu **25 v.H. der Stufe 2** ihrer Entgeltgruppe erweitert worden (§ 16 Absatz 5 Satz 3 in der Fassung des § 40 Nr. 5 Ziffer 2).

Die Zulage (auch in der Form der vollen oder teilweisen Vorweggewährung einer Stufe) kann **befristet** werden. Sie ist auch als befristete Zulage **widerruflich**. Durch die Zahlung der Zulage ändert sich die Stufenzuordnung des Beschäftigten nicht. Der Aufstieg in die nächsthöhere reguläre

re Stufe vollzieht sich unabhängig von der Zulagenzahlung. Die Zulage geht nicht in die Berechnung des individuellen Stundenentgelts (zum Beispiel für die Berechnung des Überstundenentgelts) ein. Es handelt sich bei der Zulage aber um einen "in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteil" im Sinne des § 21 Satz 1, der auch in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 20 Absatz 3) eingeht.

17

Zu § 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen

Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Absatz 1)

Das Erreichen der nächsthöheren Stufe während eines laufenden Kalendermonats wirkt auf den Beginn dieses Monats zurück, d.h. das höhere Tabellenentgelt steht der/dem Beschäftigten vom Beginn des entsprechenden Monats an zu.

17.2

Leistungsbezogener Stufenaufstieg (§ 17 Absatz 2)

Das Erreichen der **Stufen 4, 5 und 6** ist leistungsabhängig. Für das Aufrücken nach der regelmäßigen Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3 wird eine als durchschnittlich zu wertende Leistung vorausgesetzt. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die reguläre Stufenlaufzeit jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, ist eine Verlängerung der in § 16 Absatz 3 vorgesehenen Laufzeiten möglich. Wird die Stufenlaufzeit verlängert, muss der Arbeitgeber jährlich prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

17.2.1

Abgrenzung von leistungsbezogenem Stufenaufstieg und Leistungsentgelt nach § 18

Die leistungsbezogenen Stufenaufstiege und das Leistungsentgelt nach § 18 mit seinen durch landesbezirklichen Tarifvertrag noch zu regelnden materiellen Leistungsanreizen bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen.

Die leistungsbezogenen Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung (Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2) und nehmen damit längere Zeiträume, Entwicklungslinien und über die Leistungsbewertung im Rahmen des § 18 hinausgehende Aspekte in den Blick. Dies wird auch in der Rechtsfolge deutlich. Während im Rahmen der Leistungsbezahlung nach § 18 einmalige oder zeitlich befristete wiederkehrende Zahlungen erfolgen sollen, führt der beschleunigte Stufenaufstieg nach § 17 Absatz 2 Satz 1 durch das schnellere Erreichen der höheren Entgeltstufen zu dauerhaften finanziellen Vorteilen. Damit unterscheidet sich die Regelung in § 17 auch von der Zulagenzahlung nach § 16 Absatz 5.

17.2.2

Feststellung erheblich überdurchschnittlicher beziehungsweise erheblich unterdurchschnittlicher Leistung

Ob "erheblich überdurchschnittliche" oder "erheblich unterdurchschnittliche" Leistungen im Sinne des § 17 Absatz 2 vorliegen, kann weder schematisch an der Leistungsbewertung im Rahmen des § 18 noch an dienstlichen (Regel-)Beurteilungen oder an diese Bewertungen anknüpfenden

Durchschnittsbetrachtungen festgestellt werden. Erforderlich ist vielmehr eine **Gesamtbetrachtung des Einzelfalles**, die neben den erbrachten Leistungen und den verschiedenen Leistungsprofilen auch andere Aspekte der beruflichen Entwicklung wie zum Beispiel die Bewährung in unterschiedlichen Aufgabengebieten oder die regelmäßige Übernahme von Sonderaufgaben einbeziehen kann. In diese Feststellung sind allerdings **nur die Zeiten seit Beginn der Stufenlaufzeit** einzubeziehen. Deshalb wird eine Entscheidung über die Verkürzung der Stufenlaufzeit kaum schon zu Beginn der Stufenlaufzeit getroffen werden können. Im Hinblick auf die mit einem beschleunigten Stufenaufstieg verbundene dauerhafte finanzielle Besserstellung sollte zudem auch die weitere Entwicklungsprognose der/des Beschäftigten positiv sein.

Bei der Feststellung "erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen" wird es gleichfalls eindeutiger Tatsachen bedürfen, die die finanzielle Schlechterstellung rechtfertigen. Im Hinblick auf mögliche arbeitsgerichtliche Streitigkeiten sollten diese regelmäßig aktenkundig sein und sich über einen längeren Zeitraum abzeichnen. Bezugspunkt der Prüfung ist jeweils die Tätigkeit in der aktuell maßgeblichen Entgeltgruppe. Leistungsminderungen aufgrund eines anerkannten Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII sind in geeigneter Weise zu berücksichtigen (vgl. Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 2).

Eine **regelmäßige Überprüfung**, ob und für welche Beschäftigte Maßnahmen nach § 17 Absatz 2 in Betracht kommen, ist möglich, aber **nicht zwingend**. Zudem eröffnet § 17 Absatz 2 den Beschäftigten **keinen Anspruch** auf einen schnelleren Stufenaufstieg.

Es handelt sich um ein Personalentwicklungselement, über das die jeweilige Behörde **im individuellen Fall in eigener Zuständigkeit** entscheidet. Auch wenn Aspekte der Leistungsbewertung oder der dienstlichen Beurteilungen in die Feststellung nach § 17 Absatz 2 einfließen können, ist eine doppelte "Belohnung" derselben Leistung durch Leistungsbezahlung und vorgezogenem Stufenaufstieg zu vermeiden.

Insgesamt werden Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit nicht die Regel sein, sondern in **sachlich begründete Einzelfällen** zum Tragen kommen. Die/Der "Normalleister/in" wird demgegenüber in der durchschnittlichen Stufenlaufzeit des § 16 Absatz 3 aufrücken. Daraus folgt zugleich, dass das Vorliegen der hierfür erforderlichen durchschnittlichen Leistung nicht von konkreten Bewertungen im Rahmen der Leistungsbewertung, (Regel-)Beurteilung oder entsprechenden Systemen abhängt.

17.2.3

Zeitdauer der Verkürzung beziehungsweise des Anhaltens in der Stufe

§ 17 Absatz 2 lässt das Überspringen von Stufen nicht zu, enthält im Übrigen aber keine Vorgaben, in welchem Umfang Stufenaufstiege verkürzt oder für welchen Zeitraum sie ausgesetzt werden können. Damit ist nach dem Tarifvertrag nicht ausgeschlossen, dass ein/e Beschäftigte/r bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen dauerhaft in einer Stufe angehalten wird. Allerdings dürfte sich bei einem Leistungsbild, das längerfristig erheblich unter dem Durchschnitt liegt, die Frage nach dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses stellen. Im Fall der Verkürzung der Stufenlaufzeit wird neben der finanziellen Dauerwirkung der Maßnahme auch die weitere Personalentwicklungsperspektive zu beachten sein, wenn ein/e Beschäftigte/r sehr früh die Endstufe ihrer/seiner Entgeltgruppe erreicht. Vor diesem Hintergrund dürften Verkürzungen der Stu-

fenlaufzeit um mehr als die Hälfte der regulären Laufzeit (vgl. § 16 Absatz 3) die Ausnahme bleiben. Alternativ bleibt die Möglichkeit, auf die Regelung in § 16 Absatz 5 zurückzugreifen.

17.2.4

Betriebliche Kommission

Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung der Stufenlaufzeit ist eine sog. Betriebliche Kommission, die paritätisch besetzt wird, zuständig. Sie entscheidet jedoch nicht selbst, sondern hat eine **beratende Funktion** (vgl. Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6). Sie unterbreitet dazu dem Arbeitgeber einen Vorschlag, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden sollte. Der Arbeitgeber entscheidet sodann über die leistungsbezogene Stufenzuordnung, d.h. ob und gegebenenfalls in welchem Umfang es bei dem Festhalten in der Stufe verbleibt. Die Mitglieder der paritätischen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt (paritätische Besetzung). Die **Mitglieder müssen der Dienststelle** beziehungsweise dem Betrieb **angehören**. Beschäftigte anderer Dienststellen/Betriebe oder sonstige Dritte können nicht in die Kommission berufen werden.

Vor Bildung der paritätischen Kommission nach § 17 Absatz 2 sollte abgewartet werden, inwieweit der landesbezirkliche Tarifvertrag nach § 18 Absatz 4 eine entsprechende Mitwirkung der Beschäftigten vorsieht. Im Bedarfsfalle ist - wie bisher - auf die einschlägigen allgemeinen arbeitsrechtlichen Instrumente zurückzugreifen, die ohnehin neben der Verlängerung der Stufenlaufzeit nach § 17 Absatz 2 Satz 2 stehen.

17.3

Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Absatz 3)

Gemäß § 16 Absatz 3 setzt der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe bestimmte Zeiten **einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber** voraus. In § 17 Absatz 3 wird der Einfluss von Unterbrechungszeiten auf den Stufenaufstieg geregelt.

17.3.1

Anrechenbare Zeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 1)

Die in § 17 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a bis f genannten Zeiten wie zum Beispiel bezahlter Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen stehen den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 gleich. Sie unterbrechen die Stufenlaufzeit daher nicht, sondern werden im vollen Umfang auf die Stufenlaufzeit **angerechnet**.

17.3.2

Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 2)

Nicht in § 17 Absatz 3 Satz 1 erwähnte Unterbrechungen **bis zu jeweils 3 Jahren** werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung **unschädlich**. Die vor der Unterbrechung erreichte Stufe wird währenddessen angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 9 Stufe 3; ihre/seine verbleibende Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 4 - durchschnittliche Leistung vorausgesetzt - beträgt noch 12 Monate. Die/derer Beschäftigte nimmt Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts (§ 28) von zwei Jahren. Weil die Unterbrechung nicht mehr als drei Jahre andauerte, beginnt nach Wiederaufnahme der Beschäftigung die Stufenlaufzeit nicht von neuem. Vielmehr bleibt die vor Antritt des Sonderurlaubs erreichte Stufenlaufzeit erhalten und die Stufe 4 kann nach einer Tätigkeit von 12 Monaten erreicht werden.

Der Tarifvertrag eröffnet die unschädliche Unterbrechung für "jeweils" drei Jahre. Aus dem Zusatz "jeweils" folgt, dass auf den einzelnen Unterbrechungsvorgang abzustellen ist. Darauf, wie viel Zeit zwischen mehreren unschädlichen Unterbrechungen liegt, kommt es grundsätzlich nicht an.

Nach dem Tariftext sind zudem unschädlich:

- Zeiten einer Unterbrechung wegen **Elternzeit**. Hier gilt die Begrenzung auf drei Jahre nicht, so dass auch eine mehr als drei Jahre umfassende Elternzeit (zum Beispiel bei Betreuung mehrerer Kinder) die bisher zurückgelegte Stufenlaufzeit nicht untergehen lässt. Der Begriff "Elternzeit" bezieht sich auf die Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz beziehungsweise - ab 1. Januar 2007 - nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Zeiten einer sonstigen Kinderbetreuung fallen nicht hierunter.

- Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte).

In beiden Fällen wird die vor der Unterbrechung **erreichte Stufe angehalten** und läuft nach Wiederaufnahme der Arbeit weiter. Schließt sich hingegen an eine Elternzeit ein Sonderurlaub zur Kinderbetreuung von mehr als drei Jahren an, erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichte Stufe vorangeht (siehe Ziffer 17.3.3).

17.3.3

Schädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 3)

Bei einer **Unterbrechung von mehr als 3 Jahren** erfolgt eine **Rückstufung**, sofern es sich nicht um eine Unterbrechung wegen Elternzeit handelt. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung werden die Rückkehrer der nächstniedrigeren Stufe zugeordnet, also der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorausgeht. Untergrenze ist die Stufe, der die/der jeweilige Beschäftigte im Falle einer **Neueinstellung** bei unterstellter Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuordnen wäre. Die Laufzeit der neuen Stufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter mit Verwaltungsaufgaben, Entgeltgruppe 9 Stufe 3, die/der nach einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit die Stufe 4 erreichen würde, nimmt einen fünfjährigen Sonderurlaub nach § 28. Nach 5 Jahren nimmt sie/er ihre/seine vorherige Tätigkeit in der

Entgeltgruppe 9 wieder auf. Gemäß § 17 Absatz 3 Satz 3 erfolgt eine Rückstufung, sie/er wird der nächst niedrigeren Stufe, hier der Stufe 2, zugeordnet. Die zweijährige Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die Stufe 3 beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

17.3.4

Anrechnung Teilzeitbeschäftigung (§ 17 Absatz 3 Satz 4)

§ 17 Absatz 3 Satz 4 verdeutlicht, dass es für die Stufenlaufzeit unerheblich ist, ob Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt sind.

17.4

Stufenzuordnung bei Höhergruppierung/Herabgruppierung (§ 17 Absatz 4)

Anders als das bisherige Recht kennt der TV-L keine automatisch fortlaufenden Lebensalters- oder Lohnstufen, die bei Höhergruppierungen mitgenommen werden. Im Hinblick auf den Grundsatz der Bezahlung nach Berufserfahrung und Leistung erfolgt die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen im TV-L **betragsmäßig** (gegebenenfalls mit Garantiebtrag); bei einer Herabgruppierung ist eine stufengleiche Zuordnung vorgesehen.

17.4.1

Höhergruppierung (§ 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3)

Nach einer Höhergruppierung werden die Beschäftigten in ihrer neuen Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie **mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt** erhalten. Da es sich bei diesen Beschäftigten in aller Regel nicht mehr um Neueinstellungen handelt, werden sie jedoch unabhängig von der Höhe ihres bisherigen Verdienstes **mindestens der Stufe 2** zugeordnet. Die Tarifvertragsparteien sind davon ausgegangen, dass Höhergruppierungen aus der Stufe 1 heraus in der Praxis die Ausnahme bilden werden. Bei **Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe** wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.

Beispiel 1:

Einer/einem Beschäftigten mit Entgelt aus der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 (2.800 Euro) werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe 12 übertragen, die eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 12 zur Folge haben.

Bei (fiktiver) Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11 steht der/dem Beschäftigten dort ein Betrag von 2.900 Euro (= Stufe 3) und bei weiterer Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 12 dann ein Betrag von 3.200 Euro (= Stufe 3) zu. Dieser Betrag wird nach der Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 12 gezahlt. Ein direkter Vergleich des Ausgangswertes in der Entgeltgruppe 11 von 2.800 Euro mit einem mindestens gleich hohen Wert in der Entgeltgruppe 12 hätte demgegenüber zur Zuordnung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe 12 (2.800 Euro) geführt.

Ein **Garantiebtrag** in Höhe von

- **25 Euro** beziehungsweise

- 50 Euro

soll sicherstellen, dass Beschäftigte nach Übertragung der höherwertigen Tätigkeit einen **Mindestgewinn** erzielen. Maßgeblich ist insoweit der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem in der nächsthöheren Entgeltgruppe maßgebenden, mindestens gleich hohen neuen Tabellenentgelt. Liegt der Unterschiedsbetrag in den **Entgeltgruppen 1 bis 8 unter 25 Euro** beziehungsweise in den **Entgeltgruppen 9 bis 15 unter 50 Euro**, so sichert der Garantiebetrags ein Zugewinn von 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).

Es bestehen keine Bedenken, die Regeln über den Garantiebetrags auch dann anzuwenden, wenn Beschäftigte **aus der individuellen Endstufe höhergruppiert** werden.

Die Garantiebeträge nehmen an **allgemeinen Entgeltanpassungen** teil (Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2). Mit Erreichen der nächsthöheren Stufe entfällt der Garantiebetrags, gezahlt wird dann wieder das reguläre Stufenentgelt.

Die **Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe** beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung von neuem. "**Restzeiten**" aus der bisherigen Entgeltgruppe und -stufe werden in der höheren Entgeltgruppe **nicht angerechnet**.

Beispiel 2:

Einer/einem Beschäftigten mit Entgelt aus der Entgeltgruppe 7 Stufe 4 von 2.230 Euro werden am 1. Dezember 2007 höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 8 zuzuordnen sind.

Betragsmäßig ist sie/er nach der Höhergruppierung der Stufe 3 in der Entgeltgruppe 8 mit einem Tabellenentgelt von 2.240 Euro zuzuordnen. Da die Differenz zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und seinem neuen Tabellenentgelt lediglich 10 Euro beträgt, steht ihr/ihm der Garantiebetrags von 25 Euro zu. Ihr/sein Entgelt beträgt daher ab 1. Dezember 2007 2.255 Euro; zeitgleich beginnt die dreijährige Laufzeit in der Stufe 3.

Beispiel 3:

Einer/einem Beschäftigten mit Entgelt aus der Entgeltgruppe 14 Stufe 4 von 3.900 Euro werden am 1. Oktober 2007 höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 15 zuzuordnen sind.

Betragsmäßig ist sie/er nach der Höhergruppierung der Stufe 3 in der Entgeltgruppe 15 mit einem Tabellenentgelt von 3.900 Euro zuzuordnen. Da die Tabellenentgelte alt und neu identisch sind, steht ihr/ihm der Garantiebetrags von 50 Euro zu. Ihr/sein Entgelt beträgt daher ab 1. Oktober 2007 3.950 Euro; zeitgleich beginnt die dreijährige Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4 in Entgeltgruppe 15.

Hinweis:

Für ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter, die gemäß § 6 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder beziehungsweise § 7 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder in eine **individuelle Zwischenstufe** übergelei-

tet worden sind, und die vor dem 1. November 2008 höhergruppiert werden, endet mit der Zuordnung einer regulären Stufe in der neuen Entgeltgruppe die Zeit in der individuellen Zwischenstufe. Von diesem individuellen Zuordnungszeitpunkt an richtet sich das Erreichen der nächsten Stufe nach § 16 Absatz 3.

Für Höhergruppierungen aus der **individuellen Endstufe** wird auf Ziffer 7.4 der Durchführungshinweise zum TVÜ-Länder verwiesen.

Soweit durch die Zahlung des Garantiebetrages das Tabellenentgelt nach der regulären Stufe überschritten wird, geht dieser Teil des Garantiebetrages als ein in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil in die Entgeltfortzahlung nach § 21 Satz 1 und in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nach § 20 Absatz 3 ein. Er bleibt hingegen ohne Auswirkungen auf das individuelle Stundenentgelt (zum Beispiel für die Berechnung des Überstundenentgelts).

17.4.2

Herabgruppierung (§ 17 Absatz 4 Satz 4)

Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte auch in der niedrigeren Entgeltgruppe der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, wird also **stufengleich** in die niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert. Dies gilt nicht im Fall der Korrektur tarifwidriger Eingruppierungen.

Hinweis:

Für Herabgruppierungen aus der **individuellen Endstufe** wird für übergeleitete ehemalige Angestellte (Regelungen nach § 6 Absatz 2 Satz 3 TVÜ-Länder) auf Ziffer 6.6 der Durchführungshinweise zum TVÜ-Länder und für übergeleitete ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter (Regelungen nach § 7 Absatz 2 Satz TVÜ-Länder) auf die Ausführungen in Ziffer 7.5 der Hinweise zum TVÜ-Länder verwiesen.

17.4.3

Zahlungsbeginn

Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Höher- oder Herabgruppierung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der neu festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls mit dem Garantiebtrag (§ 17 Absatz 4 Satz 5).

18

Zu § 18 - Leistungsentgelt^{18.1}

Einführung

§ 18 enthält Rahmenregelungen für die leistungsorientierte Bezahlung. Die Norm trifft die Grundsatzentscheidung zur Einführung eines Leistungsentgelts ab 2007, enthält im Übrigen aber nur wenige Eckpunkte zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts und zum Entgeltvolumen der Leistungsbezahlung. Nähere Regelungen bleiben eigenständigen landesbezirklichen Tarifverträgen vorbehalten.

18.2

Regelungen zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts

Das Leistungsentgelt wird zum 1. Januar 2007 für **alle Beschäftigten** mit Ausnahme der unter § 41 fallenden Ärztinnen und Ärzte auf der Grundlage eines noch zu vereinbarenden landesbezirklichen Tarifvertrages zum Leistungsentgelt eingeführt. Sollte nicht rechtzeitig eine tarifvertragliche Einigung möglich sein, regelt § 18 Absatz 5, dass mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ab dem Jahr 2007 12 v.H. des für den Monat September desselben Jahres zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt werden.

Für die Ausgestaltung des Leistungsentgelts trifft der TV-L folgende Festlegungen: Das Leistungsentgelt wird **zusätzlich** zum Tabellenentgelt gewährt. Es wird sich an der individuellen Leistung der/des Beschäftigten orientieren und variabel sein. Als Elemente einer leistungsorientierten Bezahlung kommen **einmalige Leistungs- und Erfolgsprämien** sowie eine zeitlich **befristete regelmäßige Leistungszulage** in Betracht. Regelungen zur individuellen Leistungsfeststellung und -bewertung werden in den noch zu vereinbarenden landesbezirklichen Tarifverträgen und diesen ausfüllende Dienstvereinbarungen getroffen werden. Die Leistungsmessung wird auch an die Leistung von Gruppen (Teams) anknüpfen können.

18.3

Regelungen zum Entgeltvolumen

Wie zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, wird für die Leistungsbezahlung im Jahr 2007 zunächst ein Gesamtvolumen von **1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres** aller unter den Geltungsbereich des TV-L fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers (mit Ausnahme der unter § 41 fallenden Ärztinnen und Ärzte) zur Verfügung stehen (Startvolumen). Der genaue Umfang des für die Leistungsbezahlung zur Verfügung stehenden Finanzvolumens wird durch die Protokollerklärung zu § 18 Absatz 1 Satz 3 konkretisiert. Zielvolumen der für die Leistungsbezahlung zur Verfügung stehenden Finanzmittel sind 8 v.H. der ständigen Monatsentgelte aller unter den TV-L fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers (mit Ausnahme der unter § 41 fallenden Ärztinnen und Ärzte). Ein Zeitplan für das Erreichen dieses Zielvolumens ist im TV-L nicht festgelegt.

Der TV-L regelt, welches Finanzvolumen für die Leistungsbezahlung insgesamt zur Verfügung steht. Eine Festlegung, welches Volumen das Leistungsentgelt für einen einzelnen Beschäftigten gemessen an dessen Monatsentgelt haben kann, ist damit nicht verbunden.

19

Zu § 19 - Erschwerniszuschläge

§ 19 enthält nur eine **Rahmenvorschrift** für die Zahlung von Erschwerniszuschlägen. Er umschreibt allgemein, welche außergewöhnlichen Erschwernisse eine Zulagenzahlung rechtfertigen können, und legt fest, dass die Zuschläge in der Regel 5 bis 15 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2 betragen sollen. Für welche konkreten Arbeiten Erschwerniszuschläge zu zahlen sind, ist in einem besonderen Tarifvertrag noch festzulegen. Dort wird auch die Höhe der Zuschläge konkret vereinbart.

Bis zum In-Kraft-Treten einer tariflichen Regelung gelten die bisherigen Regelungen über Erschwerniszuschläge in folgenden Tarifverträgen mit ihrem jeweiligen bisherigen Geltungsbereich fort:

- Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963,
- Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT vom 11. Januar 1962.

Die Fortgeltung betrifft **sowohl vorhandene als auch neu eingestellte Beschäftigte** (vgl. § 1 Absatz 1 und 2 TVÜ-Länder). Soweit in den fortgeltenden Tarifverträgen die Erschwerniszuschläge als Monatsbeträge ausgewiesen sind, erhalten Teilzeitbeschäftigte diese Zuschläge gemäß § 24 Absatz 2 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Durch die befristete Fortgeltung der bisherigen Tarifverträge werden Besitzstände nicht begründet.

20

Zu § 20 - Jahressonderzahlung

20.1

Allgemeines

Für die Jahressonderzahlung 2006/2007 ergeben sich die wesentlichen Festlegungen aus § 20 TV-L und § 21 TVÜ-Länder; danach aus § 21 TV-L. Die Regelungen sehen eine Unterscheidung in drei Beschäftigtengruppen vor:

a) Für Beschäftigte, deren **Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 2003 bestanden hat und die bis zum 31. Oktober 2006 für die Zuwendung der tariflichen Nachwirkung unterliegen**, richtet sich die Jahressonderzahlung ausschließlich nach § 20 TV-L

Für diese Beschäftigte gilt uneingeschränkt bereits die neue Staffel des § 20 Absatz 2 TV-L. Der TVÜ-Länder enthält für diese Personengruppen in § 21 Absatz 1 den Hinweis, dass sich Grund und Höhe des Anspruchs nach § 20 TV-L bestimmen. Weitergehende Aussagen enthält der TVÜ-Länder für diese Beschäftigtengruppe nicht.

b) Für Beschäftigte, mit denen **arbeitsvertraglich vor dem 31. Oktober 2006 abweichende Vereinbarungen** zur Zuwendung und zum Urlaubsgeld getroffen worden sind, richtet sich im **Jahr 2006 der Anspruch auf Zuwendung und Urlaubsgeld nach den am 19. Mai 2006 geltenden Landesregelungen**.

Die hierfür maßgebende Tarifgrundlage findet sich in § 21 Absatz 2 TVÜ-Länder. § 20 TV-L gilt für diese Beschäftigtengruppe in 2006 (noch) nicht. Dies wird durch den Hinweis in der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 20 TV-L ausdrücklich klargestellt.

c) Für Beschäftigte, die **nach dem 31. Oktober 2006 neu eingestellt werden**, gilt ausschließlich § 21 Absatz 3 TVÜ-Länder.

Sie unterfallen im Jahr 2006 denselben Regelungen, die auch für diejenigen Beschäftigten gelten, mit denen arbeitsvertraglich vor dem 31. Oktober 2006 abweichende Vereinbarungen zur Zuwendung und zum Urlaubsgeld getroffen worden sind (vgl. Buchstabe b).

Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken, die überwiegend in der unmittelbaren Patientenversorgung tätig sind (§ 41 Nr. 1 TV-L, § 1 TV-Ärzte) **erhalten weder im Jahr 2006 noch in den Folgejahren eine Jahressonderzahlung - auch nicht anteilig.**

20.2

Im Einzelnen

20.2.1

Beschäftigte, die der tariflichen Nachwirkung unterliegen (§ 20 TV-L)

20.2.1.1

Stichtagsprinzip als Anspruchsvoraussetzung

Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben nach § 20 Absatz 1 TV-L nur Beschäftigte, die am 1. Dezember 2006 im Arbeitsverhältnis stehen. Dabei kommt es allein auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am Stichtag an.

Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember, ist dies unschädlich. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses berührt dessen Bestand nicht, weil lediglich die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem weiterhin bestehenden Arbeitsvertrag suspendiert sind (Pflicht zur Arbeitsleistung und zur Entgeltzahlung). Dies ist z. B. bei einem unbezahlten Sonderurlaub nach § 28 TV-L, einer Elternzeit nach § 15 ff. Bundeserziehungsgeldgesetz oder bei Ableistung des Wehr-/ Zivildienstes der Fall.

Auch sonstige Zeiten ohne Arbeitsleistung berühren den Anspruch auf die Jahressonderzahlung dem Grunde nach nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember besteht. Zu solchen Zeiten gehören insbesondere Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt des Kindes nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz oder Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Zur Höhe der Jahressonderzahlung in diesen Fällen wird auf Ziffer 20.2.1.7 verwiesen.

Die zusätzlichen Anspruchseinschränkungen in den früheren Zuwendungstarifverträgen sind von den Tarifvertragsparteien nicht erneut vereinbart worden. Deshalb ist es für das Bestehen des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung unerheblich, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Dezember bestanden hat und wie lange es noch nach dem Stichtag andauert. Ein Ausscheiden der/des Beschäftigten nach dem 1. Dezember berührt den Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht. Dabei ist auch unerheblich, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis endet.

Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag, besteht kein Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Dies gilt grundsätzlich auch für Arbeitsverhältnisse, die mit Ablauf des 30. November 2006 enden. Zu den Ausnahmen siehe nachstehend Ziffer 20.2.1.2.

20.2.1.2

Ausnahmen vom Stichtagsprinzip

Der TV-L sieht zwei Ausnahmen vom Stichtag 1. Dezember vor:

(1) **Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Laufe des Monats November 2006** wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Altersrente **geendet hat**.

Sie erhalten nach der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 20 TV-L eine anteilige Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 20 Absätze 1 bis 5 TV-L. Auf die Hinweise unter Ziffer 20.2.1.8 wird verwiesen.

(2) **Beschäftigte, die bis zum 20. Mai 2006 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben.**

Sie erhalten die Jahressonderzahlung nach § 20 Absatz 6 TV-L auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. Hinweis: Diese Regelung wird erst ab 2007 Bedeutung erlangen, weil im Jahre 2006 bei Ausscheiden im Monat November zugleich die Voraussetzungen nach der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 20 TV-L (siehe oben) erfüllt wären. Bei einem Ausscheiden vor Inkrafttreten des TV-L z.B. im Oktober 2006 erhalten die Beschäftigten eine anteilige Zuwendung nach den bis zum 31. Oktober 2006 geltenden Zuwendungstarifverträgen.

20.2.1.3

Höhe der Jahressonderzahlung

Die Höhe der Jahressonderzahlung ergibt sich, indem der Bemessungssatz, der für die/den Beschäftigten maßgeblich ist, auf die individuell ermittelte Bemessungsgrundlage angewendet wird.

20.2.1.4

Bemessungssatz

Für die Jahressonderzahlung der Beschäftigten, die der tariflichen Nachwirkung unterliegen, gelten folgende Bemessungssätze (§ 20 Absatz 2 Satz 1 TV-L):

	Tarifgebiet West
E 1 bis E 8	95 v.H.
E 9 bis E 11	80 v.H.
E 12 bis E 13	50 v.H.

E 14 bis E 15	35 v.H.
---------------	---------

Im Jahr 2006 bestimmt sich der Bemessungssatz ausnahmsweise nach der Entgeltgruppe am 1. November 2006 (Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 zu § 20 TV-L). **Das ist die Entgeltgruppe, in die der Beschäftigte übergeleitet wurde.** Ab 2007 ist die am 1. September maßgebende Entgeltgruppe für die Feststellung des Bemessungssatzes heranzuziehen.

Für Beschäftigte der Entgeltgruppe E 13, die eine Zulage nach § 17 Absatz 8 TVÜ-Länder erhalten, gilt der Bemessungssatz der Entgeltgruppe 14 (§ 20 Absatz 2 Satz 3 TV-L).

Bei Beschäftigten der Entgeltgruppe 13 Ü gilt nach § 20 Absatz 2 Satz 2 TV-L Folgendes:

(1) Für Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt 3.600 Euro nicht erreicht, gilt der Bemessungssatz der Entgeltgruppe 13. Ihr Bemessungssatz beträgt damit im Tarifgebiet West 50 v.H.

(2) Für alle anderen Beschäftigten der Entgeltgruppe 13 Ü, die ein Vergleichsentgelt mindestens in Höhe der Stufe 4a dieser Entgeltgruppe erhalten, also mindestens in Höhe von 3.600 Euro (West), gilt der Bemessungssatz der Entgeltgruppe 14. Das sind im Tarifgebiet West 35 v.H.

Nach der Niederschriftserklärung zu **§ 20 Absatz 2 Satz 1 TV-L gilt für** die Beschäftigten der **Entgeltgruppe 2 Ü** der Bemessungssatz der Entgeltgruppen 1 bis 8. Für die Beschäftigten der **Entgeltgruppe 15 Ü** gilt der Bemessungssatz der Entgeltgruppen 14 bis 15.

20.2.1.5

Bemessungsgrundlage

Nach § 20 Absatz 3 TV-L ist grundsätzlich das durchschnittliche Entgelt der Monate Juli, August und September Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung. Diese Regelung findet im Jahr 2006 jedoch keine Anwendung. Für das **Jahr 2006 gilt nach der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 2 zu § 20 TV-L** davon abweichend vielmehr Folgendes:

Die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung bestimmt sich nach der Urlaubsvergütung beziehungsweise dem Urlaubslohn, die/der nach den bisherigen Zuwendungs-Tarifverträgen maßgebend gewesen wäre. Das ist grundsätzlich die Urlaubsvergütung nach § 47 Absatz 2 BAT beziehungsweise der Urlaubslohn nach § 48 MTArb, die der/dem Beschäftigten im Fall des Erholungsurlaubs für den Monat September 2006 zugestanden hätte. Die Bezugnahme auf Regelungen des bisherigen Tarifrechts für die Jahressonderzahlung 2006 dient der Begrenzung des Aufwandes im Zuge der Umstellung auf das neue Tarifrecht.

Über diese Ausnahmenvorschrift hinaus haben die bisherigen Zuwendungs-Tarifverträge bei Beschäftigten, die der tariflichen Nachwirkung unterliegen, keine Bedeutung mehr. Auch der kinderbezogene Erhöhungsbetrag (wie z.B. nach § 2 Absatz 3 der Zuwendungs-Tarifverträge) wird an diese Beschäftigtengruppe nicht mehr gezahlt.

20.2.1.6

Teilzeitbeschäftigte

Auch für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich im Jahr 2006 die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nicht nach § 20 Absatz 3 TV-L. Sie ergibt sich vielmehr ebenfalls aus der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 2 zu § 20 TV-L.

Danach ist 2006 auch für Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich die Urlaubsvergütung nach § 47 Absatz 2 BAT beziehungsweise der Urlaubslohn nach § 48 MTArb Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung, die der/dem Beschäftigten im Fall des Erholungsurlaubs für den Monat September 2006 zugestanden hätte.

Bei Berechnung der Urlaubsvergütung beziehungsweise des Urlaubslohnes für September 2006 kommt es darauf an, welche Arbeitsleistung vom der/dem Teilzeitbeschäftigten im September 2006 zu erbringen war:

- (1) Bestand im September 2006 eine Teilzeitbeschäftigung, sind zur Berechnung der Bemessungsgrundlage die Teilzeitbezüge maßgeblich.
- (2) Bestand bis August 2006 eine Teilzeitbeschäftigung und folgte ab September 2006 eine Vollzeitbeschäftigung, sind zur Berechnung der Bemessungsgrundlage die Vollzeitbezüge maßgeblich.
- (3) Bestand bis September eine Vollzeitbeschäftigung und folgte ab Oktober eine Teilzeitbeschäftigung sind zur Berechnung der Bemessungsgrundlage ebenfalls die Vollzeitbezüge maßgeblich.

20.2.1.7

Verminderung des Anspruchs auf Jahressonderzahlung

20.2.1.7.1

Verminderung der Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für Kalendermonate ohne Entgeltanspruch

Die volle Jahressonderzahlung erhält, wer in allen Kalendermonaten des Jahres jeweils für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hatte.

Die Jahressonderzahlung vermindert sich nach § 20 Absatz 4 Satz 1 TV-L grundsätzlich für jeden Kalendermonat, in dem für keinen Tag Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht, um ein Zwölftel ihres Ursprungsbetrages.

Besteht während des gesamten Kalenderjahres kein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung (z.B. bei ganzzjährigem Sonderurlaub), wird die Jahressonderzahlung um zwölf Zwölftel gekürzt. Das bedeutet, sie wird nicht gezahlt.

Zu beachten ist jedoch die Ausnahmeregelung des § 20 Absatz 4 Satz 2 TV-L, nach dem entgeltlose Zeiten aus bestimmten Gründen den Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht mindern (vgl. 20.2.1.7.2).

20.2.1.7.2

Ausnahmen von der Verminderung der Jahressonderzahlung bei Kalendermonaten ohne Entgeltanspruch

§ 20 Absatz 4 Sätze 2 und 3 TV-L regeln die Ausnahmen von der Verminderung der Jahressonderzahlung für Kalendermonate ohne Entgeltanspruch. Die Regelung zählt die Ausnahmen abschließend auf.

Danach unterbleibt die Verminderung der Jahressonderzahlung, wenn die/der Beschäftigte aus einem der folgenden Gründe in einem Kalendermonat kein Tabellenentgelt erhalten hat:

- (1) Wegen Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn dieser vor dem 1. Dezember endet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen wird.
- (2) Wegen des sechswöchigen Beschäftigungsverbotes vor der Geburt des Kindes nach § 3 Absatz 2 Mutterschutzgesetz oder wegen des acht- beziehungsweise zwölfwöchigen Beschäftigungsverbotes nach der Geburt entsprechend § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz.
- (3) Wegen Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, wenn das Kind im laufenden Kalenderjahr geboren wurde. Voraussetzung ist ferner, dass am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Mutterschutzgesetz bestanden hat. Entgeltansprüche in diesem Sinne sind z.B. auch Ansprüche auf Urlaubsentgelt, Entgelt im Krankheitsfall oder auch auf Krankengeldzuschuss.
- (4) Nach Ende der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsprechend § 22 Absatz 1, wenn und solange die/der Beschäftigte dem Grunde nach Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat. Dies gilt nach § 20 Absatz 4 Satz 3 TV-L unabhängig davon, ob der Krankengeldzuschuss wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung gezahlt worden ist oder nicht.

20.2.1.8

Sonderregelung für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Laufe des Monats November 2006 wegen Rente endet

Die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 20 TV-L enthält eine auf den Monat November 2006 begrenzte Härtefallregelung.

Danach erhalten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Laufe des Monats November 2006 wegen Rentenbezugs endet, eine anteilige Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 20 Absätze 1 bis 5 TV-L. Voraussetzung für die Anwendung dieser Härtefallregelung ist, dass das Arbeitsverhältnis geendet hat wegen

- Erreichens der Altersgrenze,
- verminderter Erwerbsfähigkeit oder
- Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Altersrente.

Die Bezugnahme auf § 20 Absätze 1 bis 5 schließt die Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu § 20 mit ein. Damit gelten für diese Beschäftigten insgesamt die Regelungen, die für die Beschäftigten in der tariflichen Nachwirkung gelten.

Die Jahressonderzahlung der Beschäftigten im Sinne der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 20 TV-L ist mindestens um ein Zwölftel entsprechend § 20 Absatz 4 Satz 1 TV-L zu vermindern, da jedenfalls für den Dezember 2006 kein Entgeltanspruch mehr besteht.

20.2.2

Jahressonderzahlung für Beschäftigte, die am 31. Oktober 2006 im Arbeitsverhältnis stehen und nicht der tariflichen Nachwirkung unterliegen

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bis zum 31. Oktober 2006 hinsichtlich der Zuwendung nicht der tariflichen Nachwirkung unterlegen hat, findet § 20 TV-L im Jahr 2006 und 2007 keine Anwendung. Stattdessen gilt § 21 TVÜ-Länder (Protokollerklärung Nr. 2 zu § 20 TV-L).

Das bedeutet, der Anspruch auf Zuwendung (Jahressonderzahlung) richtet sich im Jahr 2006 nach den am 19. Mai 2006 geltenden Landesregelungen (§ 21 Absatz 2 Buchstabe a TVÜ-Länder). Wegen der in Nordrhein-Westfalen geltenden Regelungen wird auf das Rundschreiben vom 1. Juli 2003 – B 4320-148-IV 1 – Bezug genommen.

Auf die Beschäftigten findet damit nicht die in Ziffer 20.2.1.4 wiedergegebene Tabelle Anwendung. **Es gilt vielmehr weiterhin derjenige Bemessungssatz für die Zuwendung, der aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nach dem Stand vom 19. Mai 2006 für die Zuwendung maßgeblich war.**

20.2.3

Jahressonderzahlung für Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2006 neu eingestellt werden

Es ist der übereinstimmende Wille der Tarifvertragsparteien, Neueinstellungen nach dem 31. Oktober 2006 hinsichtlich der Jahressonderzahlung nicht anders zu behandeln als die unter § 21 Absatz 2 TVÜ-Länder fallenden Beschäftigten, die nicht der tariflichen Nachwirkung unterliegen. § 21 Absatz 3 TVÜ-Länder verweist deshalb hinsichtlich der Höhe der Jahressonderzahlung auf § 21 Absatz 2 TVÜ-Länder.

Ein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung kann für das Jahr 2006 nur entstehen, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Oktober 2006 und spätestens am 1. Dezember 2006 (Stichtag sowohl im bisherigen wie auch im neuen Recht) begründet wird.

Zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen im Einzelnen ist wegen des Verweises auf die am 19. Mai 2006 geltenden Landesregelungen (§ 21 Absatz 3, § 21 Absatz 2 Buchstabe a TVÜ-Länder) grundsätzlich noch § 1 des bisherigen Zuwendungs-Tarifvertrages für Angestellte oder Arbeiter heranzuziehen, wenn die Landesregelung diese Vorschrift in Bezug genommen hat (nach den Zuwendungs-Tarifverträgen sind bei Einstellung nach dem 1. Oktober eines Jahres bestimmte Bedingungen für den Zuwendungsanspruch zu erfüllen).

Besteht bei Anwendung dieser Vorschriften dem Grunde nach ein Anspruch auf eine Zuwendung, richtet sich deren Höhe nach den Bemessungssätzen, die für die unter § 21 Absatz 2 Buchstabe a TVÜ-Länder fallenden Beschäftigten maßgebend sind.

20.3

Auszahlung der Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt (§ 20 Absatz 5 TV-L sowie die entsprechenden Regelungen in den bisherigen Zuwendungs-Tarifverträgen).

20.4

Zusatzversorgungspflicht der Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung ist grundsätzlich zusatzversorgungspflichtig. Dies gilt auch für Entgeltbestandteile, die in die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung einfließen, ohne selbst zusatzversorgungspflichtig zu sein (z.B. Nachtzuschläge).

21

Zu § 21 - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung 21.1

Allgemeines

§ 21 TV-L löst die bisherige Regelung über die Urlaubsvergütung nach § 47 Absatz 2 BAT beziehungsweise den Urlaubslohn nach § 48 Absatz 2 MTArb ab. Die Vorschrift begründet selbst keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern setzt diesen bereits voraus. § 21 regelt einheitlich für alle Beschäftigten die Höhe des trotz Nichtleistung der Arbeit fortzuzahlenden Entgelts in den nachstehend abschließend aufgezählten Fällen:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 1),
- Entgeltfortzahlung bei Erholungsurlaub (§ 26),
- Entgeltfortzahlung bei Zusatzurlaub (§ 27).

Die in § 21 geregelte Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung stellt eine Kombination aus dem Lohnausfall- und dem Referenzprinzip dar; dabei wird - wie bisher - nach der Art der Entgeltbestandteile differenziert:

- Die **in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** werden nach dem **Lohnausfallprinzip** weitergezahlt (§ 21 Satz 1); dabei handelt es sich um das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile wie zum Beispiel Zulagen.
- Die **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** (zum Beispiel Zeitzuschläge in Stundensätzen oder Erschwerniszuschläge in Tagessätzen) werden nach dem **Referenzprinzip** in Form eines arbeitstäglichen Tagesdurchschnitts, der sich auf einen Berechnungszeitraum von drei vollen Kalendermonaten bezieht, gezahlt (§ 21 Sätze 2 und 3).

21.2

Weiterzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (§ 21 Satz 1)

Das Tabellenentgelt (§ 15), dem das Vergleichsentgelt (§ 5 TVÜ-Länder) gleichsteht, und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile - also die sog. **ständigen Entgeltbestandteile** - werden nach dem Lohnausfallprinzip weitergezahlt. Die Auszahlung erfolgt an dem allgemein bestimmten Zahltag des laufenden Monats, in dem das maßgebende Ereignis für die Entgeltfortzahlung liegt (§ 24 Absatz 1 Satz 2 und 3).

21.3

Tagesdurchschnitt nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2)

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, also die nach Stunden- oder Tagessätzen bemessenen sog. **unständigen Entgeltbestandteile**, werden hingegen nach dem Referenzprinzip für jeden Tag der Entgeltfortzahlung als Durchschnitt aus einem bestimmten Referenzzeitraum gezahlt. Die **Berechnung des Tagesdurchschnitts** erfolgt dabei auf **arbeitstäglicher Basis**, da derartige Entgeltbestandteile nur an Tagen mit Arbeitsleistung anfallen können. In Anlehnung an die gesetzliche Regelung nach § 11 Bundesurlaubsgesetz ist für die Berechnung des Tagesdurchschnitts in der Fünftagewoche deshalb der Faktor 1/65 anzusetzen (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Satz 2 und 3); dies entspricht pauschaliert den Arbeitstagen im Bemessungszeitraum von drei Monaten nach § 21 Satz 2 (= 13 Wochen x 5 Arbeitstage).

In die Durchschnittsberechnung gehen sowohl tarifliche als auch **über- beziehungsweise außertariflich** gewährte unständige Entgeltbestandteile ein. Sofern unständige Entgeltbestandteile als **Monatspauschalen** gezahlt werden, bleiben sie bei der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt; sie werden wie ständige Entgeltbestandteile nach Ziffer 21.2 weitergezahlt. Die Auszahlung des Tagesdurchschnitts erfolgt gemäß der **Fälligkeitsregelung** in § 24 Absatz 1 Satz 4 zeitversetzt erst am **Zahltage des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt**.

21.3.1

Berechnungsformel

Die Berechnung des Durchschnitts nach § 21 Satz 2 erfolgt in folgenden zwei Berechnungsschritten:

a) Regelfall, erster Berechnungsschritt

Zunächst werden alle zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile (vgl. Satz 3), die **während des Berechnungszeitraums erzielt** wurden, zusammengerechnet. Dass es nicht auf die im Berechnungszeitraum fälligen Entgeltbestandteile ankommt, stellt sprachlich die Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Satz 2 und 3 klar. Danach wird der Tagesdurchschnitt auf Basis "der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben" gezahlt. Bestätigt wird dies zudem durch Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3, der besondere Maßgaben enthält, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden hat (käme es auf die im Berechnungszeitraum fälligen Entgeltbestandteile an, hätte man bei Neueinstellungen Sondervorschriften für die ersten fünf Kalendermonate benötigt).

Berechnungszeitraum sind dabei im Regelfall die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (§ 21 Satz 2). Entsprechend § 11 Absatz 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz ist dabei auf den Beginn des maßgebenden Ereignisses

abzustellen. Sofern der Anlass für die Entgeltfortzahlung mehr als einen Kalendermonat betrifft, erfolgt aus diesem Grund daher keine Neuberechnung des Tagesdurchschnitts.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter hat vom 30. März 2007 bis 10. April 2007 Erholungsurlaub. Der Tagesdurchschnitt ist auf Basis der vollen Kalendermonate Dezember 2006 bis Februar 2007 zu berechnen. Eine Neuberechnung des Tagesdurchschnitts für die Urlaubstage im April 2007 erfolgt nicht, da der Beginn des Urlaubs maßgeblich ist.

Bei der Durchschnittsberechnung nach § 21 Satz 2 zu berücksichtigten sind gemäß Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 zu § 21 Satz 2 und 3 nur Kalendermonate, an denen das Arbeitsverhältnis an allen Kalendertagen bestanden hat. Das Abstellen auf volle Kalendermonate entspricht der bisherigen Regelung nach § 47 Absatz 2 Unterabsatz 3 BAT für neu begründete Arbeitsverhältnisse beziehungsweise § 47 Absatz 2 Unterabsatz 4 BAT bei Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

b) Zweiter Berechnungsschritt

Berechnung eines Tagesdurchschnitts

Bei der Fünftagewoche wird der Tagesdurchschnitt berechnet, indem die nach Buchstabe a ermittelte Summe der unständigen Entgeltbestandteile, die in den dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonaten erarbeitet wurden, pauschal mit 1/65 multipliziert (= 13 Wochen x 5 Arbeitstage) wird. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3). Bei der Sechstagewoche ist beispielsweise 1/78 (= 13 Wochen x 6 Arbeitstage) anzusetzen. Maßgebend ist jeweils die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums (Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3).

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter, die/der in der Fünftagewoche arbeitet, erzielt in den Kalendermonaten Januar bis März 2007 aufgrund ihrer/seiner jeweiligen Arbeitsleistung unständige Entgeltbestandteile in Höhe von insgesamt 150 Euro. Im April 2007 nimmt sie/er 10 Arbeitstage Erholungsurlaub. Die Summe des dafür zustehenden Tagesdurchschnitts beträgt insgesamt 23,10 Euro (= 150,00 Euro x 1/65 [pauschal] = 2,31 Euro; 2,31 Euro x 10). Auf die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage im Berechnungszeitraum kommt es hier nach Satz 1 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3 nicht an.

Berechnung eines Stundendurchschnitts

In Fällen der stundenweisen Entgeltfortzahlung bestehen keine Bedenken, die Summe der während des Berechnungszeitraums von drei Kalendermonaten erzielten, berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile auf einen Kalendermonat umzurechnen und durch das 4,348-fache der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen. Es wird also die allgemeine Formel für die Berechnung des Stundenentgelts nach § 24 Absatz 3 (siehe Ziffer 24.5 zu § 24) angewandt.

Beispiel 1:

Eine **Vollzeitbeschäftigte/ein Vollzeitbeschäftigter**, für die/den eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden 50 Minuten gilt, erhält für eine Stunde Entgeltfortzahlung. Im Berechnungszeitraum von drei Kalendermonaten haben unständige Entgeltbestandteile in Höhe von 600 Euro zugestanden.

600 Euro : 3 Kalendermonate = 200 Euro/Kalendermonat;

200 Euro : 173,18 Stunden [= 39,83 Stunden x 4,348] = 1,15 Euro/Stunde.

Beispiel 2:

Eine **Teilzeitbeschäftigte/ Teilzeitbeschäftigter** mit 50 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (= 19 Stunden, 25 Minuten) erhält für eine Stunde Entgeltfortzahlung. Im Berechnungszeitraum von drei Kalendermonaten haben unständige Entgeltbestandteile in Höhe von 300 Euro zugestanden.

300 Euro : 3 Kalendermonate = 100 Euro/Kalendermonat;

100 Euro : 86,59 Stunden [= 19,915 Stunden x 4,348] = 1,15 Euro/Stunde.

c) Ausnahmefälle

Abweichend vom Regelfall nach Buchstabe a ist in folgenden Fällen ein **Ersatzberechnungszeitraum** zu berücksichtigen:

- Bei **Neueinstellungen** sind nur die innerhalb des Berechnungszeitraums liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu berücksichtigen (Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3).
- Bei **Änderungen der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit** sind nur die nach der Arbeitszeitänderung und innerhalb des Berechnungszeitraums liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis an allen Tagen bestanden hat, zu berücksichtigen (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3).

Um zusätzlichen Meldeaufwand im Bezügezahlungsverfahren zu vermeiden, bestehen keine Bedenken, den Tagesdurchschnitt hier bei der Fünftagewoche wie folgt zu ermitteln: Die Summe der berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile, die in den dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonaten des Ersatzberechnungszeitraums erarbeitet wurden, wird bei einem Ersatzberechnungszeitraum

- von einem vollen Kalendermonat mit $1/21,67$ (= 65 Arbeitstage x $1/3$) und
- von zwei vollen Kalendermonaten mit $1/43,33$ (= 65 Arbeitstage x $2/3$)

multipliziert. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln.

Beispiele:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter, die/der zum 15. November 2006 eingestellt wurde und in der Fünftagewoche arbeitet, ist durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert. Das Arbeitsverhältnis hat bei Beginn des für die Entgeltfortzahlung maßgeblichen Ereignisses weniger als drei Kalendermonate bestanden.

a) Tritt die Arbeitsunfähigkeit im **November oder Dezember 2006** ein, besteht kein Anspruch auf einen Tagesdurchschnitt, da das Arbeitsverhältnis vor dem für die Entgeltfortzahlung maßgebenden Ereignis noch keinen vollen Kalendermonat bestanden hat.

b) Tritt die Arbeitsunfähigkeit im **Januar 2007** ein, ist Ersatzberechnungszeitraum der volle Kalendermonat Dezember 2006 (19 Arbeitstage). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Januar 2007 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die im Kalendermonat Dezember 2006 erzielt wurden, pauschal mit 1/21,67 multipliziert wird.

c) Tritt die Arbeitsunfähigkeit im **Februar 2007** ein, bilden die Kalendermonate Dezember 2006 und Januar 2007 den Ersatzberechnungszeitraum (41 Arbeitstage). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Februar 2007 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die in den Kalendermonaten Dezember 2006 und Januar 2007 erzielt wurden, pauschal mit 1/43,33 multipliziert wird.

d) Kein Durchschnitt vom Durchschnitt (Satz 4 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3)

Schon die bisherigen Regelungen in § 47 Absatz 2 Unterabsatz 2 BAT beziehungsweise § 48 Absatz 3 MTArb ließen ausdrücklich nur Zulagen und Zuschläge in die Bemessungsgrundlage einfließen, so dass kein Aufschlag vom Aufschlag zur Urlaubsvergütung/Urlaubslohn gezahlt wurde. Auch im neuen Recht ist der Tagesdurchschnitt selbst von der Bemessungsgrundlage für den neuen Tagesdurchschnitt ausgenommen. Dadurch soll ein "Jojo-Effekt" vermieden werden. Entsprechend dem Grundsatz des Entstehungsprinzips in Satz 1 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3 ist hier ebenfalls auf die im Berechnungszeitraum **erzielten** Tagesdurchschnitte abzustellen.

Die Regelung in Satz 4 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3 ist über den bloßen Wortlaut hinaus dahingehend auszulegen, dass Entgeltfortzahlungstatbestände, die während des Berechnungszeitraums bereits vorgelegen haben, in die Bemessungsgrundlage für den neuen Tagesdurchschnitt insgesamt nicht einbezogen werden. Bei der Durchschnittsberechnung bleiben somit sowohl die entsprechenden Geldbeträge als auch die mit Tagesdurchschnitten belegten Arbeitstage selbst unberücksichtigt. Der Geldfaktor und der Zeitfaktor sind entsprechend zu korrigieren.

Um zusätzlichen Meldeaufwand zu vermeiden, bestehen keine Bedenken, den Tagesdurchschnitt hier wie folgt zu ermitteln: Die Summe der im Teilmonat erzielten berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile wird durch die tatsächlichen Arbeitstage des Teilmonats geteilt und mit den Soll-Arbeitstagen des gesamten Kalendermonats multipliziert. Die derart auf Basis einer Hochrechnung ermittelte fiktive Summe wird zu den Summen der vollen Kalendermonate des Berechnungszeitraums beziehungsweise Ersatzberechnungszeitraums hinzugezählt

und bei der Fünftagewoche pauschal mit 1/65 multipliziert. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter, die/der in der Fünftagewoche arbeitet, erhält - entsprechende Arbeitsleistung vorausgesetzt - einen Erschwerniszuschlag, der als Tagessatz in Höhe von 2,50 Euro je Arbeitstag gezahlt wird. Für die Kalendermonate Dezember 2006 bis Februar 2007 werden folgende unständige Entgeltbestandteile erarbeitet:

Kalendermonate	Arbeits-tage	Erzielte unständige Entgeltbestandteile
Dez. 2006	19	47,50 Euro
Jan. 2007	22	55,00 Euro
Feb. 2007	<u>20</u>	<u>50,00 Euro</u>
insgesamt	61	152,50 Euro

Der Tagesdurchschnitt für zehn Arbeitstage Erholungsurlaub im März 2007 beträgt somit 2,35 Euro/Arbeitstag (= 152,50 Euro x 1/65 [pauschal]). Für den Urlaub insgesamt stehen also 23,50 Euro (2,35 Euro x 10) zu, die nach § 24 Absatz 1 Satz 4 mit dem Entgelt für den Monat Mai 2007 ausgezahlt werden.

Kalendermonate	Arbeits-tage	Erzielte unständige Entgeltbestandteile	
März 2007	22	55,00 Euro (fiktiv)	<u>Nebenrechnung:</u> <u>30,00 Euro x 22 Soll-Arbeitstage</u> = 12 tatsächl. Arbeitstage 55,00 Euro

			30,00 Euro für 12 tatsächliche Arbeitstage 23,50 Euro für 10 Arbeitstage Urlaub
Apr. 2007	19	47,50 Euro	
Mai 2007	<u>20</u>	<u>50,00 Euro</u>	
insgesamt	61	152,50 Euro	

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Juni 2007 sind für die Durchschnittsberechnung die vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegenden vollen Kalendermonate März, April und Mai 2007 zu berücksichtigen. Die 10 Arbeitstage Urlaub sowie die dafür zustehenden 23,50 Euro sind in die Bemessungsgrundlage des neuen Tagesdurchschnitts für die Krankheit im Juni **nicht** einzubeziehen. Der zu berücksichtigende Betrag für den Kalendermonat März 2007 ergibt sich fiktiv aus dem Verhältnis des für die tatsächliche Arbeitsleistung erzielten Entgelts von 30,00 Euro für 12 Arbeitstage und den Soll-Arbeitstagen des gesamten Monats. Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Juni 2007 beträgt somit arbeitstäglich 2,35 Euro (152,50 Euro x 1/65 [pauschal]).

e) Entgeltfortzahlung im Zeitraum November 2006 bis Dezember 2006 bei Bestandsfällen

Für die Berechnung des Tagesdurchschnitts im Zeitraum November bis Dezember 2006 bei den von § 1 Absatz 1 TVÜ erfassten Beschäftigten, die am 1. November 2006 in den TV-L übergeleitet wurden, sind ausführliche Hinweise in Nr. 15.1 der Durchführungshinweise zum TVÜ-Länder gegeben worden. Hierauf wird verwiesen.

f) Dynamisierung

Der Tagesdurchschnitt nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen, die während des Berechnungszeitraums oder während des Ereignisses der Entgeltfortzahlung eintreten, nach Maßgabe der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 21 Satz 2 und 3 teil. Nach einer allgemeinen Entgeltanpassung sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um **90 v.H. des Vomhundertsatzes** für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

Beispiel:

Am 1. Januar 2008 wird im Tarifgebiet West eine allgemeine Entgeltanpassung um 2,9 v.H. wirksam. Ein Beschäftigter nimmt Erholungsurlaub im Februar 2008. In den drei vorhergehenden vollen Kalendermonaten November 2007 bis Januar 2008 sind unständige Entgeltbestandteile in folgender Höhe erzielt worden:

November 2007 100,00 Euro

Dezember 2007 80,00 Euro

Januar 2008 60,00 Euro

Die vor der allgemeinen Entgeltanpassung, also in den Monaten November und Dezember 2006 erzielten unständigen Entgeltbestandteile sind nach der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 21 Satz 2 und 3 um 90 v.H. des Anpassungssatzes, hier also um $(2,9 \text{ v.H.} \times 0,90 =) 2,61 \text{ v.H.}$ zu erhöhen. Es ergeben sich dann folgende Werte:

November 2007 102,61 Euro

Dezember 2007 82,09 Euro

Januar 2008 (unverändert) 60,00 Euro

244,70 Euro

Der Tagesdurchschnitt für den Erholungsurlaub im Februar 2008 beträgt somit 3,76 Euro/Arbeitstag (= 244,70 Euro x 1/65).

21.4

Ausgenommene Bezüge (§ 21 Satz 3)

Ausgenommen von der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung sind:

- Zusätzlich für **Mehrarbeit** gezahlte Entgelte
- Zusätzlich für **Überstunden** gezahlte Entgelte (Stundenentgelte für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden). Das gilt **nicht** für Überstundenentgelte in Form von **Monatspauschalen** (diese fallen als "in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile" unter Satz 1 des § 21). Nicht ausgenommen sind auch Überstundenentgelte für Zeiten der **Inanspruchnahme aus der Rufbereitschaft**. Die Ausnahme erfasst ferner nicht die Entgelte für Mehrarbeits- oder Überstunden, die bei der Dienstplanaufstellung fest in den Dienstplan eingebaut worden sind (regelmäßige Mehrarbeits- oder Überstunden).
- **Leistungsentgelte**. Ausgenommen sind sowohl die monatlich gezahlten Leistungszulagen als auch die einmalig gezahlten Leistungsprämien. Dabei ist unerheblich, ob es sich um ein außertarifliches oder tarifliches Leistungsentgelt handelt.
- **Jahressonderzahlungen**.
- **Besondere Zahlungen nach § 23:**
 - Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Absatz 1); die vermögenswirksame Leistung wird aber neben der Entgeltfortzahlung geleistet,
 - Jubiläumsgeld (§ 23 Absatz 2),
 - Sterbegeld (§ 23 Absatz 3) und

- Reise- und Umzugskosten (§ 23 Absatz 4).

22

Zu § 22 - Entgelt im Krankheitsfall 22.1

Definition

Der in § 22 sowie an anderen Stellen des neuen Tarifrechts verwendete Begriff des "Entgelts im Krankheitsfall" erfasst als Oberbegriff sowohl die Entgeltfortzahlung (§ 22 Absatz 1) als auch den Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3).

22.2

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 1)

Die neue Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Absatz 1 ist - mit Ausnahme der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 - gegenüber der bisherigen Regelung zur sechswöchigen Entgeltfortzahlung nach § 37 BAT beziehungsweise § 42 MTArb inhaltlich unverändert. Es wurden lediglich redaktionelle Anpassungen an die Formulierungen des § 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz vorgenommen; zum Teil wurde auch auf die deklaratorische Wiederholung zwingender gesetzlicher Vorschriften verzichtet.

Der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** besteht für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich für alle Beschäftigten nunmehr einheitlich bis zur Dauer von sechs Wochen. Eine Ausnahme hiervon gilt nach § 13 TVÜ-Länder jedoch für übergeleitete Beschäftigte, die am 31. Oktober 2006 noch unter die Übergangsregelung des § 71 BAT fielen, **und**

- in der **privaten Krankenversicherung** versichert sind

- oder - insoweit auf **Antrag** - wenn sie **freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung** versichert sind und dort am **19. Mai 2006** aufgrund individueller Vereinbarungen einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit hatten.

Nur für diesen Personenkreis besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch auch künftig noch bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach Ablauf der 26. Woche besteht dagegen nicht.

Für die Übrigen, bisher unter § 71 BAT fallenden Beschäftigten, die in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert sind, wird zum Ausgleich für die Verkürzung des Entgeltfortzahlungszeitraums (von 26 auf 6 Wochen) ab der 7. Woche ein höherer Krankengeldzuschuss gezahlt. Als Krankengeldzuschuss steht in diesen Fällen der Unterschiedsbetrag zwischen dem festgesetzten **Nettokrankengeld** oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt zu.

Wegen der Einzelheiten wird auf § 13 TVÜ-Länder und die Ausführungen hierzu in Nr. 13.1 der Durchführungshinweise zum TVÜ-Länder verwiesen.

Welche Sachverhalte fiktiv als **Arbeitsunfähigkeit** infolge Krankheit und damit als **unverschuldete Arbeitsunfähigkeit** gelten, ergibt sich nunmehr unmittelbar aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Eine Entgeltfortzahlung scheidet aus, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob

fahrlässig herbeigeführt worden ist (Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1). Bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation sowie infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruchs ist § 3 Absatz 2 beziehungsweise § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz zu beachten. Ebenfalls unmittelbar aus dem Gesetz ergeben sich die Regelungen bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (§ 8 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Auch bei **Wiederholungserkrankungen** kommen die gesetzlichen Regelungen zum Tragen. Eine inhaltliche Änderung gegenüber der bisherigen Regelung nach § 37 Absatz 2 Unterabsatz 2 BAT beziehungsweise § 42 Absatz 2 Unterabsatz 2 MTArb hat sich dadurch nicht ergeben; in Anwendung des § 3 Absatz 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz gilt hier Folgendes: Wird die/der Beschäftigte infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert sie/er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Absatz 1 Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen dann nicht, wenn

- sie/er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Die vierwöchige **Wartezeit** gemäß § 3 Absatz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, nach der der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Neubegründung des Arbeitsverhältnisses erstmals entsteht, findet unverändert **keine Anwendung**.

Die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts richtet sich nach der allgemein geltenden Regelung über die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21 TV-L.

22.3

Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3) 22.3.1

Grundsätzliches

Die neue Regelung zum **Krankengeldzuschuss** nach § 22 Absatz 2 entspricht hinsichtlich der Höhe des Krankengeldzuschusses inhaltlich der bisherigen Regelung nach § 37 Absatz 8 und 9 BAT beziehungsweise § 42 Absatz 8 und 9 MTArb.

Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht unverändert nur für die Zeit, für die Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden. Der Zahlung des gesetzlichen Krankengeldes gleichgestellt sind folgende Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung:

- Übergangsgeld nach §§ 20 ff. SGB VI,
- Verletztengeld nach §§ 45 ff. SGB VII und
- Versorgungskrankengeld nach §§ 16 ff. Bundesversorgungsgesetz.

Der Anspruch auf Krankengeld entsteht ab Beginn einer stationären Maßnahme der Krankenkasse beziehungsweise von dem Tag an, der auf den Tag der ärztlichen Feststellung der ärztlichen Arbeitsunfähigkeit folgt (§ 46 SGB V). Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldes ist,

dass die/der Versicherte die Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung pünktlich ihrer/seiner Krankenkasse nachweist; die Frist hierzu beträgt eine Woche (§ 49 Nr. 5 SGB V).

Im Falle einer **Wiederholungserkrankung**, bei der ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber nicht mehr besteht, werden das gesetzliche Krankengeld und der tarifliche Krankengeldzuschuss daher erst ab dem Folgetag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit gezahlt (so genannter Wartetag). Zur Vermeidung von finanziellen Einbußen ist es daher im Fall von Wiederholungserkrankungen erforderlich, die ärztliche Bescheinigung bereits am ersten Erkrankungstag einzuholen und unverzüglich der Krankenkasse und dem Arbeitgeber vorzulegen.

22.3.2

Höhe des Krankengeldzuschusses

Die Höhe des Krankengeldzuschusses bemisst sich - wie bisher - nach dem Unterschiedsbetrag zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten Nettoentgelt (§ 22 Absatz 2 Satz 1).

Das maßgebliche **Nettoentgelt** ist dabei auf Basis des Entgelts nach § 21, also ohne die in § 21 Satz 3 aufgeführten Entgeltbestandteile, zu ermitteln. Das dort definierte Bruttoentgelt wird um die gesetzlichen Abzüge, die im konkreten Einzelfall anfallen würden, vermindert (vgl. § 22 Absatz 2 Satz 2). Dabei sind die jeweiligen Besonderheiten zu beachten (zum Beispiel Steuerklasse, Freibeträge, Kirchensteuersatz, individueller Krankenkassenbeitrag, Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9 v.H. in der gesetzlichen Krankenversicherung nach dem Gesetz zur Anpassung der Finanzierung von Zahnersatz vom 15. Dezember 2004 [BGBl. I S. 3445], Beitragszuschlag von 0,25 v.H. für Kinderlose in der sozialen Pflegeversicherung nach dem Kinder-Berücksichtigungsgesetz - KiBG - vom 15. Dezember 2004 [BGBl. I S. 3448], steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL).

Gesetzliche Abzüge sind:

- Steuern

(Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, gegebenenfalls Kirchensteuer),

- Sozialversicherungsbeiträge

(Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung einschließlich des Zusatzbeitrags zur Krankenversicherung und des Beitragszuschlags zur Pflegeversicherung)

- landesgesetzliche Abzüge

(zum Beispiel Kammerbeiträge in Bremen und im Saarland).

Der **Eigenanteil zur betrieblichen Altersversorgung** bei der VBL ist als **tariflicher** Abzug hingegen **nicht zu berücksichtigen**, obgleich die Beschäftigten diesen Eigenanteil auch in Zeiträumen mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss tatsächlich zu entrichten haben (vgl. Absatz 3 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 der VBL-Satzung). Bei dem im Rahmen der Bemessung der Höhe des Krankengeldzuschusses zu berücksichtigenden Nettoentgelt handelt es sich also - wie bisher - um eine fiktive Rechengröße.

Unter den **"tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers"** werden - ebenso wie bisher bei § 37 Absatz 8 BAT oder § 42 Absatz 8 MTArb - das festgesetzte **Bruttokrangengeld** beziehungsweise die festgesetzten entsprechenden gesetzlichen Bruttoleistungen vor Abzug der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung verstanden.

Dabei ist zu beachten, dass die Berechnung des Krankengeldzuschusses generell auf **kalender-täglicher** Basis erfolgt. Während das **gesetzliche Krankengeld** aber stets pauschaliert auf Basis von **30 Kalendertagen** ermittelt wird, wird das um die gesetzlichen Abzüge verminderte **Entgelt im Sinne des § 21** (Nettoentgelt) kalendertäglich **spitz** je nach Anzahl der tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Kalendermonats berechnet (vgl. § 24 Absatz 3 Satz 1).

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter der Entgeltgruppe 7 Stufe 2 mit einem Tabellenentgelt von 2.000 Euro kommt wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit in der Zeit vom 10. März 2007 bis zum 7. Mai 2007 nicht zur Arbeit.

Die sechswöchige Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1 TV-L endet am 20. April 2007 (42. Kalendertag). Der im Anschluss in der Zeit vom 21. April 2007 bis zum 7. Mai 2007 zu zahlende Krankengeldzuschuss berechnet sich wie folgt: Das Brutto-Entgelt beträgt 2.000 Euro/Monat, nach Verminderung um die gesetzlichen Abzüge ergibt sich ein Nettoentgelt von 1.248,26 Euro/Monat.

a) April 2007 (30 Kalendertage):

Nettoentgelt: 41,61 Euro/Kalendertag (= 1.248,26 Euro/Monat : 30 Kalendertage)

Krankengeld: 37,45 Euro/Kalendertag (= 1.123,43 Euro/Monat : 30 Kalendertage)

Differenz: 4,16 Euro/Kalendertag

Das nach § 21 TV-L zu zahlende Nettoentgelt ist höher als das zustehende Krankengeld (vor Abzug der Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung). Im April 2007 ist somit ein Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zu zahlen. Für den Zeitraum 21. bis 30. April 2007 (10 Kalendertage) beträgt der Krankengeldzuschuss 41,60 Euro (4,16 Euro x 10).

b) Mai 2007 (31 Kalendertage):

Nettoentgelt: 40,26 Euro/Kalendertag (= 1.248,26 Euro/Monat : 31 Kalendertage)

Krankengeld: 37,45 Euro/Kalendertag (= 1.123,43 Euro/Monat : 30 Kalendertage)

Differenz: 2,81 Euro/Kalendertag

Das nach § 21 TV-L zu zahlende Nettoentgelt ist höher als das zustehende Krankengeld (vor Abzug der Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung). Im Mai 2007 ist somit ein Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zu zahlen. Für den Zeitraum 1. bis 7. Mai 2007 (7 Kalendertage) beträgt der Krankengeldzuschuss 19,67 Euro (2,81 Euro x 7).

Nicht gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte

a) Krankengeld

Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung **versicherungsfrei** oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung **befreit** sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden (§ 22 Absatz 2 Satz 3). Vielfach wird dies das gesetzlich mögliche Höchstkrankengeld sein. Der Krankengeldhöchstsatz beträgt 2007 voraussichtlich kalendertäglich 83,13 Euro (monatliches Höchstregelentgelt 3.562,50 Euro: 30 Kalendertage = 118,75 Euro kalendertäglich; 118,75 Euro x 70 v.H. = 83,13 Euro kalendertäglich).

b) Nettoentgelt

Bei **freiwillig Krankenversicherten** ist an Stelle der Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich der Arbeitgeberzuschüsse zur Krankenversicherung nach § 257 SGB V beziehungsweise Pflegeversicherung nach § 61 SGB XI zu berücksichtigen (§ 22 Absatz 2 Satz 2 zweiter Teilsatz).

Privat Krankenversicherte werden vom Wortlaut der vorstehenden Regelung ausdrücklich nicht erfasst. Daher sind dort als Sozialversicherungsbeiträge nur die tatsächlichen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, also die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen **Renten- und Arbeitslosenversicherung**. Haben von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreite Arbeitnehmer auf gesetzlicher Grundlage Versicherungsbeiträge zu einer privaten Rentenversicherung aufzubringen, handelt es sich ebenfalls um gesetzliche Abzüge vom Bruttolohn im Sinne des § 22 Absatz 2 Satz 2 (vgl. BAG vom 5. November 2003 - 5 AZR 682/02 -); es bestehen keine Bedenken, bei Beiträgen zu berufsständischen Versorgungswerken entsprechend zu verfahren. Die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung werden hingegen nicht berücksichtigt. Hintergrund für diese Differenzierung ist, dass freiwillig Krankenversicherte während der Arbeitsunfähigkeit beitragsfrei versichert sind, während privat Krankenversicherte weiterhin ihre Versicherungsbeiträge entrichten müssen.

22.3.3

Zahlungsdauer

Die **Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses** gemäß § 22 Absatz 3 ist weiterhin abhängig von der Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3); allerdings wurde der Höchstbezugszeitraum bis zur 39. Woche verlängert. Die Zahlung erfolgt erst nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 22 Absatz 1. Bei einer Beschäftigungszeit **von einem Jahr** wird der Krankengeldzuschuss bis zum Ende der **13. Woche** und bei einer Beschäftigungszeit **von drei Jahren** bis zum Ende der **39. Woche** der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

Nach § 22 Absatz 3 Satz 3 kann **innerhalb eines Kalenderjahres** das Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 Absatz 1 und 2, also die Entgeltfortzahlung und der Krankengeldzuschuss, **insgesamt längstens für 13 beziehungsweise - bei mehr als 3 Jahren Beschäftigungszeit - für 39 Wochen**

bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 22 Absatz 1.

In die Höchstbezugszeiträume für den Krankengeldzuschuss nach § 22 Absatz 3 sind damit unverändert die Zeiträume der vorgehenden Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Absatz 1 einzurechnen. Maßgeblich für die Zahlungsdauer bleibt die Beschäftigungszeit, die **im Laufe** der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit **vollendet wird** (§ 22 Absatz 3 Satz 2), so dass sich die Zahlungsdauer des Krankengeldzuschusses während der Arbeitsunfähigkeit noch erweitern kann. Beschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von bis zu einem Jahr haben - wie bisher - keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter, deren/dessen Arbeitsverhältnis am 1. März 2001 begründet worden ist, tritt wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit am 2. Januar 2007 den Dienst nicht an. Nach § 22 Absatz 1 TV-L besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit vom 2. Januar 2007 bis 12. Februar 2007 (42 Kalendertage = sechs Wochen). Nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung erhält die/der Beschäftigte von ihrem/seinem Arbeitgeber ab dem 13. Februar 2007 einen Krankengeldzuschuss nach § 22 Absatz 2. Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit, also längstens bis zum 1. Oktober 2007 (273. Kalendertag).

Die am 31. Oktober 2006 arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten wachsen in die verlängerte Zahlungsdauer für den Krankengeldzuschuss von bis zu 39 Wochen hinein, soweit die Zahlungsdauer für den Krankengeldzuschuss nach der neuen Regelung des § 22 Absatz 2 und 3 seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit noch nicht abgelaufen ist. Bei Beschäftigten, die vor dem 1. November 2006 den 182. Tag (= Ende der 26. Woche) bereits erreicht hatten, so dass ihr Anspruch auf Krankenbezüge nach bisherigem Recht (§ 37 BAT oder § 71 BAT beziehungsweise § 42 MTArb) bereits erschöpft war, lebt der Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 gegebenenfalls ab 1. November 2006 wieder auf. Bei der Fristberechnung nach § 22 Absatz 3 sind aber die Tage nach Ablauf des 182. Tags bis zum In-Kraft-Treten der neuen Regelung am 1. November 2006 mitzuzählen; dabei ist unerheblich, dass für diesen Zeitraum kein Krankengeldzuschuss gezahlt wurde. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt somit auch in diesen Fällen längstens bis zum 273. Tag (= Ende der 39. Woche) seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter, deren/dessen Arbeitsverhältnis am 1. April 2001 begründet worden ist, hat wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vom 13. April 2006 bis zum 24. Mai 2006 Entgeltfortzahlung und anschließend vom 25. Mai bis zum 11. Oktober 2006 Krankengeldzuschuss erhalten. Insgesamt wurden also 26 Wochen (= 182 Kalendertage) Krankenbezüge gezahlt. Seit dem 12. Oktober 2006 bezieht sie/er nur noch das gesetzliche Krankengeld von ihrer/seiner Krankenkasse. Sofern die Arbeitsunfähigkeit über den 31. Oktober 2006 ununterbrochen fort dauert, wird der Krankengeldzuschuss nach § 22 Absatz 2 und 3 ab dem 1. No-

vember 2006 längstens bis zum 11. Januar 2007 (= 273. Kalendertag - Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Erkrankung) gezahlt.

22.3.4

Abweichungen vom bisherigen Tarifrecht

Mangels Ausnahmeregelungen im § 22 ergeben sich ferner folgende Abweichungen vom bisherigen Tarifrecht:

- Maßnahmen zur **Vorsorge- und Rehabilitation** sind in vollem Umfang auf die Fristen für den Bezug des Krankengeldzuschusses anzurechnen (vgl. früher § 37 Absatz 4 Unterabsatz 3 BAT oder § 42 Absatz 4 Unterabsatz 3 MTArb),
- die **bisherigen Ausschlüsse** für den Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 37 Absatz 3 Buchstabe a bis c BAT beziehungsweise § 42 Absatz 3 Buchstabe a bis c MTArb wurden nicht übernommen und
- der TV-L enthält für Arbeitsunfähigkeit, die durch einen **Arbeitsunfall** oder eine **Berufskrankheit** verursacht worden ist, keinen verlängerten Höchstbezugszeitraum (vgl. früher § 37 Absatz 6 BAT oder § 42 Absatz 6 MTArb).

22.4

Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 4)

Die Entgeltfortzahlung sowie die Zahlung des Krankengeldzuschusses enden mit dem Zeitpunkt des (rechtlichen) Endes des Arbeitsverhältnisses, soweit sich aus § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz nicht etwas anderes ergibt (§ 22 Absatz 4 Satz 1). Nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz wird der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt.

Im Übrigen entspricht § 22 Absatz 4 weitgehend § 37 Absatz 7 BAT beziehungsweise § 42 Absatz 7 MTArb. Die bisherigen Regelungen zum Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall bei Rentengewährung sowie zur Rückforderung von Überzahlungen wurden übernommen.

Es bestehen keine Bedenken, weiterhin von der Rückforderung überzahlter Bezüge insoweit abzusehen, als der Rückforderungsbetrag nach Abzug der Bezüge i. S. von Absatz 4 Satz 3 sowie nach Verrechnung dem Angestellten ggf. noch zustehender Ansprüche den Betrag in Höhe eines (Brutto-)Monatsentgelts (§ 24) übersteigt. Soll darüber hinausgehend von der Rückforderung abgesehen werden, bedarf dies einer besonderen Begründung im Einzelfall. Ein Verzicht auf die Rückforderung kommt nicht in Betracht, wenn die/der Beschäftigte die Zustellung des Rentenbescheides nicht unverzüglich mitgeteilt und dadurch eine höhere Überzahlung verursacht hat.

22.5

Anzeige- und Nachweispflichten

Die vormalig in § 37a BAT beziehungsweise § 42a MTArb geregelten Anzeige- und Nachweispflichten im Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit ergeben sich jetzt unmittelbar aus § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Danach ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als **drei Kalendertage**, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der **Arbeitgeber ist berechtigt**, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung **früher zu verlangen**. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im **Ausland** auf, so ist sie/er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehren arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer in das Inland zurück, so sind sie verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse ihre Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

22.6

Forderungsübergang bei Dritthaftung

Auch auf die früher in § 38 BAT beziehungsweise § 43 MTArb enthaltene Wiederholung der gesetzlichen Vorschriften zum Forderungsübergang bei Dritthaftung (§§ 6, 7 Entgeltfortzahlungsgesetz) ist im TV-L verzichtet worden. Die gesetzlichen Vorschriften gelten nunmehr unmittelbar.

23

Zu § 23 - Besondere Zahlungen

§ 23 enthält Regelungen zum Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Absatz 1), Jubiläumsgeld (§ 23 Absatz 2), Sterbegeld (§ 23 Absatz 3) und Reise- und Umzugskosten (§ 23 Absatz 4).

23.1

Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Absatz 1)

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen gemäß § 23 Absatz 1 setzt ein voraussichtlich mindestens sechs Monate dauerndes Arbeitsverhältnis sowie einen Anspruch auf Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss für den Bezugsmonat voraus. Ein Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen besteht auch für solche Kalendermonate, in denen die/der Beschäftigte deshalb keinen Krankengeldzuschuss erhält, weil das Krankengeld der Krankenkasse höher ist als das Nettoentgelt nach § 21. Im Übrigen richtet sich der Anspruch nach dem Vermögensbildungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die nach dem Vermögensbildungsgesetz erforderlichen Angaben schriftlich mitteilen. Der Anspruch entsteht dann frühestens für den Kalendermonat, in dem diese Mitteilung eingeht sowie für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Bei Eingang der Mitteilung im Monat Januar kann daher ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen für die Monate November und Dezember des Vorjahres nicht mehr entstehen.

Für Vollzeitbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 6,65 Euro, Teilzeitbeschäftigten steht der Anspruch anteilig zu (vgl. § 24 Absatz 2). Die vermögenswirksame Leistung ist - wie schon im früheren Recht - kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

23.2

Jubiläumsgeld (§ 23 Absatz 2)

Der Anspruch auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes entsteht nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 beziehungsweise 40 Jahren. Nach 25 Jahren werden 350 Euro und nach 40 Jahren 500 Euro gezahlt. Die Beträge sind für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte identisch, eine zeitanteilige Kürzung erfolgt nicht (vgl. § 23 Absatz 2 Satz 2). Zudem wird für das Jubiläumsgeld die nach bisherigem Recht errechnete Dienstzeit, Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit nach Maßgabe des § 14 Absatz 2 TVÜ-Länder als Beschäftigungszeit im Sinne von § 34 Absatz 3 anerkannt.

23.3

Sterbegeld (§ 23 Absatz 3)

Im Falle des Todes einer/s Beschäftigten, deren/dessen Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, besteht nach § 23 Absatz 3 ein Anspruch der engsten Angehörigen auf Sterbegeld. Das sind Ehegatten beziehungsweise Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder die leiblichen oder adoptierten Kinder, nicht jedoch - wie früher - sonstige Personen. Die Berechtigten erhalten eine Zahlung in Höhe des Tabellenentgelts des/der Verstorbenen für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate; die beiden vollen Monatstabellenentgelte sollen in einer Summe gezahlt werden.

Der Tarifvertrag bestimmt keine Rangfolge der Berechtigten, es handelt sich um eine Gesamtgläubigerschaft im Sinne des § 428 BGB. Dementsprechend bringt die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten den Anspruch aller übrigen potentiell Berechtigten zum Erlöschen (§ 23 Absatz 3 Satz 3 1. Halbsatz). Außerdem wird der Anspruch auch durch die Zahlung des Arbeitgebers auf das Gehaltskonto der/des Verstorbenen erfüllt (§ 23 Absatz 3 Satz 3 2. Halbsatz). Sind bereits Entgelte überwiesen, erfolgt eine Verrechnung.

23.4

Reise- und Umzugskosten (§ 23 Absatz 4)

Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden weiterhin die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

24

Zu § 24 - Berechnung und Auszahlung des Entgelts

24.1

Bemessungszeitraum (§ 24 Absatz 1 Satz 1)

Dem § 24 liegt der neue Entgeltbegriff des TV-L zugrunde. Dieser umfasst das Tabellenentgelt (§ 15) und sonstige Entgeltbestandteile, also **laufende** Zahlungen des Arbeitgebers.

Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen Entgeltbestandteile bleibt der **Kalendermonat**. Etwas anderes gilt nur, soweit tarifvertraglich ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist (zum Beispiel bei den Zeitzuschlägen nach § 8 Absatz 1 oder der Wechsel-/Schichtzulage bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit nach § 8 Absatz 7 Satz 2 beziehungsweise Absatz 8 Satz 2).

24.2

Auszahlung des Entgelts (§ 24 Absatz 1 Satz 2 und 3)

Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, ihrem/seinem Arbeitgeber für die Auszahlung des Entgelts ein Konto innerhalb der Bundesrepublik Deutschland oder eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union zu benennen. Es ist nicht erforderlich, dass die/der Beschäftigte zugleich Inhaberin/Inhaber dieses Kontos ist. So kann beispielsweise auch das Konto einer/eines Dritten benannt werden (zum Beispiel Ehegattin/Ehegatte).

Fällt der Zahltag auf einen **Samstag** oder auf einen **Wochenfeiertag**, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen **Sonntag**, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag (§ 24 Absatz 1 Satz 3).

Die Entgeltzahlung erfolgt rechtzeitig, wenn die Wertstellung auf dem von der/dem Beschäftigten benannten Konto bis zum Ablauf des Zahltages stattfindet.

24.3

Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile (§ 24 Absatz 1 Satz 4)

Für die Auszahlung von Entgeltbestandteilen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile wie zum Beispiel Zeitzuschläge in Stundensätzen oder Erschwerungszuschläge in Tagessätzen), sowie für den Tagesdurchschnitt nach § 21 Satz 2 enthält der TV-L eine spezielle Vorschrift (§ 24 Absatz 1 Satz 4). Dabei handelt es sich - im **Unterschied zur früheren Bemessungsregelung** nach § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 bis 5 BAT oder § 31 Absatz 2 Unterabsatz 2 bis 5 MTArb (so genannte Vorvormonatsregelung) - um eine **Fälligkeitsregelung**. Danach werden unständige Entgeltbestandteile, deren Anspruch dem Grunde nach bereits mit der Arbeitsleistung entstanden ist, erst am **Zahltage des übernächsten Kalendermonats**, der auf ihre Entstehung folgt, **fällig**. Berechnungsgrundlage bleiben hier aber die Verhältnisse des Vorvormonats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Neben der Bemessung des Umfangs der erbrachten Arbeitsleistung (zum Beispiel Anzahl der geleisteten zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden) gilt dies auch für die Berechnung der Entgelthöhe (zum Beispiel bei allgemeiner Erhöhung der Entgeltsätze oder individueller Höhergruppierung beziehungsweise Stufenaufstieg).

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in der Entgeltgruppe 9 leistet fünf Überstunden. Im Zahlmonat, zwei Kalendermonate nach dem Erbringen der Arbeitsleistung, ist die/der Beschäftigte in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert worden. Die Zeitzuschläge für die fünf Überstunden sind auf Basis der Verhältnisse des Vorvormonats zu berechnen. Maßgeblich für die Höhe des Zeitzuschlags für Überstunden ist somit das Stundenentgelt der Entgeltgruppe 9 in Stufe 3 und ein Überstundenzeitzuschlag von 30 v.H. (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a in Verbindung mit § 24 Absatz 1 Satz 4).

24.4

Entgelt Teilzeitbeschäftigter (§ 24 Absatz 2)

Die Berechnung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten erfolgt zeitanteilig in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Dieser Grundsatz gilt für das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen Entgeltbestandteile, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Die zeitanteilige Umrechnung hat dabei für jeden Entgeltbestandteil **einzeln** zu erfolgen (vgl. § 24 Absatz 4 Satz 3).

24.5

Teilmonatsbeträge (§ 24 Absatz 3)

Die Regelung des § 24 Absatz 3 entspricht inhaltlich § 36 Absatz 2 BAT. Sie bestimmt die Zahlungsweise nur für die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile. Sofern der Entgeltanspruch hier nicht für einen vollen Kalendermonat besteht, werden die Teilmonatsbeträge gezahlt, die auf den Anspruchszeitraum entfallen. Dabei erfolgt die Berechnung **grundsätzlich kalendarisch**.

24.5.1

Kürzung für ganze Kalendertage (§ 24 Absatz 3 Satz 1)

Soweit der Entgeltanspruch für **ganze Kalendertage** entfällt, wird das anteilige Entgelt ermittelt, indem das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch die **Zahl der tatsächlichen Kalendertage** des jeweiligen Kalendermonats geteilt und mit der Zahl der Anspruchstage vervielfältigt wird (§ 24 Absatz 3 Satz 1). Die Berechnung hat dabei für jeden Entgeltbestandteil **einzeln** zu erfolgen (vgl. § 24 Absatz 4 Satz 3).

Beispiele:

1. Neueinstellung am 8. Februar 2007. Anspruch auf 21/28 des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.
2. Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts ab 16. März 2007. Anspruch auf 15/31 des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

Die Berechnung für Teilmonate erfolgt, soweit kein Fall des § 24 Absatz 3 Satz 2 vorliegt, auf kalendarischer Basis. Die bisherige Regelung nach § 30 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b MTArb, die eine arbeitstägliche Berechnung vorsah, wurde nicht übernommen.

24.5.2

Kürzung für einzelne Arbeitsstunden (§ 24 Absatz 3 Satz 2 und 3)

Besteht der Entgeltanspruch nur für **einen Teil eines Kalendertags**, wird das auf eine Stunde entfallende anteilige Entgelt ermittelt, indem die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das **4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** nach § 6 Absatz 1 beziehungsweise der entsprechenden Sonderregelungen hierzu geteilt wird (§ 24 Absatz 4

Satz 2 und 3). Wegen der unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeit in den Ländern wird auf die in Ziffer 15.5 abgedruckten Divisoren verwiesen.

Beispiel:

Bei einem Beschäftigten in der Entgeltgruppe 9 Stufe 2 mit einem monatlichen Tabellenentgelt von 2.290 Euro und einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden und 50 Minuten ist der Entgeltanspruch wegen unerlaubten Fernbleibens von der Arbeit an einem Kalendertag für drei Stunden zu kürzen. Auf Basis des individuellen Stundenentgelts von 13,33 Euro (2.290 Euro : 173,18 Stunden [= 39,83 Stunden x 4,348]) ergibt sich für drei Fehlstunden somit ein Kürzungsbetrag von 39,66 Euro.

24.6

Rundungsvorschrift (§ 24 Absatz 4)

§ 24 Absatz 4 entspricht dem bisherigen Tarifrecht und schreibt die allgemeinübliche Rundung vor, wenn sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents ergibt. Lediglich zur Klarstellung wurden ergänzend die Sätze 2 und 3 angefügt. Danach sind auch **Zwischenrechnungen jeweils auf zwei Dezimalstellen durchzuführen** beziehungsweise ist **jeder Entgeltbestandteil einzeln zu runden**.

24.7

Wegfall der Voraussetzungen für eine Zulage (§ 24 Absatz 5)

§ 24 Absatz 5 stellt klar, dass auch bei Wegfall der Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage im Laufe eines Kalendermonats nur der Teil der Zulage gezahlt wird, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Eine ähnliche Regelung enthielt bereits § 1 Absatz 3 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT. Die Hinweise zu Ziffer 24.5.1 gelten entsprechend.

24.8

Pauschalierung von Entgeltbestandteilen (§ 24 Absatz 6)

§ 24 Absatz 6 eröffnet die Möglichkeit zur einzelvertraglichen Vereinbarung einer Pauschalierung von Entgeltbestandteilen, die neben dem Tabellenentgelt zustehenden. Die in dem Klammerzusatz genannten Entgeltbestandteile stellen keine abschließende Aufzählung dar.

24.9

Rückforderung überzahlten Entgelts

Im Falle der Überzahlung von Entgelt an Beschäftigte ist bei der Rückforderung nach folgenden Grundsätzen zu verfahren:

Zuviel gezahltes Entgelt ist – unbeschadet von § 37 TV-L – grundsätzlich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Verpflichtung zur Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) zurückzufordern.

Eine Rückforderung ist nach diesen Regelungen ausgeschlossen, soweit die/der Beschäftigten nicht mehr bereichert ist (§ 818 Abs. 3 BGB). Dies ist nur dann der Fall, wenn das Erlangte ersatz-

los weggefallen ist und kein Überschuss zwischen dem vorhandenen Vermögen und dem Vermögen mehr besteht, das ohne den bereichernden Vorgang vorhanden wäre. Von dem Fortbestehen einer Bereicherung ist auch dann auszugehen, wenn die Bereicherungsschuldnerin/der Bereicherungsschuldner mit der Ausgabe des Erlangten anderweitige Aufwendungen erspart hat. Ebenso besteht die Bereicherung in Höhe der Befreiung von einer Verbindlichkeit fort, soweit die Empfängerin/der Empfänger mit dem Erlangten bestehende Schulden tilgt. Ein Wegfall der Bereicherung ist dagegen anzunehmen, wenn die Empfängerin/der Empfänger die rechtsgrundlose Leistung ersatzlos für Ausgaben verwendet hat, die sie/er sonst nicht gemacht hätte.

Bei geringen Überzahlungen des laufenden Arbeitsentgelts spricht ein Beweis des ersten Anscheins dafür, dass das überzahlte Entgelt für den laufenden Lebensunterhalt verbraucht wird. Wird von der/dem Beschäftigten gegen einen Rückforderungsanspruch der Wegfall der Bereicherung eingewendet, kann dieser daher ohne nähere Prüfung unterstellt werden, wenn das im jeweiligen Monat zuviel gezahlte Entgelt 10 v. H. des insgesamt zustehenden Betrages, höchstens aber 150 Euro, nicht übersteigt. Dies gilt nicht, sofern die Voraussetzungen des § 818 Abs. 4 BGB oder des § 819 BGB vorliegen.

Entgelt im Sinne der o.g. Grundsätze sind alle Geldleistungen, die der Arbeitgeber erbracht hat (z.B. Tabellenentgelt, Leistungsentgelt, Zuschläge, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss, Trennungsgeld, Reise- und Umzugskostenvergütung, Beihilfe, Einmalzahlungen).

§ 59 LHO und die dazu bestehenden Verwaltungsvorschriften bleiben unberührt.

25

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

Der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 gilt auch im Rahmen des TV-L fort (vgl. Anlage 1 Teil C Nr. 6 zum TVÜ-Länder).

IV.

Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

Vorbemerkung

Das neue Tarifrecht ist zum 1. November 2006 in Kraft getreten, also während des noch laufenden Urlaubsjahres 2006. Der TVÜ-Länder enthält aus diesem Grund in § 15 urlaubsrechtliche Übergangsregelungen:

- Für die Dauer und Bewilligung des Erholungs- beziehungsweise Zusatzurlaubs für das Urlaubsjahr 2006 sowie für dessen Übertragung auf das Urlaubsjahr 2007 gelten die im Oktober 2006 maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2006 fort (§ 15 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder).
- Die entsprechenden urlaubsrechtlichen Regelungen des TV-L treten dazu korrespondierend erst mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft (§ 39 Absatz 1 Satz 2 TV-L).

- Die Neuregelungen des TV-L für die Bemessung des während des Urlaubs fortzuzahlenden Entgelts (§ 21 TV-L) gelten bereits mit Wirkung vom 1. November 2006 (vgl. § 15 Absatz 1 Satz 2 TVÜ-Länder in Verbindung mit § 39 Absatz 1 Satz 1 TV-L).

26

Zu § 26 - Erholungsurlaub

Tarifvertragliche Regelungen zum Erholungsurlaub

Die Regelungen zum Erholungsurlaub richten sich - wie insbesondere § 26 Absatz 2 TV-L zeigt - künftig weitgehend nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Der TV-L beschränkt sich auf Aussagen zu denjenigen Regelungen, die im Rahmen des § 13 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz vom Gesetz abweichen. Auf deklaratorische Wiederholungen der gesetzlichen Urlaubsvorschriften wird weitgehend verzichtet. Materiellrechtliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Tarifrecht sind damit nur in begrenztem Umfang verbunden.

26.1.1

Urlaubsdauer (§ 26 Absatz 1)

§ 26 Absatz 1 Satz 2 behält die **Staffelung** der Dauer des Erholungsurlaubs nach dem **Lebensalter** bei. Die bisher nur im BAT vorgesehene Differenzierung in unterschiedliche Urlaubsstufen in Abhängigkeit von der Eingruppierung ist jedoch aufgegeben worden. Für Beschäftigte der früheren Vergütungsgruppen I und Ia BAT, die im Urlaubsjahr 2006 bereits ab dem vollendeten 30. Lebensjahr einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub hatten, enthält § 15 Absatz 2 TVÜ-Länder eine Besitzstandsregelung.

26.1.2

Urlaubsjahr und Teilung des Urlaubs (§ 26 Absatz 1 Satz 1 und 7)

Urlaubsjahr ist unverändert das Kalenderjahr, d. h. der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 26 Absatz 1 Satz 1 und 7). Abweichend vom bisherigen Grundsatz der zusammenhängenden Urlaubsgewährung, enthält der TV-L nur noch eine Soll-Regelung. Er lässt aber eine Teilung des Urlaubs grundsätzlich zu. Dabei soll mit Blick auf den Erholungszweck ein Urlaubsanteil von jedenfalls **zweiwöchiger Dauer** angestrebt werden (§ 26 Absatz 1 Satz 7 in Verbindung mit der Protokollerklärung hierzu).

26.1.3

Urlaubsübertragung (§ 26 Absatz 2 Buchstabe a)

Der TV-L enthält keine eigene Regelung, in welchen Fällen eine Urlaubsübertragung auf das nächste Kalenderjahr zulässig ist. Eine Urlaubsübertragung ist deshalb nach § 7 Absatz 3 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz nur statthaft, wenn dringende dienstliche oder in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen; als persönliche Gründe reichen grundsätzlich sachliche Gründe - soweit sie dem Erholungszweck nicht entgegenstehen - aus.

Beispiele:

Krankheit der/des Beschäftigten, Erkrankung eines in demselben Haushalt lebenden Angehörigen usw.

Der Zeitraum, bis wann ins folgende Kalenderjahr übertragener Erholungsurlaub abzuwickeln ist, wurde im TV-L eigenständig geregelt (§ 26 Absatz 2 Buchstabe a): Danach muss ein übertragener Erholungsurlaub bis zum **31. März angetreten** werden. Nur wenn der Erholungsurlaub wegen **Arbeitsunfähigkeit** oder aus **betrieblichen/dienstlichen Gründen** nicht bis zum 31. März angetreten werden kann, ist er bis zum **31. Mai** anzutreten.

Für den Bereich der Beschäftigten an **Hochschulen und Forschungseinrichtungen**, die unter § 40 fallen, besteht die Sonderregelung, dass übertragener Erholungsurlaub bis zum **30. September** des Folgejahres **genommen** sein muss. Damit wird den Besonderheiten im Semesterbetrieb der Hochschulen Rechnung getragen.

Für Ärztinnen und Ärzte (innerhalb und außerhalb von Universitätskliniken) gilt diese Verlängerung nicht. Bei ihnen verbleibt es bei den allgemeinen Übertragungsfristen (31. März/31. Mai).

26.1.4

Urlaubsanspruch bei Beendigung/Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 26 Absatz 2 Buchstabe b und c)

Beibehalten wurden die bisherigen tariflichen Vorschriften zur Rundung von Urlaubsbruchteilen, zur Zwölfteilung bei Teilurlaub beziehungsweise dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses sowie zum Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsentgelts.

Die tarifliche Zwölfteilungsregelung nach § 26 Absatz 2 Buchstabe b ist - wie schon die Vorgängerregelung - zum Teil weiter als die gesetzliche Regelung zum Teilurlaub bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses nach § 5 Bundesurlaubsgesetz. Deshalb ist im Wege einer Vergleichsberechnung sicherzustellen, dass der gesetzliche Mindesturlaub durch die tarifliche Zwölfteilung nicht unterschritten wird.

Beispiel:

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Juli beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 7/12, das sind 15 Arbeitstage bei einem vollen Jahresanspruch von 26 Arbeitstagen in der Fünftagewoche.

Nach § 5 Bundesurlaubsgesetz steht im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im zweiten Kalenderhalbjahr jedoch der volle gesetzliche Urlaubsanspruch zu, der in der Fünftagewoche 20 Arbeitstage beträgt.

26.2

Unmittelbare Geltung des Bundesurlaubsgesetzes 26.2.1

Umfang des tariflichen Verweises

Folgende weitere Regelungen ergeben sich nunmehr unmittelbar aus dem Bundesurlaubsgesetz:

- **Wartezeit** von sechs Monaten für den erstmaligen Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs (§ 4 Bundesurlaubsgesetz),

- **Ausschluss** von Doppelansprüchen bei Arbeitgeberwechsel (§ 6 Bundesurlaubsgesetz),

- **Urlaubsabgeltung** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz),
- **Verbot der Erwerbstätigkeit** während des Urlaubs (§ 8 Bundesurlaubsgesetz),
- Nichtanrechnung von Zeiten der **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** während des Urlaubs (§ 9 Bundesurlaubsgesetz) und
- Nichtanrechnung von **Zeiten der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation** auf den Urlaub (§ 10 Bundesurlaubsgesetz).

26.2.2

Umsetzung bei der Urlaubsabgeltung

Nach den bisher maßgebenden Tarifvorschriften waren im Fall der Urlaubsabgeltung für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftagewoche 3/65 und bei der Sechstagewoche 1/26 der Urlaubsvergütung zu zahlen, die der/dem Beschäftigten zugestanden hätte, wenn sie/er im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Erholungsurlaub gehabt hätte (vgl. beispielsweise § 51 Absatz 2 BAT). Diese Vorschrift ist nicht in den TV-L übernommen worden. Auch das Bundesurlaubsgesetz enthält keine Regelung für die Berechnung der Urlaubsabgeltung. Es wird hierzu folgendes Verfahren empfohlen:

- Vom **Tabellenentgelt und von den in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen**, die den Beschäftigten zugestanden hätten, wenn während des ganzen Kalendermonats, in dem das Arbeitsverhältnis endet, Erholungsurlaub gewährt worden wäre, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag ein Tagesbetrag errechnet. Dieser Tagesbetrag beträgt bei der Fünftagewoche 3/65 und bei der Sechstagewoche 1/26 des Monatsbetrages. Bei anderer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit in der Kalenderwoche ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln (siehe Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3).
- Zusätzlich ist der Tagesbetrag zu zahlen, der sich als Durchschnitt nach § 21 Satz 2 und 3 in Verbindung mit den Protokollerklärungen hierzu aus den **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen** errechnet. Dabei sind die in den letzten drei vollen Kalendermonaten vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden unständigen Entgeltbestandteile heranzuziehen. Bei der Berechnung des Tagesdurchschnitts ist zu berücksichtigen, dass zusätzlich für Mehrarbeit und Überstunden gezahltes Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 nicht zu berücksichtigen sind (siehe § 21 Satz 3).

Die vorgeschlagene Verfahrensweise lässt sich an folgendem Beispiel verdeutlichen:

Beispiel:

Eine/ein in der Fünftagewoche eingesetzte/eingesetzter Beschäftigte/Beschäftigter, eingruppiert in der Entgeltgruppe 8 (Stufe 2) und mit Anspruch auf die Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder, scheidet mit Ablauf des 30. November aus dem Arbeitsverhältnis aus. Sie/er hat noch einen Anspruch auf Abgeltung von zehn Urlaubstagen.

- Tabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile:

Tabellenentgelt (Stufe 2)	2.140,00 Euro
<u>Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder</u>	<u>90,57 Euro</u>

Summe 2.230,57 Euro

davon 3/65 als Tagesbetrag 102,95 Euro

b) Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile:

Im Monat August 20 Euro, im September 30

Euro und im Oktober 40 Euro = 90,00 Euro

davon 1/65 als Tagesdurchschnitt 1,38 Euro

Gesamtsumme 104,33 Euro

Die Urlaubsabgeltung für zehn Urlaubstage beträgt somit 1.043,30 Euro.

27

Zu § 27 - Zusatzurlaub^{27.1}

Anspruch auf Zusatzurlaub^{27.1.1}

Verweis auf beamtenrechtliche Bestimmungen

In Absatz 1 wird für die Gewährung eines Zusatzurlaubs - wie schon bisher im BAT - wiederum auf die sinngemäße Geltung der für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen verwiesen. Eine entsprechende Regelung enthielt auch schon § 49 Absatz 1 BAT. (Für Arbeiter der Länder gab es einen vergleichbaren Verweis bisher nicht.)

Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten ausdrücklich aber nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit (§ 27 Absatz 1 Satz 2). Über den Wortlaut des Tarifvertrages hinaus tritt ihre Anwendung auch dann zurück, wenn ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 15 Absatz 3 TVÜ-Länder entweder für gesundheitsgefährdende Arbeiten (im früheren Geltungsbereich des MTArb) oder für Minderschwerbehinderte (nur im früheren Geltungsbereich des MTArb) besteht.

Die Vorschrift des Absatzes 1 erlangt in Nordrhein-Westfalen keine praktische Bedeutung.

27.1.2

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit

Die **Dauer** des Zusatzurlaubs für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit bemisst sich nunmehr nach der **Arbeitsleistung des laufenden Jahres**. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht fortwährend im laufenden Jahr, sobald die Anspruchsvoraussetzungen nach § 27 Absatz 2 oder 3 erfüllt sind.

Hinweis:

Für das **Urlaubsjahr 2007** ist allerdings folgende Besonderheit gemäß § 15 Absatz 4 TVÜ zu beachten:

Im Kalenderjahr 2007 wird letztmalig in entsprechender Anwendung des bisherigen Tarifrechts (§ 48a BAT oder § 48a MTArb) der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2006 zu bemessende Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit gewährt. Die nach dieser Übergangsregelung zustehenden Urlaubstage sind aber auf den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit nach § 27, der im Jahr 2007 neu entsteht, anzurechnen. Für die Übertragung des Zusatzurlaubs auf das folgende Kalenderjahr gelten die Regelungen für den Erholungsurlaub entsprechend.

Aus dem Begriff "Zusatzurlaub" ergibt sich, dass ein Anspruch auf den Zusatzurlaub nur bestehen kann, wenn und soweit dem Grunde nach ein Anspruch auf "Haupturlaub" besteht oder bestanden hat. Neben den im Folgenden beschriebenen besonderen Anspruchsvoraussetzungen gelten - mit Ausnahme der Zwölfteilungsregelung nach § 26 Absatz 2 Buchstabe b - die allgemeinen urlaubsrechtlichen Vorschriften des § 26 entsprechend (§ 27 Absatz 5). Dies gilt zum Beispiel für die Vorschriften zur Wartezeit, zur Bruchteilsberechnung, zur Verfallsfrist, zur Urlaubsübertragung auf das folgende Kalenderjahr, zur Urlaubsabgeltung oder zur Auszahlung und Berechnung des Urlaubsentgelts.

27.2

Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit

Die Dauer des Zusatzurlaubs ist nach dem Umfang der geleisteten Wechselschicht- oder Schichtarbeit gestaffelt (§ 27 Absatz 2 und 3).

Hinweis:

Die neue Regelung nach § 27 tritt erst mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft (§ 39 Absatz 1 Satz 2). Deshalb kann Anspruch auf Zusatzurlaub nur für Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit entstehen, die ab dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens geleistet wird. Die Berücksichtigung von Monaten des Kalenderjahres 2006 ist ausgeschlossen.

Zudem wird unterschieden, ob die Wechselschicht- oder Schichtarbeit **ständig** oder **nicht ständig** geleistet wird. Dabei wird im Ergebnis an die Höhe der Wechselschichtzulage beziehungsweise der Schichtzulage nach § 8 Absatz 7 und 8 angeknüpft. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich (Satz 2 der Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3). Die neue Zusatzurlaubsregelung sieht dabei folgende vier Fallgestaltungen vor:

a) Ständige Wechselschichtarbeit (§ 27 Absatz 2 Buchstabe a)

Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Absatz 1 leisten und denen eine Wechselschichtzulage in Höhe von monatlich 105,00 Euro nach § 8 Absatz 7 **Satz 1** zusteht, erhalten bei Wechselschichtarbeit für **je zwei zusammenhängende** Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bezogen auf einen Zeitraum von zwölf Monaten ergibt sich somit ein **Höchstanspruch** von bis zu **sechs** Arbeitstagen Zusatzurlaub.

b) Ständige Schichtarbeit (§ 27 Absatz 2 Buchstabe b)

Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Absatz 2 leisten und denen eine Schichtzulage in Höhe von monatlich 40,00 Euro nach § 8 Absatz 8 **Satz 1** zusteht, erhalten bei Schichtarbeit für **je vier zusammenhängende** Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bezogen auf einen Zeitraum von zwölf Monaten ergibt sich somit ein **Höchstanspruch** von bis zu **drei** Arbeitstagen Zusatzurlaub.

c) Nicht ständige Wechselschichtarbeit (§ 27 Absatz 3 Buchstabe a)

Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Absatz 1 leisten (zum Beispiel ständige Vertreter oder so genannte "Springer") und denen eine Wechselschichtzulage in Höhe von 0,63 Euro pro Stunde nach § 8 Absatz 7 **Satz 2** zusteht, erhalten für **je drei Monate** im Jahr (nicht Kalenderjahr) in denen sie überwiegend - d.h. zu mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit - Wechselschichtarbeit geleistet haben, einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Somit ergibt sich ein **Höchstanspruch** von bis zu **vier** Arbeitstagen Zusatzurlaub im Jahr.

d) Nicht ständige Schichtarbeit (§ 27 Absatz 3 Buchstabe b)

Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Absatz 2 leisten (zum Beispiel ständige Vertreter oder so genannte "Springer") und denen eine Schichtzulage in Höhe von 0,24 Euro pro Stunde nach § 8 Absatz 8 **Satz 2** zusteht, erhalten für **je fünf Monate** im Jahr (nicht Kalenderjahr) in denen sie überwiegend - d.h. zu mehr als der Hälfte der Arbeitszeit - Schichtarbeit geleistet haben, **einen** Arbeitstag Zusatzurlaub. Somit ergibt sich ein **Höchstanspruch** von bis zu **zwei** Arbeitstagen Zusatzurlaub im Jahr.

Hinweis:

Zusatzurlaub nach § 27 Absatz 2 oder 3 kann nur für die Zeiten zustehen, für die den Beschäftigten in ihrer Person die Wechselschicht-/Schichtzulage zusteht. Das bedeutet für Beschäftigte, bei denen die Voraussetzungen von Zusatzurlaub aufgrund nicht ständiger Wechselschicht-/Schichtarbeit zu prüfen sind, dass **mindestens ein Monat Wechselschicht-/Schichtarbeit geleistet worden sein muss**, bevor für einen sich anschließenden Monat eine "überwiegende" Wechselschicht-/Schichtarbeit (mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im fraglichen Zeitraum) geprüft werden kann.

Beispiel 1:

Eine Springerin/ein Springer leistet im Mai 2007 für drei Wochen Wechselschichtarbeit.

Da die Springerin/der Springer mit drei Wochen Wechselschichtarbeit in ihrer/seiner Person die Voraussetzungen für die - nicht ständige - Wechselschichtzulage nicht erfüllt, ist die überwiegende Wechselschichtarbeit im Monat Mai für die Frage eines Zusatzurlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen.

Beispiel 2:

Wie oben, allerdings hat die Springerin/der Springer bereits den gesamten April 2007 in Wechselschichtarbeit gearbeitet und hat in den drei Wochen Wechselschichtarbeit im Mai eine Nachtschicht abgeleistet.

Da die Springerin/der Springer in ihrer/seiner Person die Voraussetzungen für die nicht ständige Wechselschichtzulage für den gesamten Zeitraum erfüllt, und im Monat Mai überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet hat, kann dieser Monat für die Prüfung eines Zusatzurlaubsanspruchs berücksichtigt werden.

27.3

Anforderungen an den Zeitraum der Wechselschicht- und Schichtarbeit

Für den Zusatzurlaub bei **ständiger** Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist daher die Feststellung wesentlich, ob es sich um zusammenhängende, d.h. zeitlich miteinander verbundene Monate handelt; es gelten § 187 Absatz 2, § 188 BGB.

Für den Zusatzurlaub bei **nicht ständiger** Wechselschicht- oder Schichtarbeit nach § 27 Absatz 3 brauchen die Monate der Arbeitsleistung nicht zusammenhängend erbracht zu werden. Hier ist ein Jahreszeitraum, der nicht an das Kalenderjahr gebunden ist, zu betrachten. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der entsprechenden Arbeitsleistung des ersten zu berücksichtigenden Monats (§ 187 Absatz 2 BGB). Die Jahresfrist läuft dann nach § 188 Absatz 2 BGB mit Ablauf desjenigen Tages ab, "welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht".

Sobald die Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub erfüllt sind, beginnt mit dem ersten Tag des nächsten zusatzurlaubsrechtlich zu berücksichtigenden Monats eine neue Jahresfrist zu laufen. Es handelt sich also um einen rollierenden Jahreszeitraum. Sofern in einem Monat überwiegend Wechselschicht- oder Schichtarbeit geleistet wurde, für die der/dem Beschäftigten die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, können die Voraussetzungen für den Erwerb eines Arbeitstages Zusatzurlaub nach § 27 Absatz 3 also noch bis zum Ablauf eines Jahres erfüllt werden.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter leistet als sog. Springer im Zeitraum vom 9. Januar 2007 bis zum 8. Februar 2007 überwiegend Wechselschichtarbeit. Neben ihrem/seinem Tabellenentgelt (§ 15) erhält sie/er dafür gemäß § 8 Absatz 7 Satz 2 eine Zulage von 0,63 Euro pro Stunde für nicht ständige Wechselschichtarbeit. Somit liegt der erste von den drei Monaten, die nach § 27 Absatz 3 Buchstabe a für das Entstehen eines Arbeitstages Zusatzurlaub erforderlich sind, vor. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der entsprechenden Arbeitsleistung des ersten zu berücksichtigenden Monats zu laufen (hier 9. Januar 2007); sie endet mit Ablauf des 8. Januar 2008.

Entstände der Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub bereits während des an sich noch laufenden Jahreszeitraums - etwa weil die/der Beschäftigte die noch erforderlichen zwei weiteren Monate nicht ständiger Wechselschichtarbeit, die ja nicht zusammenhängend erbracht werden müssen, bis zum 21. Juli 2007 geleistet hat -, würde mit Beginn des nächsten berücksichti-

gungsfähigen Monats eine neue Jahresfrist zu laufen beginnen, und zwar auch vor Ablauf der ursprünglichen Fristdauer am 8. Januar 2008.

27.4

Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden

Das bisherige Tarifrecht enthielt neben dem Zusatzurlaub für Wechselschicht- und Schichtarbeit auch die Möglichkeit, Zusatzurlaub für Nachtarbeit zu erhalten. Den Zusatzurlaub für Nachtarbeit konnten jedoch nur diejenigen Beschäftigten in Anspruch nehmen, die die Voraussetzungen für den (höheren) Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit nicht erfüllten.

Dieser **Zusatzurlaub für Nachtarbeit** ist für **Ärztinnen und Ärzte** innerhalb und außerhalb von Universitätskliniken **sowie für nichtärztliche Beschäftigte** in Universitätskliniken und Krankenhäusern **beibehalten worden**. Aber auch künftig ist Voraussetzung, dass nur solche Nachtarbeitsstunden den Zusatzurlaub begründen können, die nicht in Zeiträume fallen, die für den Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zählen. Die Regelung ist in § 27 Absatz 6 in der im Geltungsbereich der §§ 41 bis 43 maßgebenden Fassung verankert worden. Danach erhalten diese Beschäftigten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage.

Nach der dazugehörigen Protokollerklärung zu Absatz 6 bemisst sich der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 6 Satz 1 erfüllt sind.

Bei **Teilzeitkräften** ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen.

27.5

Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs (§ 27 Absatz 4)

Eine Höchstbegrenzung beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub und Erholungsurlaub ist weiterhin vorgesehen. Der Zusatzurlaub nach dem TV-L und nach sonstigen Bestimmungen - mit Ausnahme des gesetzlichen Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX - wird in zweifacher Weise begrenzt:

a) Beim Zusammentreffen von mehreren Zusatzurlaubsansprüchen erfolgt eine Begrenzung des gesamten Zusatzurlaubs auf bis zu insgesamt **sechs Arbeitstage** im Kalenderjahr (§ 27 Absatz 4 Satz 1).

Beispiel:

Besteht neben dem Anspruch auf vier Arbeitstage Zusatzurlaub für nicht ständige Wechselschichtarbeit Anspruch auf drei Arbeitstage Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten nach § 15 Absatz 3 TVÜ-Länder, dürfen insgesamt nur sechs Arbeitstage Zusatzurlaub im Kalenderjahr gewährt werden.

Unter die Höchstbegrenzung von insgesamt sechs Arbeitstagen fallen alle Zusatzurlaube: Neben den schon erwähnten Zusatzurlauben für Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten nach dem Tarifvertrag zu § 49 MTArb auch die Zusatzurlaube nach beamtenrechtlichen Bestimmungen (§ 27 Absatz 1) und der Zusatzurlaub für so genannte Minderschwerbehinderte, soweit sie am 31. Oktober 2006 bereits einen Anspruch nach § 49 Absatz 4 MTArb hatten.

b) Eine weitere Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs besteht darin, dass beim Zusammentreffen von Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) im Kalenderjahr **35 Arbeitstage nicht überschritten werden dürfen**. Bei Beschäftigten, die das **50. Lebensjahr** vollendet haben, gilt eine Höchstgrenze von **36 Arbeitstagen**; maßgebend ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird (§ 27 Absatz 4 Satz 4). Die Höchstgrenze von 35 beziehungsweise 36 Arbeitstagen ist beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub für **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** nach § 27 Absatz 2 und 3 mit Erholungsurlaub **nicht anzuwenden** (§ 27 Absatz 4 Satz 3). Sie gilt allerdings beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub für **Nachtarbeit** nach § 27 Absatz 6 (in der Fassung der §§ 41 bis 43), da in den Sonderregelungen der Inhalt des Satzes 3 des § 26 Absatz 4 nicht erweitert worden ist.

28

Zu § 28 - Sonderurlaub

Voraussetzung für die Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub nach der tariflichen Neuregelung ist das Vorliegen eines "wichtigen Grundes". Die Entscheidung über den Antrag ist nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu treffen, da es sich um eine "Kann-Regelung" handelt.

Die Tarifpartner haben auf eine Definition und eine damit verbundene Einschränkung des Begriffes des wichtigen Grundes verzichtet. Ohne Zweifel genügen die in den bisherigen Regelungen des § 50 BAT beziehungsweise § 55 MTArb besonders genannten familienbedingten Gründe den tariflichen Anforderungen für unbezahlten Sonderurlaub nach dem TV-L.

Die Zeit eines unbezahlten Sonderurlaubs bleibt - wie schon bisher - bei der Feststellung der Beschäftigungszeit unberücksichtigt, soweit der Arbeitgeber nicht vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Absatz 3 Satz 2).

29

Zu § 29 - Arbeitsbefreiung

Die Vorschrift zur Arbeitsbefreiung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung des § 52 BAT beziehungsweise § 33 MTArb.

Folgende Änderungen haben sich ergeben:

- Ausdrücklich einbezogen sind **Lebenspartnerinnen/Lebenspartner** im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes.

- Die **Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke** wurde um die Landesfachbereichsvorstände erweitert und die Dauer der Arbeitsbefreiung auf acht Werktage angehoben (§ 29 Absatz 4).

Die Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke ist unverändert nach Werktagen bemessen und bezieht sich folglich - wie auch der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz - auf die Sechstageswoche. Wegen der heute üblichen Fünftageswoche ist eine Umrechnung in Arbeitstage erforderlich. Da der TV-L hierfür keine Berechnungsformel vorsieht, sind die vom Bundesarbeitsgericht zur Bestimmung der individuellen gesetzlichen Urlaubsdauer entwickelten Grundsätze entsprechend anzuwenden (vgl. u.a. BAG vom 14. Januar 1992 - 9 AZR 148/91 -). Danach beträgt die **Höchstdauer der Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke in der Fünftageswoche jetzt 6,67 Arbeitstage** (Freistellungsanspruch geteilt durch sechs Werktage, multipliziert mit fünf Arbeitstagen). Die Bruchteile ergeben sich auf Grund der geänderten Freistellungsdauer von jetzt acht Werktagen. Mangels einer einschlägigen gesetzlichen oder tariflichen Rundungsvorschrift ist für gewerkschaftliche Zwecke daher gegebenenfalls auch stundenweise Arbeitsbefreiung zu gewähren.

- Die Tarifvertragsparteien haben niederschriftlich klargestellt, dass die **ärztliche Behandlung** im Sinne des § 29 Absatz 1 Buchstabe f auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung umfasst.

In allen Fällen der Arbeitsbefreiung nach § 29 werden - wie schon im früheren Recht - nur das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Die **Durchschnittsberechnung** nach § 21 Satz 2 findet **keine Anwendung**.

V.

Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbemerkungen

In Abschnitt V finden sich die Regelungen zu den befristeten Arbeitsverhältnissen und den neuen Instrumenten der Führung auf Probe und der Führung auf Zeit. Der Abschnitt enthält zudem die Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Erwerbsunfähigkeit, Aufhebungsvertrag usw.) und zum Zeugnis. Der Regelungsinhalt entspricht daher im Wesentlichen dem Abschnitt XII des BAT beziehungsweise Abschnitt IX des MTArb.

Auf die Neutarifizierung der gesetzlichen Regelungen zur außerordentlichen Kündigung und zur Schriftform der Kündigung wurde verzichtet. Für die außerordentliche Kündigung ist daher jetzt alleine § 626 BGB, für das Schriftformerfordernis § 623 BGB maßgebend.

30

Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

Einführung

§ 30 enthält die Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse. Es werden zwei Beschäftigten-
gruppen unterschieden:

- Beschäftigte, bei denen die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte (bisher: Anwendungsbereich der SR 2 y BAT),
- alle anderen Beschäftigten.

Für die zweite Beschäftigtengruppe, das sind alle Beschäftigten im Tarifgebiet Ost sowie alle Beschäftigten, für die im Tarifgebiet West bisher der MTArb Anwendung fand, gelten die **Befristungsregelungen des allgemeinen Arbeitsrechts** (insbesondere also das Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG]), § 30 Absatz 1 Satz 1. Da für diese Beschäftigtengruppen kein ordentliches Kündigungsrecht mehr tarifiert ist (vgl. § 15 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz), ist bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages besonders darauf zu achten, dass das ordentliche **Kündigungsrecht arbeitsvertraglich vereinbart** ist. Die als Anlage beigefügten Arbeitsvertragsmuster für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge sehen die vertragliche Vereinbarung des ordentlichen Kündigungsrechts bereits vor.

Für Beschäftigte, die bei Fortbestehen des BAT unter den Anwendungsbereich der SR 2 y BAT gefallen wären, gelten zusätzlich die Absätze 2 bis 5. Die Absätze 2 bis 5 müssen nur dann nicht beachtet werden, wenn auf ihre Arbeitsverhältnisse die §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend Anwendung finden (§ 30 Absatz 1 Satz 2). Die Absätze 2 bis 5 enthalten die wesentlichen Inhalte der SR 2 y BAT in modifizierter Form.

30.2

Befristungsgrundsätze für Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Absatz 1 Satz 1

Für alle Beschäftigten im Tarifgebiet Ost sowie für diejenigen Beschäftigten im Tarifgebiet West, deren Tätigkeit bisher unter den MTArb fiel, richtet sich die Zulässigkeit der Befristung nach den Vorgaben des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** sowie anderer gesetzlicher Vorschriften (§ 30 Absatz 1 Satz 1). Eine "andere gesetzliche Vorschrift" ist zum Beispiel § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz (ab 1. Januar 2007: § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), das die befristete Einstellung einer Vertretung für Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit usw. erlaubt.

Da die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung nicht mehr tarifiert wurde, ist sie arbeitsvertraglich zu vereinbaren (s. Ziffer 30.1). Die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) ist auch im befristeten Arbeitsverhältnis jederzeit gegeben.

30.3

Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Absatz 1 Satz 2

Für diejenigen Beschäftigten im Tarifgebiet West, deren Tätigkeit bisher unter den BAT (und unter die SR 2 y BAT) fiel, gelten jetzt die Absätze 2 bis 5 des § 30. Die Unterschiede der SR 2 y BAT zu § 30 Absatz 2 bis 5 TV-L werden in folgender Synopse dargestellt:

SR 2 y BAT	§ 30 TV-L
Nr. 1 SR 2 y: Unterscheidung der Befristungsmöglichkeiten in drei Kategorien - Zeitangestellte - Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer - Aushilfsangestellte	weggefallen
Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2 y Zulässige Befristungsgründe bei Zeitangestellten	Den Begriff "Zeitangestellte" gibt es nicht mehr, die Zulässigkeit der Befristung richtet sich nach allg. Grundsätzen, insbesondere § 14 Absatz 1 TzBfG.
Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y Fünffjahresgrenze für Zeitverträge, Ausnahme für Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte.	§ 30 Absatz 2 Satz 1
Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y Zulässigkeitsbegrenzung für Arbeitsverträge für Aufgaben mit begrenzter Dauer	Von der Regelung des § 30 Absatz 2 Satz 1 mittelbar erfasst, soweit kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag
Protokollnotiz Nr. 4 zu Nr. 1 SR 2 y Bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen	§ 30 Absatz 2 Satz 2
Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2 y Besondere Regelungen zur sachgrundlosen Befristung a) besondere Nennung der sachgrundlosen Befristung im Arbeitsvertrag	Weggefallen (zur Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge vgl. die Arbeitsvertragsmuster)

SR 2 y BAT	§ 30 TV-L
b) Minstdauer des Arbeitsverhältnisses (Soll-Vorschrift)	§ 30 Absatz 3 Satz 1
c) und d) Probezeit und Kündigungsfrist in der Probezeit	§ 30 Absatz 4 - Probezeit bei sachgrundlosen Befristungen einheitlich sechs Wochen - für Befristungen mit Sachgrund tarifvertragliche Festlegung einer sechsmonatigen Probezeit - Kündigungsfrist in der Probezeit einheitlich zwei Wochen zum Monatsende (s. Ziffer 2.4.2)
e) Kündigung nach Ablauf der Probezeit	§ 30 Absatz 5
f) Weiterbeschäftigung	§ 30 Absatz 3 Satz 2
Nr. 2 SR 2 y Arbeitsvertragsgestaltung	weggefallen (zur Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge vgl. die Arbeitsvertragsmuster)
Nr. 3 SR 2 y Übertragung anderer Aufgaben bei Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer	weggefallen Die Möglichkeit der Aufgabenzuweisung wird vom allgemeinen Direktionsrecht bestimmt. Bei der Zuweisung anderer Aufgaben muss bei einer Sachgrundbefristung darauf geachtet werden, dass dadurch der Befristungsgrund nicht widerlegt wird.
Nr. 7 SR 2 y Kündigungsfristen	§ 30 Absatz 5

In **Absatz 2** haben die Tarifvertragsparteien die **Fünfjahresgrenze** wieder aufgenommen und die Vorschrift im Vergleich zur Vorgängerregelung in der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT dahingehend präzisiert, dass "die Dauer des einzelnen Vertrages" die Fünfjahresgrenze nicht übersteigen darf. Daraus ergibt sich, dass eine Überschreitung dieser Grenze bei mehreren Verträgen durchaus zulässig ist. Allerdings hat die Rechtsprechung des BAG bei zunehmender Dauer der Befristung auch die Anforderungen an den Sachgrund der Befristung erhöht (siehe Urteil des BAG vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP Nr. 141 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Zu den **Kündigungsfristen des Absatzes 5** ist folgende **Protokollerklärung** vereinbart worden:
 "Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist."

Die Protokollerklärung verdeutlicht, dass bei Kettenarbeitsverhältnissen für die Berechnung der Kündigungsfrist auf den Zeitpunkt der erstmaligen Einstellung abzustellen ist. Unterbrechungen von bis zu drei Monaten sind unschädlich, sofern die Unterbrechung nicht durch die/den Beschäftigten verursacht wurde (§ 30 Absatz 5 Satz 3 TV-L, entspricht Nr. 7 der SR 2 y BAT). Für die Berechnung der Kündigungsfrist sind die Zeiten der Unterbrechung nicht zu berücksichtigen (§ 30 Absatz 5 Satz 4).

Beispiel:

Mit einer/einem Beschäftigten wurden seit 2004 bei demselben Arbeitgeber folgende befristete Arbeitsverhältnisse vereinbart:

01.07.2004 - 30.09.2005	(Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit im Arbeitsvertrag)
01.12.2005 - 30.11.2006 01.01.2007 - 31.07.2008	(erneute Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit im Arbeitsvertrag)

Eine ordentliche Kündigung kann sowohl innerhalb der Probezeit (1.1.2007 - 30.6.2007) als auch danach nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Kalendervierteljahr ausgesprochen werden:

Die zweimonatige Unterbrechung im Jahr 2005 und die einmonatige Unterbrechung im Jahr 2006 sind für die Berechnung der Kündigungsfrist unschädlich (§ 33 Absatz 5 Satz 3) die Unter-

brechungszeiten zählen aber bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht mit (Beschäftigungszeit am 1.1.2007 = 27 Monate).

Die erneute Vereinbarung einer Probezeit im Jahr 2007 führt nicht dazu, dass nach § 33 Absatz 5 Satz 2 für die Berechnung der Kündigungsfrist nur die ab dem 1. Januar 2007 zurückgelegte Zeit im Arbeitsverhältnis zählt (Protokollerklärung zu § 33 Absatz 5).

Ab 1. Oktober 2007 beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Kalendervierteljahr (Beschäftigungszeit = 36 Monate).

30.4

Besonderheiten im Wissenschaftsbereich

Im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder haben die Festlegungen in **§ 30 nur geringe Bedeutung**: Sofern für die Befristung die Vorschriften der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz herangezogen werden, verdrängen diese die tariflichen Vorschriften des § 30 TV-L. Dies ändert sich auch nicht nach Ablösung der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz durch die vom Gesetzgeber geplanten Nachfolgeregelungen. Die gesetzlichen Befristungsvorschriften gelten uneingeschränkt.

Sofern ausnahmsweise im Einzelfall die gesetzlichen Befristungsvorschriften des Hochschulrahmengesetzes oder - künftig - der gesetzlichen Nachfolgeregelung nicht unmittelbar oder entsprechend gelten, finden im Tarifgebiet West bei Tätigkeiten, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätten, die Absätze 2 bis 5 des § 30 Anwendung. Allerdings gilt für diese Fälle im Hochschulbereich anstelle der Höchstdauer von fünf Jahren eine solche von **sieben Jahren** (vgl. § 30 Absatz 2 in der Fassung des § 40 Nr. 8). Diese Abweichung ist nicht auf Wissenschaftler beschränkt, sondern erfasst an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen alle (Angestellten-)Tätigkeiten im Tarifgebiet West außerhalb der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz.

30.5

Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken

Die Ausführungen unter Ziffer 30.4 gelten uneingeschränkt auch für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (vgl. § 30 Absatz 2 in der Fassung des § 41 Nr. 19 Ziffer 1). Auch hier beträgt die Höchstdauer des einzelnen befristeten Arbeitsvertrages in § 30 Absatz 2 - sofern die Vorschriften wegen der vorrangigen Geltung der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz überhaupt zur Anwendung kommen - ebenfalls **sieben** statt fünf Jahre. (Hinweis: Der TV-Ärzte enthält keine den § 30 Absatz 2 TV-L vergleichbare Regelung.)

Zu beachten ist bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken aber der Absatz 7 des § 30, der dieser Vorschrift durch § 41 Nr. 19 Ziffer 2 angefügt wurde und der sich auch im TV-Ärzte (hier: § 30 Absatz 2 TV-Ärzte) findet. Danach muss der Arbeitgeber beim Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen "mit besonders kurzen Vertragslaufzeiten" auch das Interesse der Beschäftigten an einer notwendigen **Planungssicherheit** berücksichtigen. In den Tarifverhandlungen waren insbesondere Vertragslaufzeiten von nur zwei bis drei Monaten als besonders kritisch gesehen worden. Derartige Laufzeiten sind zwar auch künftig nicht ausgeschlossen, allerdings muss der Arbeitgeber eine Abwägung der beiderseitigen Interessen vornehmen.

Für Befristungen nach dem Hochschulrahmengesetz mit dem Zweck der Weiterbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt enthält der Satz 2 in § 30 Absatz 7 TV-L (und ebenso in § 30 Absatz 2 TV-Ärzte) eine **Sollvorschrift**: Danach soll der erste Vertrag möglichst für eine Laufzeit von nicht weniger als zwei Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden. Abweichungen sind zulässig. Dies stellt auch Satz 3 klar, der zum Ausdruck bringt, dass sachliche Gründe eine kurze Vertragslaufzeit erfordern können. Dringende oder gewichtige Gründe sind nicht gefordert. Die Vorschrift ist weit auszulegen.

31

Zu § 31 - Führung auf Probe^{31.1}

Einführung

Das neue Instrument Führung auf Probe steht den Arbeitgebern alternativ und fakultativ zu der unmittelbaren dauerhaften Übertragung von Führungspositionen zur Verfügung. Führung auf Probe dient in erster Linie der Personalentwicklung und Verbesserung der Führungsqualität. Der Arbeitgeber soll bei diesen wichtigen Funktionen in die Lage versetzt werden, die Eignung der Bewerberin/des Bewerbers tatsächlich zu überprüfen und gegebenenfalls seine Entscheidung zu revidieren.

31.2

Voraussetzungen

Auf Probe können Führungspositionen bis zu einer Gesamtdauer von **zwei Jahren** übertragen werden, wobei eine höchstens zweimalige Verlängerung möglich ist (§ 31 Absatz 1 Satz 1 und 2).

Führungspositionen sind die ab der **Entgeltgruppe 10** zugewiesenen Tätigkeiten **mit Weisungsbefugnis** (§ 31 Absatz 2). Weisungsbefugt ist derjenige, der das Direktions- und Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung über andere Beschäftigte ausüben darf. Voraussetzung ist also das vom Arbeitgeber abgeleitete Recht, die geschuldete arbeitsvertragliche Leistungspflicht nach Zeit, Ort, Inhalt und Art ganz oder teilweise zu konkretisieren bzw. zu beeinflussen. Nicht ausreichend ist eine rein tatsächliche Wahrnehmung einer Leistungskonkretisierung.

Bei **Ärztinnen und Ärzten** an Universitätskliniken im **Geltungsbereich des TV-L** tritt an die Stelle der Entgeltgruppe 10 die Entgeltgruppe Ä 3 (siehe § 31 in der Fassung des § 41 Nr. 20 TV-L). Der **TV-Ärzte** enthält eine Vorschrift über die Vereinbarung einer Führungsposition auf Probe zwar nicht; dies schließt aber die Vereinbarung befristeter Probearbeitsverhältnisse in Anlehnung an § 31 TV-L auch im Geltungsbereich des TV-Ärzte nicht aus (vgl. auch § 14 Absatz 1 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

31.3

Externe Bewerberinnen und Bewerber

Externe Bewerberinnen und Bewerber werden in einem **befristeten** Arbeitsverhältnis beschäftigt. Nach den gesetzlichen Grundregelungen für Befristungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz kann ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund oder ohne Sachgrund abgeschlossen werden.

31.3.1

Befristeter Arbeitsvertrag

Wird eine Befristung **ohne Sachgrund** gewählt, ist § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz zu beachten. Danach darf zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden haben (§ 14 Absatz 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Zu beachten ist, dass die einzelnen Länder jeweils Arbeitgeber sind und nicht die jeweilige vertrags-schließende Behörde.

Kommt eine sachgrundlose Befristung im Sinne des § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz wegen einer Vorbeschäftigung nicht in Frage, kann eine Führung auf Probe **mit Sachgrund** nach § 14 Absatz 1 **Nr. 5** Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen.

31.3.2

Befristungsdauer und Verlängerung

Wie bei jedem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz die Befristung **schriftlich** im Arbeitsvertrag zu fixieren (vgl. die als Anlage beigefügten Arbeitsvertragsmuster zum befristeten Arbeitsvertrag). Bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zu zwei Mal verlängern.

Bei einer Befristung ohne Sachgrund muss die Verlängerung innerhalb der Laufzeit des alten Vertrages erfolgen und darf auch außer der Verlängerungsabrede keine inhaltliche Veränderung erfahren. Bei einer Befristung mit Sachgrund sind inhaltliche Veränderungen oder ein Abschluss einer Verlängerungsabrede nach Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages unschädlich.

31.3.3

Eingruppierung

Eingruppiert werden **externe** Bewerberinnen und Bewerber in der Entgeltgruppe der Führungsposition. Die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe folgt den allgemeinen Grundsätzen.

31.3.4

Kündigung

Nach § 30 Absatz 6 findet die tarifvertragliche Einschränkung der ordentlichen Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Tarifgebiet West (§ 30 Absatz 5) keine Anwendung. Da die beiderseitigen Kündigungsrechte während des befristeten Arbeitsverhältnisses aber unberührt bleiben (Absatz 1 Satz 3), ist die ordentliche Kündbarkeit entsprechend § 15 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz durch einzelvertragliche Vereinbarung möglich und sollte vereinbart werden.

31.4

Interne Bewerberinnen und Bewerber31.4.1

Befristungsdauer

Beschäftigte mit einem **bestehenden Arbeitsverhältnis** (interne Bewerberinnen und Bewerber) bekommen die Führungsposition bis zu zwei Jahren befristet übertragen. Nach der tarifrechtli-

chen Ausgestaltung ist die Übertragung der Führungsposition auf Probe an eine interne Bewerberin/einen internen Bewerber eine Konkretisierung des Direktionsrechts und kann daher ohne Änderungsvertrag erfolgen.

Allerdings muss die Entscheidung der Übertragung der Führungsaufgabe zunächst auf Probe "billigem Ermessen" entsprechen. Es müssen vor der Besetzung der Führungsposition mit einer internen Bewerberin/einem internen Bewerber alle wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. In der Regel wird aber das Interesse des Arbeitgebers, die Eignung der Bewerberin/des Bewerbers für die Wahrnehmung der Führungsposition zunächst zu testen und deshalb die Funktion auf Probe zu vergeben, überwiegen. Erfolgt die Übertragung mit dem Einverständnis der/des Beschäftigten, kann grundsätzlich von der Ausübung nach billigem Ermessen ausgegangen werden.

31.4.2

Entgelt

Interne Bewerberinnen und Bewerber bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe und erhalten eine **Zulage** in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt. Befinden sich Beschäftigte in der Entgeltgruppe 15, wird bei Übertragung einer Führungsfunktion der gleichen Entgeltgruppe keine Zulage gewährt.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in der Entgeltgruppe (E) 9 Stufe 4 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 2.730 Euro. Bei einer Führungsposition auf Probe mit Wertigkeit E 10 bleibt sie/er weiterhin in E 9 Stufe 4, erhält 2.730 Euro und eine Zulage in Höhe von 70 Euro (Differenz zwischen E 10 Stufe 3 und E 9 Stufe 4 entsprechend einer Höhergruppierung), insgesamt also 2.800 Euro.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 3.200 Euro. Bei einer Führungsposition auf Probe mit Wertigkeit E 12 bleibt sie/er weiterhin in E 11 Stufe 4, erhält 3.200 Euro und eine Zulage in Höhe von 50 Euro (Differenz zwischen E 11 Stufe 4 und E 12 Stufe 3 entspricht 0 Euro, daher Garantiebetrug nach § 17 Absatz 4 Satz 2 in Höhe von 50 Euro), insgesamt also 3.250 Euro.

31.5

Fristablauf

Nach Fristablauf endet für extern geworbene Beschäftigte das Arbeitsverhältnis, für die intern geworbenen Beschäftigten die Erprobung und die entsprechende Zulage.

31.5.1

Interne Bewerberinnen und Bewerber

Im Falle der Bewährung wird internen Bewerberinnen und Bewerbern die Führungsposition auf Dauer durch gesonderte Entscheidung des Arbeitgebers übertragen. Ein automatischer Wechsel

in die Führungsfunktion auf Dauer erfolgt nicht. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe der Führungsposition erfolgt anhand allgemeiner Grundsätze. Nach § 17 Absatz 4 Satz 3 beginnt erst mit dem Tag der Höhergruppierung die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe.

Bei Nichtbewährung erhalten Beschäftigte eine Tätigkeit, die ihrer bisherigen Eingruppierung nach TV-L beziehungsweise TVÜ-Länder entspricht.

31.5.2

Externe Bewerberinnen und Bewerber

Bei externen Bewerberinnen und Bewerber endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf. Ein tarifvertraglicher Anspruch auf Übertragung der höherwertigen Tätigkeit besteht nicht. Wird die Führungsfunktion im Anschluss an das Probearbeitsverhältnis durch ein neues Arbeitsverhältnis auf Dauer übertragen, werden sie in der Entgeltgruppe und der Stufe eingruppiert, die sie zuletzt inne hatten (§ 16 Absatz 2 Satz 2).

32

Zu § 32 - Führung auf Zeit

32.1 Einführung

Die Führung auf Zeit ist im Unterschied zur Führung auf Probe nicht auf eine dauerhafte Übertragung der Führungsposition gerichtet. Die (vollwertige) Führungsposition soll nur auf Zeit übertragen werden. Grund kann zum Beispiel ein zeitlich befristetes Projekt sein, bei dem Nachwuchsführungskräfte im Rahmen von Personalentwicklungs- und Personalfördermaßnahmen ihre Führungsqualitäten unter Beweis stellen, aber ein Bedarf an einer dauerhaften Besetzung nicht besteht. Auch ist denkbar, dass Führungspositionen zwar dauerhaft zur Verfügung stehen, eine Besetzung auf Dauer aber nicht gewollt ist. Der Begriff der Führungsposition ist in § 32 Absatz 2 inhaltsgleich zur Führung auf Probe geregelt.

32.2

Externe Bewerberinnen und Bewerber

Die Einstellung externer Bewerberinnen und Bewerber erfolgt in ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einer Dauer bis zu **vier Jahren**. In den Entgeltgruppen 10 bis 12 kann der Arbeitsvertrag zweimal bis zu einer Gesamtdauer von **acht Jahren** verlängert werden (zu den Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken siehe Ziffer 32.4). Ab der **Entgeltgruppe 13** kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal bis zu einer Gesamtdauer von **12 Jahren** verlängert werden. Es handelt sich hierbei um eine tarifvertragliche Befristungsmöglichkeit eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund nach § 14 Absatz 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Wie oben unter Ziffer 31.3.1 dargestellt, darf kein vorheriges Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber bestanden haben.

Die Möglichkeit, Zeiten einer Führungsposition auf Zeit in den Entgeltgruppen 10 bis 12 auf eine Führungsposition auf Zeit ab Entgeltgruppe 13 zur Hälfte anzurechnen (§ 32 Absatz 1 Satz 3), wird voraussichtlich selten vorkommen. Zum einen ist eine Vergabe einer weiteren Führungsposition auf Zeit bei dem Externen, der nicht dauerhaft in den Landesdienst übernommen wurde, grundsätzlich nur möglich, wenn ein Sachgrund nach § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz zur Verfügung steht. Eine Befristung ohne Sachgrund scheidet generell aus, weil bereits zu-

vor ein Arbeitsverhältnis zum gleichen Arbeitgeber - die Führung auf Zeit in den Entgeltgruppen 10 bis 12 - bestanden hat. Zum anderen besteht nach dem Tarifwortlaut keine Verpflichtung, die Zeiten anzurechnen.

Die Bezahlung externer Bewerber bei Führung auf Zeit entspricht derjenigen bei Führung auf Probe. Des Weiteren sollte die tarifvertragliche Probezeit bei Führungskräften auf Zeit arbeitsvertraglich vereinbart werden. Eine **Kündigungsmöglichkeit** sollte - wie bei der Führung auf Probe - ebenfalls arbeitsvertraglich vereinbart werden (vgl. die als Anlage beigefügten Arbeitsvertragsmuster zum befristeten Arbeitsvertrag). Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, falls keine Beendigung durch Kündigung erfolgt.

32.3

Interne Bewerberinnen und Bewerber

Die rechtstechnische Konstruktion für interne Bewerberinnen und Bewerber bei Führungspositionen auf Zeit folgt derjenigen auf Probe (§ 32 Absatz 3).

Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung **eine Zulage** gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Tabellenentgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt zuzüglich eines **Zuschlags von 75 v.H.** des Unterschiedsbetrags zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe, die der übertragenen Führungsfunktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. Erfolgt eine Übertragung einer Führungsposition auf Zeit mit der Wertigkeit der Entgeltgruppe 15, fällt der Zuschlag nicht an.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter (interne Bewerberin/interner Bewerber) in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 3.200 Euro. Bei einer Führungsposition auf Zeit mit Wertigkeit E 12 bleibt sie/er weiterhin in E 11 Stufe 4, erhält 3.200 Euro und eine Zulage in Höhe von 50 Euro (Garantiebetrag nach § 17 Absatz 4 Satz 2). Dazu kommen als Zuschlag 75 Euro (75 v.H. der Differenz von 100 Euro zwischen E 12 Stufe 3 und E 13 Stufe 3, also 75 Euro). Insgesamt erhält die/der Beschäftigte also 3.325 Euro.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter (interne Bewerberin/interner Bewerber) in E 14 Stufe 5 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 4.360 Euro. Bei einer Führungsposition auf Zeit mit Wertigkeit E 15 bleibt sie/er in E 14 Stufe 4, erhält 4.360 Euro und eine Zulage in Höhe von 50 Euro (Garantiebetrag nach § 17 Absatz 4 Satz 2). Der Zuschlag in Höhe von 75 v.H. der Entgeltgruppe und Stufe aus der Führungsposition zu der nächsthöheren Entgeltgruppe entfällt, da es keine höhere Entgeltgruppe als E 15 gibt.

Nach Ende der Führungsposition auf Zeit erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung nach TV-L beziehungsweise TVÜ-Länder entsprechende Tätigkeit; im Beispiel 1 also eine Tätigkeit der E 11 und im Beispiel 2 eine Tätigkeit der E 14. Die Differenzzulage zu der höheren Führungsfunktion und der Zuschlag entfallen.

32.4

Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken

Bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken gilt § 32 in der Fassung des § 41 Nr. 21. Die Abweichungen gegenüber der für alle anderen Beschäftigten geltenden Fassung des § 32 beziehen sich darauf, dass der zusätzliche Zuschlag bei Ärztinnen und Ärzten nicht vereinbart ist und dass die Entgeltgruppe Ä 3 an die Stelle der Entgeltgruppen 10 bis 12 und die Entgeltgruppe Ä 4 an die Stelle der Entgeltgruppe 13 tritt. Dies bedeutet Folgendes:

- a) Führungspositionen sind die **ab Entgeltgruppe Ä 3** auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis; die Regelung hat also unmittelbare Bedeutung nur für Oberärztinnen und Oberärzte.
- b) Verlängerungen sind bei Ärztinnen und Ärzten der Entgeltgruppe Ä 3 zweimal bis zu einer Gesamtdauer von **acht Jahren** und bei Ärztinnen und Ärzten der Entgeltgruppe Ä 4 dreimal bis zu einer Gesamtdauer von **12 Jahren** möglich.

Hinweis:

Im **TV-Ärzte** war der Marburger Bund zu einer wortgleichen Regelung nicht bereit. Nach § 32 Absatz 1 TV-Ärzte kann der einzelne Vertrag für die Übertragung einer Führungsposition auf Zeit nur für die Dauer von **drei Jahren** (nicht vier Jahren) geschlossen werden. Allerdings enthält der § 32 TV-Ärzte keinen Ausschluss, daran anschließend weitere Befristungen vorzunehmen, aus den gleichen oder anderen Gründen. Regelungen über die Zahl und die Gesamtdauer von Verlängerungen sieht der § 32 TV-Ärzte folglich nicht vor.

Bei **übergeleiteten Ärztinnen und Ärzten**, die ab 1. November 2006 unter den **TV-Ärzte** fallen, ist überdies **§ 16 TVÜ-Ärzte zu beachten**. Ärztinnen und Ärzte, die sich zum 31. Oktober 2006 in einem **unbefristeten** Arbeitsverhältnis befunden haben, können nicht ohne weiteres bei Übertragung der Oberarztfunktion befristet werden. Dies ist nur möglich bei einem Wechsel in eine andere Klinik (innerhalb des Universitätsklinikums) oder zu einem anderen Klinikum desselben Arbeitgebers. Ein Wechsel des Arbeitgebers führt ohnehin zu einem neuen Vertrag; § 16 TVÜ-Ärzte wäre dann ebenfalls nicht einschlägig.

Da allerdings Fachärztinnen und Fachärzte vielfach nach den §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz befristete Arbeitsverträge haben, wird die Regelung in § 16 TVÜ-Ärzte, die nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse gilt, kaum einschlägig sein. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Oktober 2006 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt, bleibt § 32 TV-Ärzte anwendbar und die Oberarztfunktion kann auf Zeit übertragen werden.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass sich der Marburger Bund eine Kündigung des § 32 TV-Ärzte zum 31. Dezember 2007 ohne Nachwirkung vorbehalten hat. Damit will der Marburger Bund die praktische Anwendung dieser Vorschrift im Jahre 2007 prüfen.

Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben sowohl im Geltungsbereich des TV-L als auch im Geltungsbereich des TV-Ärzte durch Übertragung einer Führungsposition auf Zeit unberührt.

33

Zu § 33 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 33.1

Einführung

Im alten Tarifrecht waren die Beendigungstatbestände ohne Kündigung über mehrere Paragraphen verteilt (§ 58 - § 60 BAT beziehungsweise § 56, § 62 und § 63 MTArb). Diese sind nun in § 33 zusammengefasst. Auf die bisherige Erwähnung der Beendigung durch Befristungsablauf beziehungsweise Bedingungseintritt in § 56 MTArb wurde verzichtet, da es lediglich die Wiedergabe einer arbeitsvertraglichen Regelung ohne eigenen (tariflichen) Regelungsinhalt war.

Auf das als Anlage 9 beigefügte Merkblatt für Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird hingewiesen.

33.2

Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze oder durch Auflösungsvertrag

Wie bisher endet das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres. § 33 Absatz 1 Buchstabe a übernimmt die tarifliche Altersgrenze des § 60 Absatz 1 BAT beziehungsweise § 63 Absatz 1 MTArb. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien das 65. Lebensjahr nicht explizit genannt, sondern mit den Worten "das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente" umschrieben. Damit tragen sie einer Verlängerung des Renteneintrittsalters vom 65. auf das 67. Lebensjahr Rechnung. Vor Vollendung des 65. Lebensjahres können die Voraussetzungen des Buchstaben a nicht erfüllt werden. Die Regelaltersrente wird frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt.

Im Falle einer **Weiterbeschäftigung** sind die Möglichkeiten, bei der Arbeitsvertragsgestaltung vom Tarifrecht abzuweichen, eingeschränkt worden: Lediglich die Kündigungsfrist beträgt abweichend von § 34 Absatz 1 unabhängig von der Dauer der Beschäftigung vier Wochen zum Monatsende, wenn im Arbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde (§ 33 Absatz 5).

Das Arbeitsverhältnis kann **jederzeit** ohne die Einhaltung von Fristen durch schriftlichen (§ 623 BGB) **Auflösungsvertrag** beendet werden.

33.3

Beendigung wegen Erwerbsminderung

In welchen Fällen und unter welchen Bedingungen das Arbeitsverhältnis bei einer Rente wegen Erwerbsminderung endet, regelt § 33 Absatz 2 bis 4. Die bisherigen Vorschriften in § 59 BAT und § 62 MTArb wurden im Wesentlichen inhaltsgleich übernommen, so dass die gefestigte Rechtsprechung dazu weiterhin Bestand hat. Besondere Bedeutung kommt dabei dem Urteil des BAG vom 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03; DB S. 2586f zu. Das BAG zieht in der Entscheidung erstmals die seit 1. Januar 2001 geltende Vorschrift des § 15 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), die bei auflösend bedingten Arbeitsverhältnissen entsprechend gilt (§ 21 TzBfG), heran, so dass auch in den Fällen des § 59 BAT/§ 62 MTArb bzw. nun auch in den Fällen des § 33 Absatz 2 TV-L (auflösende Bedingung ist hier der Eintritt der Erwerbsminderung) das Arbeitsverhältnis frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung endet. Nach Auffassung des BAG ist § 59 Abs. 1 BAT (nun § 33 Absatz 2 TV-L) ergänzend gesetzeskonform

dahin auszulegen, dass nicht schon der Rentenbescheid, sondern erst ein darauf Bezug nehmendes Schreiben des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Auslauffrist beenden soll. Erhält der Arbeitgeber Kenntnis von der Zuerkennung einer Erwerbsminderungsrente, muss er den Arbeitnehmer schriftlich auf die Beendigung oder das Ruhen des Arbeitsverhältnisses hinweisen. Die Rechtswirkungen des § 59 BAT/§ 33 Absatz 2 TV-L treten frühestens zwei Wochen nach Zugang dieser schriftlichen Mitteilung ein (vgl. Rundschreiben des Finanzministeriums vom 6. Januar 2005 – B 4145-8.4-IV 1).

Folgende **Abweichungen zum alten Tarifrecht** bestehen: Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wurde. Die verlängerte Auslauffrist gemäß § 59 Absatz 2 BAT, § 62 Absatz 2 MTArb, falls der Arbeitgeber nicht zu einer Zusatzversorgung beiträgt, gibt es nicht mehr.

Die Voraussetzungen einer Weiterbeschäftigung bei **teilweiser Erwerbsminderung** richten sich jetzt für alle Beschäftigten nach dem in § 33 Absatz 3 (wie zuvor schon in § 59 Absatz 3 BAT) geregelten Verfahren. Kann die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden und stehen dringende dienstliche Gründe der Weiterbeschäftigung nicht entgegen, so endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht. Weitere Voraussetzung ist der **schriftliche Antrag** der/des Beschäftigten auf Weiterbeschäftigung innerhalb von **zwei Wochen** nach Zugang des Rentenbescheids (§ 33 Absatz 3).

Bei **Ärztinnen und Ärzten** sind die berufsständischen Versorgungswerke ausdrücklich den Rentenversicherungsträgern gleichgestellt worden (siehe § 41 Nr. 22, § 42 Nr. 9).

34

Zu § 34 - Kündigung des Arbeitsverhältnisses^{34.1}

Einführung

Im Gegensatz zum BAT, MTArb regelt der TV-L nur noch die Kündigungsfristen und die Voraussetzungen der sog. Unkündbarkeit (dies entspricht im Wesentlichen § 53 BAT, § 57, § 58 MTArb). Die weitergehenden Regelungen von § 54, § 55, § 57, § 58 BAT beziehungsweise § 59, § 60 und § 61 MTArb (zum Beispiel außerordentliche Kündigung und Änderungskündigung) sind im Interesse einer Straffung des Tariftextes nicht mehr aufgenommen worden. Es kommt das allgemeine Arbeitsrecht zur Anwendung, zum Beispiel § 626 BGB für die außerordentliche Kündigung und § 623 BGB für das Schriftformerfordernis.

Auf das als Anlage 9 beigefügte Merkblatt für Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird hingewiesen.

34.2

Kündigungsfristen

Die **Kündigungsfristen sind unverändert**. Die verkürzte Kündigungsfrist für Beschäftigte unter 18 Jahren (§ 53 Absatz 1 BAT, § 57 Absatz 1 MTArb) ist weggefallen.

Für die Berechnung der Kündigungsfrist sind weiterhin nur die Beschäftigungszeiten (vgl. Absatz 3) zu berücksichtigen sind, die **bei demselben Arbeitgeber** zurückgelegt wurden. Dies wird durch den Klammerzusatz in § 34 Absatz 1 Satz 2, der nur auf die Sätze 1 und 2 des Absatzes 3 Bezug nimmt, konkretisiert. Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber bleiben für die Berechnung der Kündigungsfrist selbst dann unberücksichtigt, wenn der andere Arbeitgeber ebenfalls unter den TV-L fällt.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter war vor ihrer/seiner Einstellung beim Land Nordrhein-Westfalen sieben Jahre beim Land Niedersachsen beschäftigt. Nach drei Jahren beim Land Nordrhein-Westfalen soll ihr/ihm nun verhaltensbedingt gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist für die ordentliche Kündigung beträgt sechs Wochen zum Schluss des Kalendervierteljahres. Die siebenjährige Vorbeschäftigung beim Land Niedersachsen führt nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist auf fünf Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Haben Beschäftigte Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts erhalten (§ 28), bleibt die Zeit dieses Sonderurlaubs bei der Berechnung der Beschäftigungszeit und damit auch bei der Berechnung der Kündigungsfristen unberücksichtigt. Etwas anders gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse schriftlich anerkannt hat.

34.3

Unkündbarkeit

Beschäftigte, auf die die Regelungen des **Tarifgebietes West** Anwendung finden, sind nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und der Vollendung des 40. Lebensjahres ordentlich nicht mehr kündbar (§ 34 Absatz 2). Auch hier werden bei der Berechnung der Beschäftigungszeit für die Feststellung des Eintritts der Unkündbarkeit nur diejenigen Beschäftigungszeiten berücksichtigt, die **bei demselben Arbeitgeber** zurückgelegt wurden.

§ 34 Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass übergeleitete Beschäftigte, die bereits nach dem BAT / MTArb nicht mehr ordentlich kündbar waren, auch unter der Geltung des TV-L nicht ordentlich kündbar sind. Diese Rechtsstandswahrung kann für diejenigen Beschäftigten von Bedeutung sein, bei denen im bisherigen Tarifrecht Zeiten als Beschäftigungszeit anerkannt wurden, die nicht beim selben Arbeitgeber zurückgelegt worden waren. Eine derartige Anrechnungsmöglichkeit enthielt zum Beispiel § 19 Absatz 4 BAT. **Auch bei unkündbaren Beschäftigten ist eine außerordentliche Kündigung nach den allgemeinen Grundsätzen des § 626 BGB möglich. Ebenso ist eine außerordentliche Änderungskündigung zulässig.**

Das bisherige Tarifrecht enthielt in § 55 Absatz 2 Unterabsatz 1 BAT eine Vorschrift, wonach bei dringenden dienstlichen Erfordernissen eine Änderungskündigung des unkündbaren Angestellten zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe möglich war. Eine ähnliche Regelung sah auch § 60 Absatz 2 MTArb vor. Diese Bestimmungen sind nicht in den TV-L übernommen worden. Dies schließt eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen aber nicht generell aus. Das BAG hat eine Kündigung zum Beispiel zugelassen, wenn andernfalls ein sinnloses

Arbeitsverhältnis gegebenenfalls bis zur Pensionierung des Arbeitnehmers allein durch Entgeltzahlungen aufrechterhalten werden müsste (Urteil des BAG vom 27. Juni 2002 - 2 AZR 367/01 - AP Nr. 4 zu § 55 BAT).

Der besondere Kündigungsschutz des § 55 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2 BAT für unkündbare, leistungsgeminderte Beschäftigte gilt hingegen zunächst fort (Satz 4 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt des TVÜ-Länder).

34.4

Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit hat im Vergleich zum alten Tarifrecht (§ 19 BAT, § 6 MTArb) eine erhebliche Ausweitung erfahren. Nunmehr zählen alle Zeiten einer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ein **"schädliches" Ausscheiden** (vgl. § 19 Absatz 1 Unterabsatz 2 BAT) **gibt es nicht mehr**. Zeiten im ruhenden Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Elternzeit gemäß § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz) gelten als Beschäftigungszeit mit Ausnahme der Zeiten eines Sonderurlaubs gemäß § 28. Sonderurlaub zählt nur dann als Beschäftigungszeit, wenn der Arbeitgeber vorher schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Absatz 3 Satz 2).

Wesentliche Veränderungen hat es bei der Anerkennung von Vorzeiten gegeben. Sofern ein vorheriger Arbeitgeber der/des Beschäftigten vom Geltungsbereich des TV-L erfasst wird, sind die dort zurückgelegten Beschäftigungszeiten für die Berechnung der Dauer des Krankengeldzuschusses und für das Jubiläumsgeld anzuerkennen. Voraussetzung ist aber, dass ein **"Wechsel"** zwischen den Arbeitgebern stattfindet. Unter dem Begriff "Wechsel" ist nach allgemeinem Sprachgebrauch nur der Fall zu verstehen, dass sich das neue Arbeitsverhältnis zeitlich **unmittelbar** an das vorangegangene Arbeitsverhältnis **anschließt**.

Vom Geltungsbereich des TV-L nicht erfasst ist ein Arbeitgeber, der - ohne die Voraussetzungen des § 1 TV-L zu erfüllen - den TV-L lediglich aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme oder gesetzlicher Verpflichtung anwendet. Die bei solchen Arbeitgebern verbrachten Zeiten können daher nicht nach § 34 Absatz 3 Satz 3 als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

Ebenfalls nur für die Berechnung der Dauer des Krankengeldzuschusses und für das Jubiläumsgeld sind auch die Zeiten bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern als Beschäftigungszeit anzuerkennen, wenn die/der Beschäftigte von diesem Arbeitgeber zu dem jetzigen Arbeitgeber "wechselt", also in **unmittelbarem Anschluss** das neue Arbeitsverhältnis aufnimmt.

Zu den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern gehören der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände, die Sozialversicherungsträger sowie alle anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, unabhängig davon, ob sie den TV-L, den TVöD oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

35

Zu § 35 - Zeugnis

§ 35 ist die Fortführung des § 61 BAT beziehungsweise § 64 MTArb. Die Begriffe "Endzeugnis", "Zwischenzeugnis" und "vorläufiges Zeugnis" werden definiert und die Verpflichtung des Arbeitgebers zur unverzüglichen Ausstellung des Zeugnisses hervorgehoben.

Für den Bereich der **Ärzte** (innerhalb und außerhalb von Universitätskliniken), wird zusätzlich darauf hingewiesen, dass das Zeugnis vom leitenden Arzt und vom Arbeitgeber ausgestellt wird (siehe § 41 Nr. 23 und § 42 Nr. 10 TV-L sowie § 35 Absatz 5 TV-Ärzte).

VI.

Übergangs- und Schlussvorschriften

Vorbemerkung

Abschnitt VI enthält Regelungen zur Ausschlussfrist, wichtige Definitionen und die Regelungen zum In-Kraft-Treten des TV-L beziehungsweise dessen Kündigungsmöglichkeiten.

36

Zu § 36 - Anwendung weiterer Tarifverträge

§ 36 enthält lediglich den Hinweis, dass die in der Anlage 1 TVÜ-Länder Teil C aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen fortgelten, soweit nicht im TVÜ-Länder, in seinen Anlagen oder im TV-L ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Eine entsprechende Aussage enthält auch § 2 Absatz 5 TVÜ-Länder. Soweit die fortgeltenden Tarifverträge in ihrem Geltungsbereich nur für Angestellte oder nur für Arbeiter oder nur im Tarifgebiet West oder nur im Tarifgebiet Ost abgeschlossen worden sind, bezieht sich die Fortgeltung auch nur auf diesen Bereich.

37

Zu § 37 - Ausschlussfrist

§ 37 Absatz 1 übernimmt inhaltsgleich die bisher in § 70 BAT beziehungsweise § 72 MTArb geregelte Ausschlussfrist. Auf Ansprüche aus einem Sozialplan findet die Ausschlussfrist keine Anwendung (§ 37 Absatz 2).

38

Zu § 38 - Begriffsbestimmungen

Betrieb, betrieblich, Betriebspartei (§ 38 Absatz 2)

Im TV-L werden zum Teil die Begriffe "Betrieb", "betrieblich" oder "Betriebspartei" verwendet, ohne dass alternativ die entsprechenden Begriffe für den Bereich der Verwaltung beziehungsweise des Personalvertretungsrechts genannt werden. § 38 Absatz 2 bestimmt für diese Fälle, dass die entsprechenden Begriffe miterfasst sind, außer der Tarifvertrag verwendet ausdrücklich nur den betriebsverfassungsrechtlichen Begriff. Pendant zum Begriff der "Betriebspartei" ist auf der Ebene des Personalvertretungsrechts die jeweils zuständige Dienststelle, vertreten durch die Leiterin/den Leiter der Dienststelle, und die entsprechende Personalvertretung.

38.2

Einvernehmliche Dienstvereinbarung (§ 38 Absatz 3)

Der Begriff "einvernehmliche Dienstvereinbarung" in § 38 Absatz 3 soll sicherstellen, dass die Dienstvereinbarung auf der "betrieblichen" Ebene abgeschlossen wird und nicht durch den Spruch der Einigungsstelle oder ein eventuelles Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers ersetzt wird.

Das Erfordernis der "einvernehmlichen Dienstvereinbarung" ist insbesondere im Abschnitt II des TV-L (Arbeitszeit) relevant (vgl. § 6 Absatz 9, § 9 Absatz 2 und § 10 Absatz 1).

39

Zu § 39 - In-Kraft-Treten, Laufzeit

In-Kraft-Treten

Abweichend vom allgemeinen In-Kraft-Treten des TV-L zum 1. November 2006 treten die Vorschriften über den Erholungsurlaub (§ 26) und den Zusatzurlaub (§ 27) grundsätzlich erst mit Beginn des neuen Urlaubsjahres am 1. Januar 2007 in Kraft (§ 39 Absatz 1 Satz 2). Lediglich die Regelung über die Auszahlung des während des Urlaubs fortzuzahlenden Entgelts zu dem in § 24 festgesetzten Zeitpunkt ist bereits am 1. November 2006 in Kraft getreten (§ 26 Absatz 2 Buchstabe d).

Die Übertragung etwaigen Resturlaubs 2006 in das Urlaubsjahr 2007 richtet sich noch nach den bisherigen Tarifvorschriften (§ 15 Absatz 1 TVÜ-Länder).

Generell ist zu empfehlen, parallel zu den Vorschriften des TV-L zu prüfen, ob der TVÜ besondere Bestimmungen enthält.

39.2

Laufzeit (§ 39 Absatz 2 und 4)

Der TV-L kann erstmals zum 31. Dezember 2009 gekündigt werden (§ 39 Absatz 2). Hiervon abweichend können die Entgelttabellen frühestens zum 31. Dezember 2008 und bestimmte Einzelregelungen frühestens bereits zum 31. Dezember 2007 gekündigt werden (§ 39 Absatz 3 und 4).

Anlagen:

- **Anlage 1:** Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, für die der TV-L gilt und die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden,
- **Anlage 2:** Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, für die der TV-L gilt und die befristet eingestellt werden,
- **Anlage 3:** Muster für Änderungsverträge mit Beschäftigten, für die der TV-L gilt,
- **Anlage 4:** Muster für Arbeitsverträge mit Lehrkräften, für die der TV-L gilt und die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden,
- **Anlage 5:** Muster für Arbeitsverträge mit Lehrkräften, für die der TV-L gilt und die befristet eingestellt werden,
- **Anlage 6:** Muster für Änderungsverträge mit Lehrkräften, für die der TV-L gilt,
- **Anlage 7:** Erläuterungen zu den Arbeitsvertragsmustern,
- **Anlage 8:** Niederschrift nach dem Nachweisgesetz
- **Anlage 9:** Merkblatt für Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- **Anlage 10:** Niederschrift über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen

- **MBI. NRW. 2007 S. 204**

Anlagen

Anlage 1 (Anlage01)

[URL zur Anlage \[Anlage01\]](#)

Anlage 2 (Anlage10)

[URL zur Anlage \[Anlage10\]](#)

Anlage 3 (Anlage02)

[URL zur Anlage \[Anlage02\]](#)

Anlage 4 (Anlage03)

[URL zur Anlage \[Anlage03\]](#)

Anlage 5 (Anlage04)

[URL zur Anlage \[Anlage04\]](#)

Anlage 6 (Anlage05)

[URL zur Anlage \[Anlage05\]](#)

Anlage 7 (Anlage06)

[URL zur Anlage \[Anlage06\]](#)

Anlage 8 (Anlage07)

[URL zur Anlage \[Anlage07\]](#)

Anlage 9 (Anlage08)

[URL zur Anlage \[Anlage08\]](#)

Anlage 10 (Anlage09)

[URL zur Anlage \[Anlage09\]](#)