

Kompetenz. Wissen. Erfolg.



Grundlagen des Arbeits- und Tarifrechts im öffentlichen Dienst

- Der öffentliche Dienst und seine Angehörigen
- Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Arbeitsschutzrecht
- Personalvertretungsrecht

Ersteller

Klaus Ammer,
Jahrgang 1958, Oberverwaltungsrat, Bayerische Verwaltungsschule

Impressum

Rechtsstand:
1. Mai 2017

Herausgeber:
Bayerische Verwaltungsschule (BVS), Ridlerstraße 75, 80339 München,
Telefon 089/54057-0, info@bvs.de, www.bvs.de

Layout/Satz: FIBO Lichtsatz GmbH, Unterhaching

Titelbild (Ausschnitt):
Simon Potter/Cultura/Getty Images

© 2017 BVS

Jede Art der Vervielfältigung ohne schriftliche Genehmigung der BVS außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist gemäß § 106 Urheberrechtsgesetz verboten und kann strafrechtlich verfolgt werden.

Bezugsquelle: Dieses Lehrbuch erscheint im Rahmen der Neuen Reihe der BVS.
Weitere Information zu den Schriften der BVS und ein Bestellformular finden Sie im Internet unter www.bvs.de/schriften

Vorbemerkung

In allen Lehrgängen der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS) ist das Rechtsgebiet Arbeits- und Tarifrecht ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung. Im Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten (VFA-K) und im Angestelltenlehrgang I (AL I) ist Personalwesen ein verpflichtender Prüfungsbereich. Personalwesen umfasst in diesen Lehrgängen sowohl Beamtenrecht wie auch Arbeits- und Tarifrecht. In der Qualifikationsebene 2 ist Arbeits- und Tarifrecht ein eigens ausgewiesenes Rechtsgebiet, das hier häufig, aber nicht zwingend in der Qualifikationsprüfung vorkommt. Im Ausbildungsberuf Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement kann Personalwesen Prüfungsthema bei der Fachaufgabe im zweiten Teil der gestreckten Abschlussprüfung sein, sofern „Personalwirtschaft“ als Wahlqualifikation im Ausbildungsvertrag vereinbart wurde.

Das vorliegende Lehrbuch richtet sich primär an die Teilnehmer der oben genannten Lehrgänge und orientiert sich deshalb an den entsprechenden Stoffgliederungsplänen. Für die Teilnehmer des Angestelltenlehrgangs II (AL II) und die Praktiker, die in Personalstellen tätig sind, hat die BVS bereits ein sehr gutes und umfassendes Fachbuch („Arbeits- und Tarifrecht im öffentlichen Dienst“, Band 14) zum Arbeits- und Tarifrecht herausgebracht.

Das hier vorliegende Lehrbuch versucht zunächst die Grundlagen und die ersten Zusammenhänge zu vermitteln. Es will Strukturen deutlich machen, Verständnis für das Rechtsgebiet wecken und letztlich eine Hilfestellung zum Lösen von Übungsklausuren und Prüfungsaufgaben geben. Dies geht bisweilen zulasten von manchen Details und Ausnahmen, die aber auch nicht Gegenstand der oben genannten Lehrgänge sein sollen, sondern den Teilnehmern des AL II und den Praktikern vorbehalten bleiben sollen.

Auf Testfragen wurde zugunsten von klausur- und prüfungsrelevanten Übungsfällen mit Lösungen verzichtet. Abweichend von der Gestaltung der meisten Lehrbücher der neuen Reihe wurde in diesem Band ausnahmsweise auch keine Klassifizierung der Kapitel nach Schwierigkeitsgraden vorgenommen. Diese würde sich durchgängig im Bereich des Grundlagenwissens **A B C** bewegen und ist deshalb entbehrlich.

Der Dank gilt auch den ehemaligen Autoren von Lehrbüchern der BVS zu diesem Rechtsgebiet. Manche Ausführungen wurden aktualisiert oder auch unverändert übernommen. Die namentliche Erwähnung erfolgt in den Schrifttumshinweisen. Besonders erwähnt werden sollen aber Frau Brigitte Fischer, Herr Gerhard Brunner und Herr Gerhard Leipold, die die Entstehung des Lehrbuches kritisch begleitet und wertvolle Anregungen gegeben haben.

Weibliche und männliche Schreibweise

Um die Lesbarkeit zu vereinfachen wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form soll ausdrücklich als geschlechtsunabhängig verstanden werden.

Vorbemerkung	4
Inhalt	6
Abkürzungen	8
Schrifttumshinweise	10
1 Der öffentliche Dienst und seine Angehörigen	11
1.1 Begriff des öffentlichen Dienstes	11
1.2 Beschäftigtengruppen	11
1.3 Unterscheidungskriterien	12
2 Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst	13
2.1 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts	13
2.2 Kollektives Arbeitsrecht	13
2.3 Arten von Arbeitsverhältnissen	16
2.4 Begründung des Arbeitsverhältnisses	17
2.4.1 Stellenausschreibung	17
2.4.2 Das Vorstellungsgespräch	18
2.4.3 Der Arbeitsvertrag	19
2.5 Pflichten der Beschäftigten	22
2.6 Pflichten des Arbeitgebers	23
2.7 Ansprüche der Beschäftigten	23
2.7.1 Eingruppierung	24
2.7.2 Berechnung des (Brutto-)Entgelts der Beschäftigten (VKA-Bereich)	28
2.7.3 Erholungsurlaub in der Fünf-Tage-Woche	33
2.7.4 Sonderurlaub	34
2.7.5 Arbeitsbefreiung	35
2.7.6 Beschäftigungszeit	35
2.7.7 Entgelt im Krankheitsfall	37
2.7.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	42
3 Beendigung von Arbeitsverhältnissen	43
3.1 Kündigung	43
3.1.1 Außerordentliche Kündigung	44
3.1.2 Ordentliche Kündigung	44
3.2 Erreichen der Altersgrenze	48
3.3 Auflösungsvertrag	48
3.4 Kündigungsschutz	50
3.5 Zeugnis	52



4	Arbeitsschutzrecht	54
4.1	Allgemeiner Arbeitsschutz	54
4.2	Besonderer Arbeitsschutz	54
4.3	Arbeitsgerichtsbarkeit	55
4.3.1	Zuständigkeit	56
4.3.2	Instanzenweg	56
4.3.3	Grundzüge des arbeitsgerichtlichen Verfahrens	56
5	Personalvertretungsrecht	57
5.1	Geltungsbereich	57
5.2	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	57
5.3	Beteiligungsrechte des Personalrats und Verfahren	57
	Anhang: Lösungen zu den Übungsfällen	59
	Stichwortverzeichnis	63



Abkürzungen

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AL	Angestelltenlehrgang
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BayPVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl.	Bundesgesetzblatt
Buchst.	Buchstabe
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BV	Verfassung des Freistaates Bayern
BZ	Beschäftigungszeit
bzw.	beziehungsweise
dbb	Deutscher Beamtenbund
EntgFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EG	Entgeltgruppe
f.	folgende
ff.	fortfolgende
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GO	Gemeindeordnung
GVBl.	Bayer. Gesetz- und Verordnungsblatt
h. M.	herrschende Meinung
i. d. R.	in der Regel
i. V. mit	in Verbindung mit
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KAV	Kommunaler Arbeitgeberverband
KfB	Kaufmann für Büromanagement
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NachwG	Nachweisgesetz
Nr.	Nummer
QE	Qualifikationsebene

s.	siehe
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannte
TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
TÜV	Technischer Überwachungs-Verein
TV	Tarifvertrag
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	unter anderem
ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
vgl.	vergleiche
VFA-K	Verwaltungsfachangestellter Fachrichtung Kommunalverwaltung
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VSV	Vorschriftensammlung für die Verwaltung in Bayern

Schrifttumshinweise

Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck

TVöD Tarif- und Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Loseblatt, Stand 2017

Kuner, TVöD Allgemeiner Teil und TVÜ, 2. Auflage, 2010

Müller/Preis, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Auflage, 2009

Ruge/Krömer/Pawlak/Rabe v. Pappenheim, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2016, 9. Auflage

Bonelli, Arbeitsrecht von A–Z, 8. Auflage, 2015

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (verschiedene Autoren),
Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitschutzrecht Ausgabe 2016/2017

Höppner/Schiller, Schnelleinstieg Eingruppierung VKA,
1. Auflage, 2017

Vorschriftensammlung für die Verwaltung in Bayern, Loseblatt, Stand 2017

apf, Ausbildung, Prüfung, Fortbildung, Zeitschrift für die staatliche und kommunale
Verwaltung, Richard Boorberg Verlag, München

Verschiedene (frühere) Lehrbücher der Bayerischen Verwaltungsschule,
Autoren in alphabetischer Reihenfolge: Dr. Maximilian Baßlsperger, Heinz-Peter
Bergauer, Gerhard Brunner, Markus Kuner, Helmut Lang, Gerhard Leipold, Bernd
Müller, Helmut Müller, Stefan Labenski, Klaus Wambach, Hartwig Zetlmayer

2 Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst

2.1 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

Die Grundlagen des Arbeitsrechts sind in vielen verschiedenen Gesetzen zu finden. Dieses Rechtsgebiet wurde vom Gesetzgeber bisher nicht systematisch geordnet. Neben den Gesetzen bestehen noch eine Vielzahl von Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen. Darüber hinaus wirken Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts stark in das Arbeitsrecht hinein.

Rechtsgrundlagen

Üblicherweise wird das Arbeitsrecht in vier Teilbereiche gegliedert:

- Kollektives Arbeitsrecht (Recht der Koalitionen)
- Individuelles Arbeitsrecht (Einzelarbeitsvertragsrecht)
- Arbeitsschutzrecht
- Arbeitsgerichtsbarkeit

Einteilung
des Arbeitsrechts

2.2 Kollektives Arbeitsrecht

Das kollektive Arbeitsrecht regelt zum einen auf betrieblicher Ebene die Rechtsbeziehungen zwischen

- dem Personalrat (in der Privatwirtschaft: Betriebsrat) und dem einzelnen Arbeitgeber,
- zum anderen auf überbetrieblicher Ebene die Rechtsbeziehungen der Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden (manchmal auch von einzelnen Arbeitgebern).

Dieser zweite Aspekt wird hier vorangestellt, denn Hauptaufgabe von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ist der Abschluss von Tarifverträgen.

Abschluss
von Tarifverträgen

Zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen können sich Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber in Verbänden zusammenschließen. Bei den Arbeitnehmerverbänden handelt es sich in der Regel um Gewerkschaften, bei den Arbeitgebern spricht man meist von Arbeitgeberverbänden. Man nennt diese Vereinigungen auch Koalitionen im arbeitsrechtlichen Sinn. Das Recht, diese Koalitionen zu gründen bzw. ihnen beizutreten, ist in Art. 9 Abs. 3 GG ausdrücklich garantiert (positive Koalitionsfreiheit). Ebenso ist durch Art. 9 Abs. 3 GG aber auch sichergestellt, dass niemand einer Koalition beitreten muss (negative Koalitionsfreiheit).

Koalitionsfreiheit

Neben dieser Koalitionsfreiheit ergibt sich aus Art. 9 Abs. 3 GG auch das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen. Man spricht hier von der Tarifautonomie, d. h. den Tarifvertragsparteien wird hier Raum gegeben, das Arbeitsleben ohne staatliche Eingriffe durch Tarifverträge eigenverantwortlich zu regeln. Die nähere Ausgestaltung ist im Tarifvertragsgesetz (TVG, VSV Ordnungsnummer 8021) gesetzlich geregelt.

Tarifvertragsparteien

Tarifverträge sind privatrechtliche Verträge zwischen Tarifvertragsparteien. Wer Tarifvertragspartei sein kann, regelt § 2 Abs.1 TVG. Demnach können

- Gewerkschaften,
- einzelne Arbeitgeber oder
- Vereinigungen von Arbeitgebern

Tarifvertragsparteien sein und damit Tarifverträge abschließen.

Tarifverträge des öffentlichen Dienstes

Im öffentlichen Dienst besteht eine Vielzahl von verschiedenen Tarifverträgen. Hier sollen aber nur die wichtigsten zwei Tarifverträge zunächst erwähnt werden, nämlich der

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD, VSV Ordnungsnummer 8025) ergänzt durch sog. „Besondere Teile“ für Verwaltung, Krankenhäuser, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgung
und der
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L, VSV Ordnungsnummer 8035).

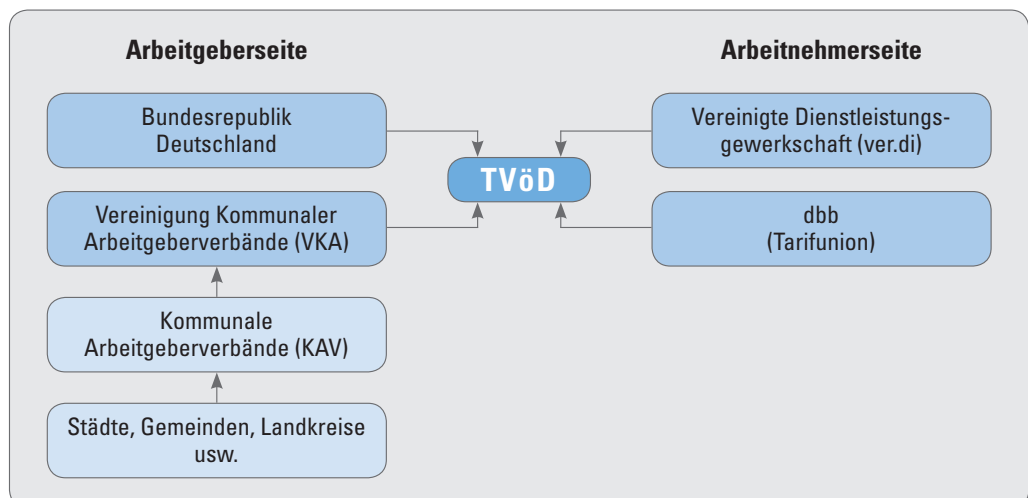
Sowohl der TVöD als auch der TV-L wurden auf Arbeitnehmerseite von der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der dbb tarifunion unterzeichnet.

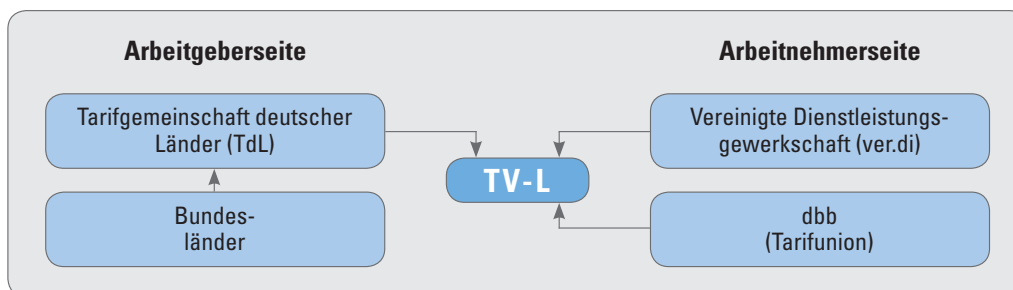
Auf Arbeitgeberseite wurde der TVöD von der Bundesrepublik Deutschland (vertreten durch das Bundesministerium des Innern) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) abgeschlossen. Mitglieder dieser Dachorganisation (VKA) sind die in den einzelnen Bundesländern bestehenden kommunalen Arbeitgeberverbände (z. B. KAV Bayern e. V.). Städte, Gemeinden, Landkreise usw. können wiederum Mitglieder beispielsweise des KAV Bayern sein, müssen es aber nicht.

Der TV-L wurde auf Arbeitgeberseite von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) abgeschlossen. Auch hier handelt es sich um eine Dachorganisation, der die meisten deutschen Bundesländer, so auch der Freistaat Bayern, als Mitglieder angehören.

Betrieblicher Geltungsbereich

Die Frage, welcher der beiden Tarifverträge zur Anwendung kommt, hängt hier vom betrieblichen Geltungsbereich ab, also von der Frage, bei welchem Arbeitgeber (Bund, Land, kommunaler Arbeitgeber) der Beschäftigte tätig ist (vgl. § 1 TVöD und § 1 TV-L).





Da der weit überwiegende Teil der Teilnehmer der eingangs erwähnten Aus- und Fortbildungslehrgänge der BVS bei kommunalen Arbeitgebern bzw. Dienstherrn beschäftigt sind, wird im Rahmen des Unterrichts und damit auch in diesem Lehrbuch nur der TVöD vertieft behandelt. Es gibt zwischen TVöD und TV-L selbstverständlich Unterschiede. Diese sind aber in vielen Punkten nicht gravierend.

An einen Tarifvertrag müssen sich selbstverständlich die abschließenden Tarifvertragsparteien halten. Daneben sind aber auch die Mitglieder der Tarifvertragsparteien tarifgebunden (§ 3 Abs. 1 TVG). So gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Hier findet der Tarifvertrag normativ Anwendung. In diesem Fall sind vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig, wenn der Tarifvertrag dies gestattet oder die Regelung zugunsten der Arbeitnehmer vom Tarifvertrag abweicht (§ 4 Abs. 3 TVG). Man spricht hier vom sog. Günstigkeitsprinzip.

Tarifgebundenheit

Günstigkeitsprinzip

An dieser Stelle kommt das individuelle Arbeitsrecht ins Spiel, nämlich mit der Frage, wann ist der Tarifvertrag für das einzelne Arbeitsverhältnis anzuwenden?

Es bestehen grundsätzlich drei Möglichkeiten, wann ein Tarifvertrag auf das einzelne Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

1. Möglichkeit

Der Arbeitnehmer ist Mitglied der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaft und der Arbeitgeber ist selbst Tarifvertragspartei oder er ist Mitglied des jeweiligen Arbeitgeberverbandes. Man spricht hier von beidseitiger Tarifbindung, d. h. der Tarifvertrag ist hier unmittelbar und zwingend (normativ) anzuwenden (§ 4 Abs. 1 TVG).

Beidseitige
Tarifbindung

Dieser Fall kommt in Aufgaben der BVS relativ häufig vor, da man in der Regel zur Anwendbarkeit des TVöD kommen möchte. Es sind allerdings je nach Aufgabenstellung einige einführende Worte notwendig, die erklären, warum in diesem Fall der Tarifvertrag zwingend anzuwenden ist.

2. Möglichkeit

Im individuellen Arbeitsvertrag wird der Tarifvertrag für anwendbar erklärt.

Individuelle Vereinbarung
im Arbeitsvertrag

Auch diese Variante ist in Aufgaben der BVS relativ häufig vertreten. Ergänzende Erklärungen sind hier nicht notwendig. Der Tarifvertrag ist anzuwenden.

Jedoch könnten ergänzend im Arbeitsvertrag Abweichungen vom Tarifvertrag, auch zuungunsten des Arbeitnehmers vereinbart werden, wenn nicht (vgl. 1. Möglichkeit) beide Seiten tarifgebunden sind.

Allgemeinverbindlichkeitsklärung

3. Möglichkeit

Der Tarifvertrag ist gemäß § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt worden. Da bisher kein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für allgemeinverbindlich erklärt wurde, ist dies hier nur eine theoretische Möglichkeit.

Die kommunalrechtliche Vorschrift des Art. 43 Abs. 4 GO, nach der die Arbeitsbedingungen und das Entgelt der Arbeitnehmer angemessen sein müssen, führt nicht zur zwingenden Anwendung des TVöD.

2.3 Arten von Arbeitsverhältnissen

Abschluss des Arbeitsvertrags

Durch einen Arbeitsvertrag wird ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer begründet. Sein Abschluss richtet sich nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB, VSV Ordnungsnummer 4000). So kommt der Arbeitsvertrag durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen (§§ 145, 147 BGB) zustande. Der Arbeitsvertrag ist ein Unterfall des Dienstvertrages (§§ 611 ff. BGB). Von einem Unterfall spricht man deshalb, weil bei einem Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer in einem besonderen sozialen und wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht und deshalb des besonderen Schutzes des Gesetzgebers bedarf. Dies wird besonders deutlich, wenn man sich klarmacht, dass auch im Arbeitsrecht grundsätzlich Vertragsfreiheit herrscht, d.h. die Arbeitsbedingungen in freier Vereinbarung durch die Vertragspartner ausgehandelt werden können. So kann nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertrag auf bestimmte (befristet) oder unbestimmte (unbefristet) Zeit eingegangen werden.

Dienstvertrag

Vertragsfreiheit

Befristete Arbeitsverhältnisse

Hier kommt es aber zu einer Einschränkung dieses Grundsatzes. So dürfen befristete Arbeitsverhältnisse nur abgeschlossen werden, wenn dies ausdrücklich gesetzlich zugelassen ist. Die allgemeine Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverhältnisse ist das am 01.01.2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG, VSV Ordnungsnummer 8005).

Sachliche Gründe

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist ein befristeter Arbeitsvertrag nur zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Satz 2 dieser Vorschrift zählt sachliche Gründe auf. Allerdings ist diese Aufzählung, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, nicht abschließend. Eine Befristung kann zeit- (beispielsweise für eine Woche, ein Jahr, bis zum 31.12.2017) oder auch sachbezogen (beispielsweise Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters) erfolgen.

In § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG wird, unter engeren Voraussetzungen, auch die Möglichkeit eröffnet, ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverhältnisse (beispielsweise bis zur Dauer von zwei Jahren) abzuschließen.

Schriftform-erfordernis

Die Befristung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Die Nichteinhaltung der Schriftform bzw. eine erst nach Vertragsbeginn erfolgende schriftliche Vereinbarung macht die Befristung unwirksam, sodass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht (vgl. § 16 TzBfG).

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 TzBfG) endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, ein zweckbefristeter Vertrag (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 TzBfG) mit Erreichen des Zwecks (§ 15 Abs. 1 und 2 TzBfG). Dies bedeutet, dass am Ende des Arbeitsverhältnisses kein Kündigungsschutz besteht. Das Arbeitsverhältnis wird also auch dann beendet, wenn beispielsweise eine Arbeitnehmerin zu diesem Zeitpunkt den gesetzlichen Mutterschutz beanspruchen könnte.

Weitere Regelungen zur Zulässigkeit, zur Probezeit und zur Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen finden sich für den öffentlichen Dienst in § 30 TVöD.

Das unbefristete Arbeitsverhältnis ist der Regelfall. Es beginnt regelmäßig mit einer Probezeit. Diese beträgt, sofern keine kürzere Zeit vereinbart ist, sechs Monate (§ 2 Abs. 4 Satz 1 TVöD). Die Probezeit hat u. a. den Sinn, die Eignung der Beschäftigten über eine hinreichende Dauer festzustellen und sich ggf. relativ kurzfristig voneinander trennen zu können. Bei Eignung ist am Ende der Probezeit nichts veranlasst, d. h. der Arbeitsvertrag läuft unverändert weiter.

Es besteht aber auch die Möglichkeit, zur Erprobung (= sachlicher Grund) ein befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG). Hier endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Im Falle der Weiterbeschäftigung ist sodann ein, in der Regel, unbefristeter Arbeitsvertrag zu schließen.

Die Probezeit entfällt, wenn Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung vom selben Arbeitgeber in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden (§ 2 Abs. 4 Satz 2 TVöD).

Allerdings könnte mit den Auszubildenden auch ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden. Rechtsgrundlage wäre hier § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 TzBfG i. V. mit § 30 TVöD. Umstritten ist in diesem Zusammenhang, ob ehemalige Auszubildende, die nunmehr in einem befristeten Arbeitsverhältnis beim selben Auszubildenden/Arbeitgeber stehen, eine Probezeit abzuleisten haben. § 2 Abs. 4 Satz 2 TVöD spricht nur von einem Arbeitsverhältnis, nicht dass es unbefristet sein muss. Andererseits ist § 30 TVöD die Spezialnorm für befristete Arbeitsverhältnisse. Es spricht wohl viel dafür, dass bei befristeter Übernahme gleichfalls keine Probezeit abzuleisten ist. Letztendlich werden dies aber die Arbeitsgerichte zu entscheiden haben.

**Unbefristete
Arbeitsverhältnisse**

Probezeit

2.4 Begründung des Arbeitsverhältnisses

2.4.1 Stellenausschreibung

Es gibt grundsätzlich keine gesetzliche oder tarifvertragliche Verpflichtung, Stellen für Beschäftigte öffentlich auszuschreiben. Die mündliche Bekanntgabe freier Stellen, etwa an Einzelpersonen, die man zur Vorstellung auffordern möchte, ist möglich.

Die Stellenausschreibung erfolgt jedoch häufig, um einen größeren Kreis von Bewerbern anzusprechen und damit dem Prinzip der Bestenauslese (vgl. Art. 33 Abs. 2 GG) Genüge zu tun. Die Stellenausschreibung kann sowohl intern als auch extern erfolgen.

Wenn eine Stellenausschreibung erfolgt, so darf diese nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, VSV Ordnungsnummer 4024) verstoßen. Dieses Gesetz soll vor Diskriminierungen schützen.

Stellenausschreibung

**Verbot der
Diskriminierung**

Diskriminierungsmerkmale (vgl. § 7 i. V. mit § 1 AGG) sind:

- Rasse
- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion

- Weltanschauung
- Behinderung
- Alter (Lebensalter!)
- Sexuelle Identität

Das bedeutet beispielsweise, dass Stellenausschreibungen für beide Geschlechter zu öffnen sind, es sei denn, eine Stelle wäre nur für ein Geschlecht geeignet (Model für Damenwäsche, Schauspielerin), oder es darf nicht willkürlich eine Altersgrenze festgesetzt werden (z. B. „für unser junges, dynamisches Team“).

Schadensersatzansprüche

Bei Verstoß hätte ein etwaiger Bewerber zwar keinen Einstellungs-, aber ggf. einen Schadensersatzanspruch nach § 15 AGG.

Behinderte Menschen

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX, VSV Ordnungsnummer 2150-9) zu beachten. Er hat im Rahmen der Stellenausschreibung zu prüfen, ob die infrage kommenden Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Sollte dies der Fall sein, hat der Arbeitgeber die Arbeitsagentur rechtzeitig hierüber zu informieren (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Dies hat unabhängig davon zu erfolgen, ob der Arbeitgeber seine Pflichtquote nach § 71 SGB IX erfüllt hat oder nicht.

Teilzeitarbeitsplatz

Wenn sich der Arbeitsplatz für Teilzeit eignet, ist er gemäß § 7 Abs. 1 TzBfG auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben.

2.4.2 Das Vorstellungsgespräch

Vorstellungskosten

Bei einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch hat der Arbeitgeber die Vorstellungskosten, insbesondere die Reisekosten nach § 670 BGB (analog) zu tragen. Dies ist unabhängig davon, ob später ein Arbeitsvertrag zustande kommt oder nicht. Der dem Arbeitnehmer entstehende Zeitaufwand ist nicht auszugleichen. Der Arbeitgeber kann die Kostentragung aber ausschließen, indem er im Einladungsschreiben deutlich macht, dass er nicht bereit ist, die Kosten der Vorstellung zu übernehmen.

Zulässige und unzulässige Fragen

Im Rahmen des Vorstellungsgesprächs hat der Arbeitgeber natürlich ein Interesse daran, möglichst viel über die Bewerber zu erfahren. Die Bewerber haben selbstverständlich ein Interesse daran, sich positiv darzustellen und nicht alle persönlichen Belange einer fremden Person zu offenbaren. Das Arbeitsrecht versucht diesen Interessenkonflikt zu lösen, indem es nach zulässigen und unzulässigen Fragen unterscheidet. Zulässig sind grundsätzlich Fragen, die in einem sachlichen Zusammenhang zur angestrebten Tätigkeit stehen. Dies sind vor allem Fragen nach der beruflichen Qualifikation, dem beruflichen Werdegang, zu Einzelheiten der bisherigen Tätigkeiten und, soweit für die angestrebte Stelle erforderlich, Fragen zur körperlichen und gesundheitlichen Eignung. Diese zulässigen Fragen hat der Bewerber wahrheitsgemäß zu beantworten. Er hat hier im Rahmen des vorvertraglichen Vertrauensverhältnisses Offenbarungspflichten.

Recht auf Lüge

Unzulässige Fragen, also insbesondere solche Fragen, die nicht den Arbeitsplatz bzw. die künftige Tätigkeit betreffen, brauchen die Bewerber nicht zu beantworten (beispielsweise die Frage nach der Schwangerschaft/Familienplanung) bzw. dürfen falsch beantwortet werden („Recht auf Lüge“).

Offenbarungs- und Schutzpflichten

Aber auch der Arbeitgeber hat im Bewerbungsverfahren Offenbarungs- und Schutzpflichten. So hat er wahrheitsgemäß über die Aufgaben, die Verantwortung, die Art der Tätigkeit und die Anforderungen zu informieren. Des Weiteren hat er über alle Informa-

tionen der Bewerber Stillschweigen zu bewahren. Er hat die Bewerbungsunterlagen sorgfältig zu behandeln und, sollte ein Arbeitsvertrag nicht zustande kommen, diese zurückzugeben (Ausnahme das Bewerbungsanschreiben).

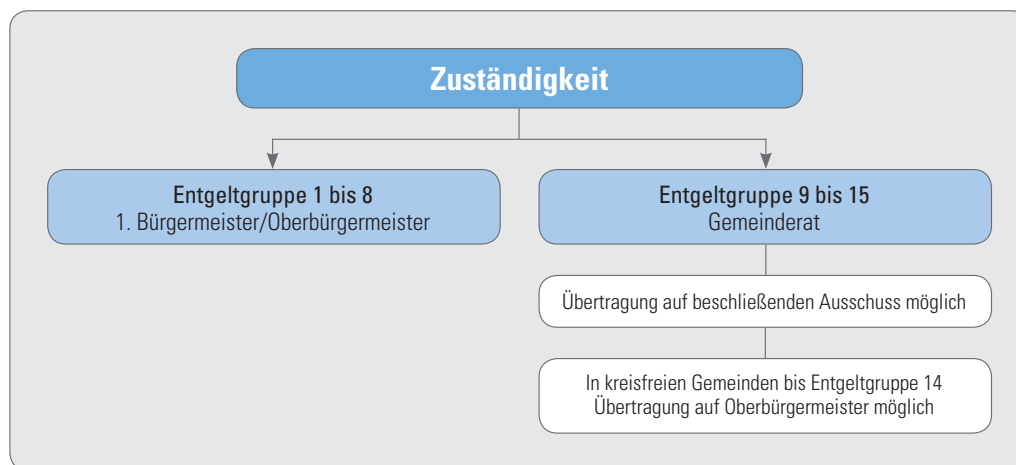
2.4.3 Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei in der Entscheidung, mit wem er einen Arbeitsvertrag abschließt. Allerdings hat er im öffentlichen Dienst die Grundsätze des Art. 33 Abs. 2 und 3 GG zu beachten. Danach ist der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung am besten geeignete Bewerber einzustellen.

Zuständigkeit

Nach Art. 43 Abs. 2 Satz 1 i. V. mit Art. 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 GO ist der erste Bürgermeister/Oberbürgermeister zuständig, die Arbeitnehmer der Gemeinde bis Entgeltgruppe 8 TVöD einzustellen.

Ab Entgeltgruppe 9 TVöD ist der Gemeinderat gemäß Art. 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 GO zuständig. Hier können diese Befugnisse nach Art. 43 Abs. 1 Satz 2 GO einem beschließenden Ausschuss übertragen werden. In kreisfreien Gemeinden kann diese Befugnis für Beschäftigte bis Entgeltgruppe 14 durch entsprechenden Beschluss des Gemeinde(Stadt-)rats dem Oberbürgermeister übertragen werden. Sollte der Gemeinderat für die Entscheidung über die Einstellung zuständig sein, so obliegt es dennoch dem ersten Bürgermeister, den Arbeitsvertrag zu unterschreiben, da er die Beschlüsse des Gemeinderats zu vollziehen hat (Art. 36 Satz 1 GO).



Inwieweit der Landesgesetzgeber die Änderungen durch die neue Entgeltordnung (Anlage 1 zum TVöD) nachvollziehen wird, ist noch offen.

Des Weiteren hat der Personalrat bei Einstellungen ein Mitbestimmungsrecht (Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BayPVG). Näheres siehe in Kapitel 5.

Form

Der Arbeitsvertrag ist, wie bereits dargestellt, eine Unterart des Dienstvertrags. Die §§ 611 ff. BGB sehen für Dienstverträge und somit auch für Arbeitsverträge keine bestimmte Form vor. Daraus folgt, dass auch der mündlich – durch Antrag und Annahme

Leistungsgrundsatz

Zuständigkeit

Form des Arbeitsvertrags

(§§ 145 ff. BGB) – geschlossene Arbeitsvertrag rechtswirksam ist, soweit nicht anderslautende Vorschriften diesen Grundsatz der Formfreiheit aufheben.

§ 2 Abs. 1 TVöD sieht zwar vor, dass der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen wird. Es handelt sich hierbei aber um keine Abschlussnorm, die die Schriftform mit konstitutiver (rechtsbegründender) Bedeutung vorschreibt, sondern um eine Inhaltsnorm, die den Vertragspartnern einen Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt. Der TVöD lässt damit auch einen mündlichen Vertrag zu und hindert seine Wirksamkeit nicht (Umkehrschluss aus § 2 Abs. 3 Satz 1 TVöD).

Auch aus Art. 38 Abs. 2 Satz 1 GO ergibt sich keine Pflicht zum schriftlichen Abschluss des Arbeitsvertrags. Diese Bestimmung ist nicht als Formvorschrift aufzufassen (der Landesgesetzgeber hat keine Kompetenz zum Erlass von Formvorschriften), sondern stellt eine Zuständigkeitsregelung dar.

Niederschrift

Nach dem Nachweisgesetz (NachwG; VSV Ordnungsnummer 8003) hat jeder Arbeitgeber dem Arbeitnehmer binnen eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine unterschriebene Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen, soweit sie sich nicht aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag ergeben (§ 2 Abs. 1 NachwG). Wenn also ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, der bereits den für die Niederschrift vorgeschriebenen Inhalt hat, entfällt die Verpflichtung zur Übergabe der Niederschrift. Auch hieraus ergibt sich, dass bereits ein mündlicher Vertrag wirksam ist.

Ein mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag wäre damit rechtswirksam, auch wenn in der Praxis stets ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden wird.

Von diesem Grundsatz gibt es zwei wesentliche Ausnahmen:

- Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit stets der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG).
- Nebenabreden zum Arbeitsvertrag sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 2 Abs. 3 Satz 1 TVöD).

Nebenabreden

Nebenabreden

Im Arbeitsvertrag werden grundsätzlich die Hauptrechte und Hauptpflichten der Vertragsparteien vereinbart. In Nebenabreden können Vereinbarungen über Nebenrechte und Nebenpflichten, die für das Arbeitsverhältnis gelten sollen, abgeschlossen werden. Beispiele wären hier die Verkürzung der Probezeit (vgl. § 2 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 TVöD) oder die Verpflichtung, nach Besuch des Angestelltenlehrgangs für eine gewisse Dauer beim Arbeitgeber weiterbeschäftigt zu sein bzw. im Falle des vorzeitigen Ausscheidens die Kosten des Besuchs des Lehrgangs ganz bzw. anteilmäßig zurückzahlen zu müssen.

Arbeitsvertragsmuster (unbefristet)**TVöD – Arbeitsvertragsmuster**

(unbefristet, Vollzeit)

Zwischen _____ (Arbeitgeber)

und _____, wohnhaft _____ (Beschäftigte/r)

wird vorbehaltlich dem positiven Ergebnis der Einstellungsuntersuchung folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr wird ab ... auf unbestimmte Zeit als Vollzeitbeschäftigter eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der durchgeschriebenen Fassung des

- TVöD-V
- TVöD-K
- TVöD-B
- TVöD-S
- TVöD-F
- TVöD-E

und den dazu ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung. Darüber hinaus finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 3

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe _____ eingruppiert.

Ort, Datum – Arbeitgeber_____
Ort, Datum – Beschäftigter

2.5 Pflichten der Beschäftigten

Hauptpflichten	<p>Hauptpflicht der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags ist die Pflicht zur Arbeitsleistung, auf der anderen Seite hat der Arbeitgeber dafür als Hauptpflicht die vereinbarte Vergütung zu gewähren (§ 611 BGB). Daneben gibt es noch eine ganze Reihe von Nebenpflichten, die teilweise in Gesetzen oder Tarifverträgen geregelt sind oder sich aus dem Eingehen des Arbeitsverhältnisses ergeben.</p>
Arbeitszeit	<p>Für die Erfüllung der Arbeitspflicht sieht § 6 Abs. 1 TVöD für die Beschäftigten des Bundes und die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedsverbandes der VKA im Tarifgebiet West eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden vor. Der TV-L sieht für Bayern derzeit eine wöchentliche Arbeitszeit von wöchentlich 40 Stunden und 6 Minuten vor.</p> <p>Eine Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn ein Arbeitsverhältnis begründet wird, für das eine kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart wird als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG).</p> <p>Der Umfang der Tätigkeit (voll-/teilzeit) wird im Arbeitsvertrag vereinbart.</p> <p>Auf Sonderformen der Arbeit wie Schicht-, Wechselschicht, Mehrarbeit oder Überstunden wird im Rahmen dieses Lehrbuchs nicht eingegangen, da sie nicht Gegenstand der angesprochenen Lehrgänge sind.</p>
Weisungs- und Direktionsrecht	<p>Welche Tätigkeit der Beschäftigte auszuüben hat, ergibt sich grundsätzlich aus der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarung. Wurde hier keine Konkretisierung vorgenommen (z. B. nur allgemein „Beschäftigte/r“), so kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungs- und Direktionsrechts (§ 106 Gewerbeordnung GewO; VSV Ordnungsnummer 7100) bestimmen, welche Arbeit der Arbeitnehmer im Einzelnen zu leisten hat. Ihre Grenze findet das Weisungs- und Direktionsrecht allerdings in der regelmäßig im Arbeitsvertrag angegebenen Entgeltgruppe. Denn sobald den Beschäftigten auf Dauer Tätigkeiten übertragen werden, die von der im Arbeitsvertrag vereinbarten Entgeltgruppe abweichen, liegt eine Änderung des durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande gekommenen Arbeitsvertrages vor, so dass diese Änderung des Vertrags wiederum nur durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen möglich ist. Ansonsten wäre hier eine Änderungskündigung erforderlich, auf die an späterer Stelle noch kurz eingegangen wird.</p> <p>Aufgrund dieses Direktionsrechts des Arbeitgebers ist es z. B. jedoch möglich, einem Beschäftigten (dessen Tätigkeitsbereich im Arbeitsvertrag nicht näher ausgeführt ist) von einer Stelle im Personalamt, die mit Entgeltgruppe 6 TVöD bewertet ist, nunmehr Aufgaben der Entgeltgruppe 6 TVöD im Bauamt zu übertragen.</p>
Billiges Ermessen	<p>Auch der unter Umständen geänderte Ort der Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer ist durch das Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers in der Regel („billiges Ermessen“) gedeckt.</p> <p>Nähere Ausgestaltungen des Weisungs- und Direktionsrechts finden sich u. a. in § 4 TVöD (Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung), auf die aber hier nicht näher eingegangen wird.</p>

Weitere Pflichten

Nach § 41 Satz 1 TVöD Besonderer Teil Verwaltung (VSV Ordnungsnummer 8025-1) ist die geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß zu erbringen. Beschäftigte des Bundes und anderer Arbeitgeber, in deren Aufgabenbereichen auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, müssen sich nach Satz 2 der genannten Vorschrift durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen. Nach Art. 187 BV sind auch alle Beamte und Angestellte (jetzt Beschäftigte) auf die Bayerische Verfassung zu vereidigen.

Einige wesentliche weitere Pflichten sind im TVöD ausdrücklich aufgeführt:

- Schweigepflicht (§ 3 Abs. 1 TVöD)
- Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken (§ 3 Abs. 2 TVöD)
- Anzeige einer Nebentätigkeit gegen Entgelt (§ 3 Abs. 3 TVöD); eine Genehmigung ist nicht mehr erforderlich; allerdings kann der Arbeitgeber die Nebentätigkeit unter bestimmten Voraussetzungen untersagen oder mit Auflagen versehen.

Weitere Pflichten sind beispielsweise die Treuepflicht der Arbeitnehmer. Darunter versteht man die Verpflichtung, sich nach besten Kräften für die Interessen des Arbeitgebers einzusetzen bzw. alle Maßnahmen zu unterlassen, die den Arbeitgeber schädigen könnten. Oder die Sorgfalts- und Anzeigepflichten im Umgang mit Arbeitsmitteln.

Ein Verstoß gegen all diese Pflichten kann, je nach Schwere und den Umständen des Einzelfalls, zu einer

- Abmahnung,
- Kündigung oder
- zu Schadensersatzforderungen

führen. Notwendige Einzelheiten werden im *Kapitel 3* Beendigung des Arbeitsverhältnisses behandelt.

Nebenpflichten

Folgen von
Pflichtverstößen

2.6 Pflichten des Arbeitgebers

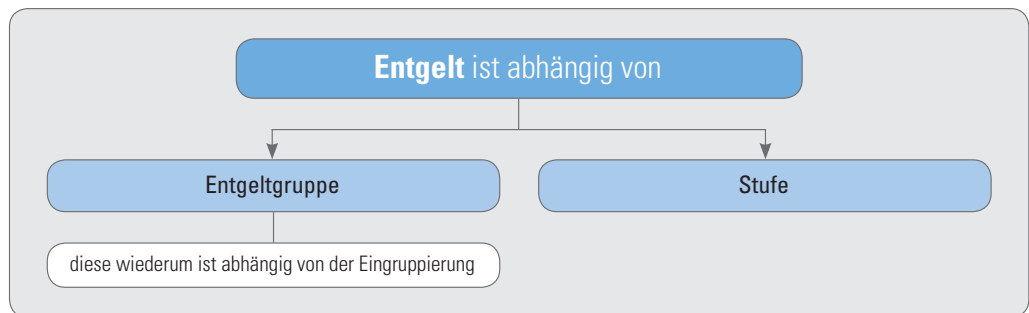
Der Dienstleistungspflicht der Arbeitnehmer steht als Hauptpflicht des Arbeitgebers die Vergütungspflicht gegenüber (§ 611 BGB). Daneben gibt es auch für den Arbeitgeber noch eine ganze Reihe von weiteren Pflichten (Gleichbehandlungsgrundsatz, Fürsorgepflicht), auf die später teilweise noch eingegangen wird.

Dienstleistungspflicht/
Vergütungspflicht

2.7 Ansprüche der Beschäftigten

Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 TVöD erhalten Beschäftigte ein monatliches Tabellenentgelt, dessen Höhe bestimmt sich gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 TVöD nach der Entgeltgruppe, in der der Beschäftigte eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe. Die jeweiligen Beträge ergeben sich für die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedsverbandes der VKA aus der Anlage A (VKA) des TVöD.

Entgelt



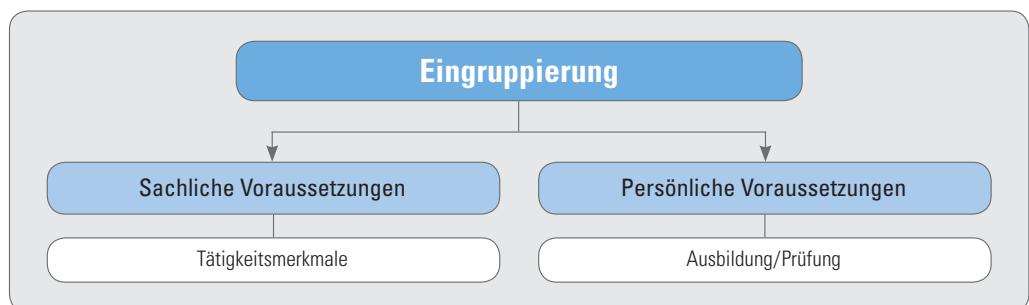
2.7.1 Eingruppierung

Eingruppierung

Der TVöD ist am 01.10.2005 noch ohne Eingruppierungsvorschriften in Kraft getreten. Seither galten bezüglich der Eingruppierung Übergangsvorschriften und es musste teilweise auf Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) zurückgegriffen werden. Mit den Tarifverhandlungen 2016 gelang es nun den Tarifvertragsparteien im kommunalen Bereich, diesen Bereich neu zu ordnen. Mit Wirkung vom 01.01.2017 traten die §§ 12 und 13 TVöD-VKA und die zugehörige Entgeltordnung (Anlage 1) in Kraft.

Die §§ 12 und 13 TVöD-VKA stellen die wesentlichen Eingruppierungsvorschriften dar. Dabei regelt § 12 TVöD-VKA die Eingruppierung bei dauerhaft übertragener Tätigkeit. Diese Vorschrift stellt den Regelfall dar und gilt sowohl für die Eingruppierung bei Einstellung als auch für nachfolgende Höher- oder Herabgruppierungen. § 13 TVöD-VKA regelt im Gegensatz dazu die Eingruppierung, wenn sich ohne Zutun des Arbeitgebers die Tätigkeit derart ändert, dass sie einem höheren Tätigkeitsmerkmal entspricht.

Nach § 12 TVöD-VKA ist die Eingruppierung grundsätzlich von zwei Voraussetzungen abhängig, nämlich dem Erfüllen von sachlichen und persönlichen Voraussetzungen.



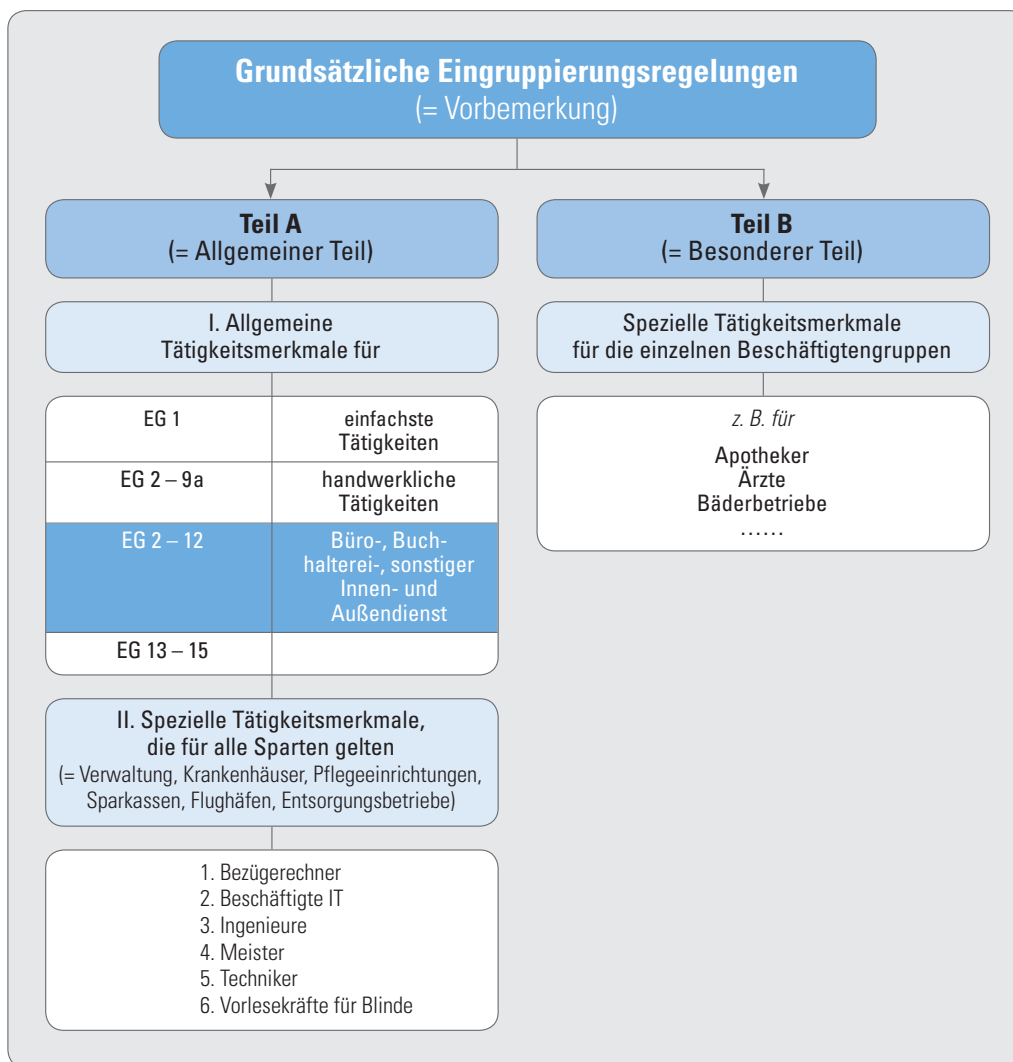
Sachliche Voraussetzungen

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD-VKA richtet sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (VKA). Die Entgeltordnung (VKA) wurde als Anlage 1 zum TVöD vereinbart.

Entgeltordnung

Die Entgeltordnung gliedert sich in

- die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen),
- den Allgemeinen Teil und den
- Besonderen Teil.



Begrifflichkeiten

Da nicht sämtliche Tätigkeiten der Beschäftigten in einem Tarifwerk konkret beschrieben werden können, hat man diese Tätigkeiten abstrakt umschrieben. Diese abstrakte Umschreibung der Tätigkeiten nennt man Tätigkeitsmerkmale. Diese Tätigkeitsmerkmale werden häufig noch mal untergliedert. Die nochmalige Untergliederung der Tätigkeitsmerkmale nennt man Fallgruppen.

Die Tätigkeitsmerkmale wurden wiederum mit einem bestimmten „Wert“ versehen, den Entgeltgruppen. Die Entgeltgruppen erstrecken sich von Entgeltgruppe 1 bis Entgeltgruppe 15, wobei die Entgeltgruppe 1 die niedrigste und die Entgeltgruppe 15 die höchste darstellt.

In der Entgeltordnung (VKA), also der Anlage 1 zum TVöD, finden sich die Tätigkeitsmerkmale und die jeweilige Entgeltgruppe. Wie bereits in der Vorbemerkung erläutert, richtet sich dieses Lehrbuch schwerpunktmäßig an die Lehrgänge VFA-K, AL I, QE 2 und KfB. In diesen Lehrgängen wird nur auf die Vorbemerkungen, den Teil A (Allgemeiner Teil) und dort nur auf die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Abschnitt I Ziffer 3) eingegangen. Siehe hierzu auch obige Grafik.

Tarifautomatik

Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TVöD-VKA erhält der Beschäftigte Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. Er ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale er durch seine dauerhaft übertragene Tätigkeit erfüllt (§ 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD-VKA). Das bedeutet, dass eine nur vorübergehend übertragene, meist höherwertige Tätigkeit nicht zu einer Eingruppierung führen kann, während aber die dauerhafte Übertragung bestimmter Tätigkeiten sehr wohl zu einer Eingruppierung führt, gleichgültig, ob der Vorgesetzte, der Arbeitsvertrag oder das jeweilige Beschlussgremium eine möglicherweise niedrigere Entgeltgruppe vorsehen. Man spricht hier von der sog. Tarifautomatik. Es besteht ein vor den Arbeitsgerichten einklagbarer Anspruch auf tarifgerechte Bezahlung aus der zutreffenden Entgeltgruppe.

Nachfolgend einige Beispiele für den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmal und Entgeltgruppe aus dem Teil A, Allgemeinen Teil, Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Abschnitt I Ziffer 3).

Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
„... mit einfachen Tätigkeiten“	EG 2
„... deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert“	EG 5 Fallgruppe 2
„... der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert“	EG 8
„... deren Tätigkeit sich dadurch aus dem EG 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist“	EG 9c

Mit dem Erfüllen der Tätigkeitsmerkmale und der dauerhaften Übertragung sind die sachlichen Voraussetzungen für die Eingruppierung gegeben. Daneben sind im Bereich der VKA ggf. auch noch persönliche Voraussetzungen zu erfüllen.

Einstiegseingruppierung

Nicht vollständig dieser Aufteilung in sachliche und persönliche Voraussetzungen zuordenbar ist die mit Inkrafttreten der Entgeltordnung neu vereinbarte Einstiegseingruppierung für Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Zur Definition „Anerkannte Ausbildungsberufe“ siehe Nr. 5 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. Bei Übertragung entsprechender Tätigkeiten sind diese in Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 eingruppiert.

Entsprechendes wurde für die Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 vereinbart. Dies stellt nunmehr die Einstiegseingruppierung für Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung dar. Dies entspricht laut Nr. 4 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD einem Bachelor-Abschluss. Weitere Voraussetzung ist, wie bereits bei Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, die Übertragung entsprechender Tätigkeiten.

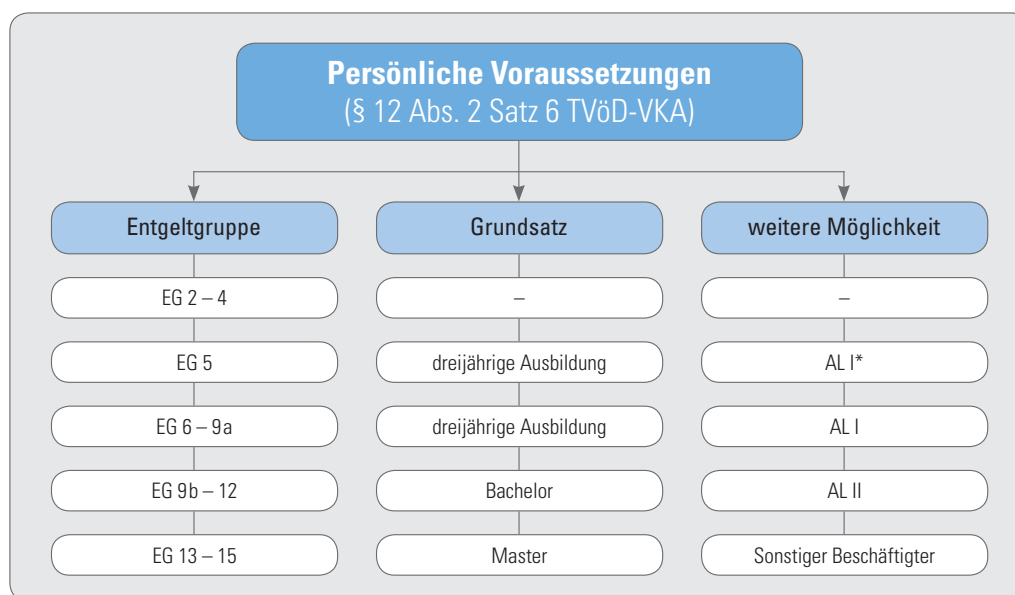
Persönliche Voraussetzungen

Nach § 12 Abs. 2 Satz 6 TVöD-VKA i. V. mit der Nr. 7 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD muss für die Eingruppierung in bestimmten Entgeltgruppen auch die Ausbildungs- und Prüfungspflicht erfüllt sein.

So ist gemäß Nr. 7 Abs. 2 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD für die Eingruppierung in Ent-

geltgruppe 5 Fallgruppe 2 und darauf aufbauende Eingruppierungen eine Erste Prüfung abzulegen. Diese Erste Prüfung ist, im Normalfall, die bestandene Fachprüfung I im Anschluss an den Angestelltenlehrgang I (AL I). Allerdings gilt hier in Bayern eine Besonderheit: Die Mitgliederversammlung der VKA hat mit Beschluss vom 11.11.2016 keine Bedenken erhoben, wenn Arbeitgeber im Bereich der Kommunalen Arbeitgeberverbände Bayern und Saar in Abstimmung mit ihrem KAV Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst oder im Kassen- und Rechnungswesen abweichend von Nr. 7 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen auch ohne Erste Prüfung in Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 eingruppieren. Da beim KAV Bayern die Beantragung von Ausnahmegenehmigungen nicht erforderlich ist, ist der Nachweis der Fachprüfung I erst ab der Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 zu erbringen.

Für die Eingruppierung in Entgeltgruppe 9b und darauf aufbauende Eingruppierungen ist gemäß Nr. 7 Abs. 2 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eine Zweite Prüfung abzulegen. Diese Zweite Prüfung ist die bestandene Fachprüfung II im Anschluss an den Angestelltenlehrgang II (AL II).



* Nach Nr. 7 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst ist für die Eingruppierung ab Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 die Fachprüfung I nachzuweisen.

Die Mitgliederversammlung der VKA hat mit Beschluss vom 11.11.2016 keine Bedenken erhoben, wenn im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände **Bayern** und Saar in Abstimmung mit ihrem KAV Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst abweichend von Nr. 7 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen auch ohne Erste Prüfung in Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 einzugruppieren.

Ausnahmen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht

Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht gibt es nach Nr. 7 Abs. 5 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD Ausnahmen. Dies sind im Wesentlichen Beschäftigte mit einer mindestens zwanzigjährigen Berufserfahrung im öffentlichen Dienst (Buchstabe a), befristet Be-

schäftigte (Buchstabe b) und Beschäftigte, die in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet tätig sind (Buchstabe c).

Das Erfüllen der persönlichen Voraussetzungen oder die Befreiung von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht allein führt aber nicht zur Eingruppierung. Es müssen, wie bereits dargestellt, jeweils auch die sachlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Eingruppierung gegeben sein. So ist beispielsweise trotz bestandener Fachprüfung II lediglich eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 8 möglich, wenn die Tätigkeitsmerkmale, d. h. die Wertigkeit der Stelle, nur der Entgeltgruppe 8 entspricht.

Übungsfall Eingruppierung

Frau Helga Blau, geb. 17.09.1996, ist bei der Gemeinde A als Sachbearbeiterin mit Aufgaben betraut, die gründliche Fachkenntnisse erfordern. Eine dreijährige Berufsausbildung hat sie nicht, jedoch hat sie am 12.06.2017 das Zeugnis über die erfolgreich abgelegte Fachprüfung I erhalten.

Frage:

In welcher Entgeltgruppe ist Frau Blau nunmehr eingruppiert?

Hinweis:

Versuchen Sie bitte selbst die Lösung schriftlich zu erarbeiten. Am Ende des Lehrbuches können Sie dann Ihre Lösung mit der Lösungsanleitung der BVS vergleichen.

2.7.2 Berechnung des (Brutto-)Entgelts der Beschäftigten (VKA-Bereich)

Bruttoentgelt Neben der Entgeltgruppe ist die Stufe der zweite maßgebende Faktor für das Entgelt (vgl. oben; § 15 Abs. 1 Satz 2 TVöD).

Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen (§ 16 Abs. 1 Satz 1 TVöD-VKA). Auf die für den Bund geltende Vorschrift des § 16 TVöD-Bund wird hier nicht eingegangen.

Stufenzuordnung Für die Stufenzuordnung ist von entscheidender Bedeutung, welcher Ausgangsbestand vorliegt.

Neueinstellung

Stufenzuordnung bei Neueinstellung Hier greift § 16 Abs. 2 TVöD-VKA. Bei Neueinstellungen ohne Berufserfahrung erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 1, wobei Ausbildungszeiten nicht als Berufserfahrung gewertet werden. Bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung ist nach Satz 2 eine Zuordnung bis maximal Stufe 3 möglich. Eine weitere Ausnahme stellt Satz 3 dieser Vorschrift dar.

Stufenzuordnung bei unmittelbarem Übertritt Bei Neueinstellungen im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst kann die bisher erworbene Stufe ganz oder teilweise berücksichtigt werden (§ 16 Abs. 2a TVöD-VKA).

Nach erfolgter Einstellung regelt § 16 Abs. 3 TVöD-VKA die jeweilige Stufensteigerung.

Stufenlaufzeit (gilt bei durchschnittlichen Leistungen):

**Stufenlaufzeiten/
Vorrücken**

- 1 Jahr in Stufe 1 → dann Stufe 2
- 2 Jahre in Stufe 2 → dann Stufe 3
- 3 Jahre in Stufe 3 → dann Stufe 4

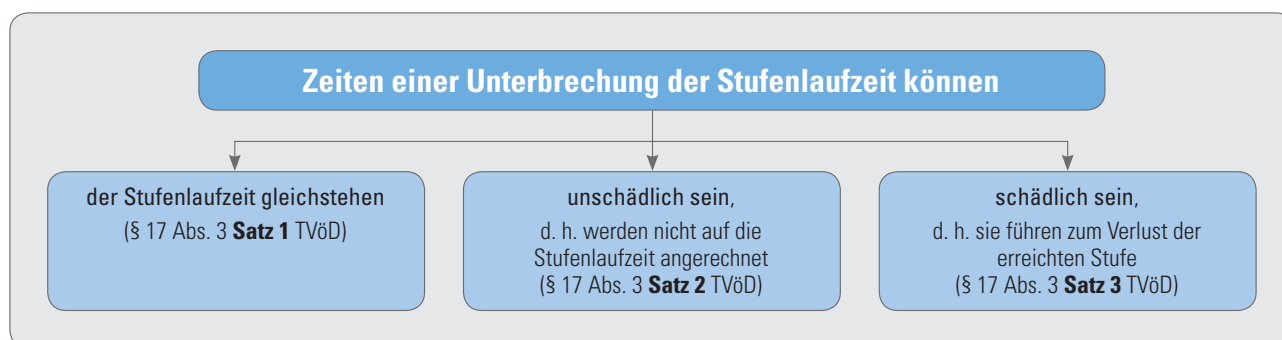
4 Jahre in Stufe 4 → dann Stufe 5

5 Jahre in Stufe 5 → dann Stufe 6

Bei erheblich über bzw. unter dem Durchschnitt liegenden Leistungen kann die Stufenlaufzeit (ab Stufe 3) verkürzt oder verlängert werden (§ 17 Abs. 2 TVöD).

Diese regulären Stufenlaufzeiten müssen ununterbrochen zurückgelegt werden. Sollte es zu Unterbrechungen kommen, so sind die Folgen für die Stufenlaufzeit nach § 17 Abs. 3 TVöD zu beurteilen.

**Ununterbrochene
Zeiten**



Die in § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD genannten Zeiten stehen einer ununterbrochenen Tätigkeit gleich, d. h. die Stufenlaufzeit läuft „normal“ weiter. Bei § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. d TVöD ist zu beachten, dass hier nur der Sonderurlaub erfasst ist, bei dem der Arbeitgeber ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat. Bei Sonderurlaub aus privaten Gründen ist das regelmäßig nicht der Fall, sodass diese Zeit des Sonderurlaubs dann als Unterbrechung gilt und nicht als Stufenlaufzeit. Dementsprechend handelt es sich dann um einen Fall des Satzes 2 oder 3 des § 17 Abs. 3 TVöD. Bei § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. e TVöD werden sonstige Unterbrechungen von weniger als einem Monat im Kalenderjahr nicht als Unterbrechung gewertet. Strittig ist hier, trotz des Wortlauts, wie mit Unterbrechungen zu verfahren ist, die über das Kalenderjahr hinausgehen. Diese Auslegungsfrage ist aber nicht Gegenstand der angesprochenen Lehrgänge.

**Zeiten, die einer
ununterbrochenen
Zeit gleichstehen**

Sonderurlaub aus privaten Gründen vom 15.12.2016 bis 20.01.2017.

Beispiel

Sollte man zu dem Ergebnis kommen, dass die Unterbrechung keinen Tatbestand des § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD erfüllt, ist Satz 2 zu prüfen. Nach dieser Vorschrift sind Unterbrechungen bis zu drei Jahre (Elternzeit bis zu fünf Jahre) unschädlich. Allerdings wird hier die Unterbrechung nicht als Stufenlaufzeit gewertet. D. h. die Beschäftigten verbleiben in der bisher erreichten Stufe und die Zeit der Unterbrechung wird an das reguläre Ende der Stufenlaufzeit angehängt.

**Unterbrechung
der Stufenlaufzeit**

Beschäftigter ist seit 01.01.2017 in Stufe 3. Die reguläre Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 4 beträgt 3 Jahre. Er nimmt nun vom 01.07.2017 bis 30.06.2018 ein Jahr Sonderurlaub aus privaten Gründen, bei dem der Arbeitgeber kein dienstliches Interesse anerkannt hat. Die reguläre Stufenlaufzeit würde mit Ablauf des 31.12.2019 enden. Hier wird wegen der Unterbrechung das Ende der Stufenlaufzeit auf den 31.12.2020 hinausgeschoben.

Beispiel

Wenn kein Fall des § 17 Abs. 3 Satz 1 oder von Satz 2 TVöD vorliegt, so ist die Unterbrechung nach Satz 3 zu beurteilen. Ist also die Unterbrechung länger als drei Jahre (Elternzeit mehr als fünf Jahre), so wird die vor der Unterbrechung erreichte Stufe um eine

Schädliche Zeiten

Stufe reduziert und die Stufenlaufzeit beginnt in der niedrigeren Stufe erst mit der erneuten Arbeitsaufnahme. Allerdings darf der Beschäftigte nicht schlechter gestellt werden als ein vergleichbarer Neueingestellter.

Beispiel

Beschäftigter ist seit 01.01.2017 in Stufe 4. Die reguläre Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 beträgt 4 Jahre. Er nimmt nun vom 01.07.2017 bis 30.06.2021 Sonderurlaub aus privaten Gründen, bei dem der Arbeitgeber kein dienstliches Interesse anerkannt hat. Am 01.07.2021 bei Wiederaufnahme der Beschäftigung wird er nunmehr der Stufe 3 zugeordnet und er hat ab 01.07.2021 drei Jahre Stufenlaufzeit bis zum Erreichen der Stufe 4.

Wenn nun die Entgeltgruppe und die Stufe ermittelt wurde, so kann das Entgelt aus der Anlage A (VKA) völlig unproblematisch abgelesen werden (§ 15 Abs. 1 Satz 2 TVöD).

Anspruchszeitraum

Sollte der Anspruch auf Tabellenentgelt nicht für den ganzen Monat bestehen, weil beispielsweise die Einstellung erst am 15.10. erfolgte, so wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt (§ 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD). Im Beispiel wird das monatliche Tabellenentgelt durch 31 (für die Tage des Oktobers) geteilt und mit der Anzahl der auf den Anspruchszeitraum fallenden Tage (hier 17 Tage) multipliziert. Eine etwa notwendige Rundung erfolgt gemäß § 24 Abs. 4 TVöD.

Höhergruppierung

Höhergruppierung

Werden Beschäftigte in einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert (Höhergruppierung), so erfolgt die Berechnung des neuen Tabellenentgelts nach § 17 Abs. 4 TVöD.

Seit 01.03.2017 wurde auch im Bereich der VKA die sog. „stufengleiche Höhergruppierung“ vereinbart. Dies bedeutet, dass bei einer Höhergruppierung nunmehr die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet werden, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe bereits erreicht hatten, mindestens jedoch der Stufe 2 (§ 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD-VKA). Ein „Zurückfallen“ in der Stufe, wie bisher möglich, ist damit nicht mehr vorgesehen. Jedoch beginnt die Stufenlaufzeit der entsprechenden Stufe mit dem Tag der Höhergruppierung wieder neu zu laufen (§ 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-VKA).

Beispiel

Beschäftigter seit 01.05.2016 in Entgeltgruppe 4 Stufe 5 wird am 01.07.2017 in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

Fragen:

Wie hoch ist sein neues Entgelt? Wann erreicht er die nächste Stufe?

Lösung:

Gemäß § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD-VKA wird er in der höheren Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet, die er in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hatte (= Stufe 5). Damit erhält er Entgelt aus EG 5 Stufe 5 = 2802,74 €.

Gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-VKA beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung (= 01.07.2017) die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe wieder neu zu laufen. Nach § 16 Abs. 3 TVöD-VKA beträgt die Stufenlaufzeit fünf Jahre, d. h. die Entgeltgruppe 5 Stufe 6 erreicht er am 01.07.2022.

Für einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 9a Stufe 2, 3 oder 4 in die Entgeltgruppe 9b gelten allerdings gemäß § 17 Abs. 4 Satz 3 TVöD-VKA Sonderregelungen. Hier wird die in Entgeltgruppe 9a zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe (= Entgeltgruppe 9b) angerechnet, da hier die Beträge (vgl. Anlage A) identisch bzw. nahezu identisch sind.

Beschäftigter ist seit 01.01.2017 in Entgeltgruppe 9a Stufe 3 und wird am 01.11.2017 in Entgeltgruppe 9b eingruppiert.

Fragen:

Wie hoch ist sein neues Entgelt? Wann erreicht er die nächste Stufe?

Lösung:

Gemäß § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD-VKA wird er in der höheren Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet, die er in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hatte (= Stufe 3). Damit erhält er Entgelt aus EG 9b Stufe 3 = 3143,33 €.

Abweichend von § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD-VKA beginnt in diesem Fall allerdings die Stufenlaufzeit nicht von vorne. Nach § 17 Abs. 4 Satz 3 TVöD wird die in der Entgeltgruppe 9a zurückgelegte Stufenlaufzeit in Entgeltgruppe 9b angerechnet.

Nach § 16 Abs. 3 TVöD-VKA beträgt die Stufenlaufzeit drei Jahre, d. h. die EG 9b Stufe 4 erreicht er am 01.01.2020.

Ein Beschäftigter, geb. 11.03.1986, ist seit 01.04.2014 bei der Gemeinde A (Mitglied des KAV Bayern) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tarifgerecht in Entgeltgruppe 5 tätig. Eine dreijährige Berufsausbildung und einschlägige Berufserfahrung lagen bei der Einstellung nicht vor. Er war bisher auch nicht im öffentlichen Dienst. Vom 01.04.2016 bis 31.05.2016 war er auf eigenen Wunsch ohne Entgelt beurlaubt (ohne dass ein dienstliches oder betriebliches Interesse vorgelegen hat). Nach dem Besuch des Angestelltenlehrgangs I hat er die Fachprüfung I abgelegt und das entsprechende Prüfungszeugnis am 13.03.2017 erhalten.

Seit 01.04.2017 übt der Beschäftigte eine Tätigkeit aus, die vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

Frage:

Wie hoch ist das Entgelt, das der Beschäftigte im April 2017 erhält?

Hinweis:

Versuchen Sie bitte selbst die Lösung schriftlich zu erarbeiten. Am Ende des Lehrbuches können Sie dann Ihre Lösung mit der Lösungsanleitung der BVS vergleichen.

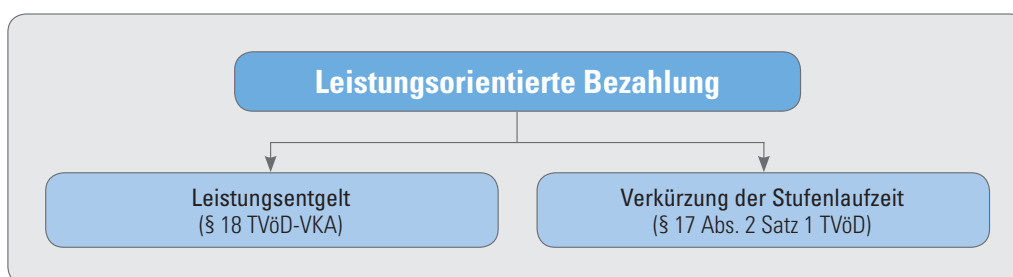
Beispiel

Übungsfall

Entgelt

Leistungsbezogene Bezahlung

Hier bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten, besondere Leistungen „besonders“ zu honorieren.



Auf Details kann hier verzichtet werden. Nach § 17 Abs. 2 Satz 2 TVöD ist auch eine Verlängerung der Stufenlaufzeit (Stufen 4 bis 6) möglich, wenn die Leistungen erheblich unter dem Durchschnitt liegen sollten.

Bemerkenswert ist, dass im TV-L eine dem § 18 TVöD entsprechende Regelung wieder abgeschafft wurde.

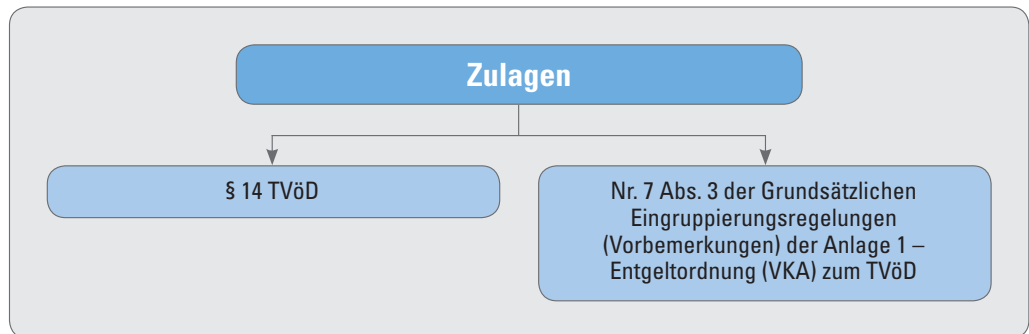
Leistungsbezogene Bezahlung

Eine dem Familienzuschlag im Beamtenrecht nachempfundene Leistung wird seit Inkrafttreten des TVöD den Beschäftigten nicht mehr gewährt.

Zulagen

Zulagengewährung

Im Rahmen dieses Lehrbuchs soll lediglich auf zwei relevante Zulagen eingegangen werden, nämlich



Zulage nach § 14 TVöD

Wie oben bereits festgestellt ist eine der Voraussetzungen für die Eingruppierung in einer Entgeltgruppe die dauerhafte Übertragung einer bestimmten Tätigkeit. Wird Beschäftigten die Tätigkeit einer höherwertigen Entgeltgruppe aber nicht dauerhaft übertragen, so ist eine Eingruppierung dementsprechend nicht möglich. Um die vorübergehende Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten aber finanziell auszugleichen, sieht § 14 TVöD unter gewissen Voraussetzungen die Zahlung einer Zulage vor.

Es muss sich zum einen um die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit handeln. Das bedeutet, dass keine Zulage gewährt werden kann, wenn ein gleichwertig eingruppierter Kollege vertreten wird.

Zum anderen muss die Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt werden. Ist die Monatsfrist erfüllt, wird die Zulage rückwirkend zum Zeitpunkt der Übertragung gewährt.

Die Höhe der Zulage bemisst sich nach § 14 Abs. 3 TVöD. Beschäftigte, die in den Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, erhalten 4,5% des individuellen Entgelts. Für die Beschäftigten, die in den Entgeltgruppen 9a bis 14 eingruppiert sind, ist eine Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD zu berechnen. Der Unterschied zum regulären Entgelt wird dann als Zulage gewährt.

Zulage nach Nr. 7 Abs. 3 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD

Werden Beschäftigten Tätigkeiten übertragen, die der Ausbildungs- und Prüfungspflicht unterliegen, und die Prüfung wurde aus Gründen, die der Beschäftigte nicht zu vertreten hat, noch nicht abgelegt, so kann auch für diesen Fall eine Zulage gewährt werden. Dies geschieht häufig, wenn Teilnehmern des Angestelltenlehrgangs I oder II vor Ablegung der Prüfung bereits Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 (vgl. Hinweis Grafik Seite 27) bzw. 9b übertragen werden. Diese Zulage wird aber erst ab dem Ersten des vierten Monats gewährt (Nr. 7 Abs. 3 Satz 2 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD). Für die Höhe der Zulage gilt Nr. 7 Abs. 3 Satz 3 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD).

merkungen) der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. Nach dieser Vorschrift wird der Unterschied zwischen dem derzeitigen Entgelt und dem Entgelt, das er erhalten würde, wenn er zu diesem Zeitpunkt bereits in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, als Zulage gewährt.

2.7.3 Erholungsurlaub in der Fünf-Tage-Woche

Der gesetzliche Mindesturlaub für Arbeitnehmer ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG; VSV Ordnungsnummer 8004) geregelt. Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 24 Werktage; Werktage sind grundsätzlich Montag bis Samstag. Dies entspricht 20 Arbeitstagen; Arbeitstage sind Montag bis Freitag.

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Nach § 26 Abs. 1 Sätze 1 und 2 TVöD stehen Beschäftigten im Kalenderjahr (= Urlaubsjahr) 30 Arbeitstage Erholungsurlaub zu. Dies gilt dann, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist. Für den in diesem Lehrbuch angesprochenen Personenkreis gilt immer die Fünf-Tage-Woche. Damit ist auf das ganze Urlaubsjahr gesehen, der tarifliche Urlaubsanspruch günstiger als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch.

Die frühere Staffelung des Erholungsurlaubs nach dem Alter der Beschäftigten wurde mit Änderungsstarifvertrag Nr. 10 vom 01.04.2014 aufgegeben.

Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen (§ 26 Abs. 1 Satz 5 TVöD, § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Die Regelungen zur Übertragung in das folgende Urlaubsjahr sind in § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD und § 7 Abs. 3 BUrlG zu finden.

Eine Abgeltung, d. h. ein finanzieller Ausgleich für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage, kommt grundsätzlich nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Sollte das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres beginnen oder enden, so steht nach dem TVöD für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Grundurlaubsanspruchs zu (§ 26 Abs. 2 Buchst. b TVöD). In diesem Fall ist aber stets eine Vergleichsberechnung nach dem BUrlG notwendig. Denn nach dem Bundesurlaubsgesetz darf der gesetzliche Mindesturlaub (24 Werktage = 20 Arbeitstage, vgl. oben) nur unter den in § 5 Abs. 1 Buchst. a bis c BUrlG genannten Voraussetzungen gezwölftelt werden. Sollte kein Fall des § 5 Abs. 1 Buchst. a bis c BUrlG vorliegen, so darf der gesetzliche Mindesturlaub nicht gezwölftelt werden, mit der Folge, dass dieser gesetzliche Anspruch günstiger sein kann als der tarifliche. Bezüglich des Begriffs Wartezeit in § 5 Abs. 1 Buchst. a und b BUrlG wird auf § 4 BUrlG verwiesen.

Ein langjährig beim selben Arbeitgeber Beschäftigter hat einen Grundurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 31.07.

Berechnung nach TVöD:

$30 : 12 \times 7 = 17,5 = 18$ Arbeitstage (aufgerundet nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD)

Berechnung nach BUrlG:

Grundsatz 24 Werktage = 20 Arbeitstage

Es liegt kein Fall des § 5 Abs. 1 BUrlG vor, d. h. der gesetzliche Urlaub darf nicht gezwölftelt werden. Es bleibt beim vollen Anspruch nach dem BUrlG, also bei 20 Arbeitstagen.

Die 20 Arbeitstage des BUrlG sind in diesem Fall günstiger als der tarifvertragliche Anspruch von 18 Arbeitstagen. Dem Arbeitnehmer sind 20 Arbeitstage Erholungsurlaub zu gewähren.

Gesetzlicher
Mindesturlaub
Werktage/Arbeitstage

Urlaubsjahr

Fünf-Tage-Woche

Urlaubseinbringung

Urlaubsabgeltung

Teilurlaubsanspruch

Beispiel 1

Beispiel 2

Ein Beschäftigter wird am 01.09. neu eingestellt. Sein Grundurlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage.

Berechnung nach TVöD:

$30 : 12 \times 4 = 10$ Arbeitstage

Berechnung nach BUrlG:

Grundsatz 24 Werktage = 20 Arbeitstage

Es liegt ein Fall des § 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG vor, da die Wartezeit (vgl. § 4 BUrlG) im laufenden Urlaubsjahr nicht erfüllt wird. D. h. der gesetzliche Urlaub ist zu zwölfeln.

$20 : 12 \times 4 = 6,67 = 7$ Arbeitstage (aufgerundet nach § 5 Abs. 2 BUrlG)

Der tarifvertragliche Anspruch ist in diesem Fall günstiger als der gesetzliche. Es sind 10 Arbeitstage Erholungsurlaub zu gewähren.

**Übungsfall
Urlaub**

Die Beschäftigte Blau, geb. am 29.06.1978, die bis zum Ablauf des 31.10.2015 in der Privatwirtschaft beschäftigt war, ist seit 01.11.2015 in der Gemeindekasse der Gemeinde A tätig. Durch den Abschluss eines Auflösungsvertrages wird sie mit Ablauf des 04.08.2017 aus dem Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde ausscheiden, um sich selbstständig zu machen. Im Rahmen des Abschlusses des Auflösungsvertrages ergab sich folgende

Frage:

Wie hoch ist der Urlaubsanspruch von Frau Blau im Jahre 2017?

Bearbeitungshinweise:

1. Der TVöD findet Anwendung.
2. Bei der Gemeinde A ist die Fünf-Tage-Woche eingeführt.

Hinweis:

Versuchen Sie bitte selbst die Lösung schriftlich zu erarbeiten. Am Ende des Lehrbuches können Sie dann Ihre Lösung mit der Lösungsanleitung der BVS vergleichen.

2.7.4 Sonderurlaub**Sonderurlaub**

Nach § 28 TVöD können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts erhalten. Dies kann aus dienstlichen/betrieblichen oder privaten Gründen geschehen. Sollten keine dienstlichen/betrieblichen Gründe vom Arbeitgeber anerkannt worden sein, so hat dieser Sonderurlaub folgende Auswirkungen:

- die Zeit des Sonderurlaubs wird bei der Stufenlaufzeit nicht berücksichtigt (§ 17 Abs. 3 TVöD)
- der Sonderurlaub bleibt bei der Beschäftigungszeit unberücksichtigt (§ 34 Abs. 3 Satz 2 TVöD)
- Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 4 TVöD), u. U. Verminderung
- Erholungsurlaubsanspruch (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD). Hier ist zu beachten, dass der tarifvertragliche Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat (nicht Beschäftigungsmonat!) gekürzt wird.

Beispiel

Ein Beschäftigter hat aus privaten Gründen von seinem Arbeitgeber vom 18.09. bis 27.10.2017 Sonderurlaub genehmigt bekommen.

Dies ist mehr als ein Monat, aber weder der Kalendermonat September noch der Kalendermonat Oktober ist voll. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD erfolgt nicht.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 06.05.2014 (9 AZR 678/12) entschieden, dass der gesetzliche Mindesturlaub nach dem BUrlG, mangels einer gesetzlichen Kürzungsbefugnis auch bei Gewährung von Sonderurlaub, nicht gekürzt werden darf. So-

mit ist hier eine Vergleichsberechnung durchzuführen, um sicherzustellen, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht hinter dem gezwölfelten tariflichen Urlaubsanspruch zurückbleibt.

Ein Beschäftigter hat aus privaten Gründen von seinem Arbeitgeber vom 01.01.2017 bis 30.06.2017 Sonderurlaub gewährt bekommen. Nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD würde der tarifliche Urlaubsanspruch von jährlich 30 Arbeitstagen auf 15 Arbeitstage reduziert werden.

Da der gesetzliche Urlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG in Höhe von 24 Werktagen (= 20 Arbeitstage) nicht reduziert werden darf, erhält der Beschäftigte den vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen (vgl. § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG).

Beispiel

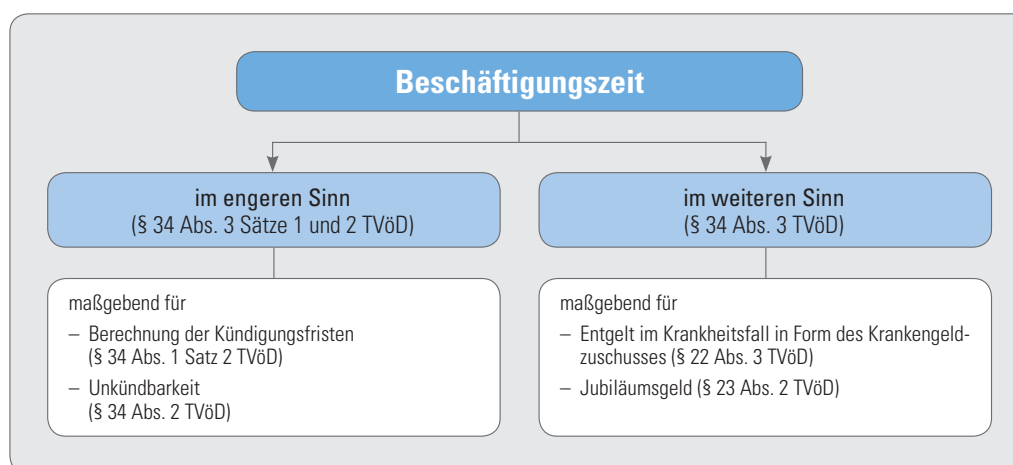
2.7.5 Arbeitsbefreiung

Im Gegensatz zu § 28 TVöD wird bei einer Arbeitsbefreiung nach § 29 TVöD das Entgelt fortgezahlt. Bei den in Abs. 1 genannten Fällen ist Arbeitsbefreiung zu gewähren. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber nach Abs. 3 Arbeitsbefreiung gewähren.

Arbeitsbefreiung

2.7.6 Beschäftigungszeit

Bestimmte Leistungen des Arbeitgebers (z. B. das Entgelt im Krankheitsfall in Form des Krankengeldzuschusses) oder ein bestimmter Schutz (z. B. Unkündbarkeit) sind abhängig von der Zugehörigkeit zum selben Arbeitgeber oder von der Zugehörigkeit zu Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes. Grundlage ist hier die sogenannte Beschäftigungszeit. Zur besseren Unterscheidung wurden die Begriffe Beschäftigungszeit im engeren Sinn (Zeiten bei dem selben Arbeitgeber; § 34 Abs. 3 Sätze 1 und 2 TVöD) und die Beschäftigungszeit im weiteren Sinn (Zeiten bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes; § 34 Abs. 3 TVöD) eingeführt.



Beschäftigungszeit im engeren Sinn (§ 34 Abs. 3 Sätze 1 und 2 TVöD)

Wie bereits erwähnt sind hier nur die Zeiten bei demselben Arbeitgeber zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass man auf den derzeitigen/neuen Arbeitgeber abzustellen hat. Es können auch frühere Zeiten bei diesem Arbeitgeber berücksichtigt werden. Unterbrechungen – aus welchen Gründen auch immer – sind insoweit unschädlich. Nicht berücksichtigt werden Zeiten der Berufsausbildung (auch wenn sie bei diesem Arbeitgeber abgeleistet wurde), da hier kein Arbeits-, sondern ein Ausbildungsverhältnis vorliegt.

Beschäftigungszeit im engeren Sinn

Beispiel 1

01.09.2004–31.08.2007, Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten bei der Gemeinde A
 01.09.2007–31.12.2009, Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde A
 01.01.2010–31.12.2011, Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde B
 01.01.2012–31.12.2016, Arbeitsverhältnis bei der Firma Hinterbrühl AG
 seit 01.01.2017, Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde A

Derselbe Arbeitgeber ist die Gemeinde A. Damit können bei der Beschäftigungszeit im engeren Sinn grundsätzlich nur die Zeiten bei der Gemeinde A berücksichtigt werden. Nicht berücksichtigt werden kann allerdings die bei der Gemeinde A zurückgelegte Ausbildungszeit, da hier kein Arbeitsverhältnis vorlag.

Damit rechnet die Zeit ab 01.01.2017 zur Beschäftigungszeit im engeren Sinne. Darüber hinaus ist auch die Zeit vom 01.09.2007–31.12.2009 auf die Beschäftigungszeit im engeren Sinne anrechenbar.

Beschäftigungszeit im weiteren Sinn (§ 34 Abs. 3 TVöD)

Beschäftigungszeit im weiteren Sinn

Die Beschäftigungszeit im weiteren Sinn umfasst die Beschäftigungszeit im engeren Sinn, d. h. die bei der Beschäftigungszeit im engeren Sinn angerechneten Zeiten werden in jedem Fall bei der Beschäftigungszeit im weiteren Sinn berücksichtigt. Zu diesen Zeiten kommen unter Umständen noch weitere anrechenbare Zeiten nach § 34 Abs. 3 Sätze 3 und 4 TVöD hinzu. Dies sind nach Satz 3 Zeiten bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern, die den TVöD anwenden. Andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die nicht den TVöD anwenden (z. B. der Freistaat Bayern, der den TV-L anwendet), können über Satz 4 angerechnet werden.

Damit diese Zeiten nach Satz 3 und 4 angerechnet werden können, muss der Wechsel unmittelbar oder direkt sein. Aus dem Wortlaut des § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD („Wechseln Beschäftigte ...“) lässt sich die Voraussetzung des unmittelbaren Wechsels nur schwer herauslesen, umso wichtiger ist es, sich dies klarzumachen.

Unstrittig ist, dass eine Unterbrechung (z. B. privater Arbeitgeber) alle vorherigen (grundsätzlich anrechenbaren) Zeiten hinfällig macht; sie also nicht mehr angerechnet werden können. Strittig ist die Frage, ob mehrere unmittelbare Wechsel zwischen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern anrechenbar sind oder jeweils nur der letzte Arbeitgeber anrechenbar ist. Die eine Auffassung geht vom Wortlaut aus (... werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber ...) und kommt zum Ergebnis, dass nur die Zeiten des letzten Arbeitgebers berücksichtigt werden können, die andere Meinung legt den Text des Tarifvertrages nach Sinn und Zweck und historisch aus und kommt zum Ergebnis, dass alle Zeiten mit unmittelbaren Wechseln anrechenbar sind. Diesen Streit werden die Arbeitsgerichte zu entscheiden haben.

Beispiel 2

01.09.2004–31.08.2007, Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten bei der Gemeinde A
 01.09.2007–31.12.2009, Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde A
 01.01.2010–31.12.2010, Arbeitsverhältnis beim Freistaat Bayern
 01.01.2011–31.12.2011, Arbeitsverhältnis bei der Firma Hinterbrühl AG
 01.01.2012–31.12.2016, Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde B
 seit 01.01.2017, Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde A

Derselbe Arbeitgeber ist die Gemeinde A. Damit können bei der Beschäftigungszeit im engeren Sinn grundsätzlich nur die Zeiten bei der Gemeinde A berücksichtigt werden. Nicht berücksichtigt werden kann allerdings die bei der Gemeinde A zurückgelegte Ausbildungszeit, da hier kein Arbeitsverhältnis vorlag.

Damit rechnet die Zeit ab 01.01.2017 zur Beschäftigungszeit im engeren Sinne. Darüber hinaus ist auch die Zeit vom 01.09.2007–31.12.2009 auf die Beschäftigungszeit im engeren Sinne anrechenbar.

Auf die Beschäftigungszeit im weiteren Sinn ist darüber hinaus die Zeit bei der Gemeinde B anrechenbar. Die Gemeinde wendet den TVöD an und es liegt ein unmittelbarer Wechsel vor (§ 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD).

Die Zeit beim Freistaat Bayern wäre grundsätzlich nach § 34 Abs. 3 Satz 4 TVöD ebenfalls anrechenbar, allerdings liegt hier eine Unterbrechung vor (Arbeitsverhältnis bei Firma Hinterbrühl AG), sodass diese Zeit unstrittig nicht angerechnet werden kann.

Sowohl die Beschäftigungszeit im engeren, wie die im weiteren Sinn werden stets nur nach Jahren und Tagen berechnet. **Niemals nach Monaten!** Dies ist insofern wichtig, als in der Praxis jede Personalstelle bei einer Neueinstellung den Beginn der Beschäftigungszeit im engeren und im weiteren Sinn (neu) festsetzt. Es handelt sich dabei um ein reines Rechenergebnis. Dies geschieht im Wesentlichen aus Gründen der späteren Arbeitserleichterung. Sollte sich beispielsweise ein Beschäftigter im Laufe des Arbeitsverhältnisses nach seiner Kündigungsfrist erkundigen, so müsste der Mitarbeiter der Personalstelle nach Durchsicht der Personalakte die anrechenbaren Zeiten klären usw. So genügt ein Blick auf das Datum, das als Beginn der Beschäftigungszeit festgesetzt wurde, und er kann sofort die Kündigungsfrist feststellen. Dabei spielt es keine Rolle, wie oft und wann der Beschäftigte mit dem Gedanken der Kündigung spielt.

01.09.2004–31.08.2007, Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten bei der Gemeinde A

01.09.2007–31.12.2009, Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde A

01.01.2010–31.12.2010, Arbeitsverhältnis beim Freistaat Bayern

01.01.2011–31.12.2011, Arbeitsverhältnis bei der Firma Hinterbrühl AG

01.01.2012–31.12.2016, Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde B

seit 01.01.2017, Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde A

Frage: Auf welches Datum ist der Beginn der Beschäftigungszeit im engeren und weiteren Sinn festzusetzen?

Auf die Ausführungen zur Anrechenbarkeit bei Beispiel 2 wird Bezug genommen.

BZ im engeren Sinn:

grundsätzlicher Beginn: 01.01.2017

anrechenbar: 01.09.2007–31.12.2009 = 2 Jahre 122 Tage

Beginn der BZ im engeren Sinn: 01.09.2014

BZ im weiteren Sinn:

grundsätzlicher Beginn: 01.09.2014

anrechenbar: 01.01.2012–31.12.2016 = 5 Jahre 0 Tage

Beginn der BZ im weiteren Sinn: 01.09.2009

Beispiel 2

Berechnung der Beschäftigungszeit

Beispiel 3

2.7.7 Entgelt im Krankheitsfall

Mit dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit wird der Beschäftigte von seiner Verpflichtung frei, die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung zu erbringen (§ 275 Abs. 1 BGB). Dies hätte allerdings zur Folge, dass der Arbeitgeber auch von der Verpflichtung zur Zahlung des Entgelts freigestellt ist. Der Grundsatz des § 326 Abs. 1 BGB („ohne Arbeit kein Lohn“) wird hier durchbrochen. Dies geschieht zum einen durch das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFZG; VSV Ordnungsnummer 8009) und zum anderen durch den TVöD. Der Verpflichtung des Arbeitgebers (unter bestimmten Voraussetzungen), dem Arbeitnehmer auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit Entgelt zu bezahlen, stehen eine Reihe von Pflichten des Arbeitnehmers gegenüber. Diese sind hauptsächlich im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt und unterscheiden sich je nach Fallgestaltung.

- Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 EntgFZG ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (vgl. § 121 BGB) mitzuteilen.

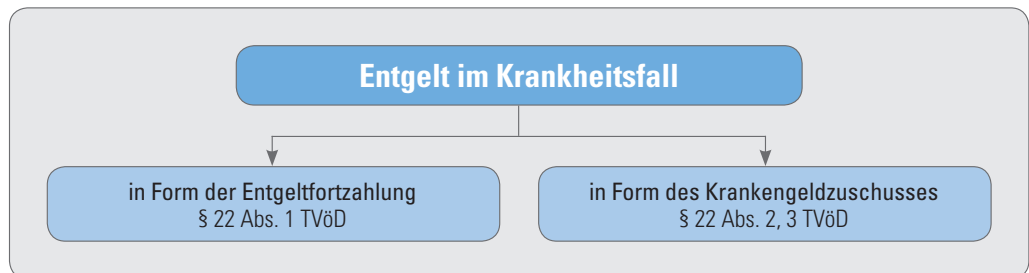
Arbeitsunfähigkeit

Pflichten bei Arbeitsunfähigkeit

- Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert, ist ein ärztliches Attest vorzulegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EntgFZG).
- Wenn der Beschäftigte sich bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland aufhält, ist darüber hinaus in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung auch die Adresse am Aufenthaltsort mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 Satz 1 EntgFZG).
- Bei der Rückführung aus dem Ausland hat der Beschäftigte diesen Umstand dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 Satz 7 EntgFZG).
- Hat der Beschäftigte z. B. aufgrund eines Unfalls, den ein anderer verursacht hat, vom Arbeitgeber Entgelt im Krankheitsfall erhalten, gehen die Ansprüche diesbezüglich auf den Arbeitgeber über. Dazu sind dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung der Ansprüche erforderlichen Angaben (Name des Schädigers, Adresse, Unfallhergang usw.) zu machen (§ 6 Abs. 2 EntgFZG).
- Der Beschäftigte hat darüber hinaus eine Genesungspflicht (arbeitsvertragliche Nebenpflicht), d. h. er hat alles zu unterlassen, was die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit verzögert, und er hat alles zu tun, um so schnell als möglich wieder arbeitsfähig zu werden.

Entgelt im Krankheitsfall

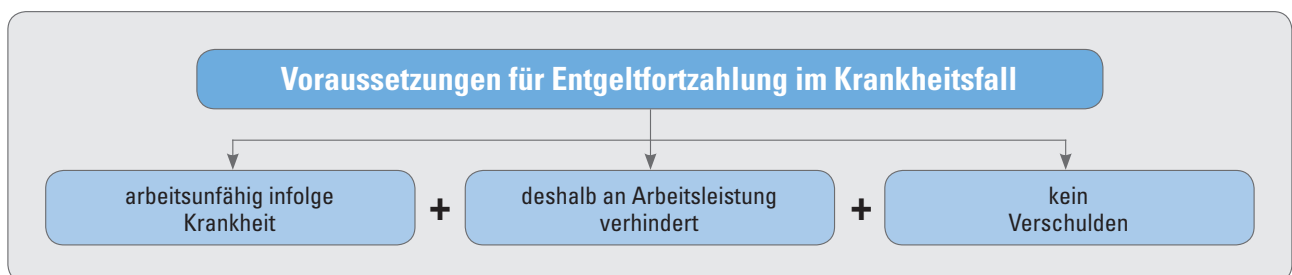
Die Leistungen, die der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Krankheitsfall zu gewähren hat, lassen sich unter der Überschrift „Entgelt im Krankheitsfall“ (vgl. Überschrift des § 22 TVöD) zusammenfassen. Es handelt sich hier aber um zwei verschiedene Formen von Arbeitgeberleistungen.



Entgelt im Krankheitsfall in Form der Entgeltfortzahlung

Entgelt im Krankheitsfall in Form der Entgeltfortzahlung

Der Entgeltfortzahlungsanspruch für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit ergibt sich aus § 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFZG. Die gleiche Regelung enthält § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD. Nach beiden Vorschriften müssen drei Voraussetzungen vorliegen, damit ein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit gegeben ist:



Krankheit

Unter Krankheit versteht man jeden regelwidrigen körperlichen und geistigen Zustand. Es kommt grundsätzlich nicht darauf an, wann und bei welcher Gelegenheit der Arbeit-

nehmer sich die Krankheit zugezogen hat. Von Arbeitsunfähigkeit spricht man, wenn es dem Beschäftigten infolge Krankheit unmöglich oder unzumutbar ist, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Zwischen der Krankheit und der Nichterbringung der Arbeitsleistung muss ein enger Zusammenhang bestehen (Kausalität). Oder anders ausgedrückt: Entgelt im Krankheitsfall wird trotz Krankheit nicht bezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis zwar bestanden hat, es aber beispielsweise wegen unbezahlter Beurlaubung geruht hat. Entgelt im Krankheitsfall wird auch nicht bezahlt, wenn der Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeit verschuldet hat. Die Protokollerklärung zu § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD sagt, dass ein Verschulden aber nur dann vorliegt, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Verschulden

Ein Arbeitnehmer fährt stark alkoholisiert Auto und kommt von der Straße ab. Dabei wird er schwer verletzt und muss längere Zeit im Krankenhaus verbringen.

Beispiel

Der Arbeitgeber wird kein Entgelt im Krankheitsfall zahlen, da der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

Sollten die Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung von Entgelt im Krankheitsfall für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit gegeben sein, ist als nächster Schritt die Sechs-Wochen-Frist zu berechnen. Sollte die Arbeitsunfähigkeit nur wenige Tage dauern, so ist dies natürlich nicht notwendig, da das Entgelt selbstverständlich nicht über das Ende der Arbeitsunfähigkeit hinaus bezahlt wird.

Häufig wird die Frage gestellt, welche Frist, Ereignis- oder Ablauffrist, liegt vor? Ist es eine Frist nach § 187 Abs. 1 oder § 187 Abs. 2 BGB?

Diese Frage kann man auch vom Ergebnis her angehen, nämlich: Bekommt der Beschäftigte für diesen Tag (normales) Entgelt oder Entgelt im Krankheitsfall? Ein halbes Entgelt oder ein halbes Entgelt im Krankheitsfall kann es nicht geben.

Beschäftigter war den gesamten Montag in der Arbeit. Abends in seiner Freizeit verletzt er sich, sodass er länger krank ist.

Beispiel 1

Frage:

Erhält der Beschäftigte für den Montag Entgelt oder Entgelt im Krankheitsfall?

Ergebnis:

Montag = Entgelt

ab Dienstag = Entgelt im Krankheitsfall

Fristbeginn der Sechs-Wochen-Frist damit Dienstag; damit ein Fall von § 187 Abs. 1 BGB, denn hier zählt der Tag des Ereignisses nicht mit zur Frist.

Das Fristende der sechs Wochen bestimmt sich deshalb zwingend nach § 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB. Fristende also mit Ablauf des Montags sechs Wochen später.

Beschäftigter war bis Montagmittag in der Arbeit. Danach wurde ihm übel und er ging nach Hause. In der Folge war er länger krank.

Beispiel 2

Frage:

Montag Entgelt oder Entgelt im Krankheitsfall?

Ergebnis:

Montag = Entgelt

ab Dienstag = Entgelt im Krankheitsfall

Fristbeginn der Sechs-Wochen-Frist damit Dienstag, damit ein Fall von § 187 Abs. 1 BGB, denn hier zählt der Tag des Ereignisses nicht mit zur Frist.

Das Fristende der sechs Wochen bestimmt sich deshalb zwingend nach § 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB. Fristende also mit Ablauf des Montags sechs Wochen später.

Beispiel 3

Beschäftigter war am Sonntag noch fit. Er steht am Montagmorgen auf, im Badezimmer wird ihm übel. In der Folge ist er länger krank.

Frage:

Montag Entgelt oder Entgelt im Krankheitsfall?

Ergebnis:

Montag = Entgelt im Krankheitsfall

Fristbeginn der Sechs-Wochen-Frist damit Montag, damit ein Fall von § 187 Abs. 2 BGB, denn hier zählt der Tag mit zur Frist.

Fristende der sechs Wochen bestimmt sich deshalb zwingend nach § 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB. Fristende also mit Ablauf des Sonntags sechs Wochen später.

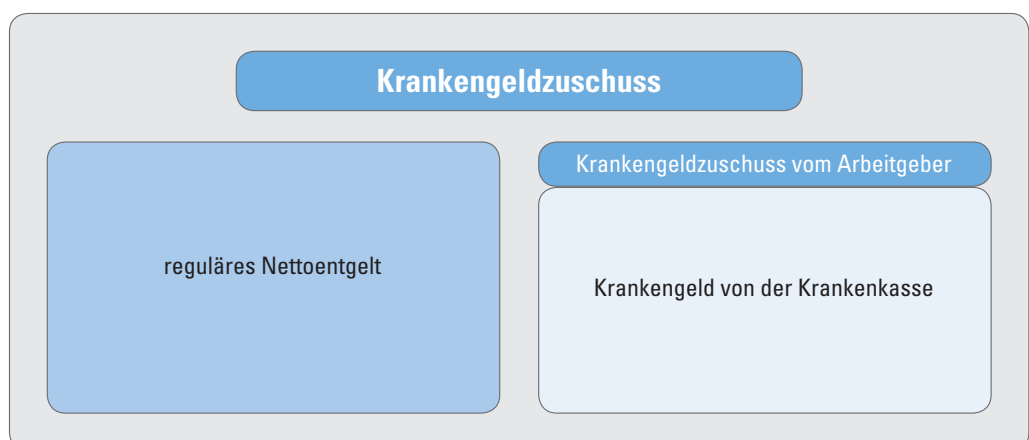
Diese in den Beispielen aufgeführten Regelungen gelten genauso für Samstage, Sonntage und Feiertage. Der Beschäftigte erhält ein monatliches Tabellenentgelt, sodass er auch für Samstage, Sonntage und Feiertage bezahlt wird. § 193 BGB findet hier keine Anwendung. In der Folge kann eine Arbeitsunfähigkeit beispielsweise auch an einem Sonntag beginnen.

Entgelt im Krankheitsfall in Form des Krankengeldzuschusses

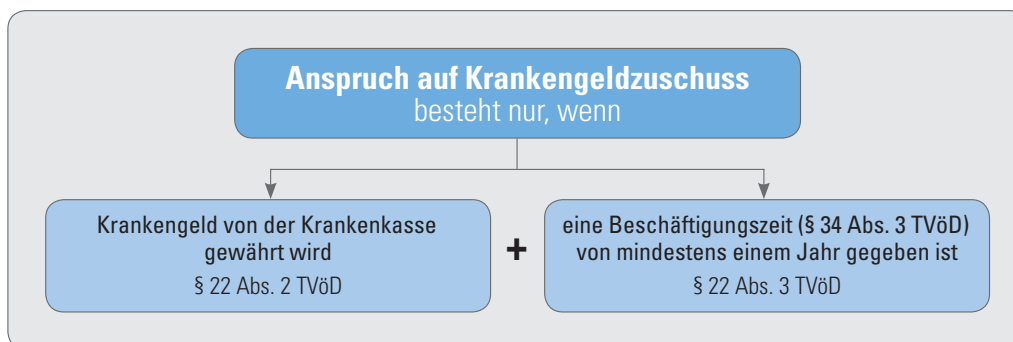
Nach Ablauf der sechs Wochen, in denen der Beschäftigte Entgelt im Krankheitsfall in Form der Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erhalten hat, erhält der Beschäftigte in aller Regel Krankengeld oder eine entsprechende gesetzliche Leistung des Sozialleistungsträgers (Krankenkasse).

Da das Sozialgesetzbuch V (SGB V) nicht Gegenstand der Ausbildung an der BVS ist, brauchen die Voraussetzungen für die Gewährung und die Höhe des Krankengeldes der Krankenkasse nicht geprüft zu werden. In der Regel beträgt das Krankengeld der Krankenkasse, das der Arbeitnehmer erhält, 70% des regelmäßig erzielten Bruttoentgelts.

Um eventuelle finanzielle Einbußen des Beschäftigten im Falle der längeren Arbeitsunfähigkeit auszugleichen, sieht § 22 Abs. 2, 3 TVöD unter bestimmten Voraussetzungen die Gewährung eines Entgelts im Krankheitsfall in Form des Krankengeldzuschusses vor.

Entgelt im Krankheitsfall in Form des Krankengeldzuschusses

Dieser Krankengeldzuschuss wird nur unter zwei Voraussetzungen und nur für einen bestimmten Zeitraum gewährt.



In Aufgaben der BVS wird in den Bearbeitungshinweisen in aller Regel darauf hingewiesen, dass der Beschäftigte Leistungen der Krankenkasse erhält, sodass die erste Voraussetzung zwar zu prüfen ist, in der Regel aber vorliegt.

Die zweite Voraussetzung ist das Vorliegen einer bestimmten Beschäftigungszeit (hier im weiteren Sinn). Auf diese soll erst im nächsten Abschnitt vertieft eingegangen werden.

Der Krankengeldzuschuss wird in Abhängigkeit von der Beschäftigungszeit im weiteren Sinn nicht oder unterschiedlich lange gewährt (§ 22 Abs. 3 Satz 1 TVöD).

Beschäftigungszeit	Krankengeldzuschuss
Unter 1 Jahr	Nein
Mehr als 1 Jahr, weniger als 3 Jahre	Bis zum Ende der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit
Mehr als 3 Jahre	Bis zum Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit

Die Formulierungen sind hier auf den ersten Blick etwas irreführend. Es ist natürlich keinesfalls so, dass ein Beschäftigter in den ersten sechs Wochen Entgelt im Krankheitsfall in Form der Entgeltfortzahlung (§ 22 Abs. 1 TVöD) bekommt und ihm zusätzlich für diese ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit auch noch ein Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2, 3 TVöD) gewährt wird. Der Krankengeldzuschuss wird tatsächlich nur für 7 Wochen (13 Wochen minus 6 Wochen Entgeltfortzahlung) bzw. 33 Wochen (39 Wochen minus 6 Wochen Entgeltfortzahlung) gewährt.

Maßgebend ist die Beschäftigungszeit im weiteren Sinn, die (zunächst) am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit erreicht wurde. Wird im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit erreicht, die erstmals oder zu einem längeren Anspruch auf Krankengeldzuschuss führt, so wird in einem zweiten Schritt diese Zeit berücksichtigt (§ 22 Abs. 3 Satz 2 TVöD). Dabei wird der Beschäftigte so gestellt, als hätte er die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit erreicht.

In der Praxis werden die Arbeitnehmer noch nicht genau abschätzen können, wann sie wieder arbeitsfähig sind; in den Aufgaben der BVS steht in aller Regel fest, wie lange die Krankheit dauert. Teilnehmer stellen deshalb häufig sofort auf des Ende der Arbeitsunfähigkeit und die zu diesem Zeitpunkt erreichte Beschäftigungszeit ab. Dies führt letztendlich auch zum richtigen Ergebnis, ist aber unsystematisch und nicht praxisgerecht.

In den mit diesem Lehrbuch angesprochenen Lehrgängen sind Sonderfälle wie

- Kur
- Wiederholungserkrankung
- Rentenbezug
- Arbeitsunfall

nicht Gegenstand des Unterrichts und werden deshalb auch hier nicht behandelt.

Übungsfall Entgelt im Krankheitsfall

Bei der Gemeinde A arbeitet seit dem 01.07.2016 der Beschäftigte B. Von Dienstag, 23.05.2017, bis Freitag, 09.06.2017, hatte B Erholungsurlaub. Auf der Heimfahrt vom Urlaub verunglückte er am 10.06.2017 abends schwer. Der Unfall wurde schuldhaft von Michael Schuster verursacht. Während seines Klinikaufenthalts wird festgestellt, dass B bis 23.07.2017 arbeitsunfähig erkrankt sein wird.

Bearbeitungshinweis:

B war vorher nicht im öffentlichen Dienst tätig und hat grds. Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Krankenkasse.

Frage:

Wie lange erhält B. aufgrund der Arbeitsunfähigkeit Leistungen von der Gemeinde A?

Hinweis:

Versuchen Sie bitte selbst die Lösung schriftlich zu erarbeiten. Am Ende des Lehrbuches können Sie dann Ihre Lösung mit der Lösungsanleitung der BVS vergleichen.

2.7.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ einzuleiten, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war.

Die Rechtsgrundlage für das BEM bildet § 84 Abs. 2 SGB IX. Das Neunte Buch des Sozialgesetzbuches trägt die Überschrift „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“. Beim BEM liegt der Fokus auf der Rehabilitation und wie sich aus der Überschrift des § 84 SGB IX ergibt, hier insbesondere auf der Prävention. Obwohl also im SGB IX verankert, ist das BEM für alle Beschäftigten (der Anwendungsbereich erstreckt sich im Übrigen auch auf Beamte) und nicht nur für behinderte Menschen durchzuführen. Ziele des BEM sind die möglichst frühzeitige Klärung,

- wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden,
- mit welchen Maßnahmen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und
- wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Zunächst wird versucht, den konkreten Arbeitsplatz zu erhalten. Sollte dies im Einzelfall aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich sein, so werden die Möglichkeiten geprüft, einen anderen geeigneten Arbeitsplatz beim selben Arbeitgeber zu finden, damit das Arbeitsverhältnis als solches nicht gefährdet wird. Es soll also rechtzeitig einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen entgegengewirkt und die dauerhafte Fortsetzung der Beschäftigung erreicht werden.