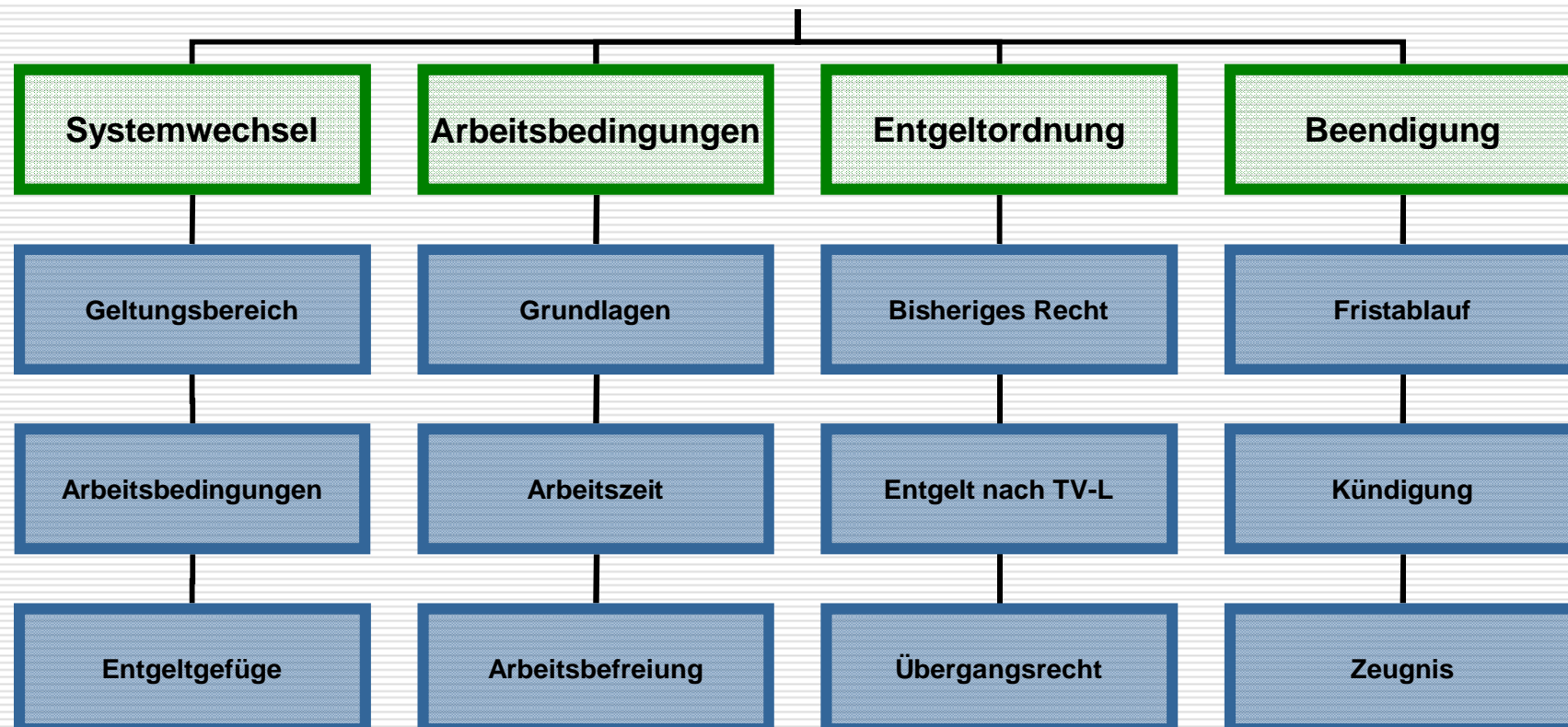
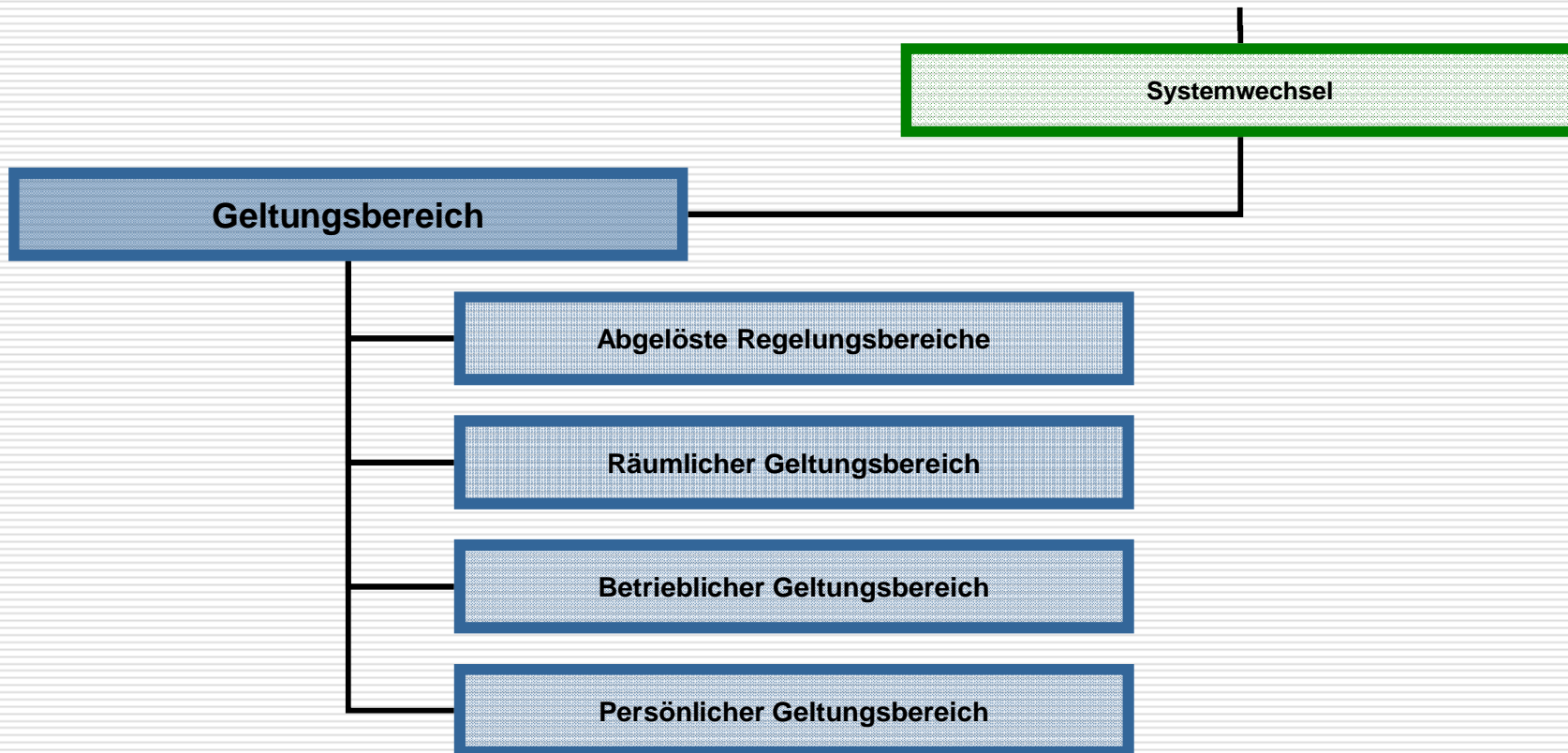


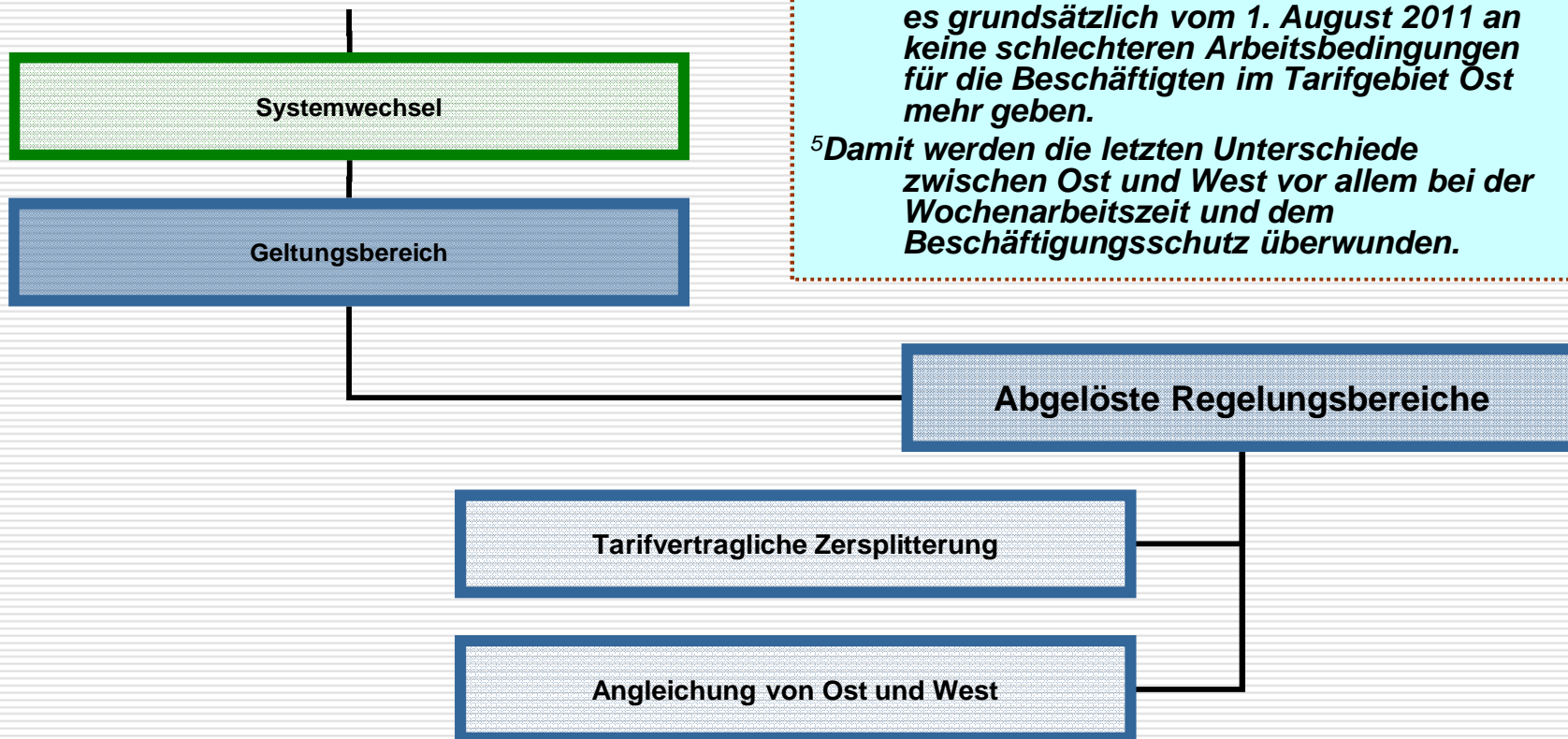
4.2 Öffentlicher Dienst der Länder



4.2.0 Überführung in den TV-L



4.2.0 Überführung in den TV-L



Präambel des Angleichungs-TV Land Berlin:

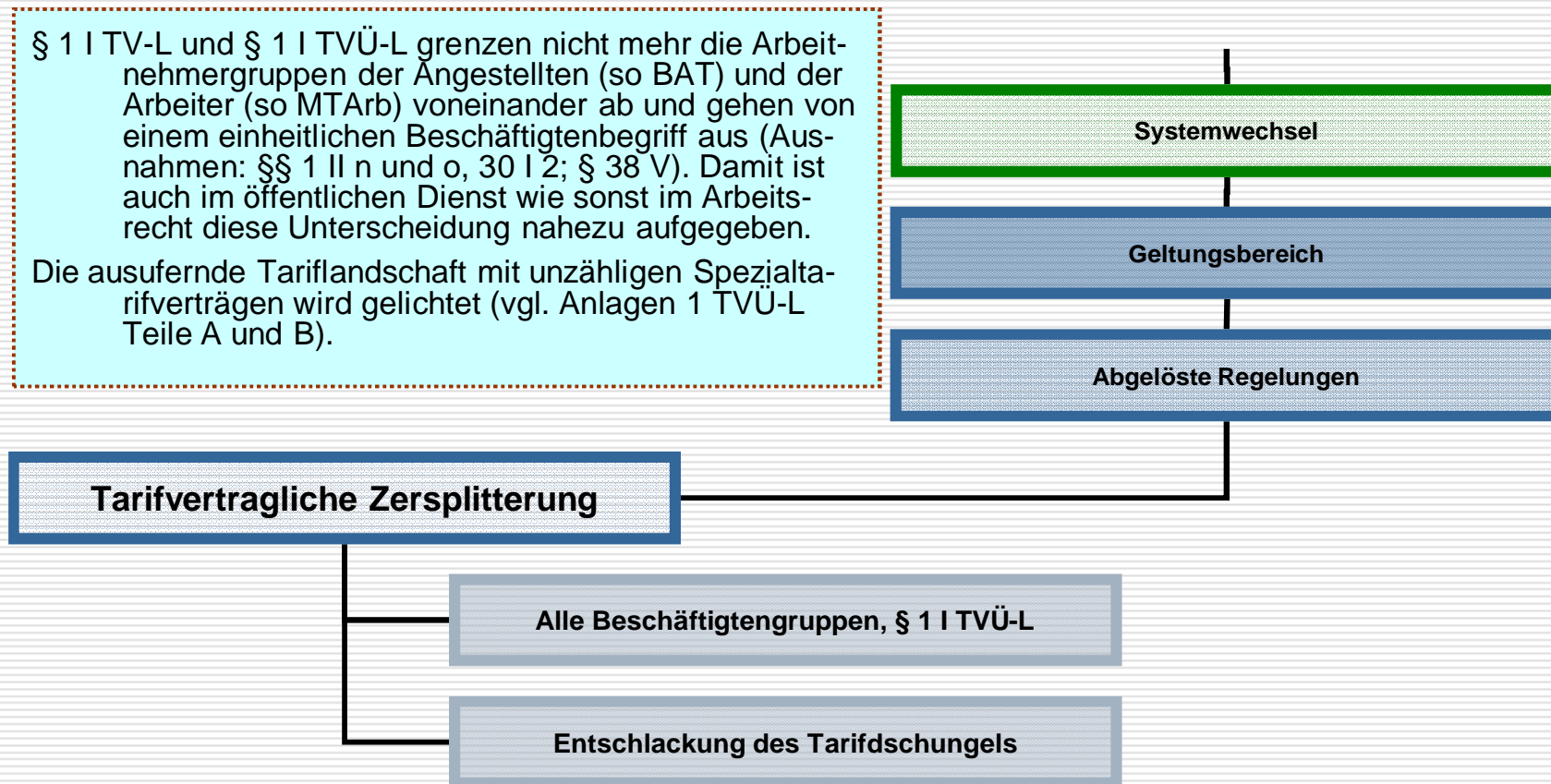
⁴Im öffentlichen Dienst des Landes Berlin wird es grundsätzlich vom 1. August 2011 an keine schlechteren Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Tarifgebiet Ost mehr geben.

⁵Damit werden die letzten Unterschiede zwischen Ost und West vor allem bei der Wochenarbeitszeit und dem Beschäftigungsschutz überwunden.

4.2.0 Überführung in den TV-L

§ 1 I TV-L und § 1 I TVÜ-L grenzen nicht mehr die Arbeitnehmergruppen der Angestellten (so BAT) und der Arbeiter (so MTArb) voneinander ab und gehen von einem einheitlichen Beschäftigtenbegriff aus (Ausnahmen: §§ 1 II n und o, 30 I 2; § 38 V). Damit ist auch im öffentlichen Dienst wie sonst im Arbeitsrecht diese Unterscheidung nahezu aufgegeben.

Die ausufernde Tariflandschaft mit unzähligen Spezialtarifverträgen wird gelichtet (vgl. Anlagen 1 TVÜ-L Teile A und B).

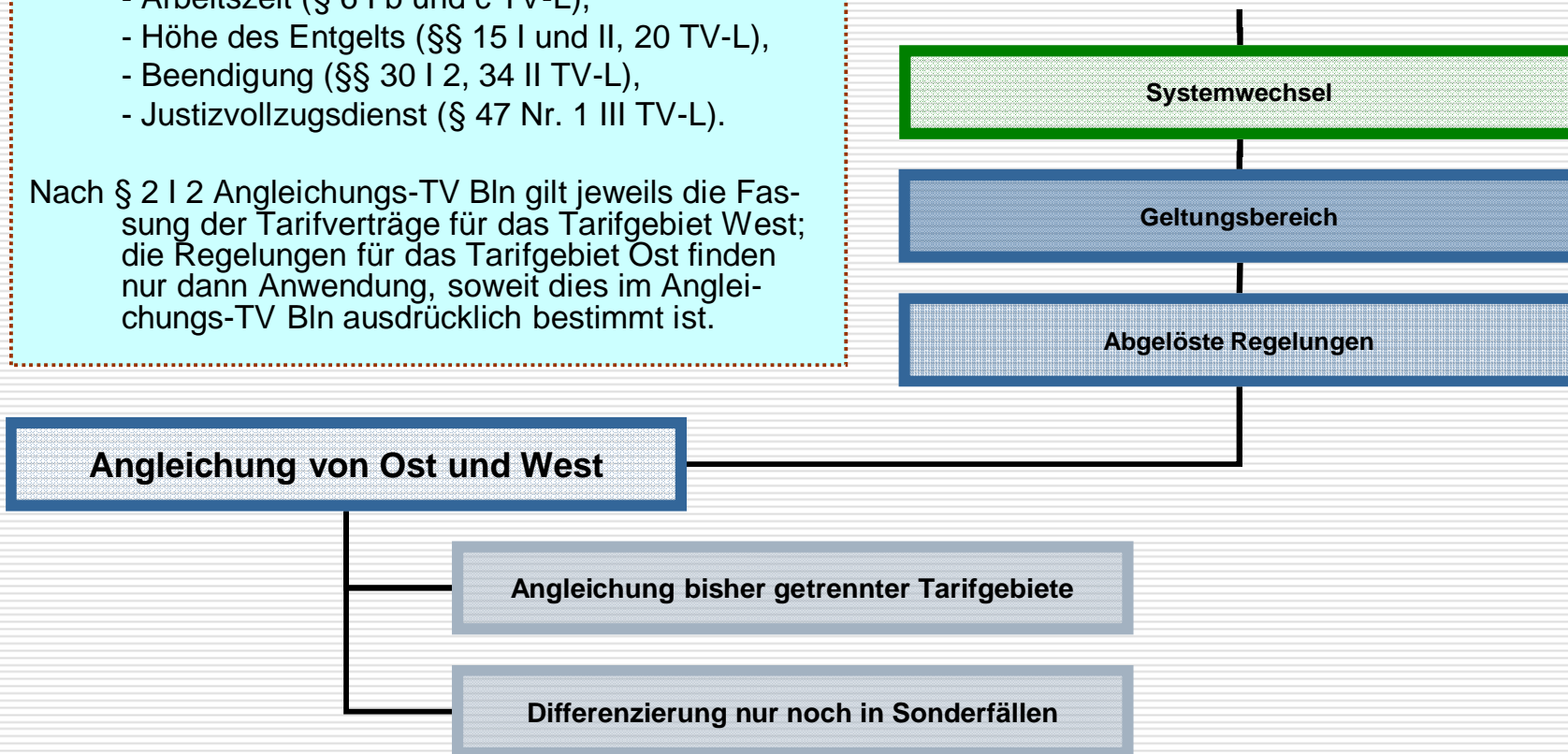


4.2.0 Überführung in den TV-L

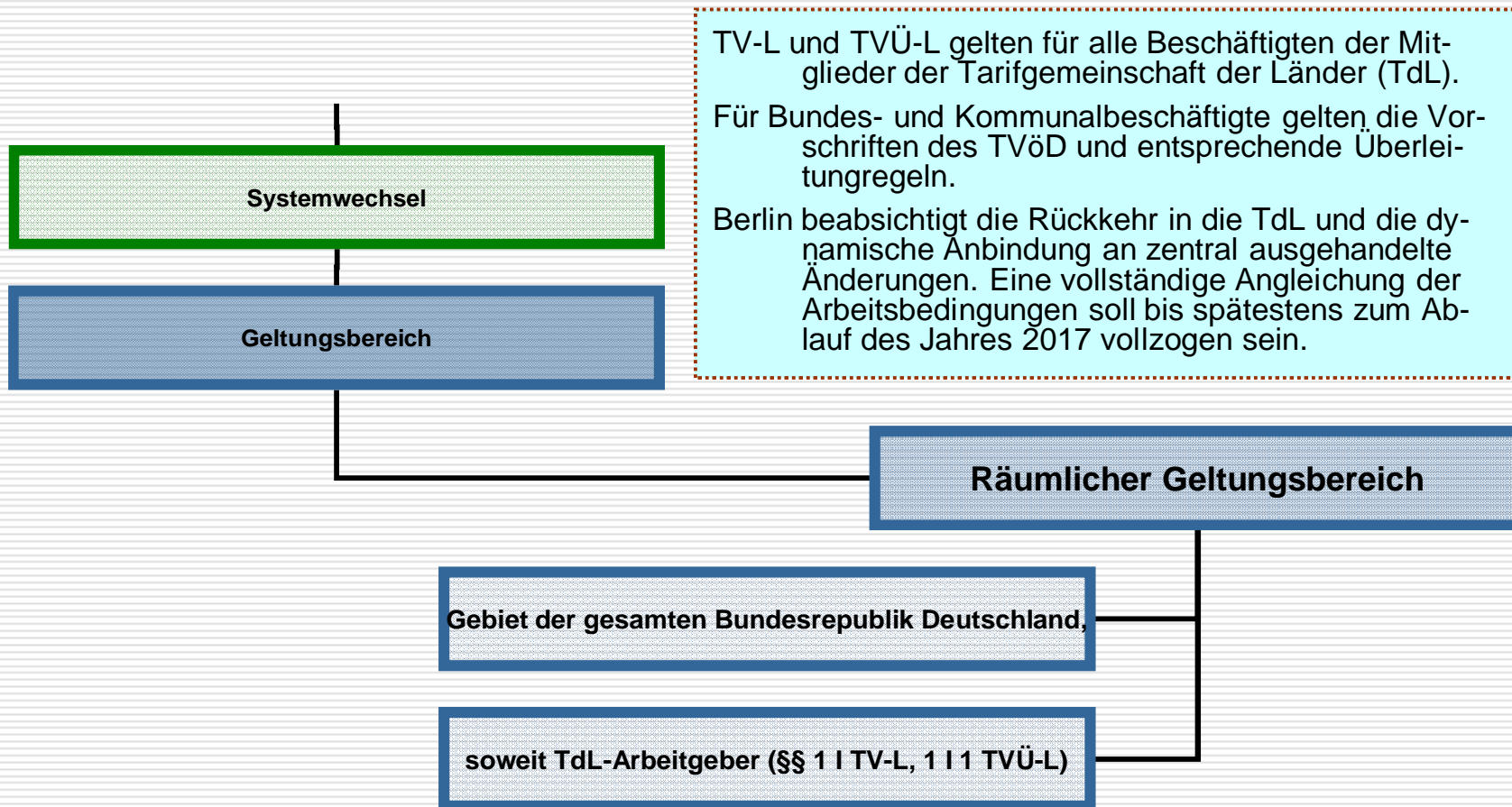
Noch keine Angleichung gibt es bei

- Arbeitszeit (§ 6 I b und c TV-L),
- Höhe des Entgelts (§§ 15 I und II, 20 TV-L),
- Beendigung (§§ 30 I 2, 34 II TV-L),
- Justizvollzugsdienst (§ 47 Nr. 1 III TV-L).

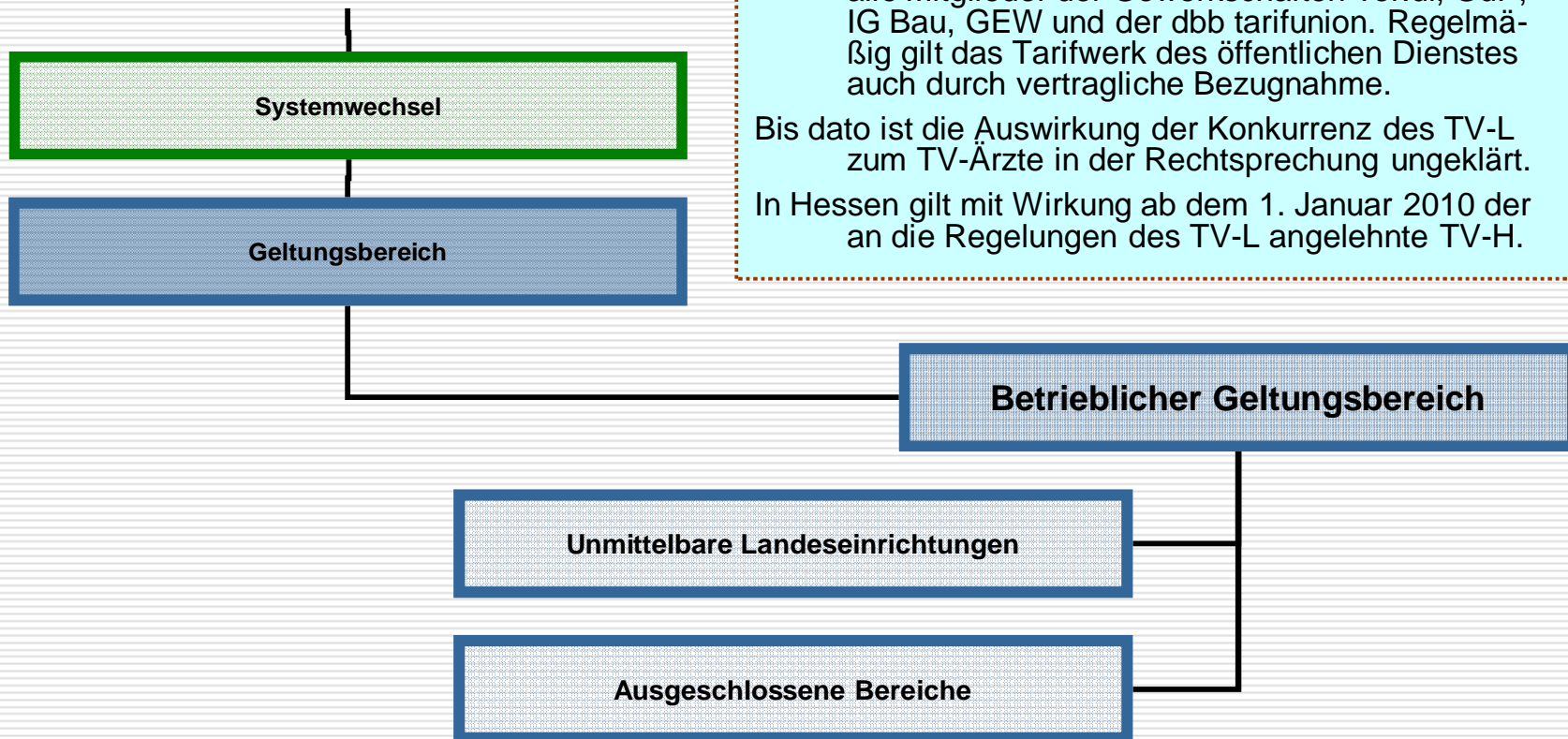
Nach § 2 I 2 Angleichungs-TV Bln gilt jeweils die Fassung der Tarifverträge für das Tarifgebiet West; die Regelungen für das Tarifgebiet Ost finden nur dann Anwendung, soweit dies im Angleichungs-TV Bln ausdrücklich bestimmt ist.



4.2.0 Überführung in den TV-L



4.2.0 Überführung



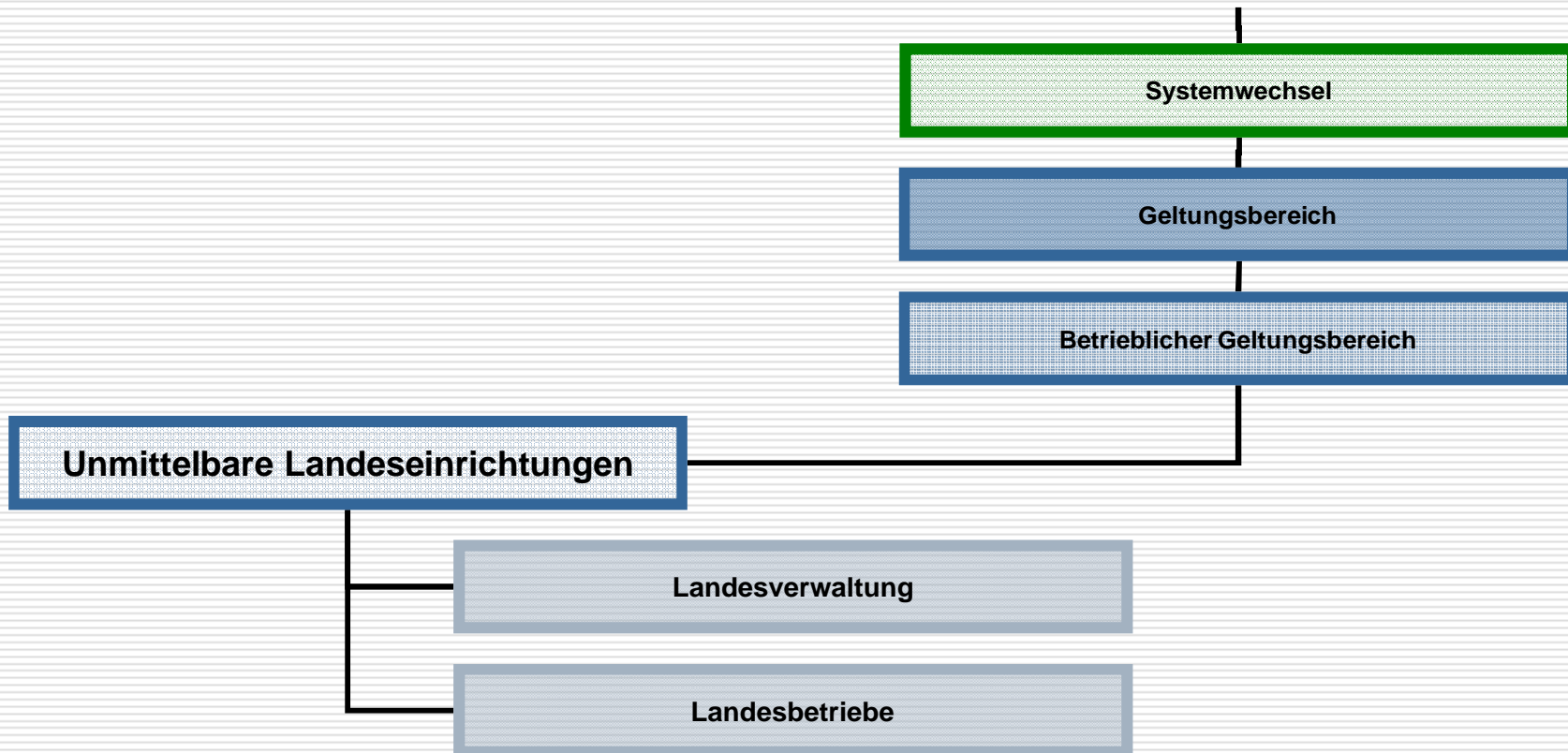
Tarifgebunden auf Arbeitgeberseite sind alle Bundesländer (eingeschränkt für Bremen und Bremerhaven, vgl. Protokollerklärung zu § 1 I TV-L) mit Ausnahme der Länder Hessen und (noch) Berlin.

Auf Arbeitnehmerseite sind unmittelbar tarifgebunden alle Mitglieder der Gewerkschaften ver.di, GdP, IG Bau, GEW und der dbb tarifunion. Regelmäßig gilt das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes auch durch vertragliche Bezugnahme.

Bis dato ist die Auswirkung der Konkurrenz des TV-L zum TV-Ärzte in der Rechtsprechung ungeklärt.

In Hessen gilt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 der an die Regelungen des TV-L angelehnte TV-H.

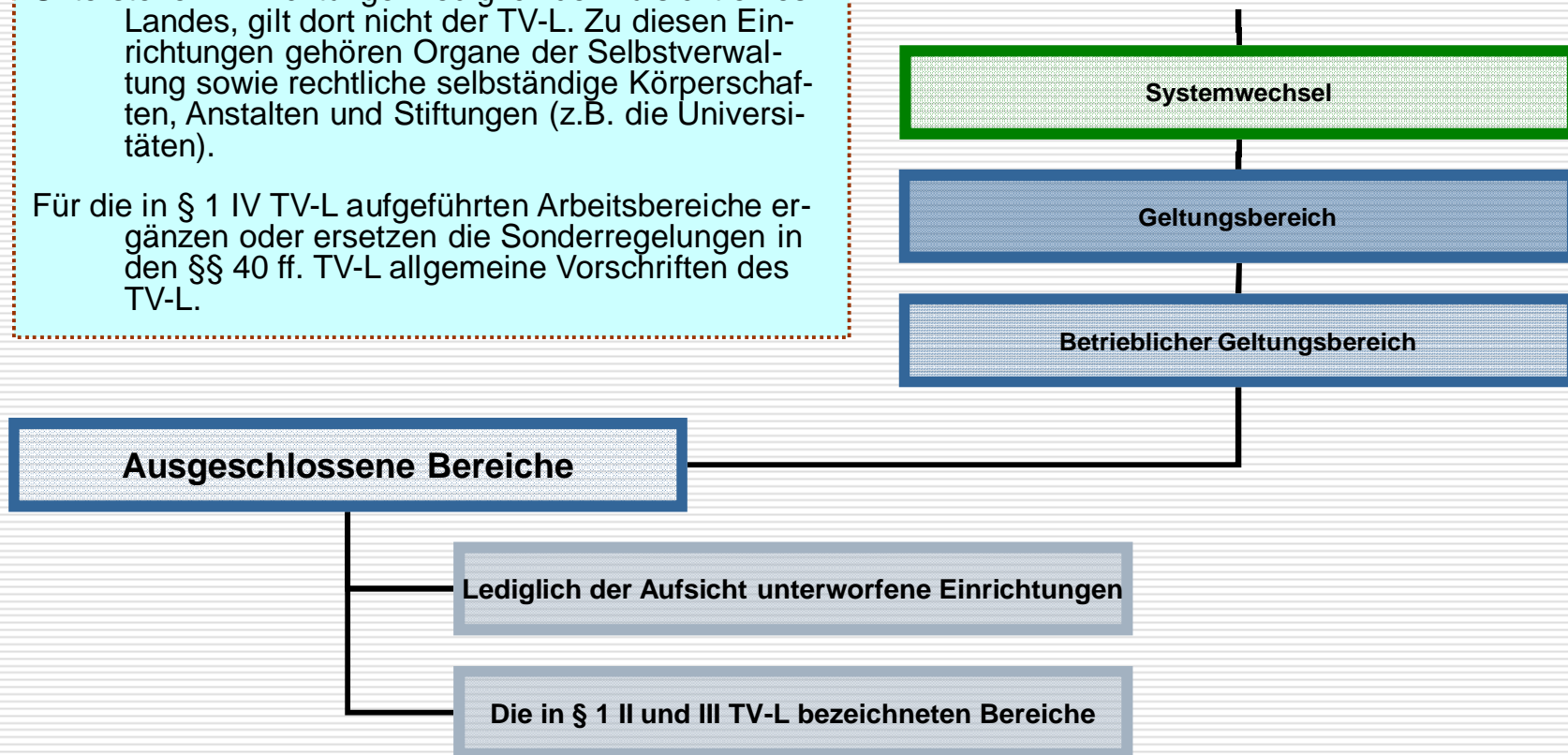
4.2.0 Überführung in den TV-L



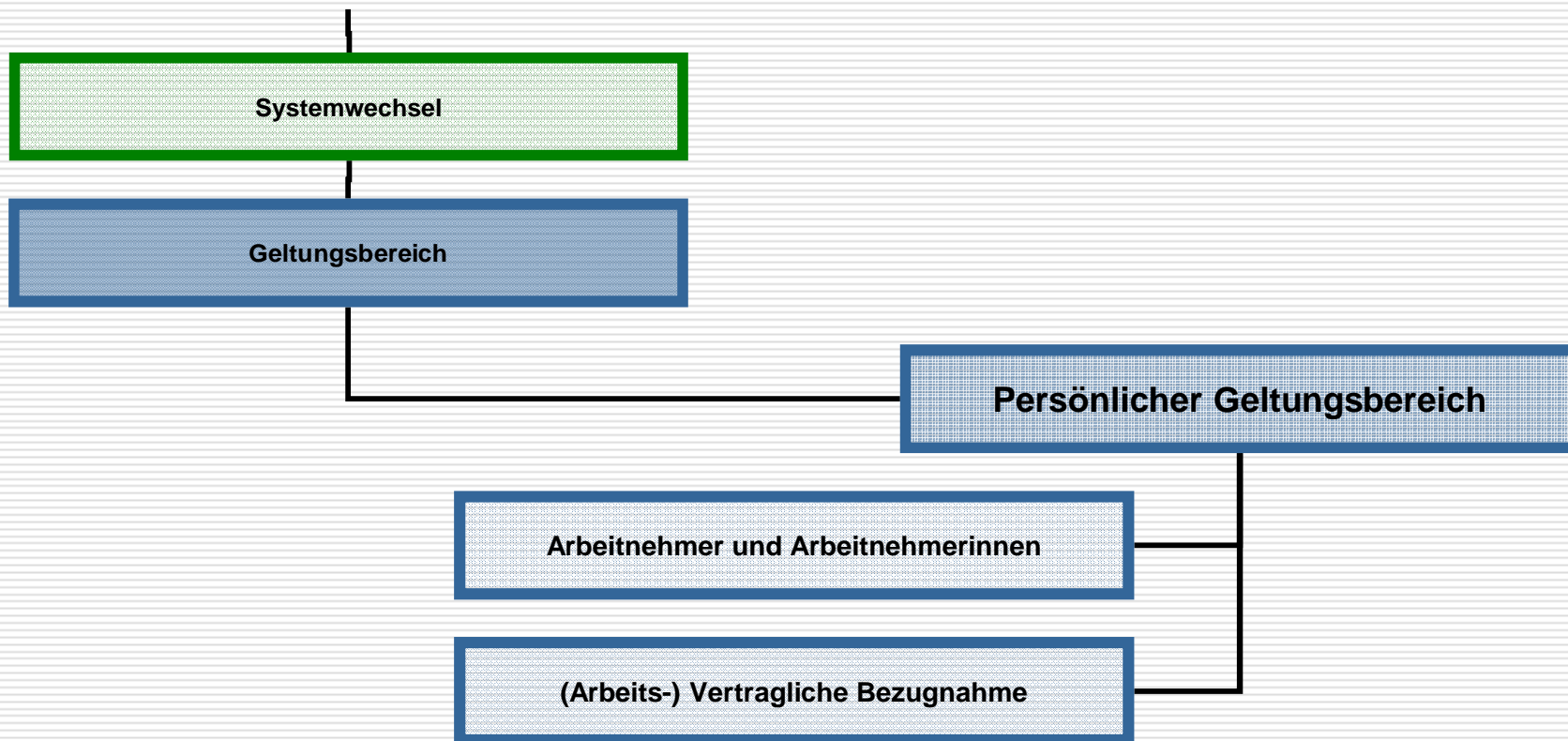
4.2.0 Überführung in den TV-L

Unterstehen Einrichtungen lediglich der Aufsicht eines Landes, gilt dort nicht der TV-L. Zu diesen Einrichtungen gehören Organe der Selbstverwaltung sowie rechtliche selbständige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (z.B. die Universitäten).

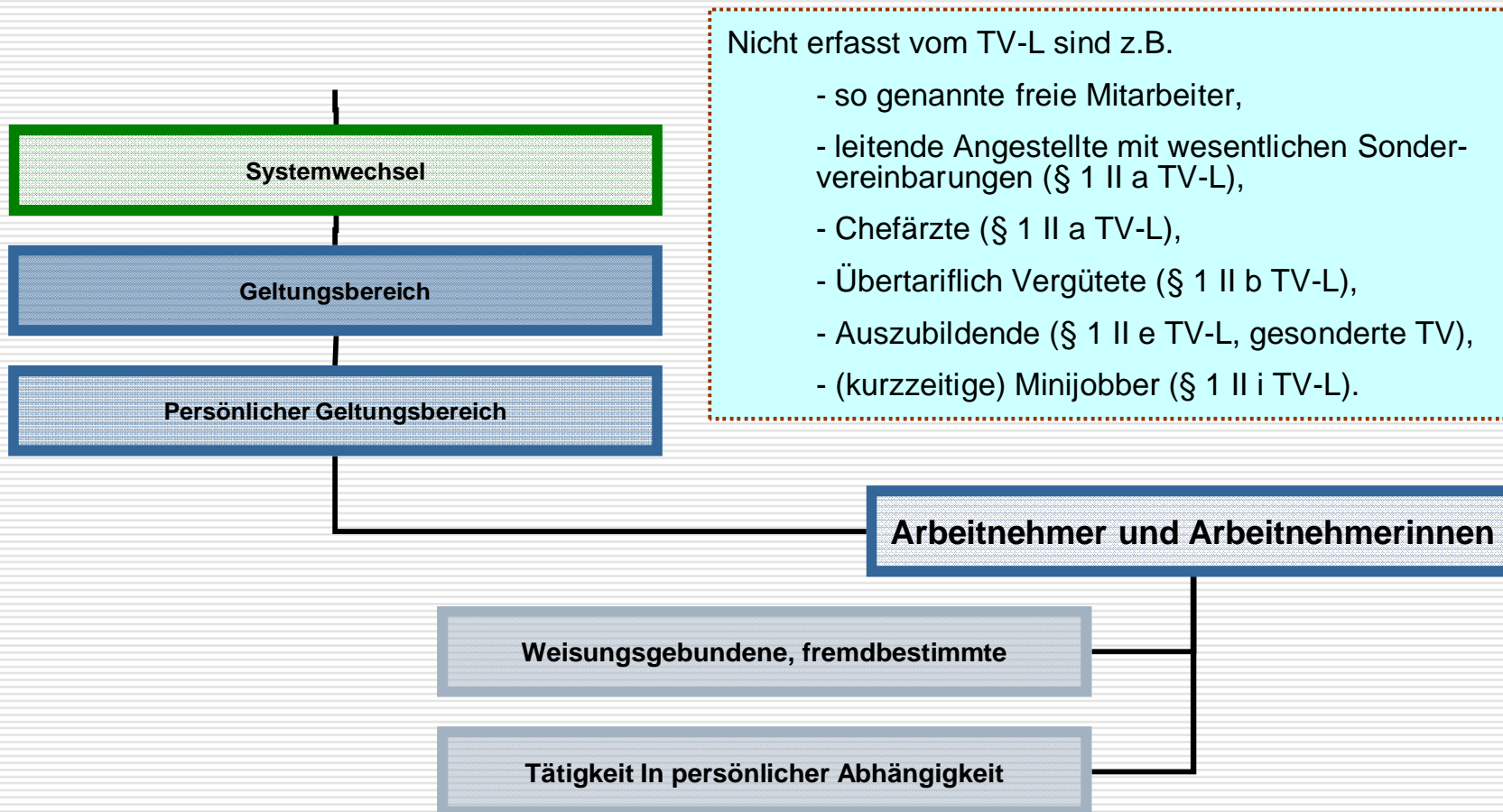
Für die in § 1 IV TV-L aufgeführten Arbeitsbereiche ergänzen oder ersetzen die Sonderregelungen in den §§ 40 ff. TV-L allgemeine Vorschriften des TV-L.



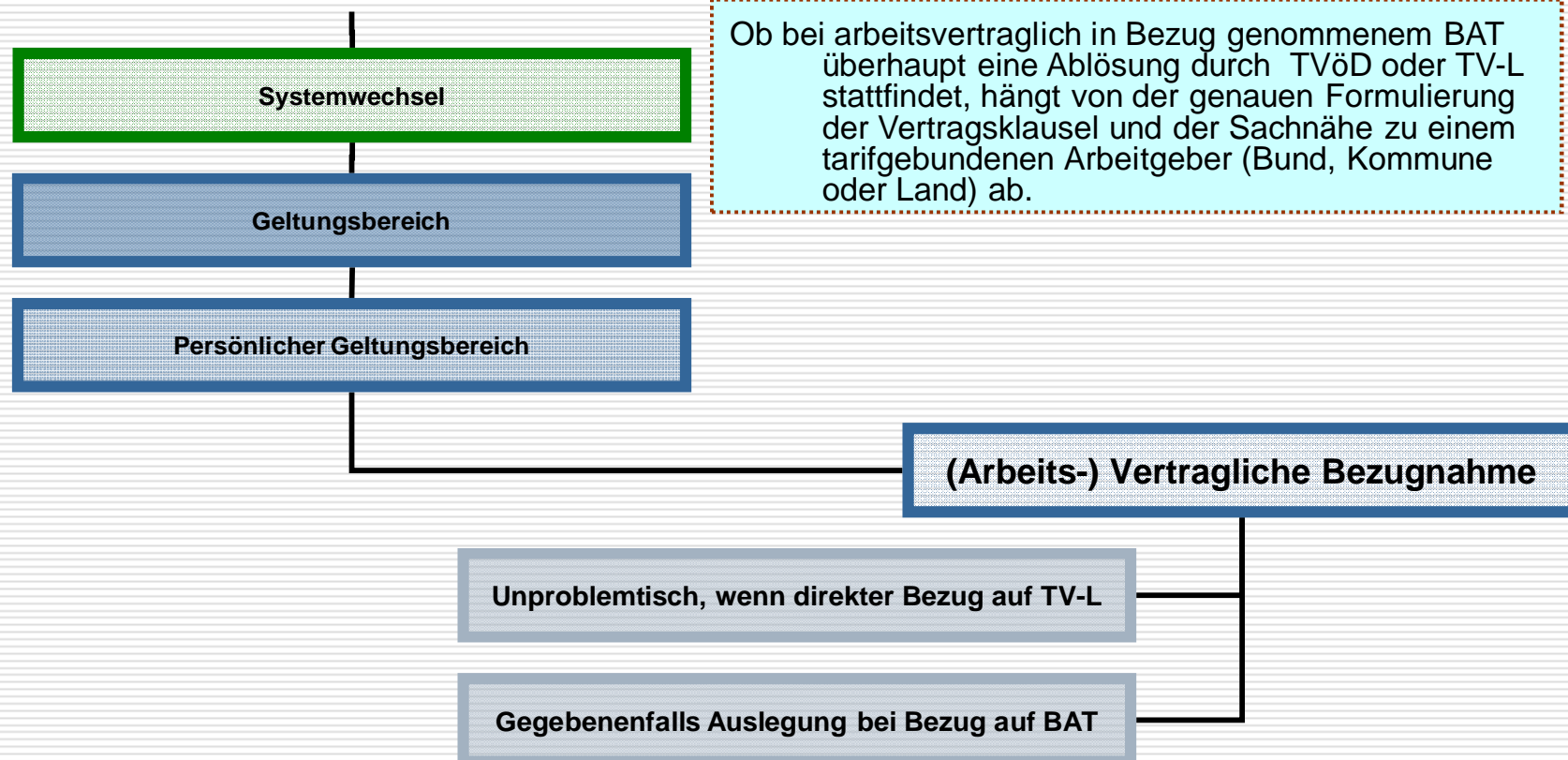
4.2.0 Überführung in den TV-L



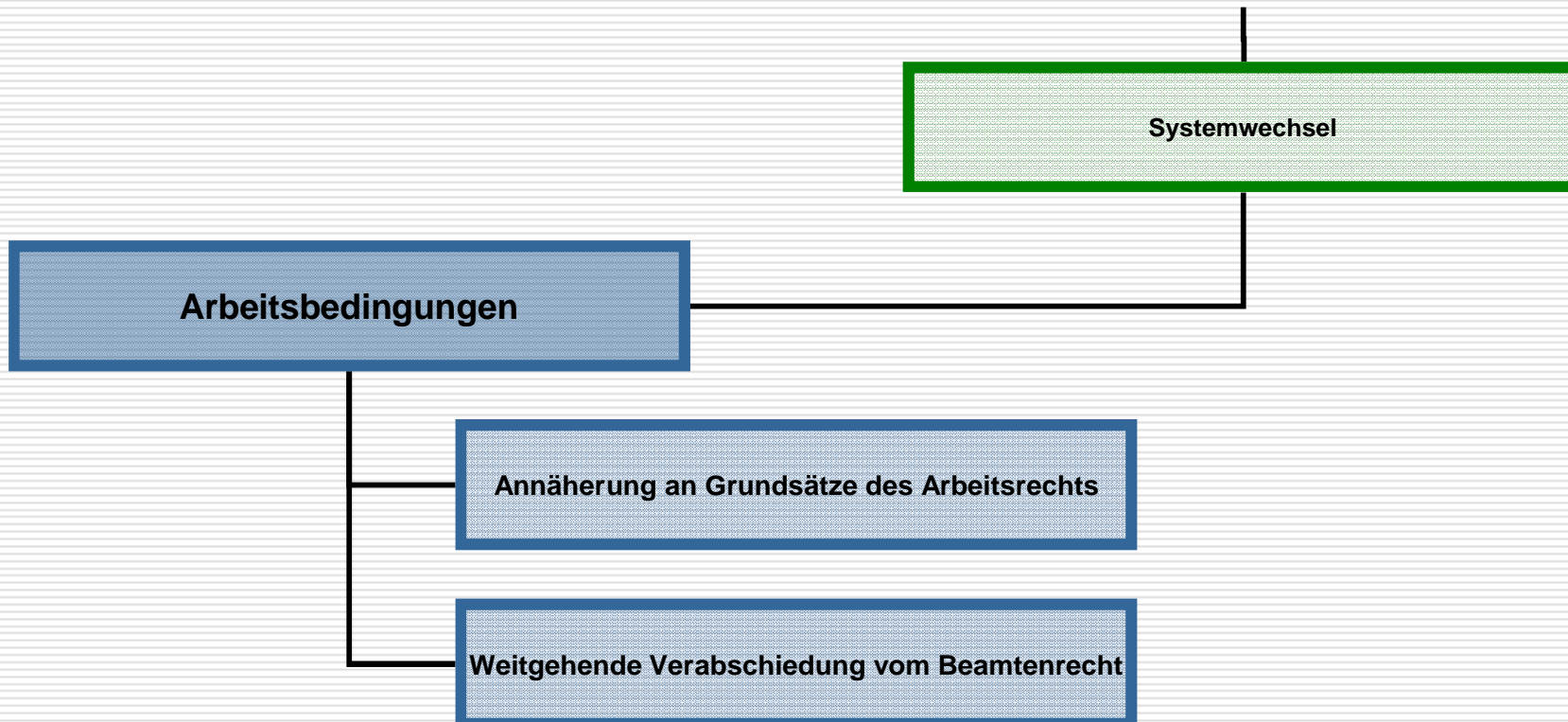
4.2.0 Überführung in den TV-L



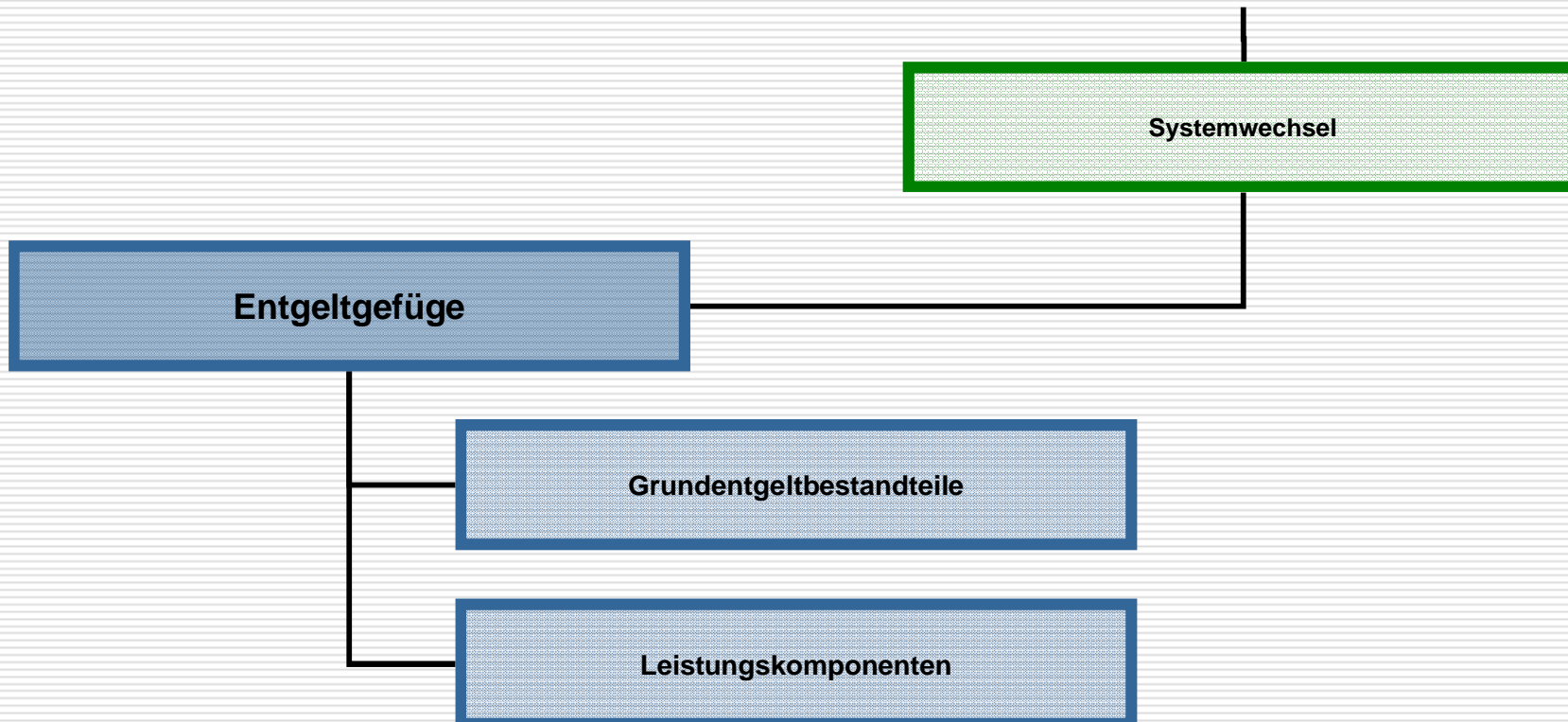
4.2.0 Überführung in den TV-L



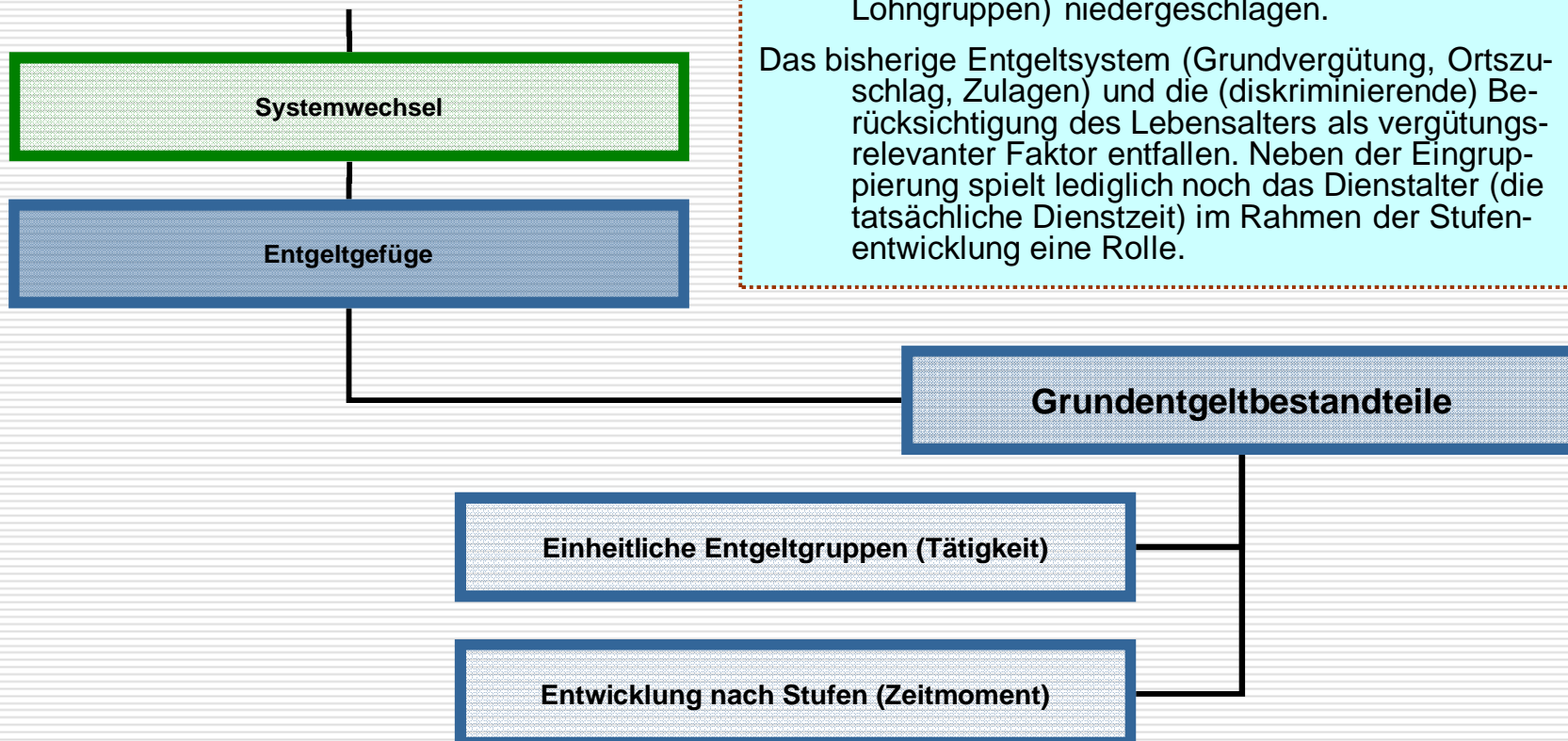
4.2.0 Überführung in den TV-L



4.2.0 Überführung in den TV-L



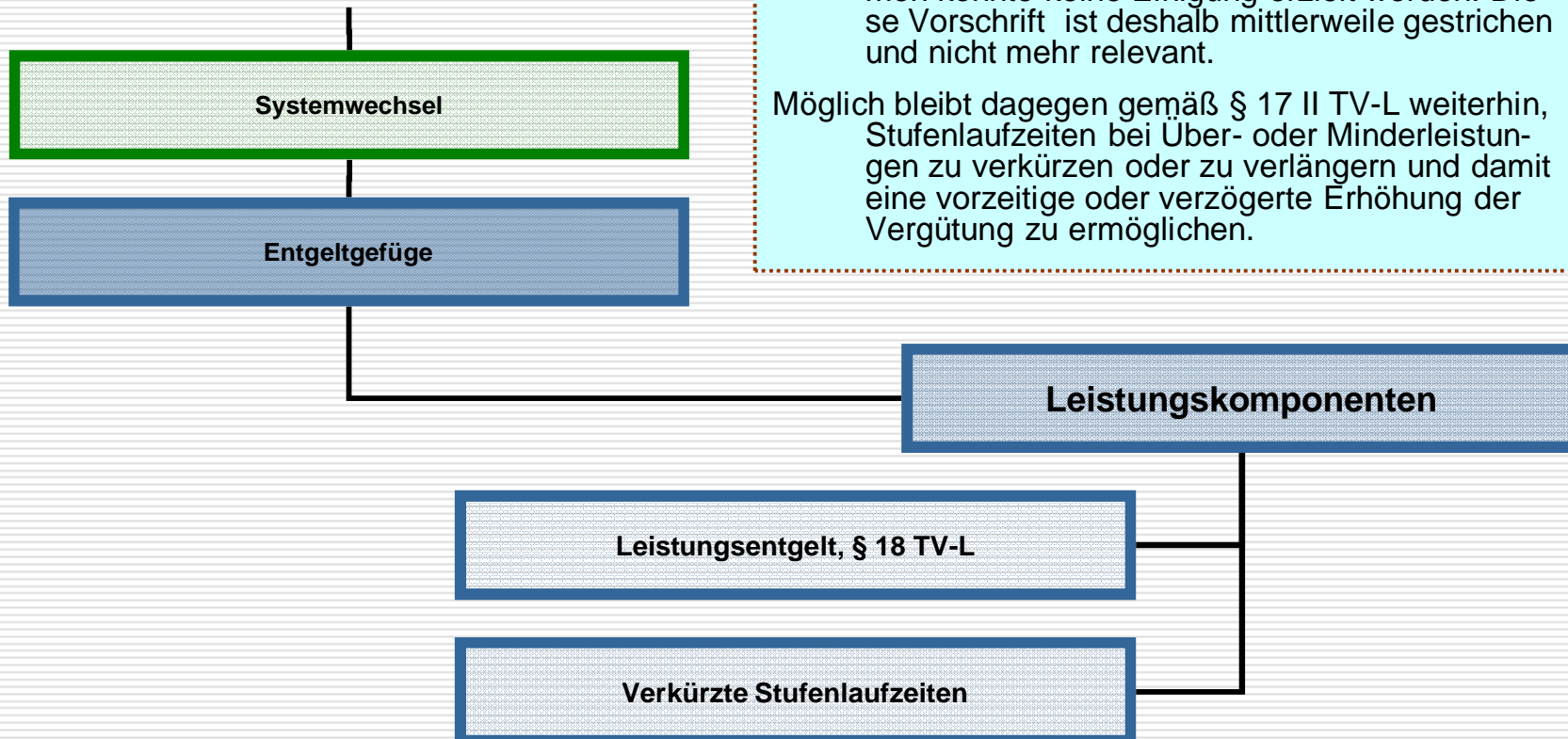
4.2.0 Überführung in den TV-L



In der neuen Entgeltordnung wird nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. Vielmehr wird ein einheitlicher Beschäftigtenbegriff zugrunde gelegt. Das hat sich in der Bezeichnung „Entgeltgruppe“ (bisher Vergütungs- und Lohngruppen) niedergeschlagen.

Das bisherige Entgeltsystem (Grundvergütung, Ortszuschlag, Zulagen) und die (diskriminierende) Berücksichtigung des Lebensalters als vergütungsrelevanter Faktor entfallen. Neben der Eingruppierung spielt lediglich noch das Dienstalter (die tatsächliche Dienstzeit) im Rahmen der Stufenentwicklung eine Rolle.

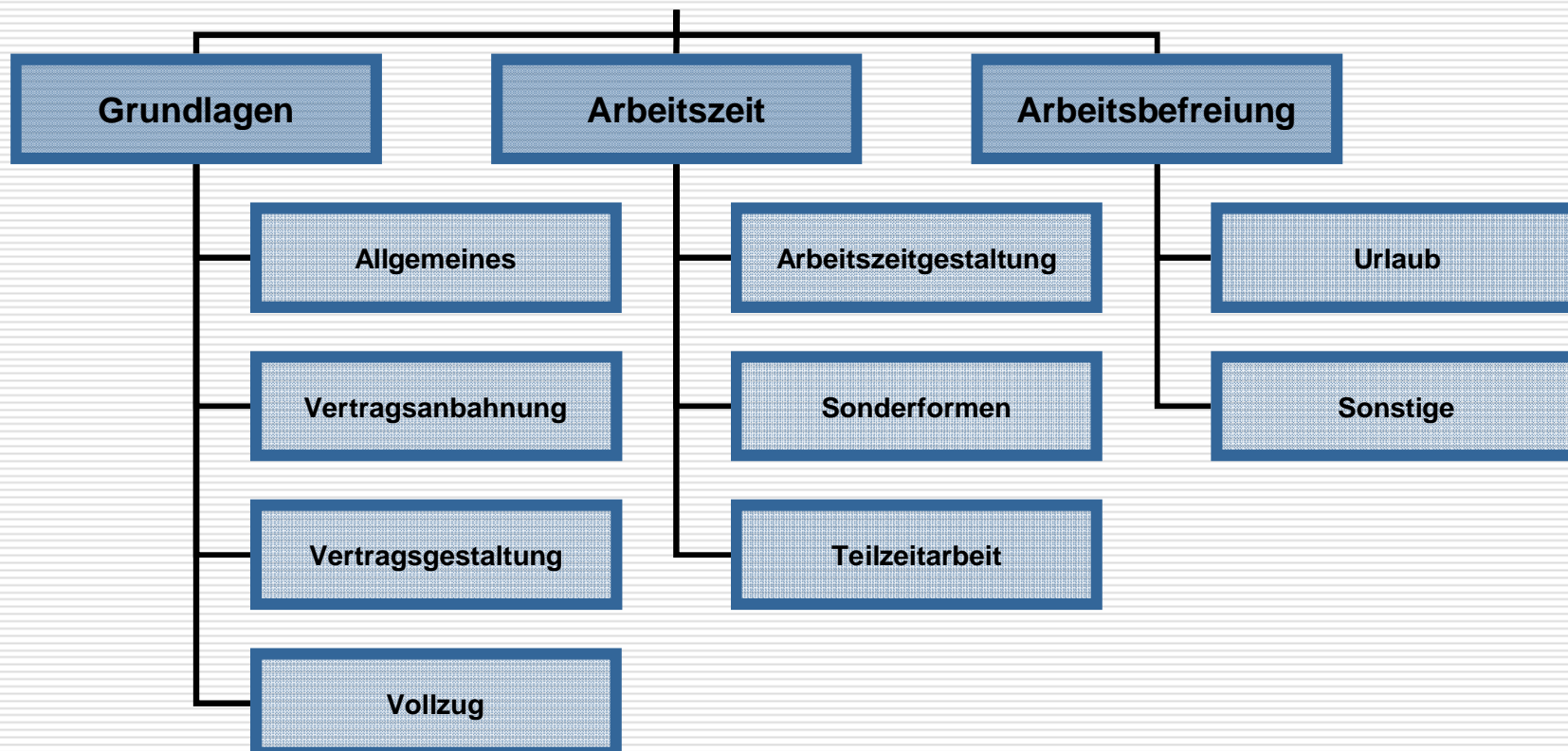
4.2.0 Überführung in den TV-L



Es war vorgesehen, einen nach § 18 TV-L berechneten Anteil des Vorjahresvergütungsvolumens in Höhe von 1 % nach Leistungsgesichtspunkten auszuschütten. Über die Verteilungsmechanismen konnte keine Einigung erzielt werden. Diese Vorschrift ist deshalb mittlerweile gestrichen und nicht mehr relevant.

Möglich bleibt dagegen gemäß § 17 II TV-L weiterhin, Stufenlaufzeiten bei Über- oder Minderleistungen zu verkürzen oder zu verlängern und damit eine vorzeitige oder verzögerte Erhöhung der Vergütung zu ermöglichen.

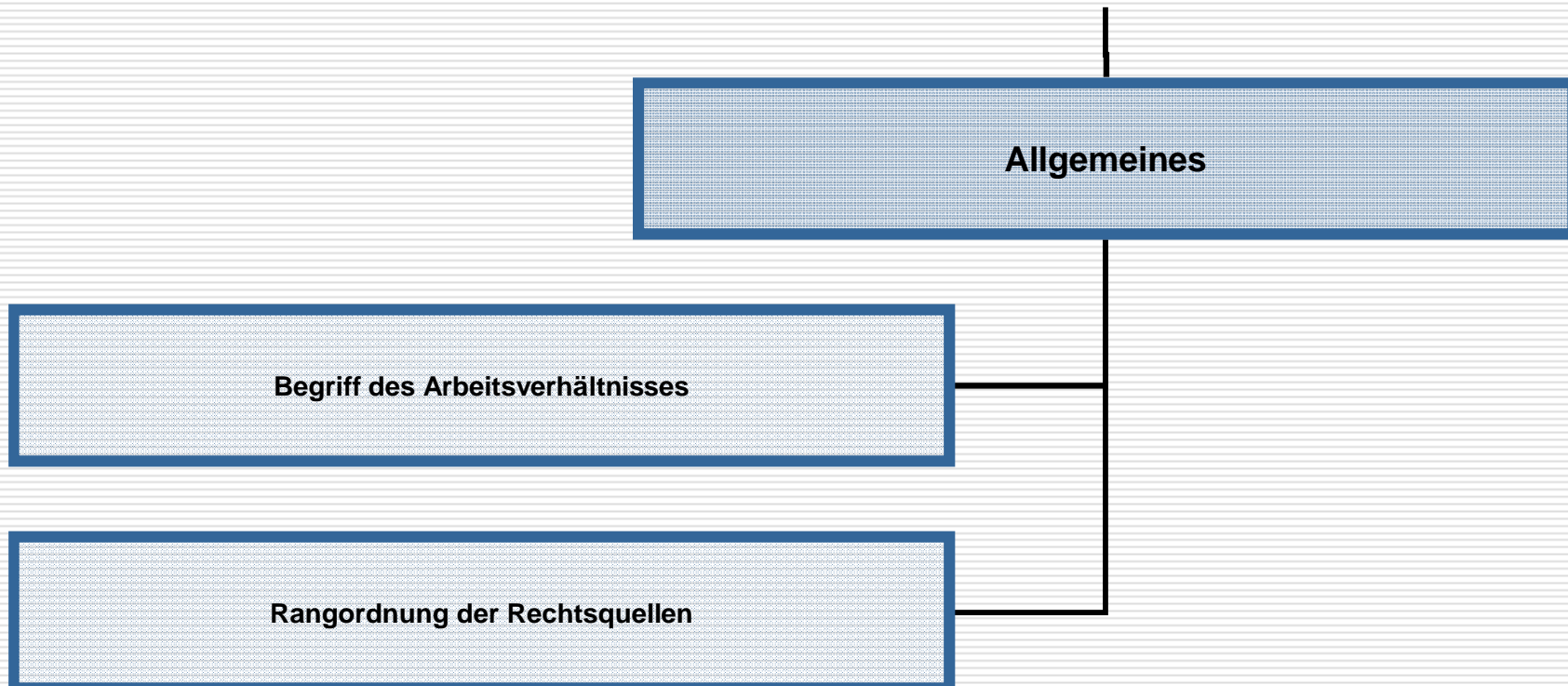
4.2.1 Arbeitsbedingungen



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



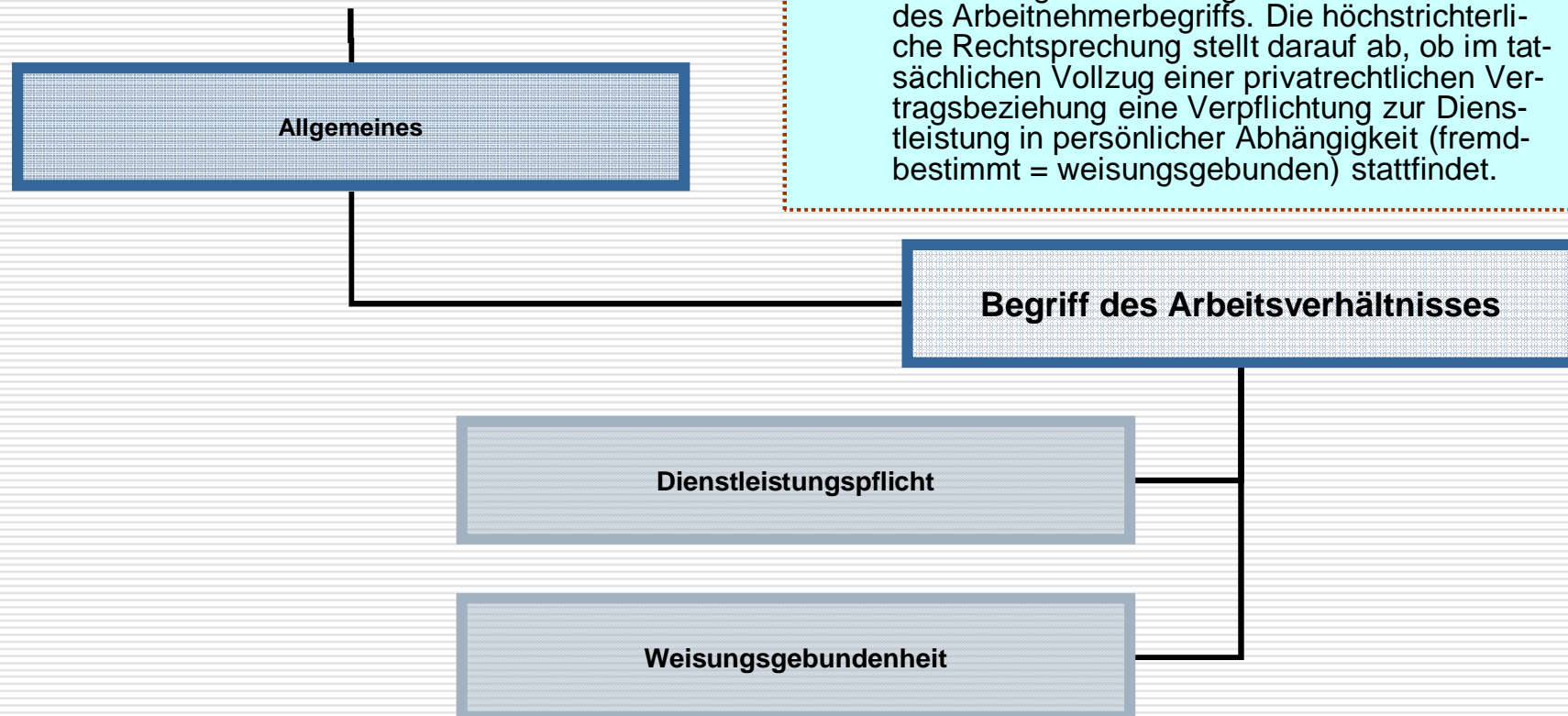
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



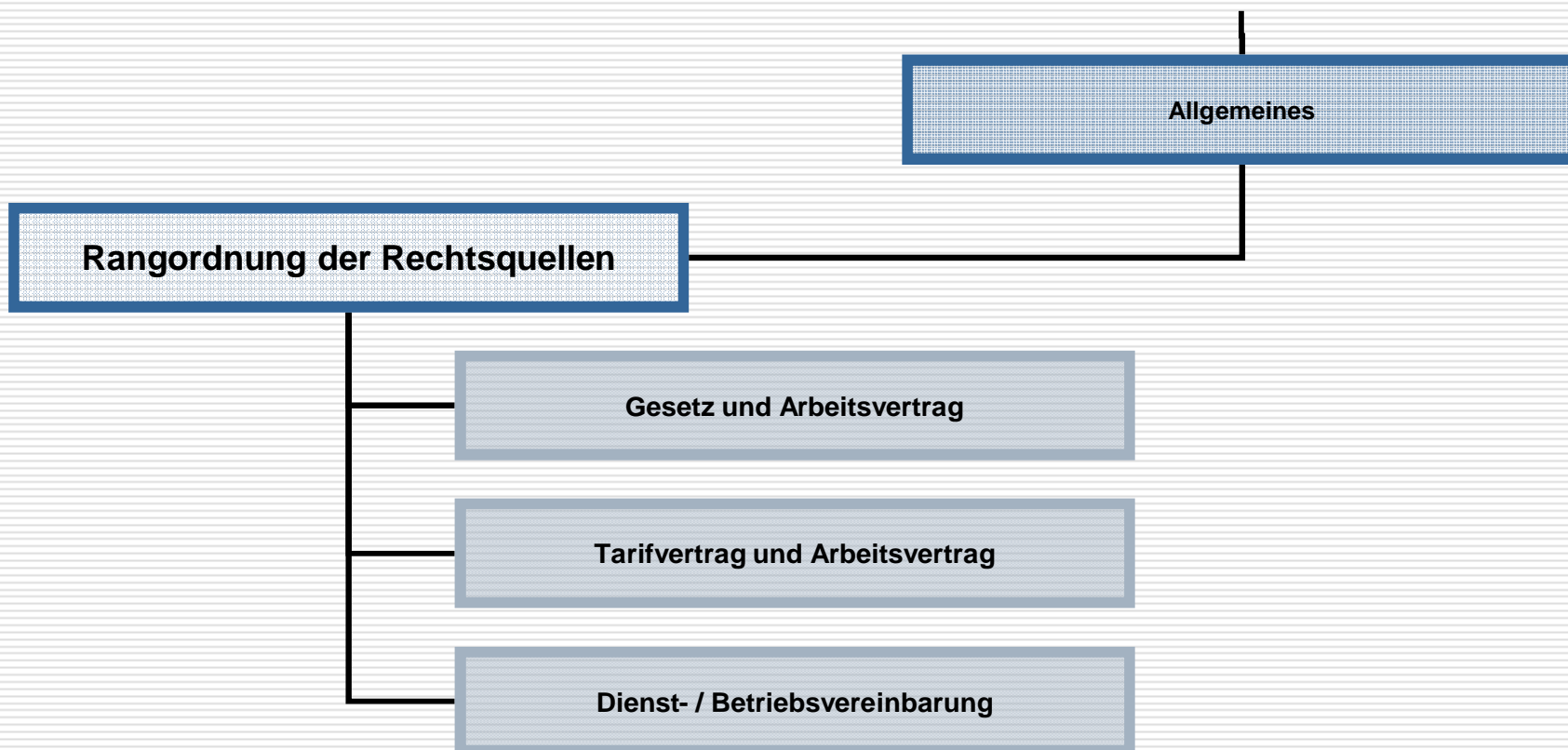
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

In § 2 TV-L ist ebenso wie in §§ 4 f. BAT die Rede von Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis. Beide Tarifverträge regeln also das Recht der Beschäftigung als Arbeitnehmer(in).

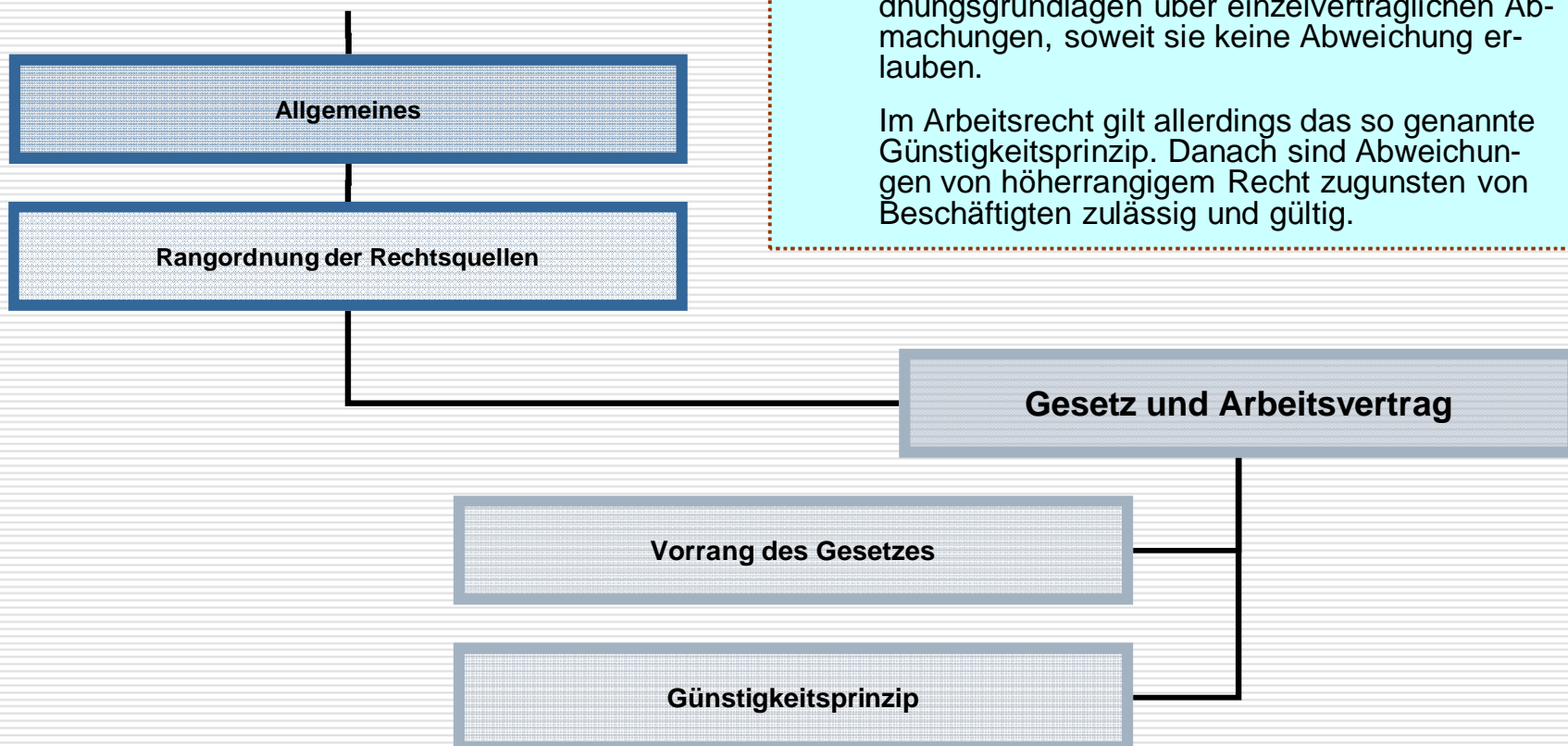
Bis heute gibt es keine gesetzliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs. Die höchstrichterliche Rechtsprechung stellt darauf ab, ob im tatsächlichen Vollzug einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung eine Verpflichtung zur Dienstleistung in persönlicher Abhängigkeit (fremdbestimmt = weisungsgebunden) stattfindet.



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



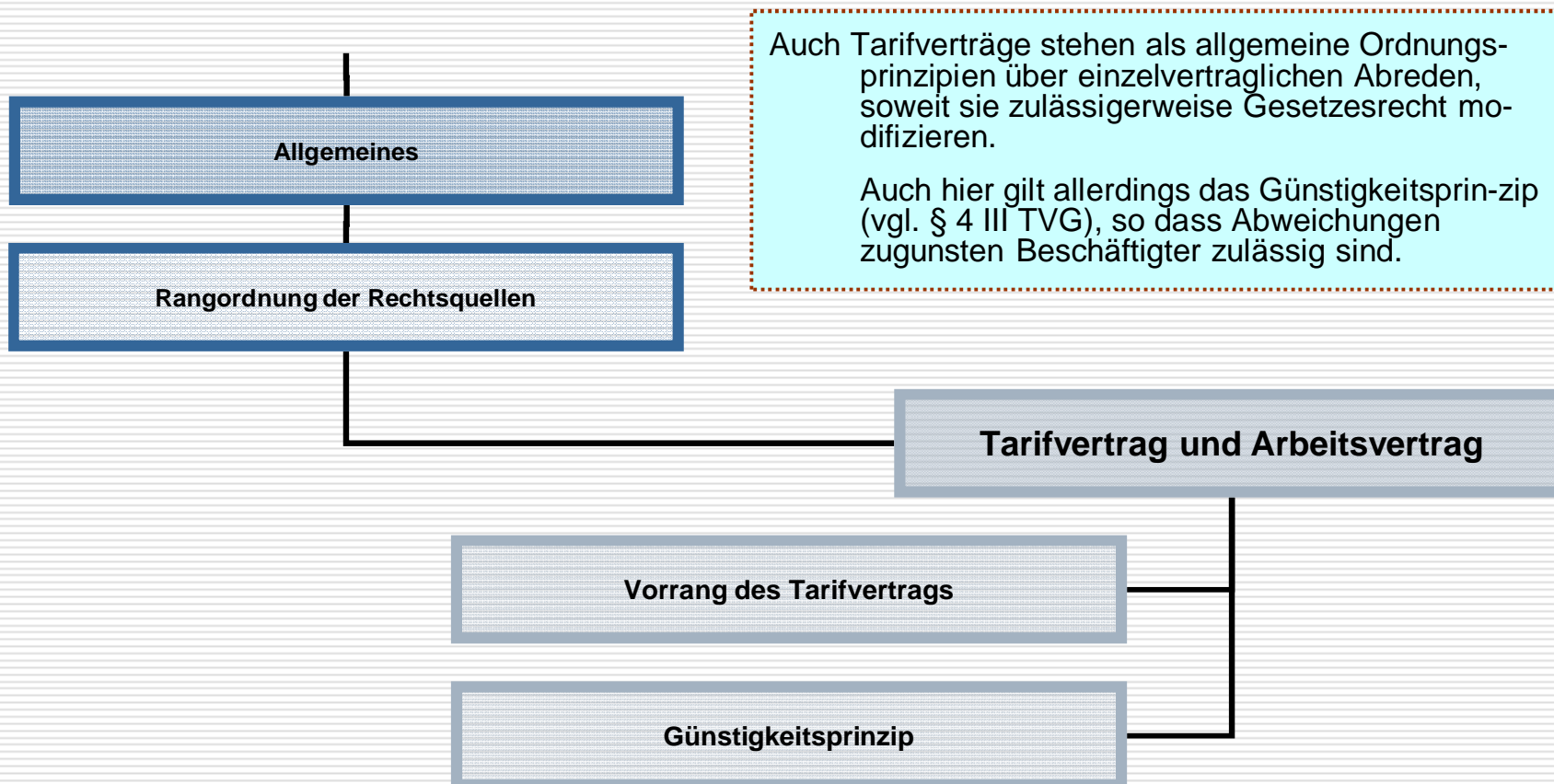
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



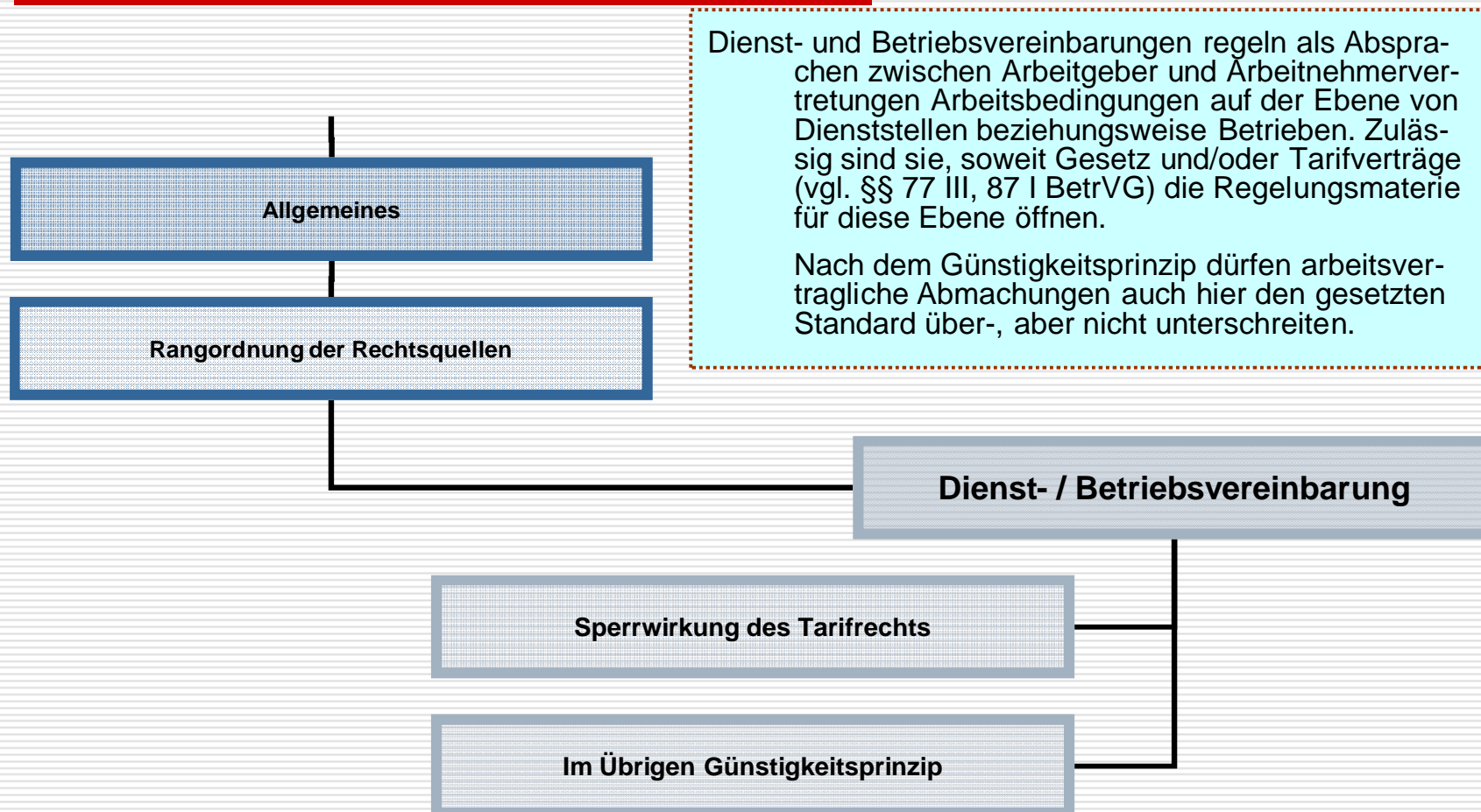
Gesetzliche Vorschriften stehen als allgemeine Ordnungsgrundlagen über einzelvertraglichen Abmachungen, soweit sie keine Abweichung erlauben.

Im Arbeitsrecht gilt allerdings das so genannte Günstigkeitsprinzip. Danach sind Abweichungen von höherrangigem Recht zugunsten von Beschäftigten zulässig und gültig.

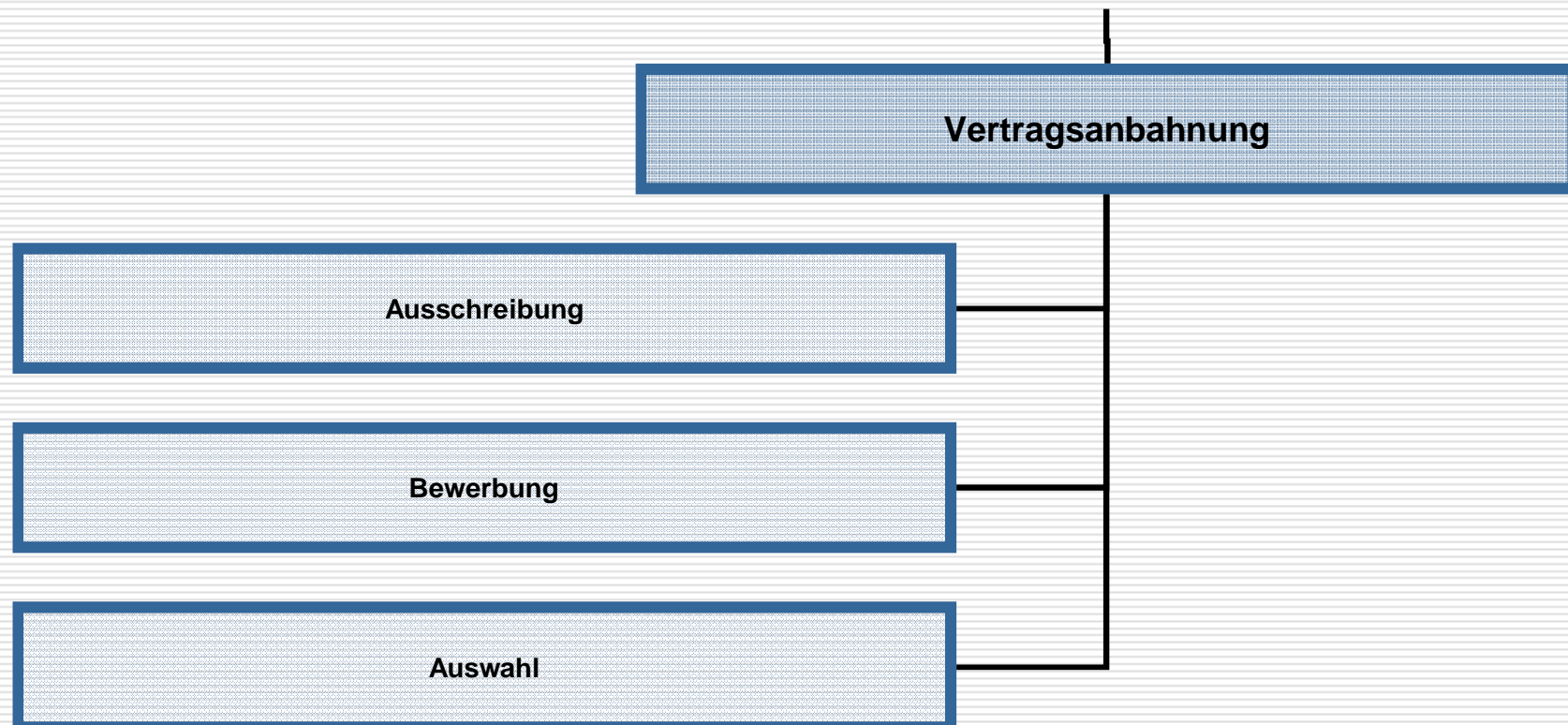
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



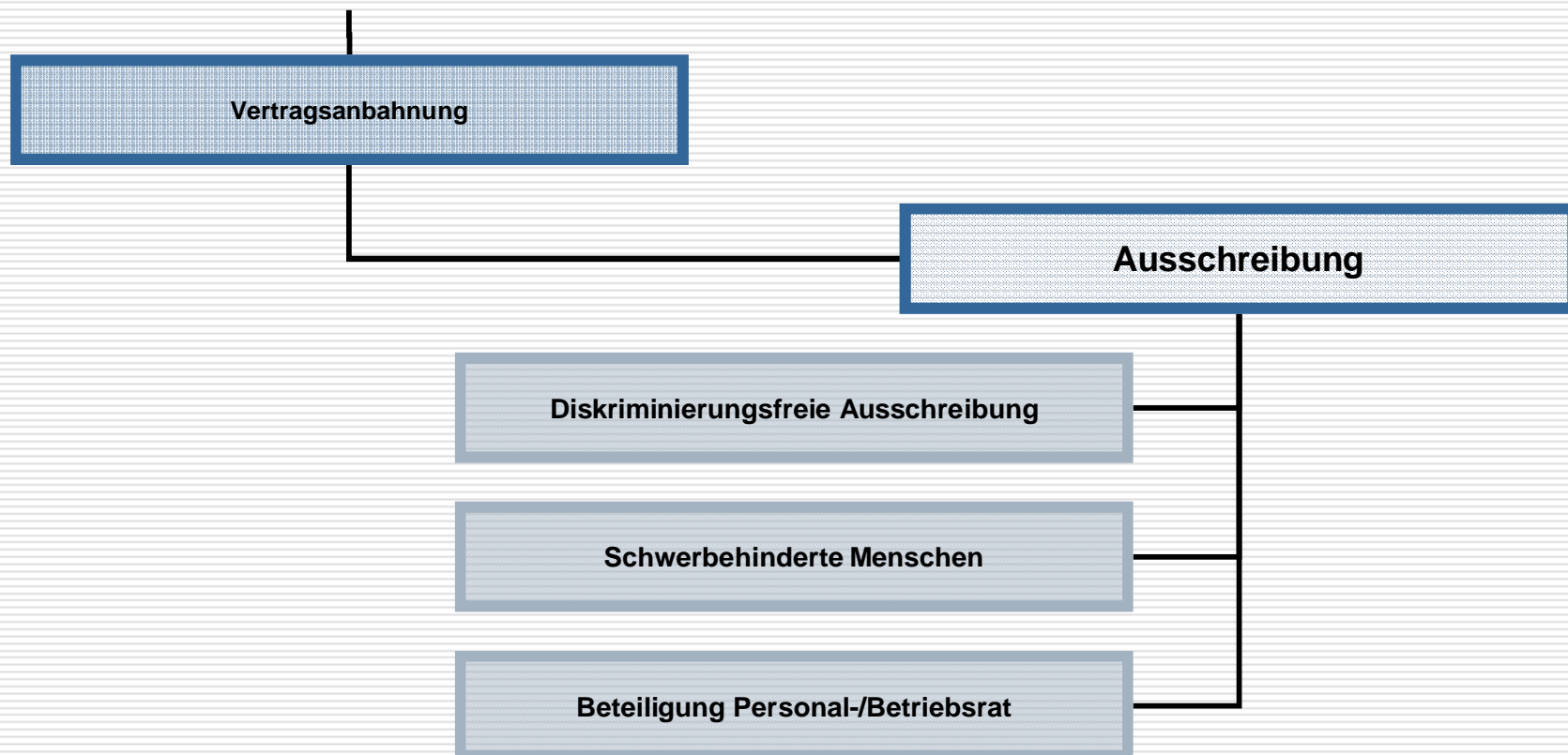
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



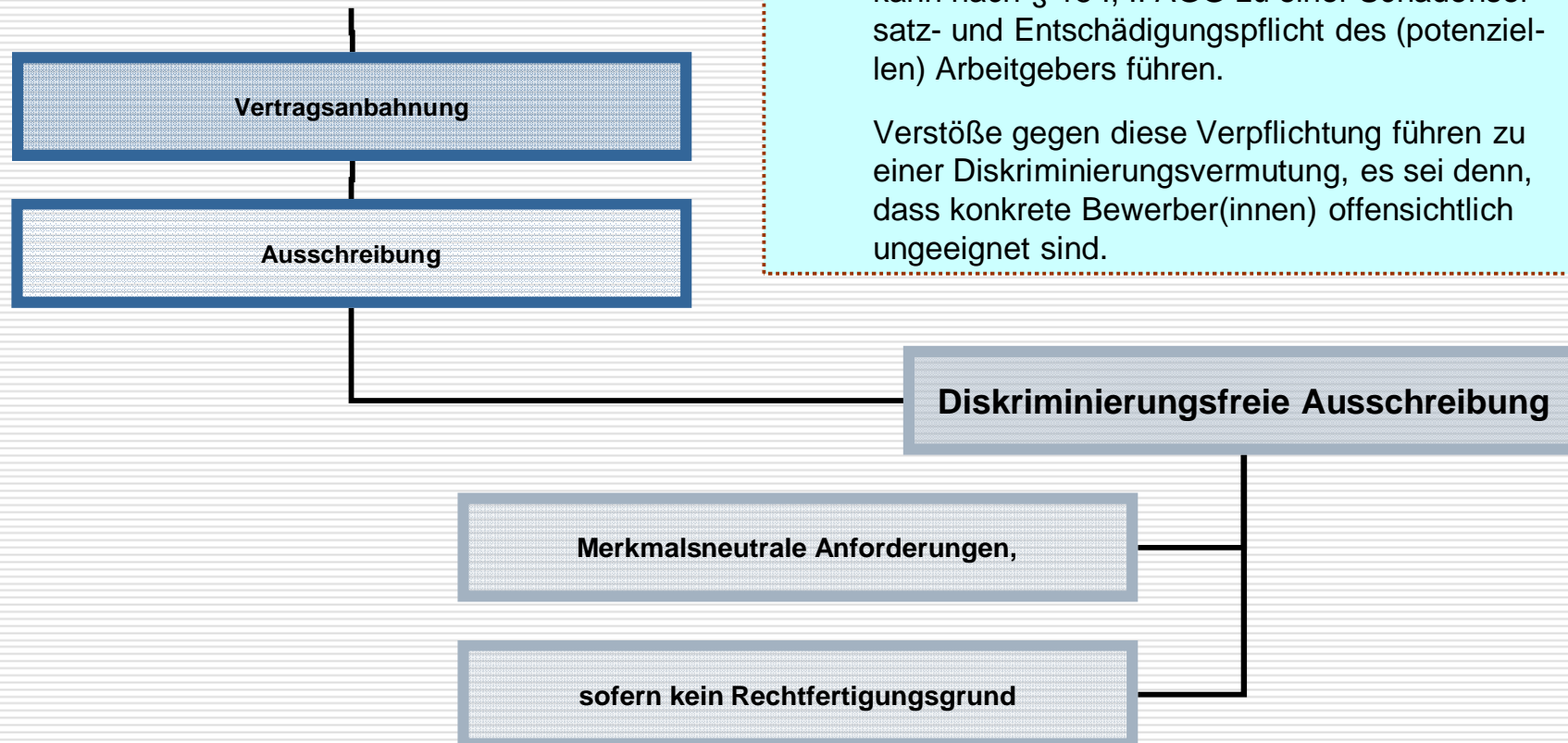
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen

Das AGG verbietet die Benachteiligung wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale. Nach § 11 AGG ist dies bereits in der Ausschreibungsphase zu berücksichtigen. Ein nicht im Sinne der §§ 8 ff. AGG zu rechtfertigender Verstoß kann nach § 15 I, II AGG zu einer Schadensersatz- und Entschädigungspflicht des (potenziellen) Arbeitgebers führen.

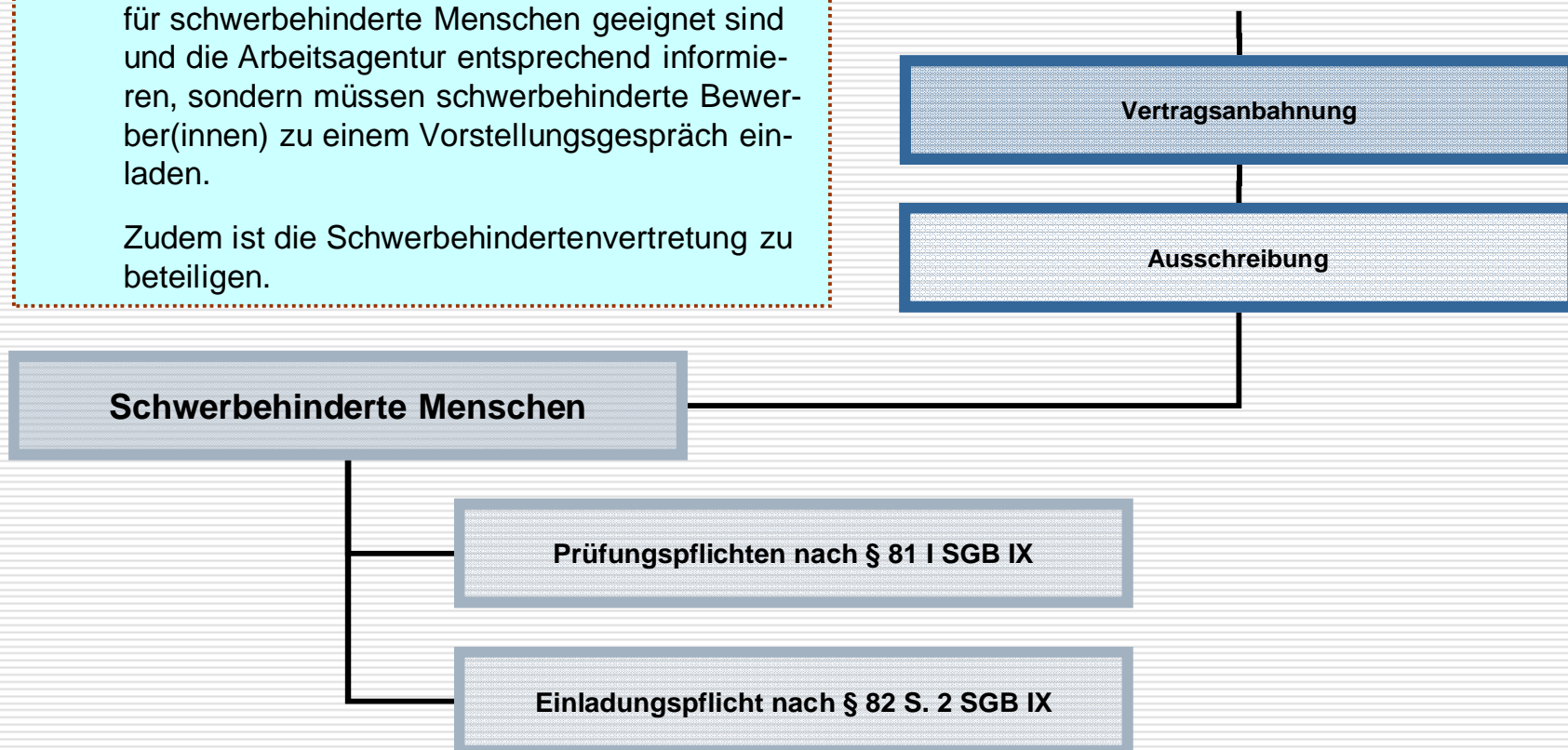
Verstöße gegen diese Verpflichtung führen zu einer Diskriminierungsvermutung, es sei denn, dass konkrete Bewerber(innen) offensichtlich ungeeignet sind.



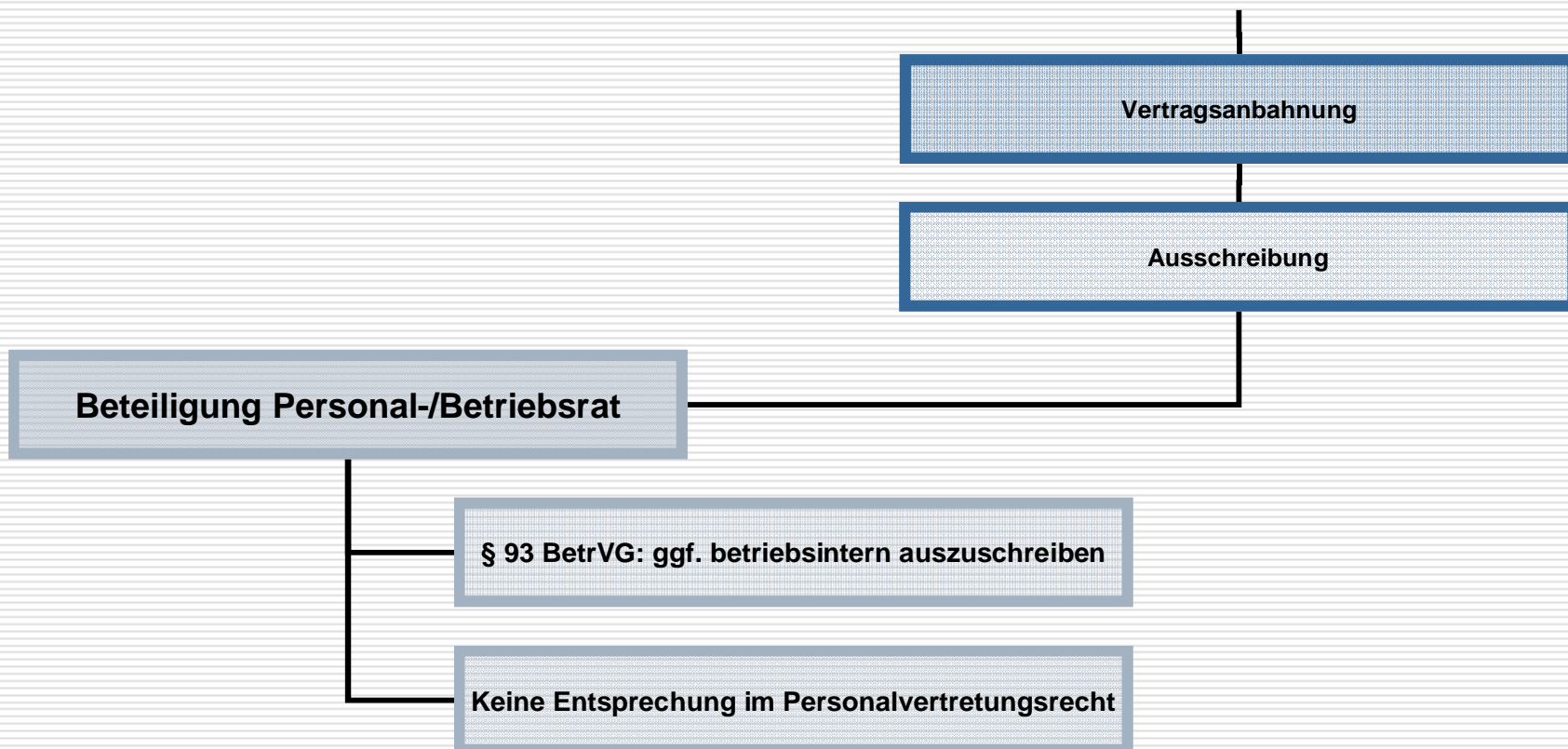
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Öffentliche Arbeitgeber müssen nicht nur (wie alle Arbeitgeber) prüfen, ob auszuschreibende Stellen für schwerbehinderte Menschen geeignet sind und die Arbeitsagentur entsprechend informieren, sondern müssen schwerbehinderte Bewerber(innen) zu einem Vorstellungsgespräch einladen.

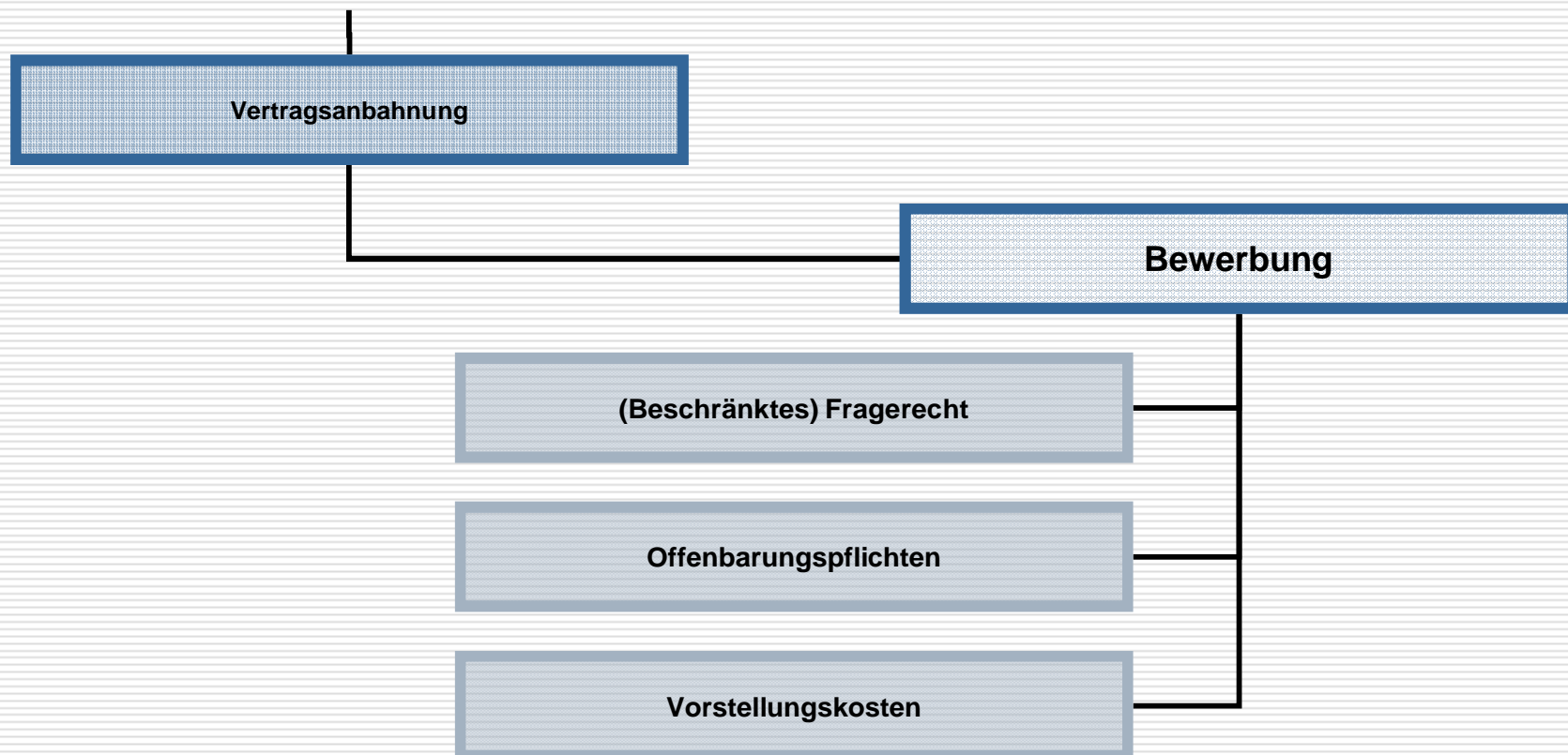
Zudem ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

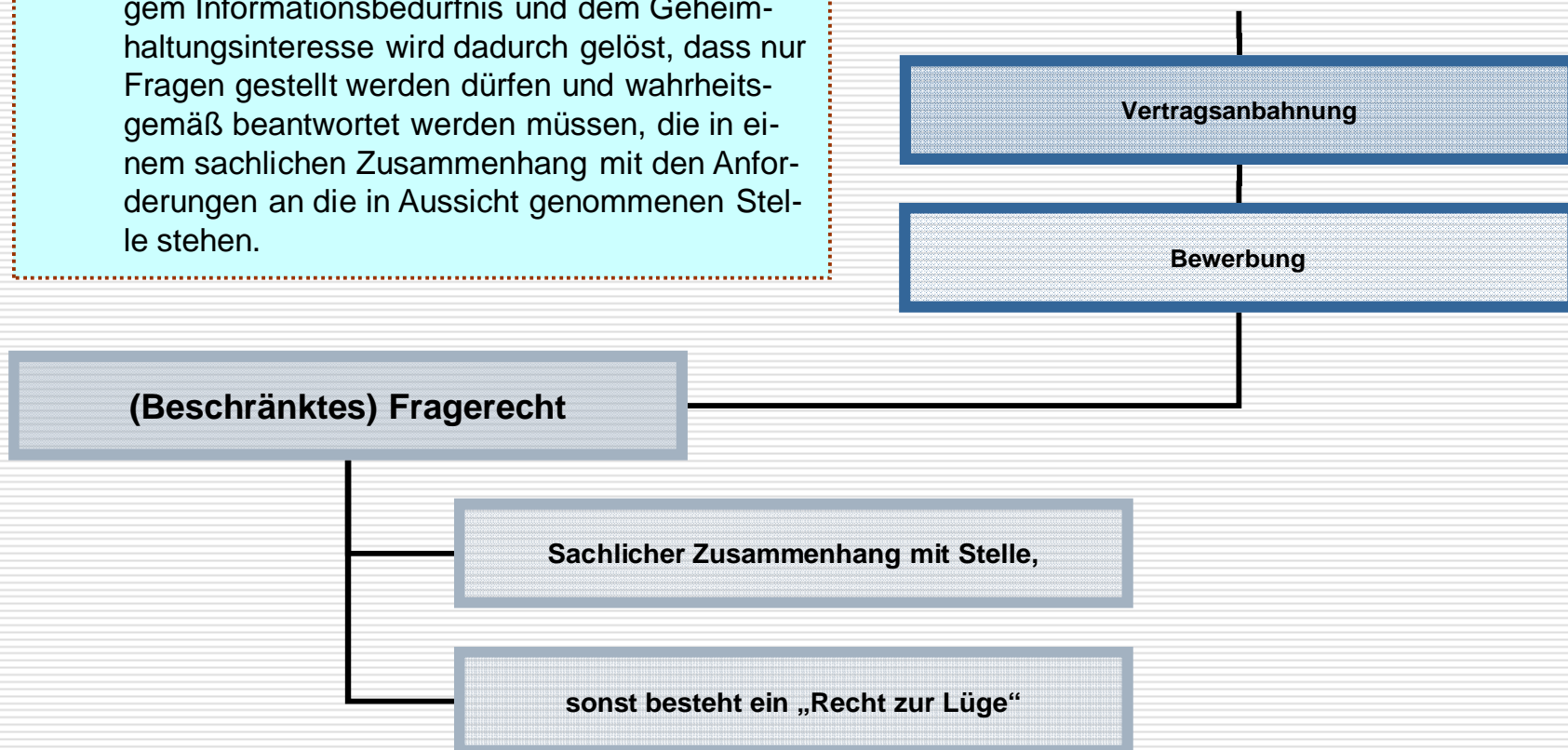


4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



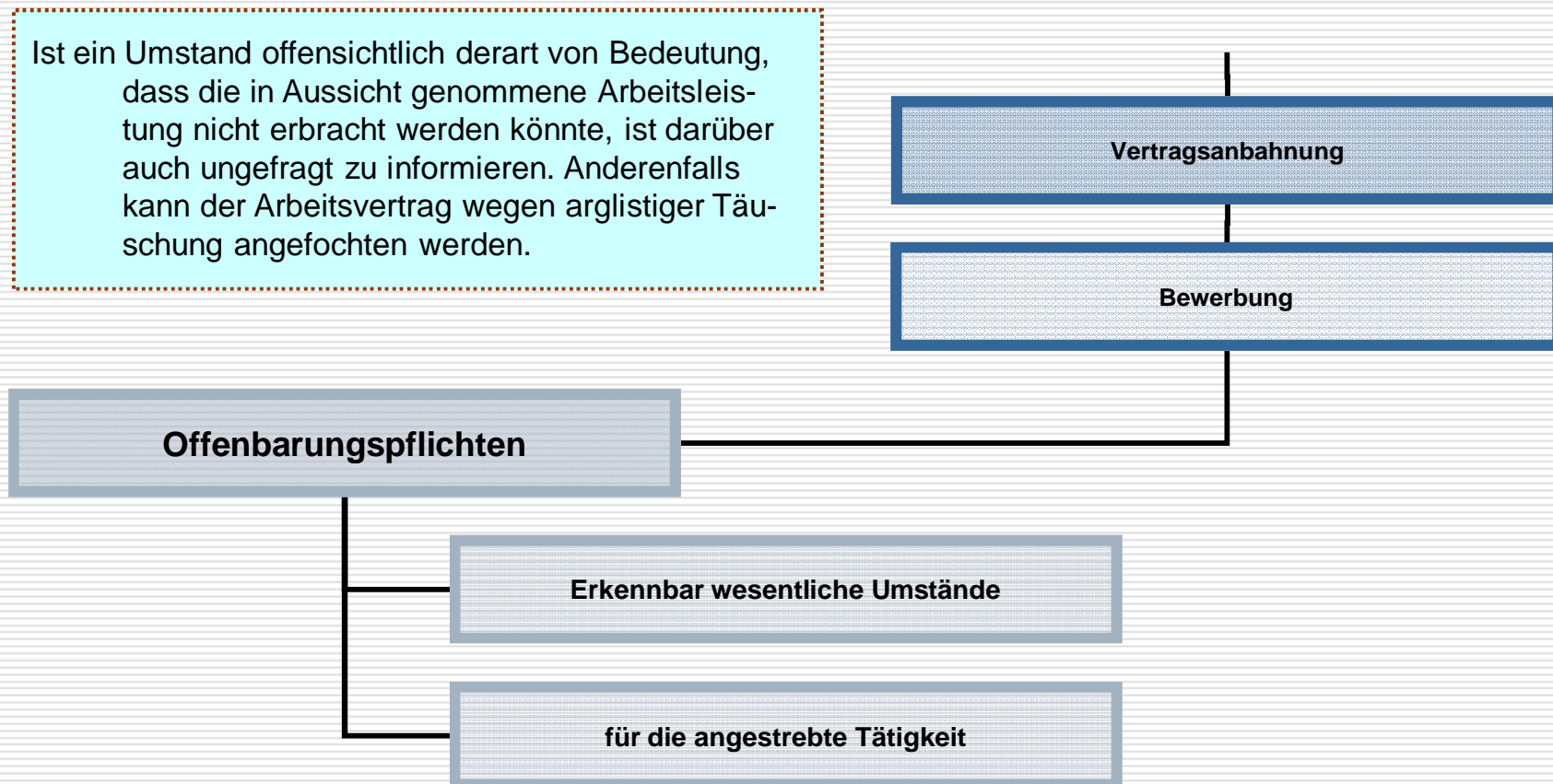
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Der Interessenwiderstreit zwischen arbeitgebeseitigem Informationsbedürfnis und dem Geheimhaltungsinteresse wird dadurch gelöst, dass nur Fragen gestellt werden dürfen und wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen, die in einem sachlichen Zusammenhang mit den Anforderungen an die in Aussicht genommenen Stelle stehen.



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

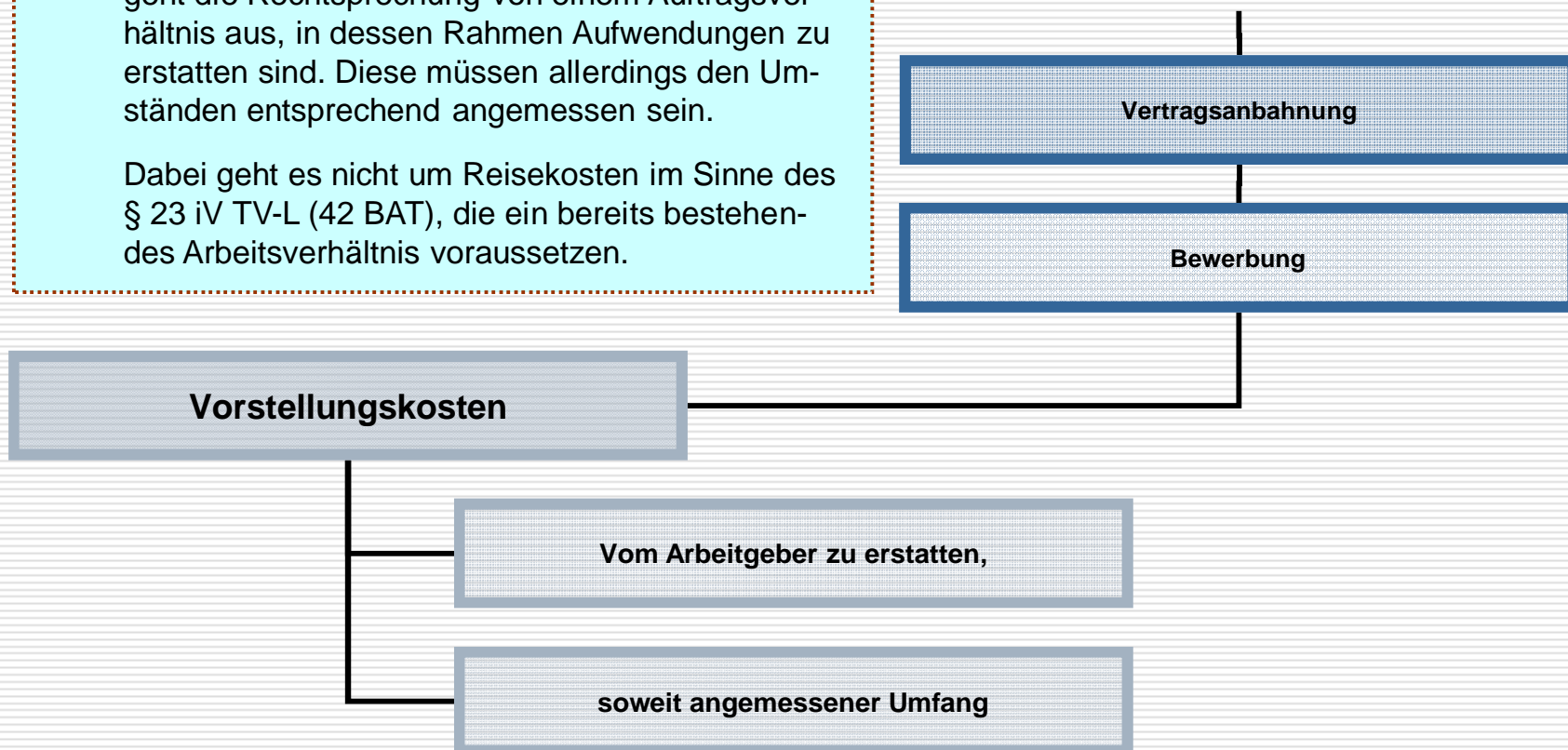
Ist ein Umstand offensichtlich derart von Bedeutung, dass die in Aussicht genommene Arbeitsleistung nicht erbracht werden könnte, ist darüber auch ungefragt zu informieren. Anderenfalls kann der Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung angefochten werden.



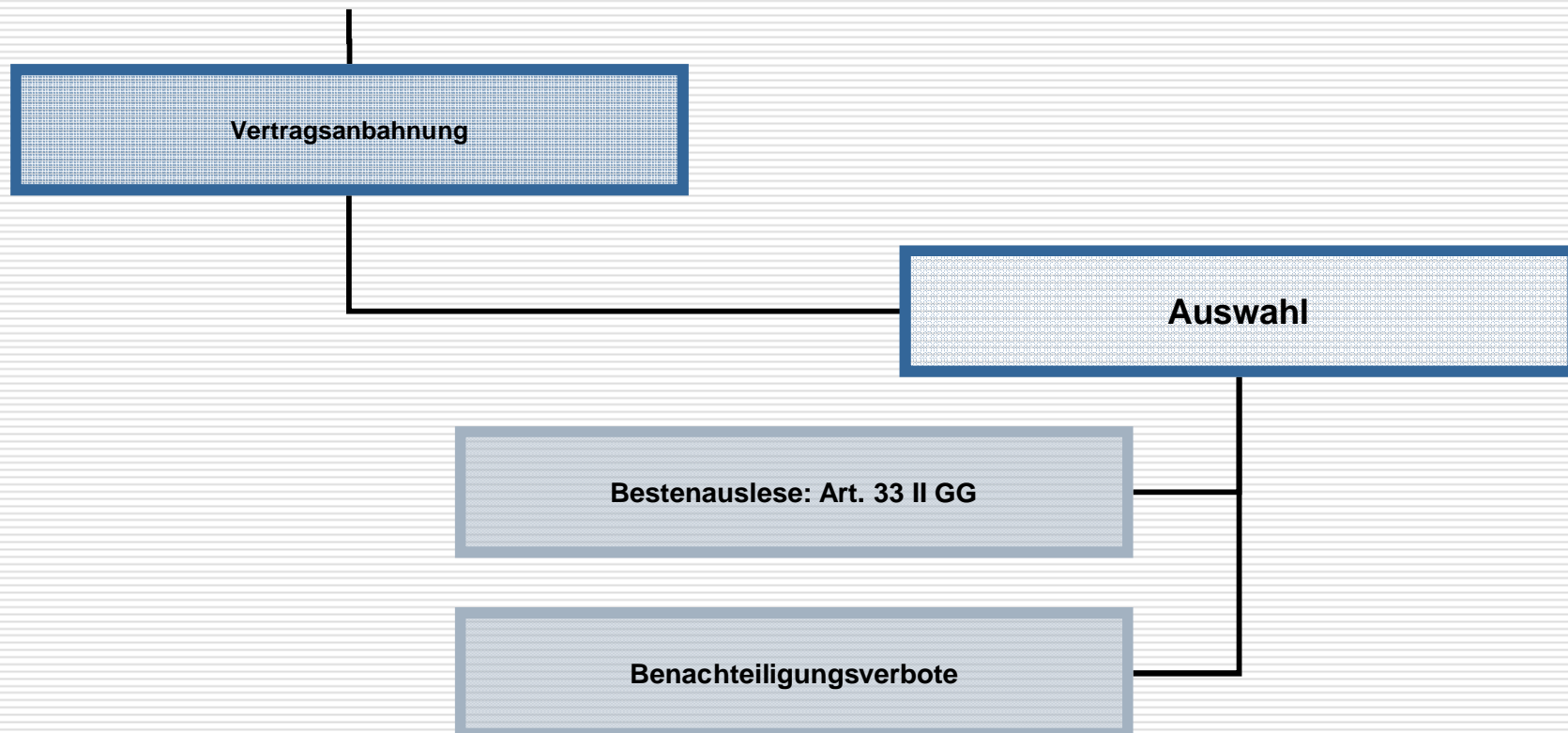
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Lädt der Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch ein, geht die Rechtsprechung von einem Auftragsverhältnis aus, in dessen Rahmen Aufwendungen zu erstatten sind. Diese müssen allerdings den Umständen entsprechend angemessen sein.

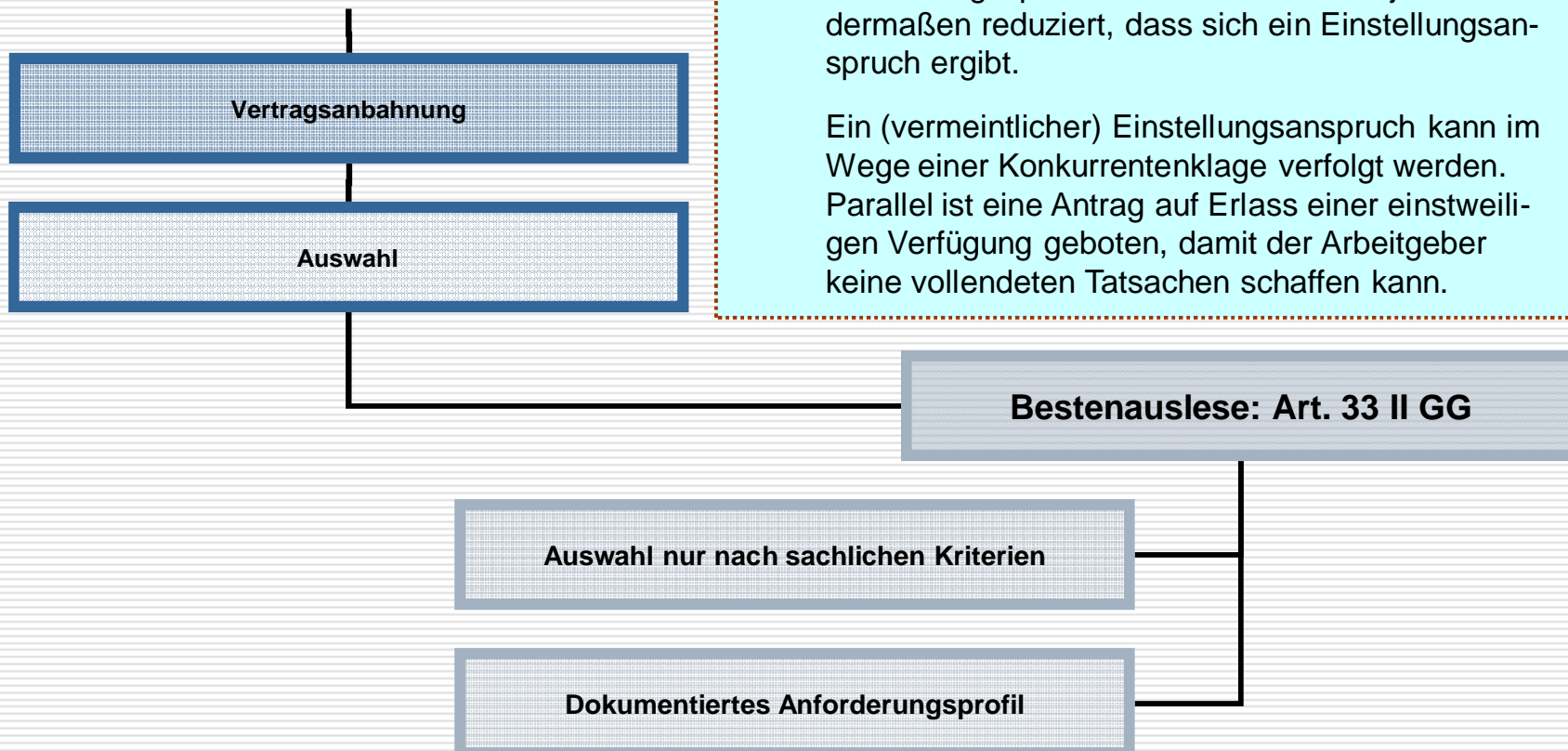
Dabei geht es nicht um Reisekosten im Sinne des § 23 iV TV-L (42 BAT), die ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis voraussetzen.



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlage



Art 33 II GG lautet: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.“

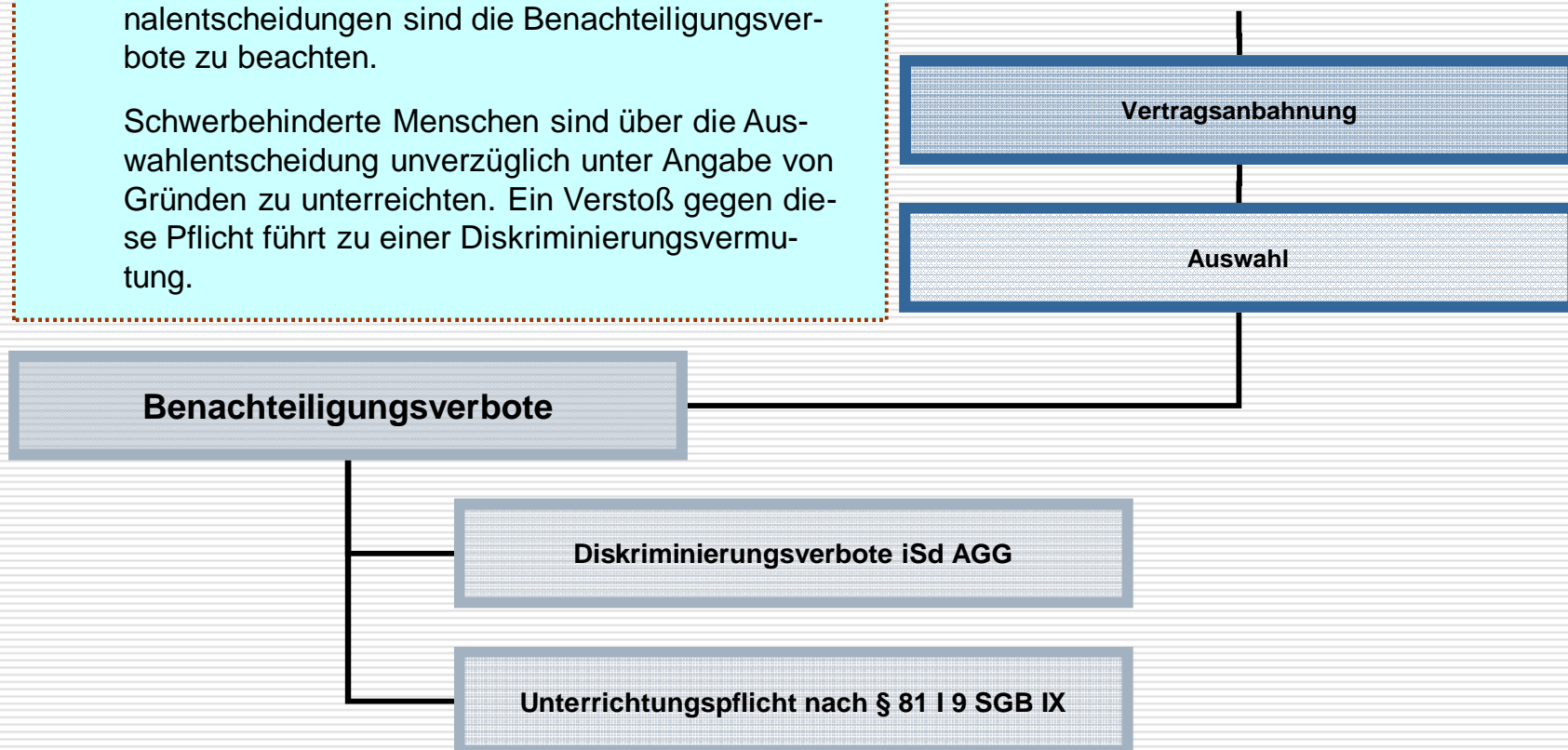
Ist die Stelle nicht bereits besetzt, kommt sogar ein Einstellungsanspruch in Betracht, anderenfalls ein Schadensersatzanspruch. Nur selten ist der Beurteilungsspielraum des Dienstherrn jedoch dermaßen reduziert, dass sich ein Einstellungsanspruch ergibt.

Ein (vermeintlicher) Einstellungsanspruch kann im Wege einer Konkurrentenklage verfolgt werden. Parallel ist eine Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geboten, damit der Arbeitgeber keine vollendeten Tatsachen schaffen kann.

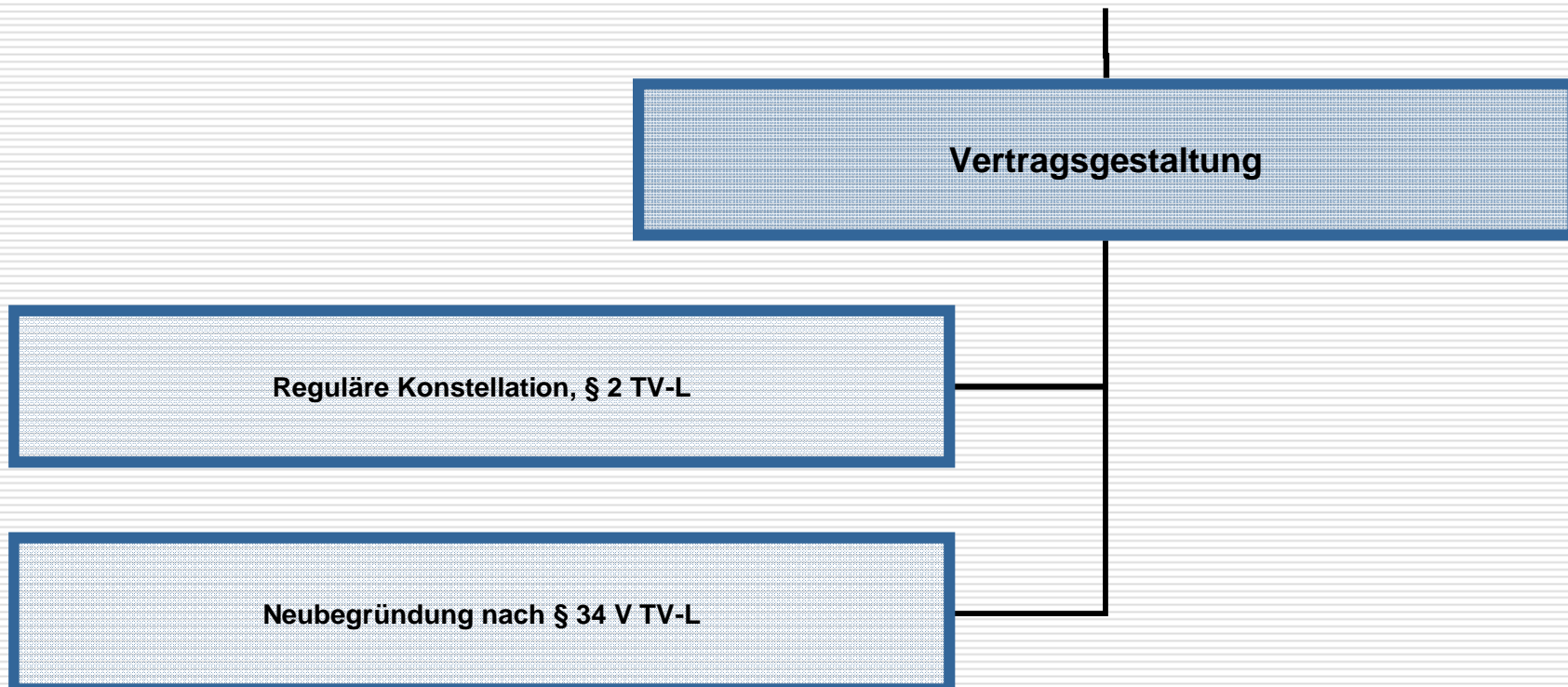
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Nicht nur bei der Ausschreibung, sondern auch bei der Auswahl von Beschäftigten im Zuge von Personalentscheidungen sind die Benachteiligungsverbote zu beachten.

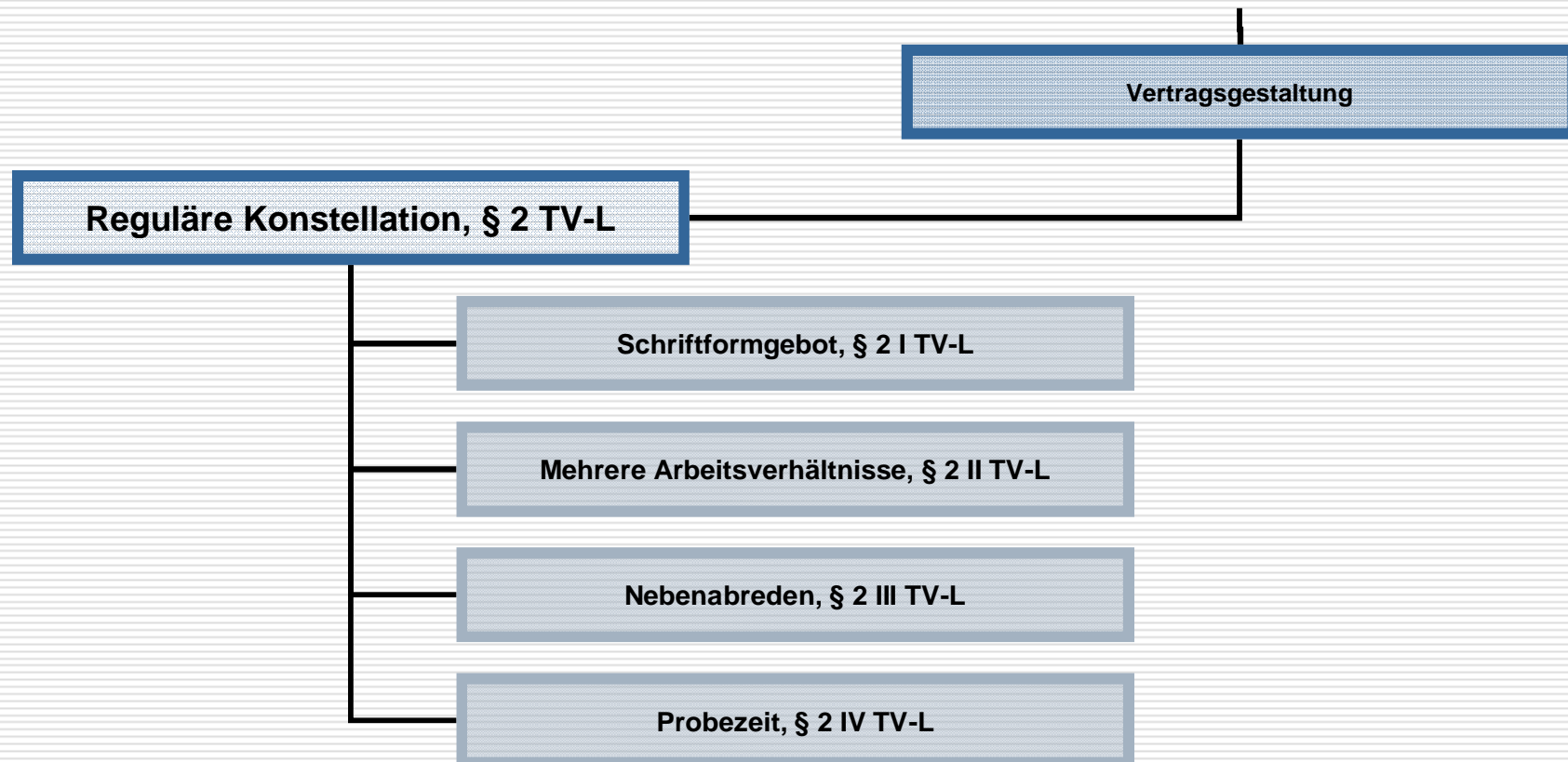
Schwerbehinderte Menschen sind über die Auswahlentscheidung unverzüglich unter Angabe von Gründen zu unterrichten. Ein Verstoß gegen diese Pflicht führt zu einer Diskriminierungsvermutung.



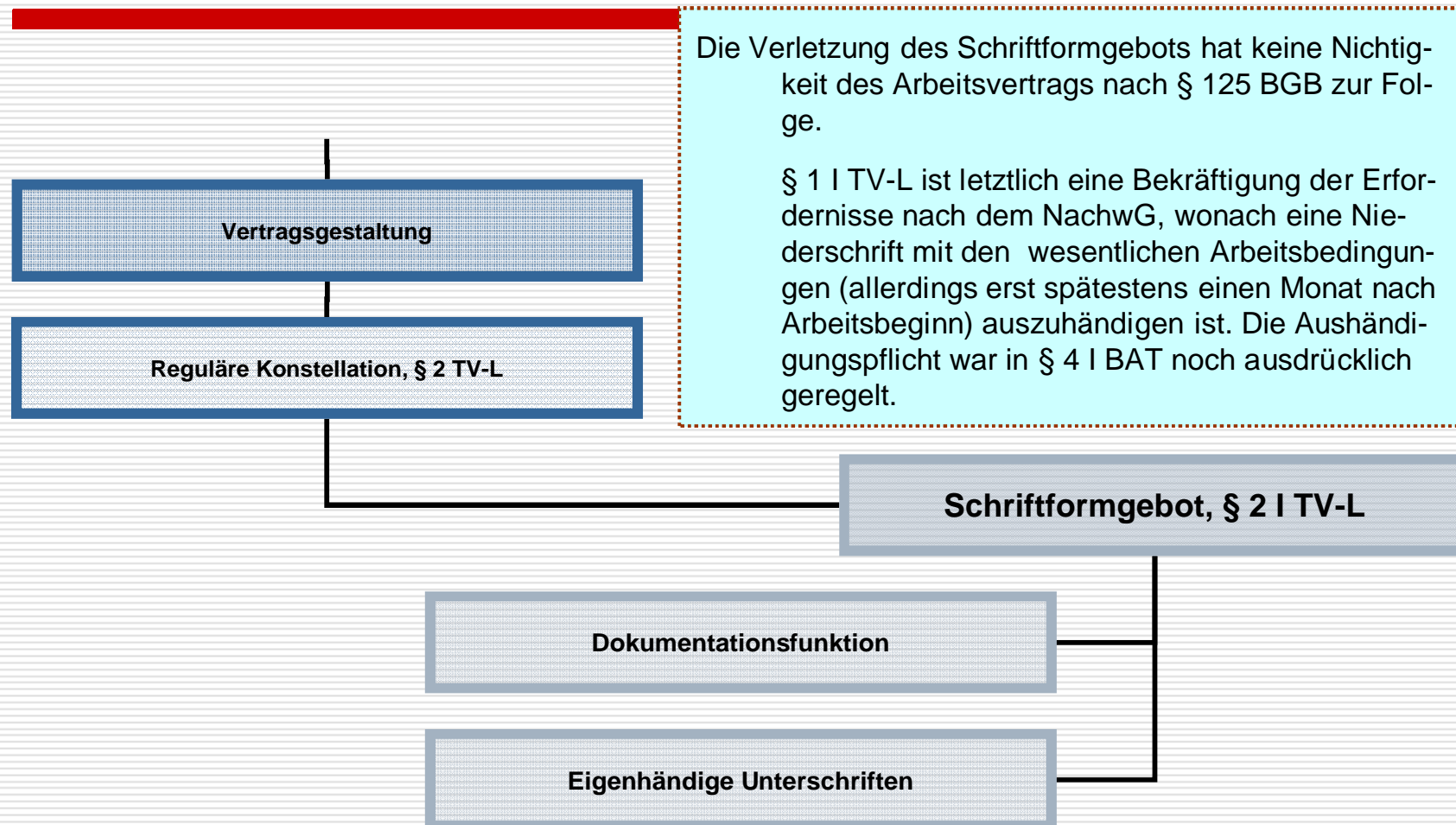
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



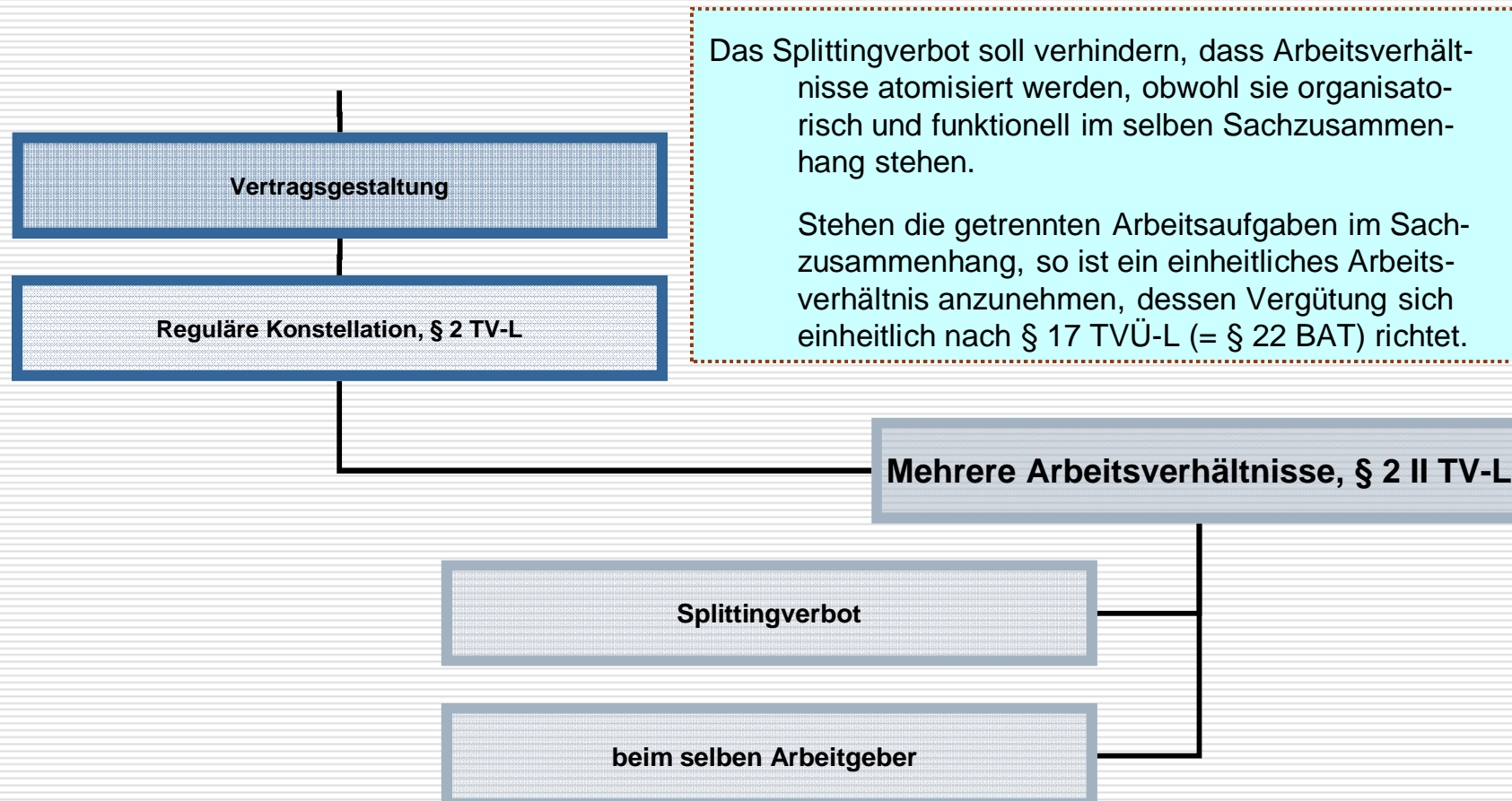
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



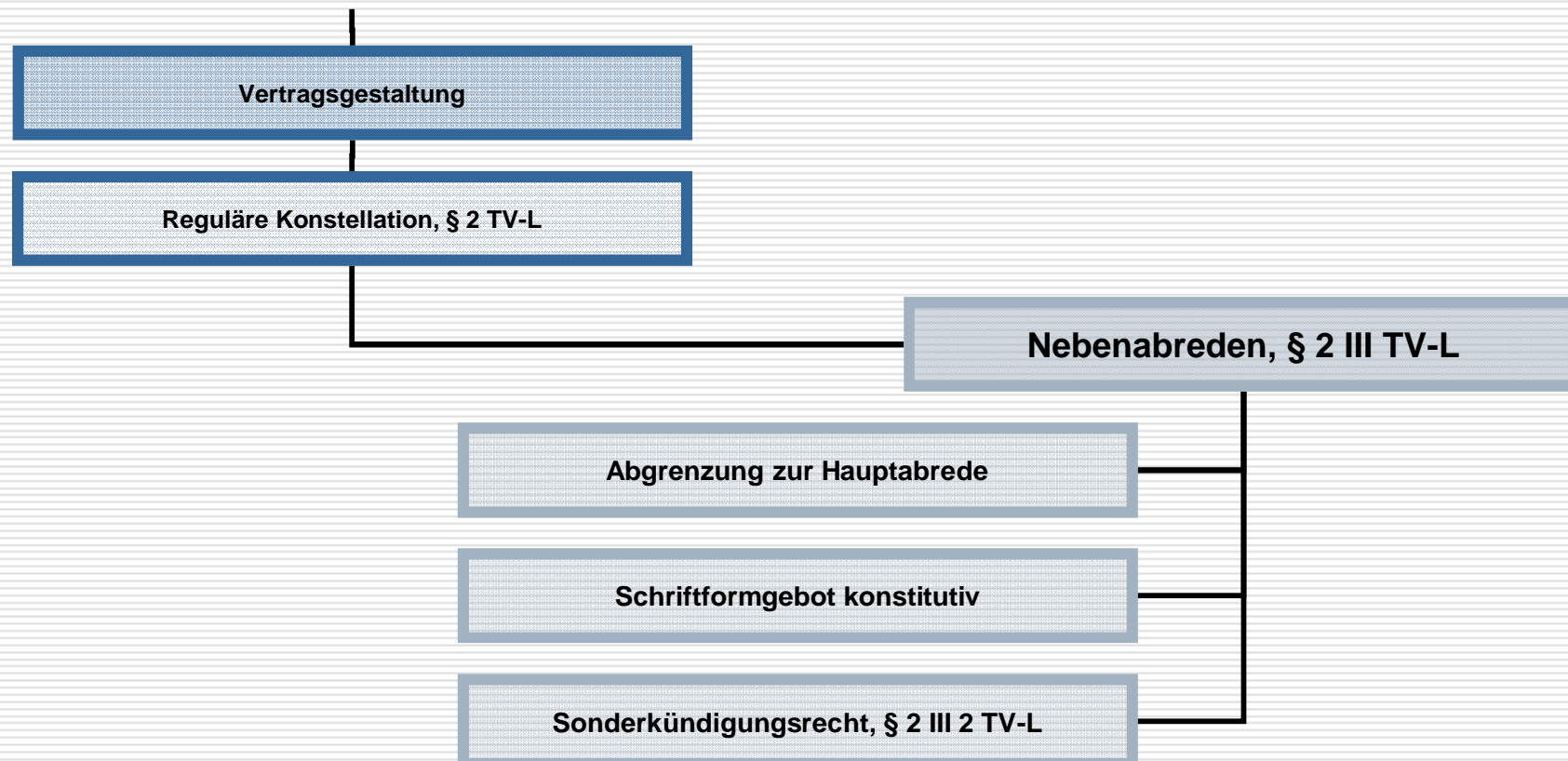
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



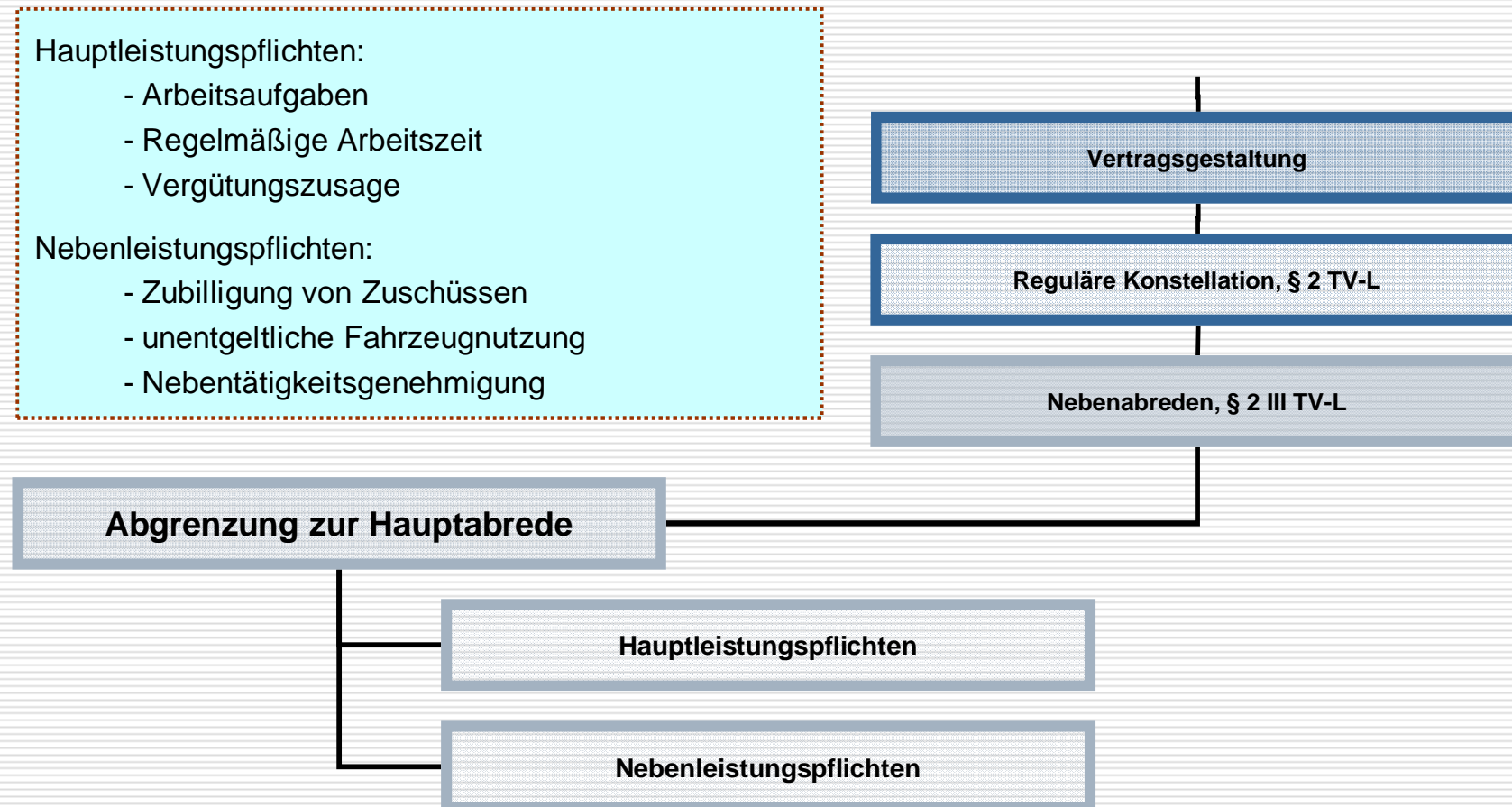
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Hauptleistungspflichten:

- Arbeitsaufgaben
- Regelmäßige Arbeitszeit
- Vergütungszusage

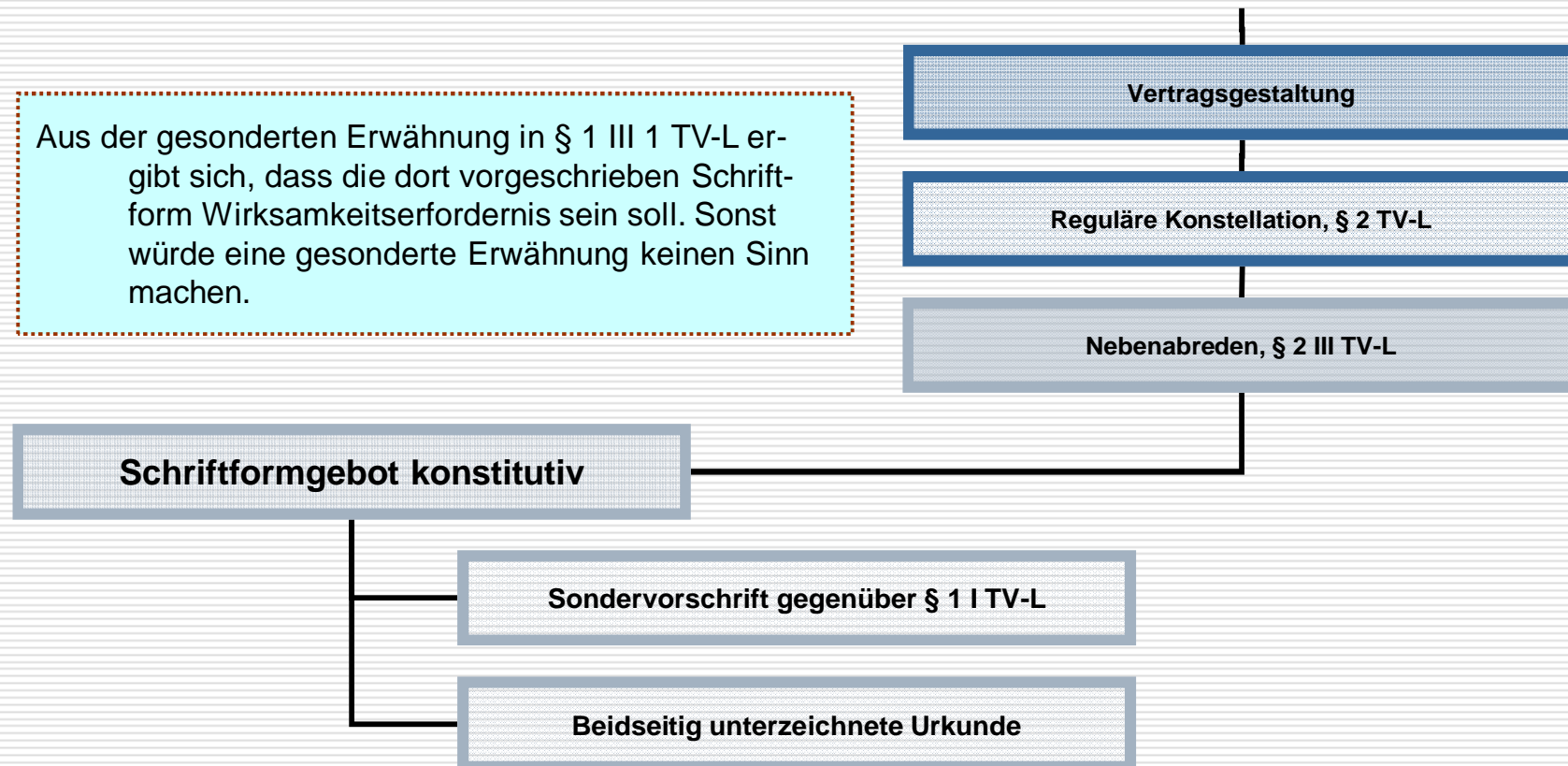
Nebenleistungspflichten:

- Zubilligung von Zuschüssen
- unentgeltliche Fahrzeugnutzung
- Nebentätigkeitsgenehmigung



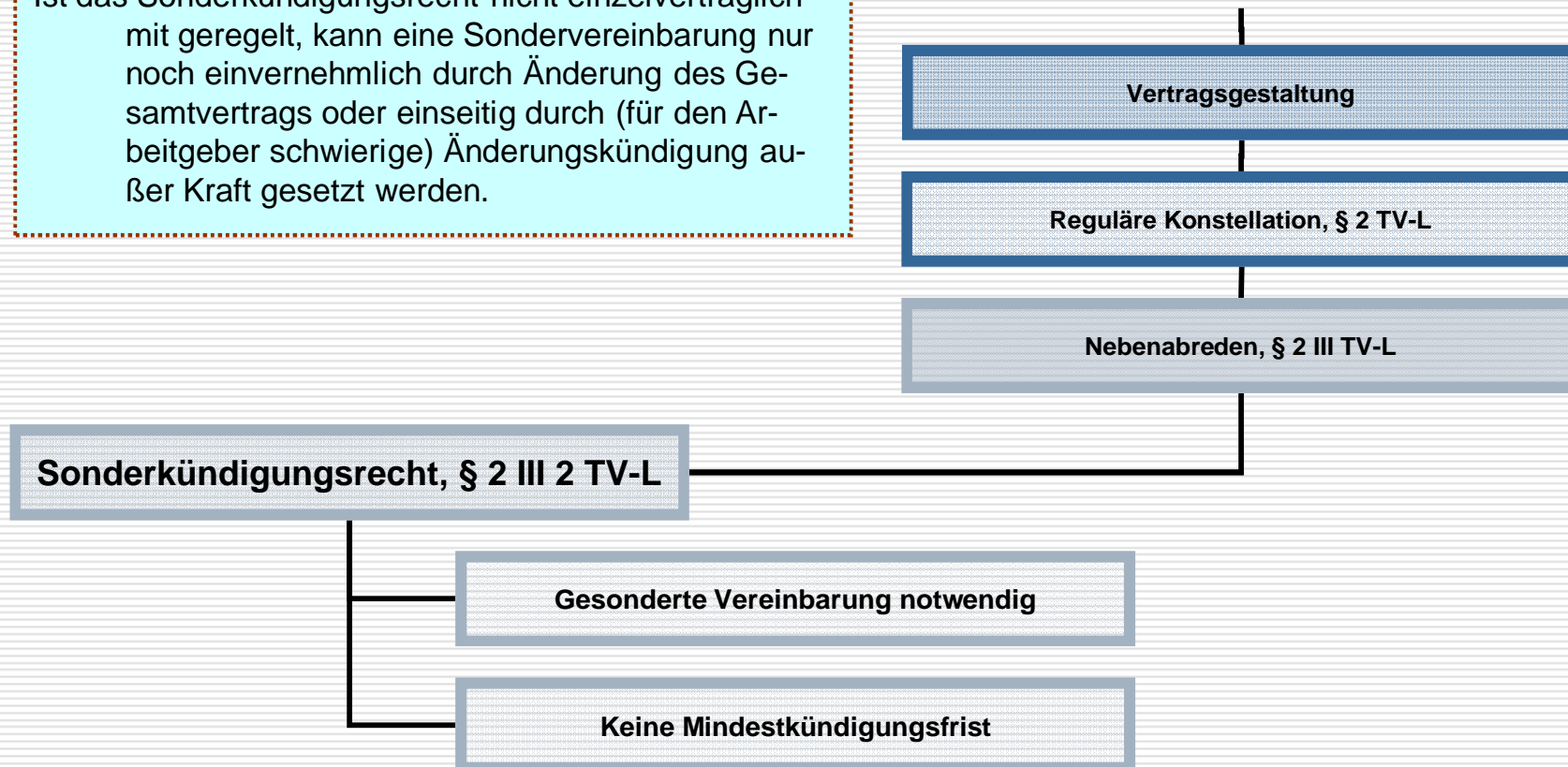
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Aus der gesonderten Erwähnung in § 1 III 1 TV-L ergibt sich, dass die dort vorgeschriebene Schriftform Wirksamkeitserfordernis sein soll. Sonst würde eine gesonderte Erwähnung keinen Sinn machen.

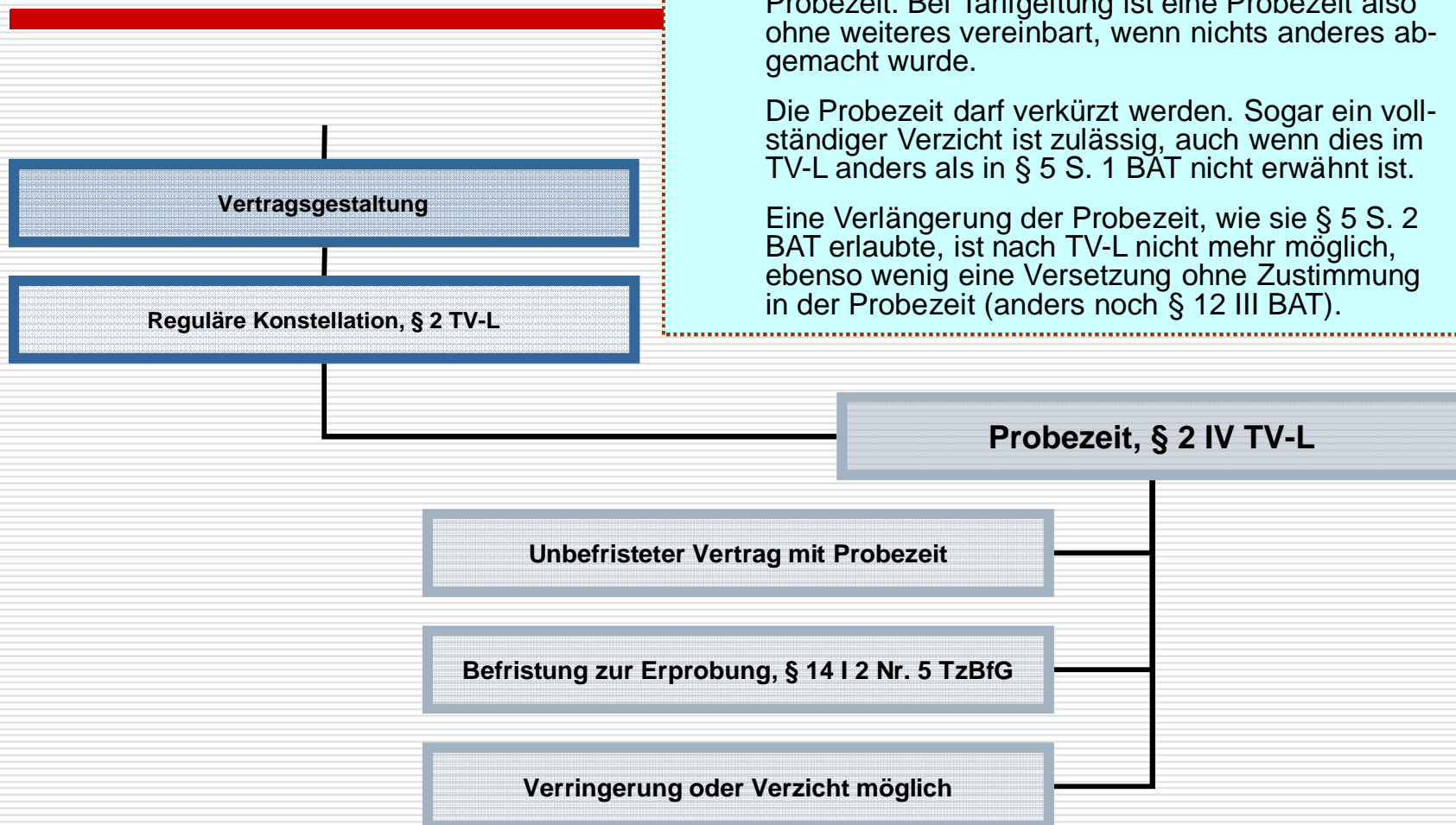


4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

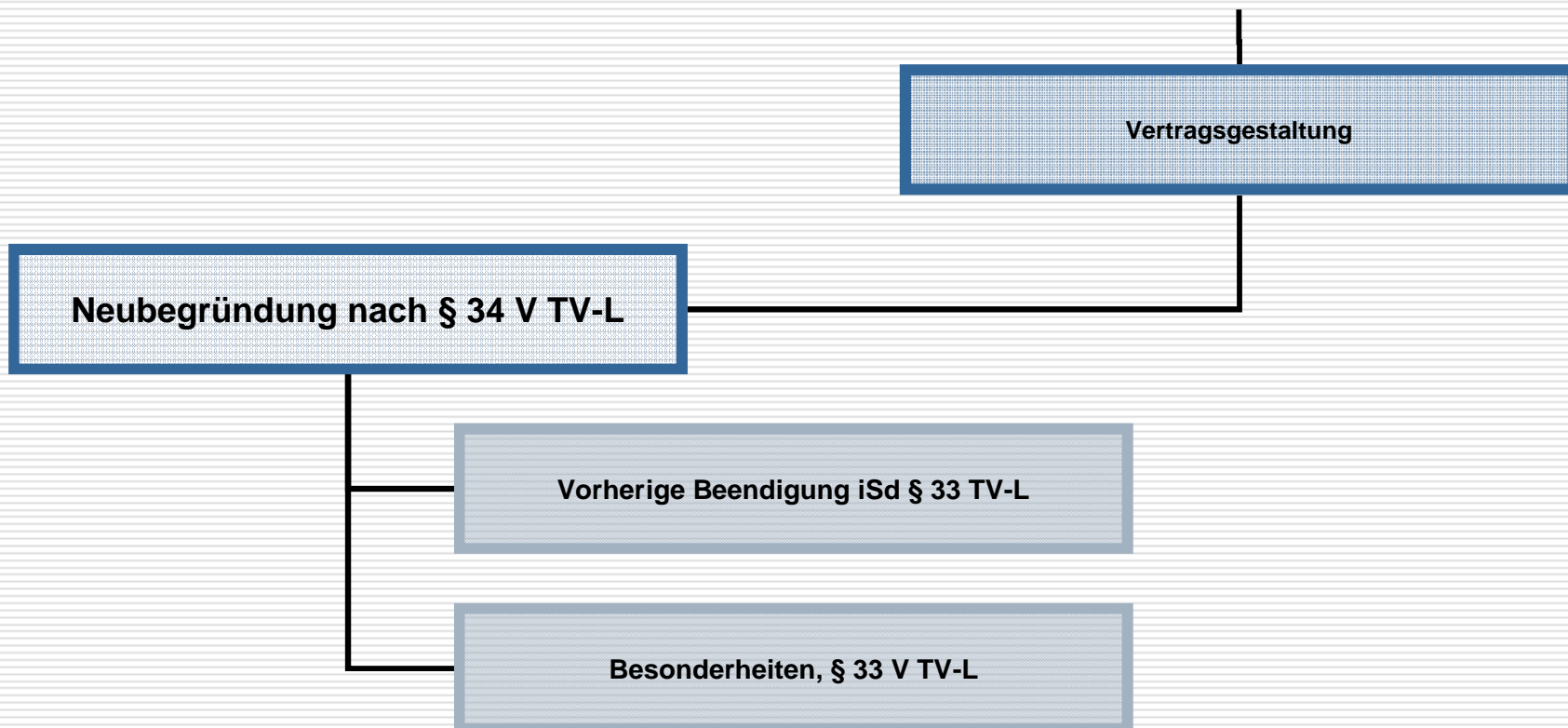
Ist das Sonderkündigungsrecht nicht einzelvertraglich geregelt, kann eine Sondervereinbarung nur noch einvernehmlich durch Änderung des Gesamtvertrags oder einseitig durch (für den Arbeitgeber schwierige) Änderungskündigung außer Kraft gesetzt werden.



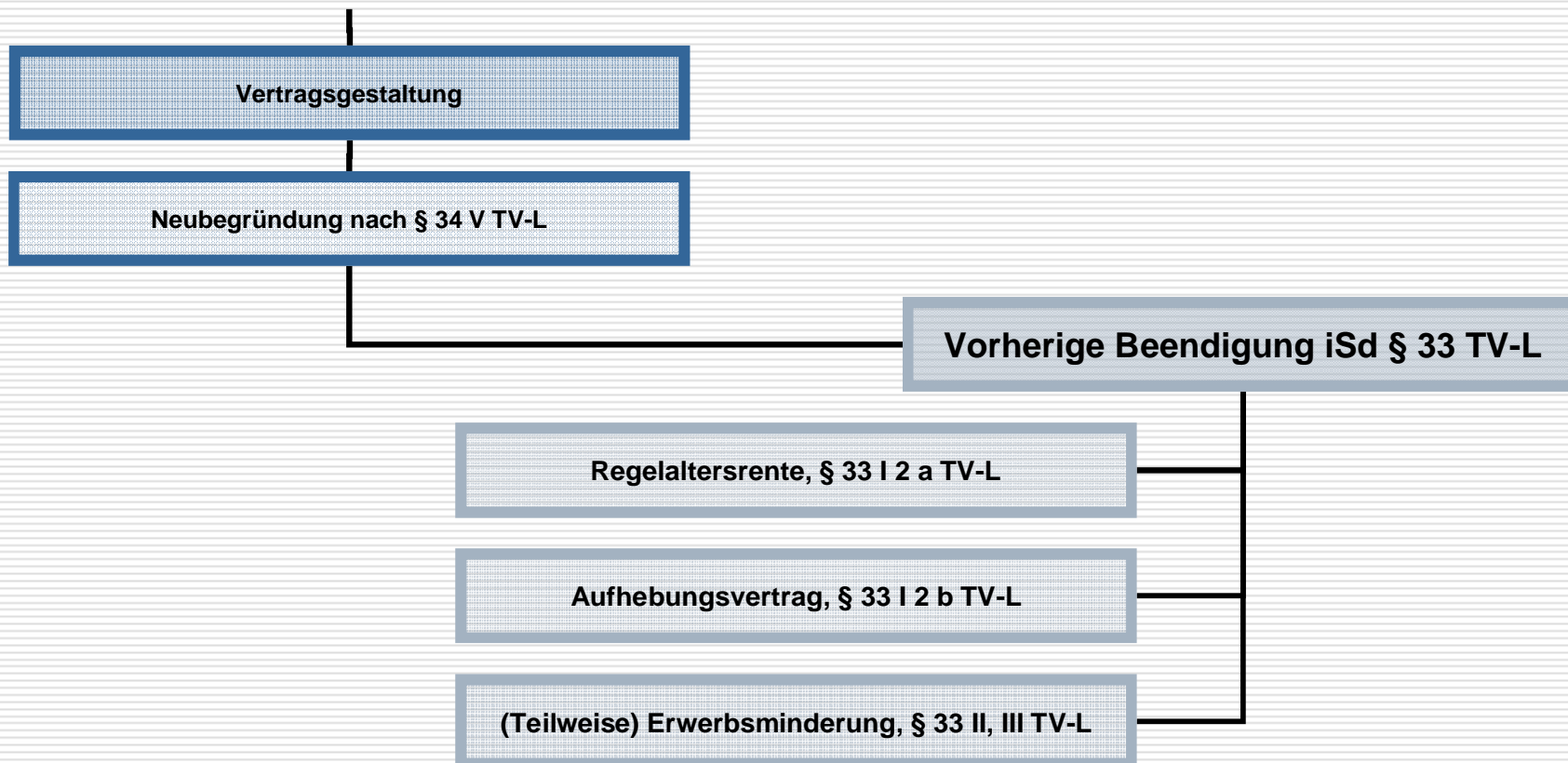
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsvertrags



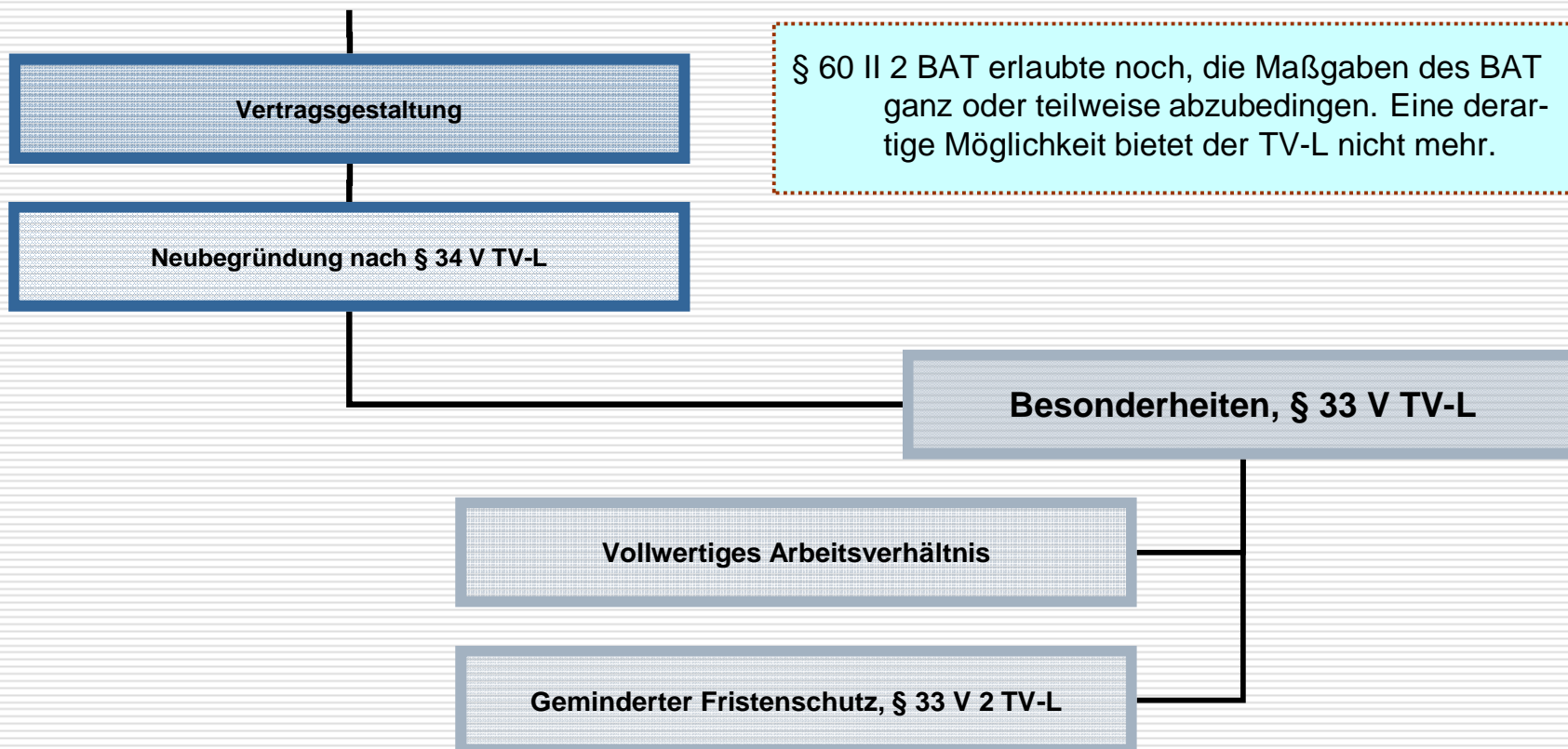
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



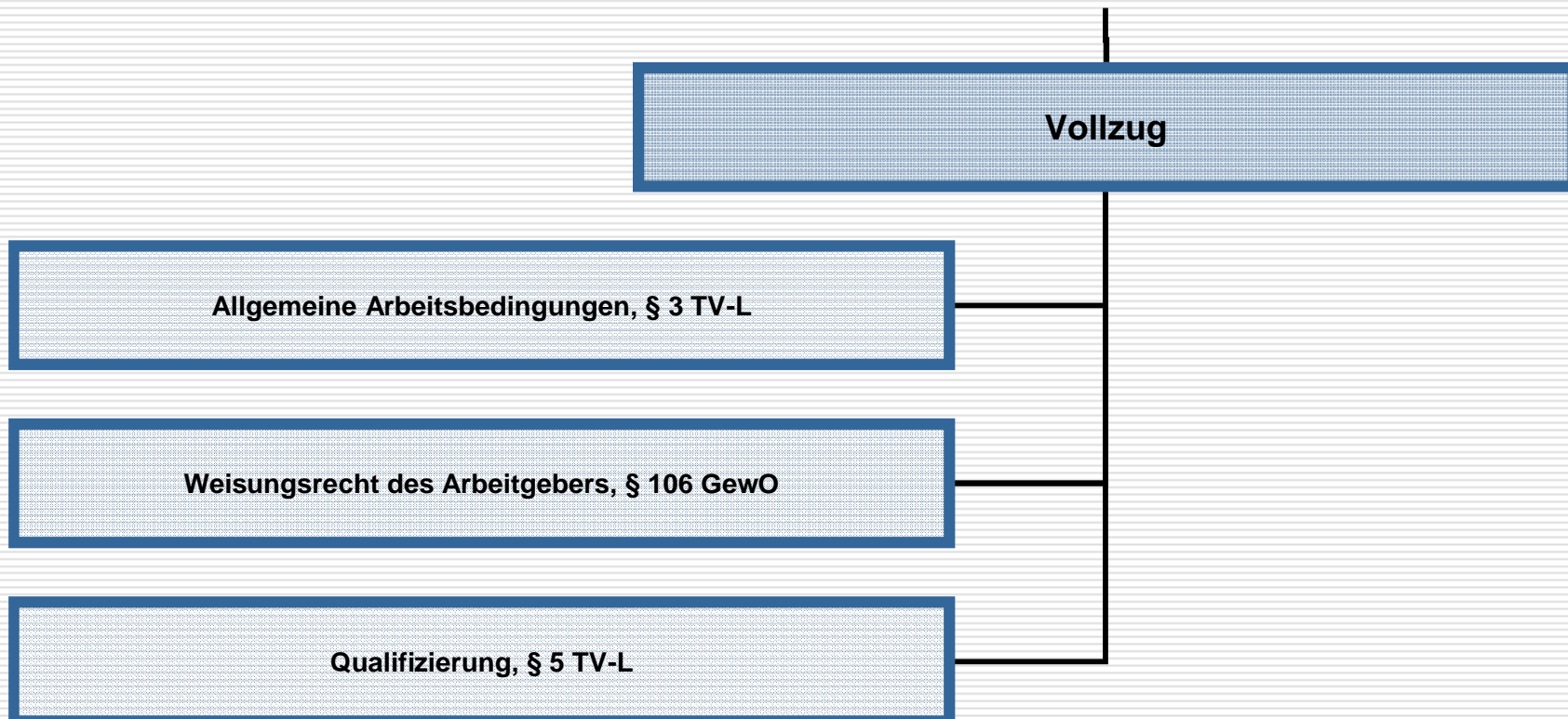
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



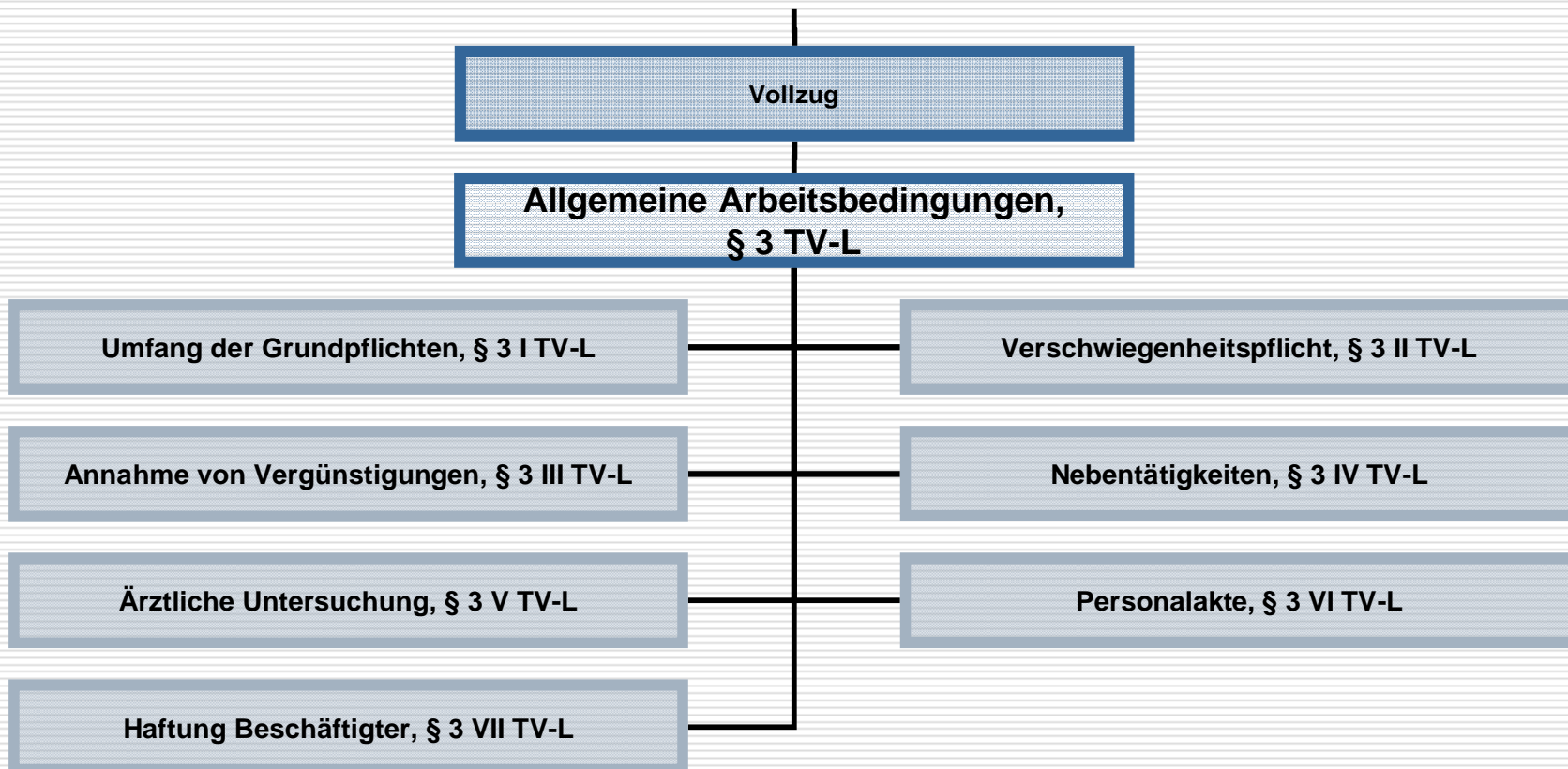
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



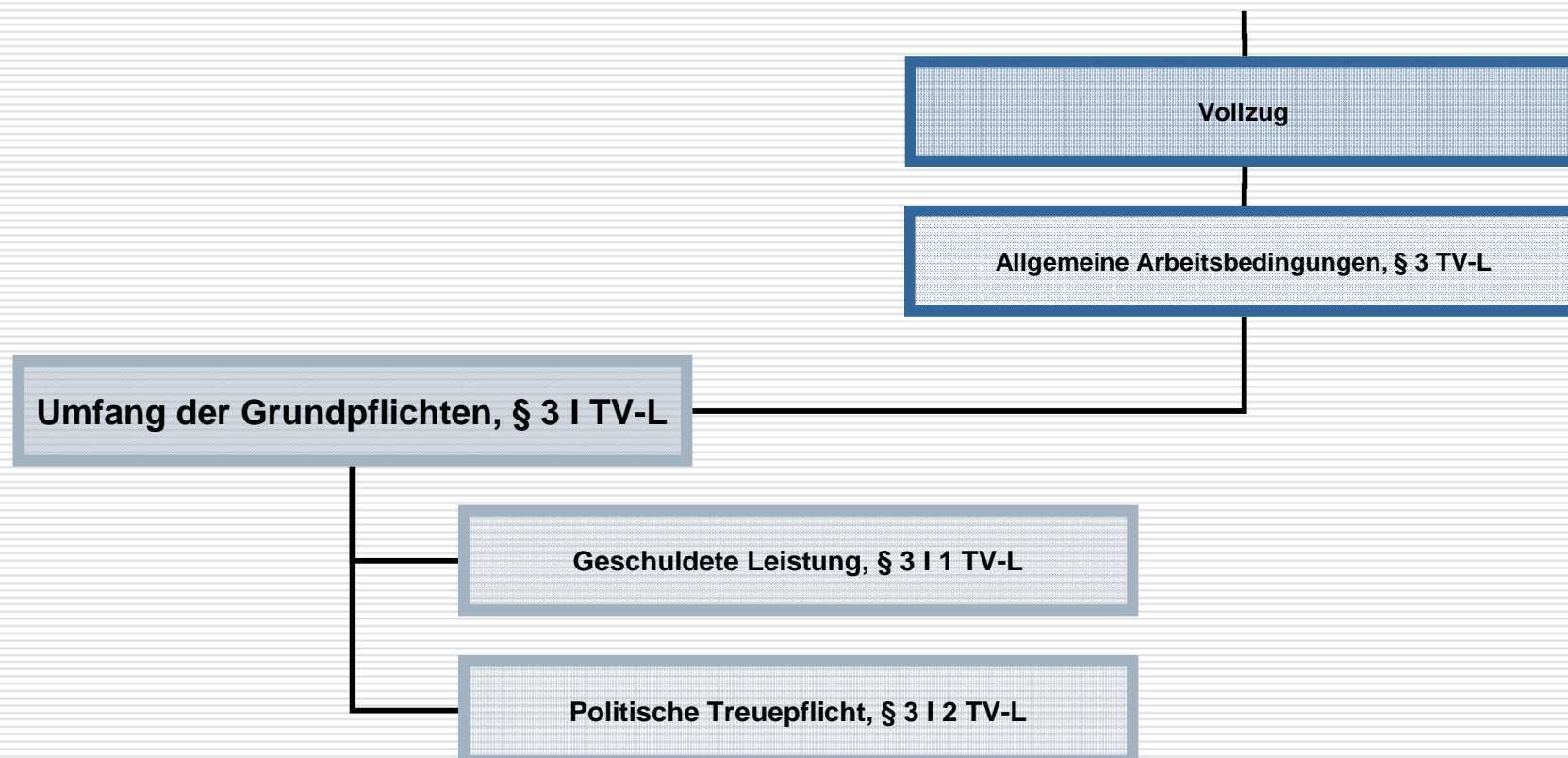
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



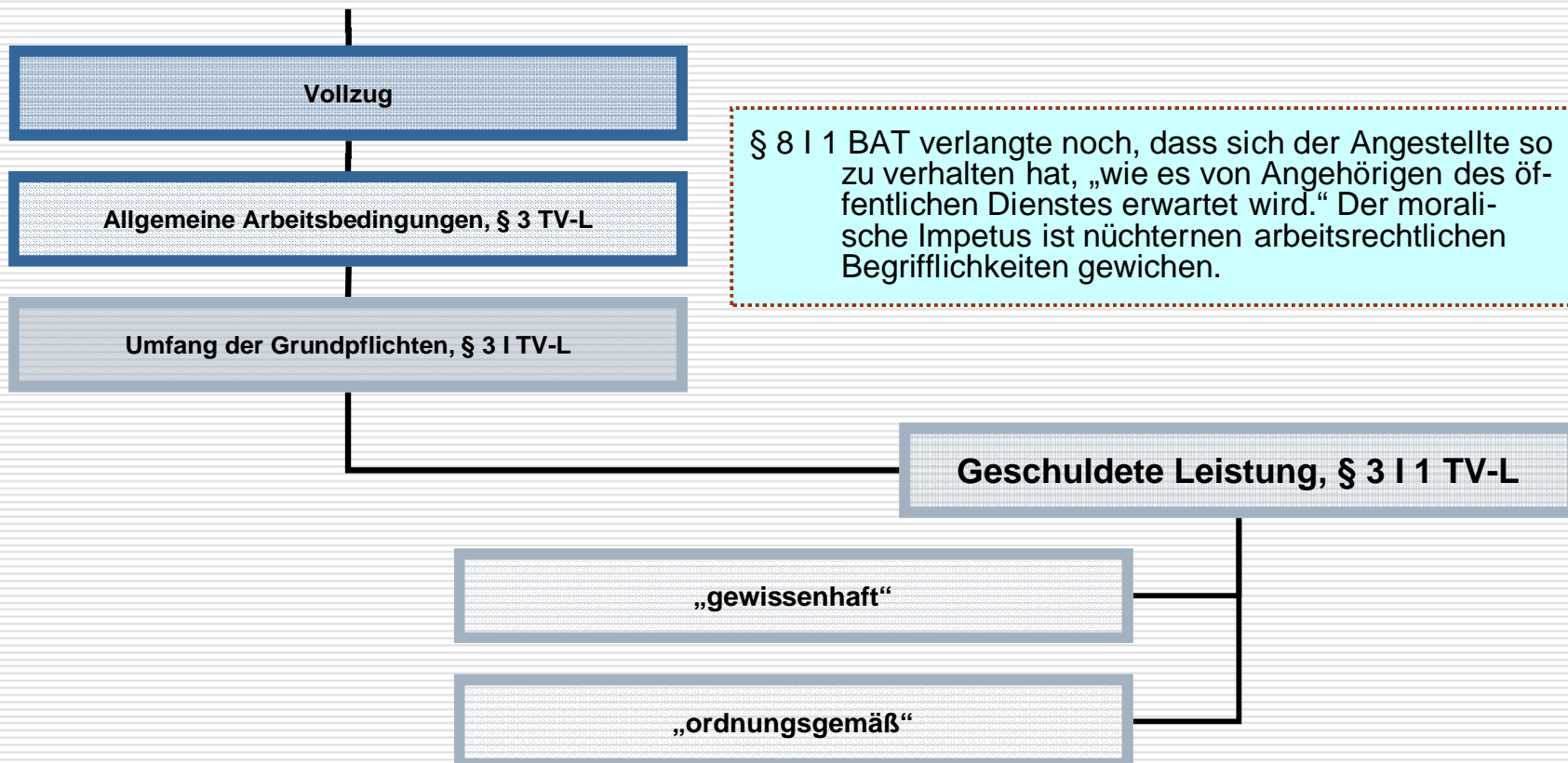
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



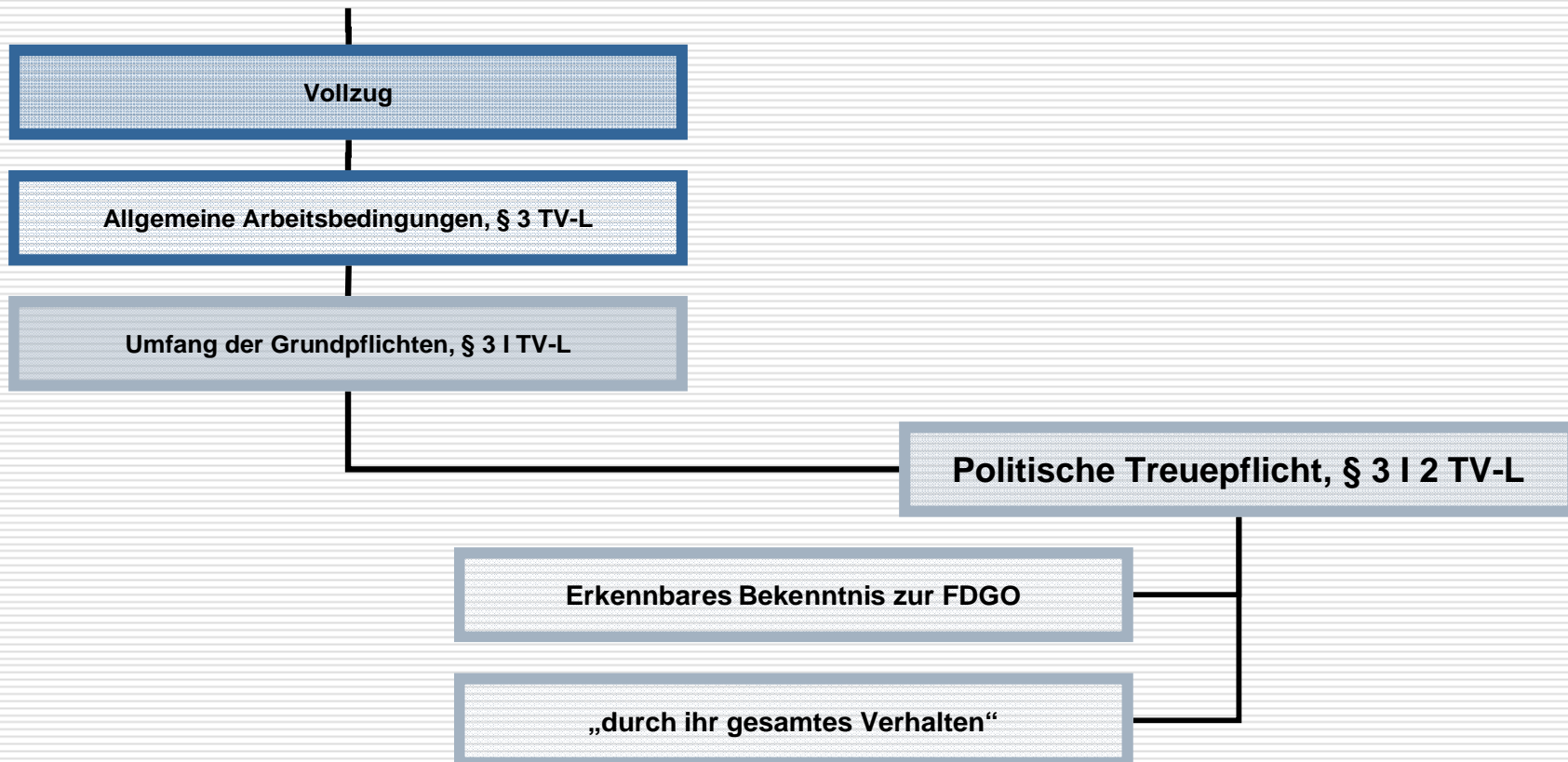
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



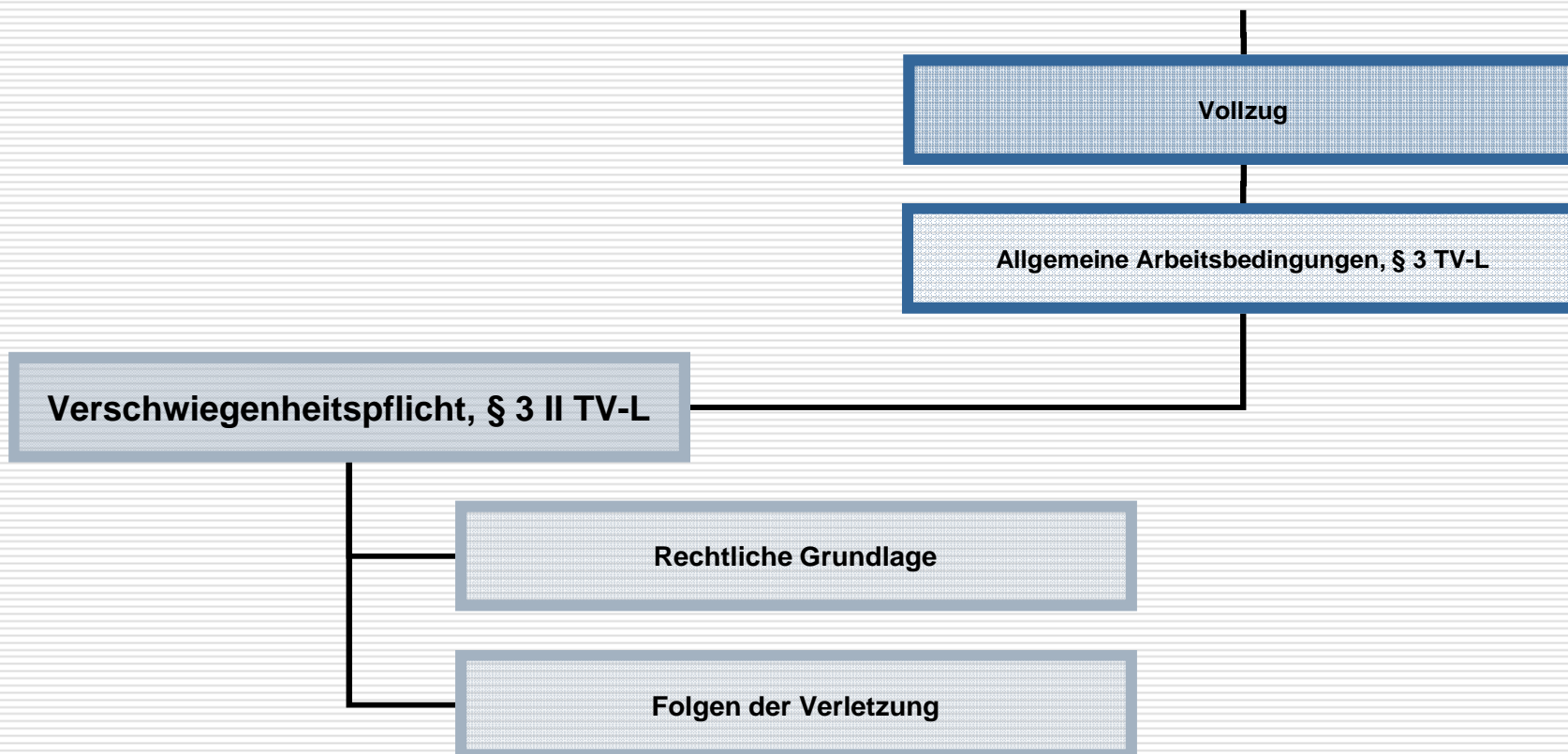
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



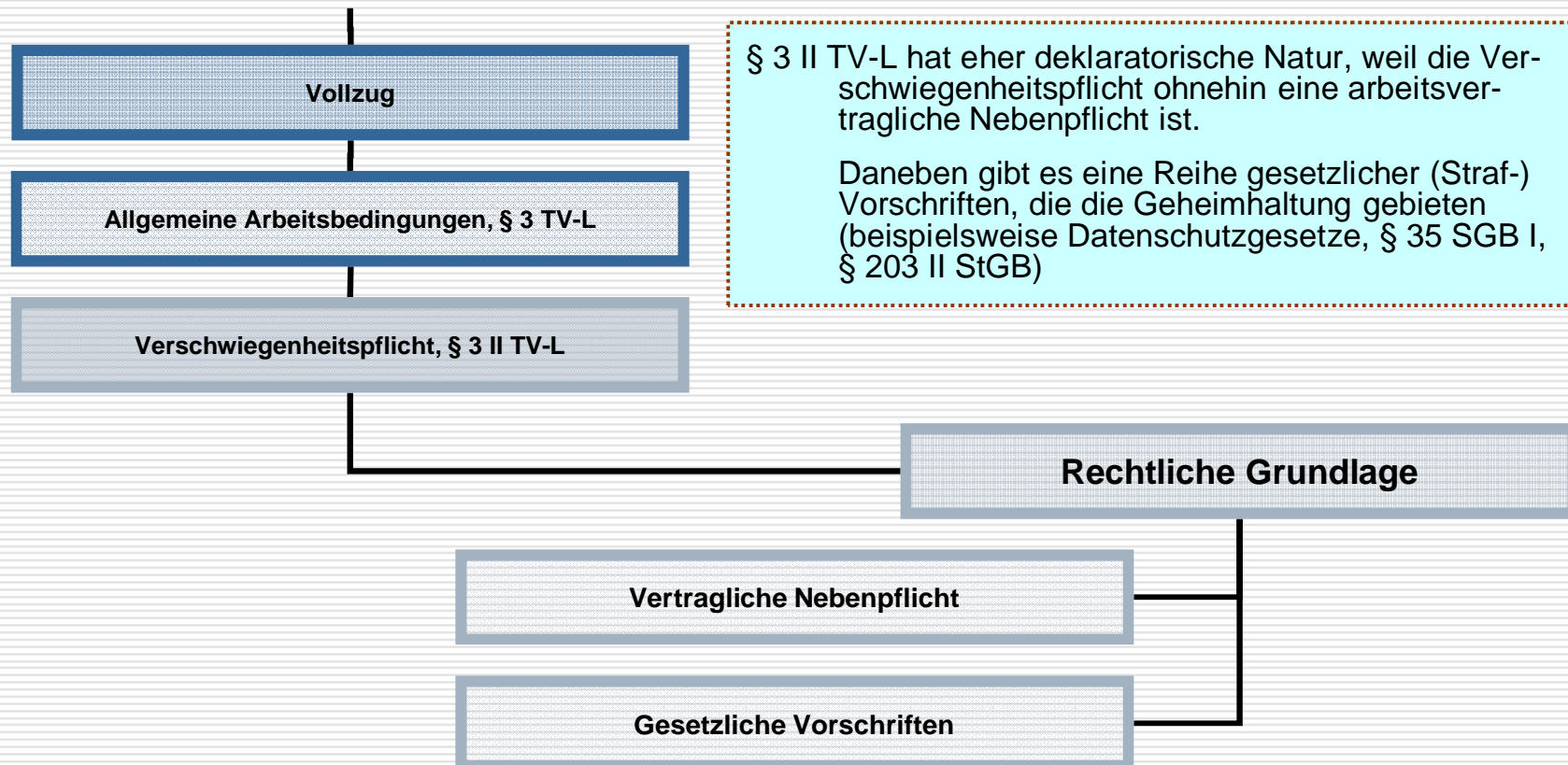
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



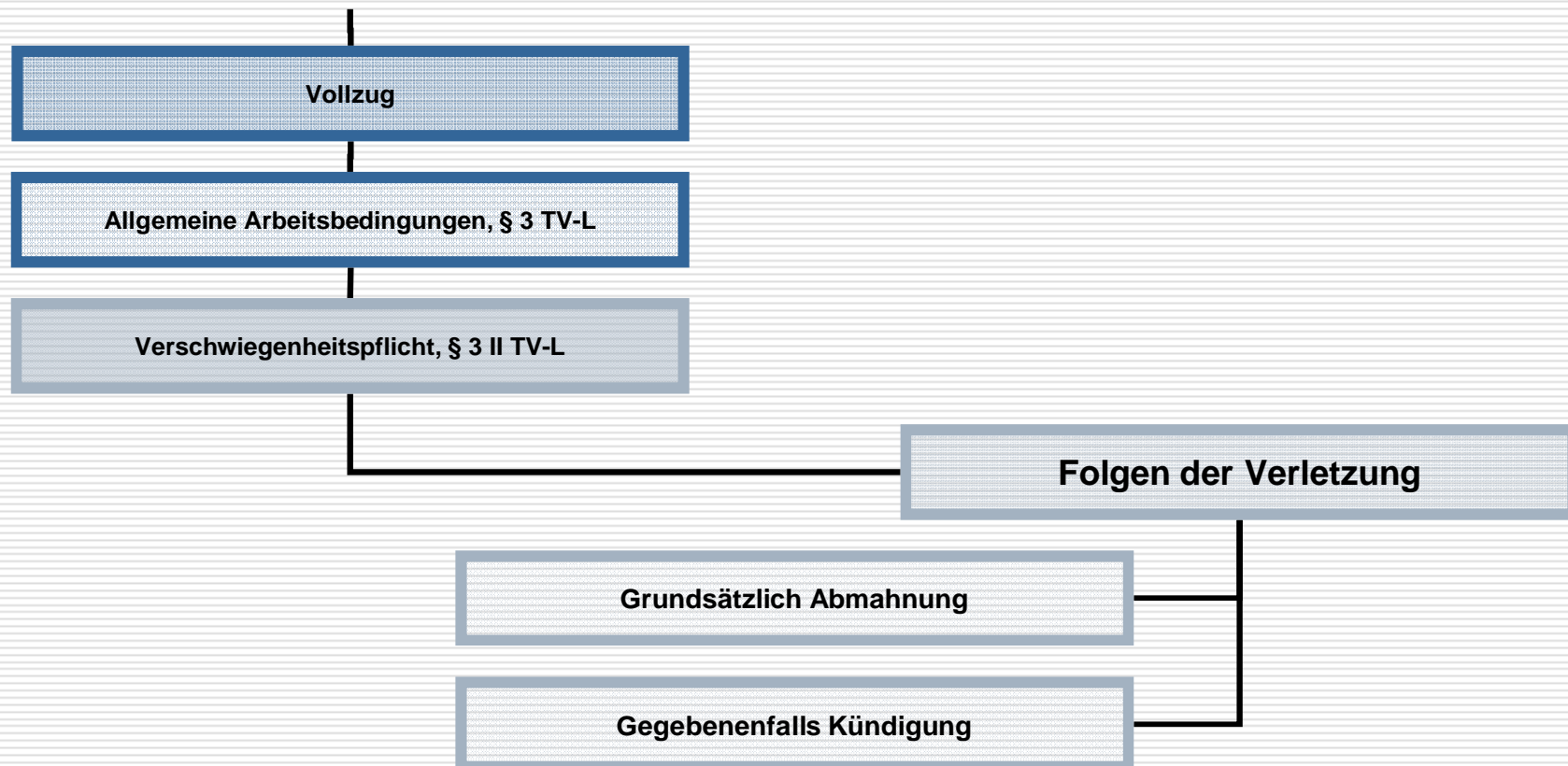
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

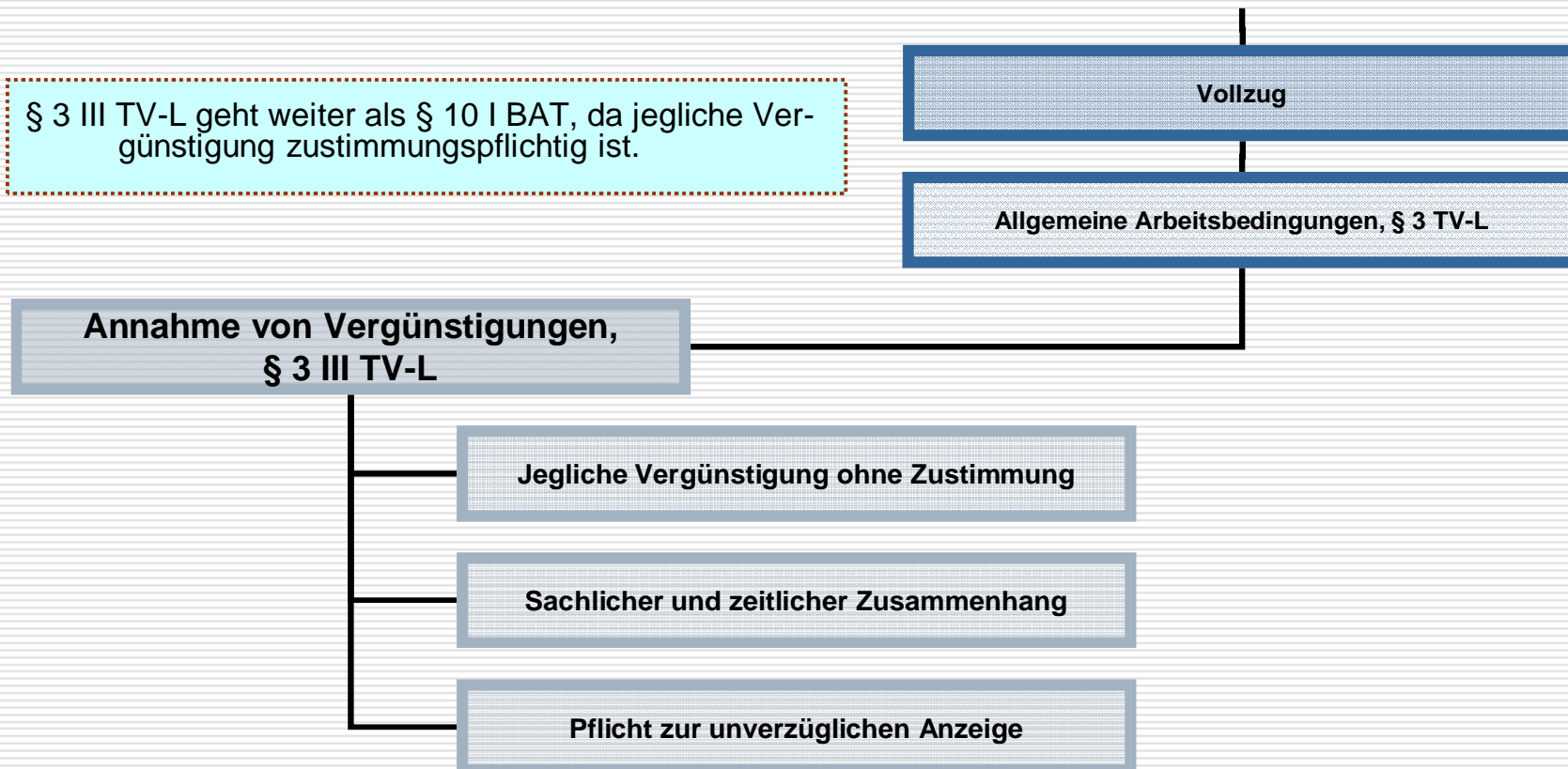


4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



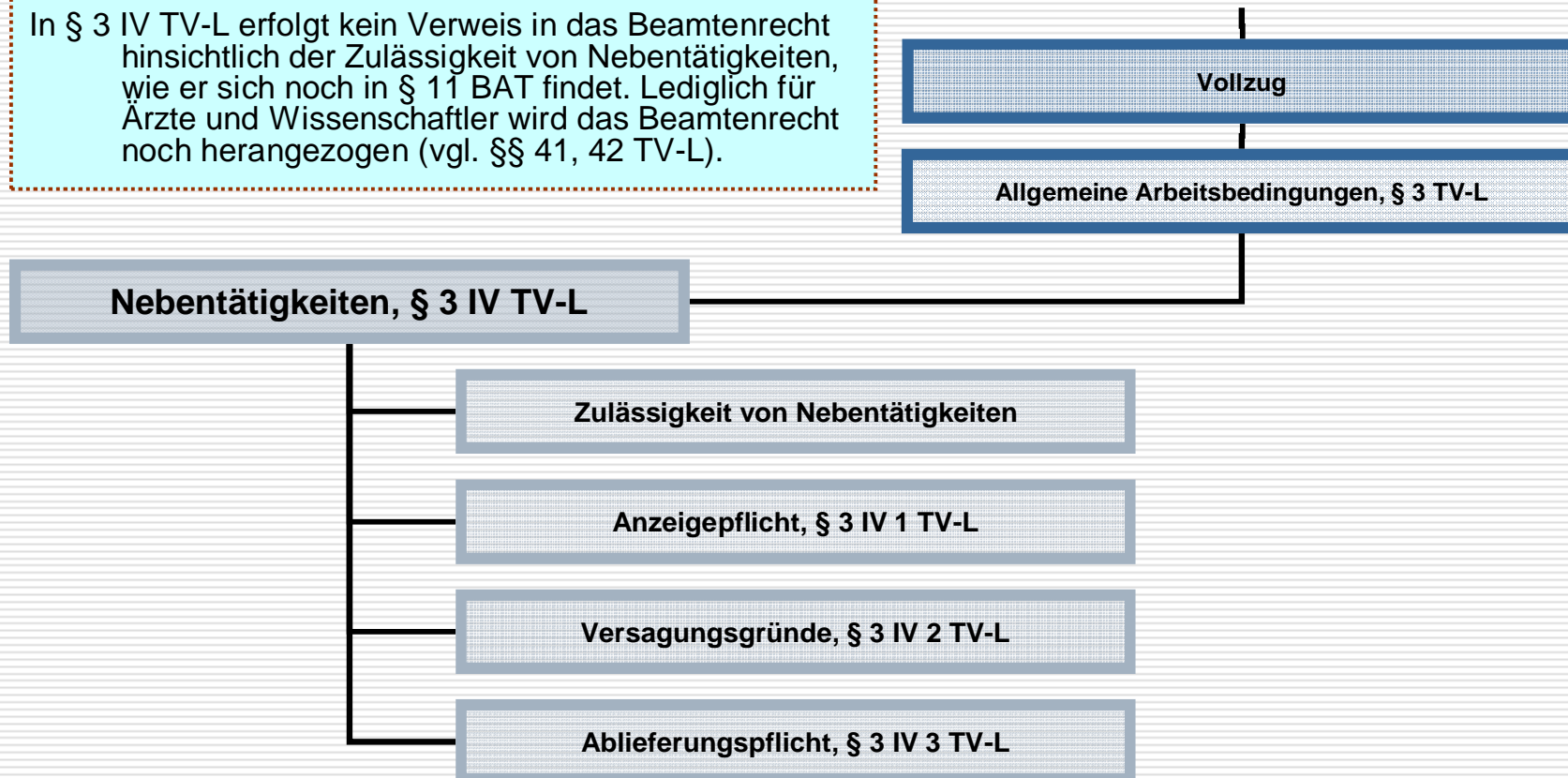
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

§ 3 III TV-L geht weiter als § 10 I BAT, da jegliche Vergünstigung zustimmungspflichtig ist.

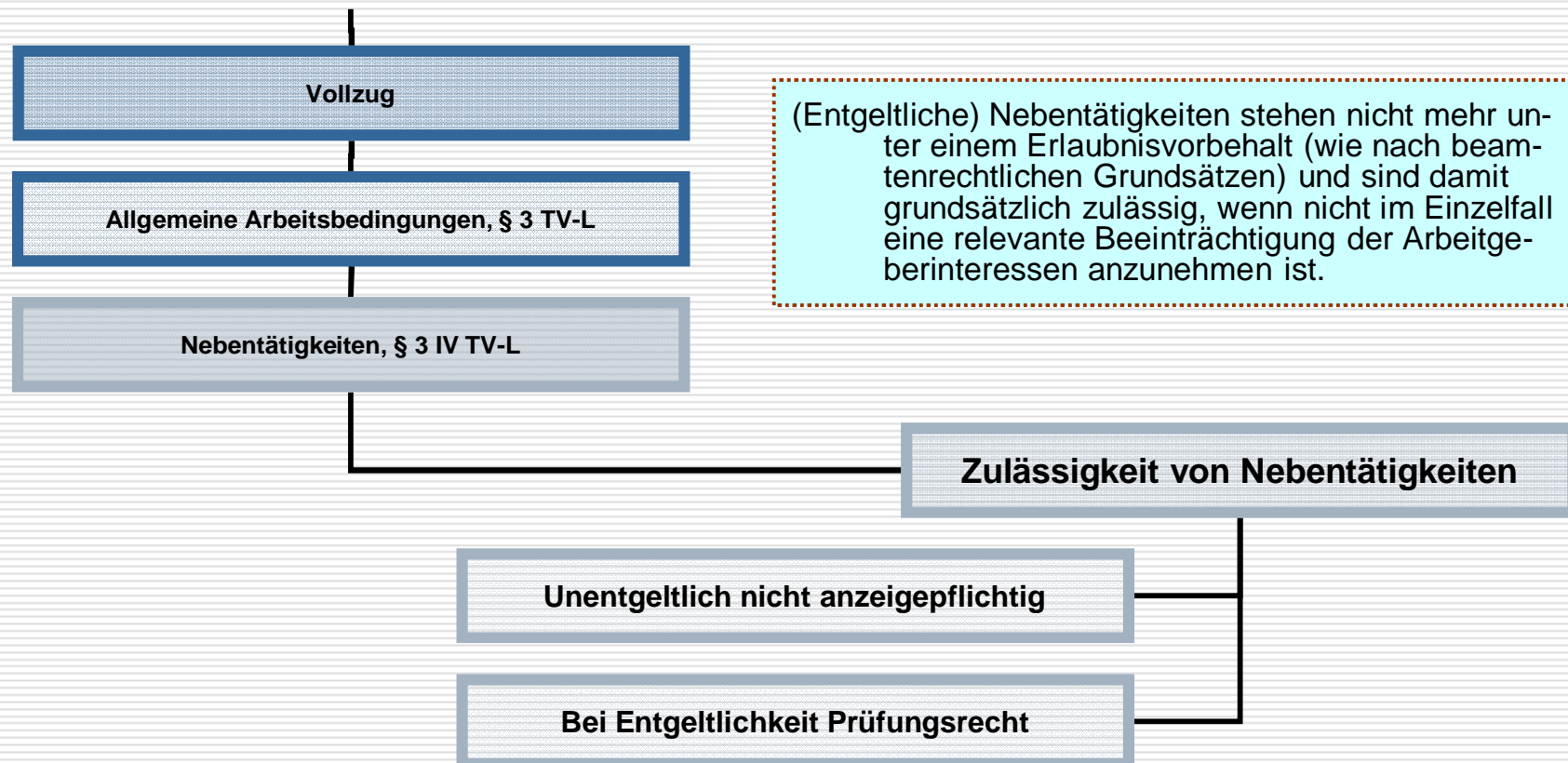


4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

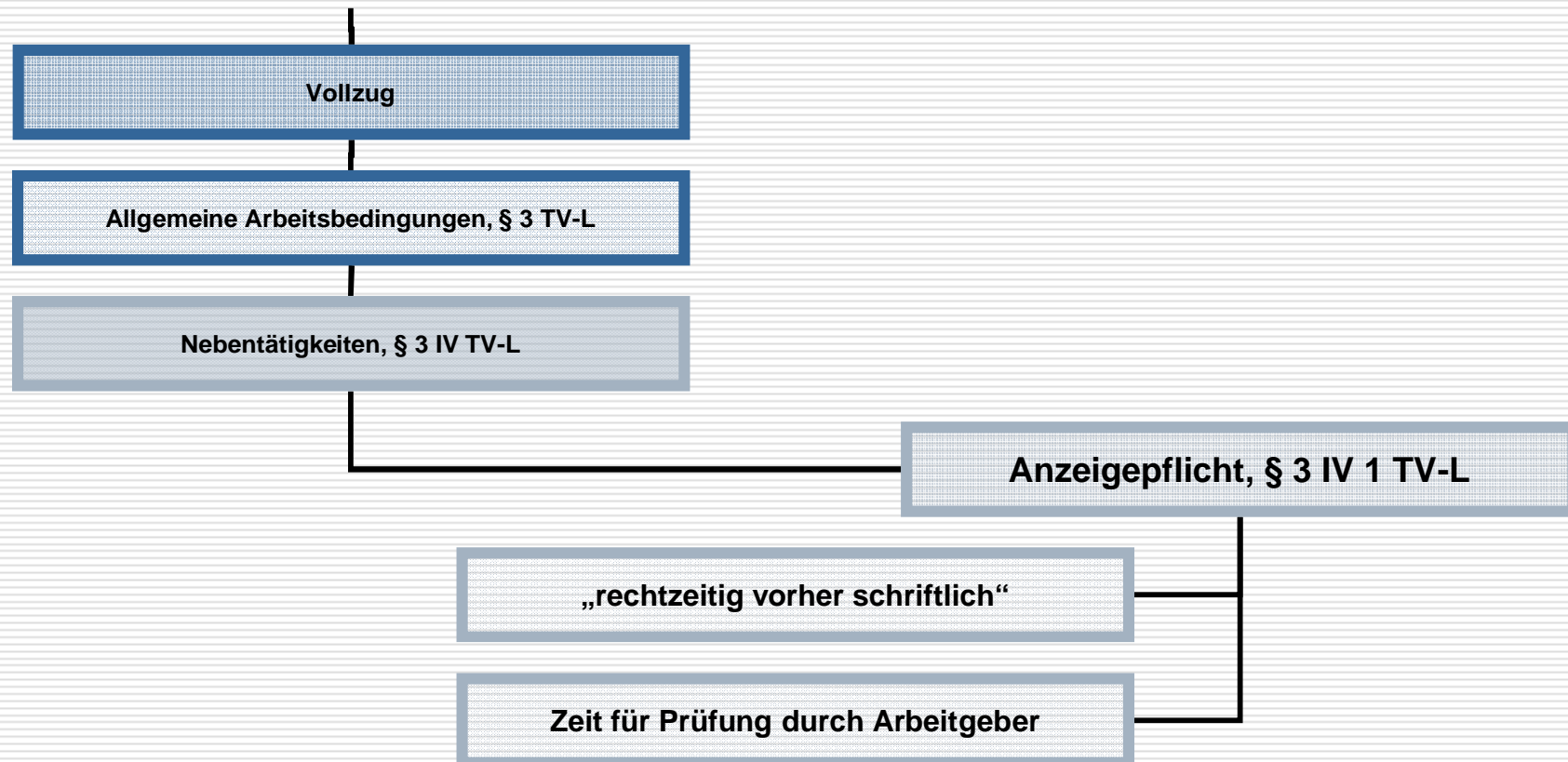
In § 3 IV TV-L erfolgt kein Verweis in das Beamtenrecht hinsichtlich der Zulässigkeit von Nebentätigkeiten, wie er sich noch in § 11 BAT findet. Lediglich für Ärzte und Wissenschaftler wird das Beamtenrecht noch herangezogen (vgl. §§ 41, 42 TV-L).



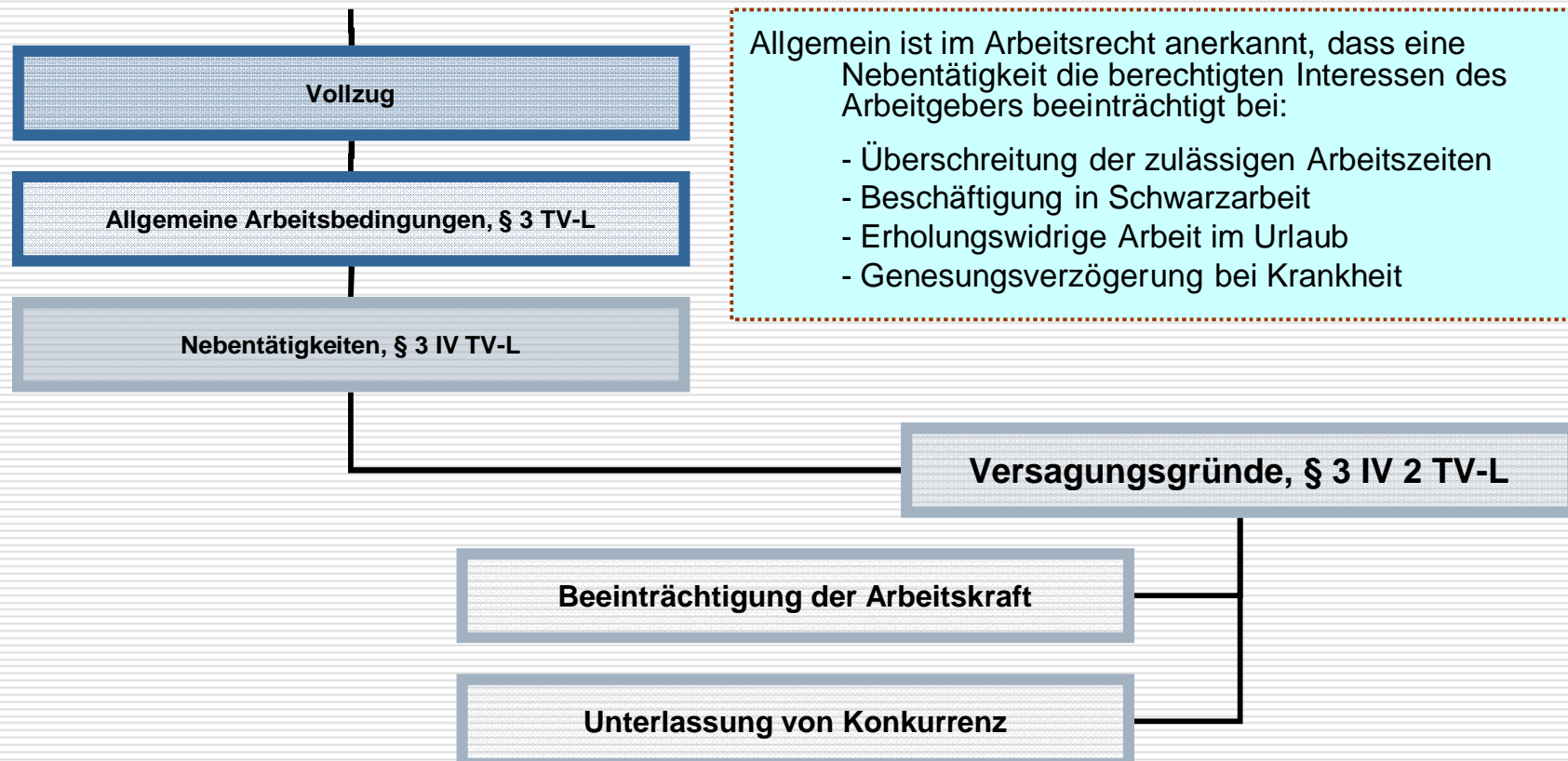
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



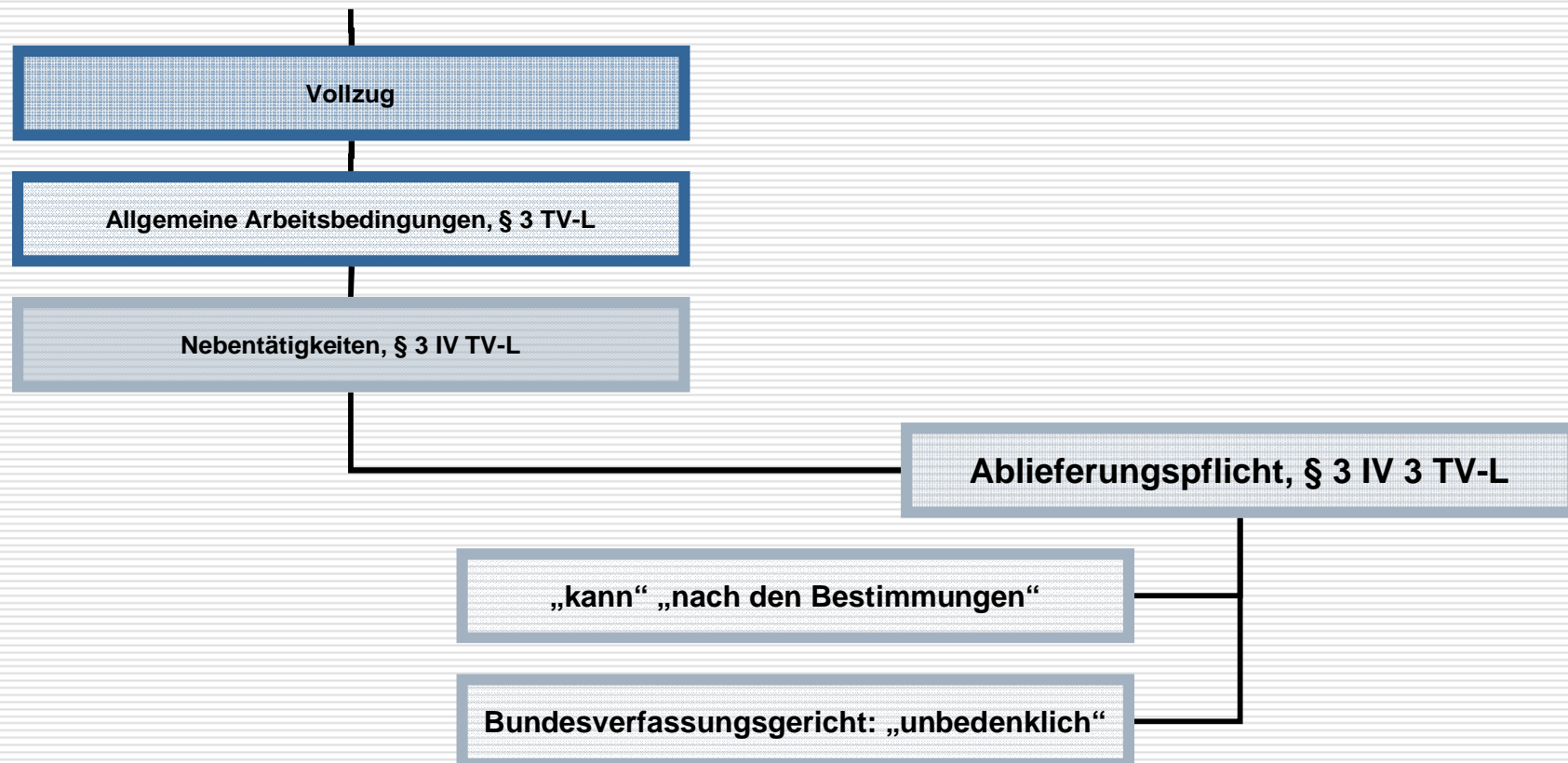
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



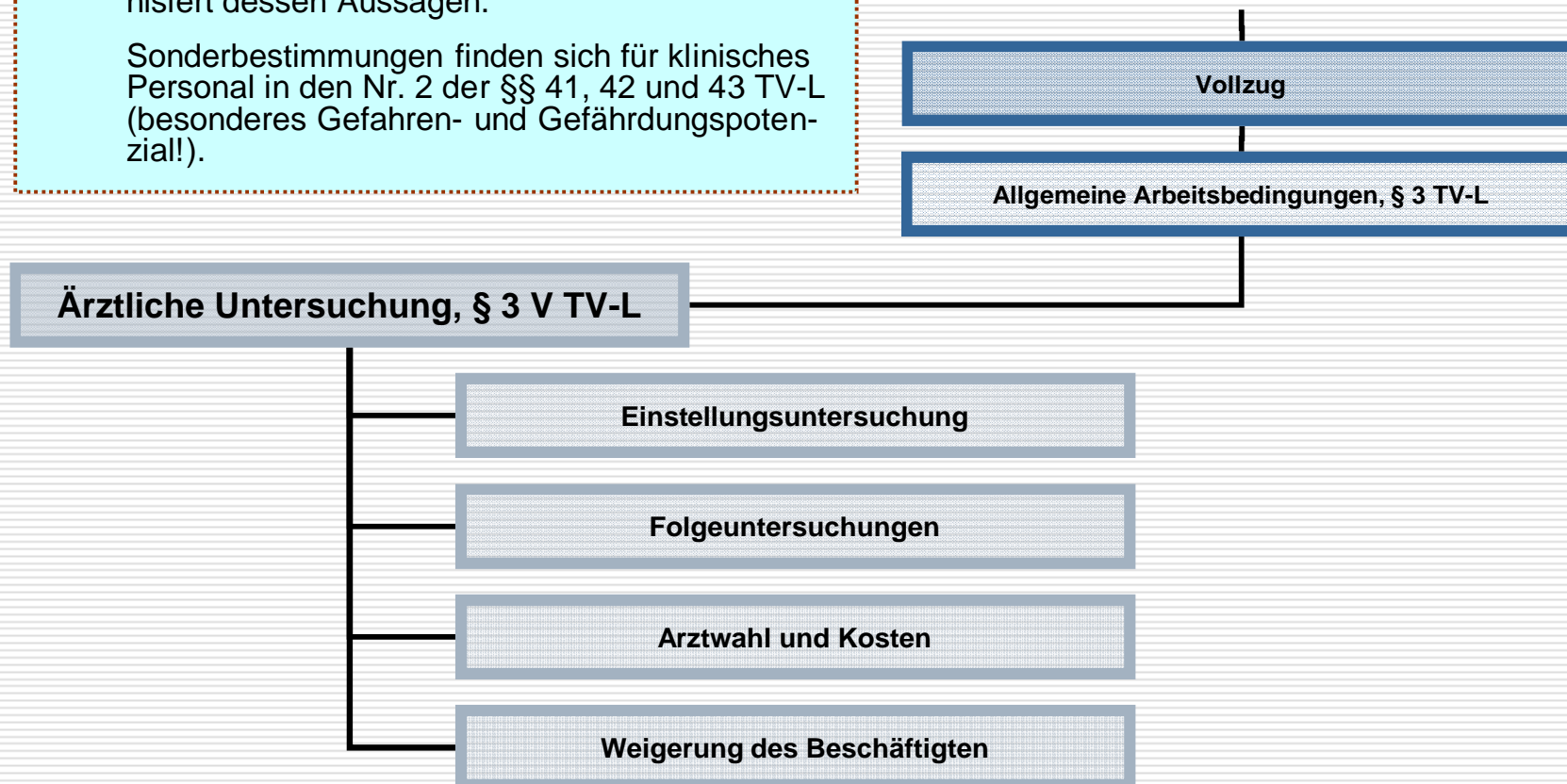
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



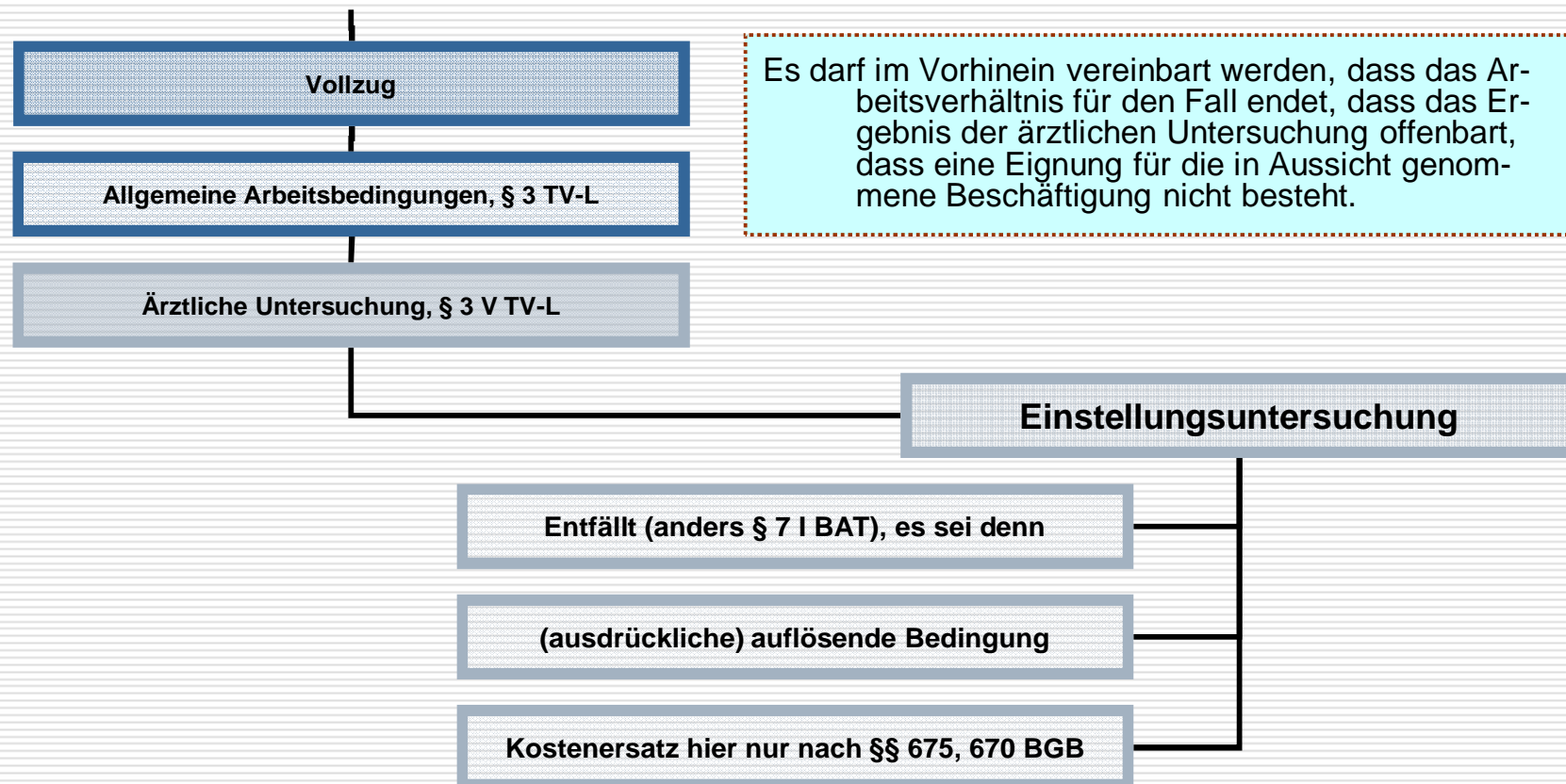
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

§ 3 V TV-L löst § 7 BAT ab und vereinfacht und modernisiert dessen Aussagen.

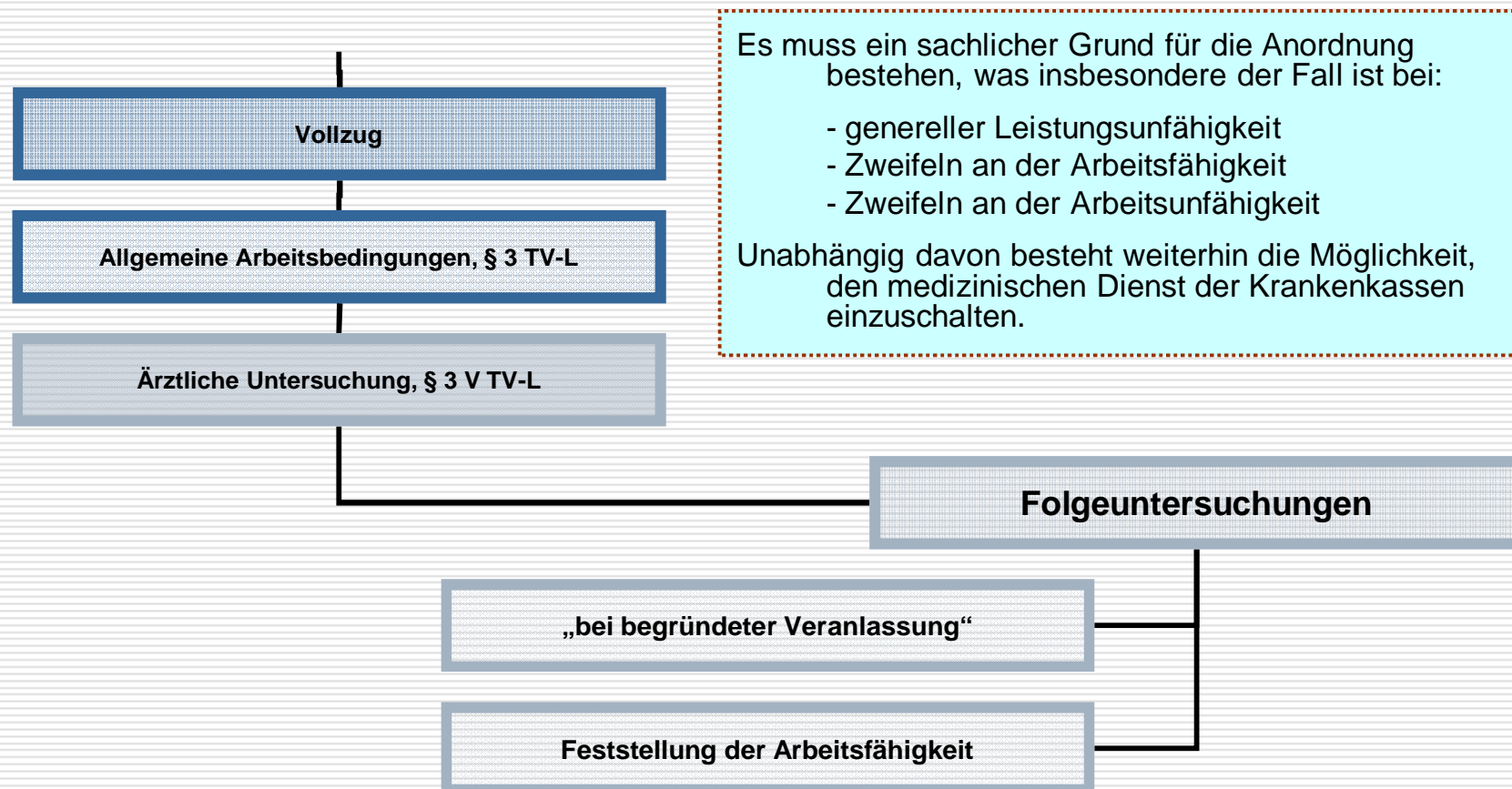
Sonderbestimmungen finden sich für klinisches Personal in den Nr. 2 der §§ 41, 42 und 43 TV-L (besonderes Gefahren- und Gefährdungspotenzial!).



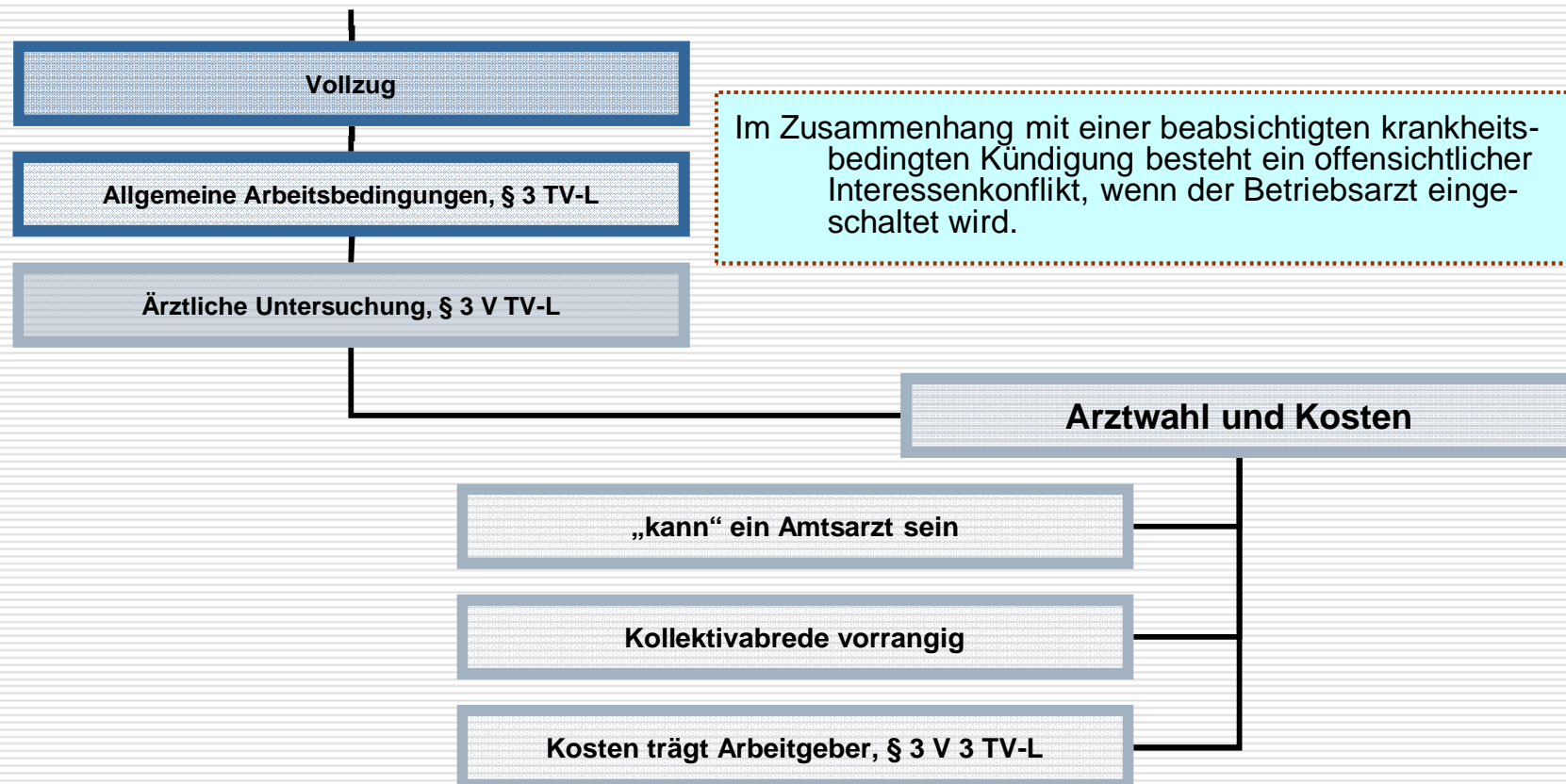
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



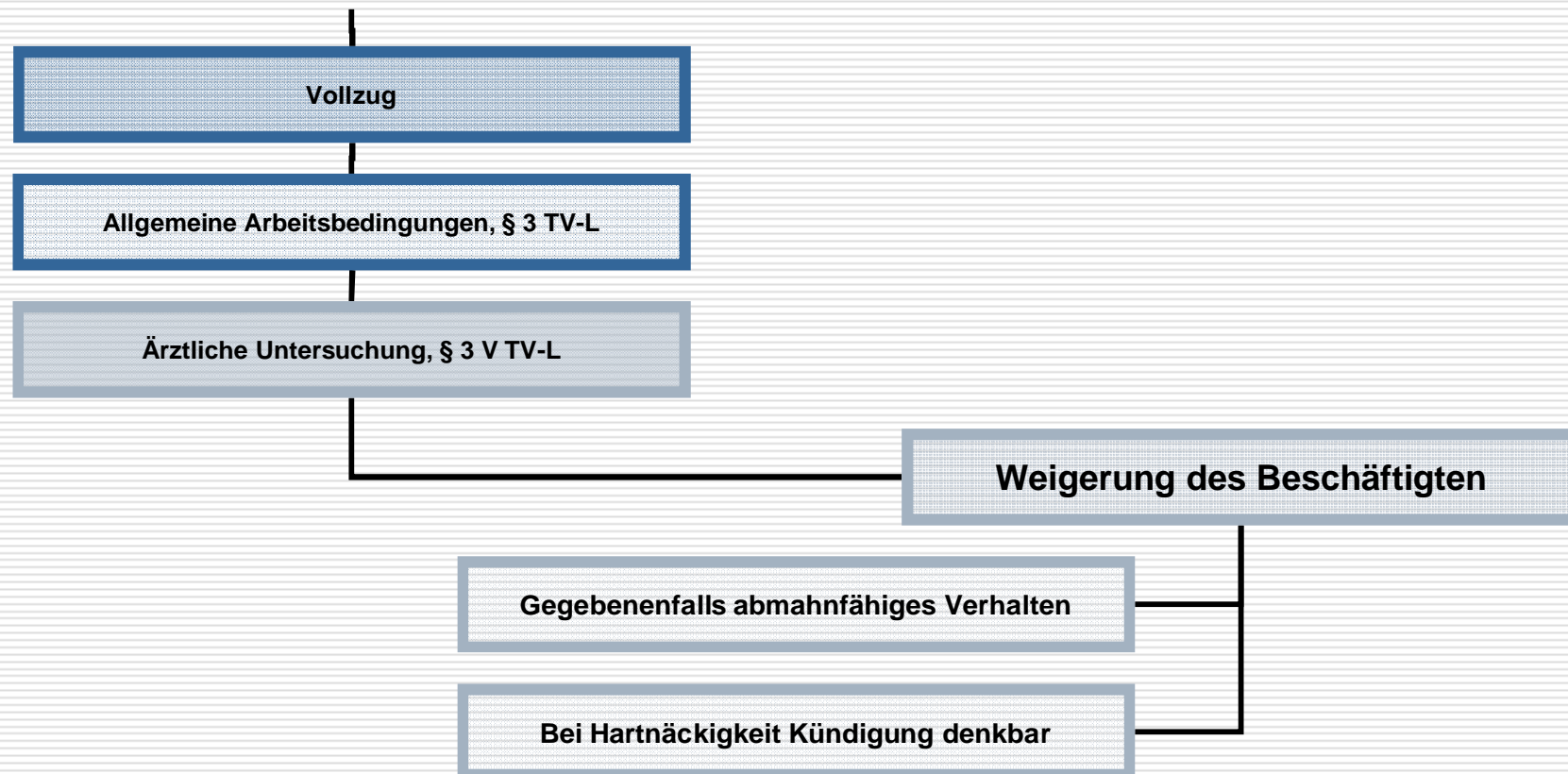
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

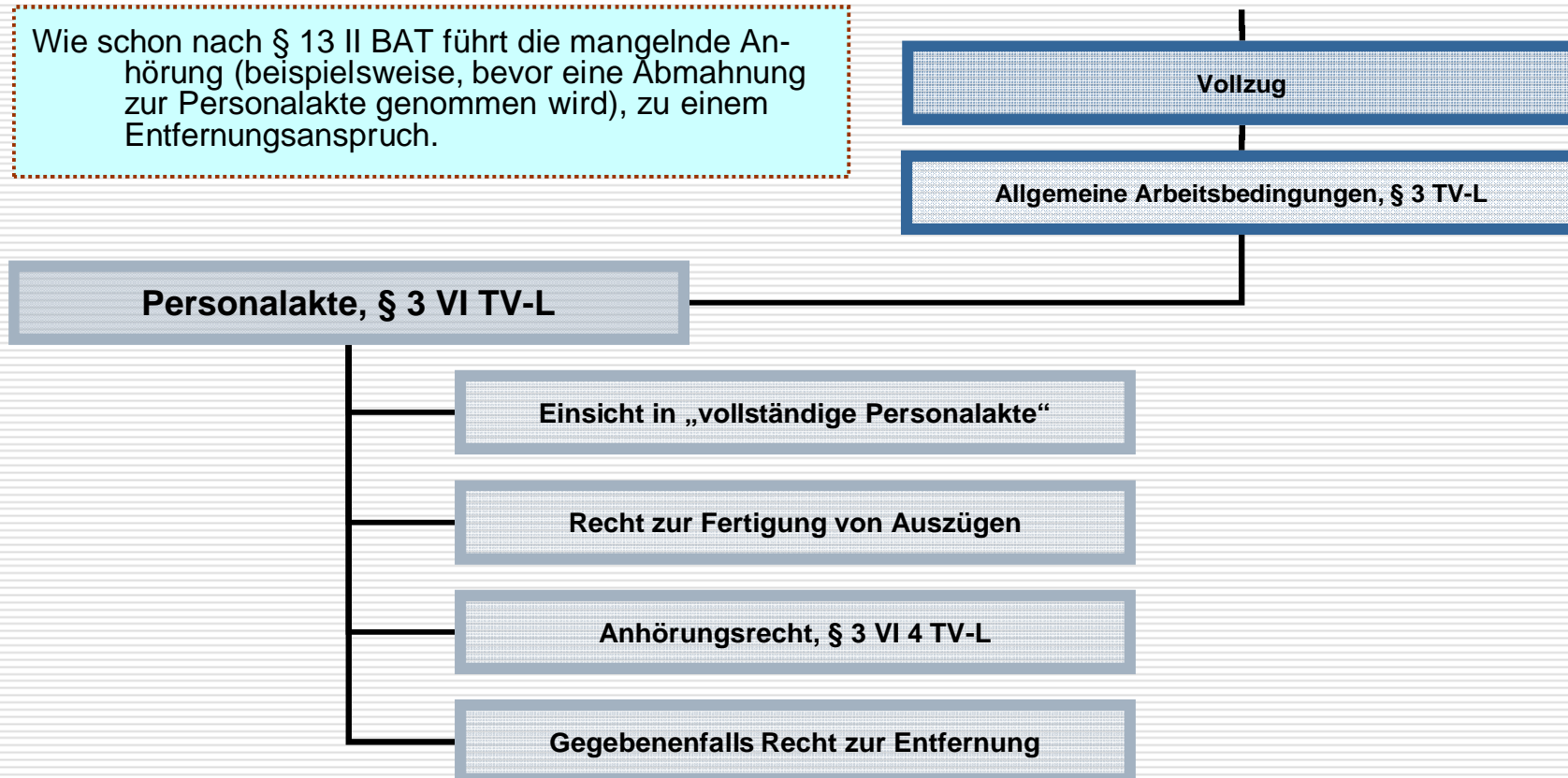


4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



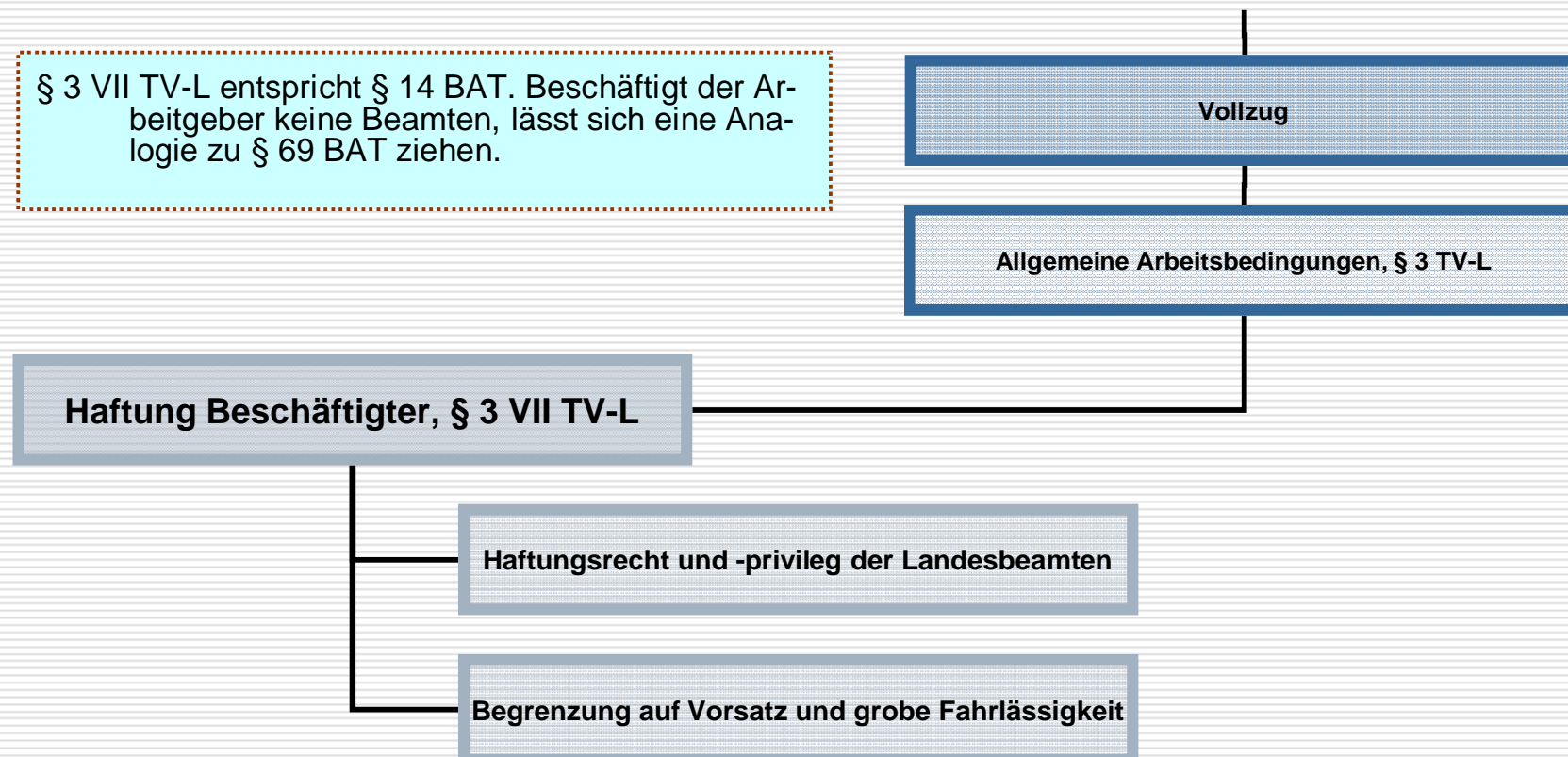
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Wie schon nach § 13 II BAT führt die mangelnde Anhörung (beispielsweise, bevor eine Abmahnung zur Personalakte genommen wird), zu einem Entfernungsanspruch.

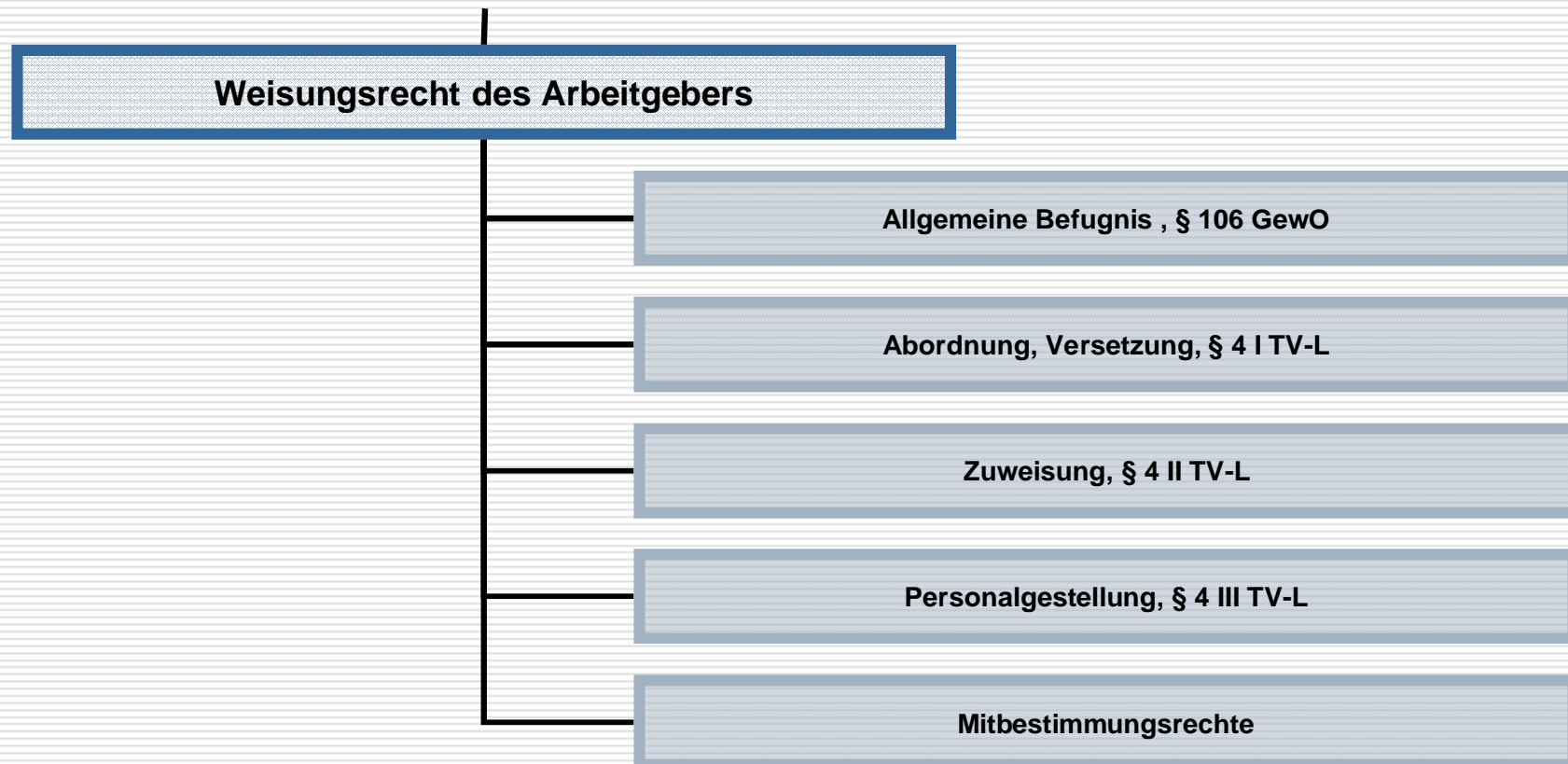


4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

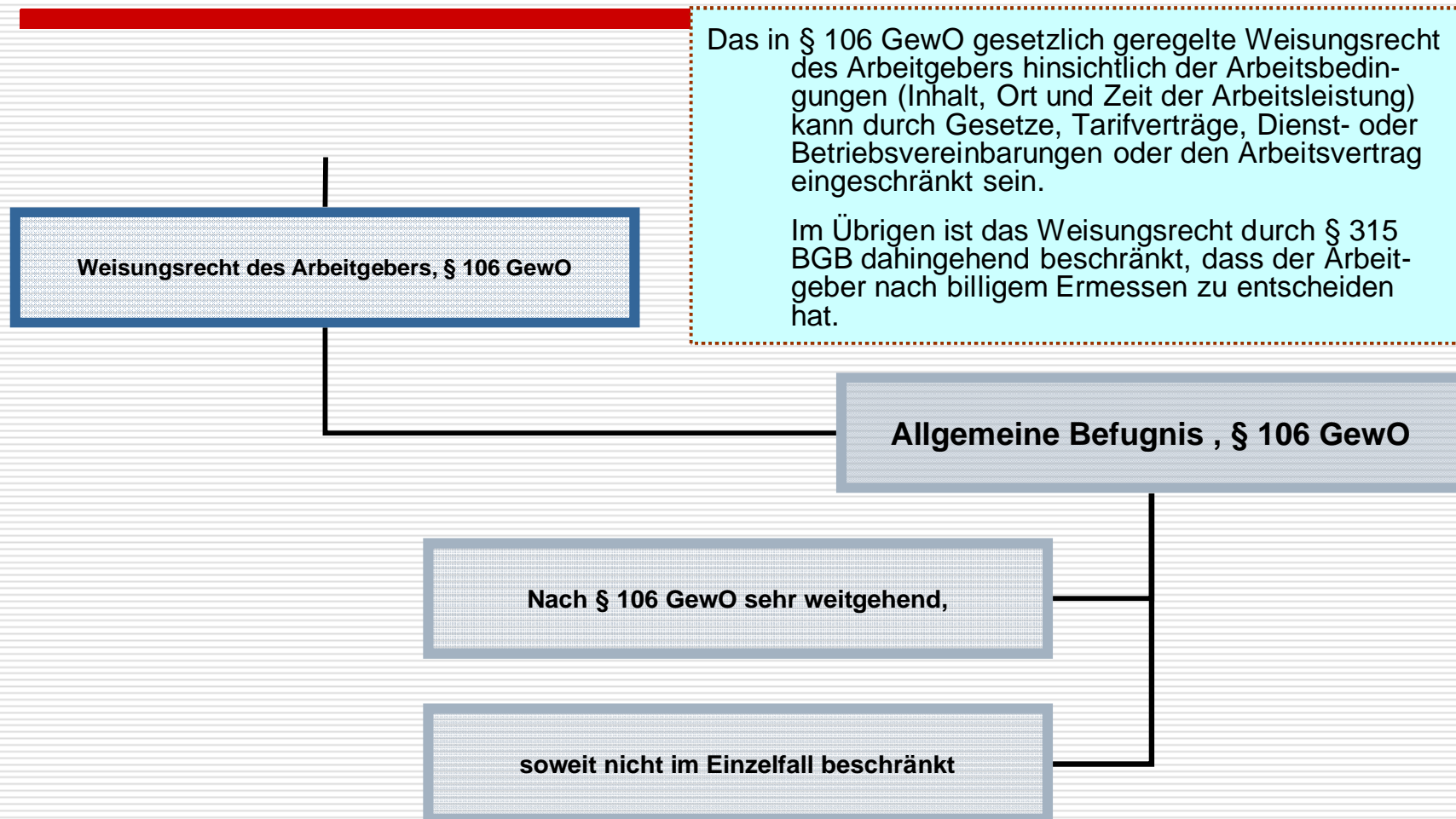
§ 3 VII TV-L entspricht § 14 BAT. Beschäftigt der Arbeitgeber keine Beamten, lässt sich eine Analogie zu § 69 BAT ziehen.



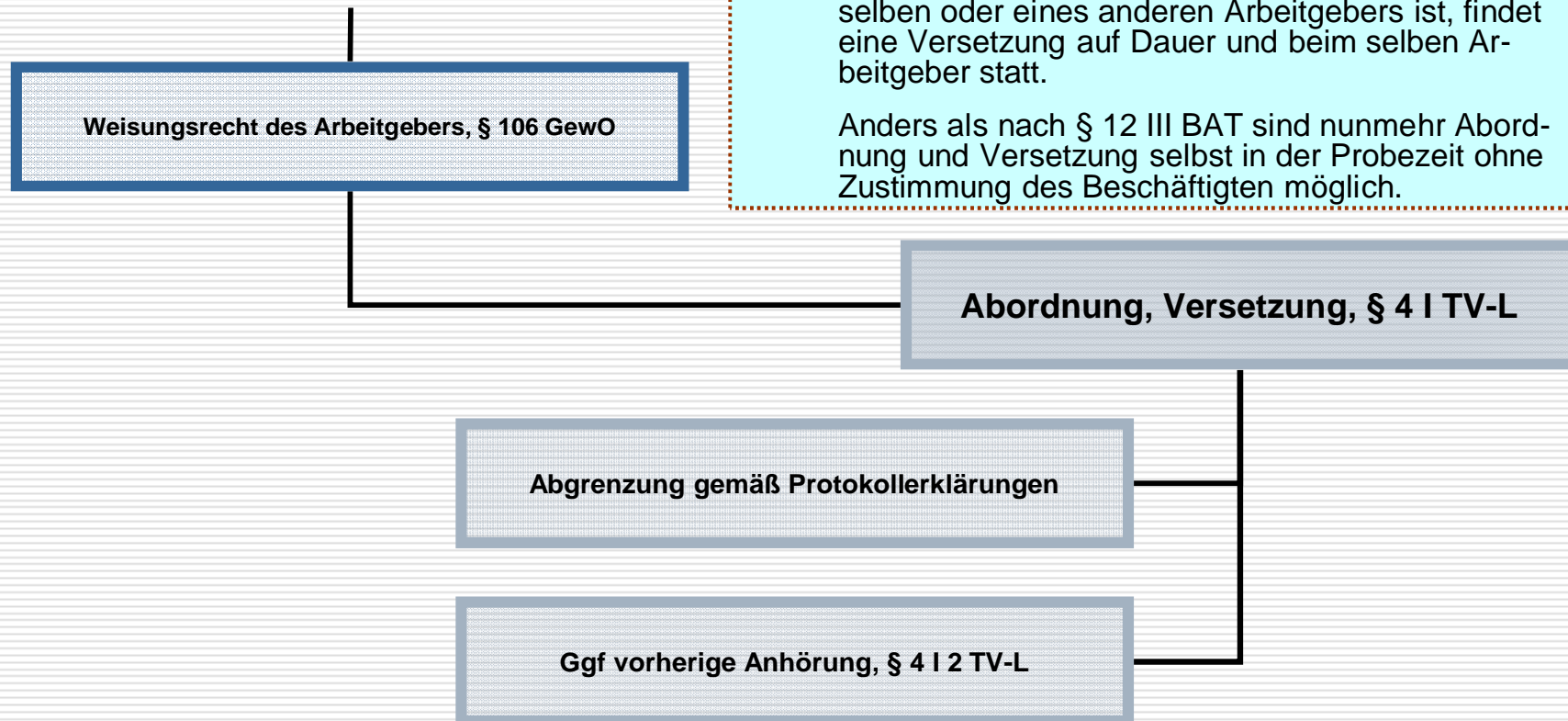
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlage

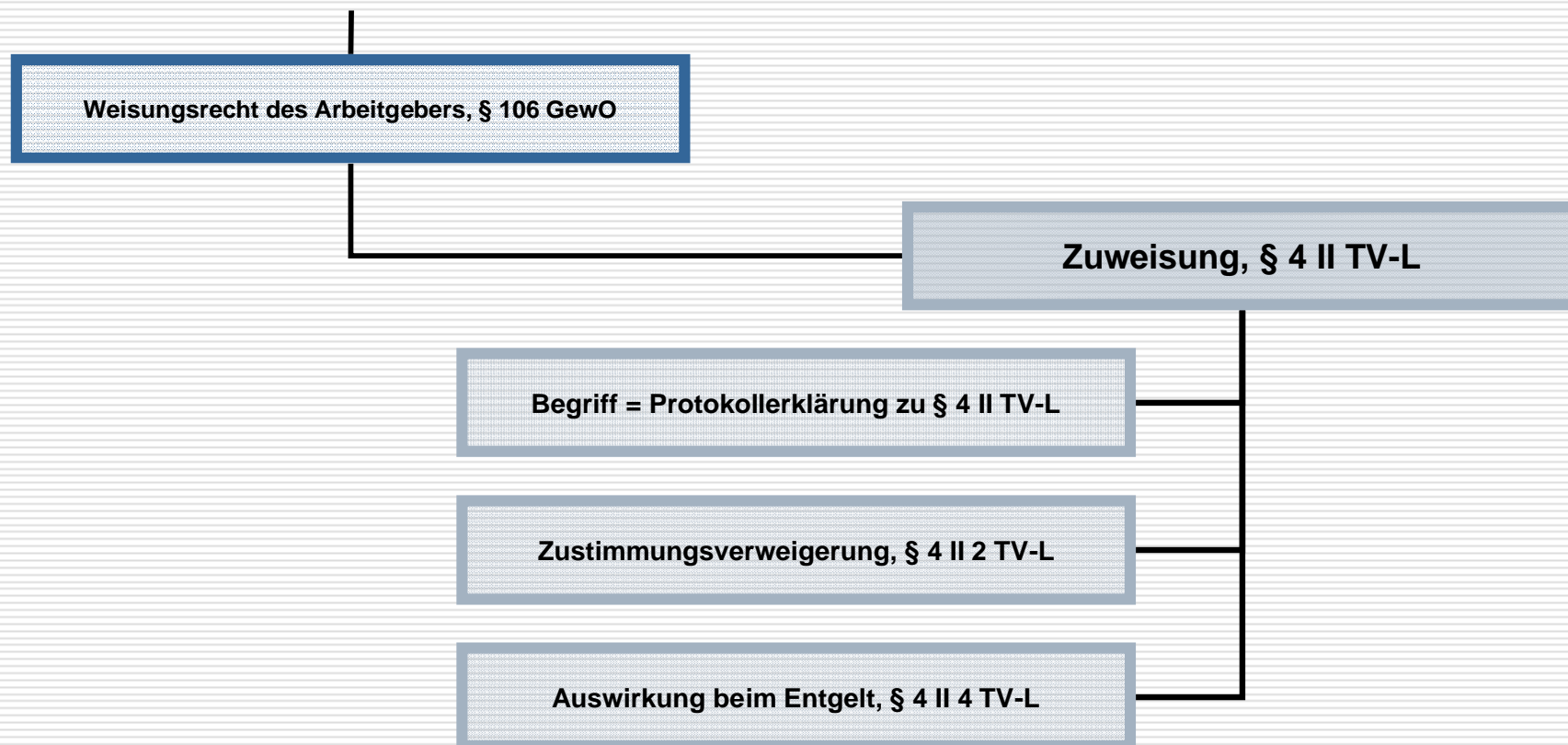


Abordnung und Versetzung unterscheiden sich nur durch das Zeitmoment. In der Protokollnotiz zu § 4 I TV-L haben die Tarifvertragsparteien eine Definition abgesprochen und bisherige Abgrenzungsprobleme beseitigt. Im Übrigen entspricht § 4 I TV-L inhaltlich § 12 I BAT.

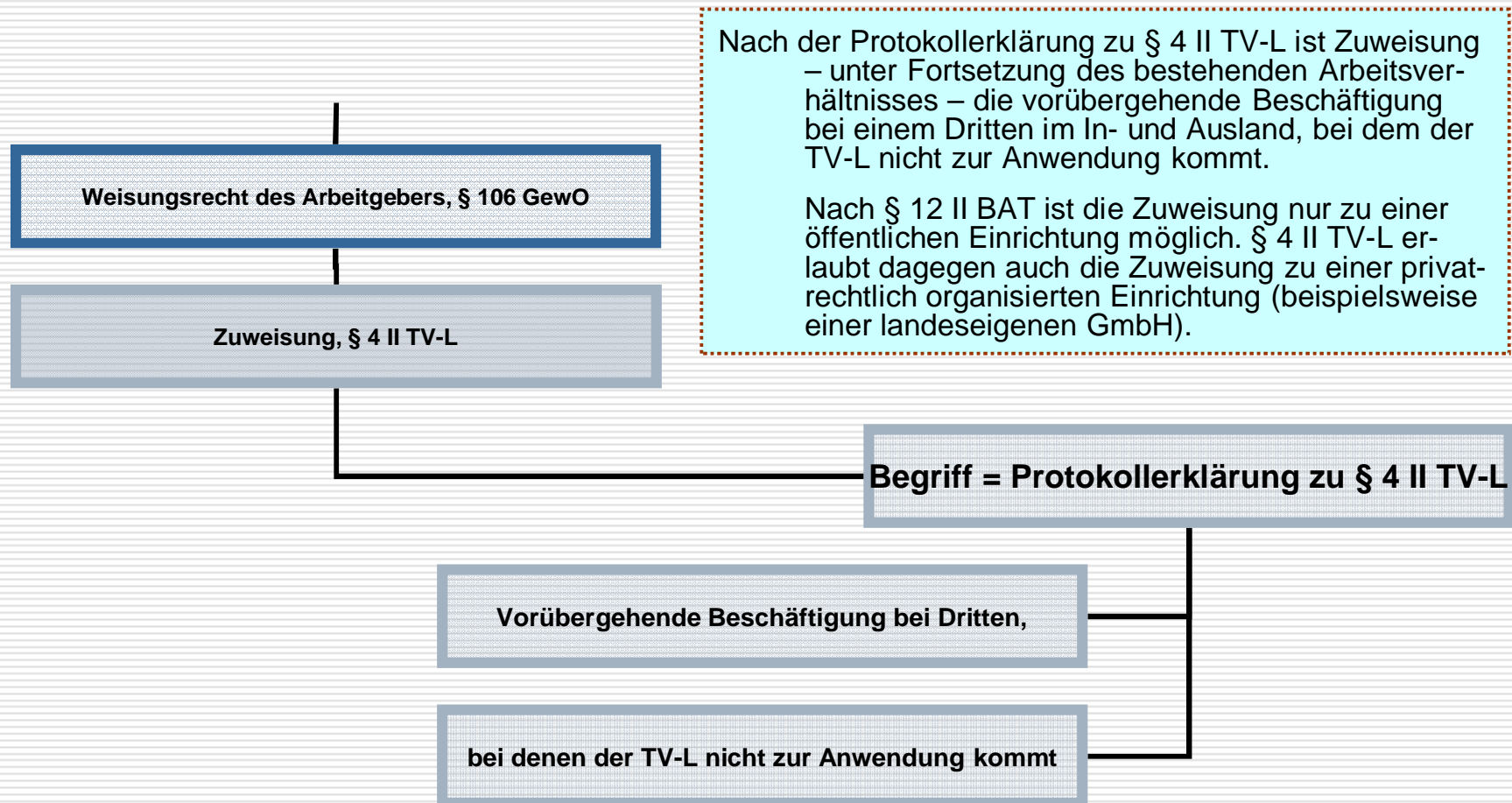
Während eine Abordnung eine vorübergehende Übertragung einer Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers ist, findet eine Versetzung auf Dauer und beim selben Arbeitgeber statt.

Anders als nach § 12 III BAT sind nunmehr Abordnung und Versetzung selbst in der Probezeit ohne Zustimmung des Beschäftigten möglich.

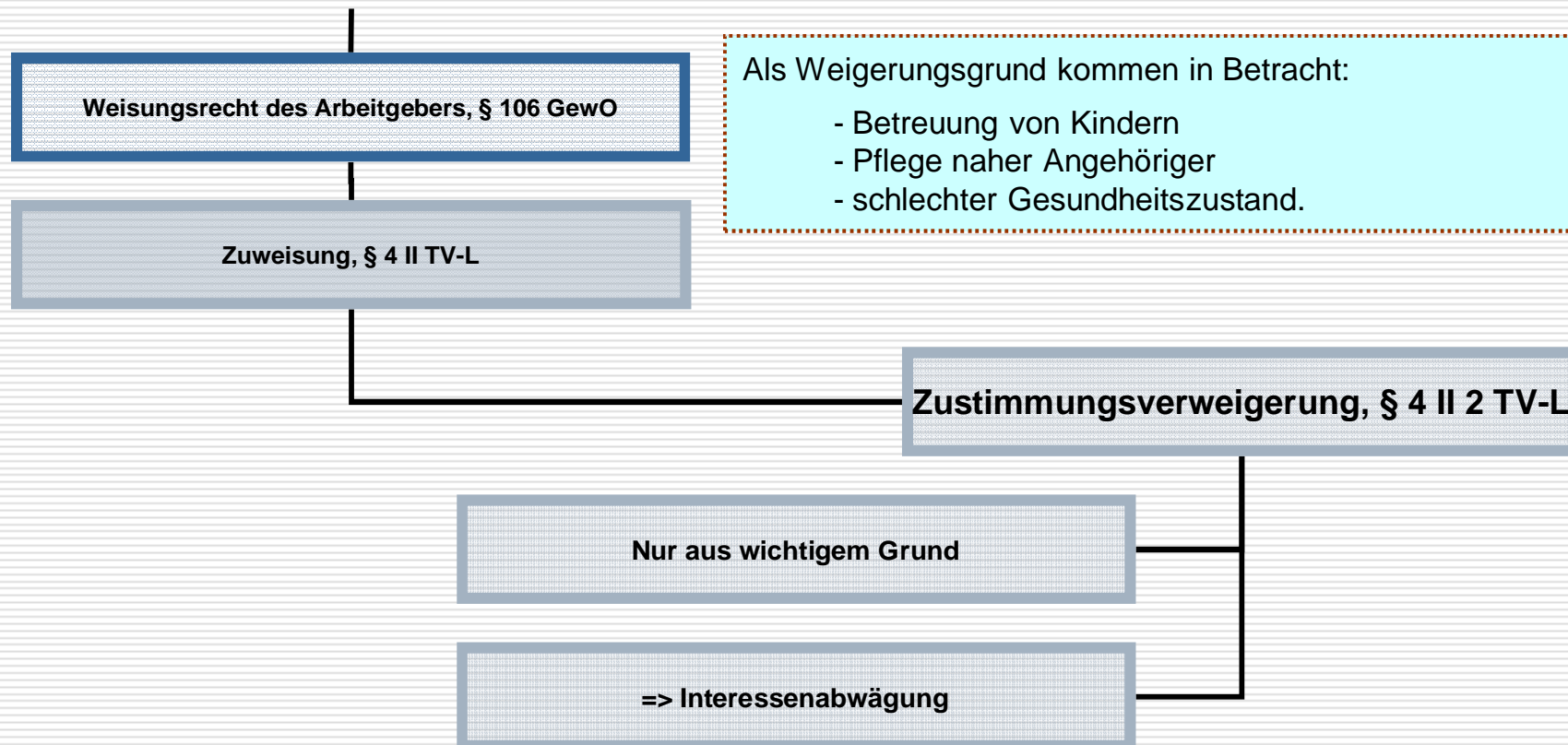
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



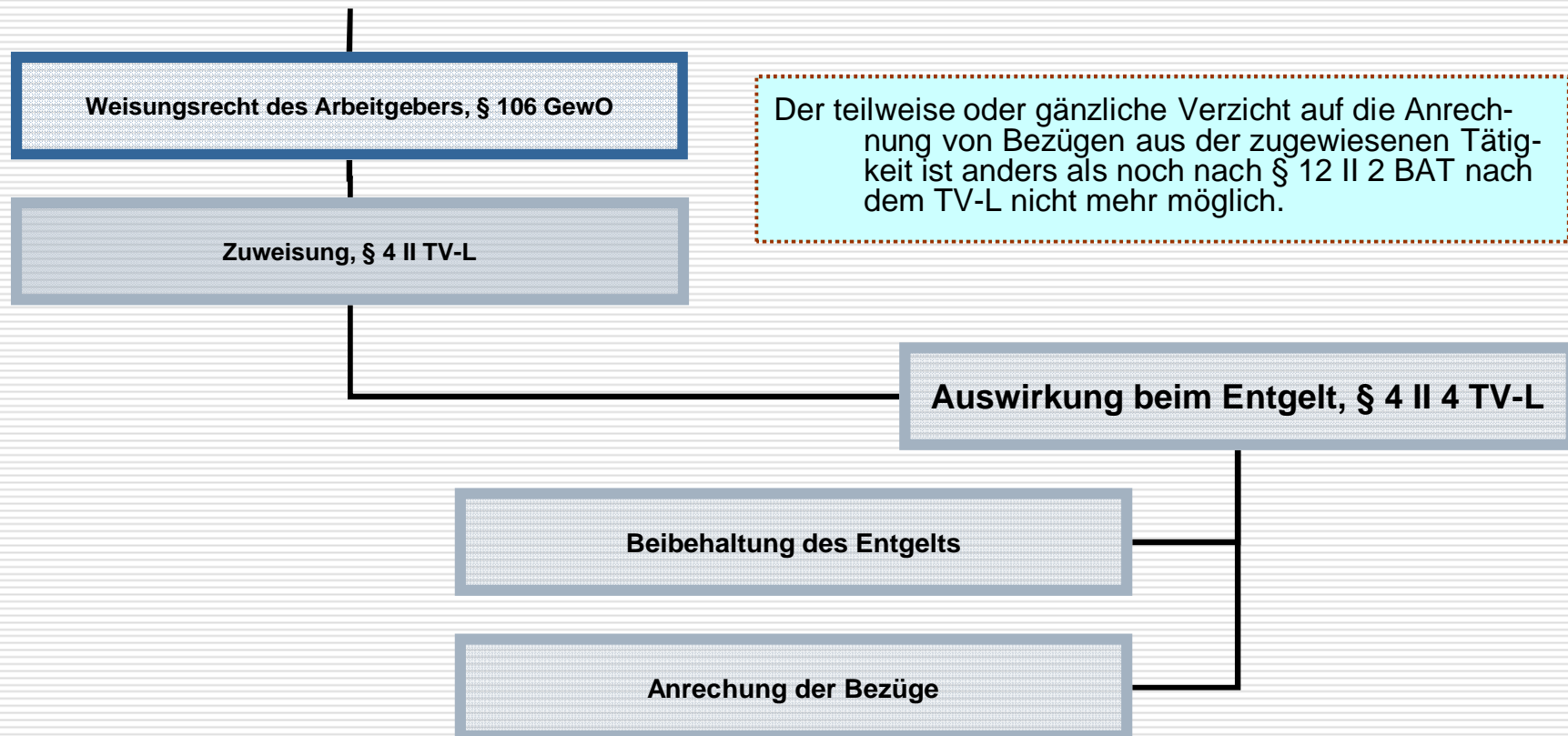
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



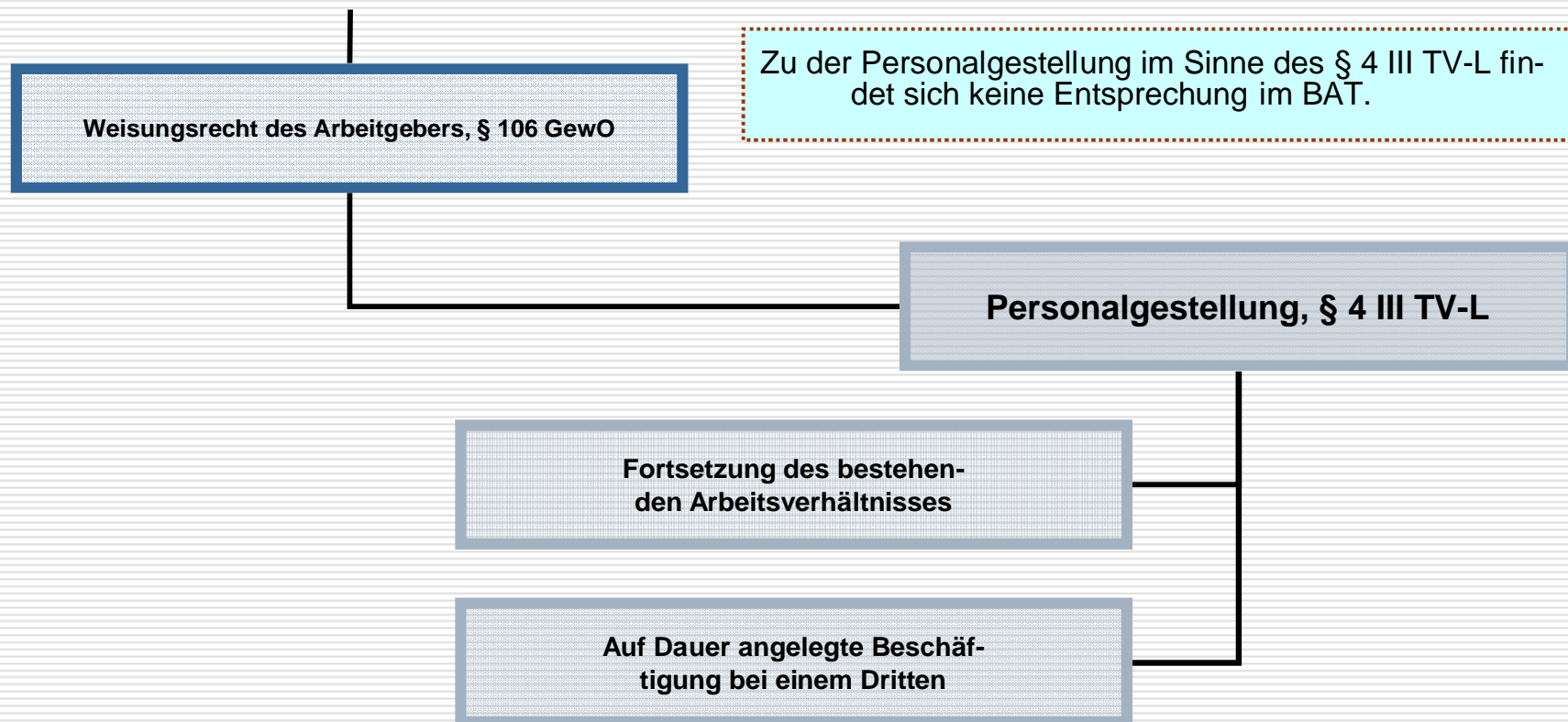
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



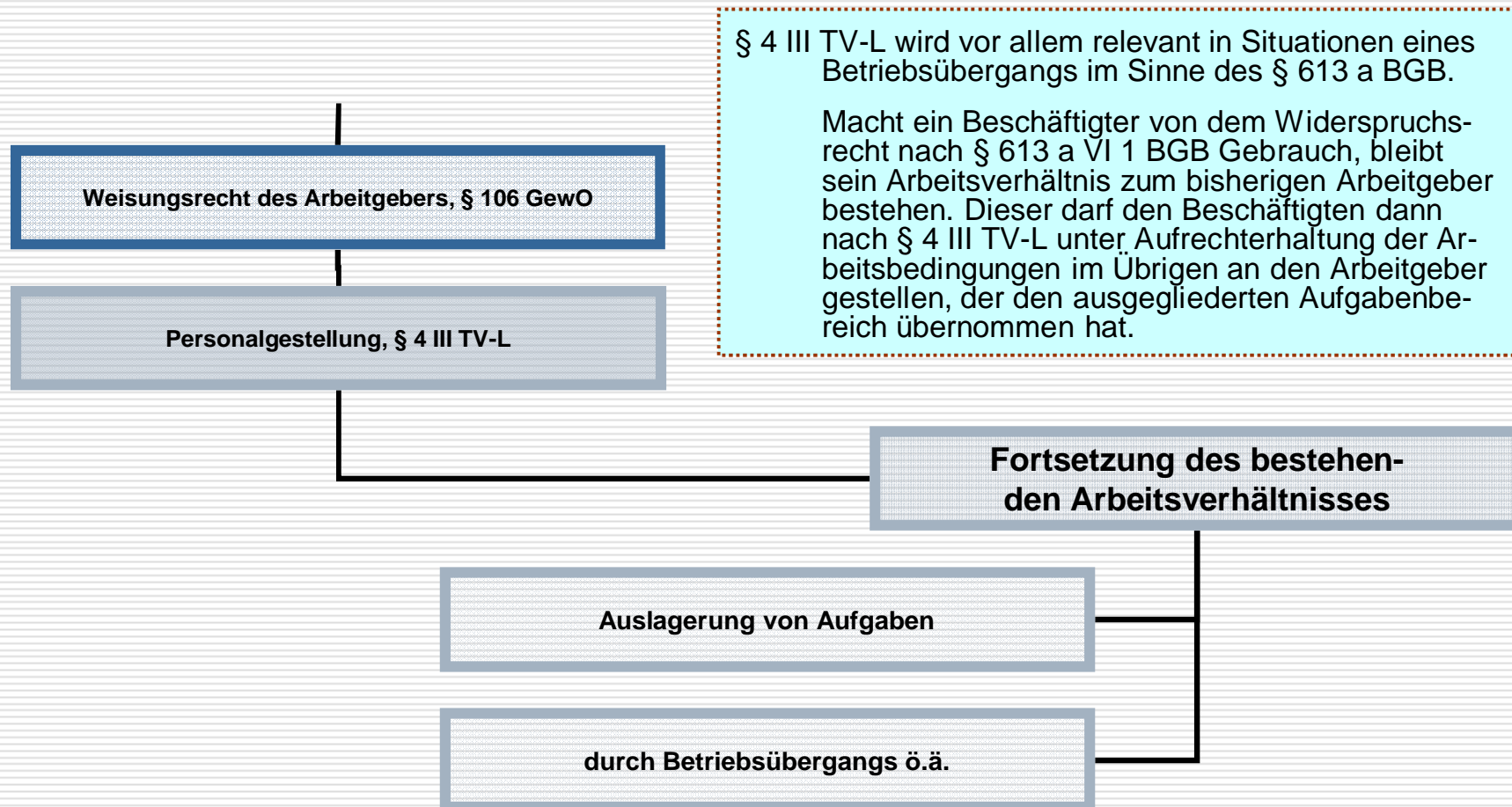
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



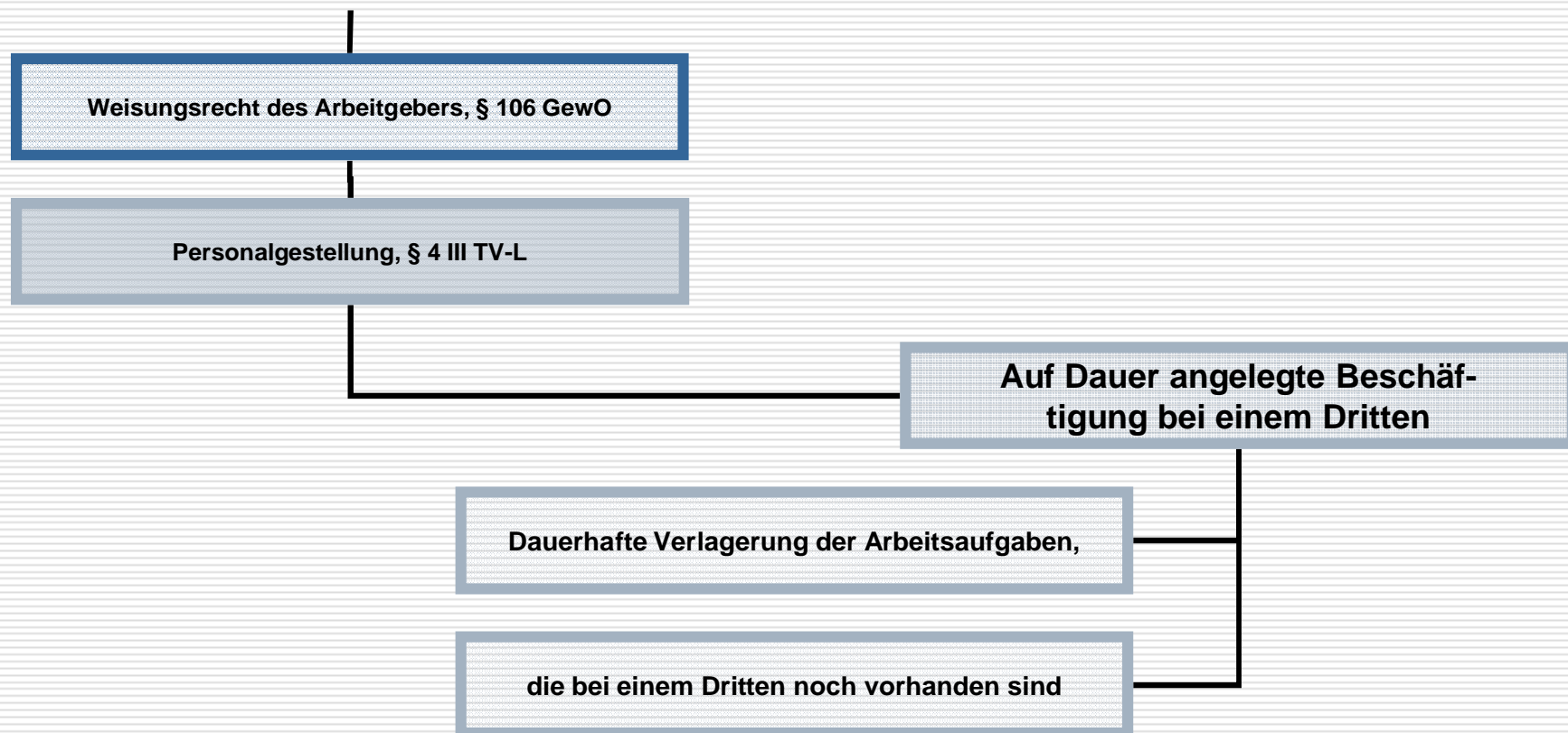
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



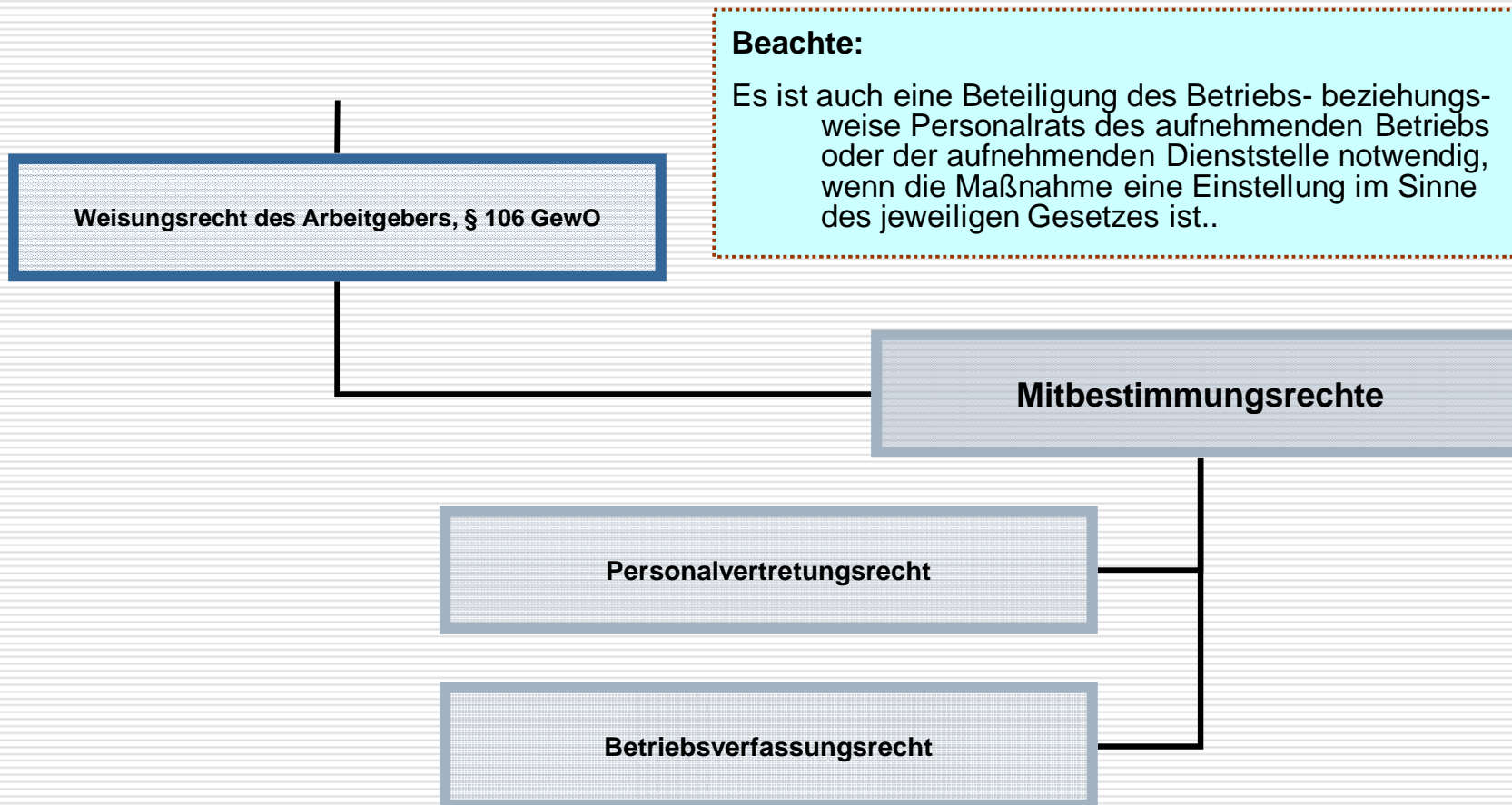
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



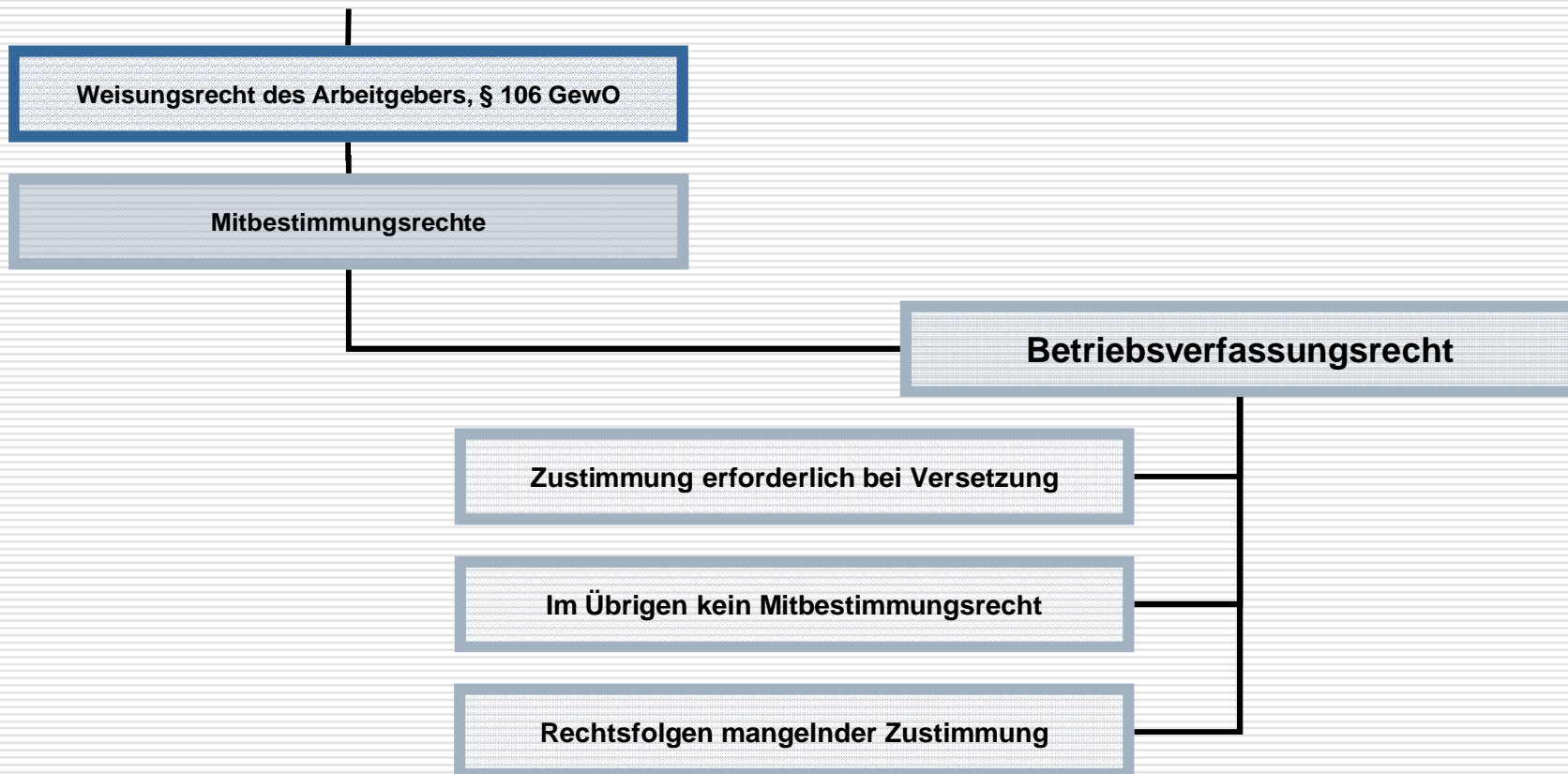
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



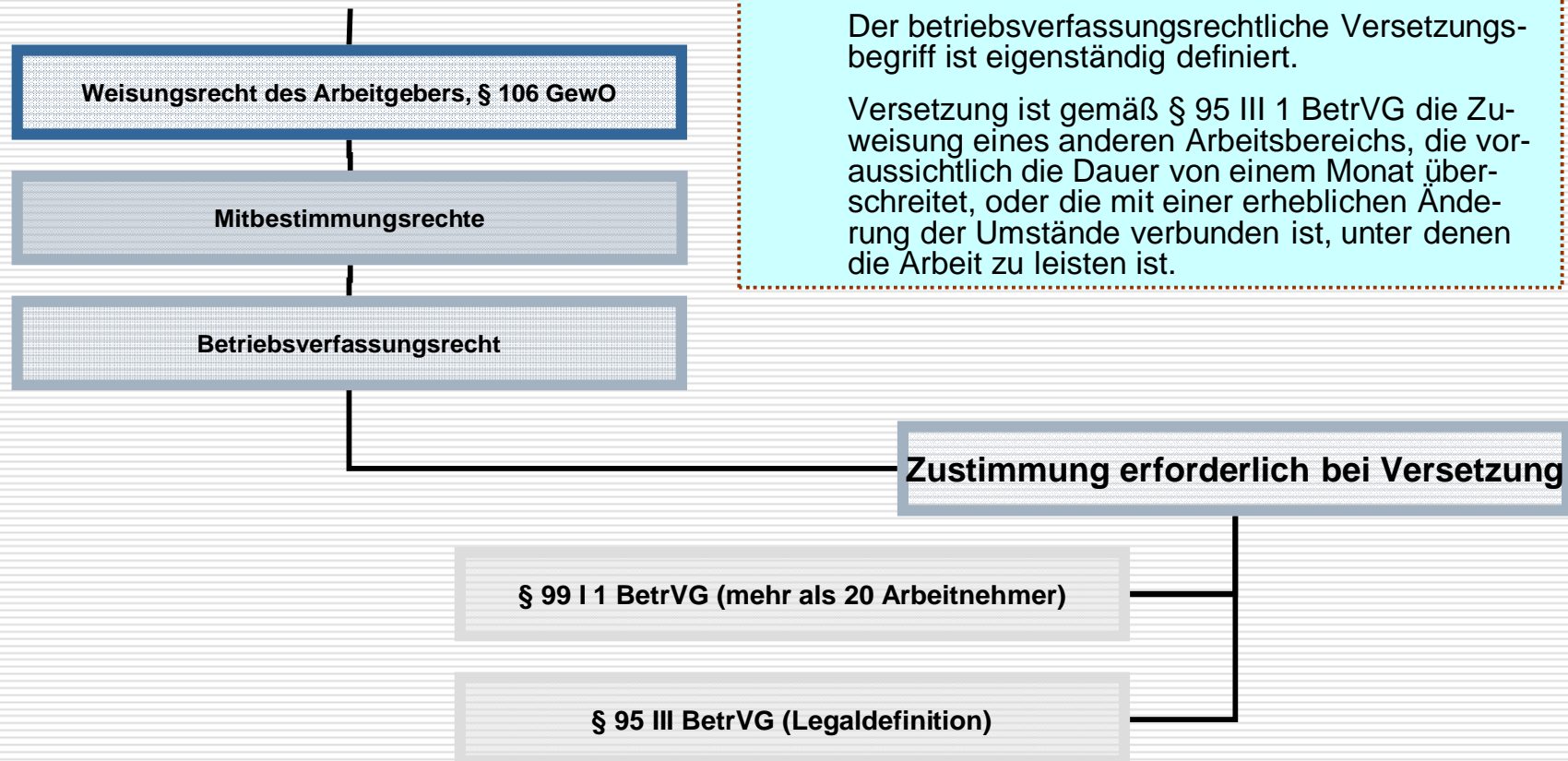
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

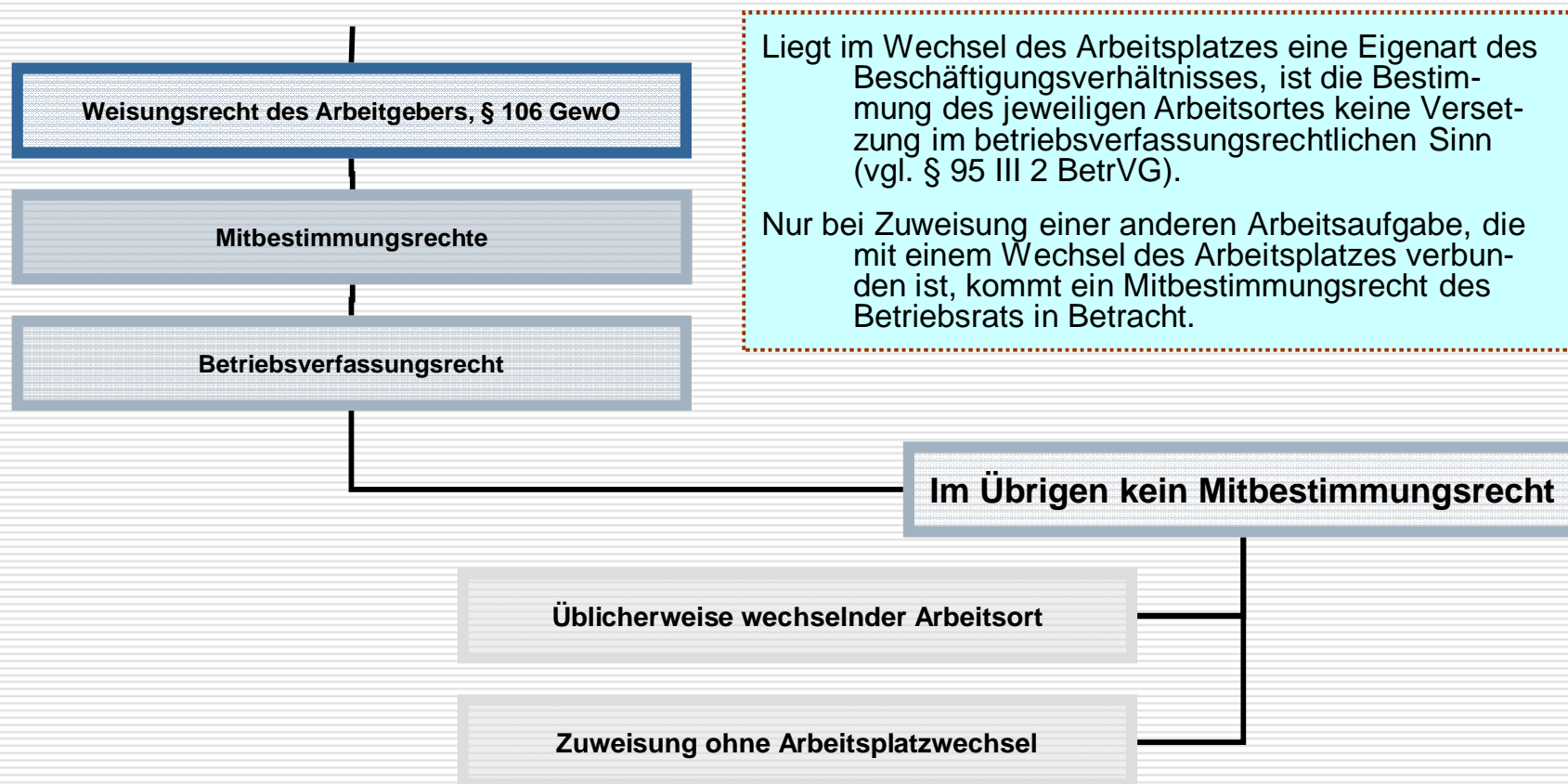


Beachte:

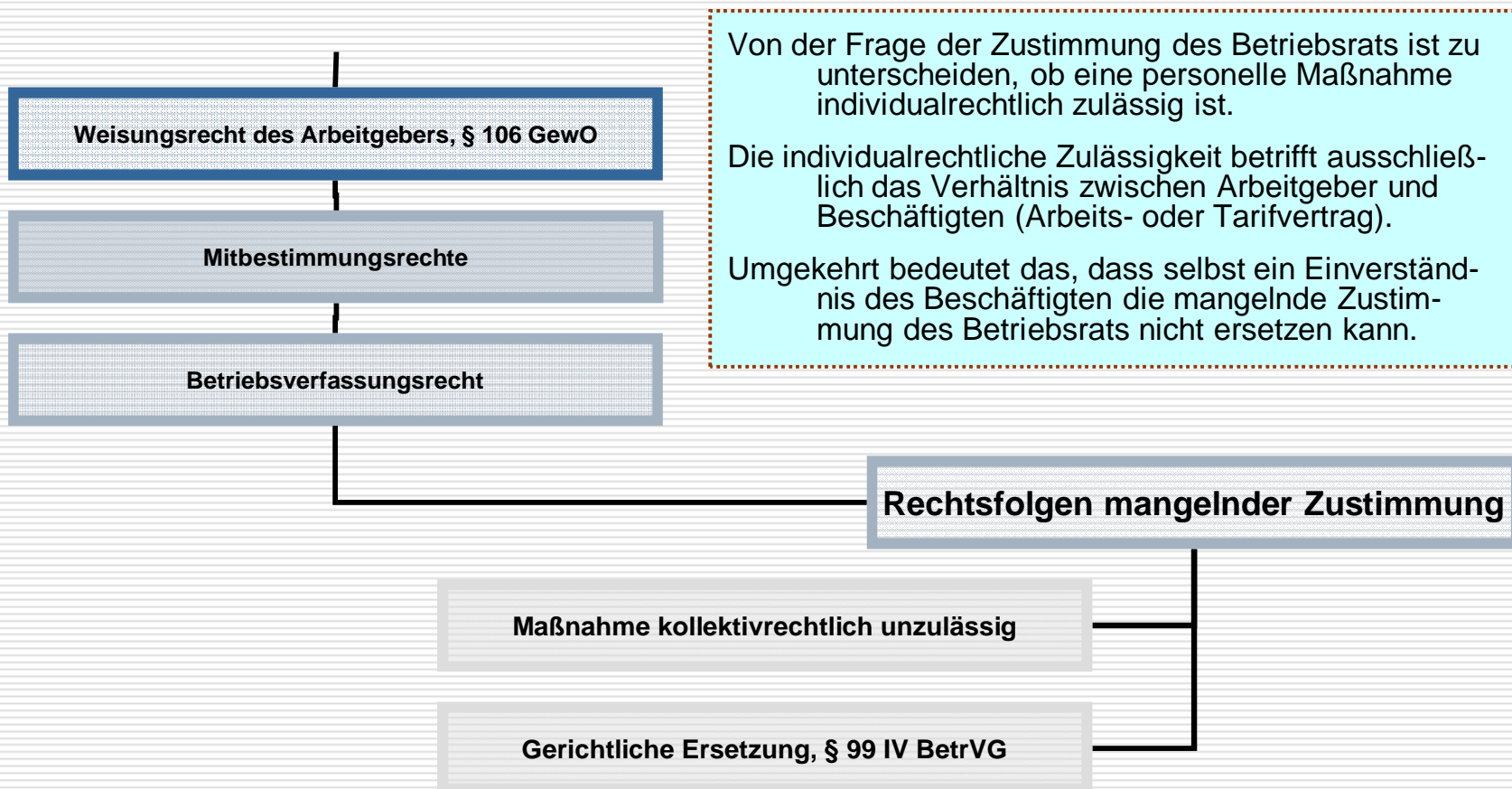
Der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsbegriff ist eigenständig definiert.

Versetzung ist gemäß § 95 III 1 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

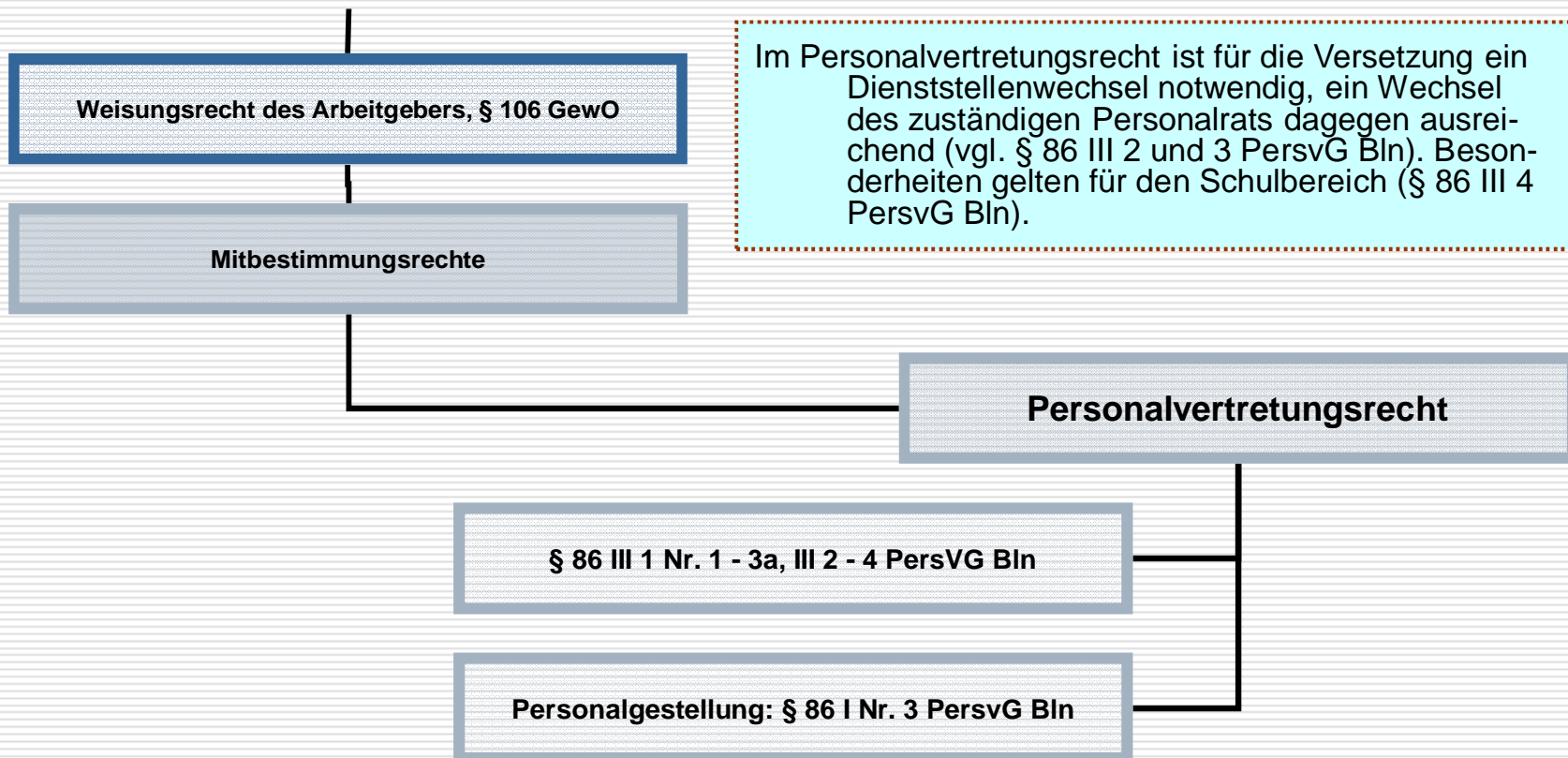
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

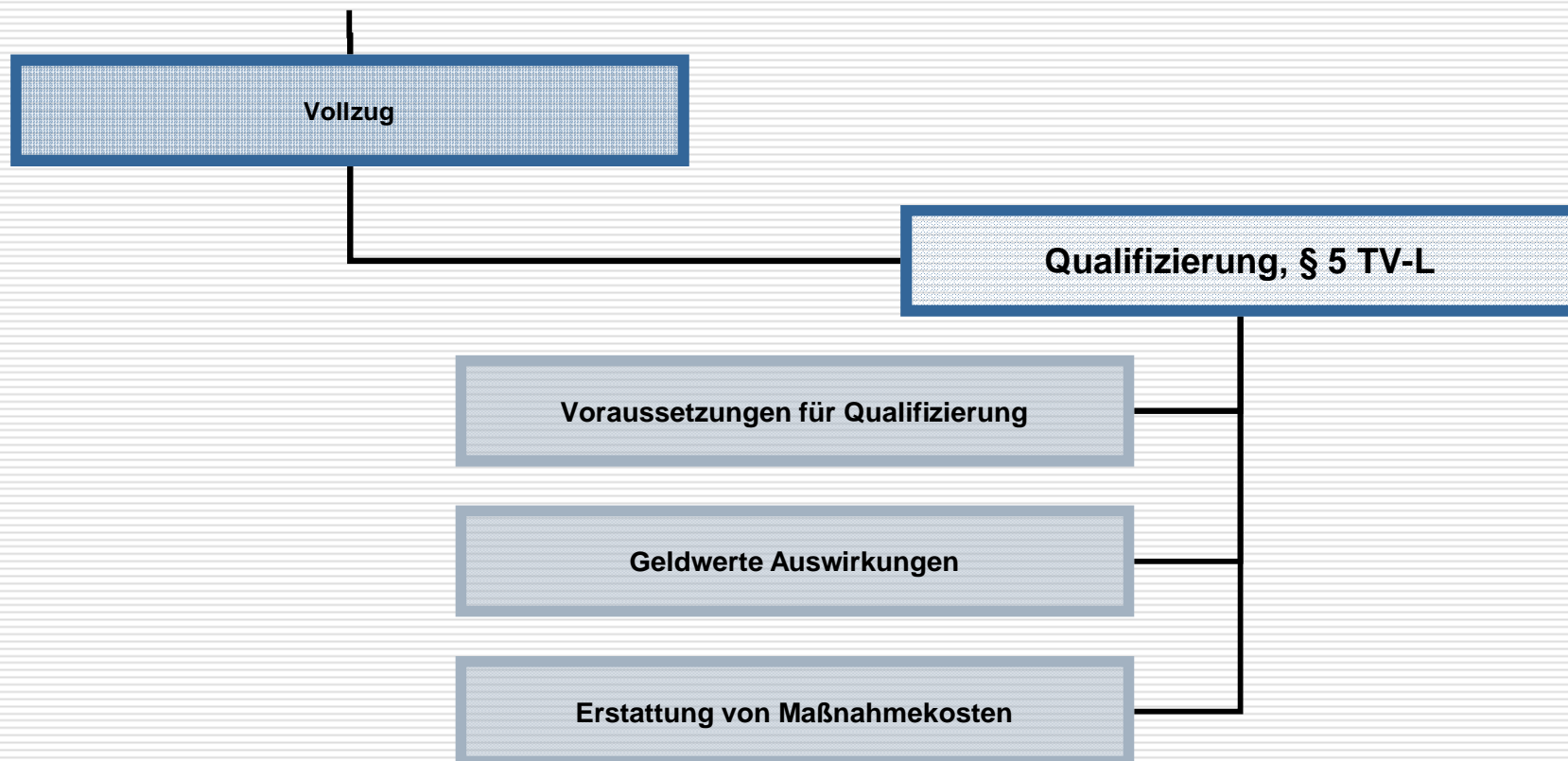


4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

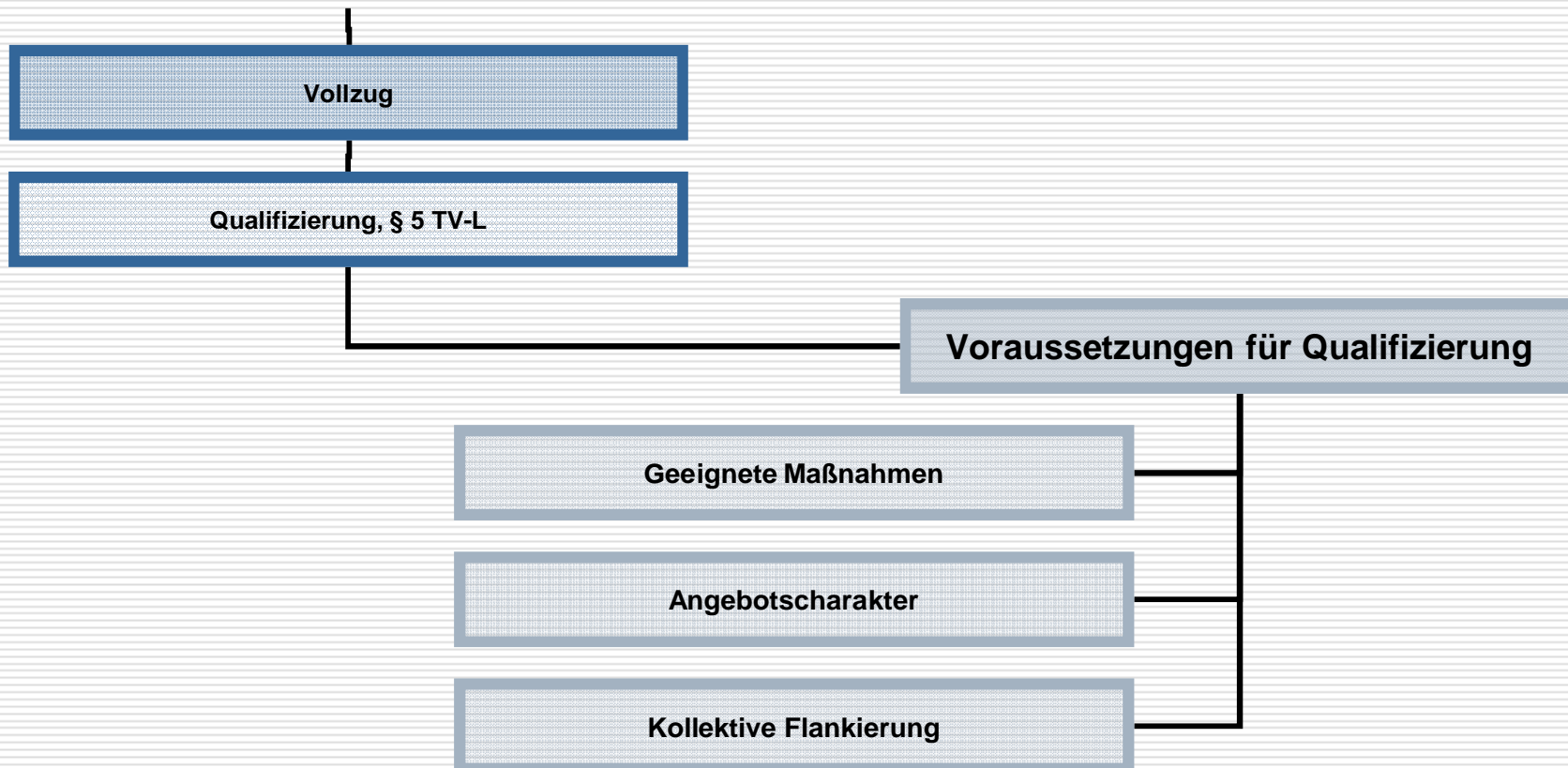


Im Personalvertretungsrecht ist für die Versetzung ein Dienststellenwechsel notwendig, ein Wechsel des zuständigen Personalrats dagegen ausreichend (vgl. § 86 III 2 und 3 PersVG Bln). Besonderheiten gelten für den Schulbereich (§ 86 III 4 PersVG Bln).

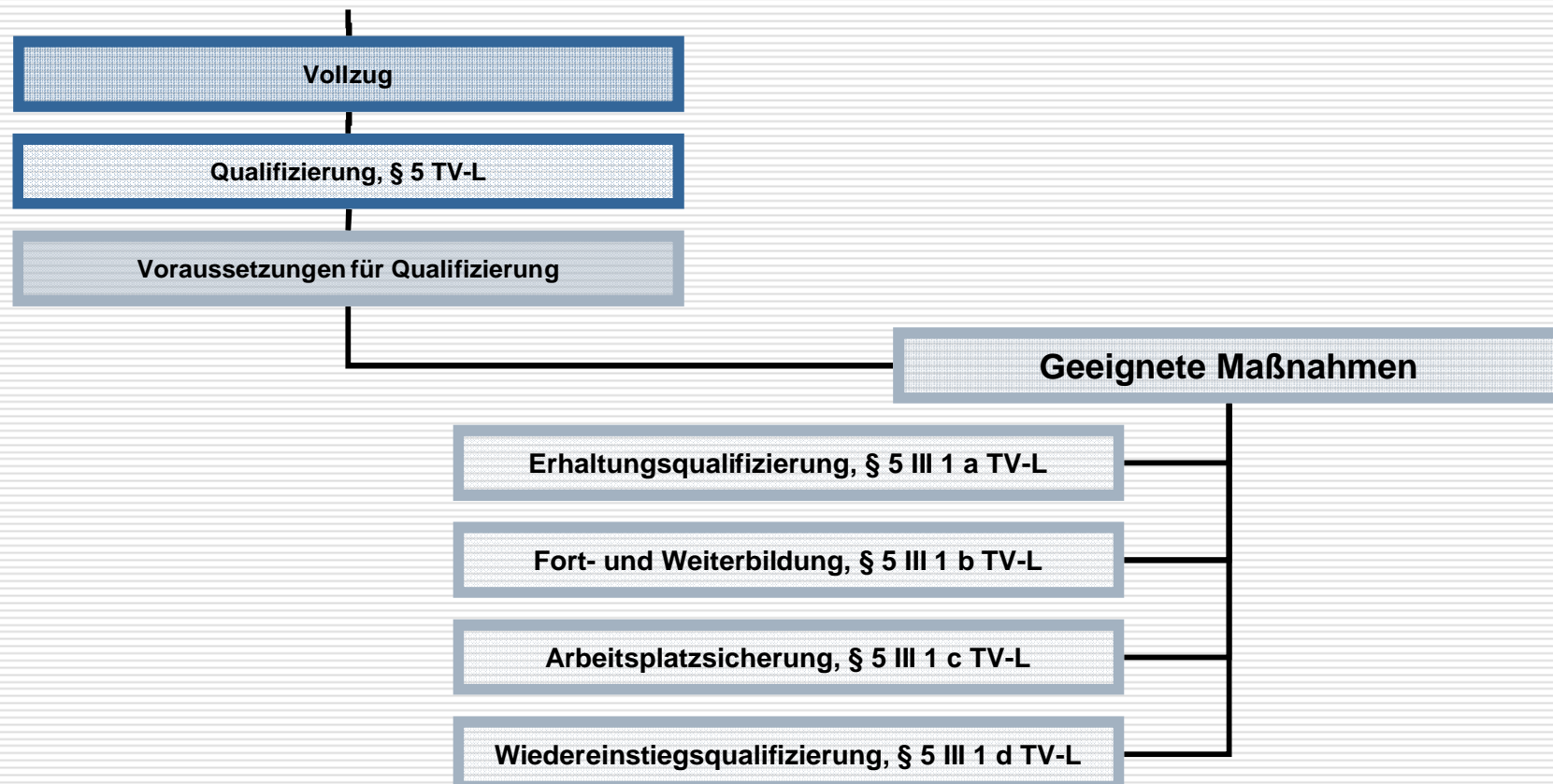
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



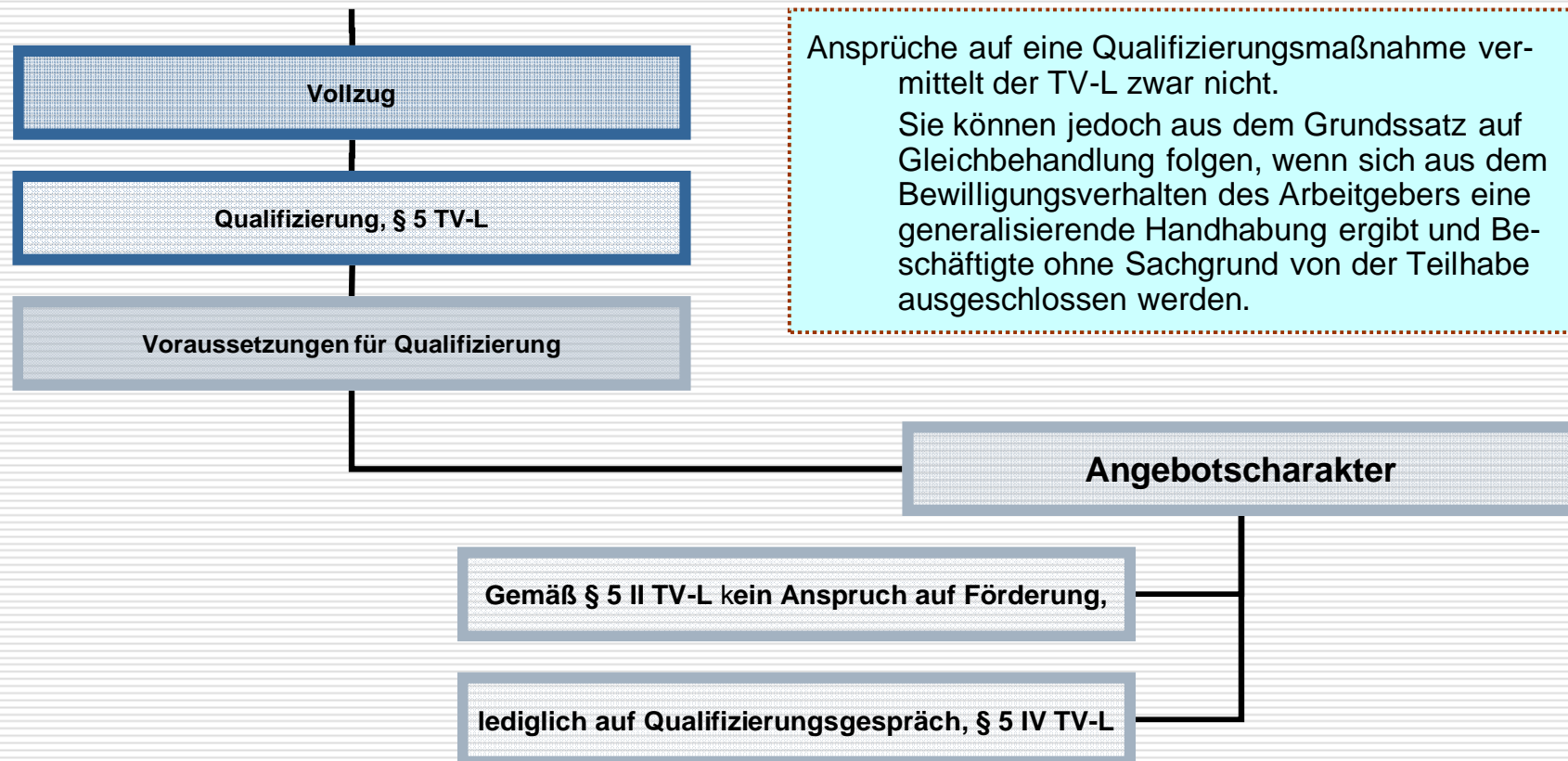
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

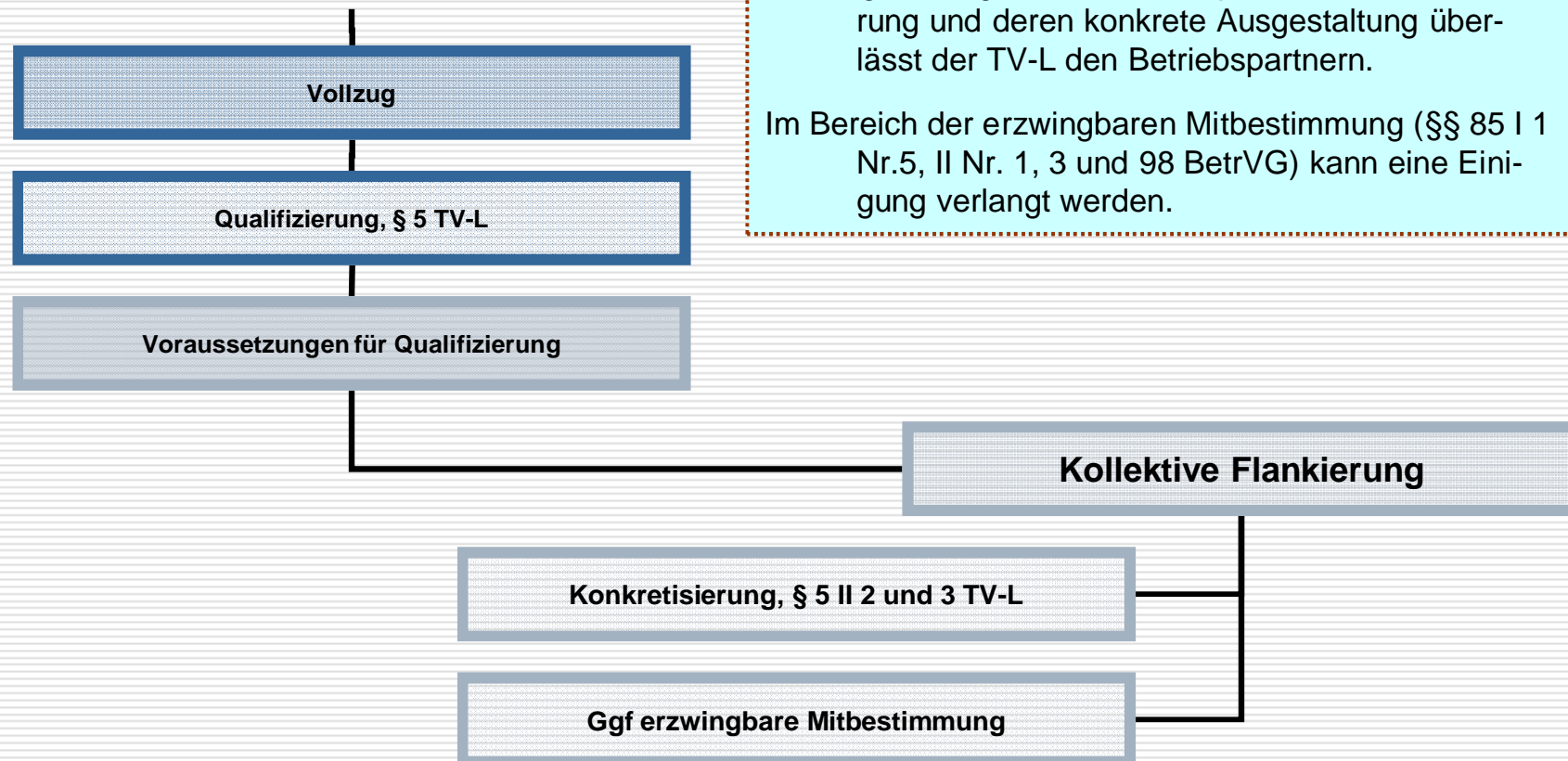


4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

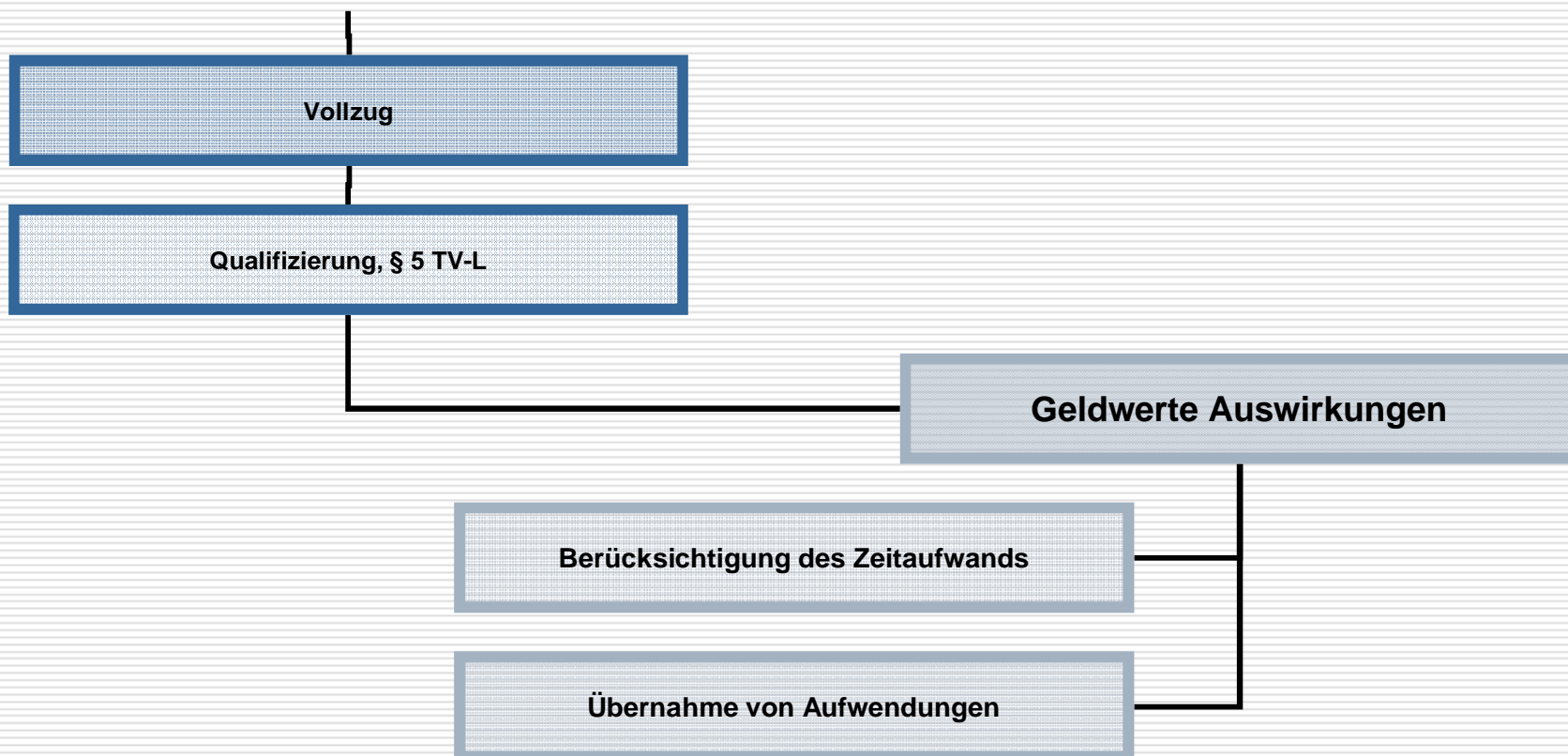


Ansprüche auf eine Qualifizierungsmaßnahme vermittelt der TV-L zwar nicht. Sie können jedoch aus dem Grundsatz auf Gleichbehandlung folgen, wenn sich aus dem Bewilligungsverhalten des Arbeitgebers eine generalisierende Handhabung ergibt und Beschäftigte ohne Sachgrund von der Teilhabe ausgeschlossen werden.

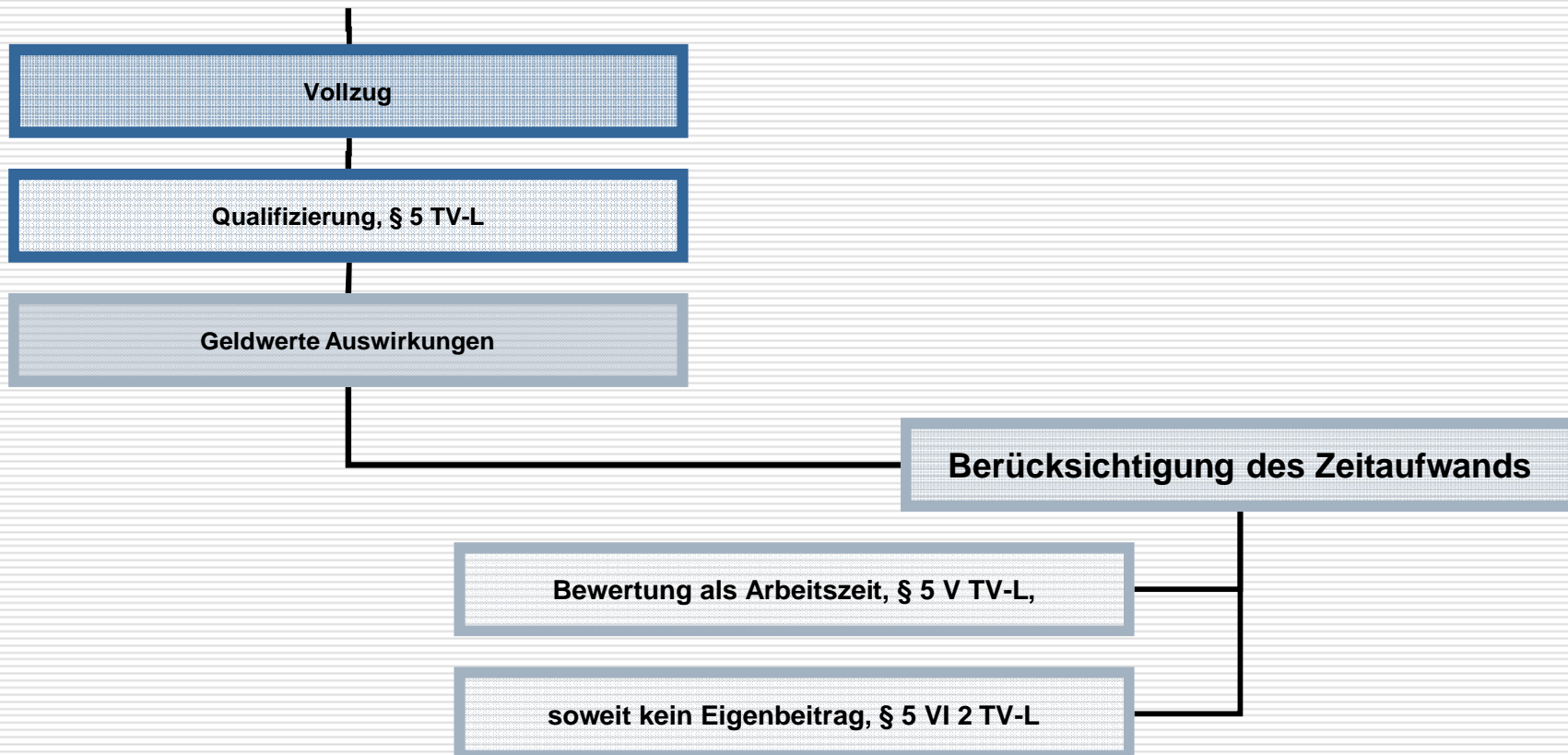
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



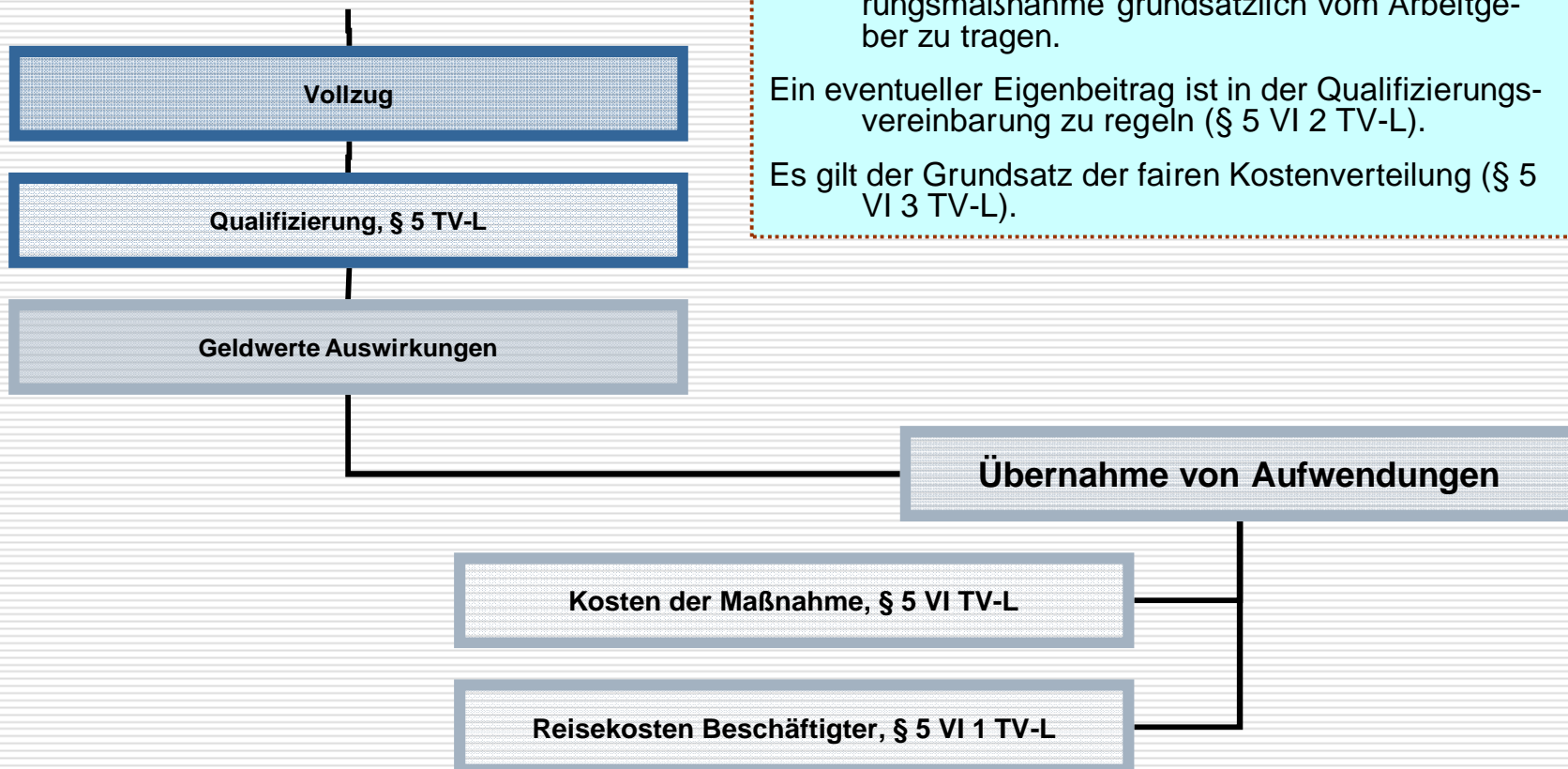
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



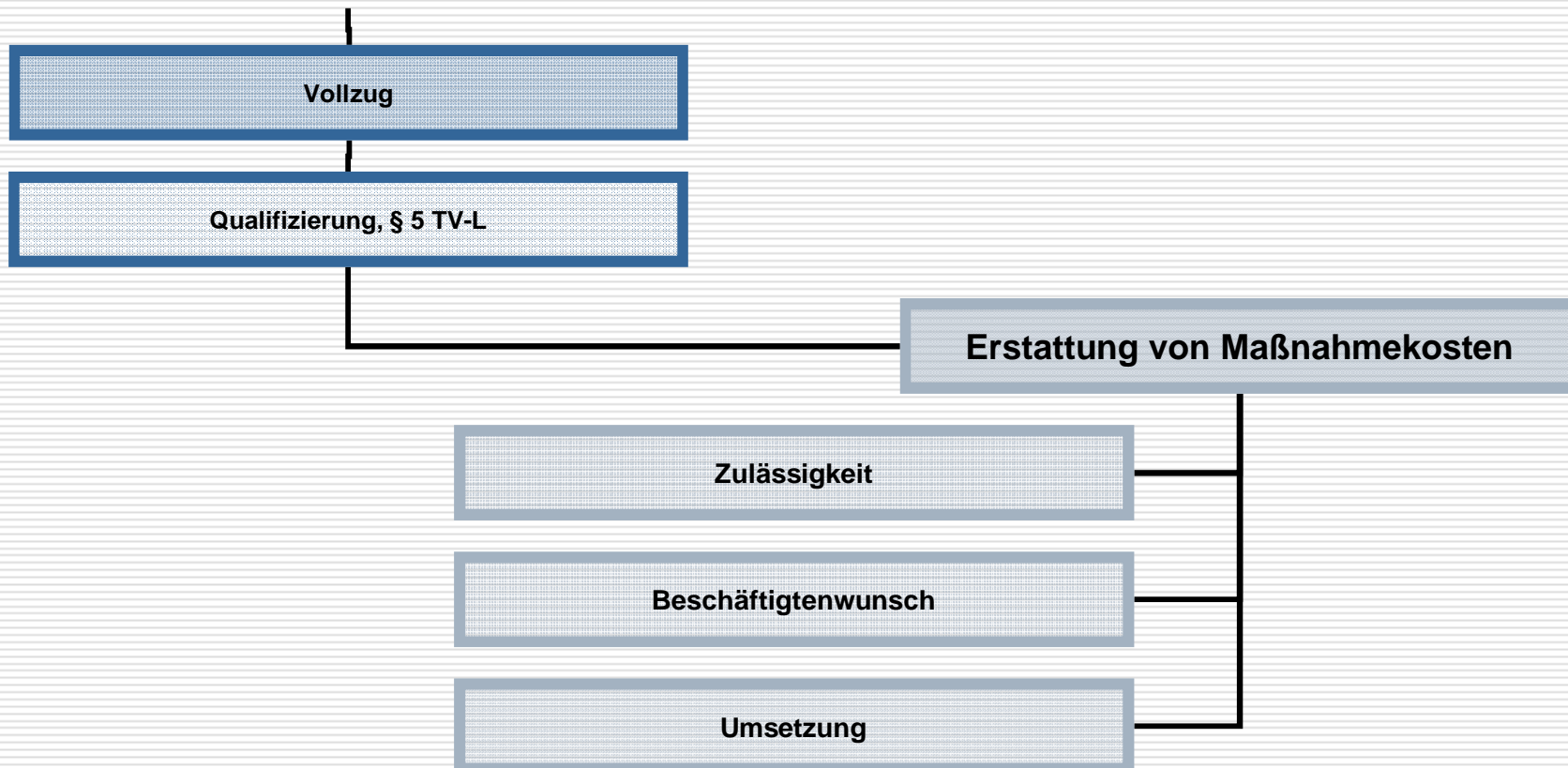
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



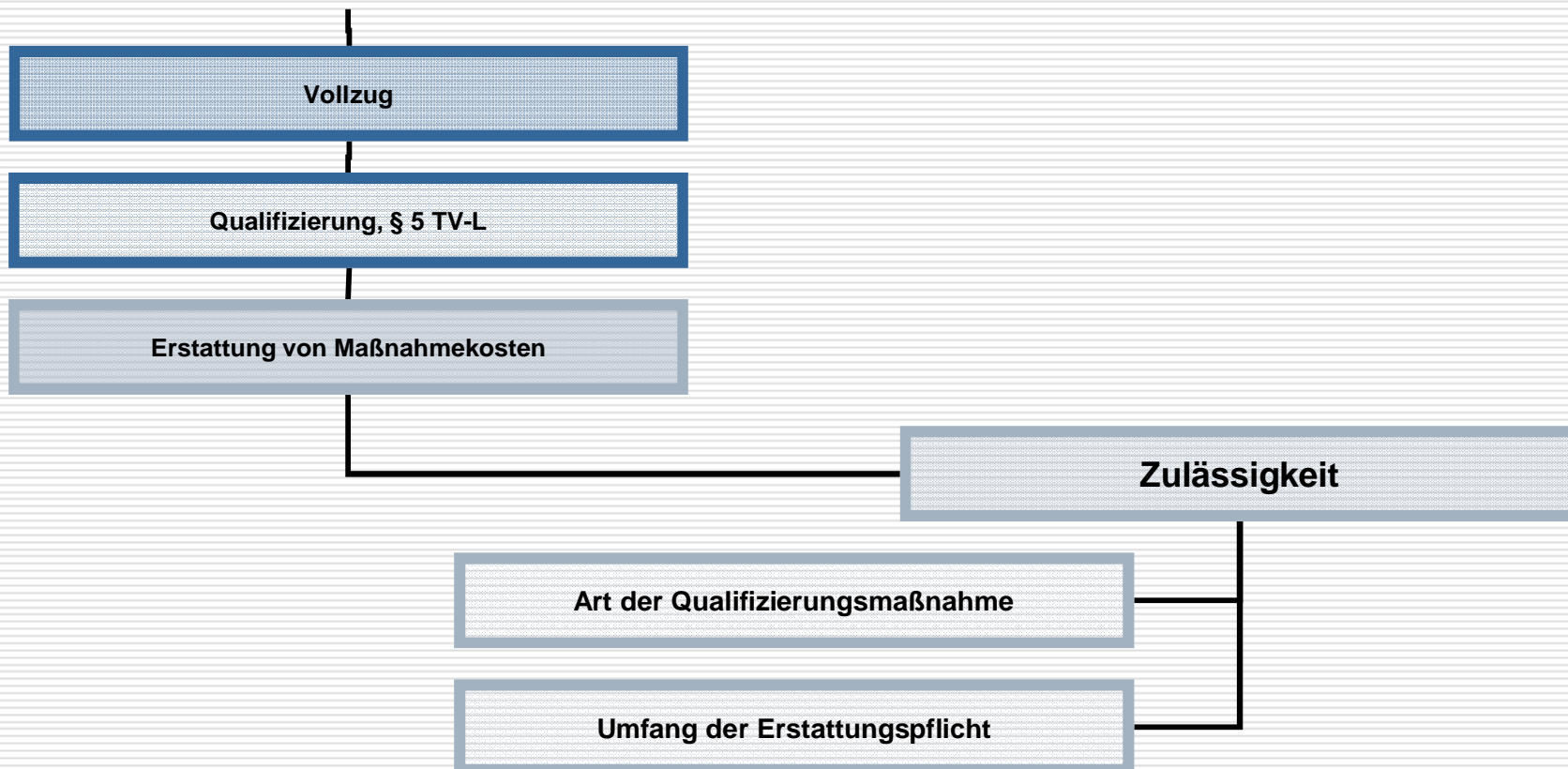
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



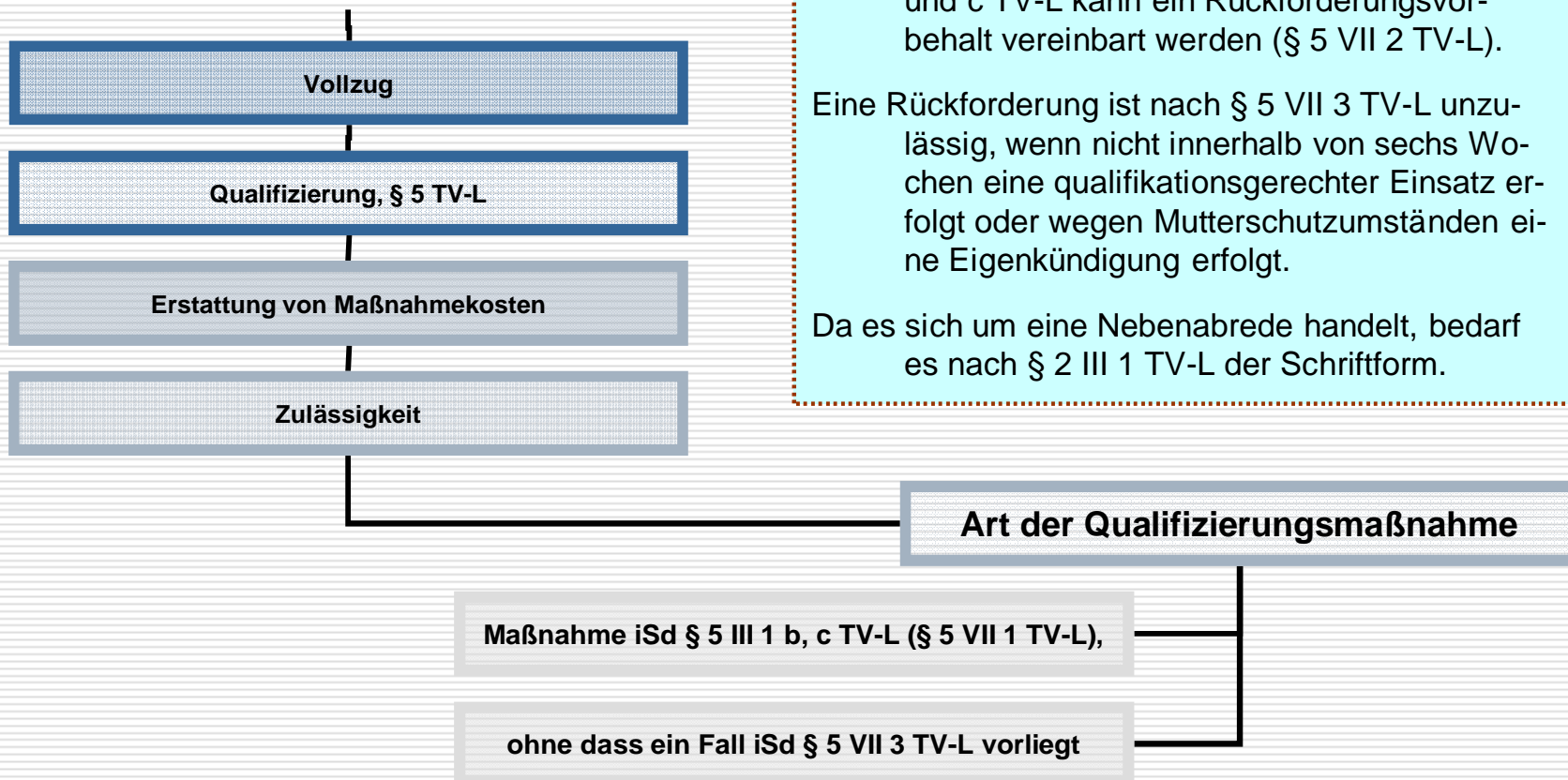
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

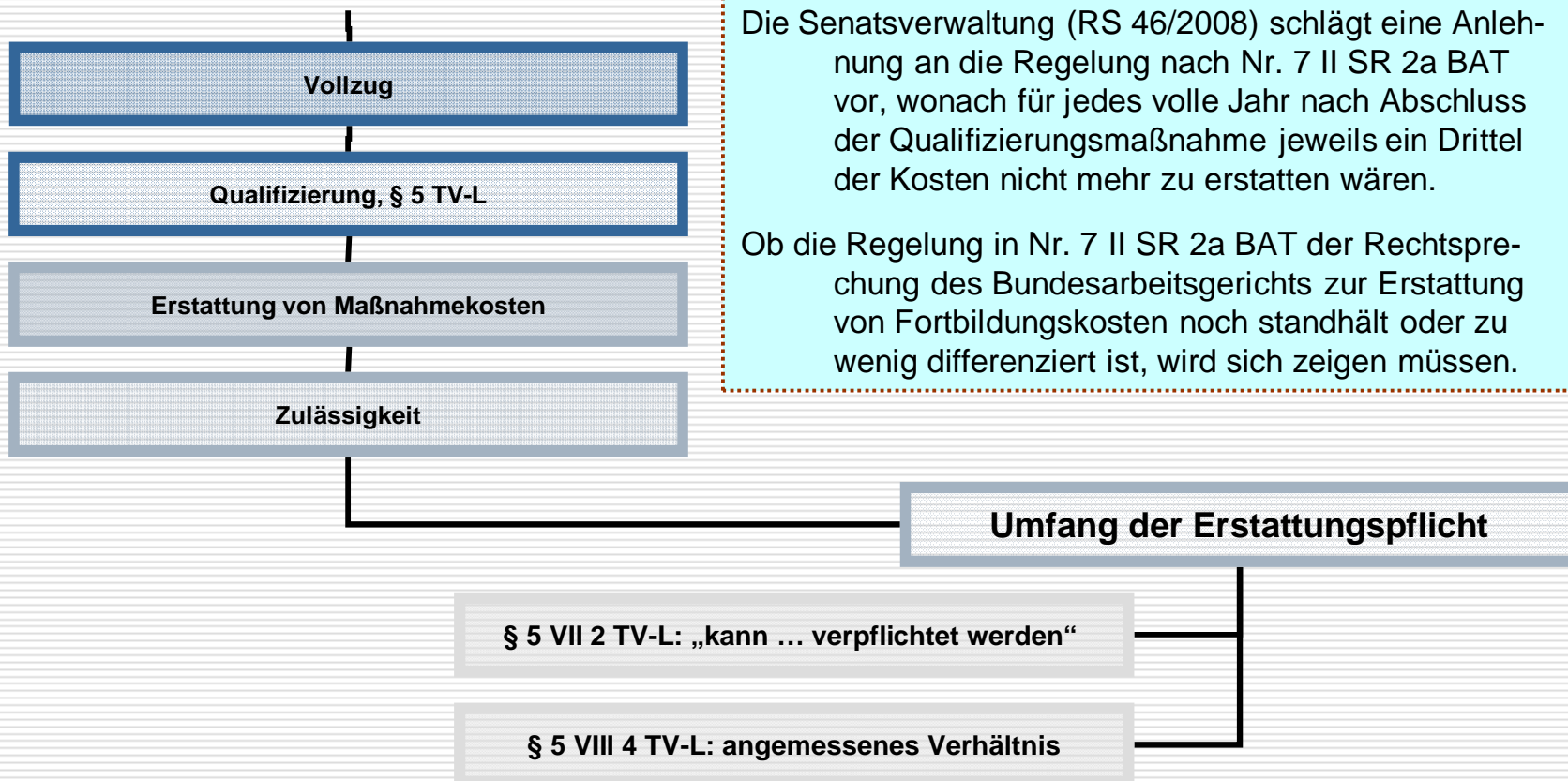


Nur für die auf längere Dauer angelegten Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 5 III 1 b und c TV-L kann ein Rückforderungsvorbehalt vereinbart werden (§ 5 VII 2 TV-L).

Eine Rückforderung ist nach § 5 VII 3 TV-L unzulässig, wenn nicht innerhalb von sechs Wochen eine qualifikationsgerechter Einsatz erfolgt oder wegen Mutterschutzumständen eine Eigenkündigung erfolgt.

Da es sich um eine Nebenabrede handelt, bedarf es nach § 2 III 1 TV-L der Schriftform.

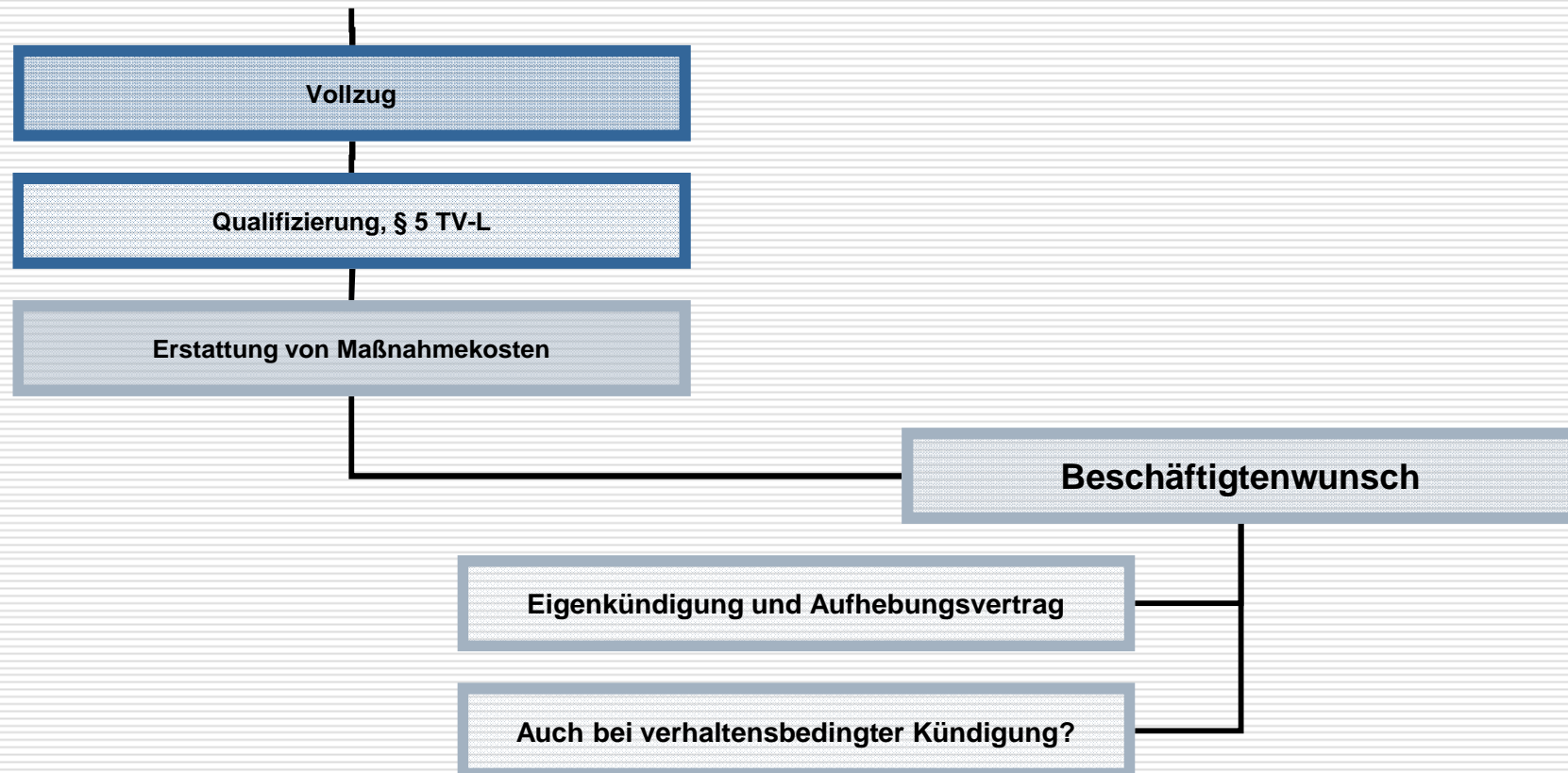
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



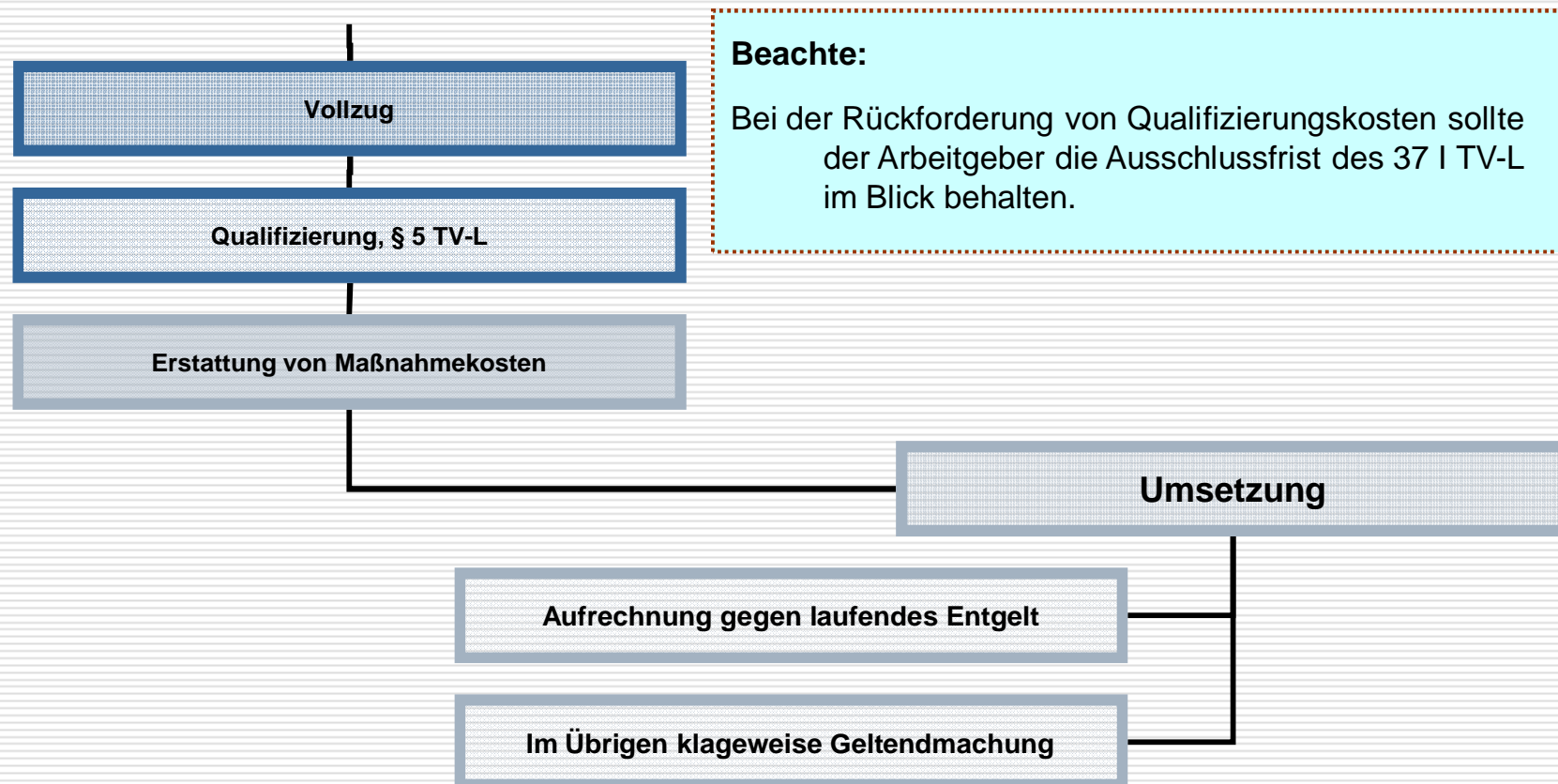
Die Senatsverwaltung (RS 46/2008) schlägt eine Anlehnung an die Regelung nach Nr. 7 II SR 2a BAT vor, wonach für jedes volle Jahr nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme jeweils ein Drittel der Kosten nicht mehr zu erstatten wären.

Ob die Regelung in Nr. 7 II SR 2a BAT der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Erstattung von Fortbildungskosten noch standhält oder zu wenig differenziert ist, wird sich zeigen müssen.

4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Übungsfall 1:

Die Aufgaben eines städtischen Krankenhauses werden auf eine zu diesem Zweck eigens gegründete GmbH übertragen. Die Beschäftigten befürchten erhebliche Einschnitte und weniger sichere Arbeitsplätze, wenn sie bei der gegründeten GmbH unter Vertrag stehen. Der Arbeitgeber beabsichtigt auf jeden Fall, alle Beschäftigten künftig bei der GmbH zu beschäftigen.

Gelingt es dem Arbeitgeber, sich auf diese Weise von Personal zu trennen? Wie können die bis zur Übertragung der Aufgaben auf die GmbH vorhandenen Beschäftigten ihre Besitzstände sichern und wie kann der Arbeitgeber darauf reagieren?

Argumentieren Sie bitte unter anderem anhand des neuen Tarifrechts!

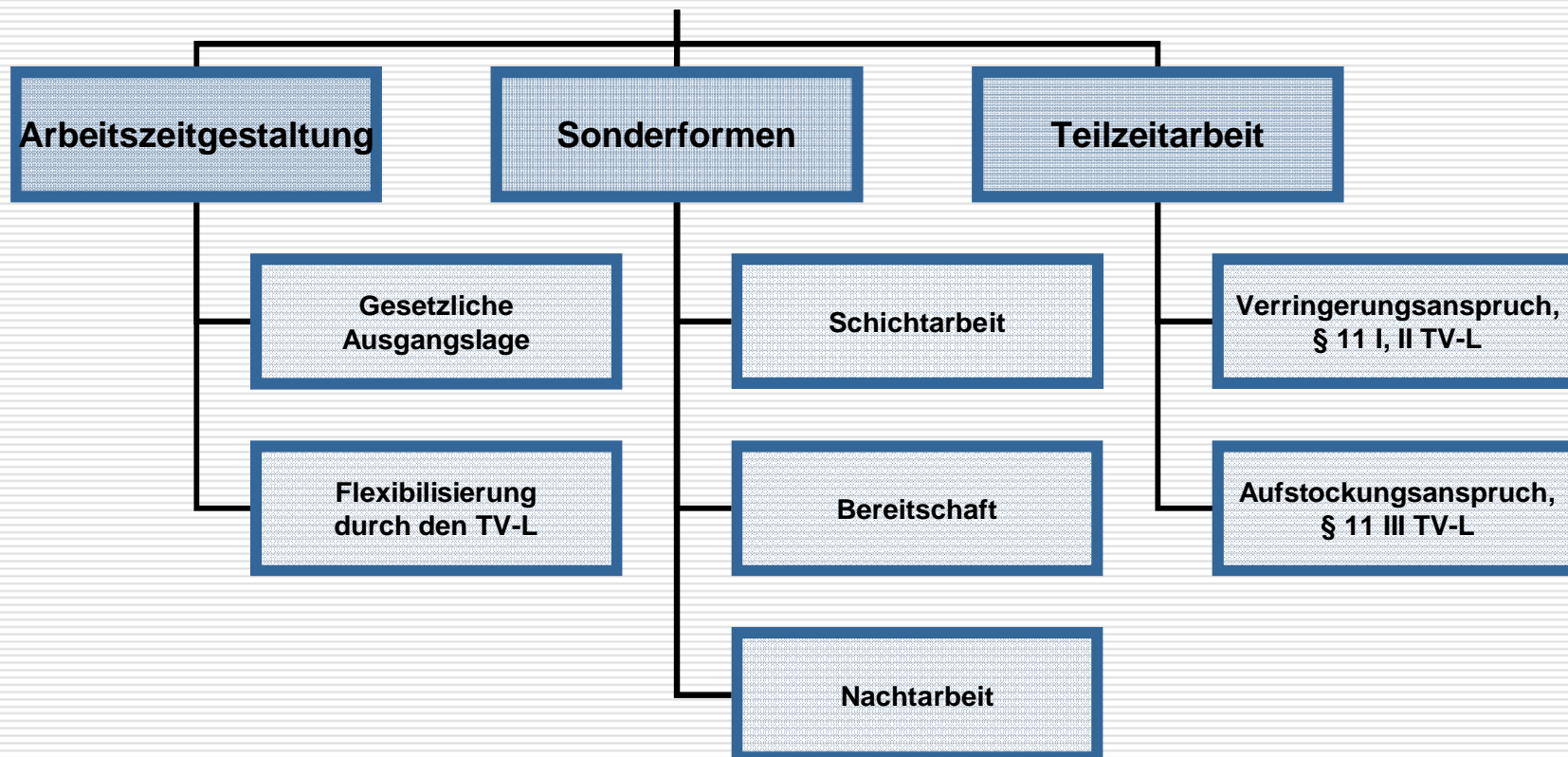
4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Übungsfall 2:

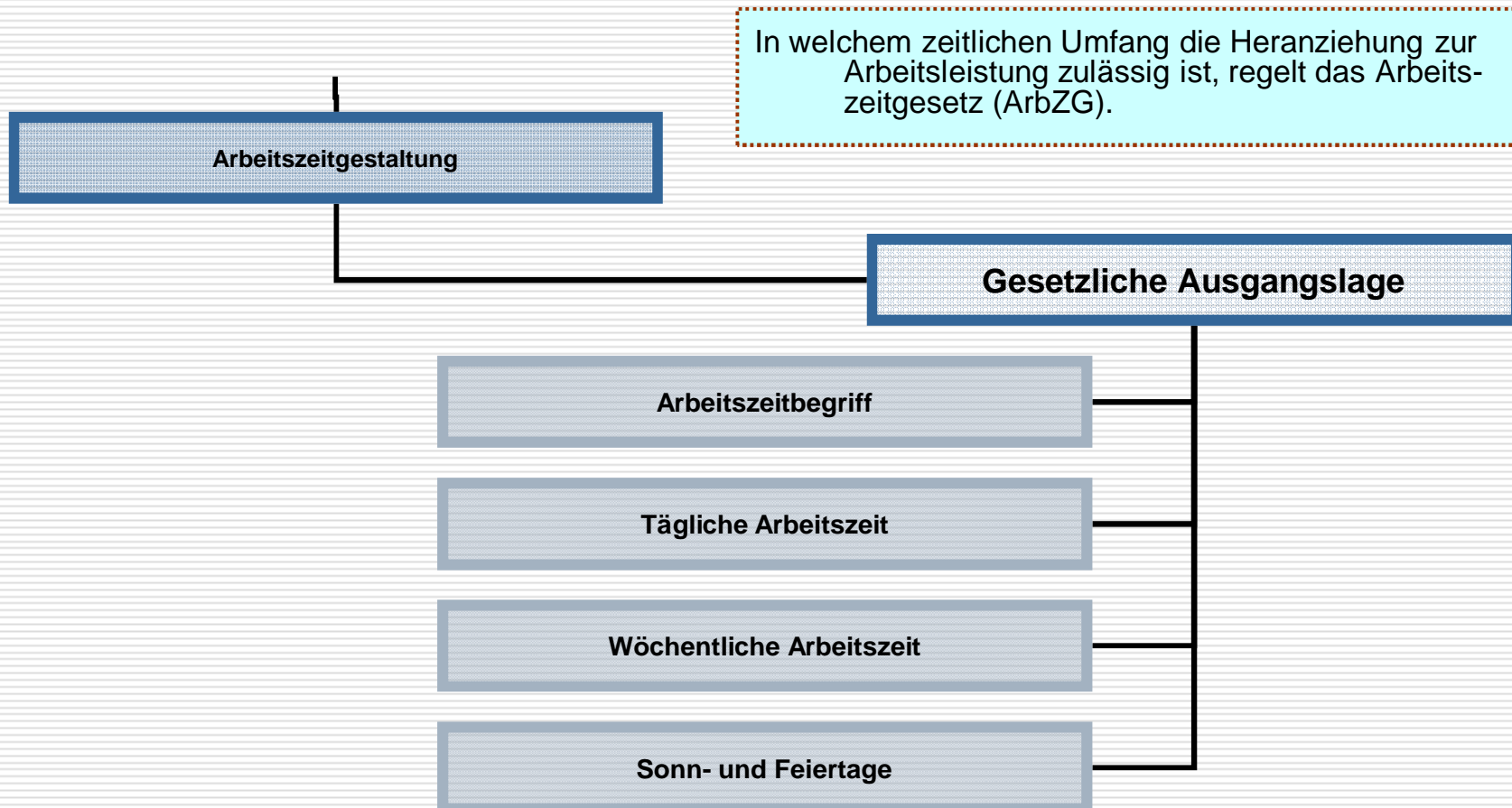
Frau Z, die beim Land Berlin angestellt ist, wurde eine Fortbildungsmaßnahme bezahlt worden. Die Kosten der am 15. August 2010 abgeschlossenen Fortbildung beliefen sich auf insgesamt 2.700,00 €. In der schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung ist unter anderem festgelegt, dass Frau F mindestens drei Jahre nach Abschluss der Qualifizierung in Diensten des Landes stehen muss. Bei vorherigem durch Frau Z veranlasstem Ausscheiden sind die Kosten in Höhe von 1/36 für jeden an drei Jahren Beschäftigungszeit fehlenden vollen Monat zu erstatten.

Am 15. September 2010 hat Frau Z nachgewiesenermaßen zwei Locher im Wert von jeweils 40,00 €, „mitgehen“ lassen. Nachdem der zuständige Personalrat dem zugestimmt hat, wird Frau Z am 24. September 2010 die außerordentliche Kündigung erklärt. Bitte beraten Sie das Land, ob und gegebenenfalls wie es die Erstattung von Qualifizierungskosten nach Maßgabe der Vorschriften des TV-L durchsetzen kann.

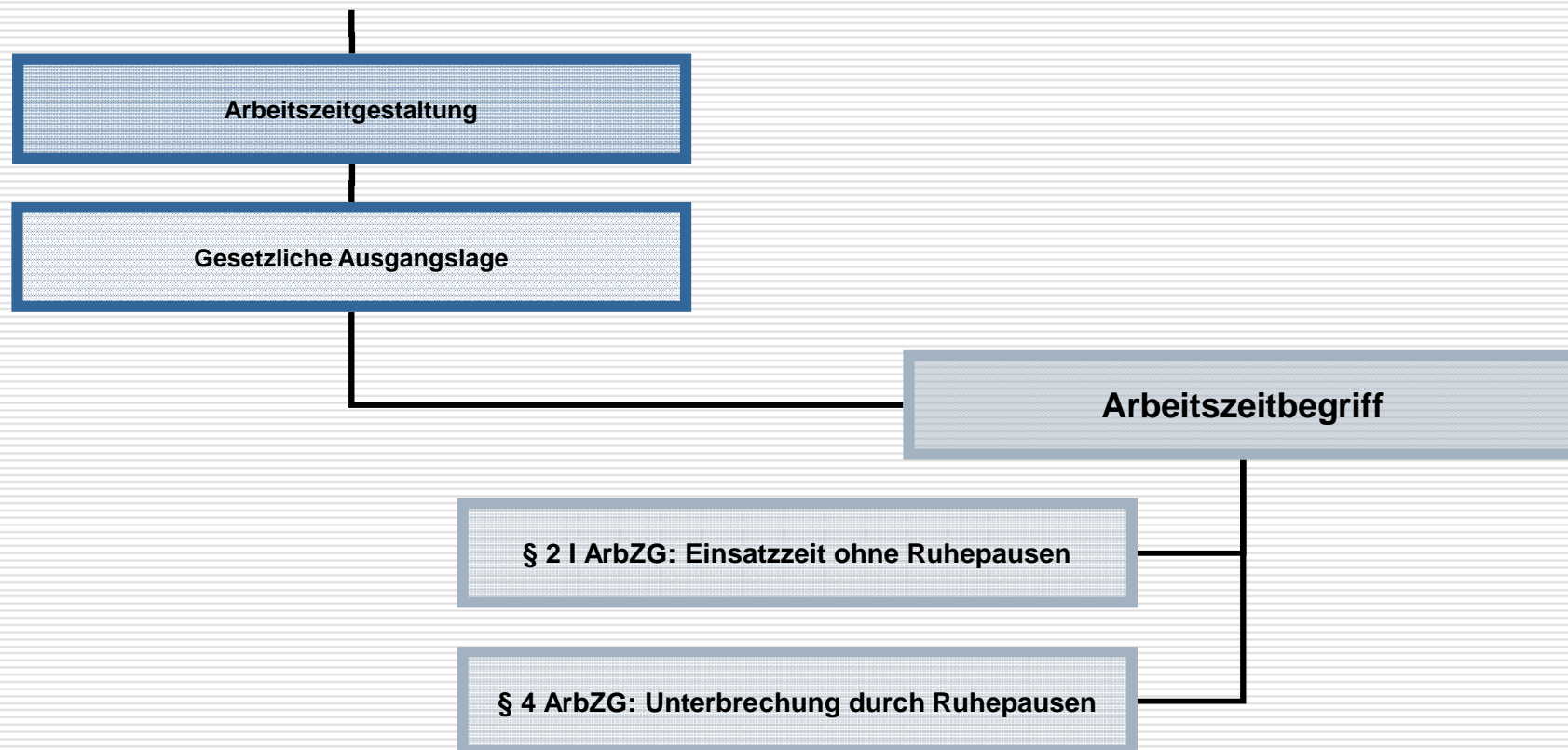
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



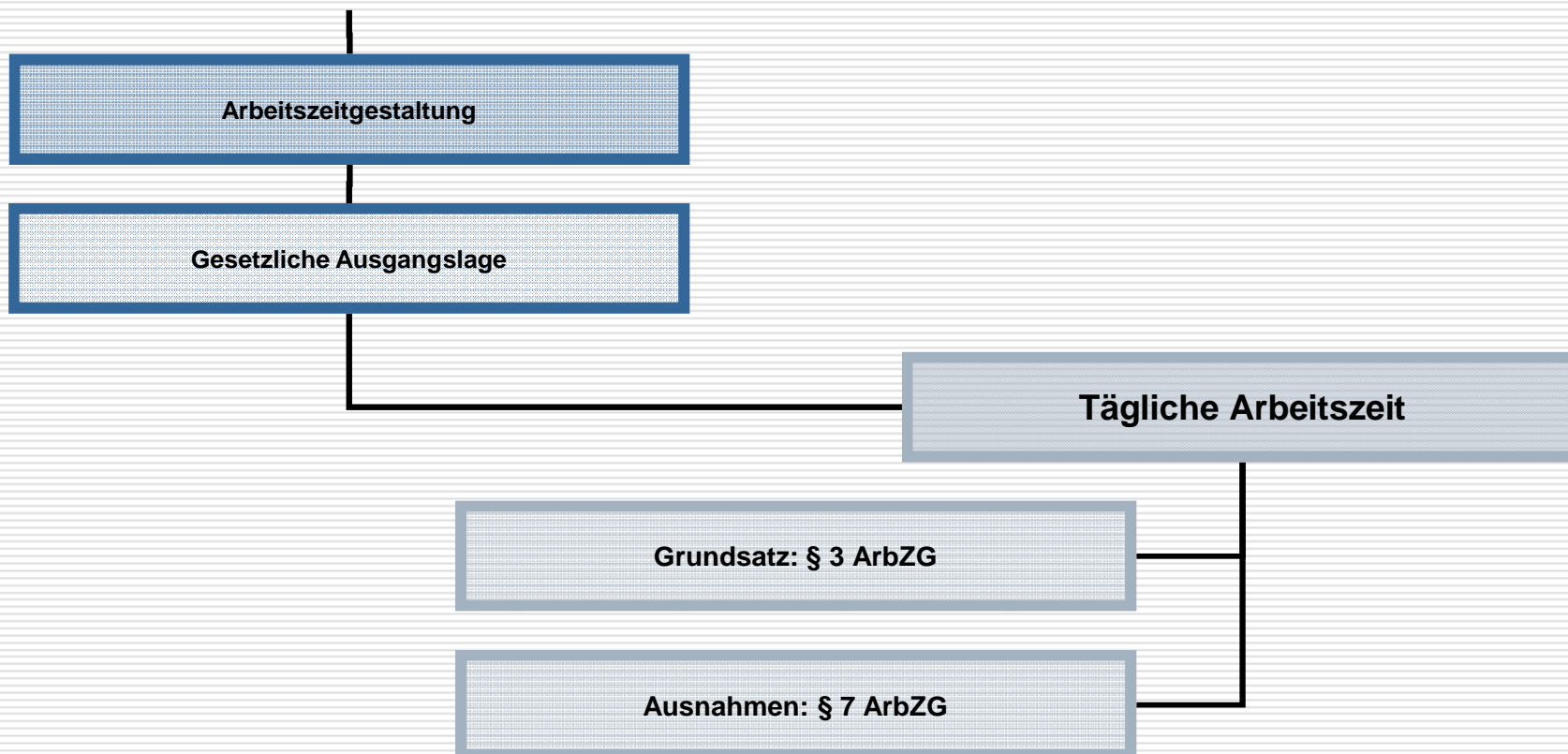
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



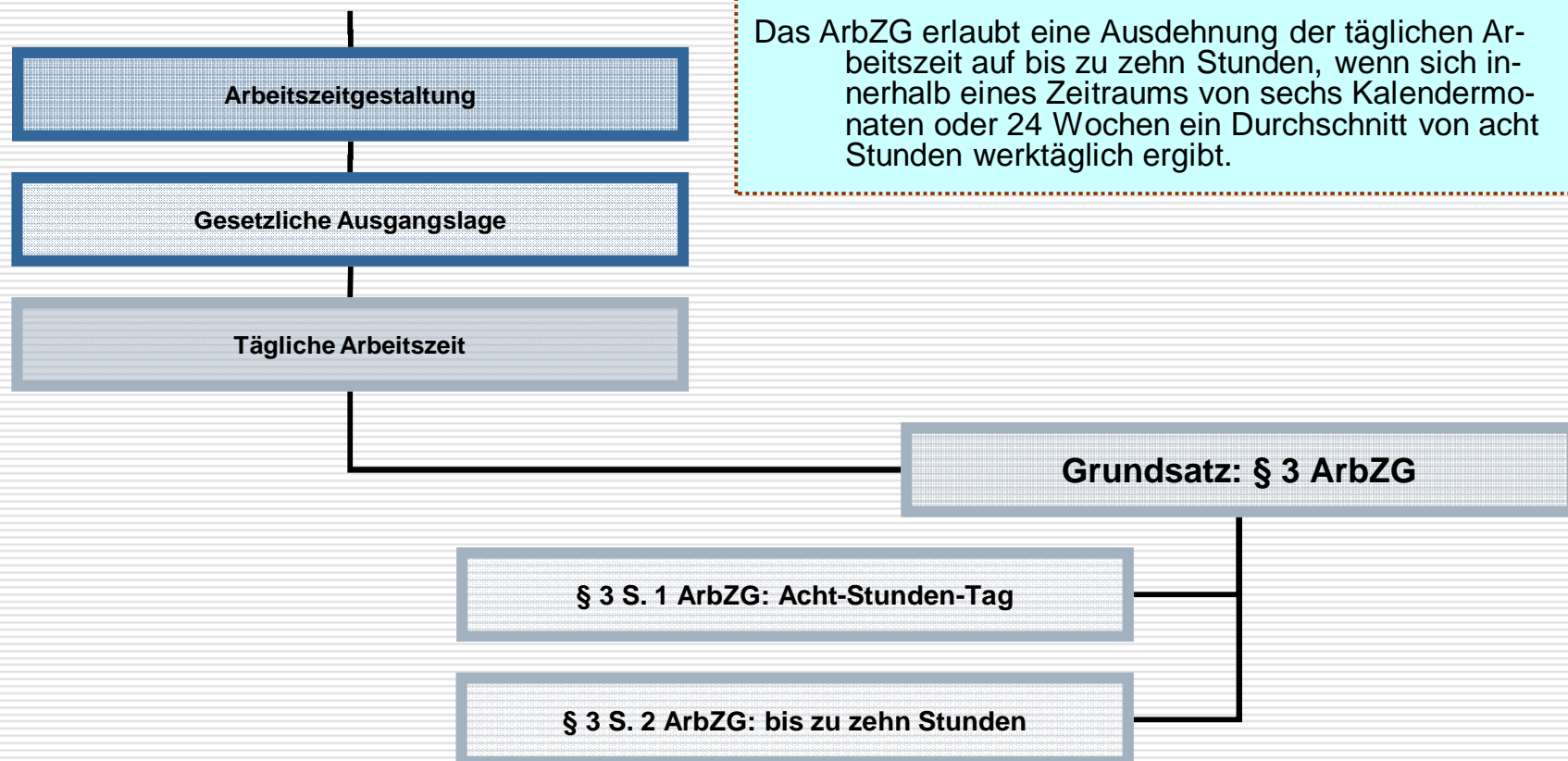
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



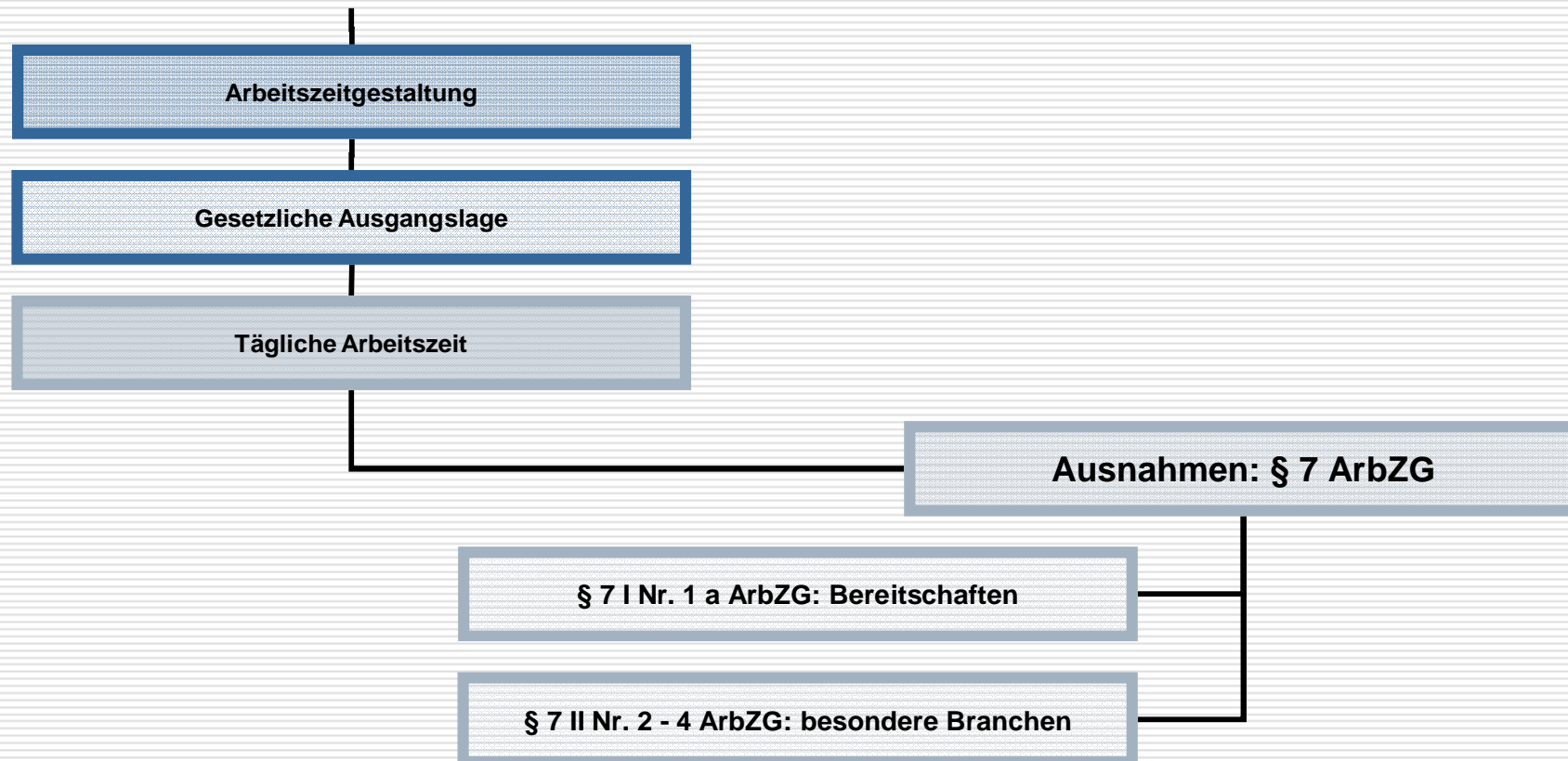
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



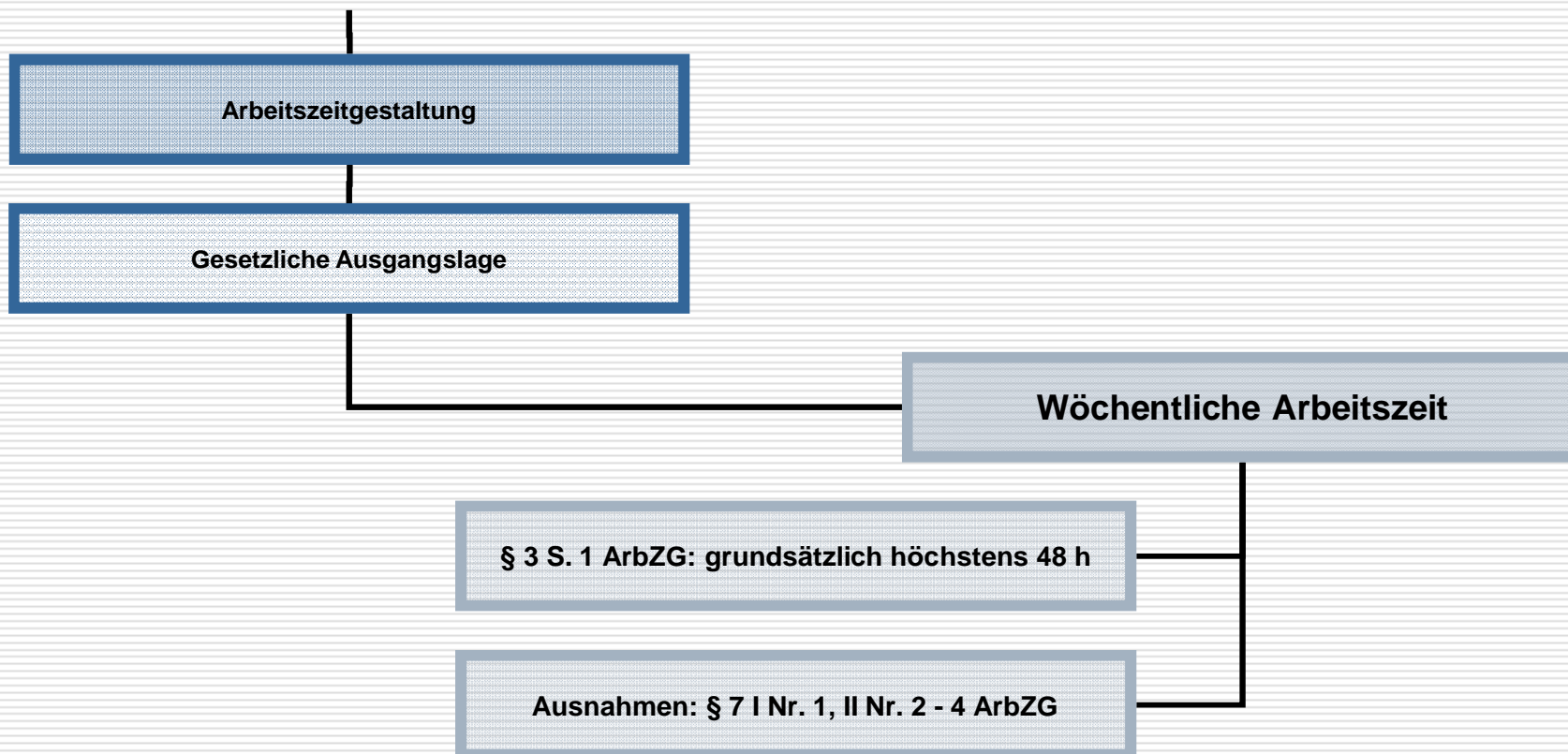
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



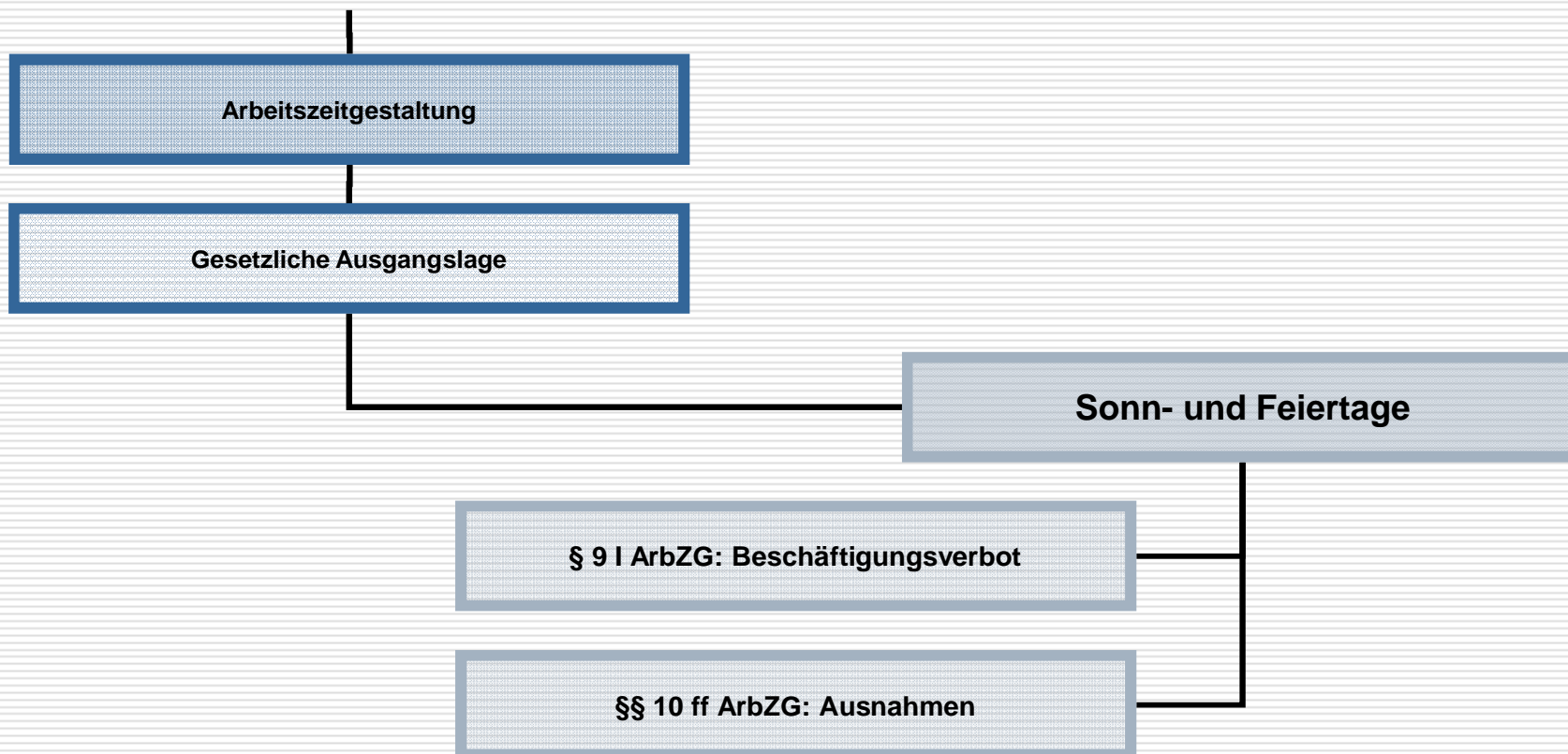
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



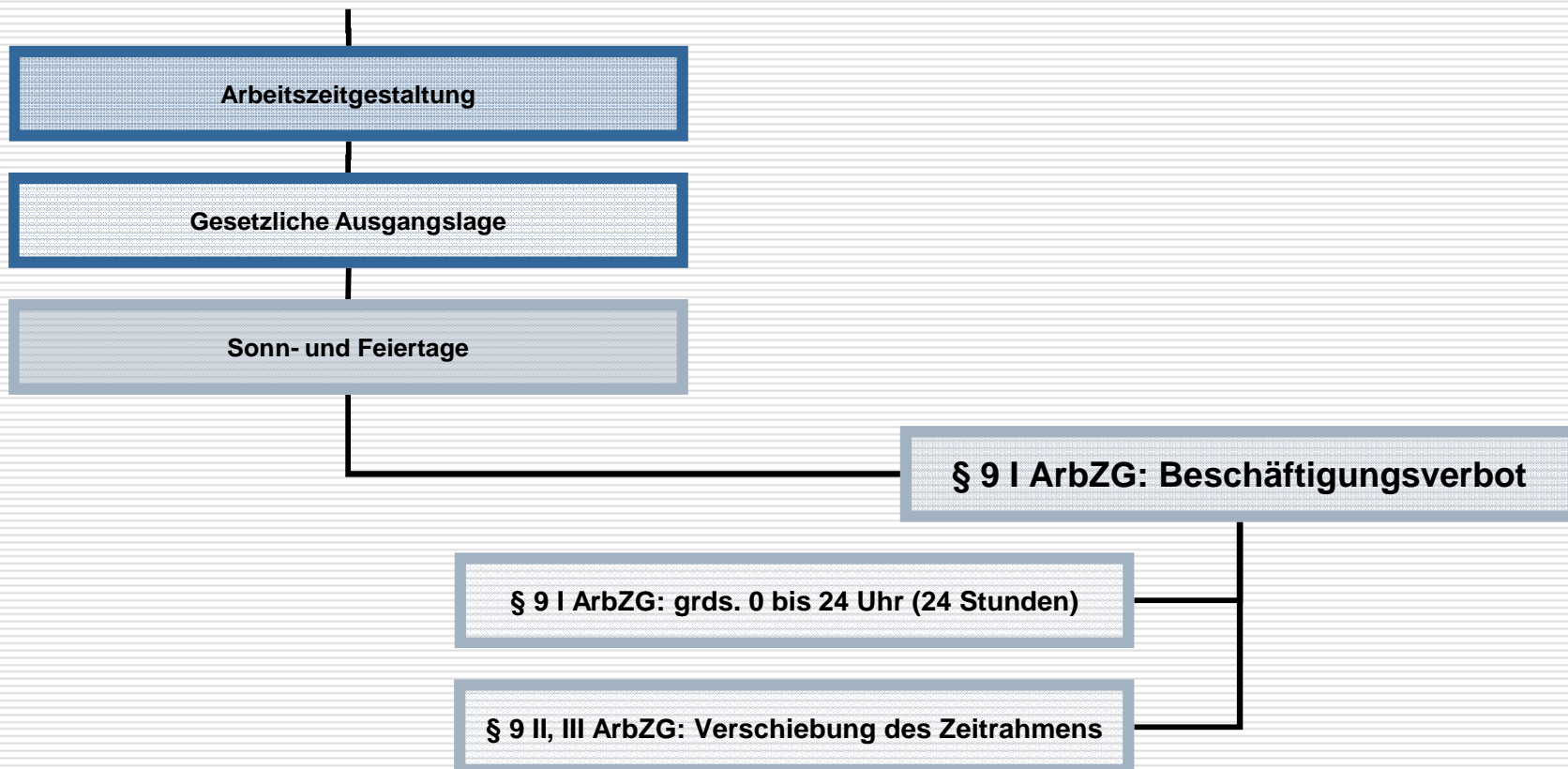
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



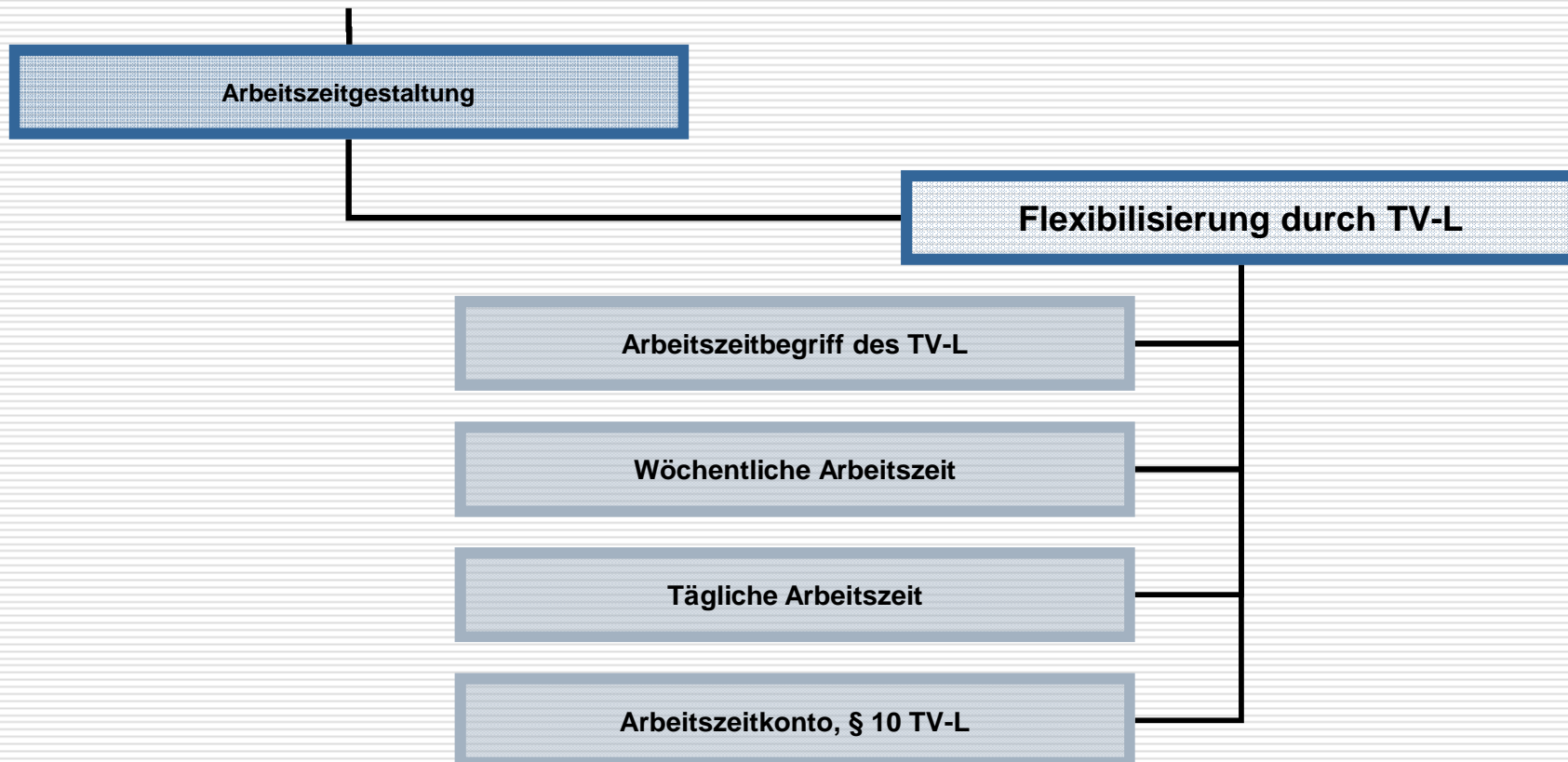
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



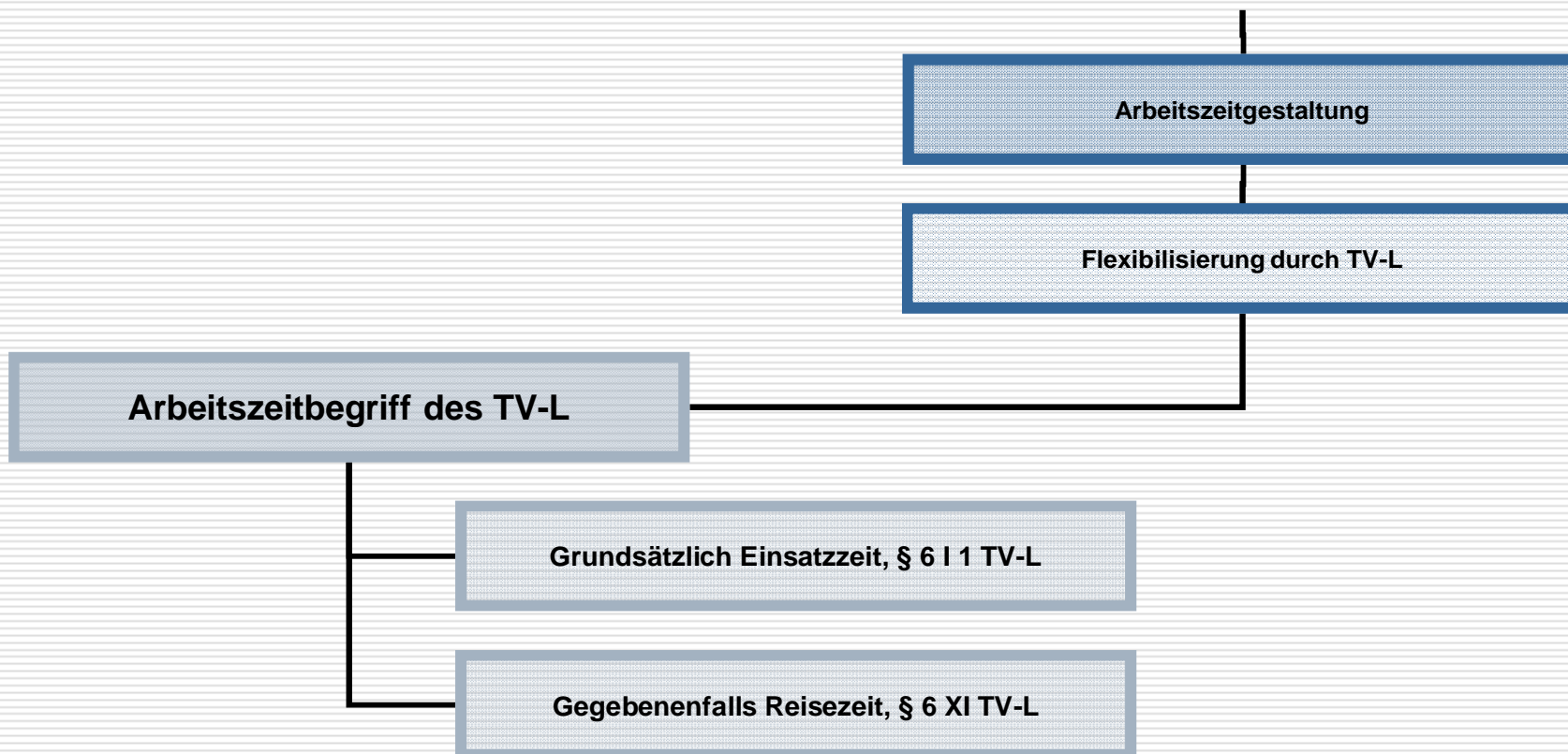
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



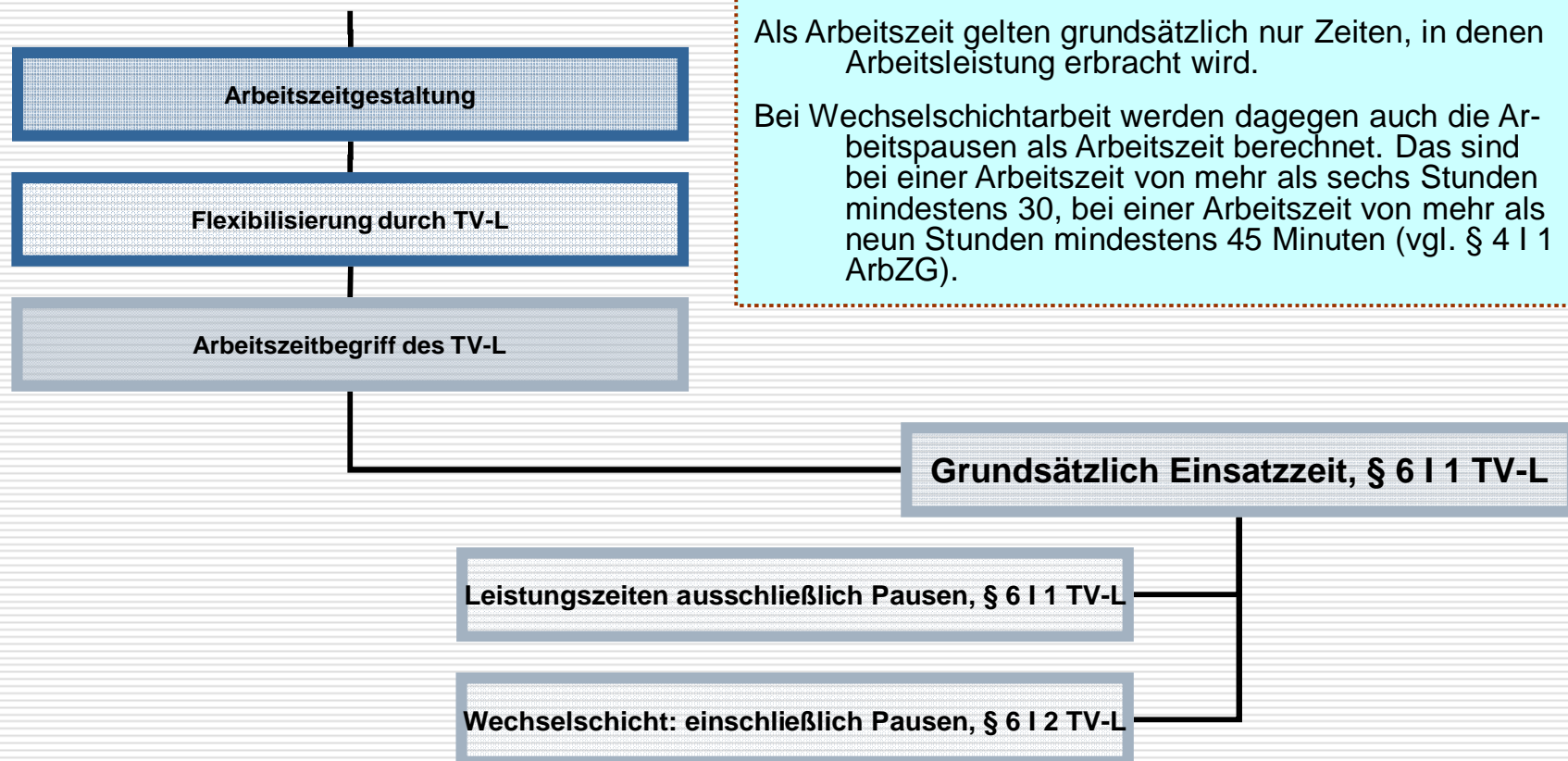
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



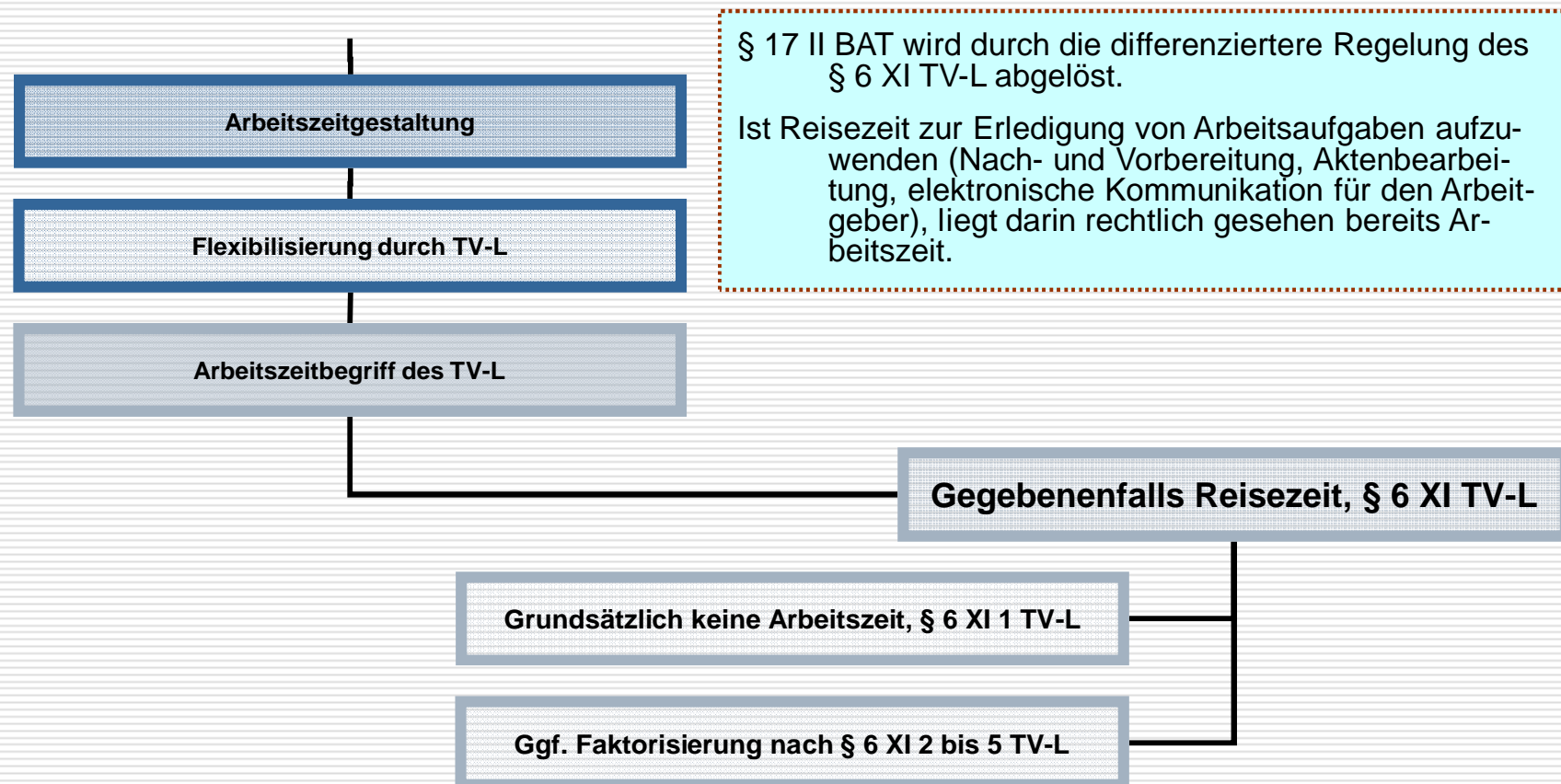
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



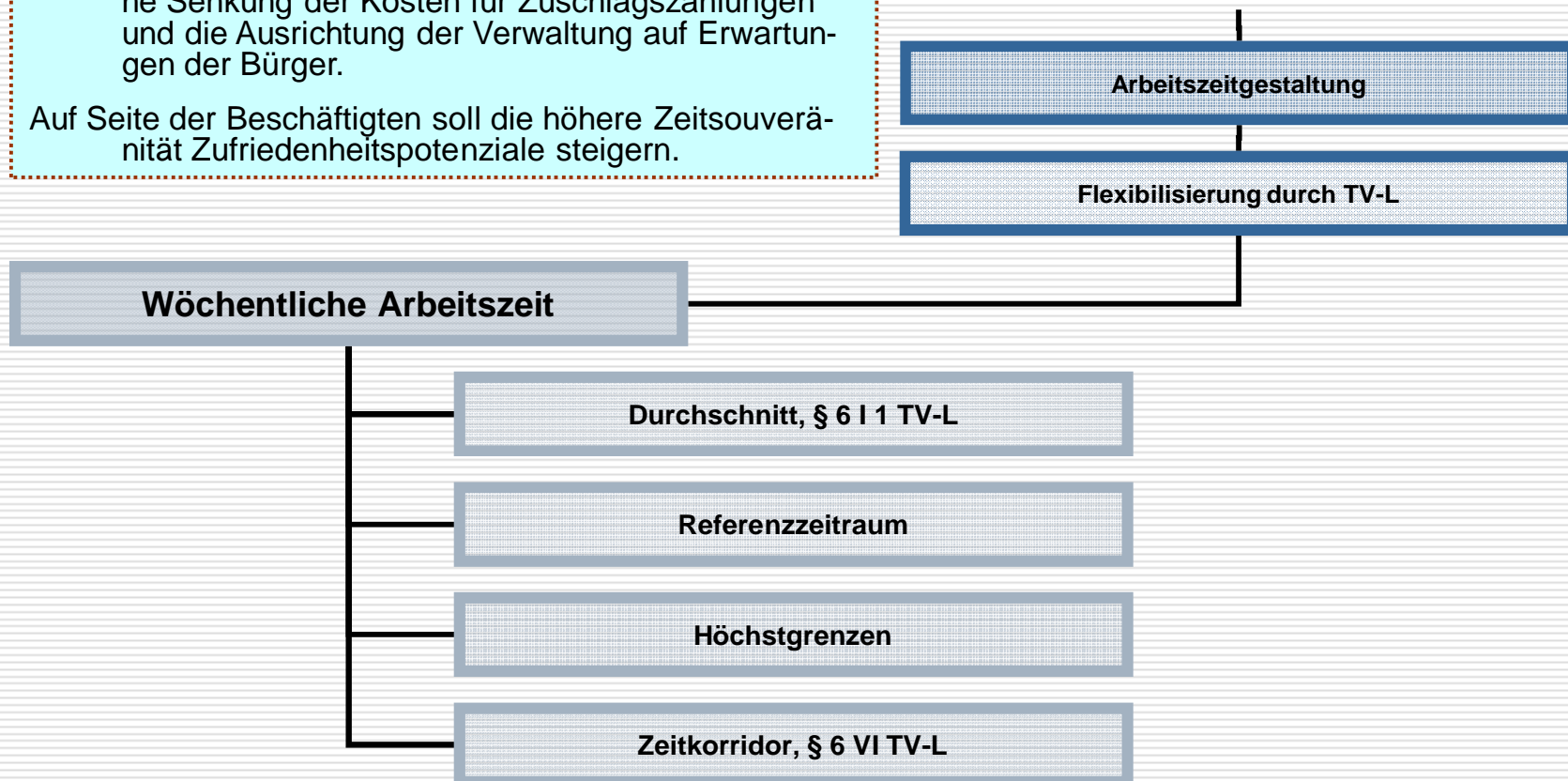
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



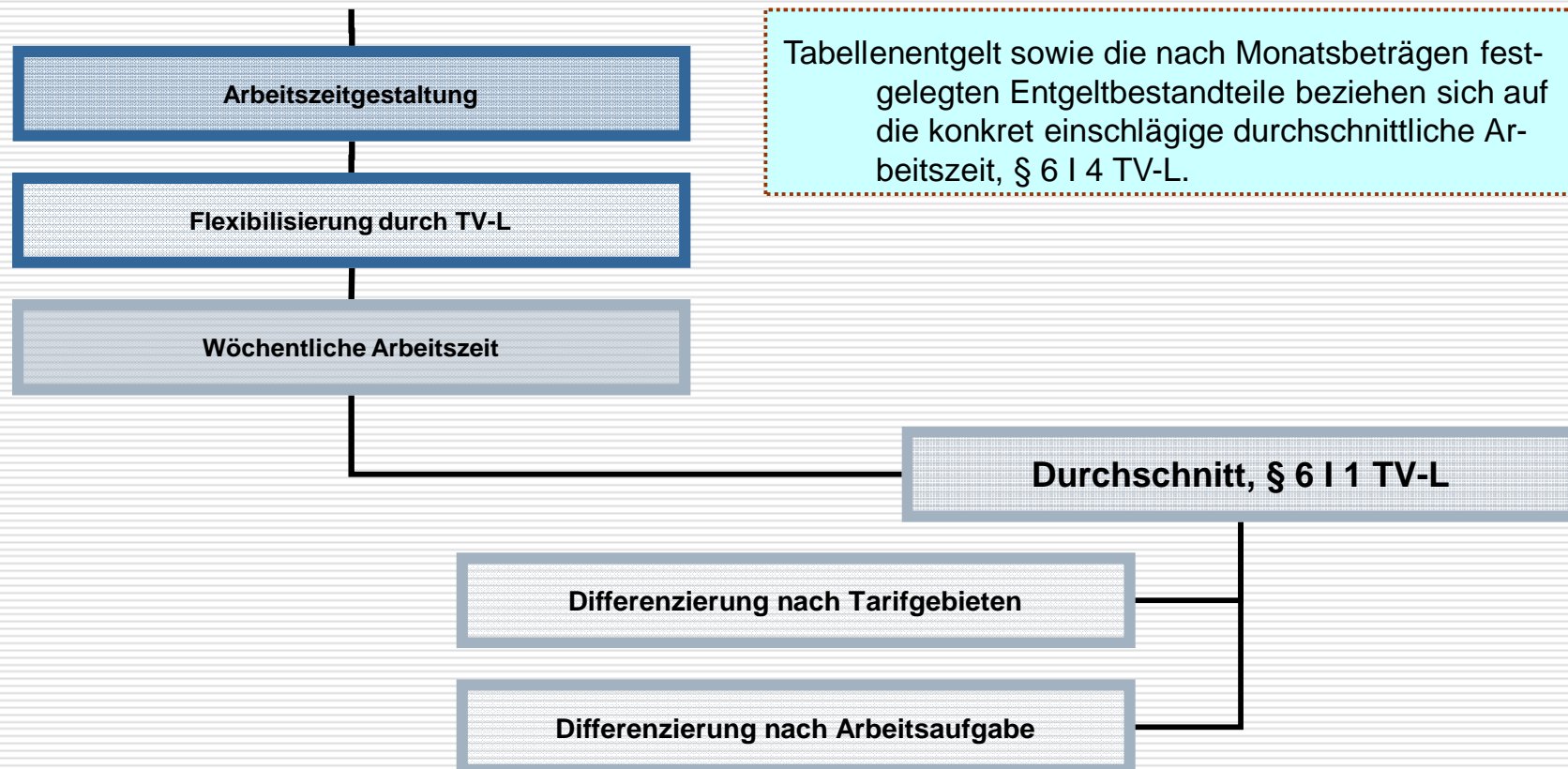
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L

Als Vorteil der Flexibilisierung sehen die Arbeitgeber eine Senkung der Kosten für Zuschlagszahlungen und die Ausrichtung der Verwaltung auf Erwartungen der Bürger.

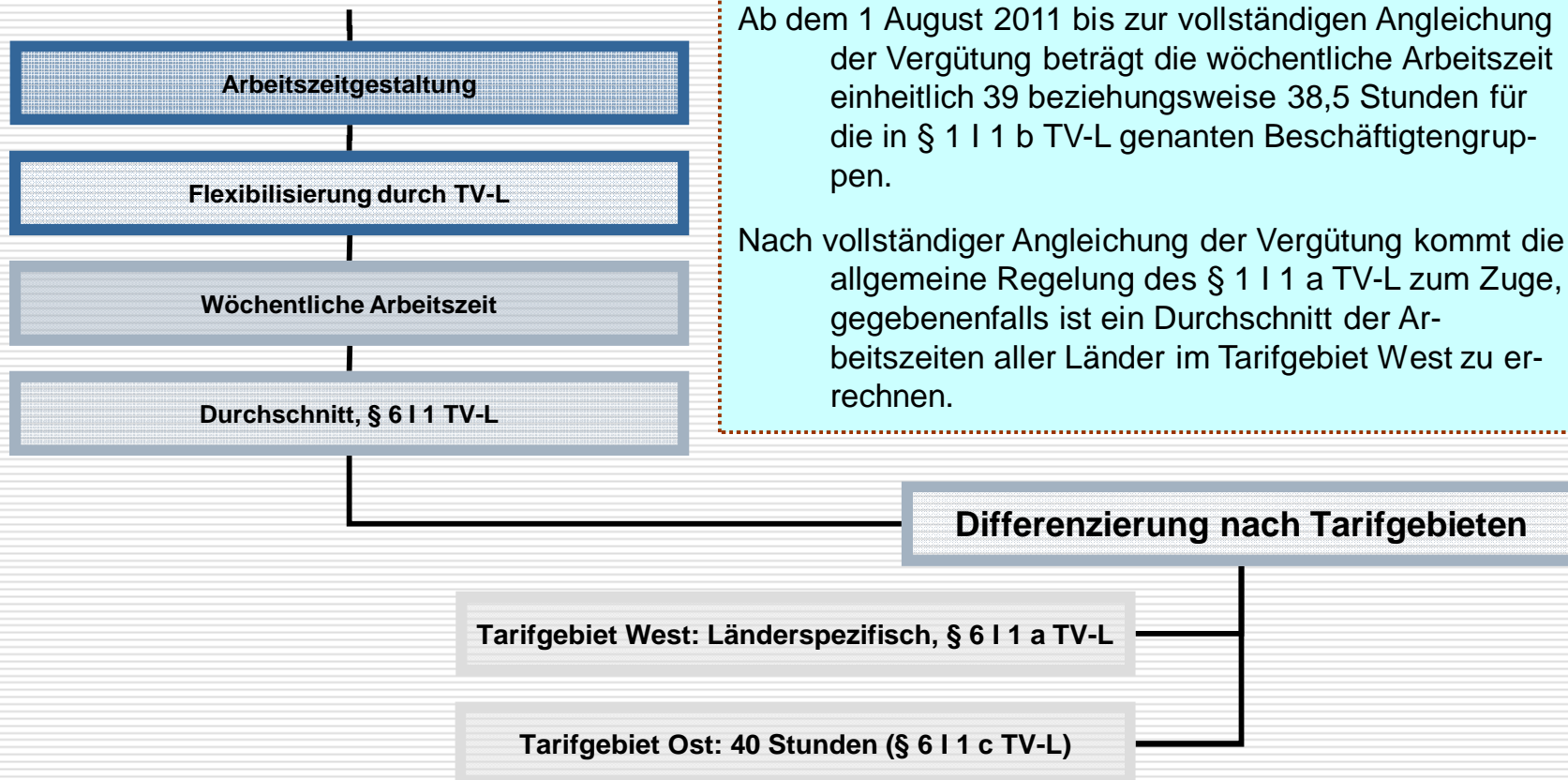
Auf Seite der Beschäftigten soll die höhere Zeitsouveränität Zufriedenheitspotenziale steigern.



4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



4.2.1.2 Arbeitszeit

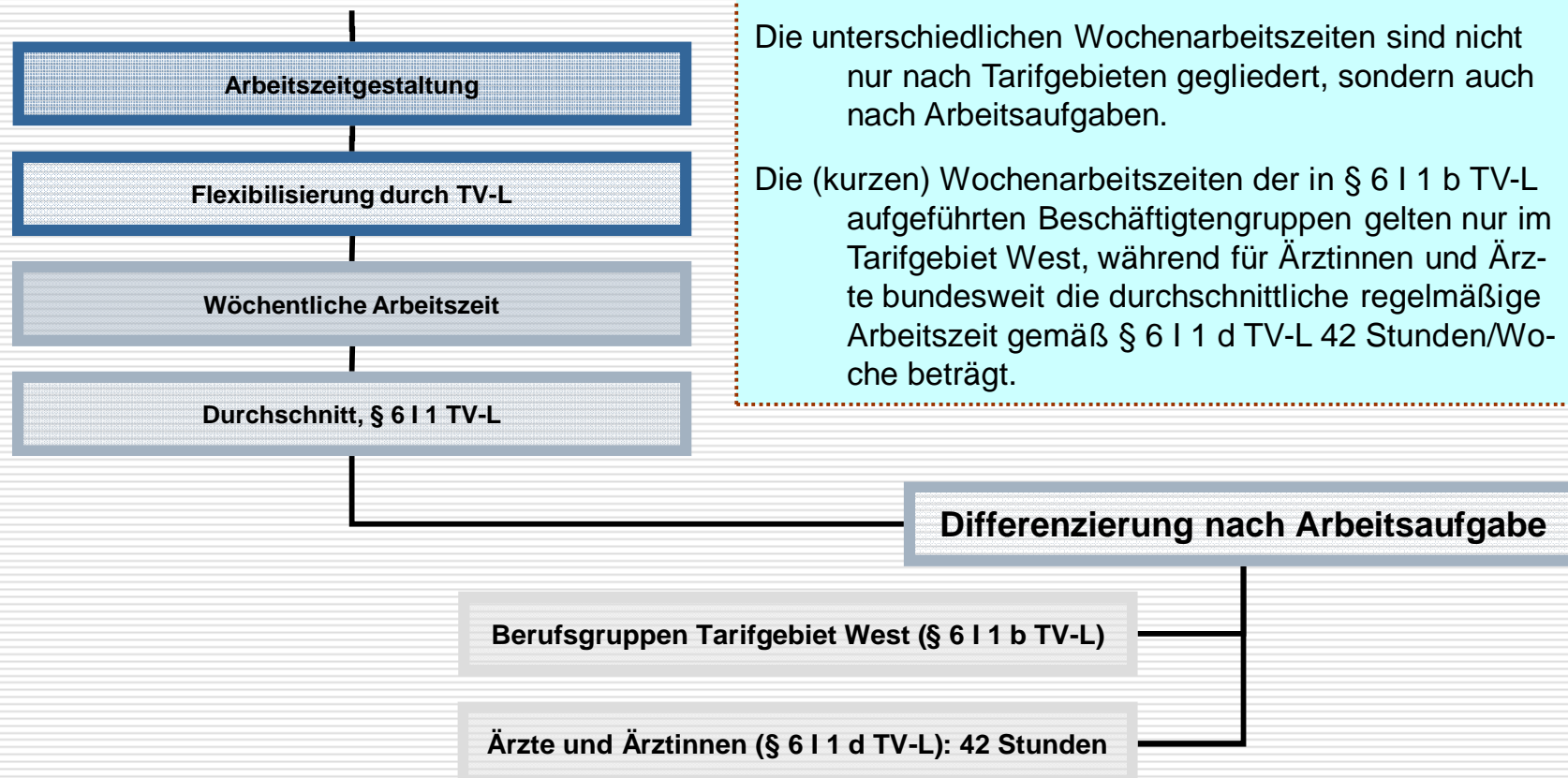


Für Berlin beträgt die wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Angleichungs-TV Bln vom 1. November 2010 bis zum 31. Juli 2011 noch abhängig vom Tarifgebiet 38,5 (West) oder 40 Stunden (Ost).

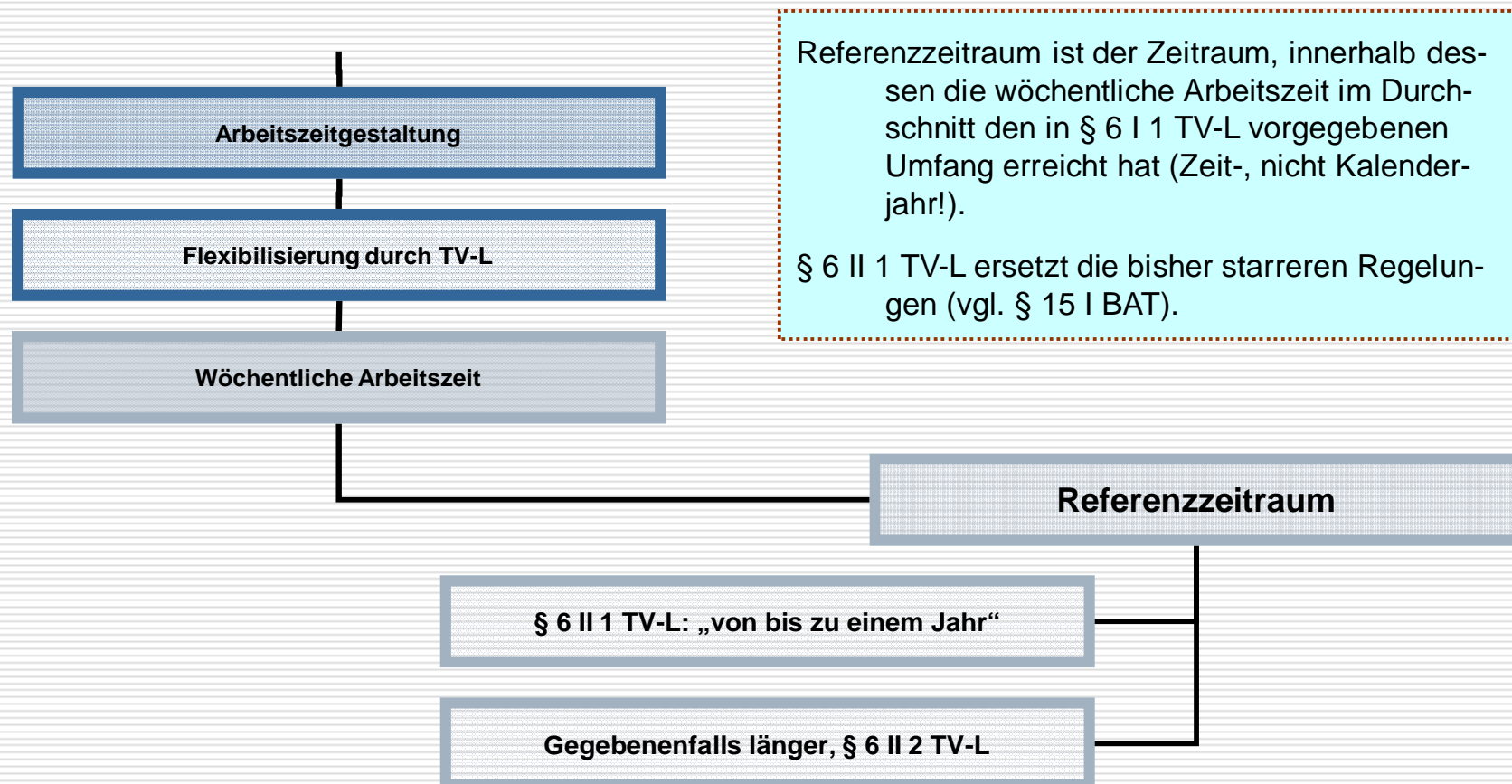
Ab dem 1 August 2011 bis zur vollständigen Angleichung der Vergütung beträgt die wöchentliche Arbeitszeit einheitlich 39 beziehungsweise 38,5 Stunden für die in § 1 I 1 b TV-L genannten Beschäftigtengruppen.

Nach vollständiger Angleichung der Vergütung kommt die allgemeine Regelung des § 1 I 1 a TV-L zum Zuge, gegebenenfalls ist ein Durchschnitt der Arbeitszeiten aller Länder im Tarifgebiet West zu er rechnen.

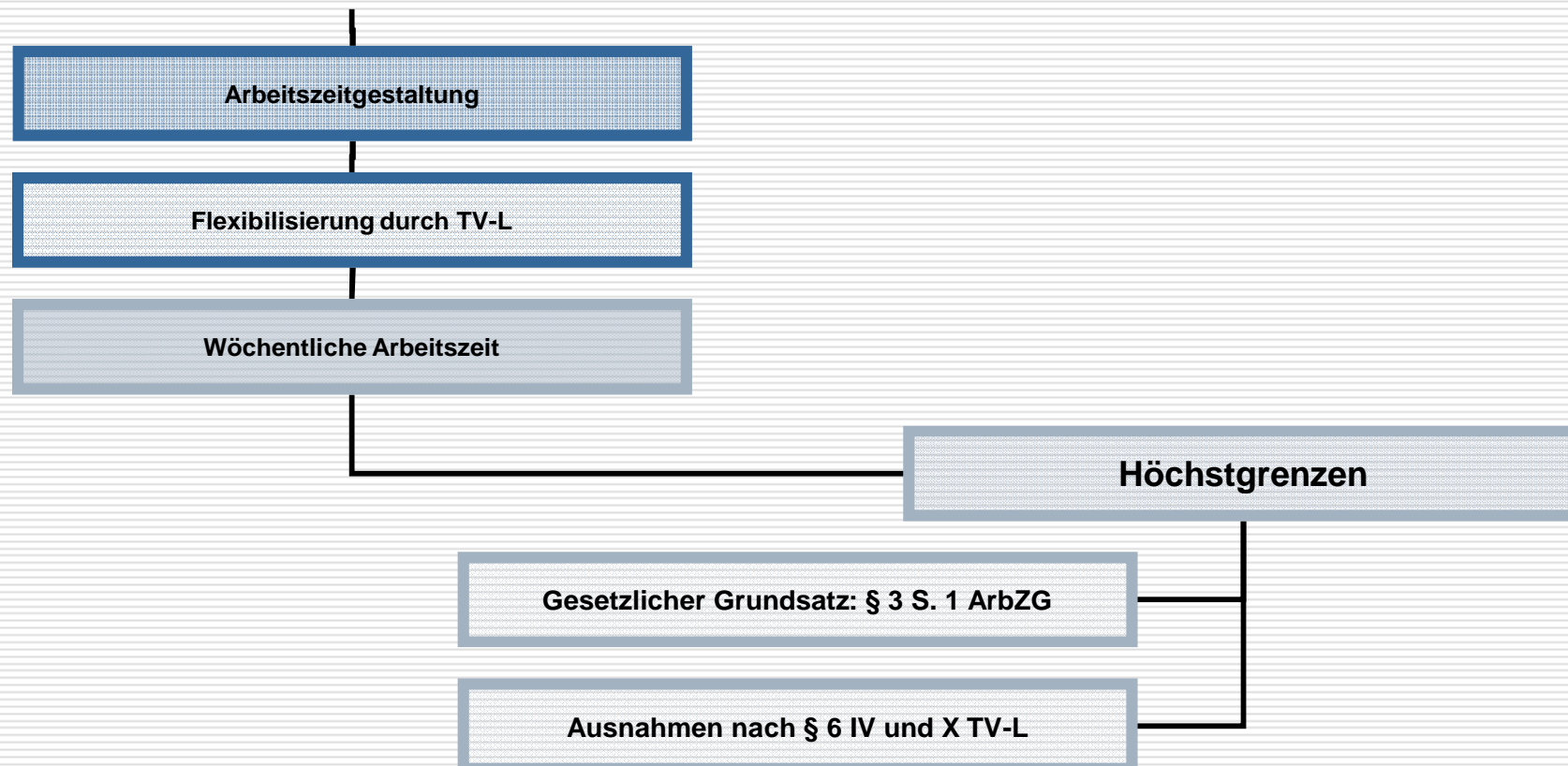
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



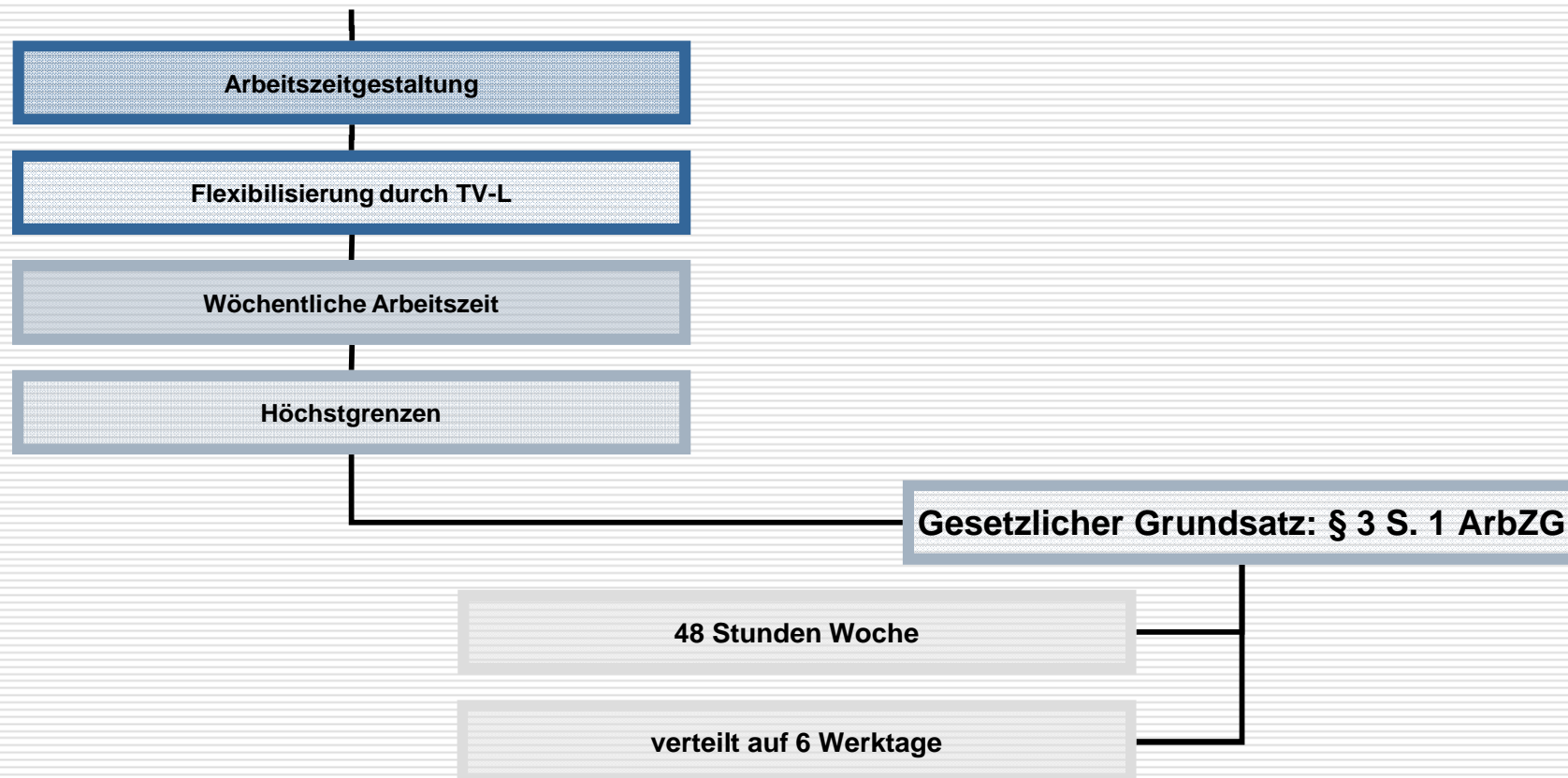
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



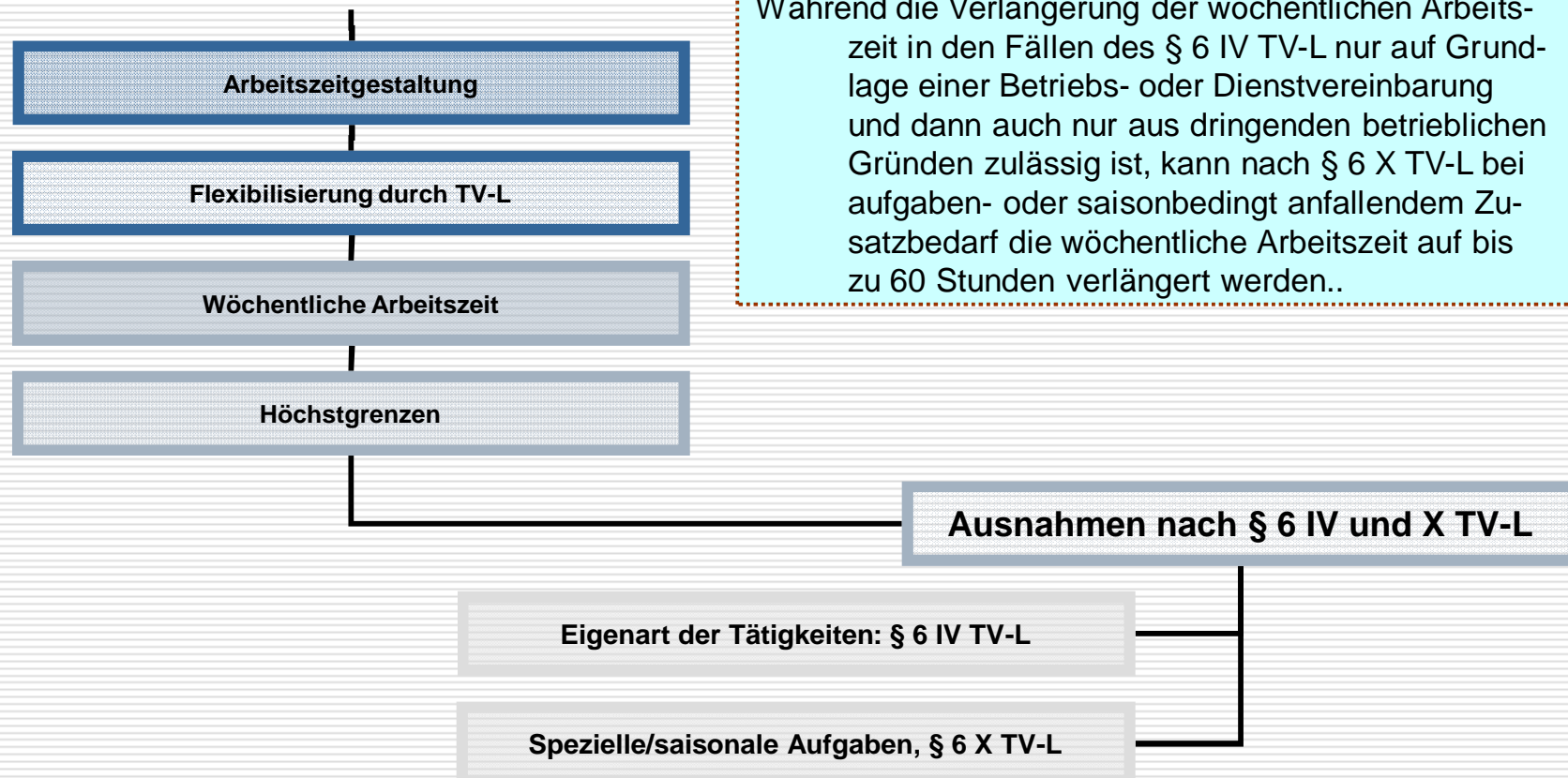
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



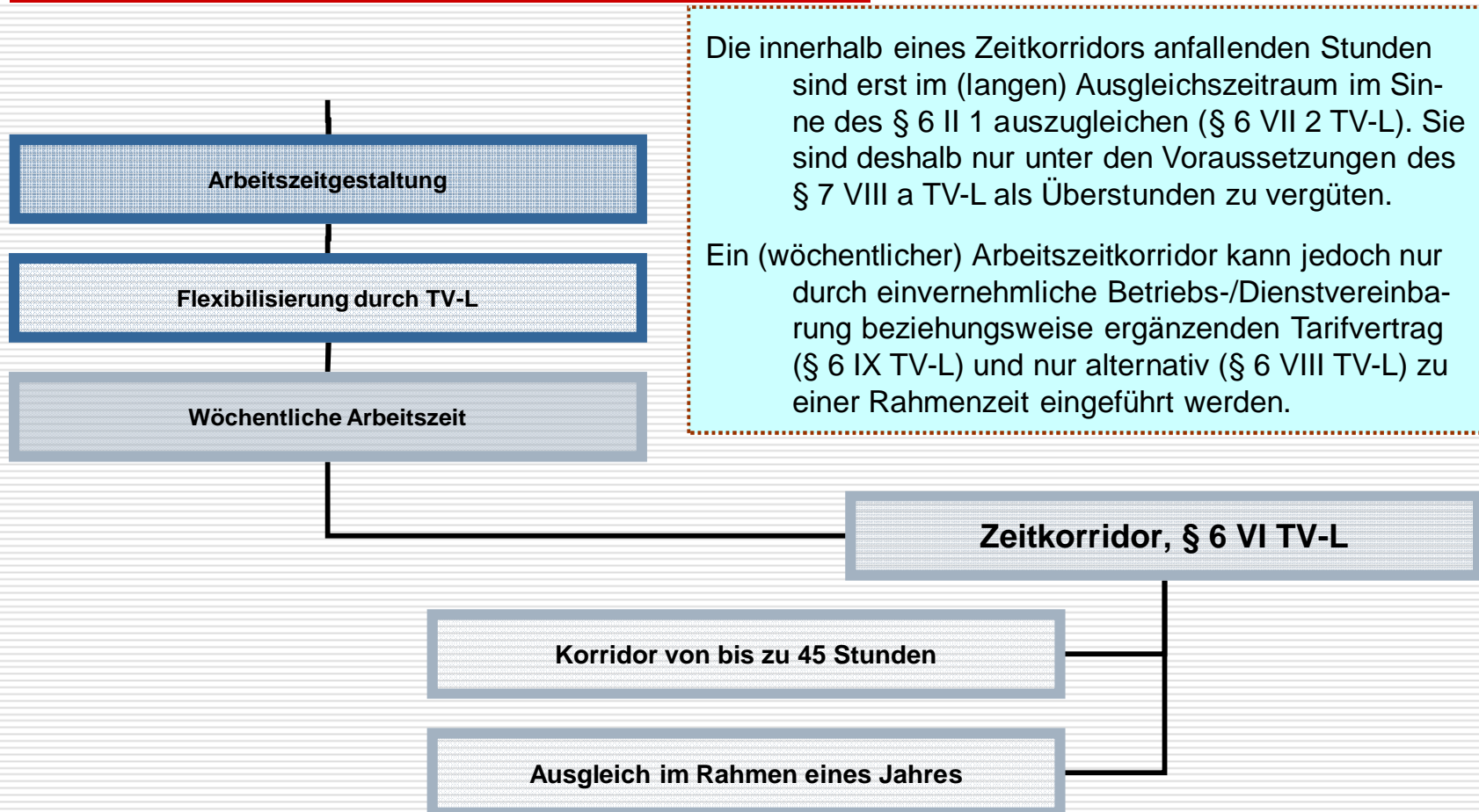
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



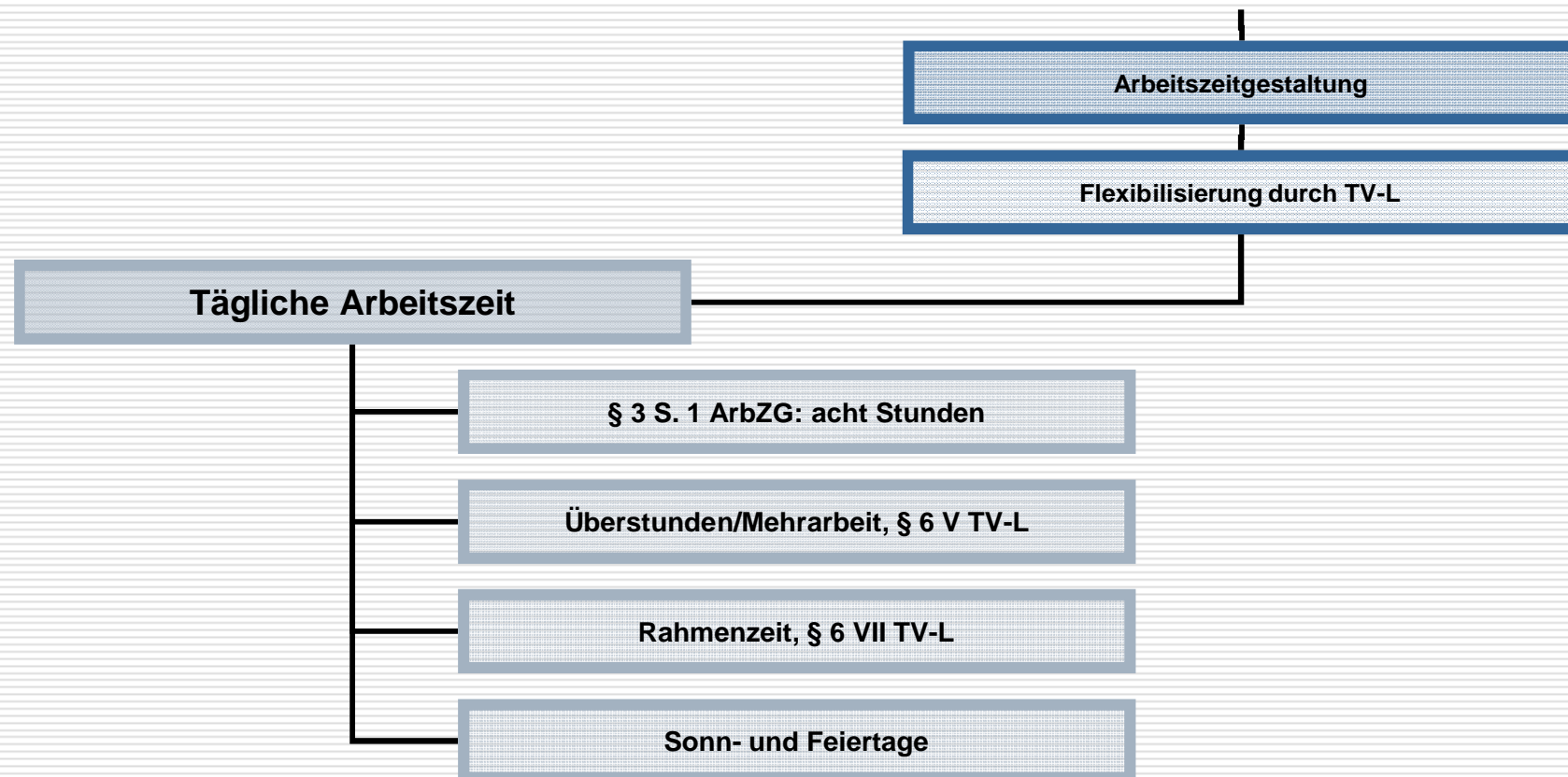
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



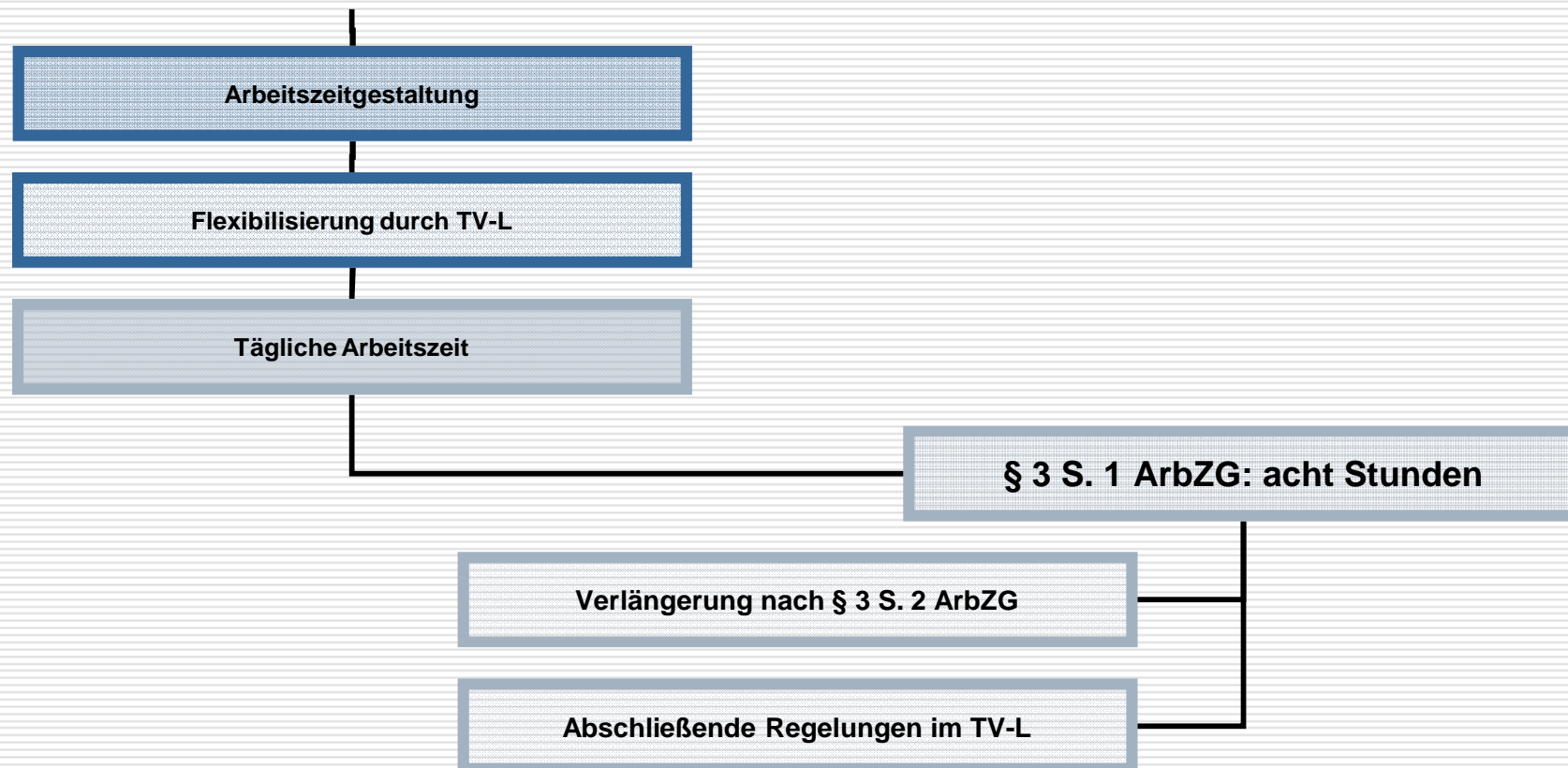
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



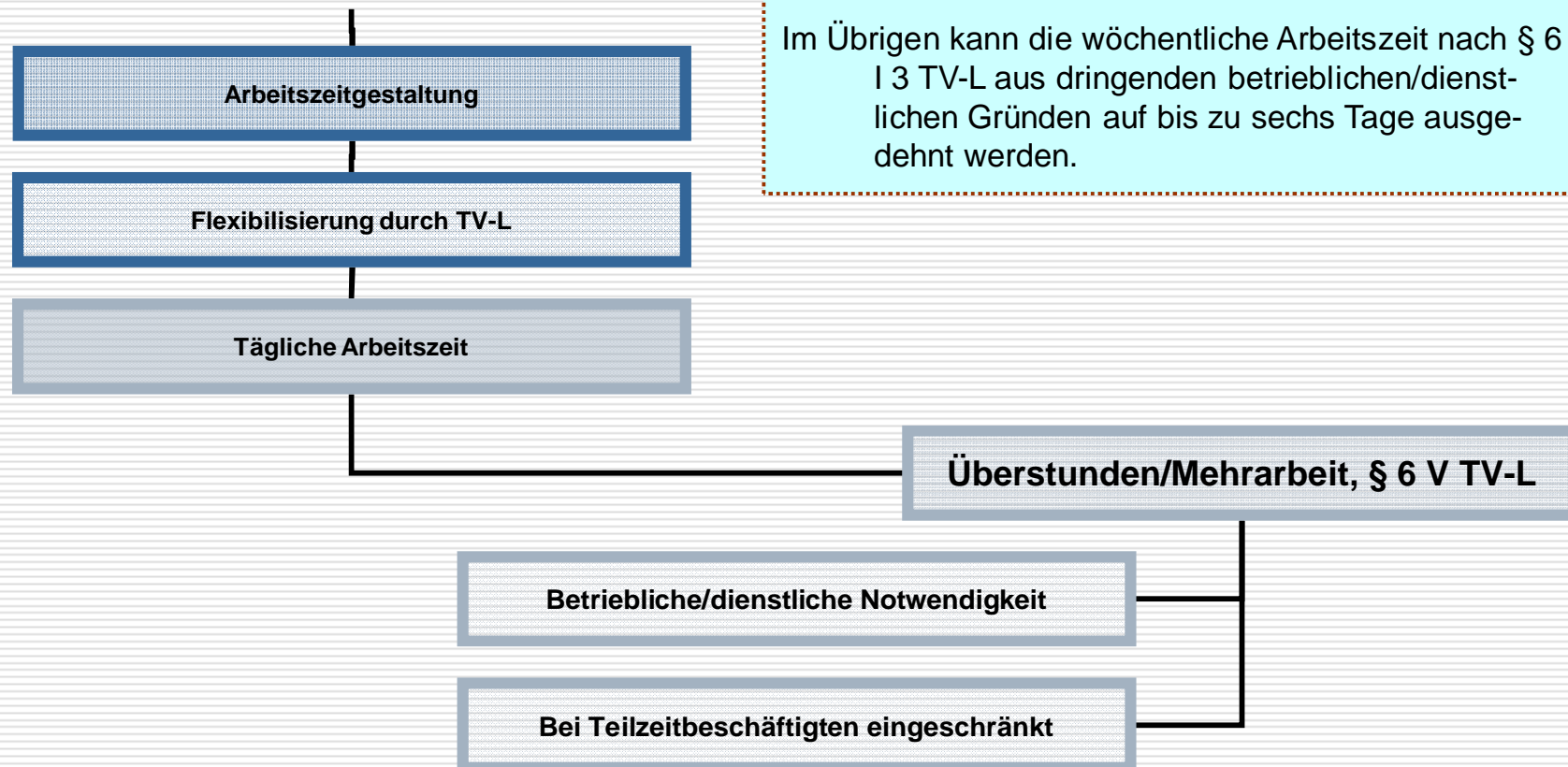
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



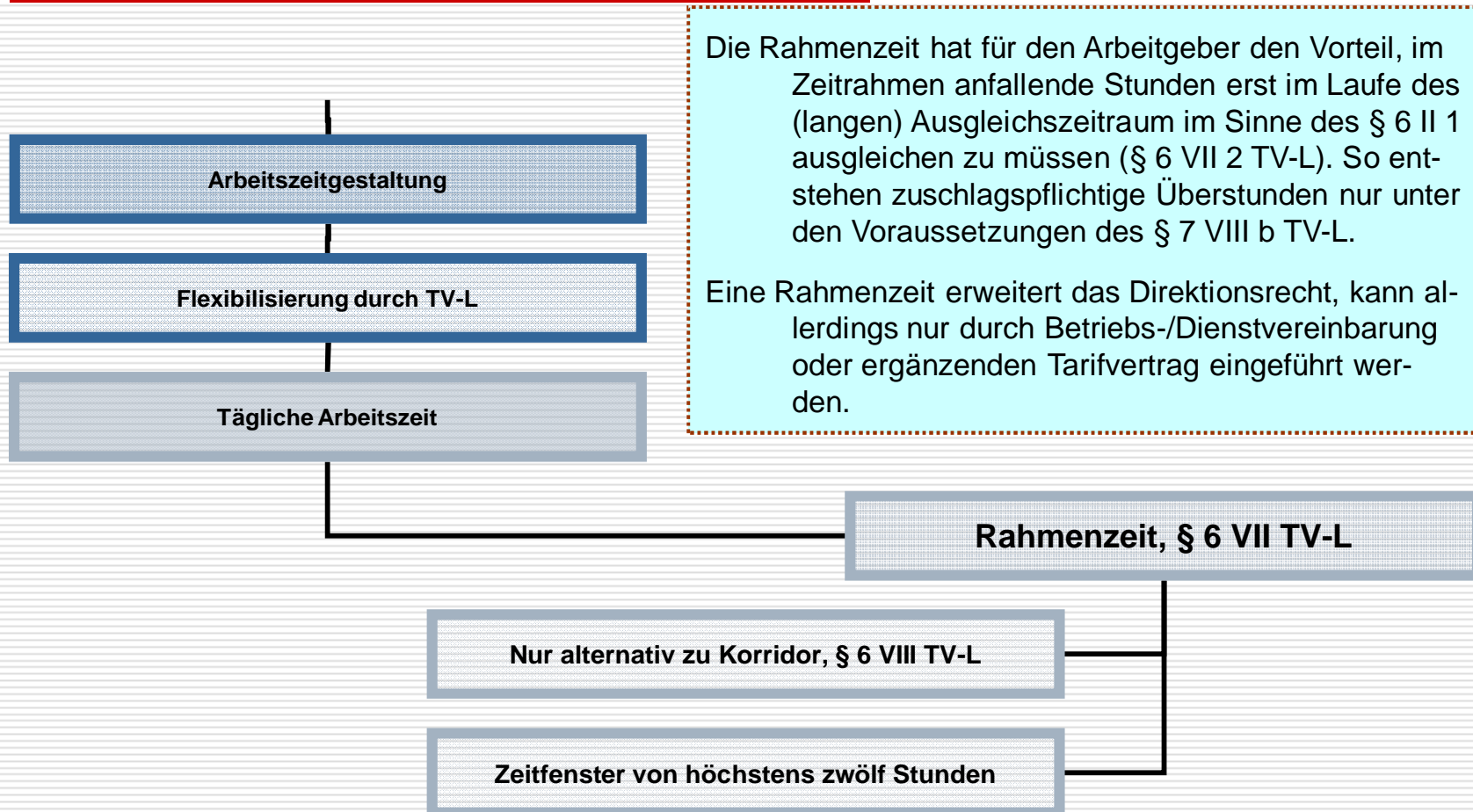
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



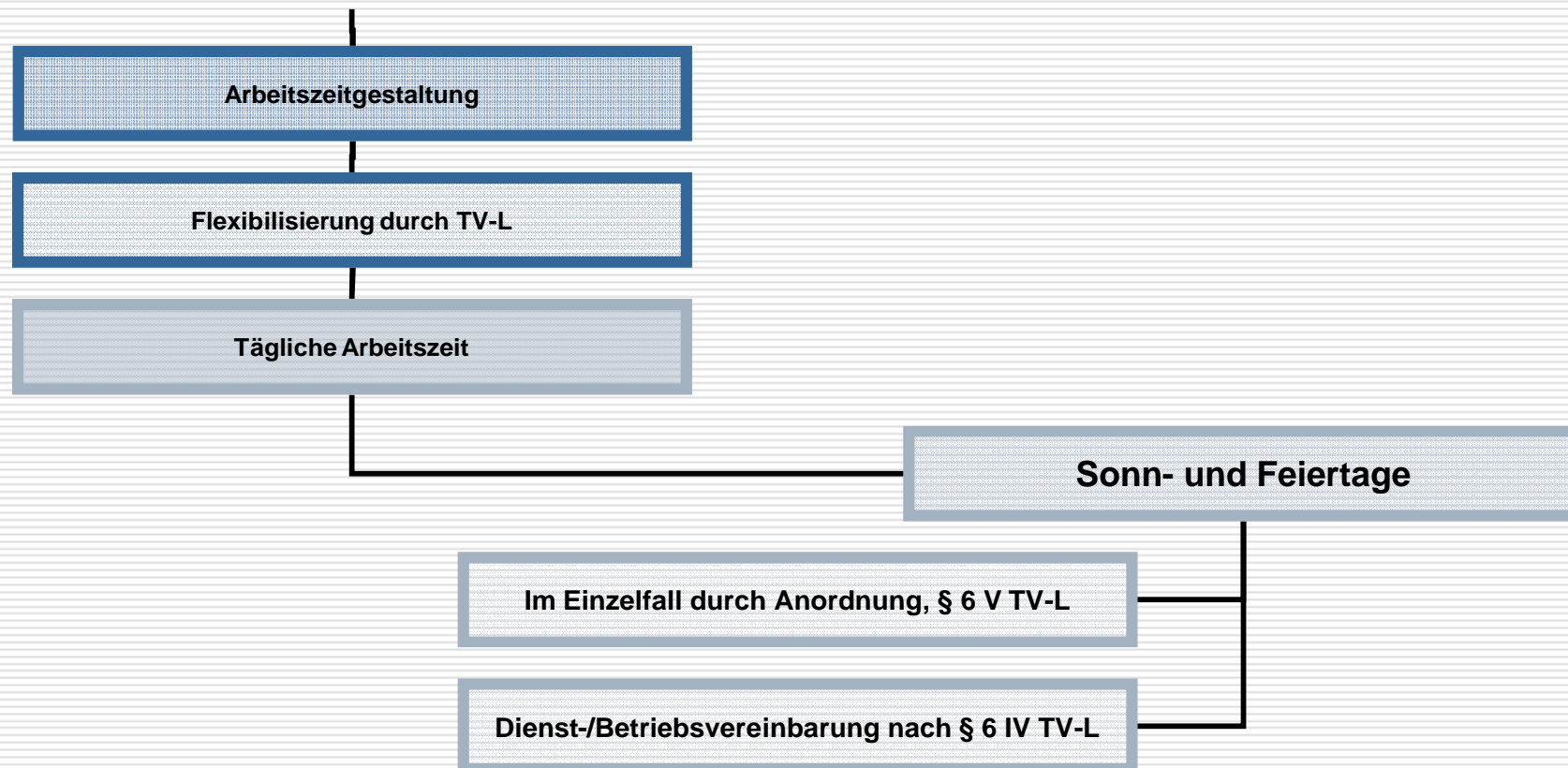
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L

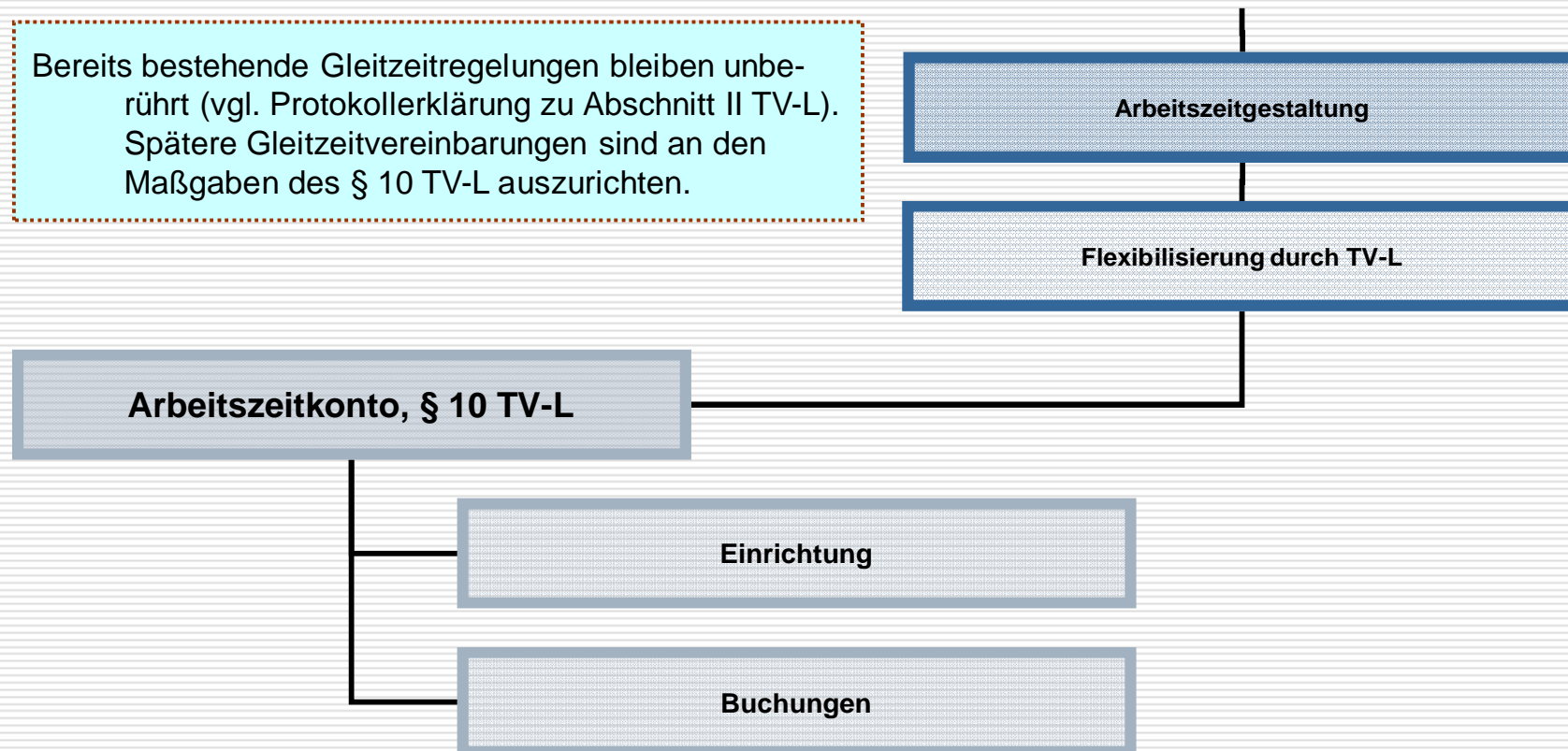


4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L

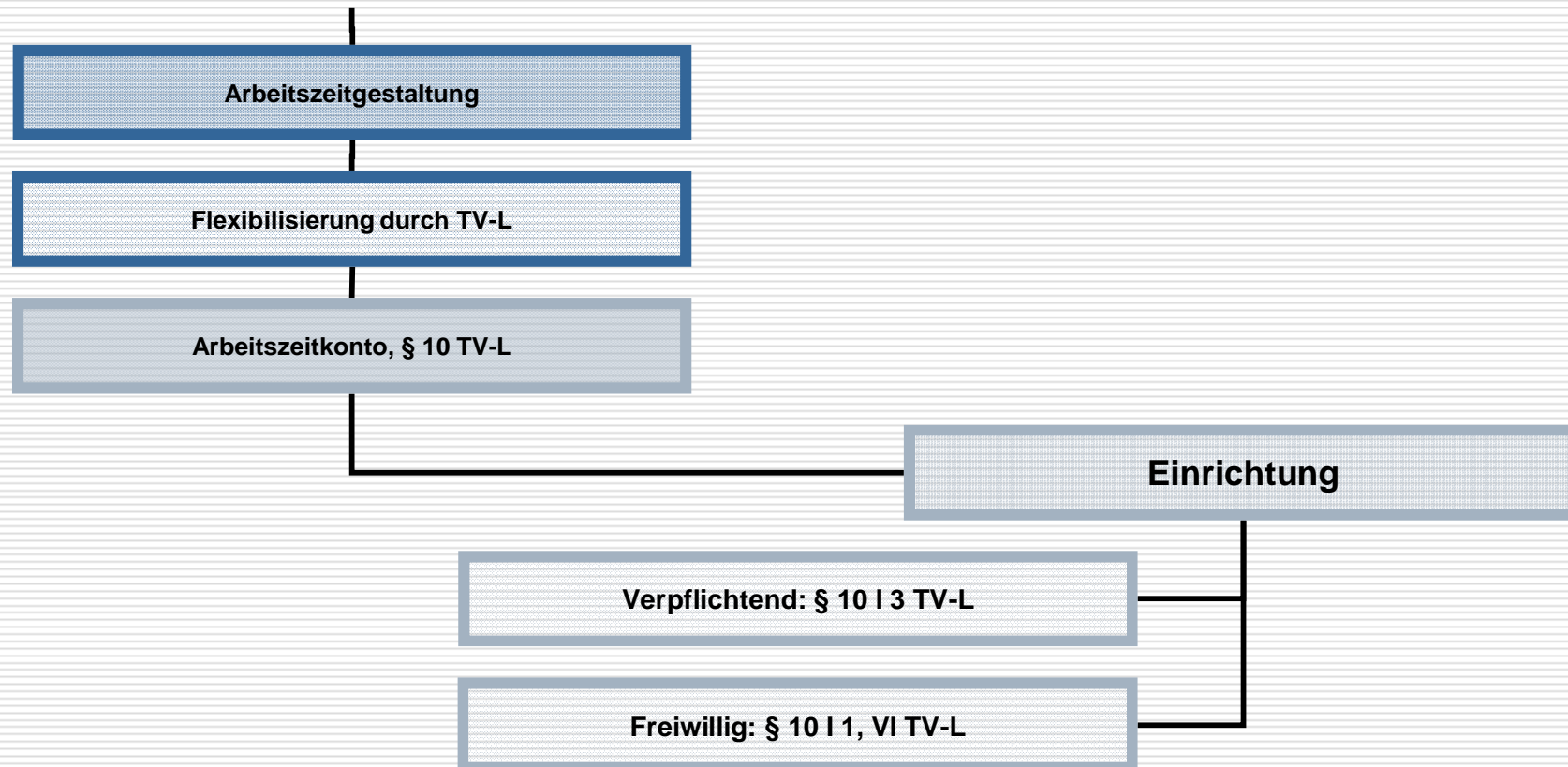


4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L

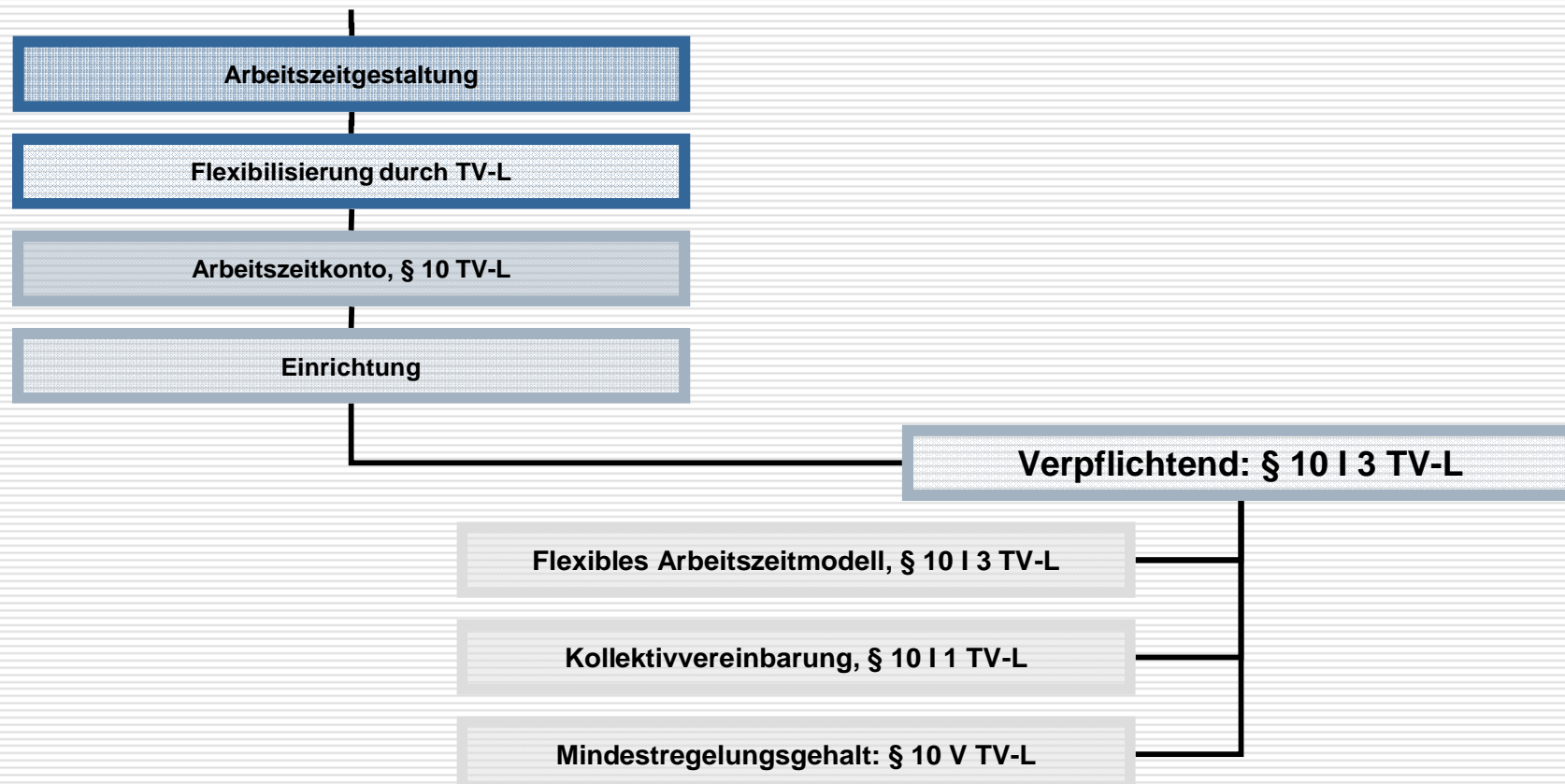
Bereits bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt (vgl. Protokollerklärung zu Abschnitt II TV-L). Spätere Gleitzeitvereinbarungen sind an den Maßgaben des § 10 TV-L auszurichten.



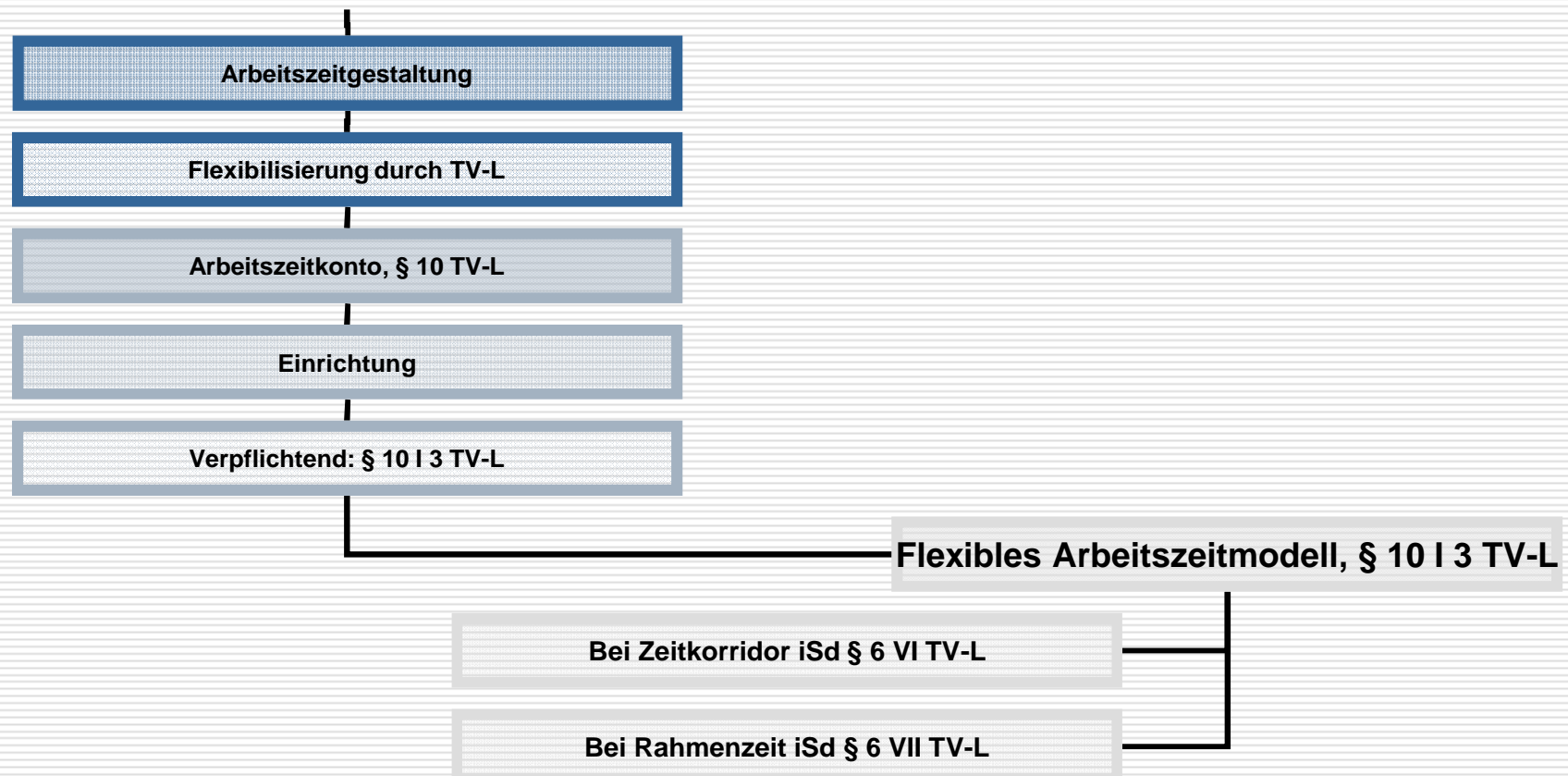
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



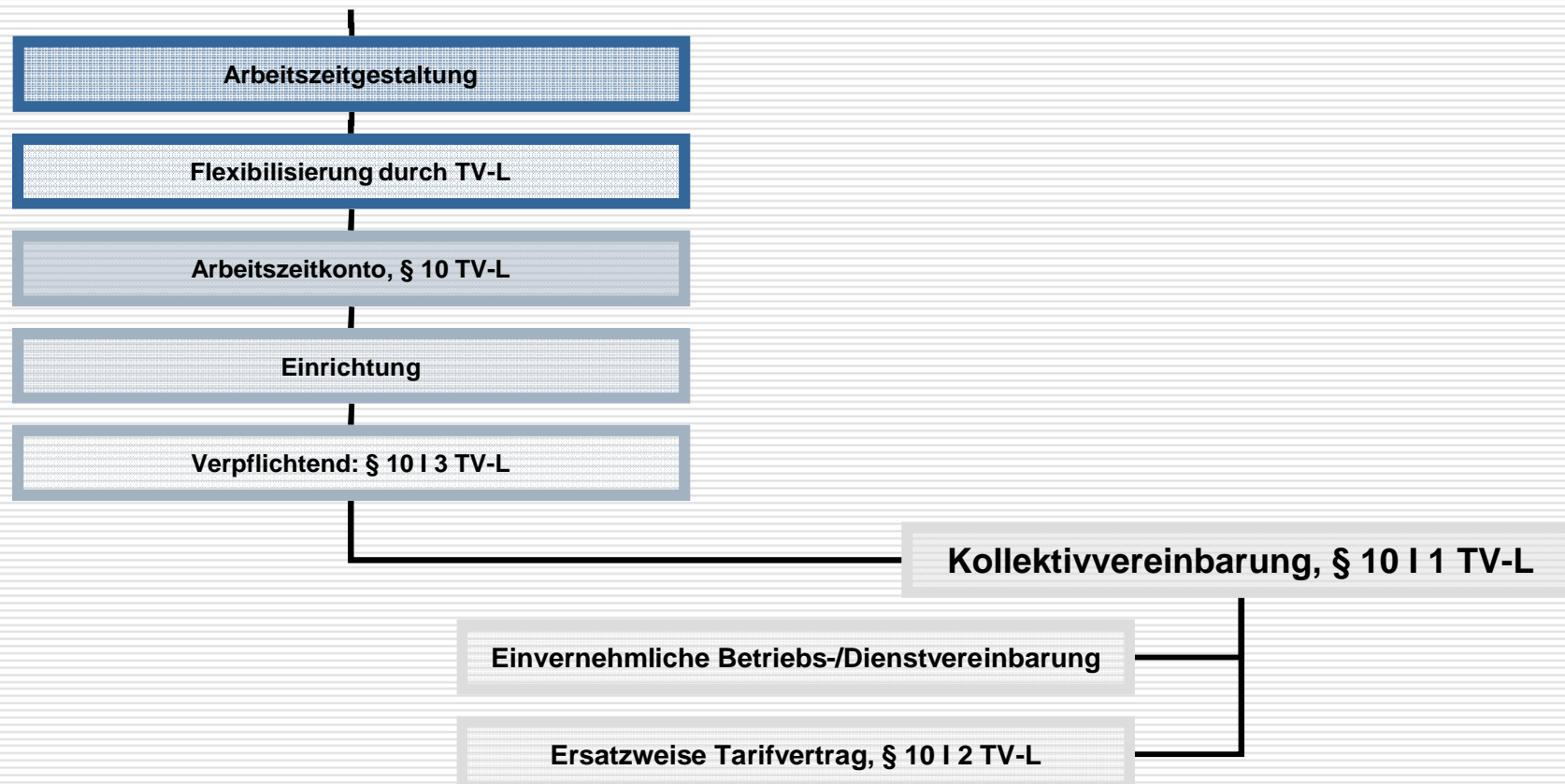
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



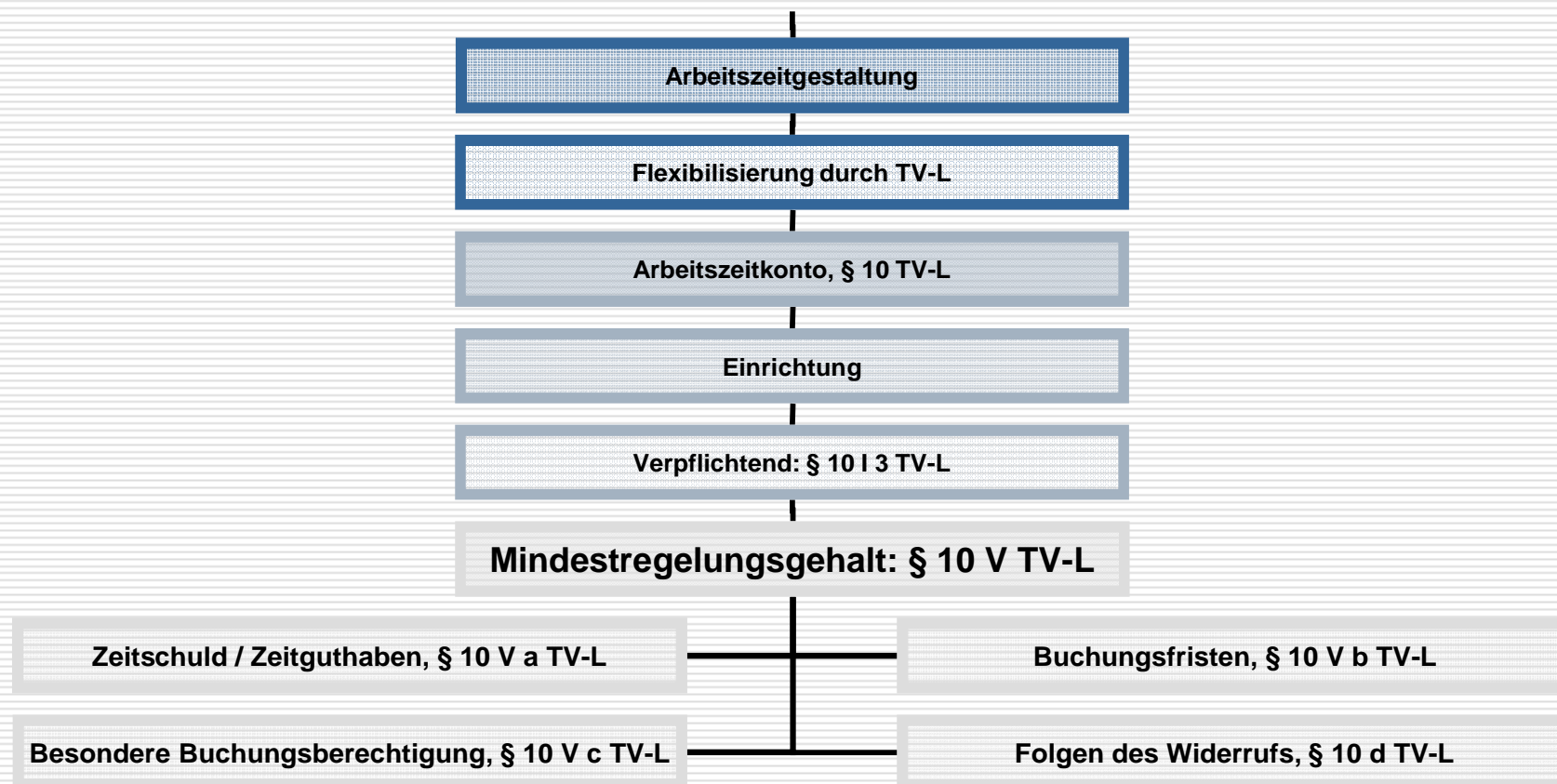
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



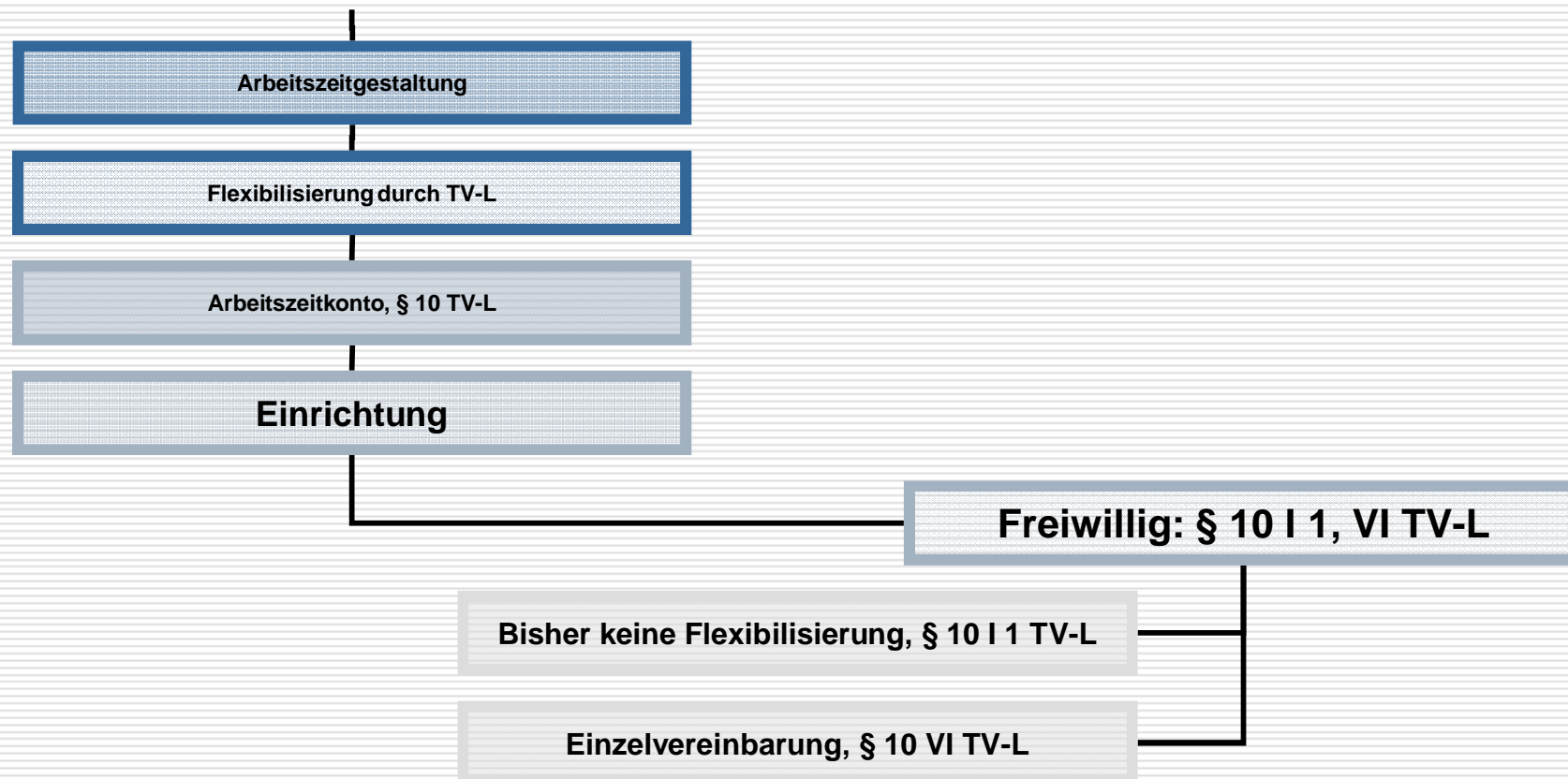
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



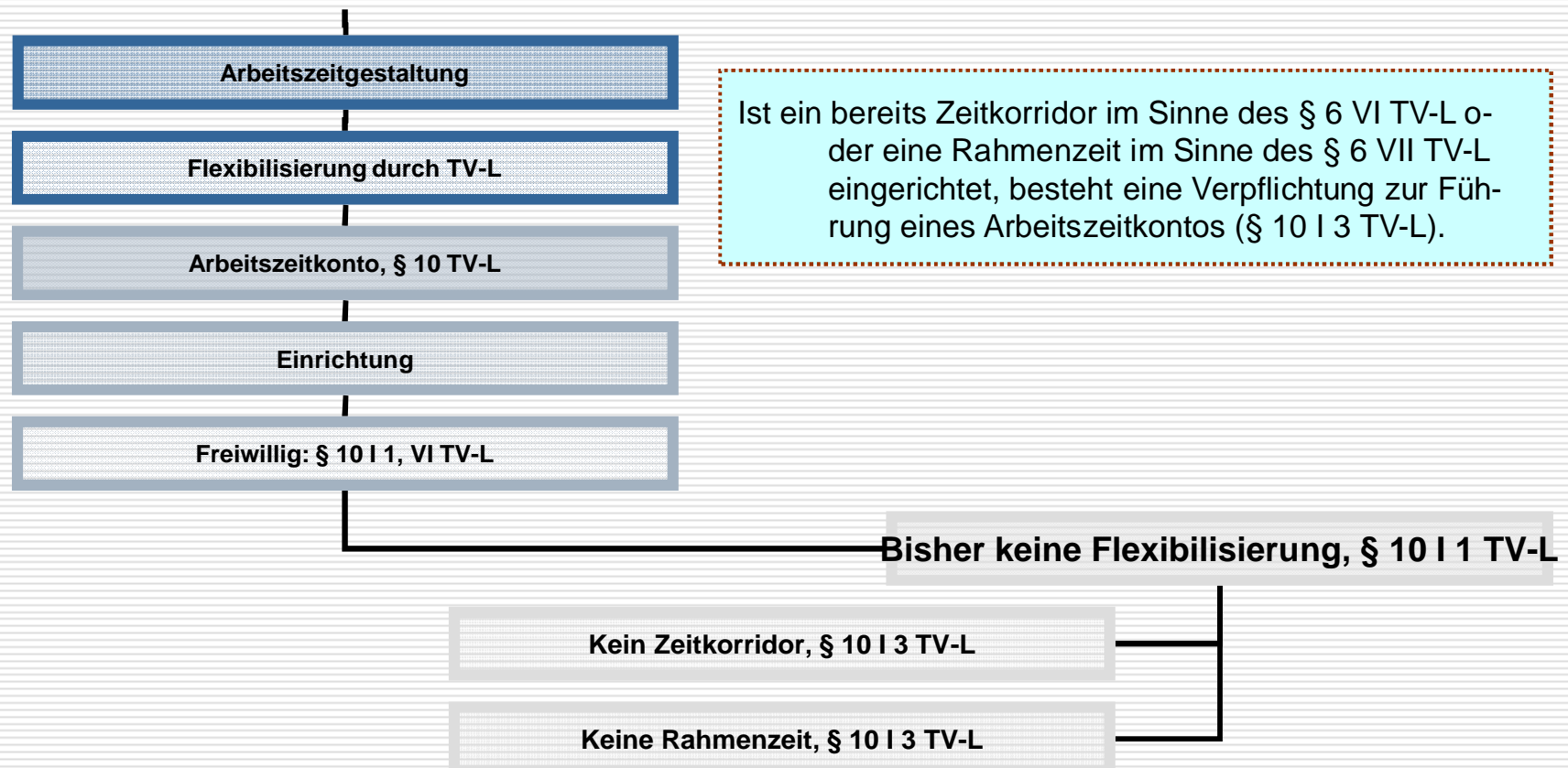
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



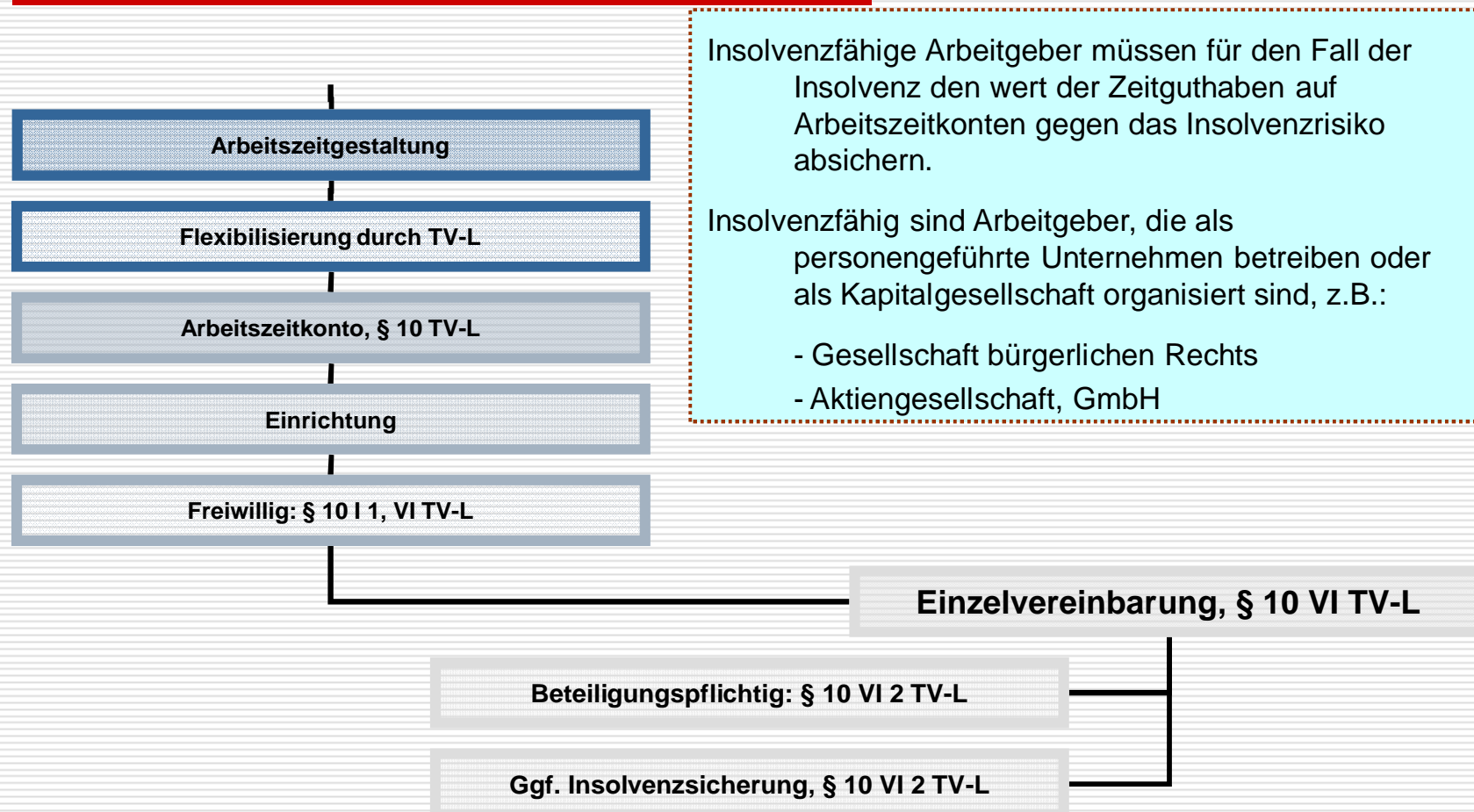
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



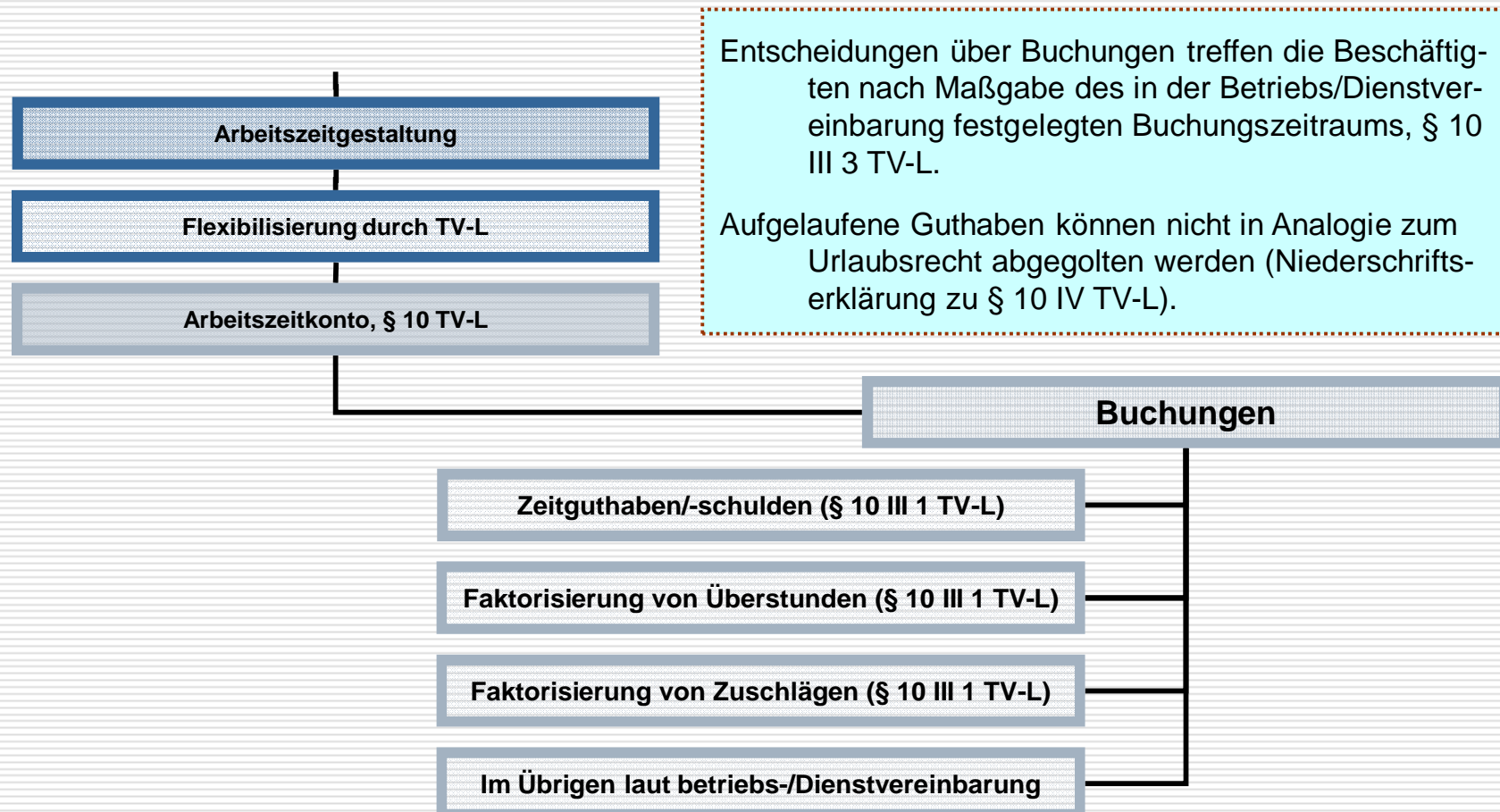
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



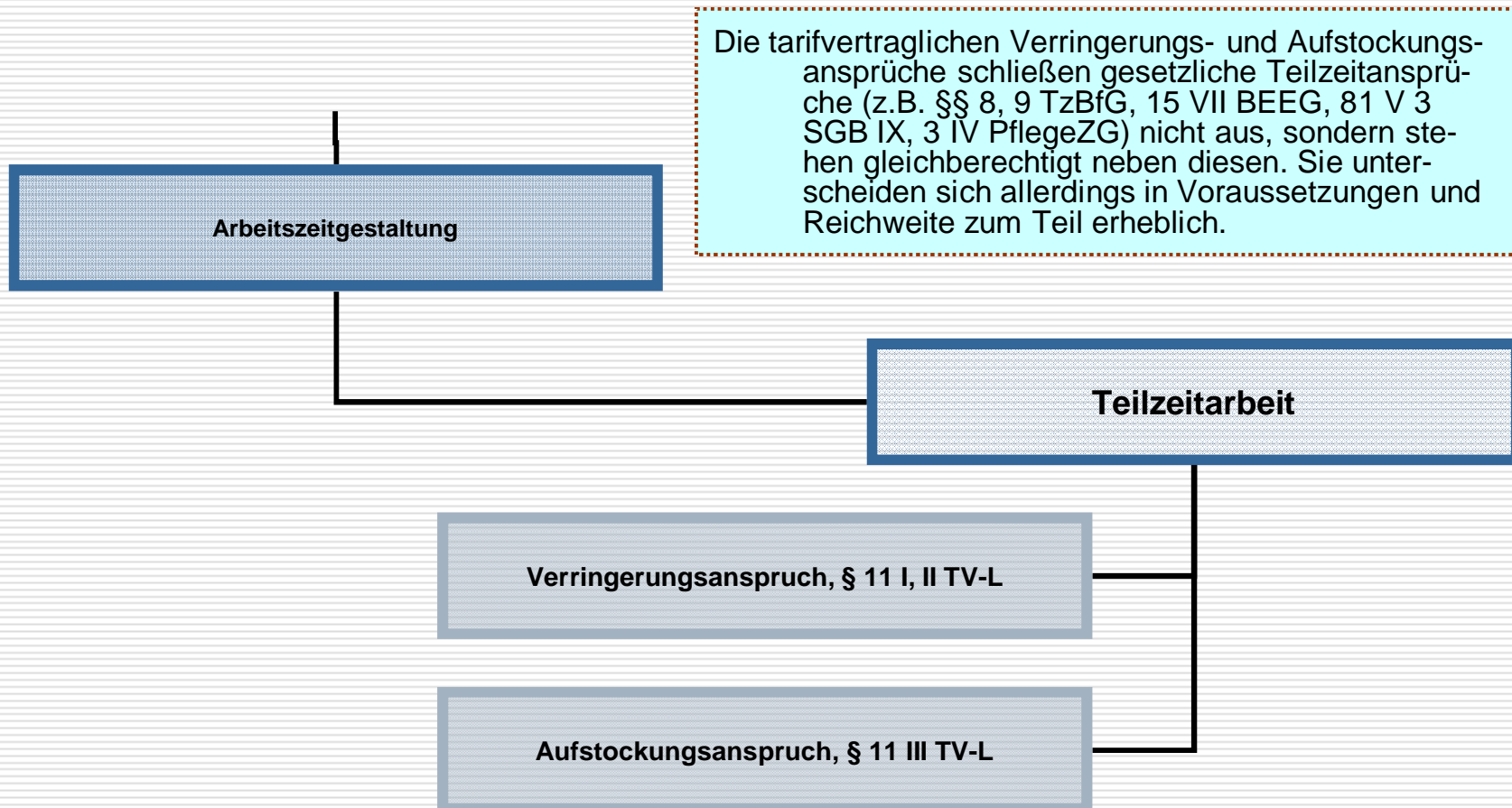
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



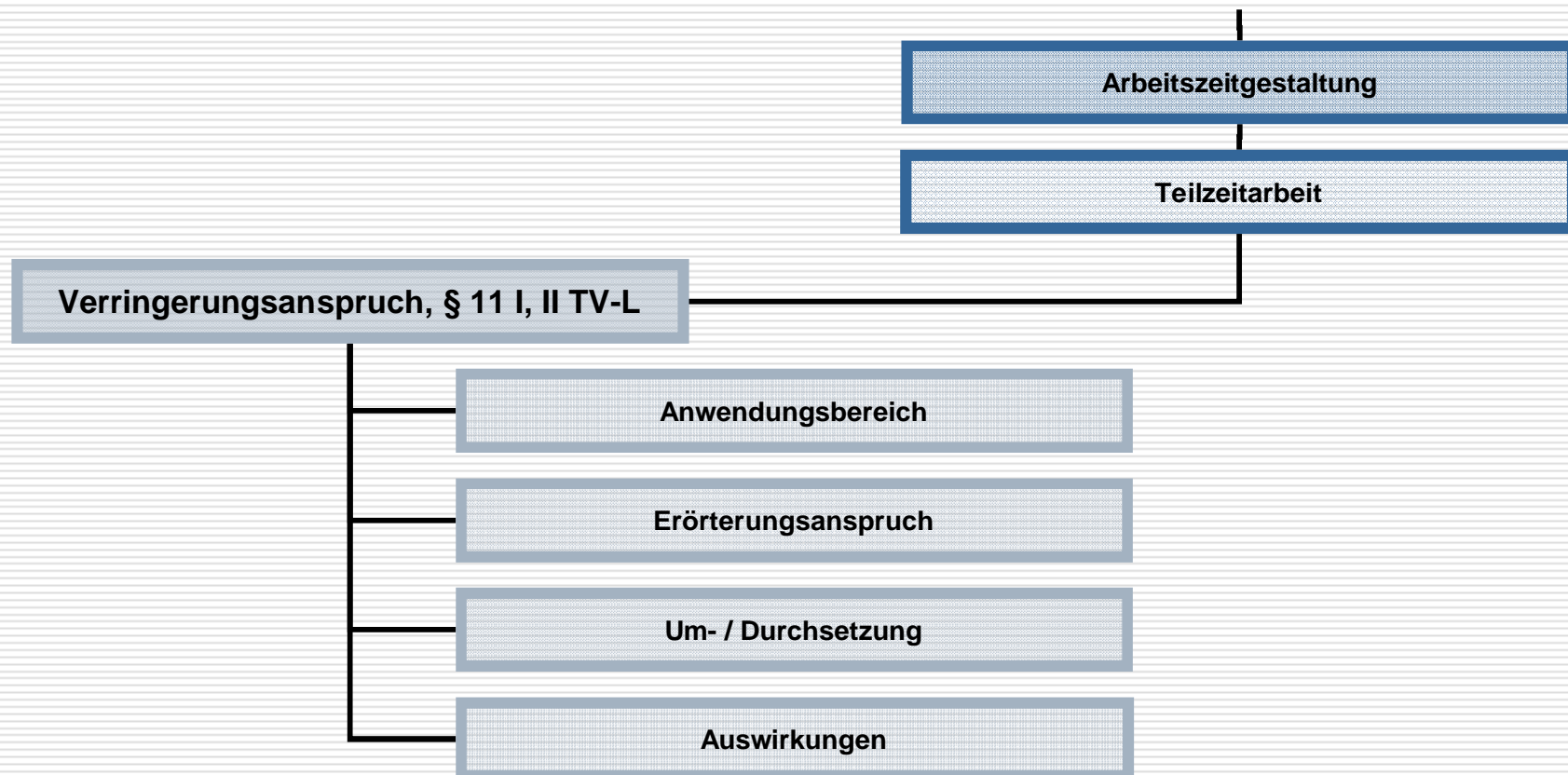
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



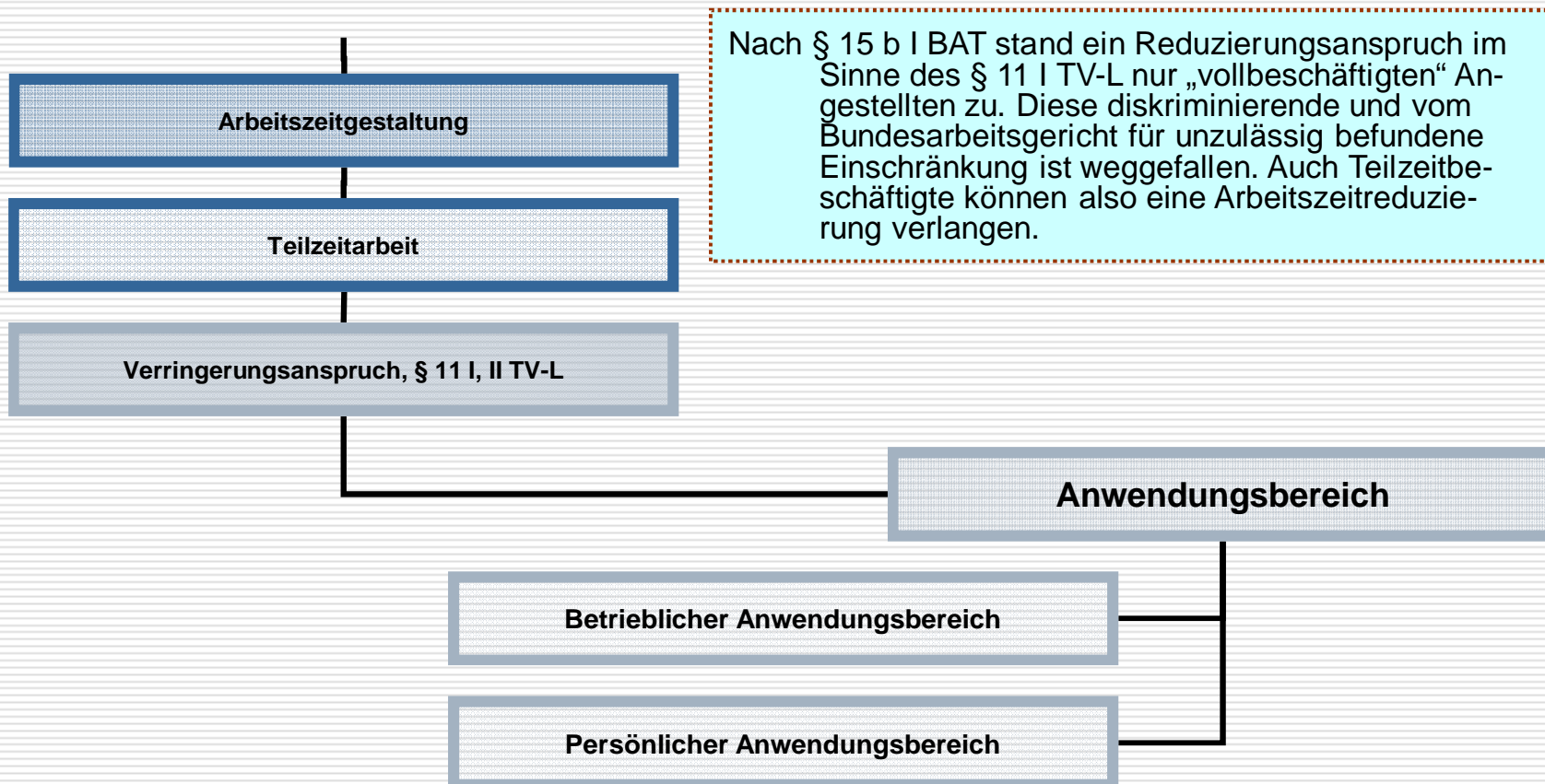
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



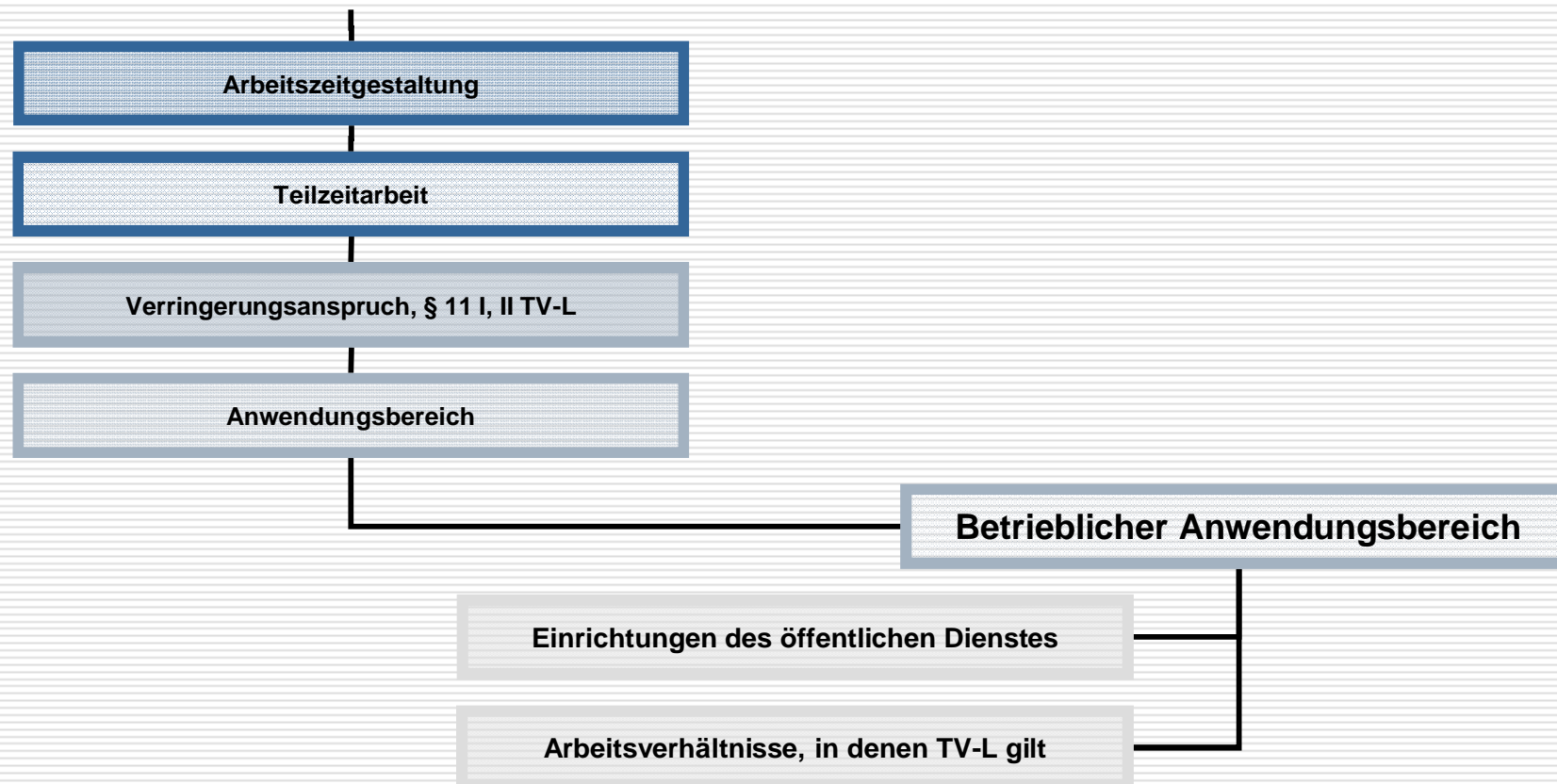
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



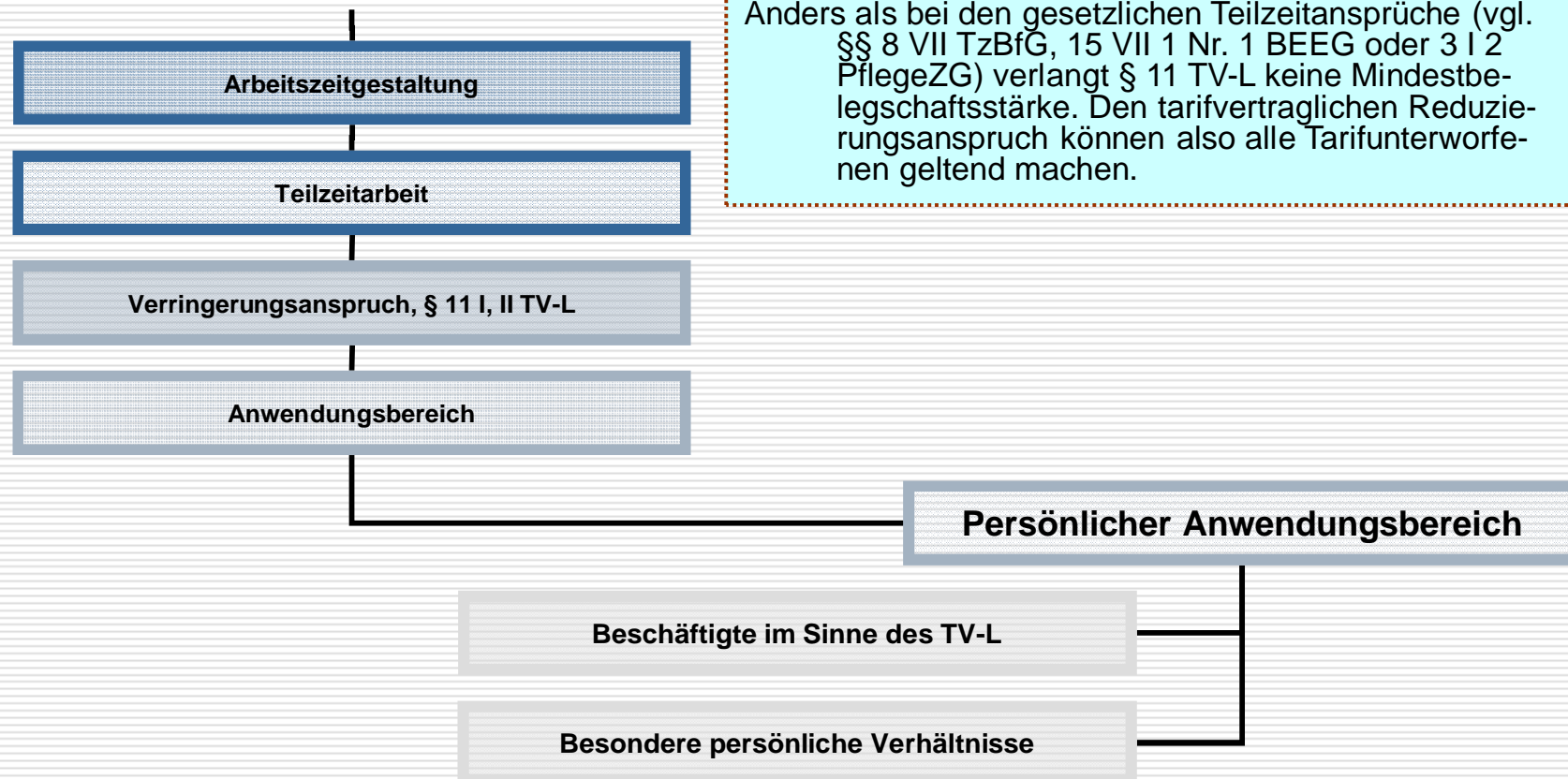
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



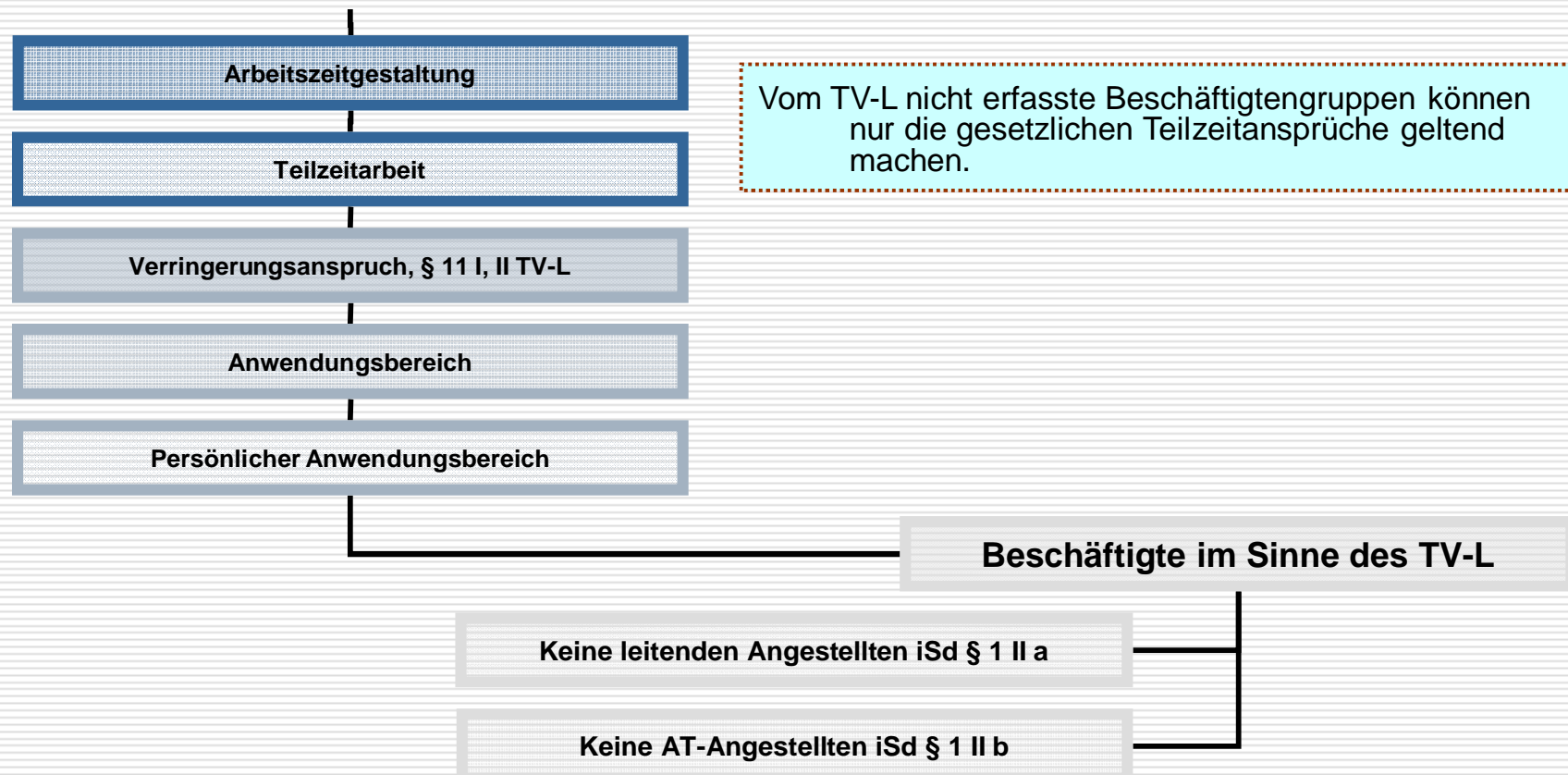
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



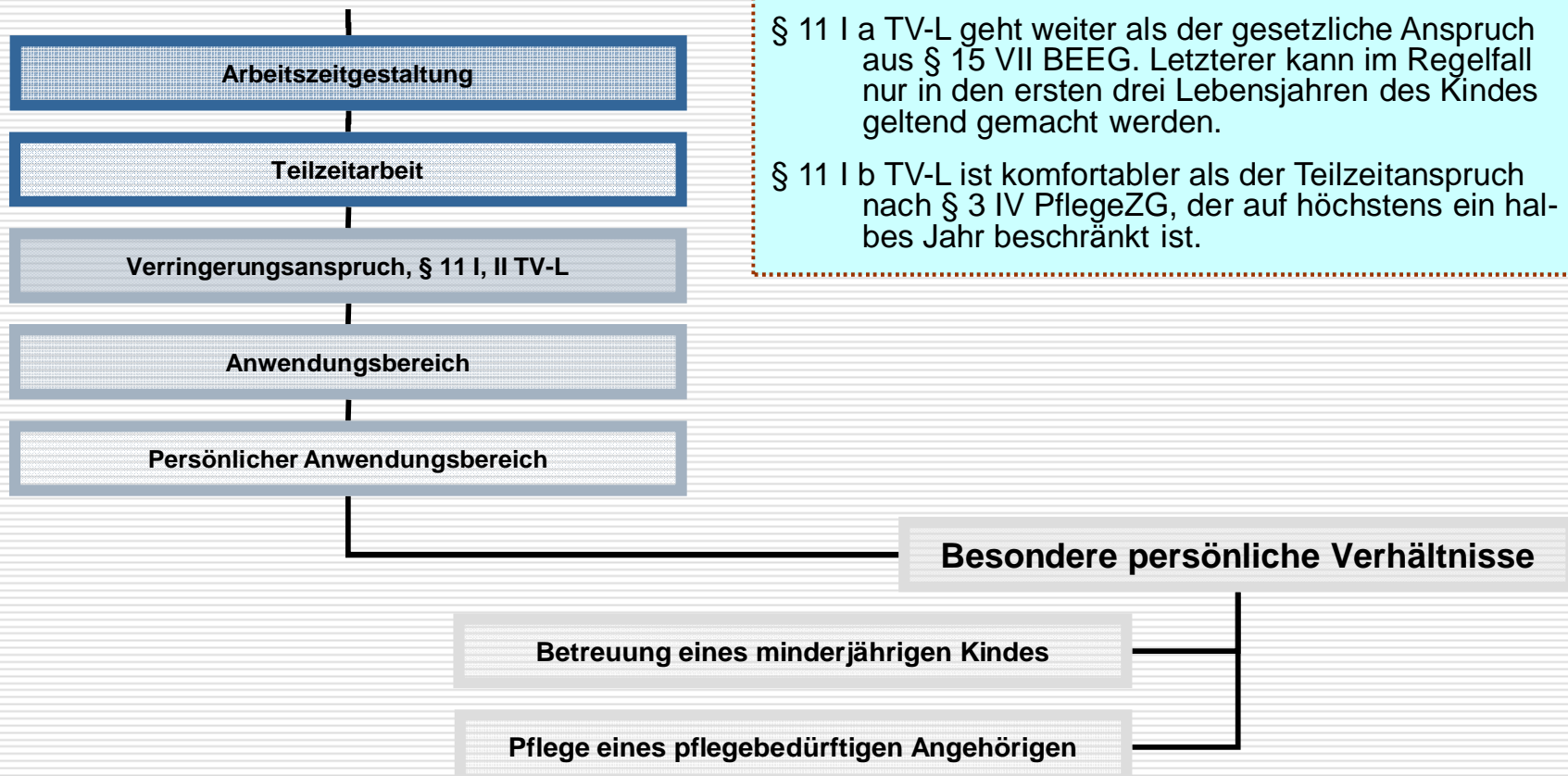
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



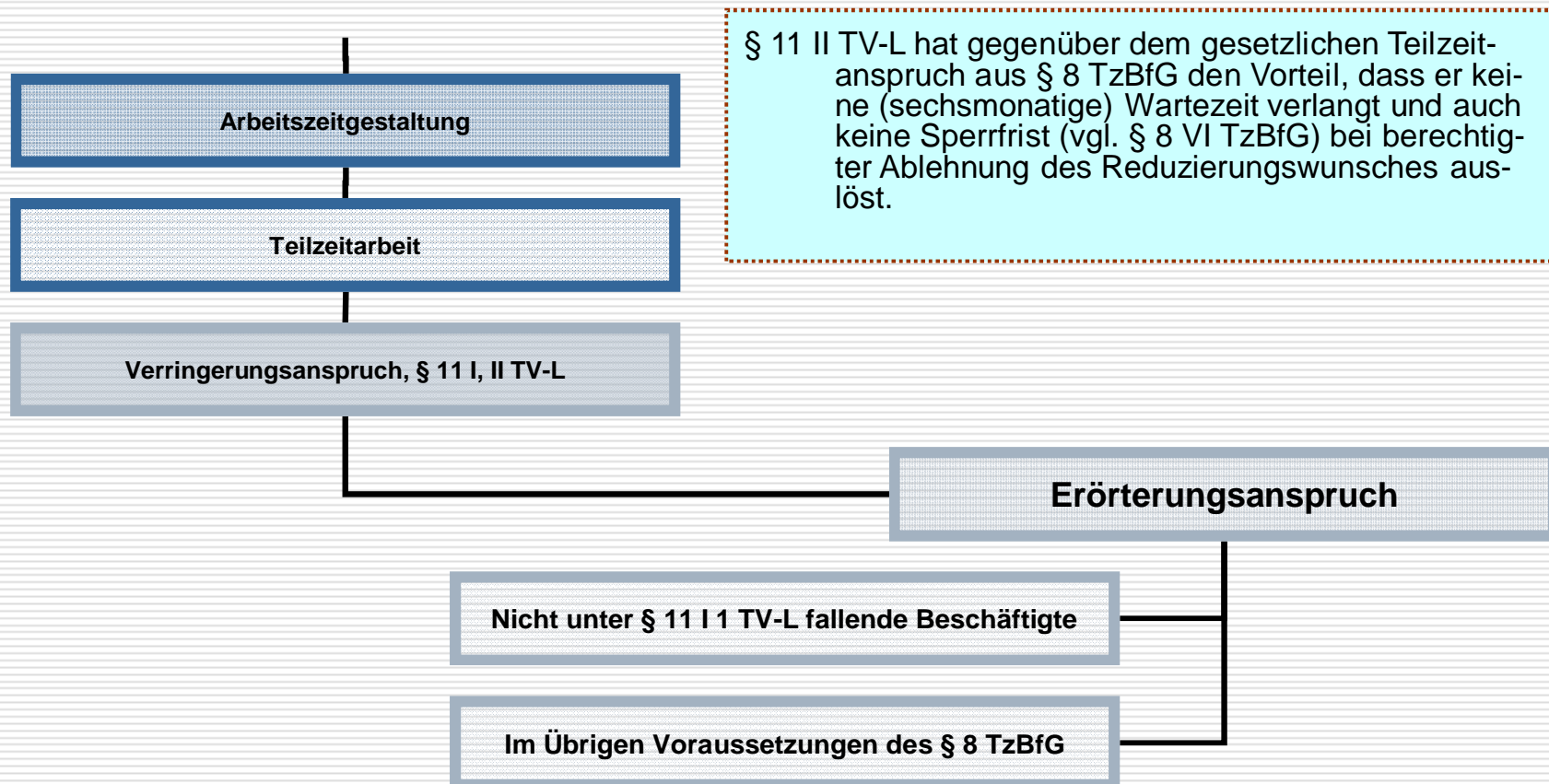
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



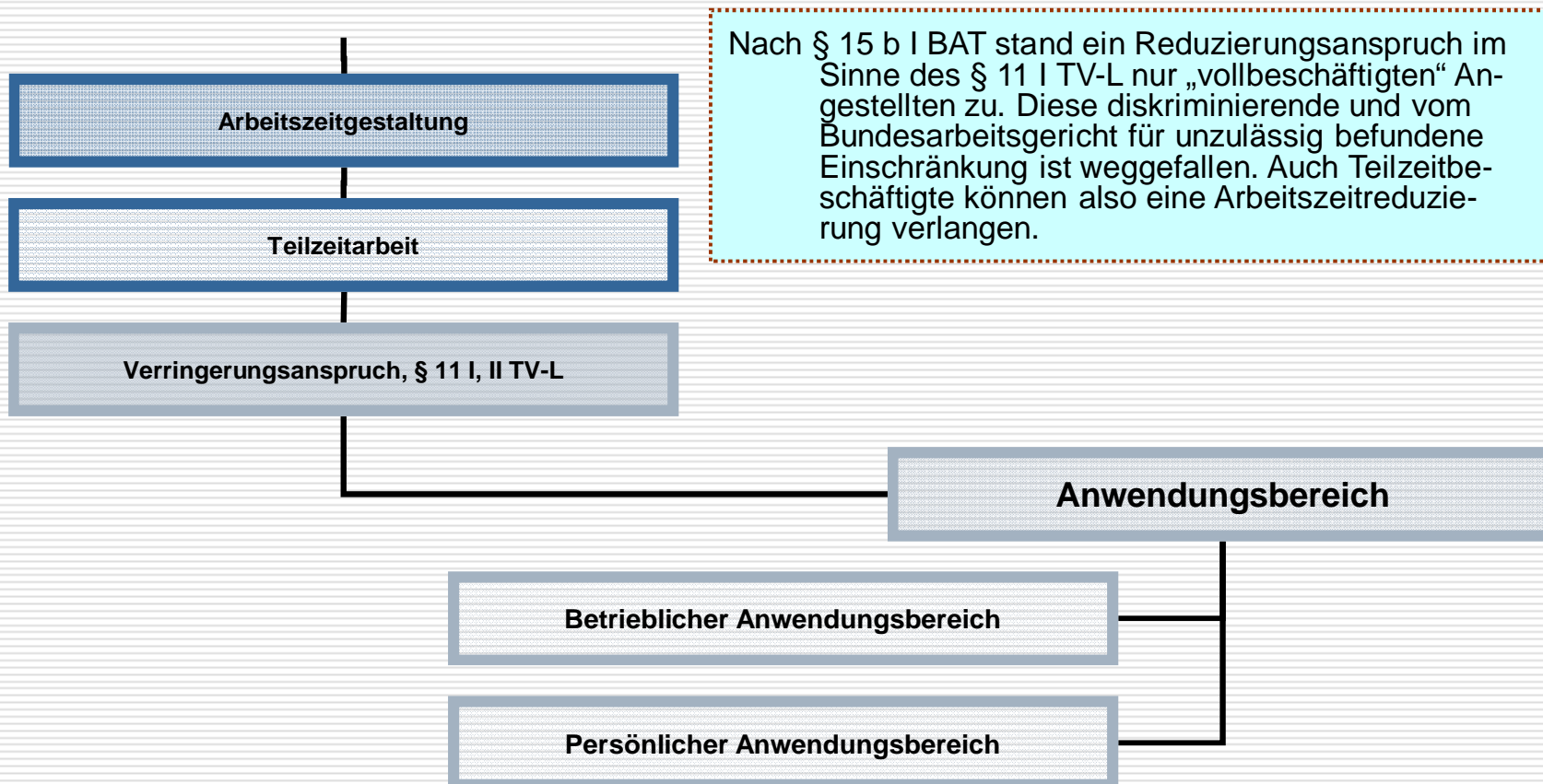
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



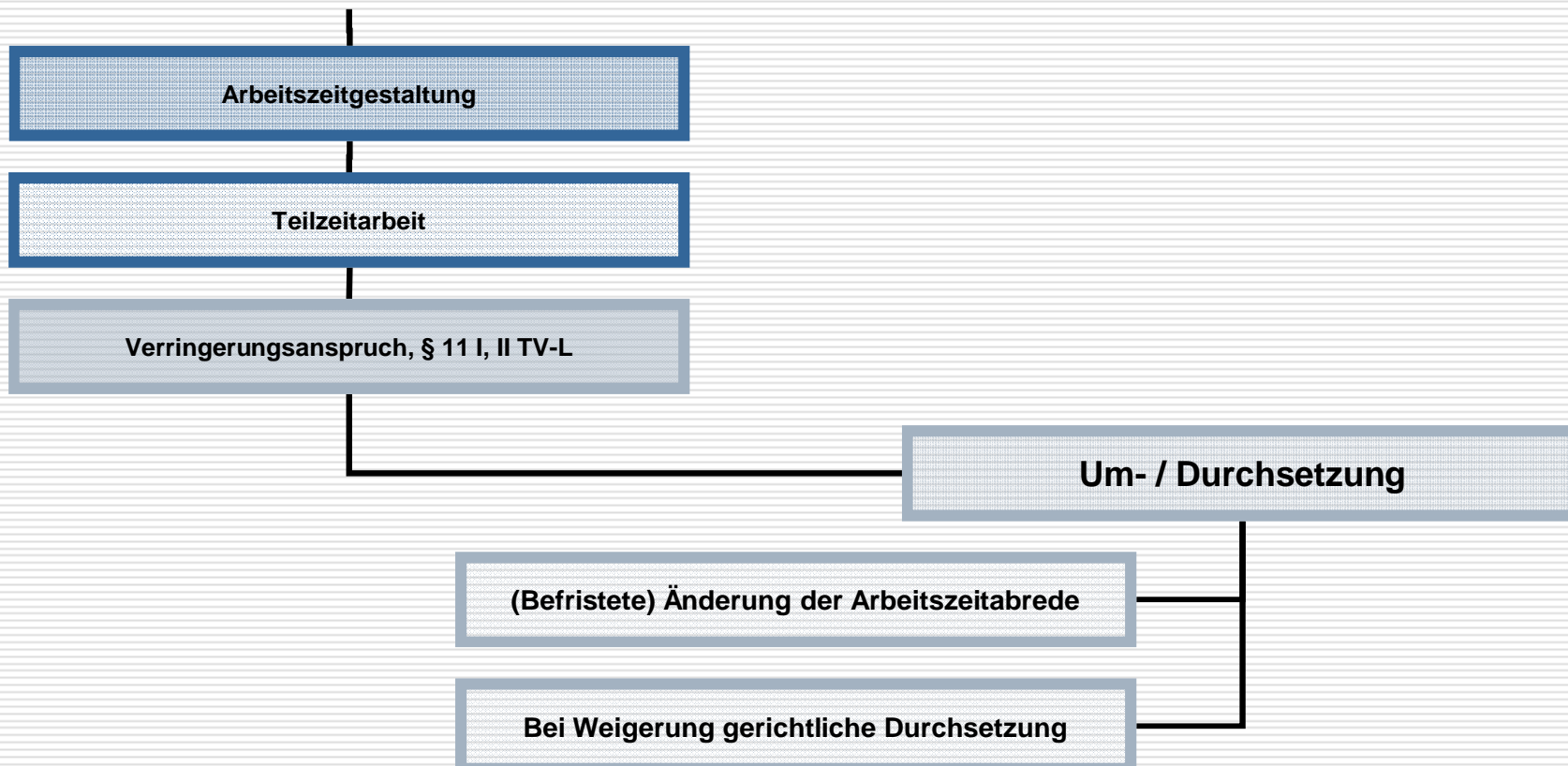
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



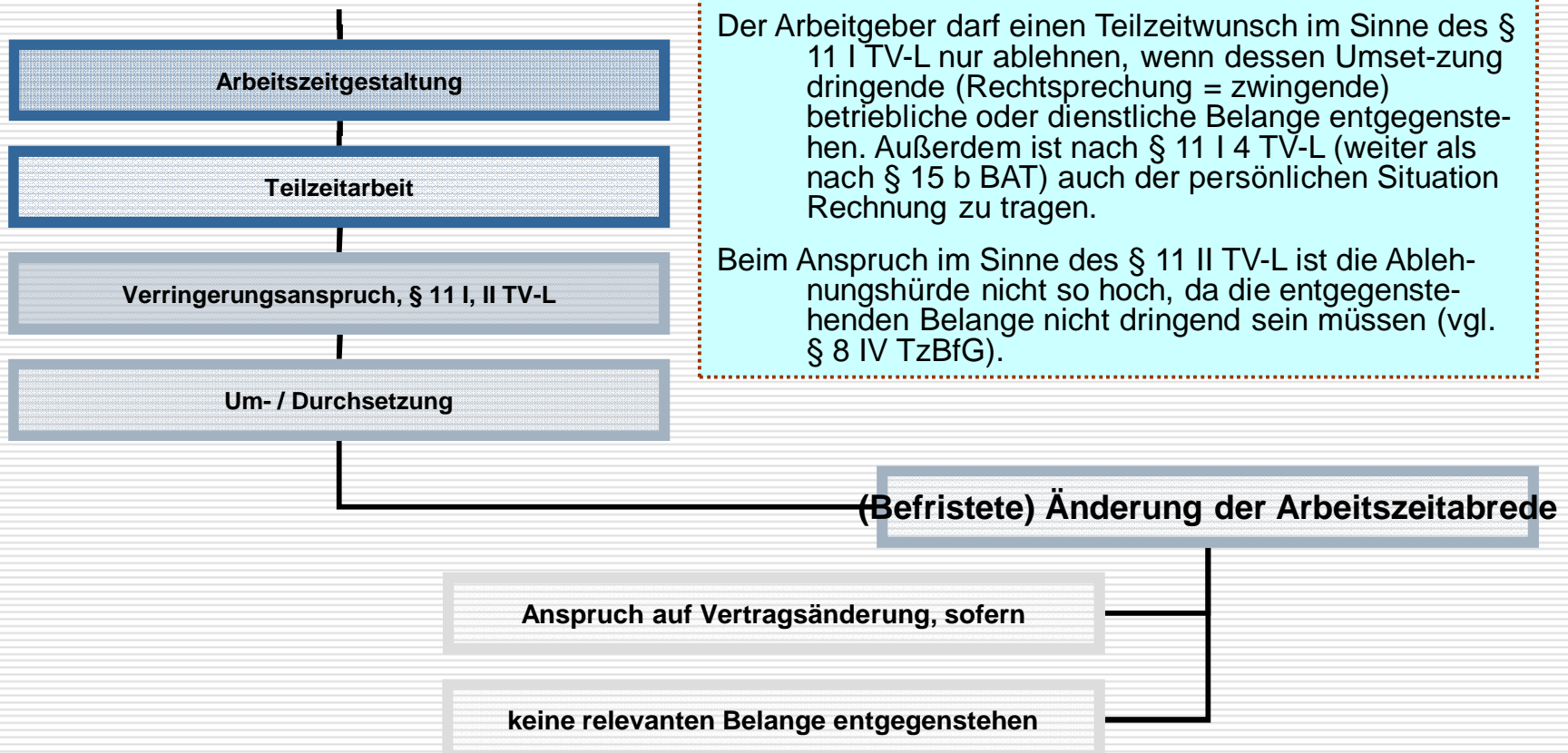
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



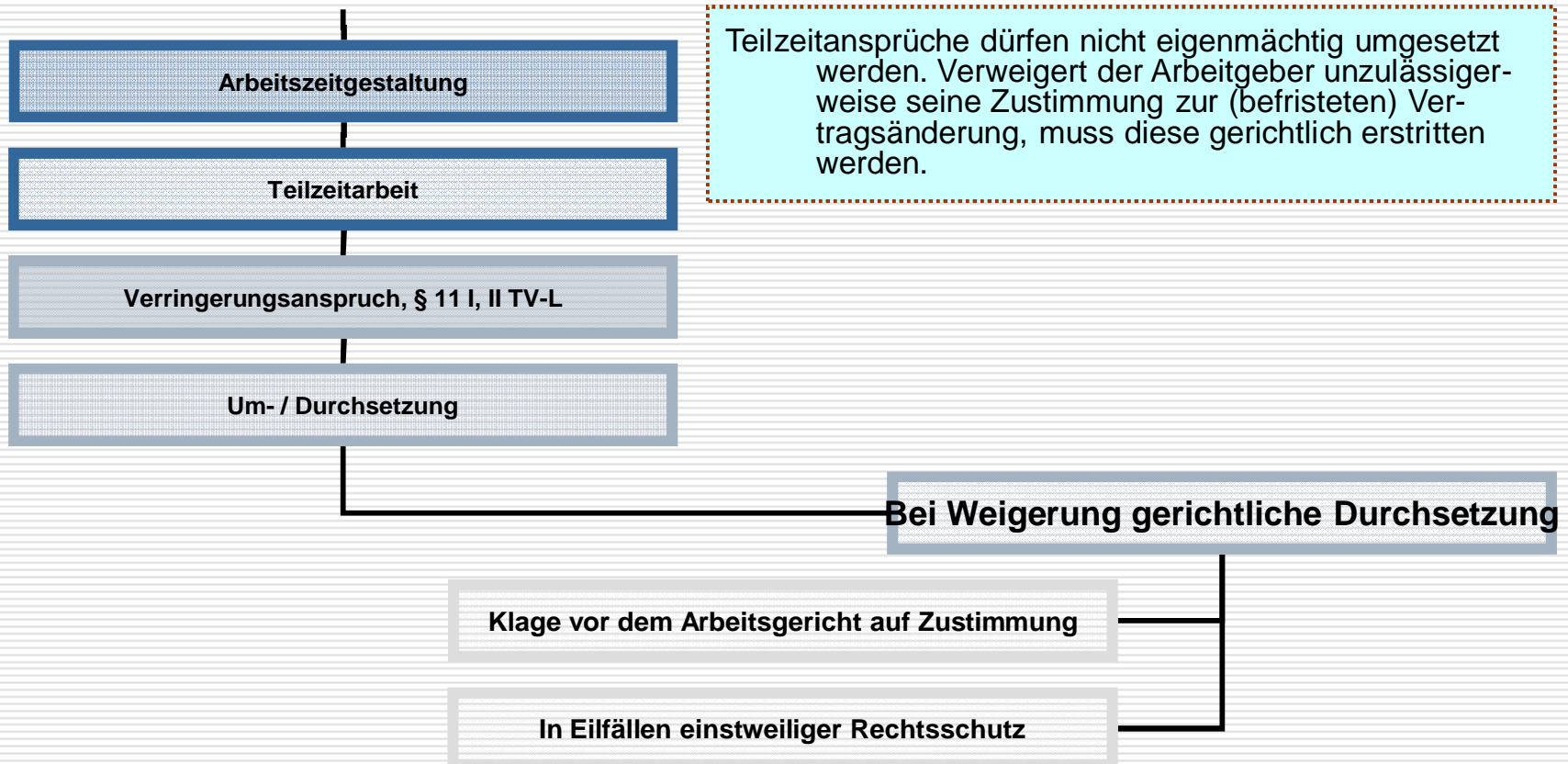
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



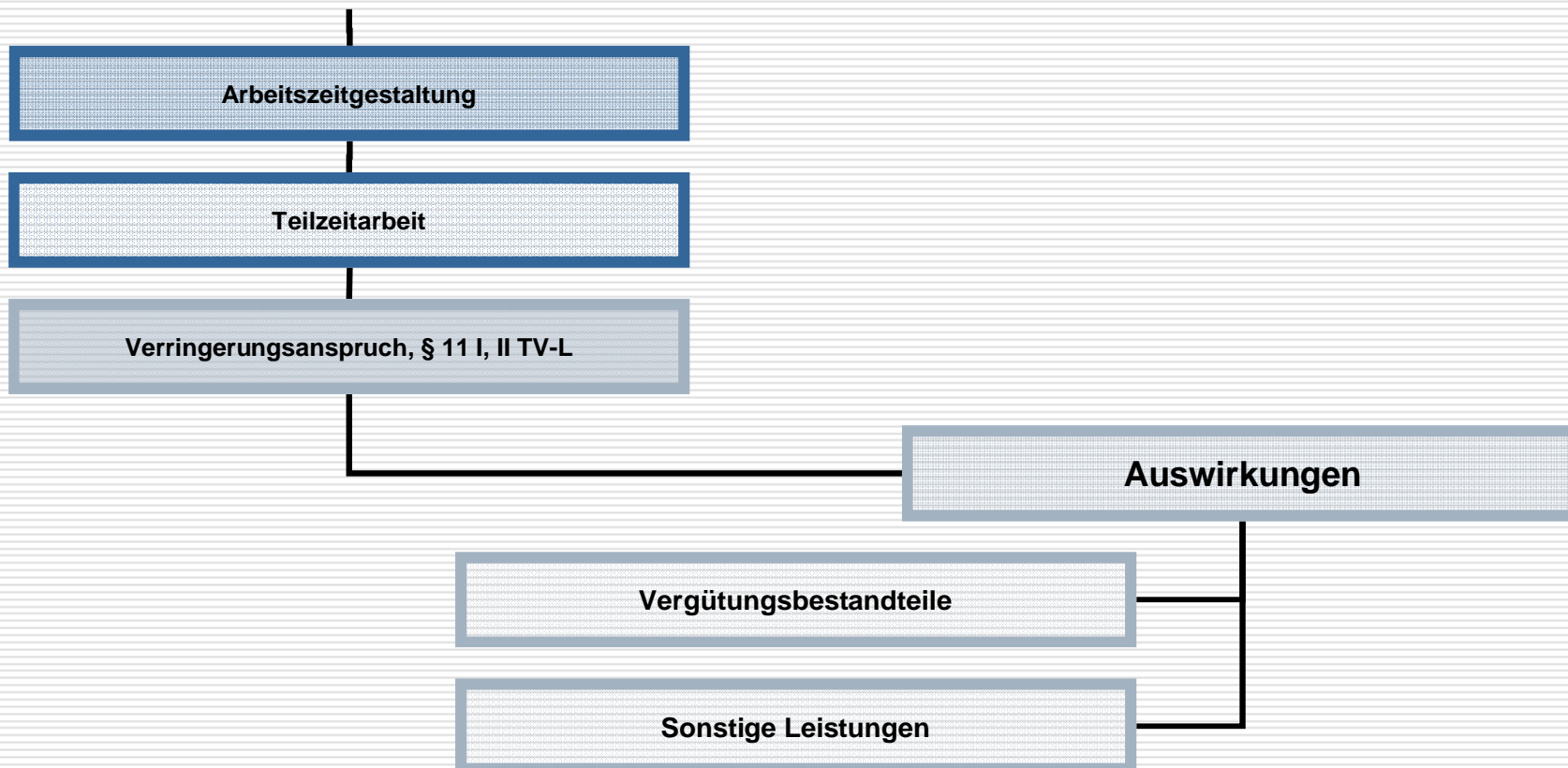
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



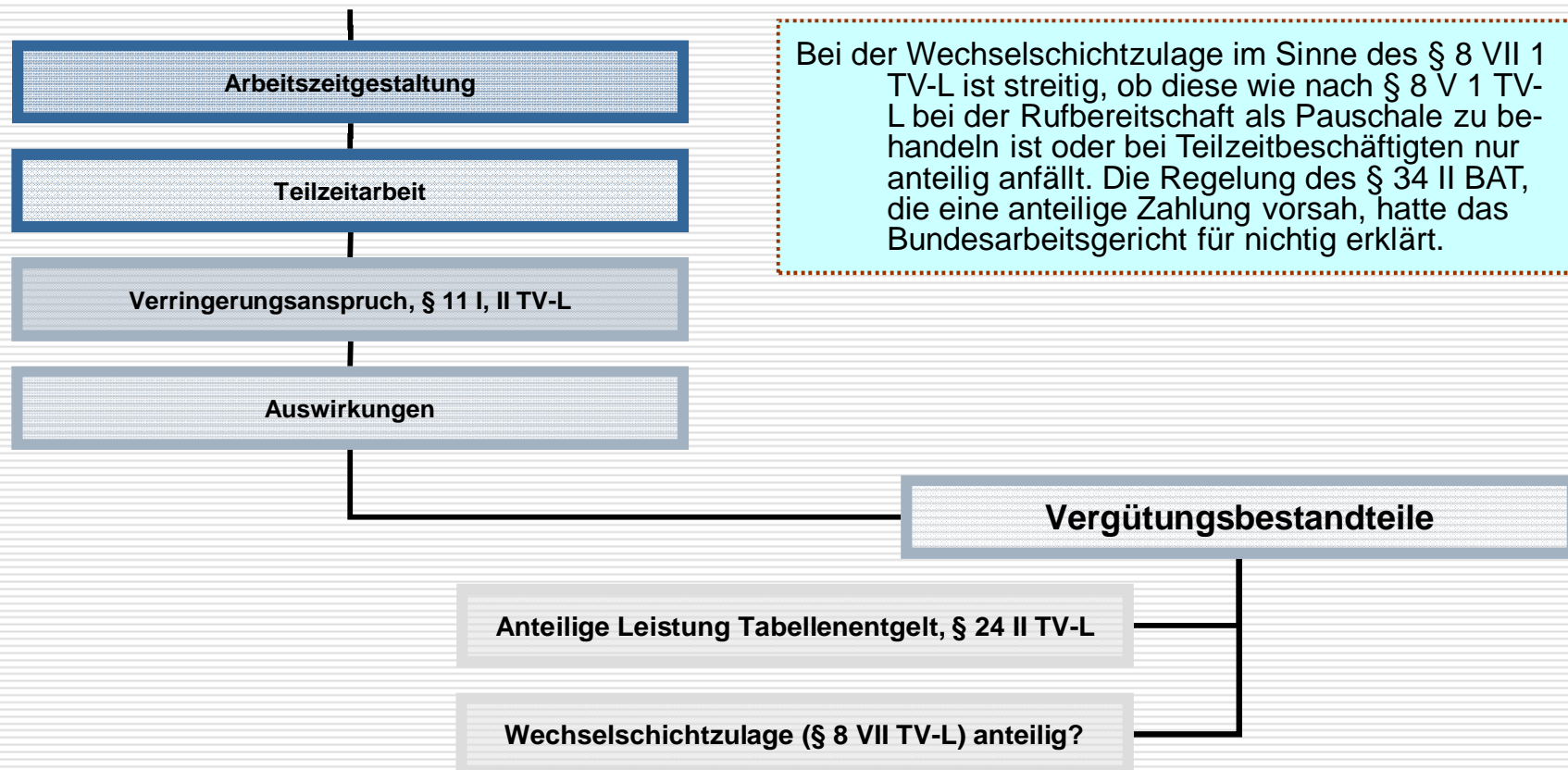
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



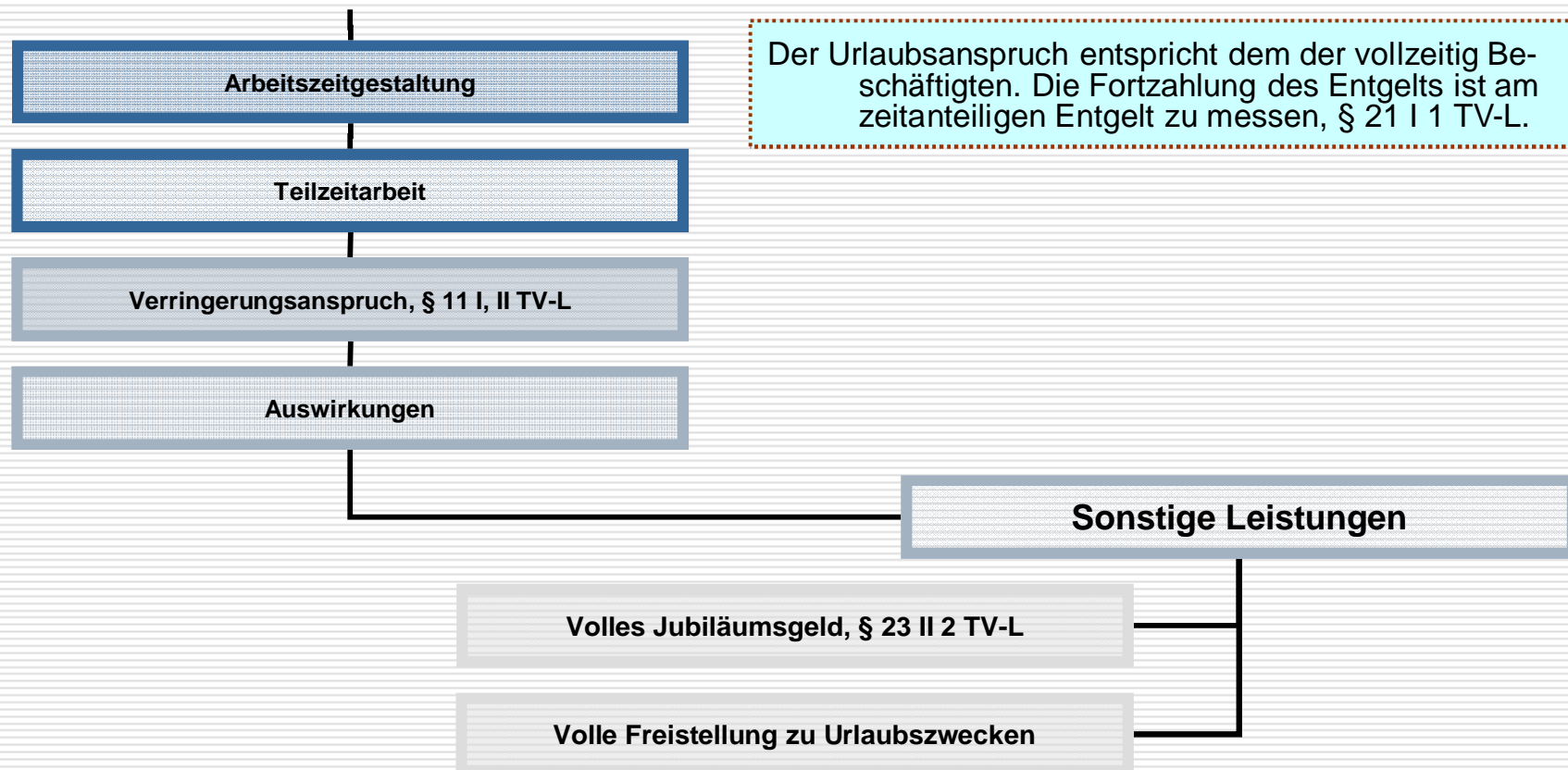
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



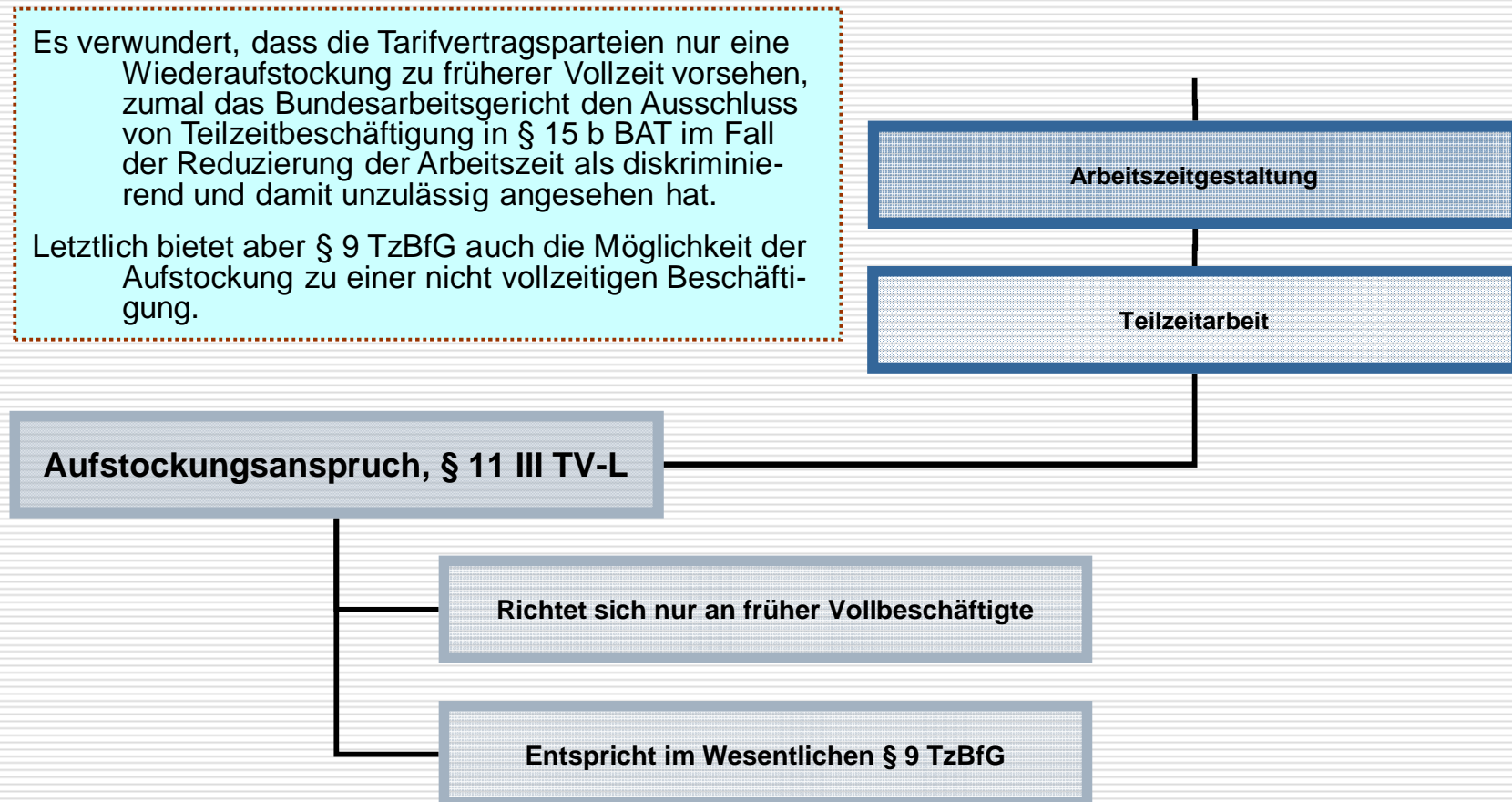
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L



4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L

Es verwundert, dass die Tarifvertragsparteien nur eine Wiederaufstockung zu früherer Vollzeit vorsehen, zumal das Bundesarbeitsgericht den Ausschluss von Teilzeitbeschäftigung in § 15 b BAT im Fall der Reduzierung der Arbeitszeit als diskriminierend und damit unzulässig angesehen hat.

Letztlich bietet aber § 9 TzBfG auch die Möglichkeit der Aufstockung zu einer nicht vollzeitigen Beschäftigung.



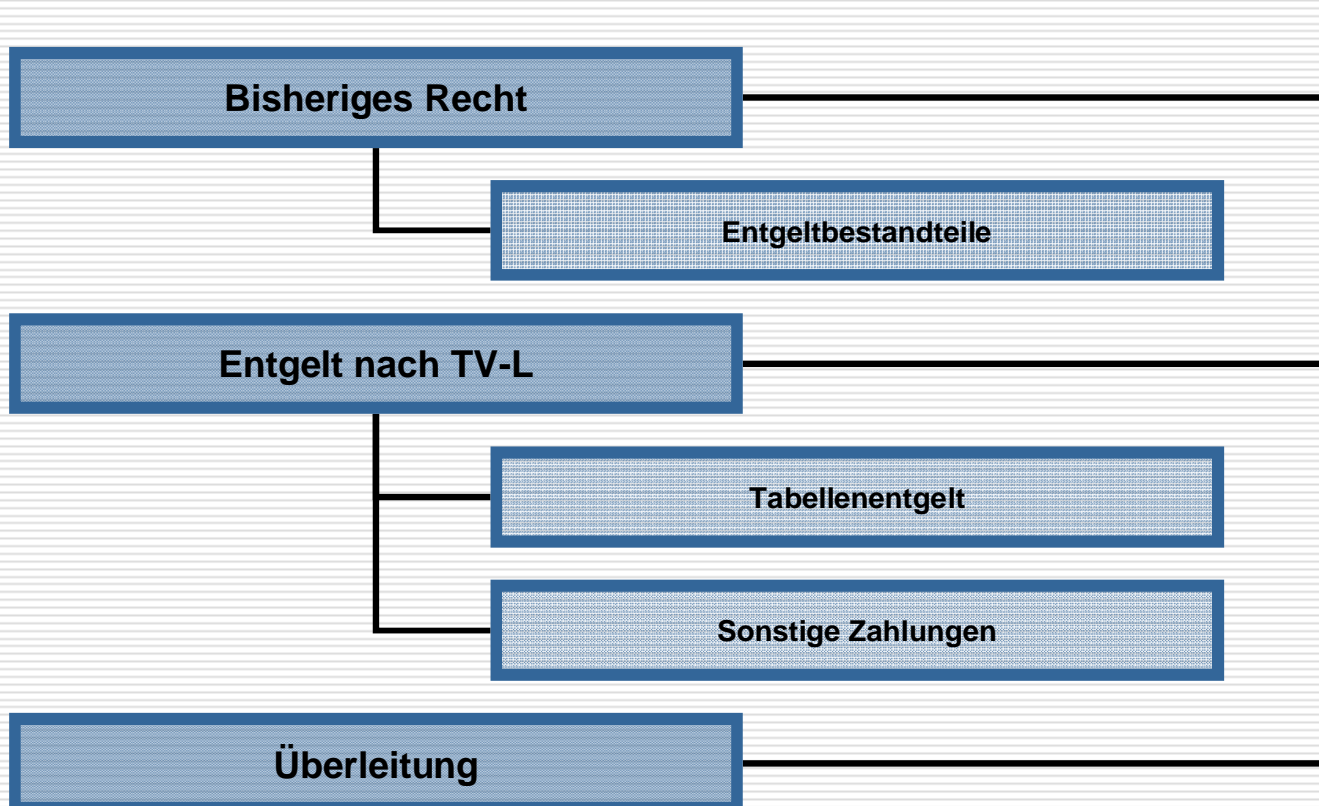
4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L

Übungsfall 3:

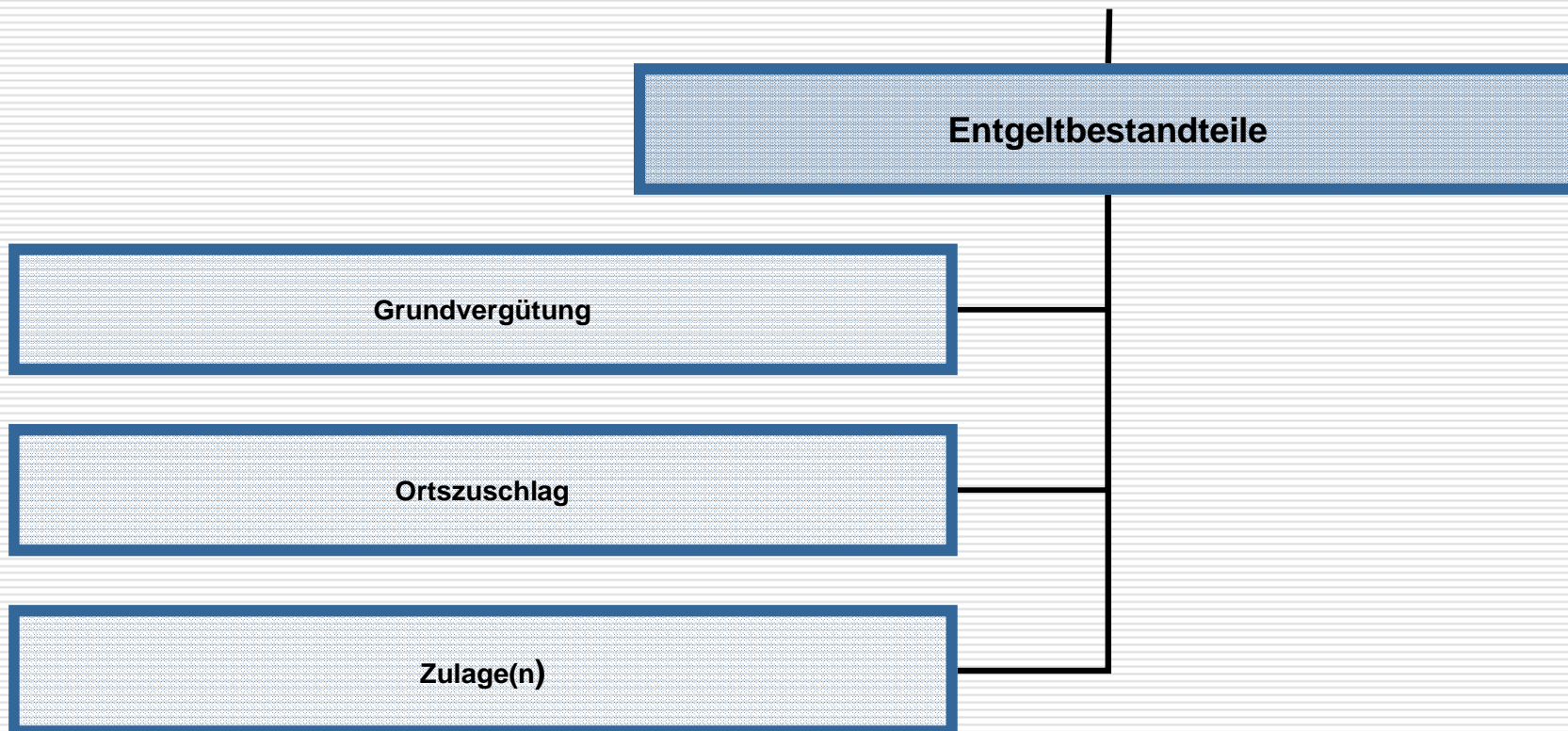
Frau Z ist bei einem Landesamt mit $\frac{3}{4}$ der Vollzeit angestellt. Ihr Ehemann ist vollzeitig als Maurer beschäftigt. Während der ersten Schwangerschaftsmonate beschließt sie, nach Ablauf der Mutterschutzfristen für die ersten fünf Lebensjahre des erwarteten Kindes nur noch halbtags vormittags zwischen 9:00 und 14:00 Uhr, zu arbeiten. Ihr Begehren teilt sie dem zuständigen Vorgesetzten drei Monate vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin mit. Der Vorgesetzte trifft keine Entscheidung, sondern teilt lediglich mit, dass dem Begehren nicht entsprochen werden könne, weil Dienstpläne umgestellt werden müssten und dies den anderen Mitarbeitern nicht zuzumuten sei.

Kann Frau Z vom Arbeitgeber eine künftige Beschäftigung mit der gewünschten reduzierten Arbeitszeit verlangen? Wie sollte Sie dies gegebenenfalls durchsetzen?

4.2.2 Wechsel der Entgeltordnung



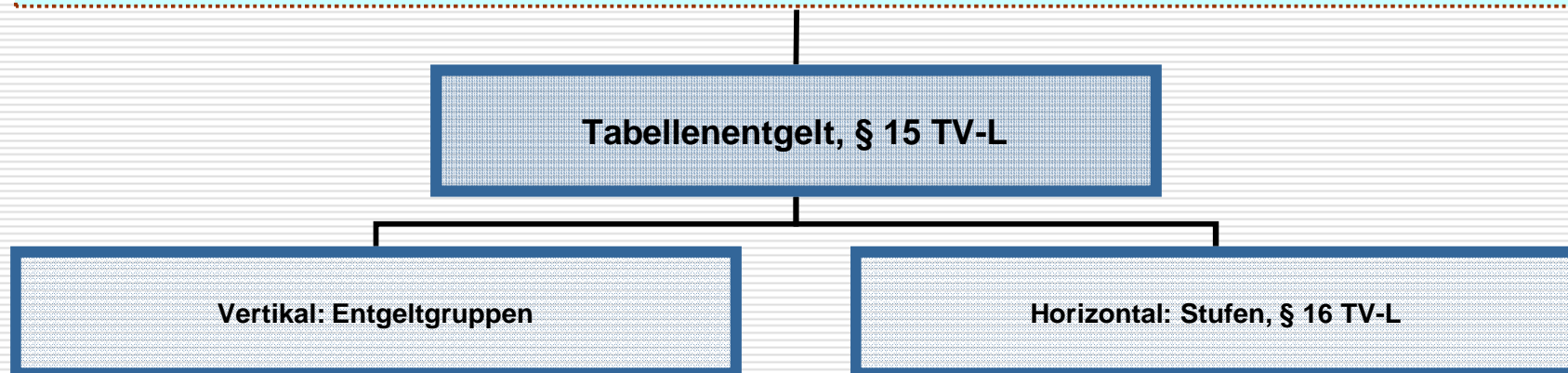
4.2.2.1 Bisherige Entgeltordnung



4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L

Nach § 8 des Angleichungs-TV Bln wird das Tabellenentgelt im Sinne des § 15 TV-L bis spätestens zum 31. Dezember 2017 an das Niveau aller TV-L-Länder angehoben. Die aktuellen Tabellenentgelte ergeben sich aus der als Anlage 1 dem Angleichungs-TV Bln anliegenden Tabelle. Weitere Angleichungen der Entgeltentwicklungen im Länderbereich sind folgendermaßen verabredet:

- 1. August 2011: Anhebung des Bemessungssatzes auf 97 % vom 31. Oktober 2010 (§ 8 S. 5)
- Oktober bis Dezember 2011: Übernahme der Dynamisierung in 2011 im Länderbereich (§ 8 S. 6)
- 2012: Anpassungen auf dem Niveau von 97 % mit sechsmonatiger Verzögerung (§ 8 S. 8)
- 2013-2015: Bemessungssatz wird jährlich um mindestens 0,5 Prozentpunkte erhöht (§ 8 S. 10 ff.)
- 2013: Anpassungen auf dem Niveau des Bemessungssatzes nach drei Monaten (§ 8 S. 8)
- 2014: Zeitgleiche Entgeltanpassung auf dem Niveau des aktuellen Bemessungssatzes (§ 8 S. 9)
- Dezember 2017: Spätestens vollständiger Gleichlauf der Entgeltentwicklungen (§ 8 S. 18).



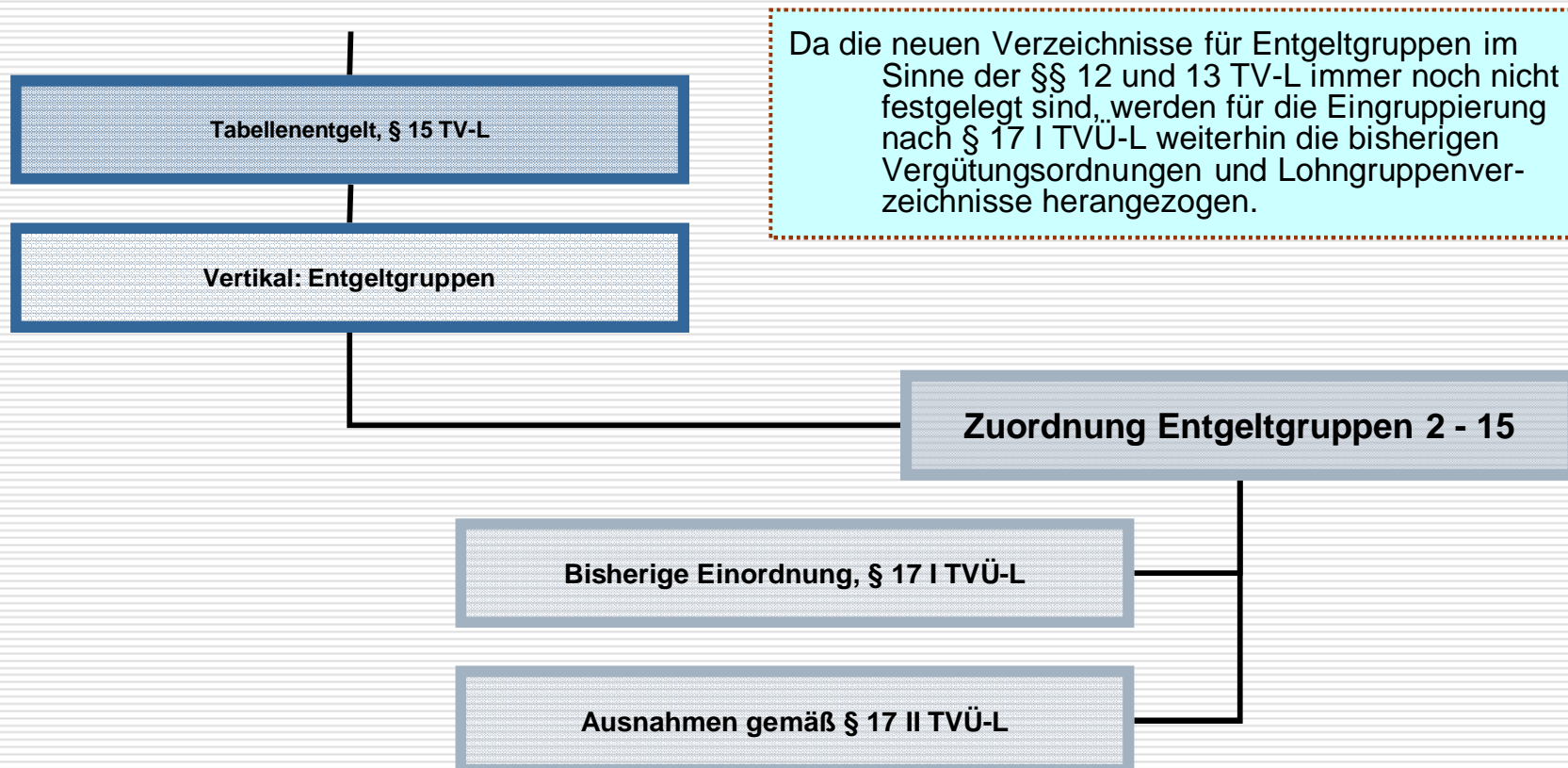
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L

Die nach vertikal nach Entgeltgruppen gegliederten Entgelttabellen finden sich in den Anlagen A 1 und A 2 zum TV-L. Durch Zeitablauf ist in Berlin nur die Tabelle in Anlage A 2 aktuell.

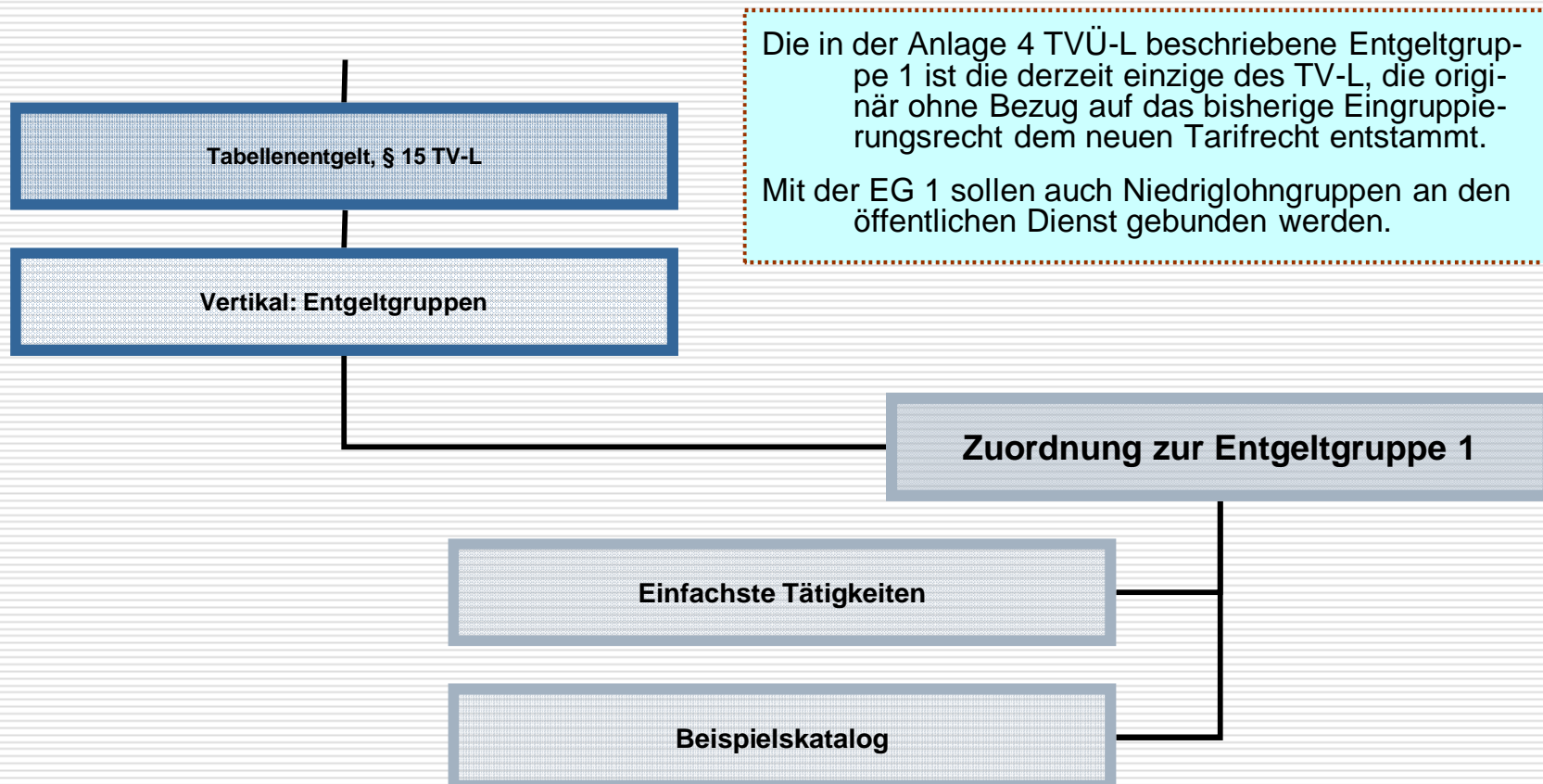
- EG 1 - 4: An- und ungelernete Tätigkeiten;
- EG 5 - 8: Abgeschlossene Ausbildung iSd BBiG;
- EG 9 - 12: FH-Abschluss / Bachelor erforderlich;
- EG 13 - 15: Universitätsabschluss / Master.



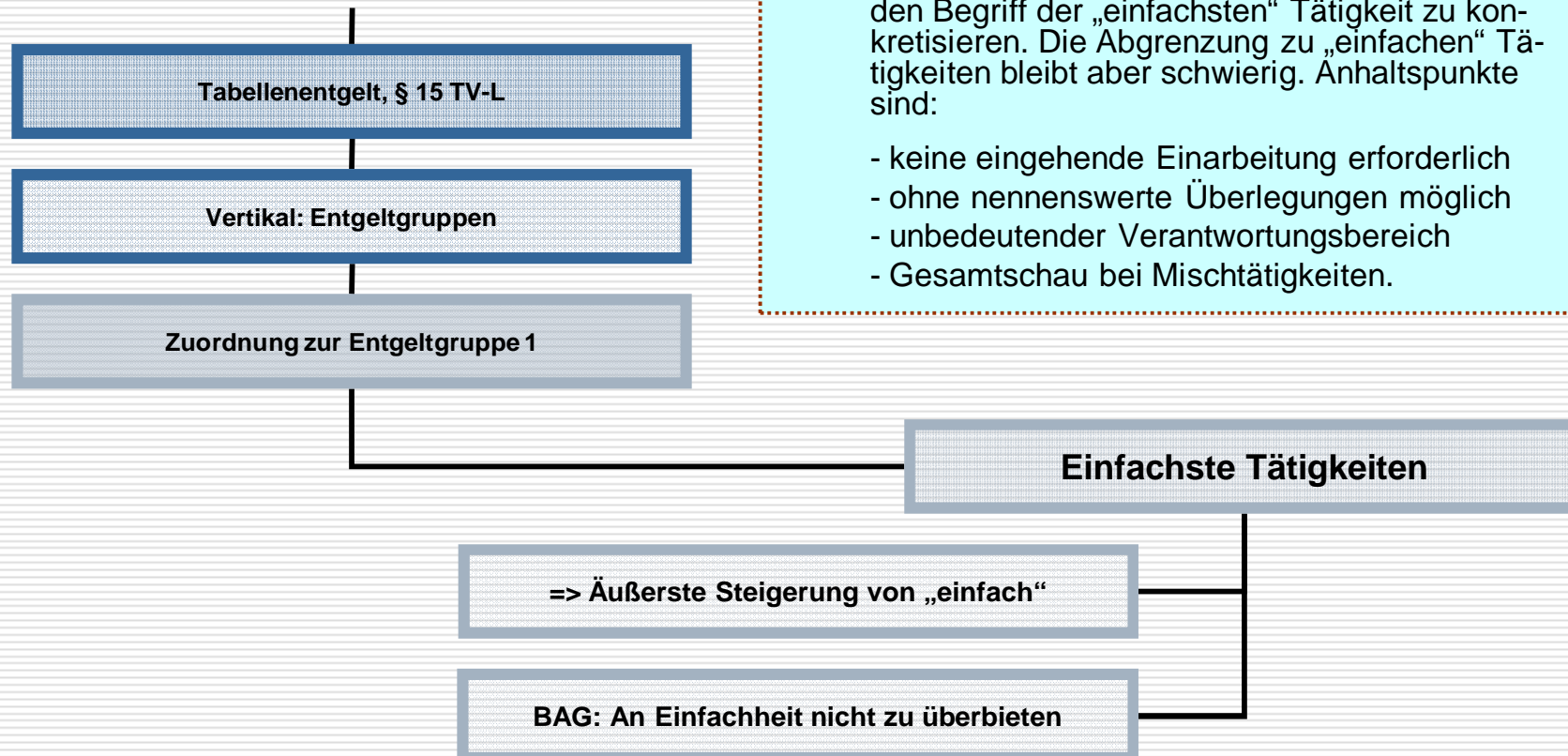
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



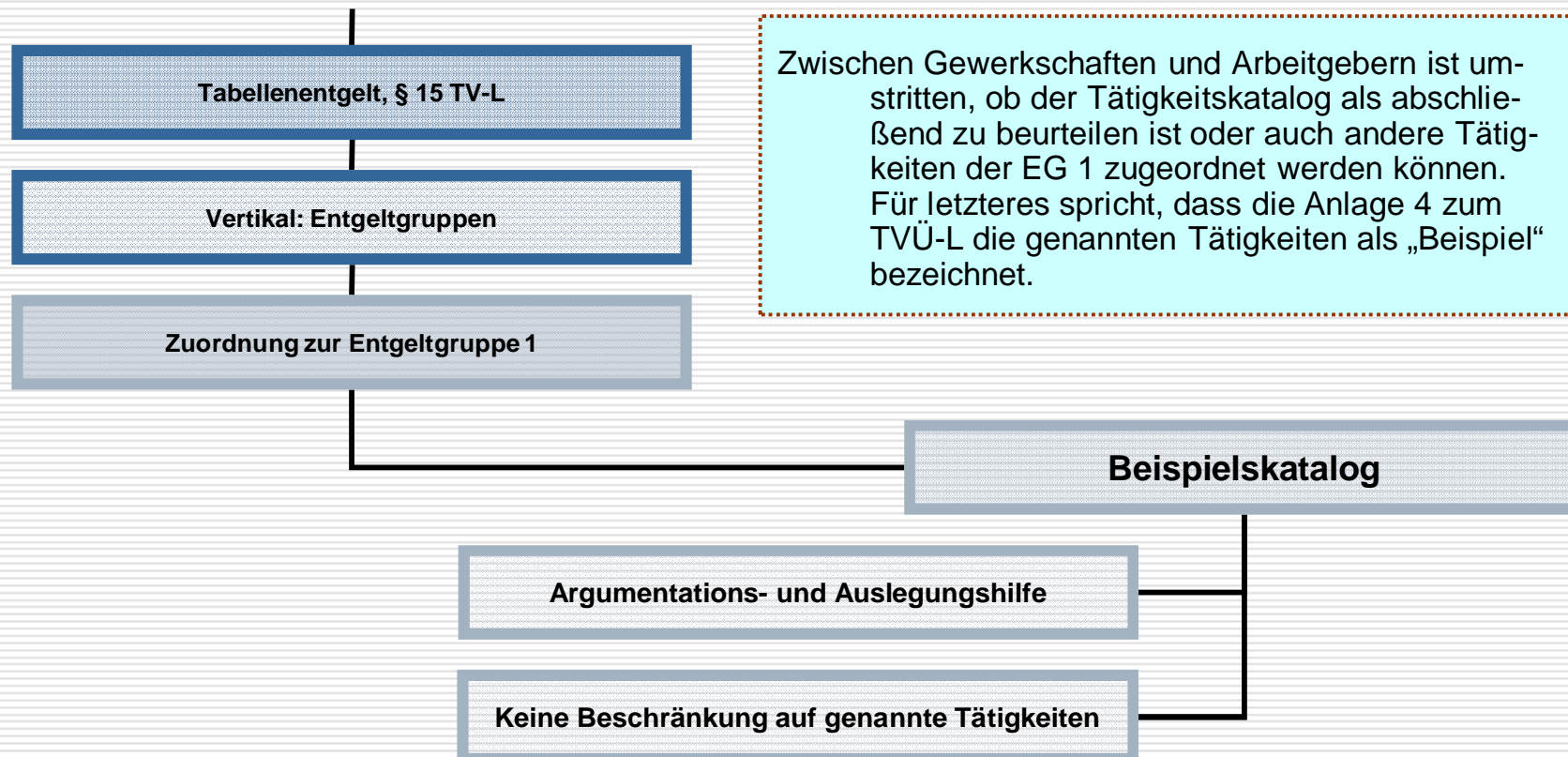
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



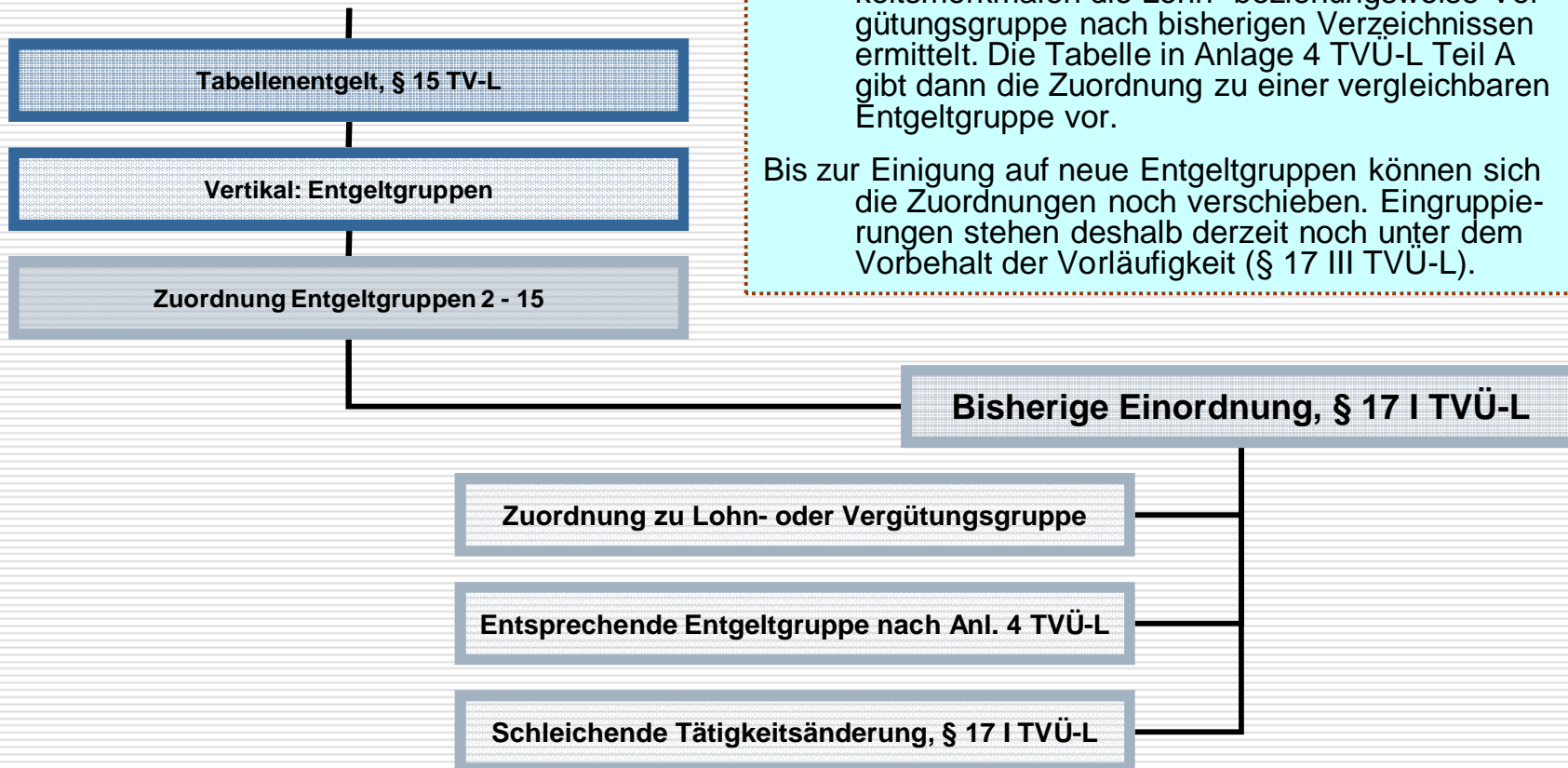
Die Rechtsprechung hatte bereits öfter Gelegenheit, den Begriff der „einfachsten“ Tätigkeit zu konkretisieren. Die Abgrenzung zu „einfachen“ Tätigkeiten bleibt aber schwierig. Anhaltspunkte sind:

- keine eingehende Einarbeitung erforderlich
- ohne nennenswerte Überlegungen möglich
- unbedeutender Verantwortungsbereich
- Gesamtschau bei Misch Tätigkeiten.

4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



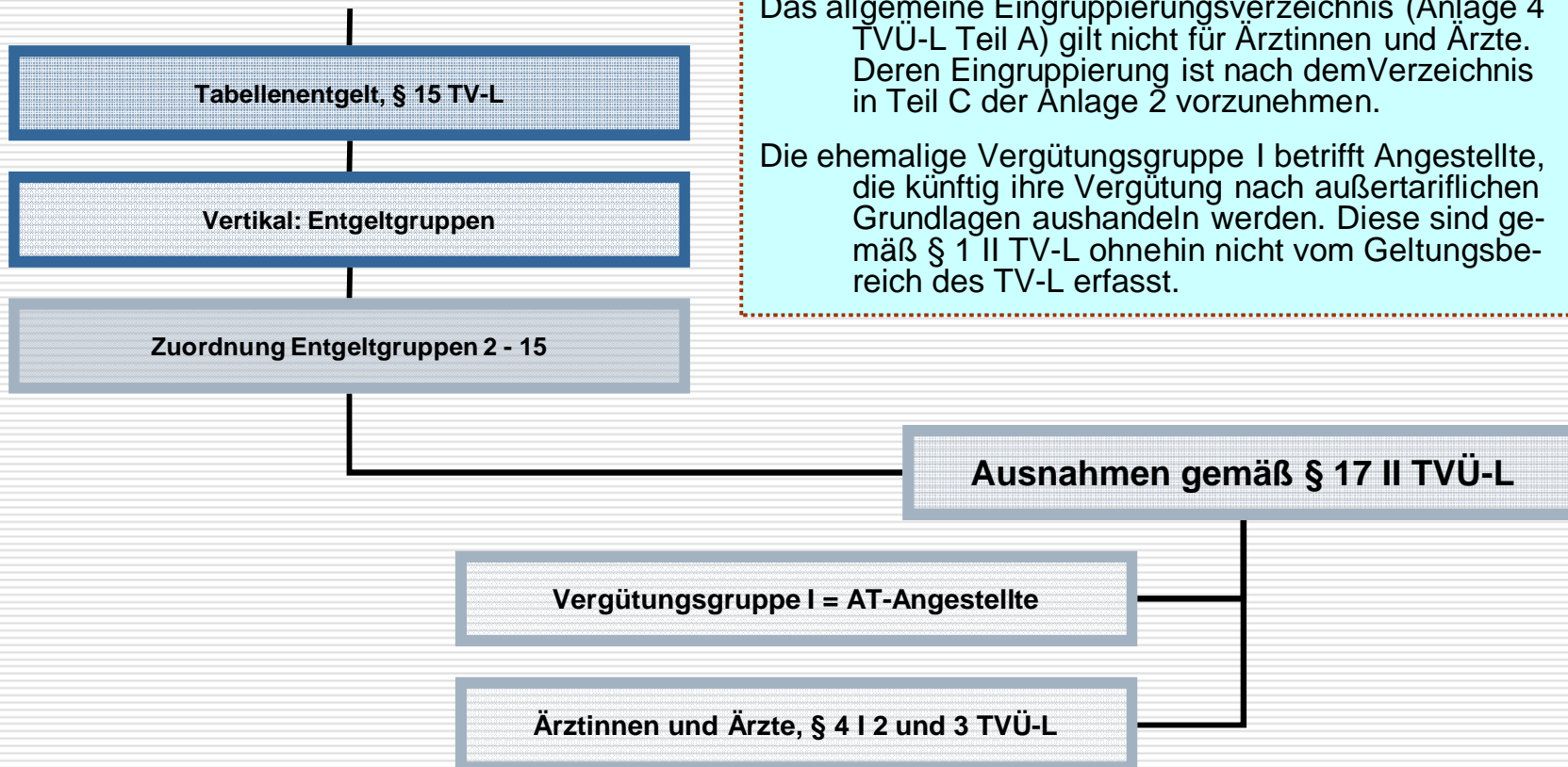
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



Zunächst wird bei Neueinstellungen also nach Tätigkeitsmerkmalen die Lohn- beziehungsweise Vergütungsgruppe nach bisherigen Verzeichnissen ermittelt. Die Tabelle in Anlage 4 TVÜ-L Teil A gibt dann die Zuordnung zu einer vergleichbaren Entgeltgruppe vor.

Bis zur Einigung auf neue Entgeltgruppen können sich die Zuordnungen noch verschieben. Eingruppierungen stehen deshalb derzeit noch unter dem Vorbehalt der Vorläufigkeit (§ 17 III TVÜ-L).

4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



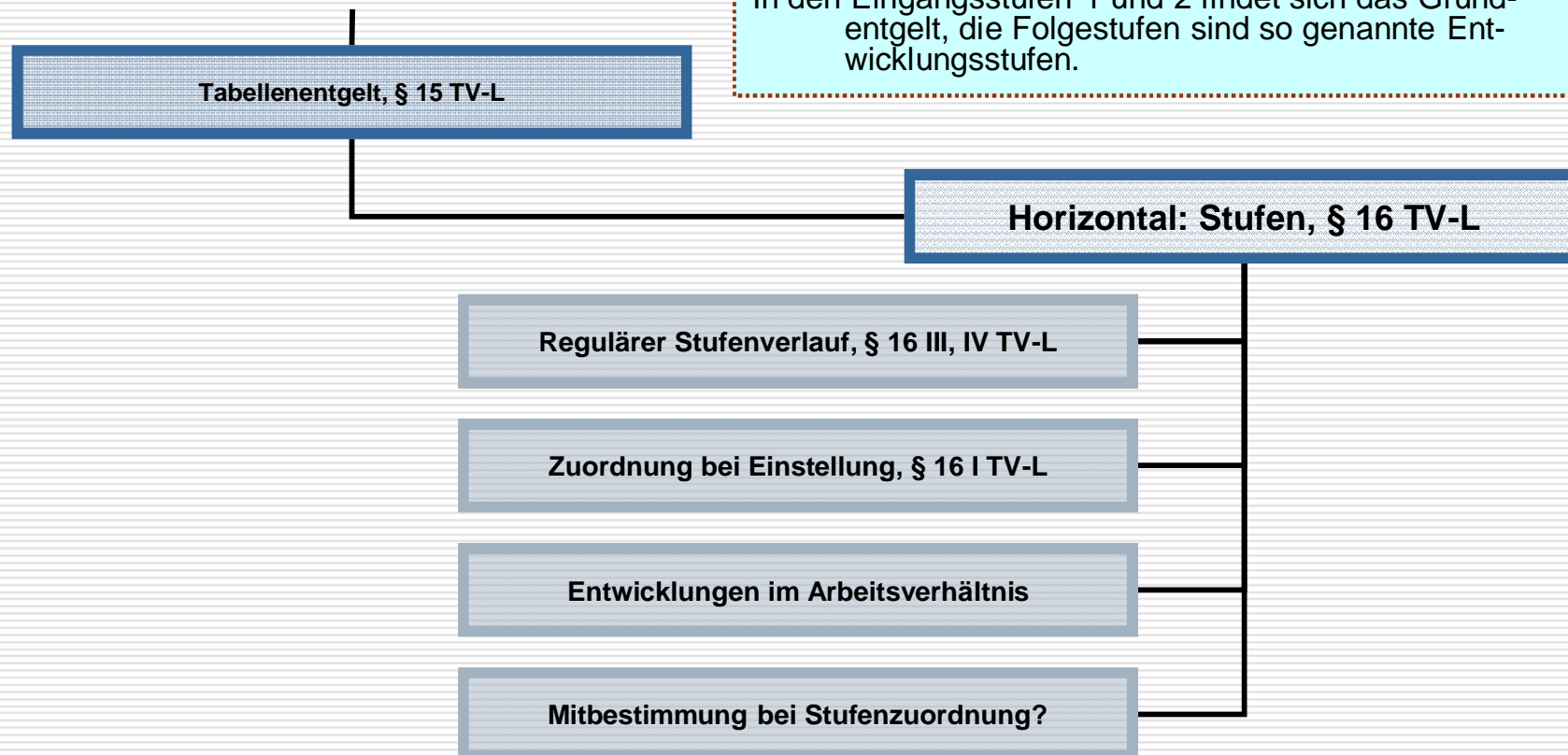
Das allgemeine Eingruppierungsverzeichnis (Anlage 4 TVÜ-L Teil A) gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte. Deren Eingruppierung ist nach dem Verzeichnis in Teil C der Anlage 2 vorzunehmen.

Die ehemalige Vergütungsgruppe I betrifft Angestellte, die künftig ihre Vergütung nach außertariflichen Grundlagen aushandeln werden. Diese sind gemäß § 1 II TV-L ohnehin nicht vom Geltungsbereich des TV-L erfasst.

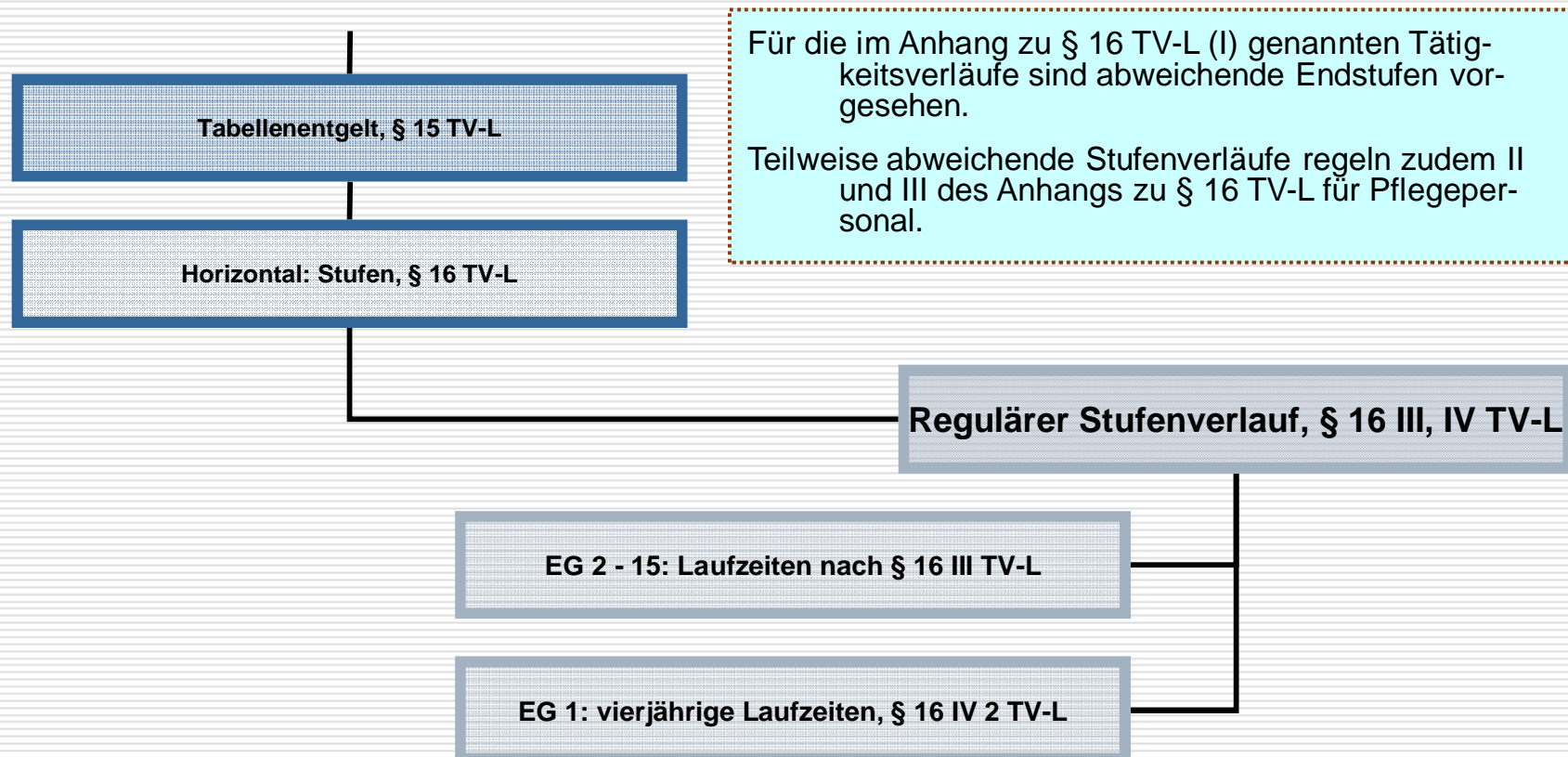
4.2.2.2 Entgelto

Innerhalb der Entgeltgruppen entwickeln sich die Bezüge in dienstaltersabhängigen Stufen (Berufserfahrung!). Familienstand, Kinderzahl und Lebensalter haben auf die Höhe des Entgelts keinen Einfluss mehr.

In den Eingangsstufen 1 und 2 findet sich das Grundentgelt, die Folgestufen sind so genannte Entwicklungsstufen.



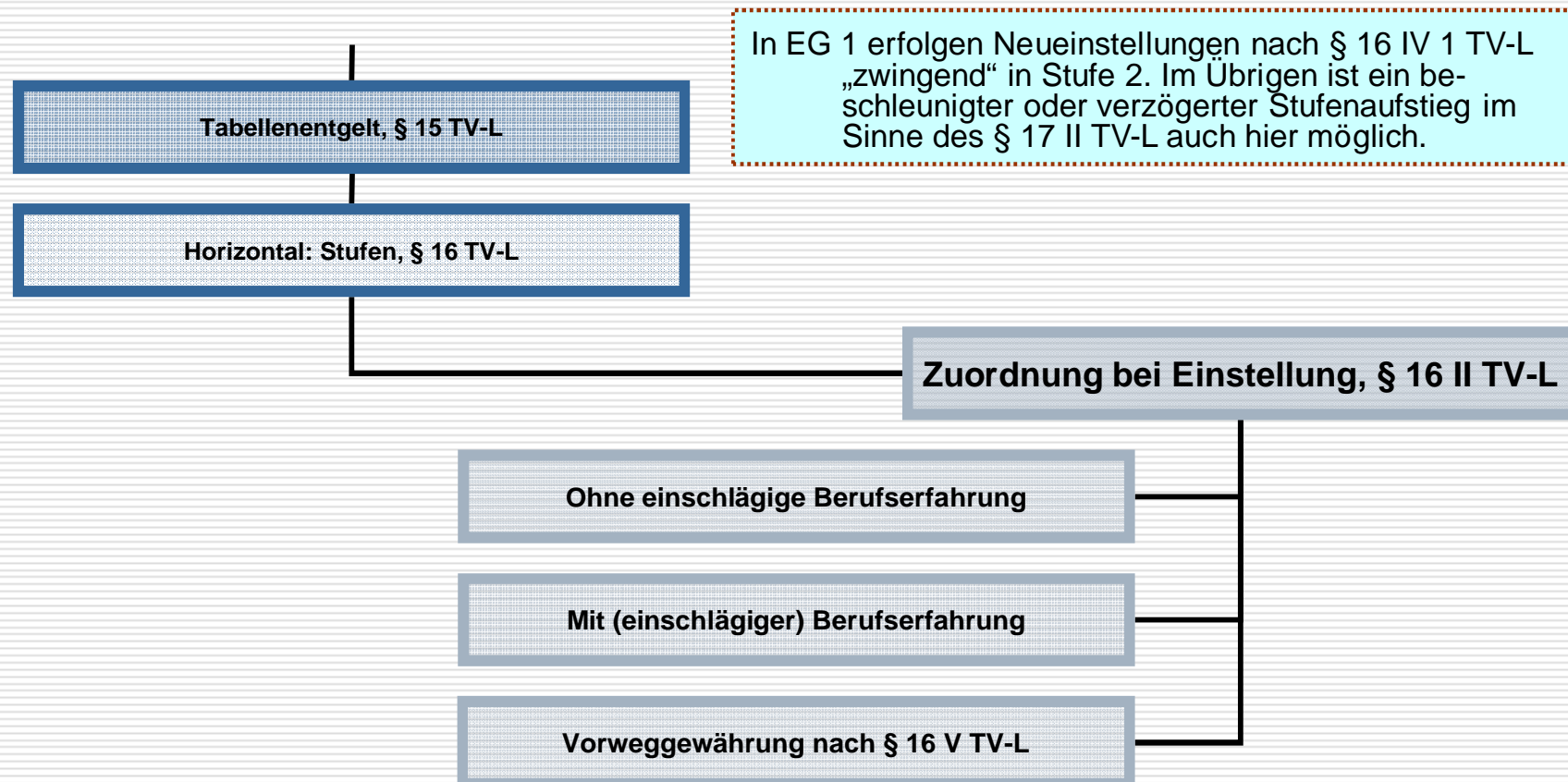
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



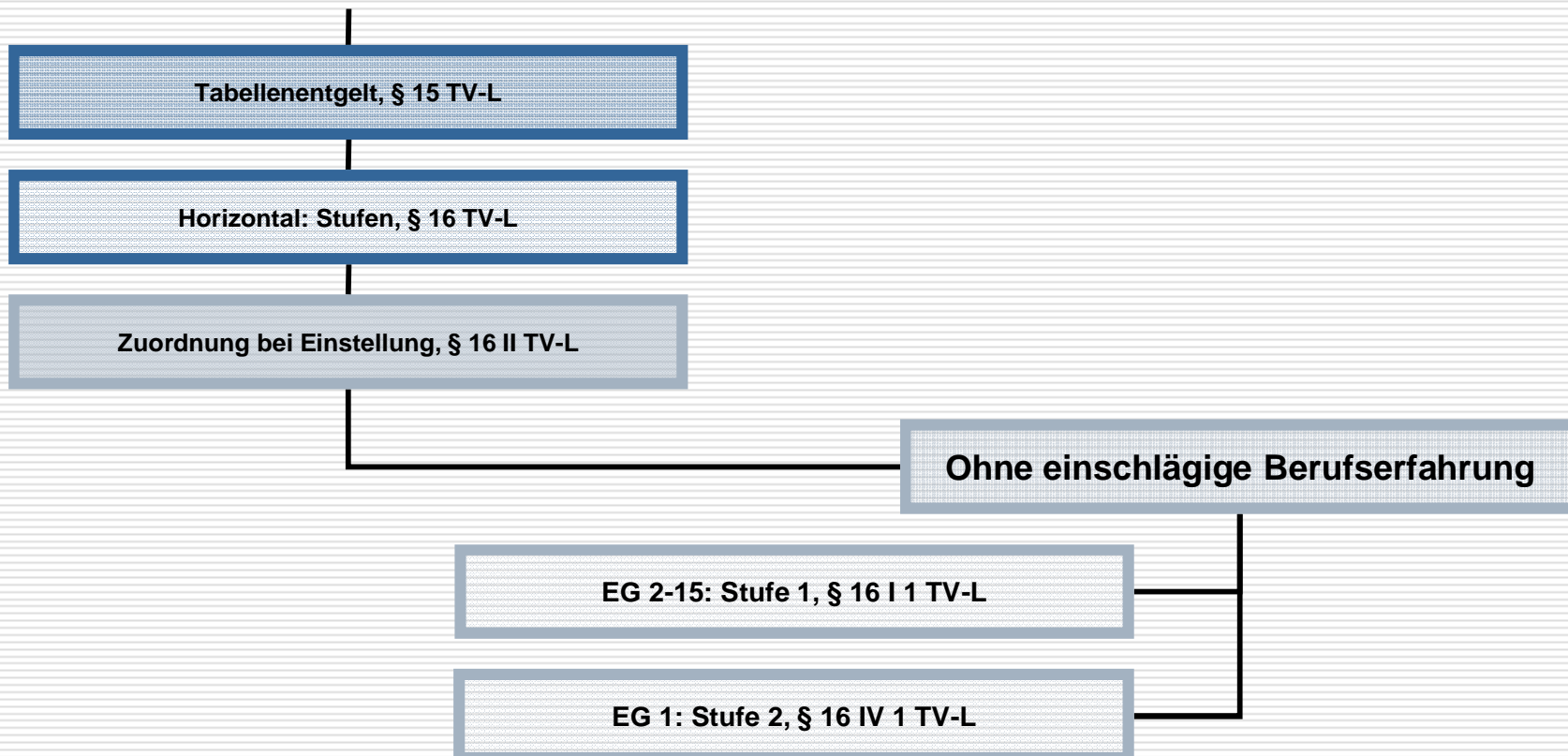
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L

Nach EG 1	1 Jahr	3 Jahren 4 Jahren	6 Jahren 8 Jahren	10 Jahren 12 Jahren	15 Jahren 16 Jahren
§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	<u>Stufe 6</u>
§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	<u>Stufe 5</u>	§ 16 III, IV TV-L
§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	<u>Stufe 4</u>	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L
§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	<u>Stufe 3</u>	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L
§ 16 III, IV TV-L	<u>Stufe 2</u>	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L
<u>Stufe 1</u>	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L	§ 16 III, IV TV-L

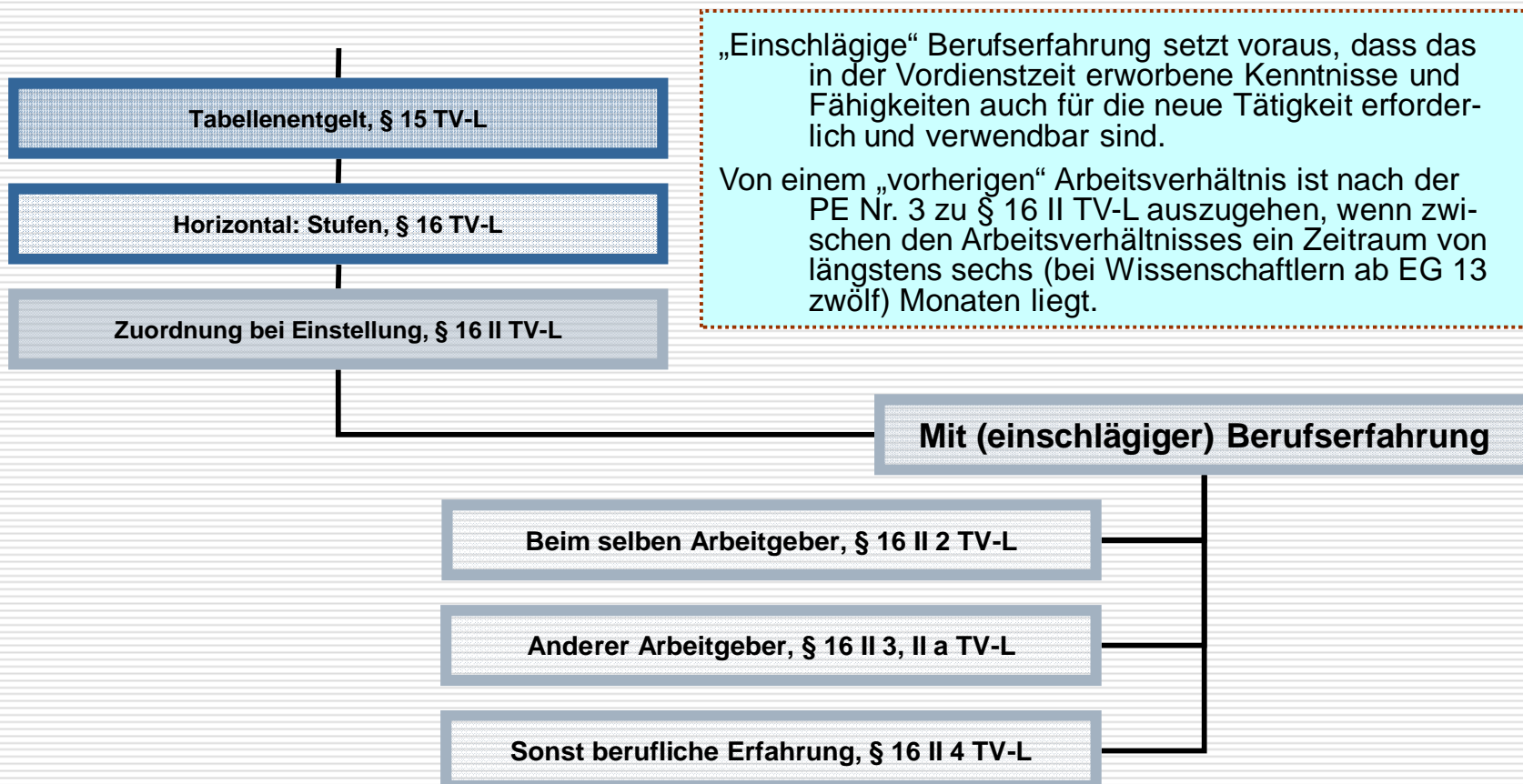
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



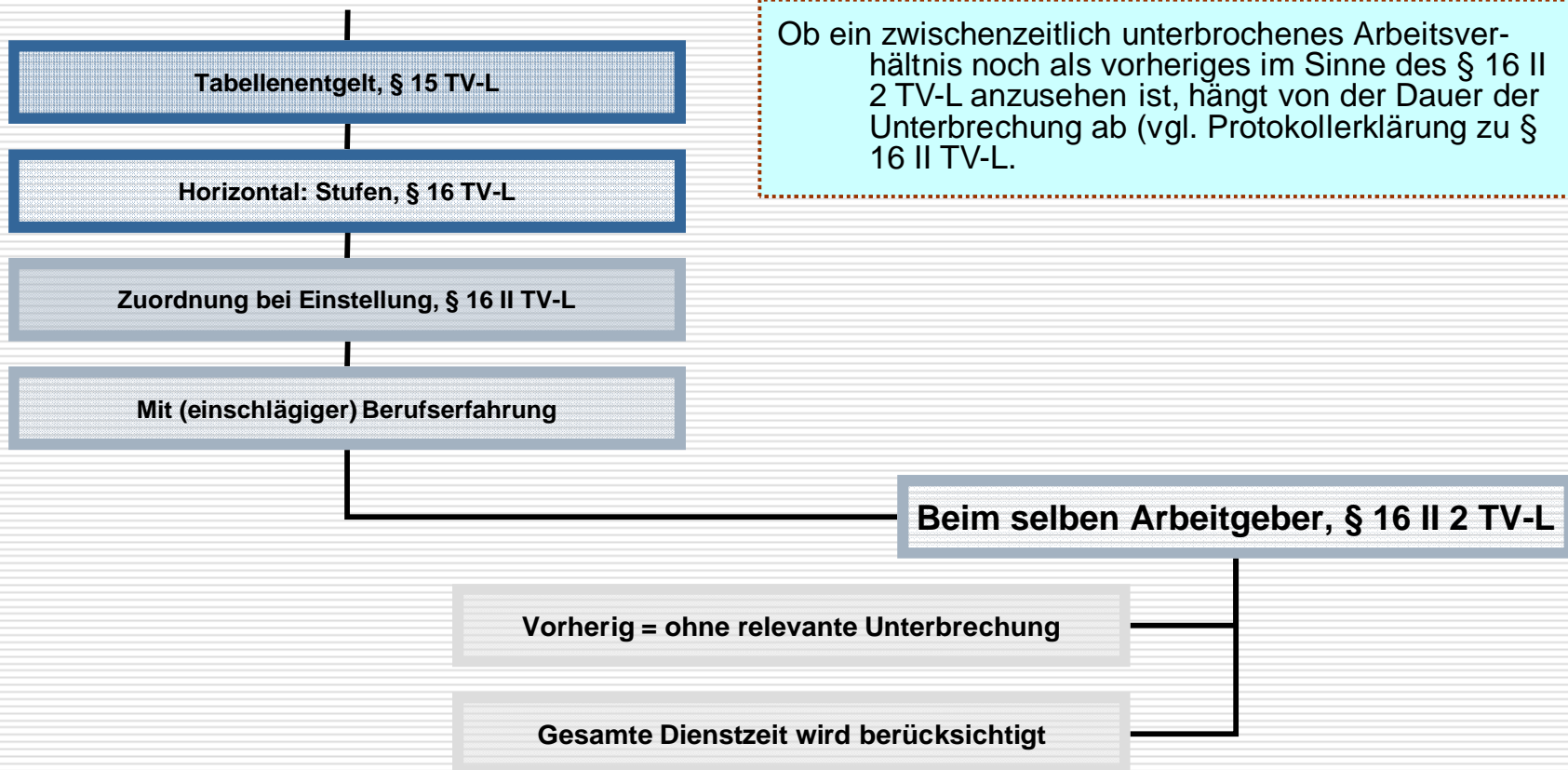
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



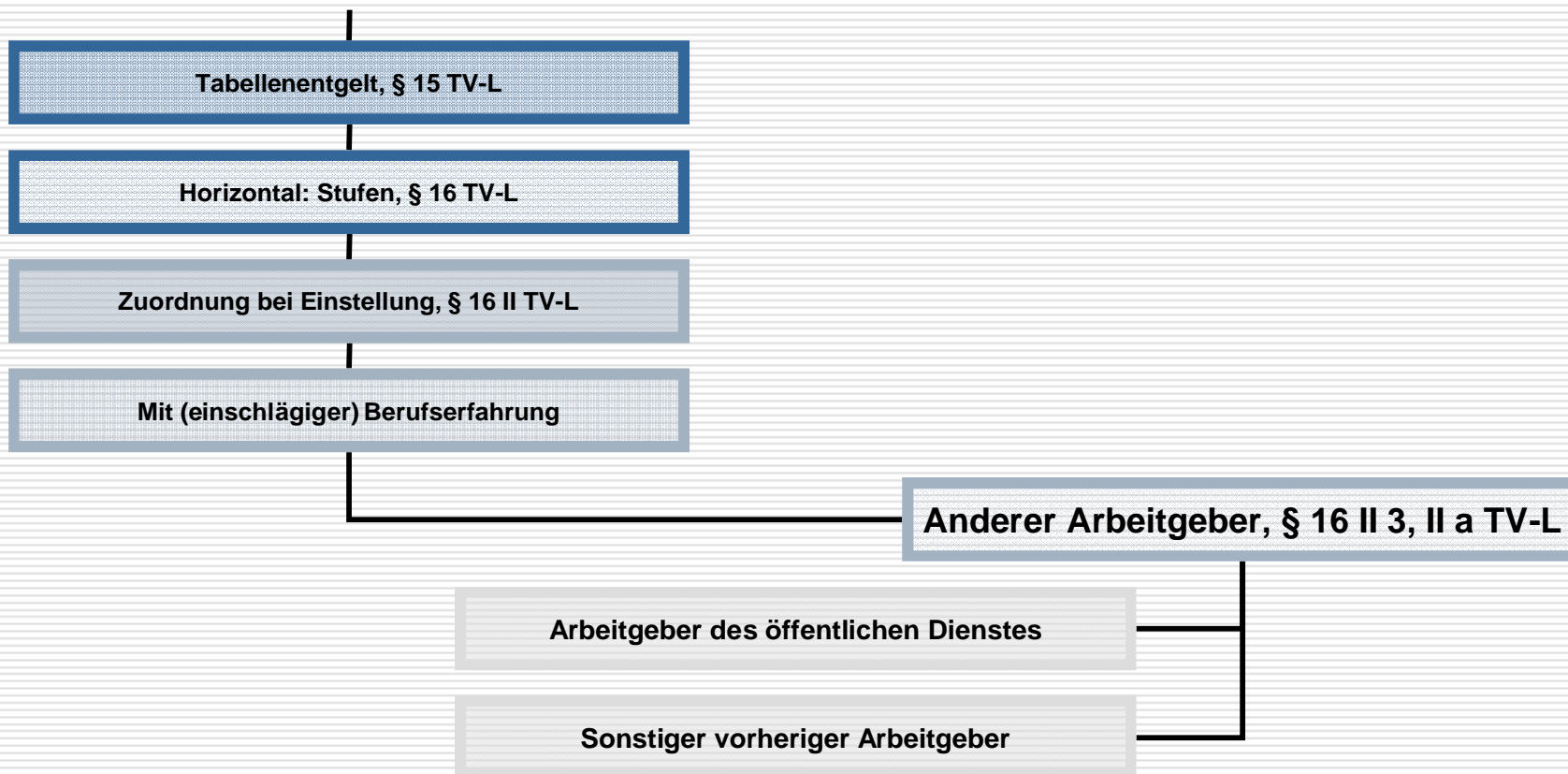
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



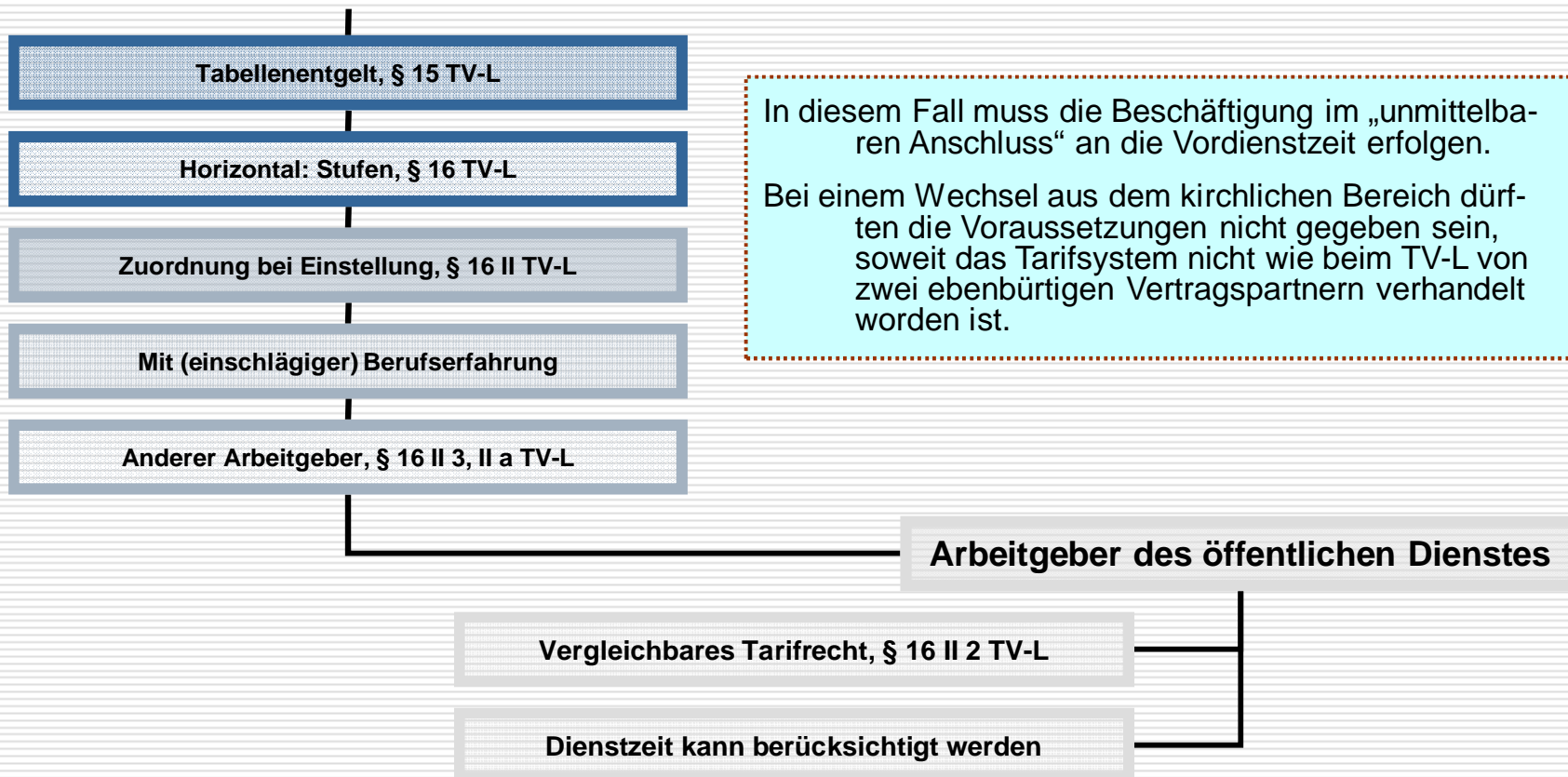
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



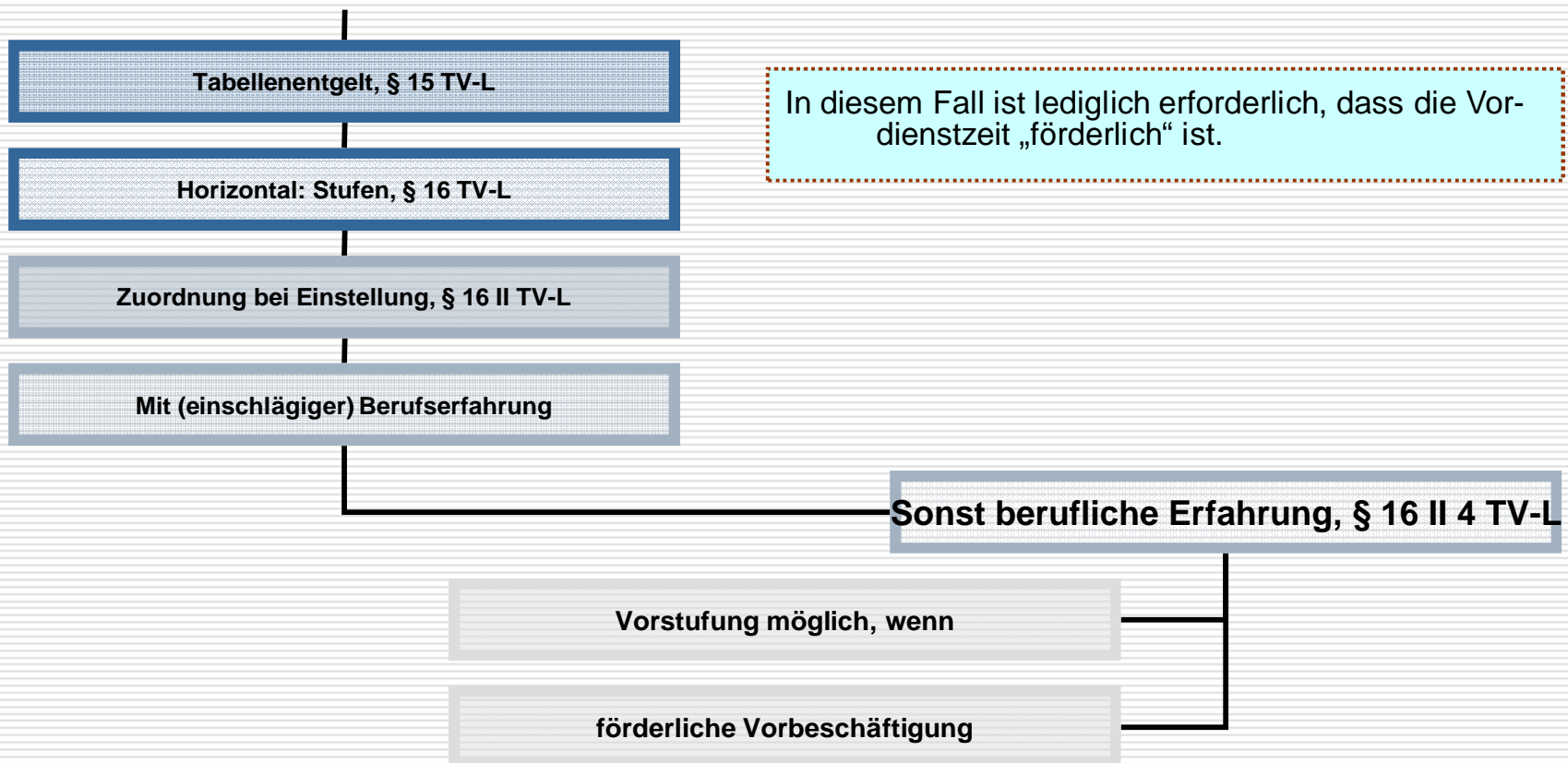
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



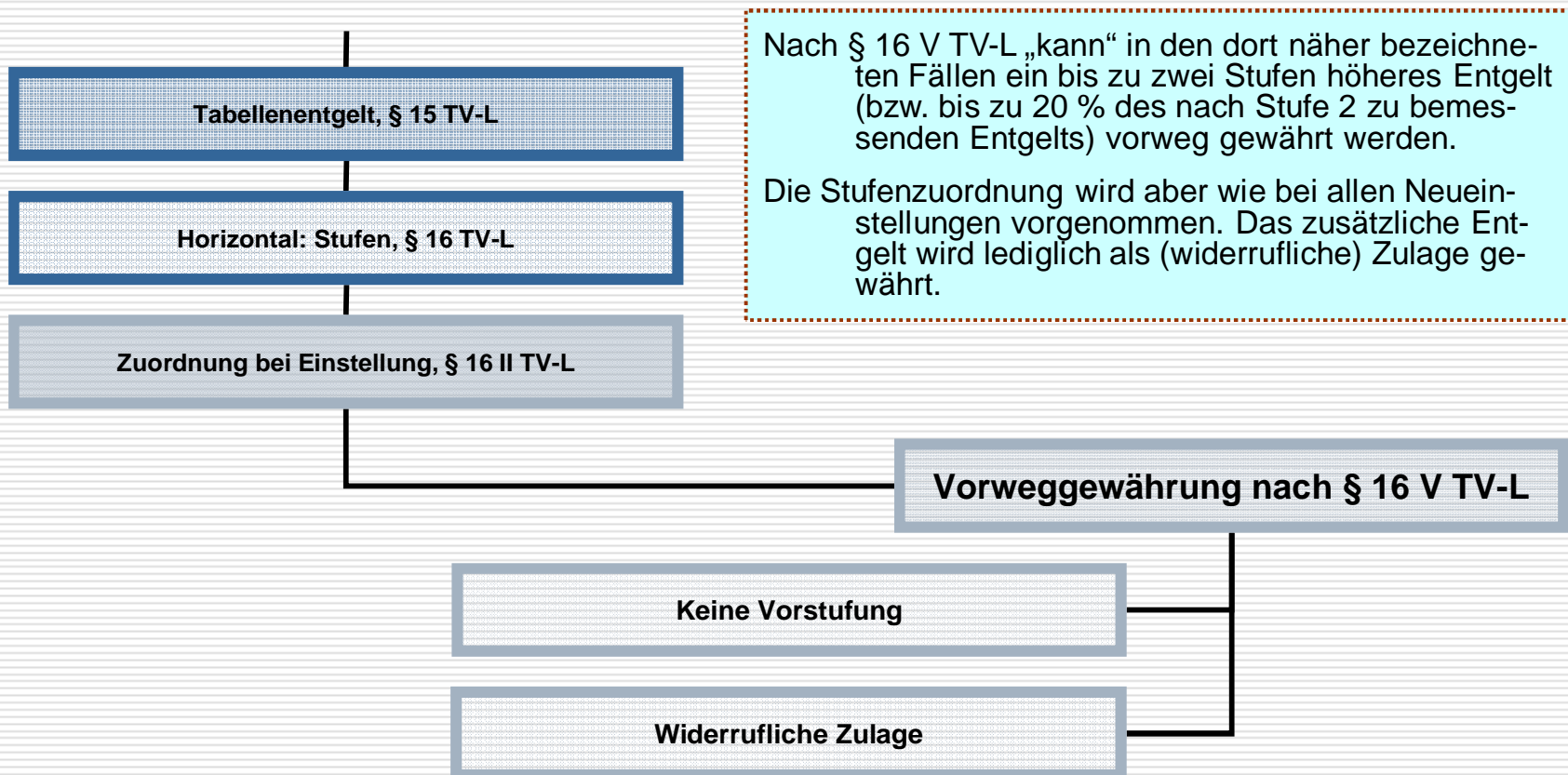
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



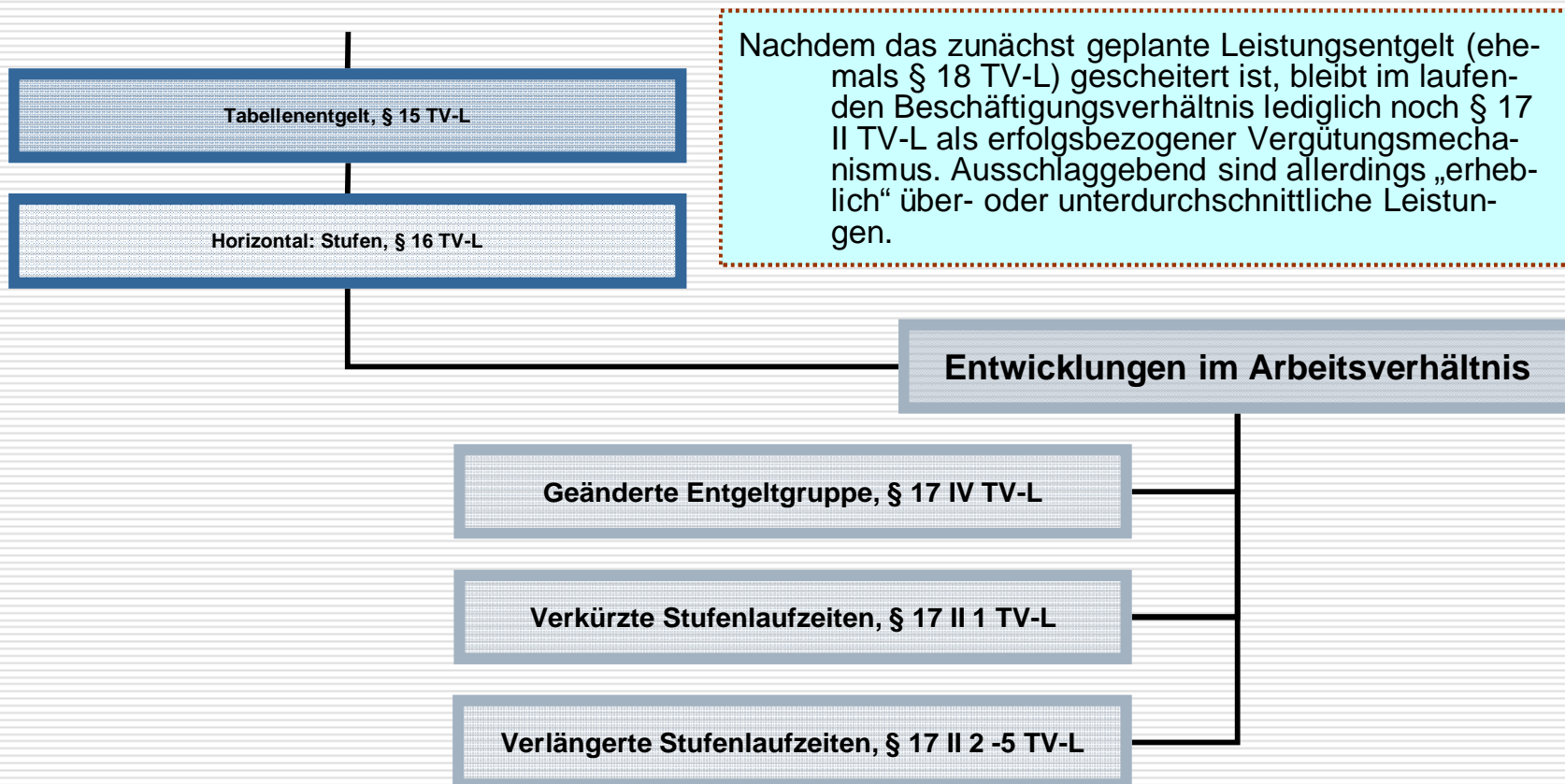
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



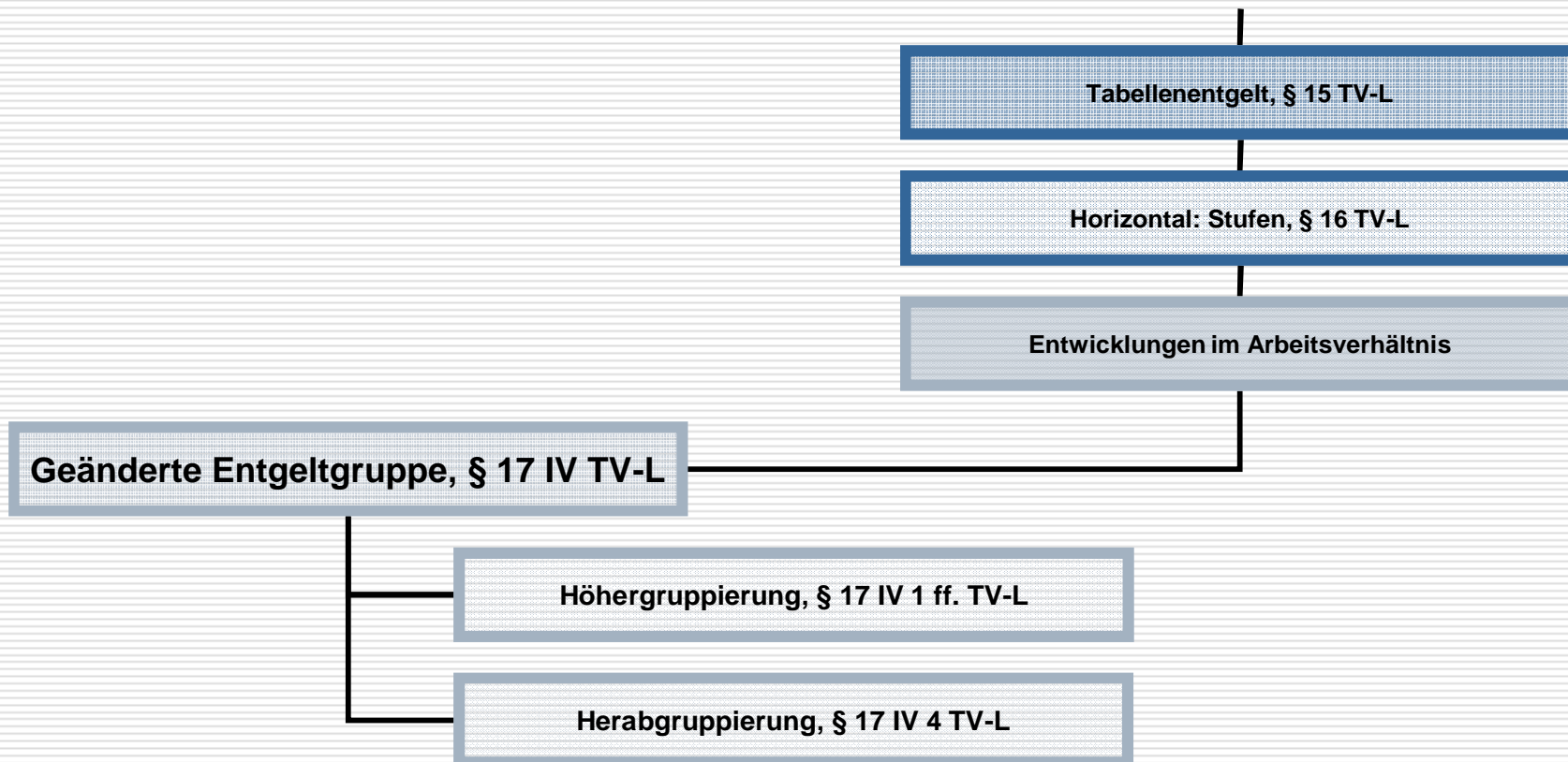
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



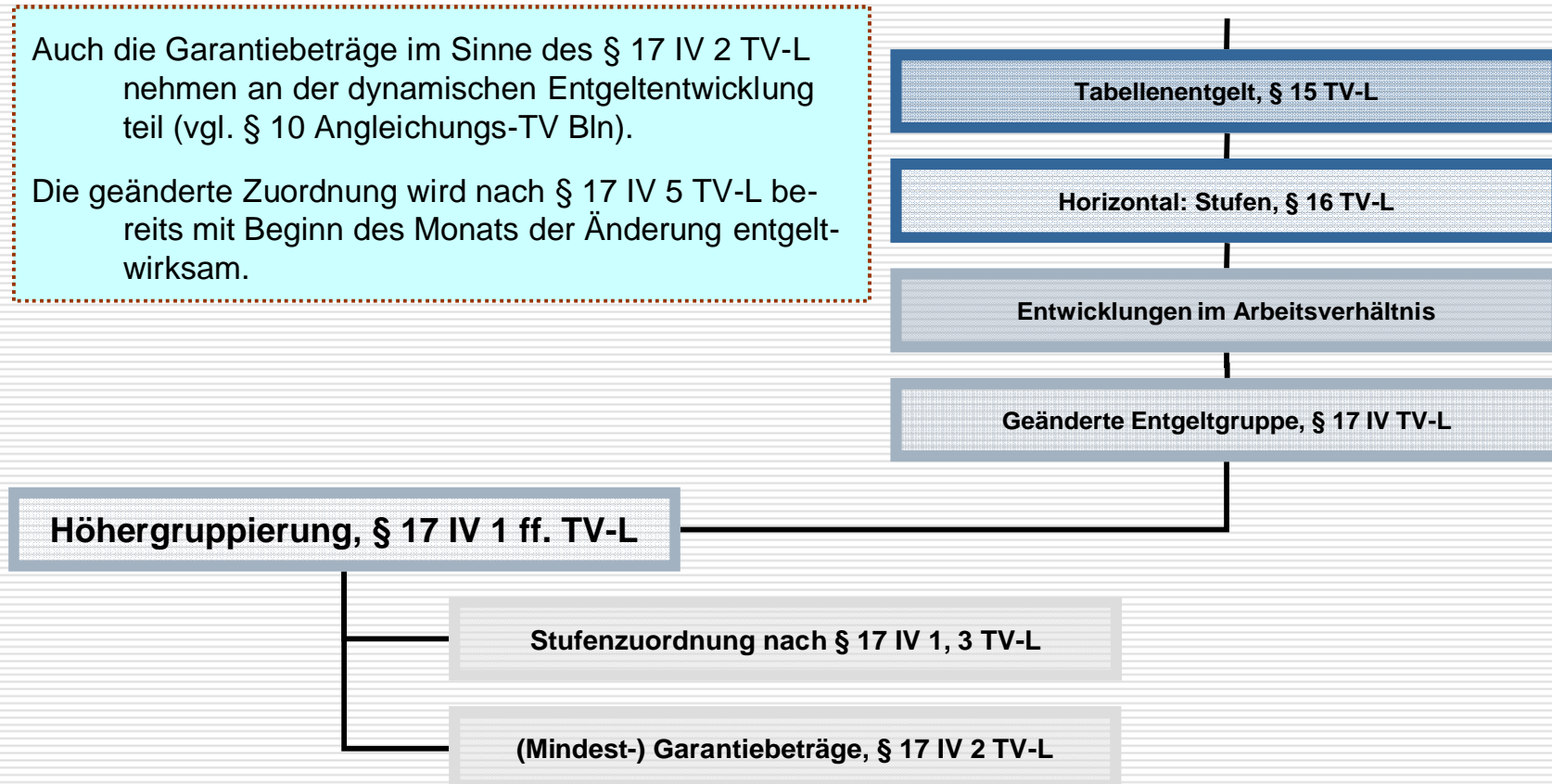
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L

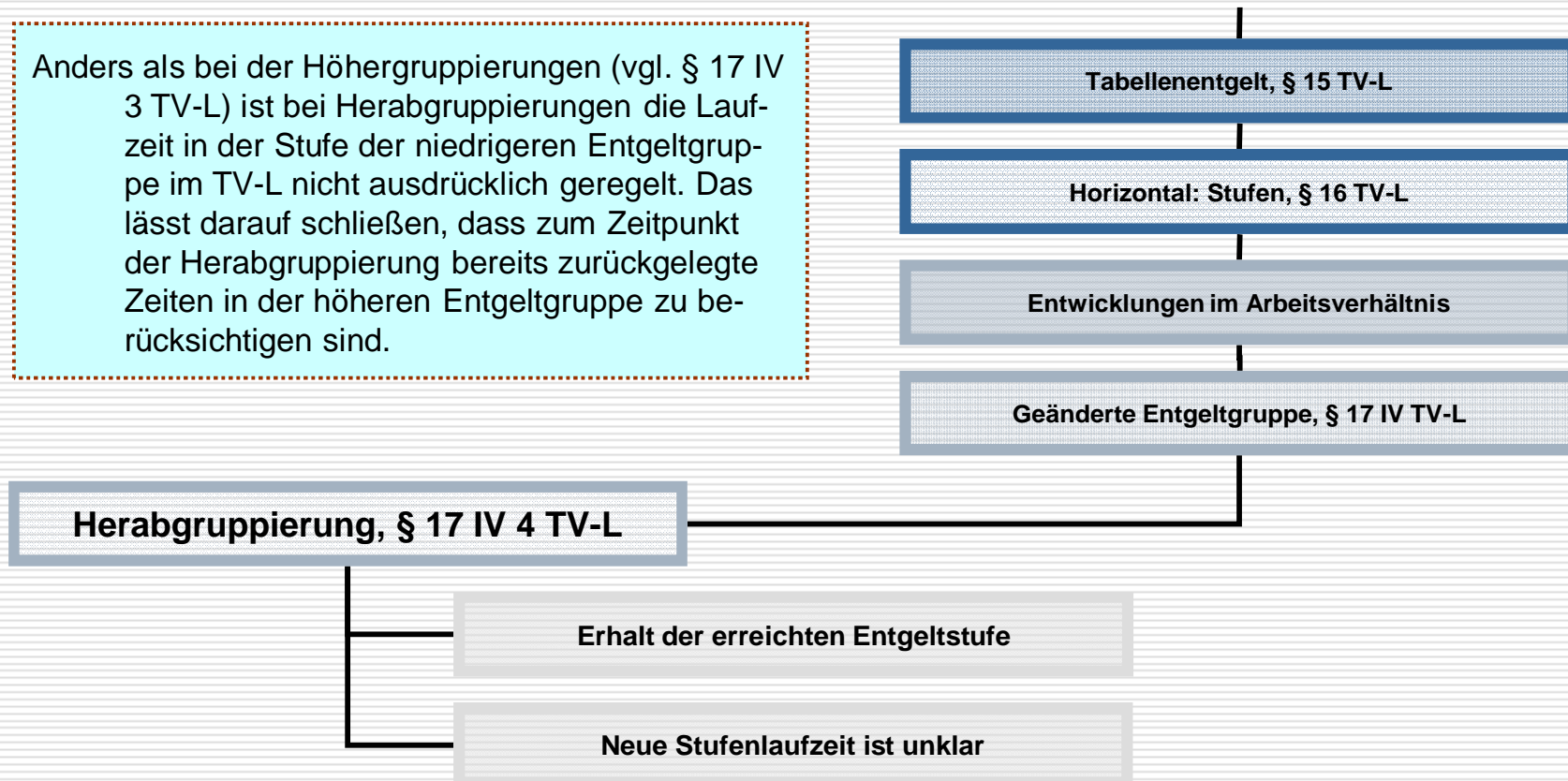
Auch die Garantiebeträge im Sinne des § 17 IV 2 TV-L nehmen an der dynamischen Entgeltentwicklung teil (vgl. § 10 Angleichungs-TV Bln).

Die geänderte Zuordnung wird nach § 17 IV 5 TV-L bereits mit Beginn des Monats der Änderung entgeltwirksam.



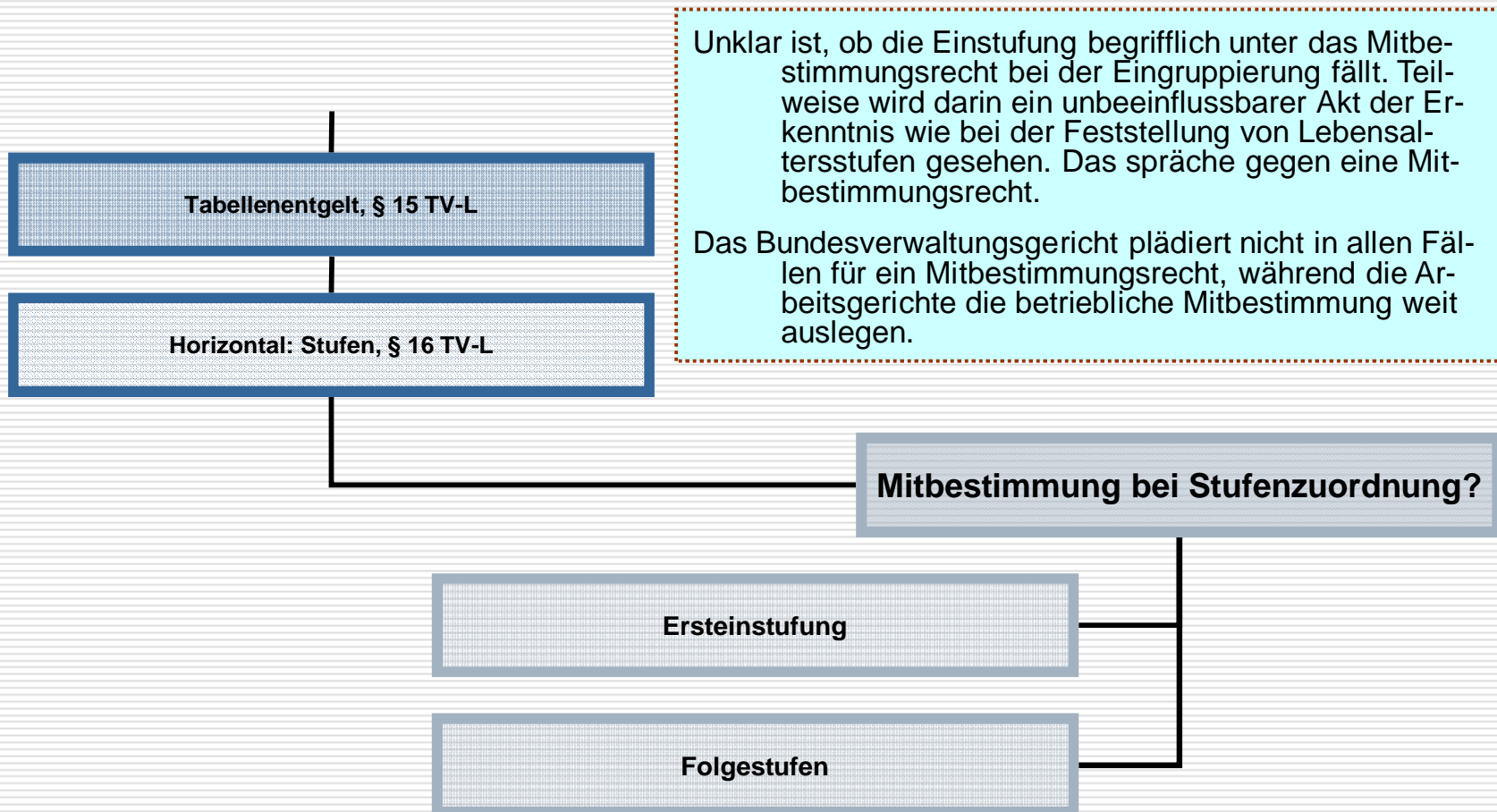
4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L

Anders als bei der Höhergruppierungen (vgl. § 17 IV 3 TV-L) ist bei Herabgruppierungen die Laufzeit in der Stufe der niedrigeren Entgeltgruppe im TV-L nicht ausdrücklich geregelt. Das lässt darauf schließen, dass zum Zeitpunkt der Herabgruppierung bereits zurückgelegte Zeiten in der höheren Entgeltgruppe zu berücksichtigen sind.



€	1	2	3	4	5	etät 6 Jurati
E 15	<u>3449.00</u>	<u>3825.00</u>	<u>3965.00</u>	<u>4465.00</u>	<u>4845.00</u>	
E 14	<u>3125.00</u>	<u>3465.00</u>	<u>3665.00</u>	<u>3965.00</u>	<u>4425.00</u>	
E 13	<u>2882.00</u>	<u>3195.00</u>	<u>3365.00</u>	<u>3695.00</u>	<u>4155.00</u>	
E 12	<u>2585.00</u>	<u>2865.00</u>	<u>3265.00</u>	<u>3615.00</u>	<u>4065.00</u>	
E 11	<u>2495.00</u>	<u>2765.00</u>	<u>2965.00</u>	<u>3265.00</u>	<u>3700.00</u>	
E 10	<u>2405.00</u>	<u>2665.00</u>	<u>2865.00</u>	<u>3065.00</u>	<u>3445.00</u>	
E 9	<u>2126.00</u>	<u>2355.00</u>	<u>2475.00</u>	<u>2795.00</u>	<u>3045.00</u>	
E 8	<u>1991.00</u>	<u>2205.00</u>	<u>2305.00</u>	<u>2395.00</u>	<u>2495.00</u>	<u>2558.00</u>
E 7	<u>1865.00</u>	<u>2065.00</u>	<u>2195.00</u>	<u>2295.00</u>	<u>2370.00</u>	<u>2440.00</u>
E 6	<u>1829.00</u>	<u>2025.00</u>	<u>2125.00</u>	<u>2220.00</u>	<u>2285.00</u>	<u>2350.00</u>
E 5	<u>1753.00</u>	<u>1940.00</u>	<u>2035.00</u>	<u>2130.00</u>	<u>2200.00</u>	<u>2250.00</u>
E 4	<u>1667.00</u>	<u>1845.00</u>	<u>1965.00</u>	<u>2035.00</u>	<u>2105.00</u>	<u>2146.00</u>
E 3	<u>1640.00</u>	<u>1815.00</u>	<u>1865.00</u>	<u>1945.00</u>	<u>2005.00</u>	<u>2060.00</u>
E 2	<u>1514.00</u>	<u>1675.00</u>	<u>1725.00</u>	<u>1775.00</u>	<u>1885.00</u>	<u>2000.00</u>
E 1		<u>1351.00</u>	<u>1375.00</u>	<u>1405.00</u>	<u>1433.00</u>	<u>1505.00</u>

4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L



4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L

Übungsfall 4:

In der Registratur des Arbeitsgerichts Berlin steht die Besetzung von zwei Vollzeitstellen an, die der Vergütungsgruppe VI b entsprechen. Im Bewerbungsverfahren haben sich Herr B und Frau C als besonders geeignet durchgesetzt.

Herr B ist aus familiären Gründen von Hessen nach Berlin gezogen und hat seit dem 1. Oktober 1997 beim Arbeitsgericht Frankfurt/Main nahezu identische Arbeitsaufgaben erfüllt.

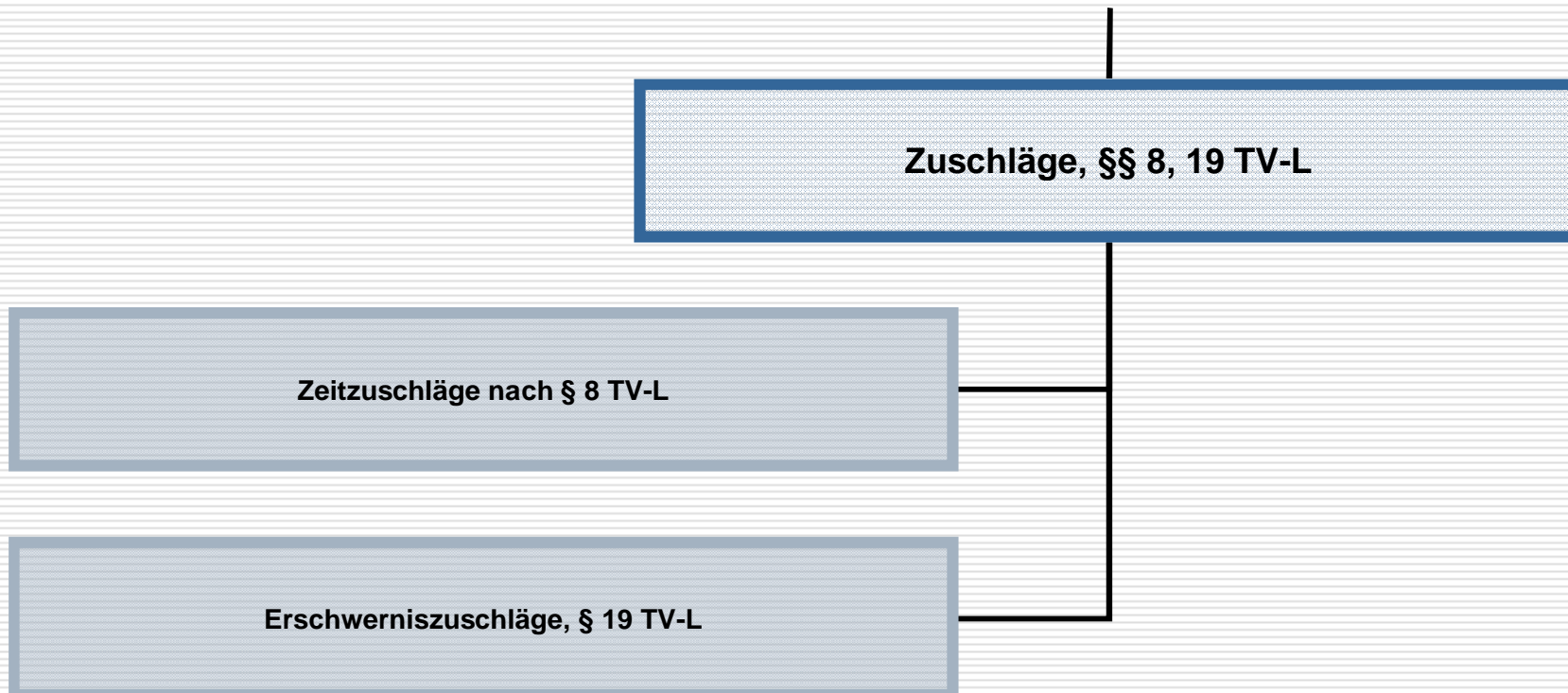
Frau C hat seit dem 1. Oktober 2000 mit ebenfalls vergleichbarer Tätigkeit in der Registratur der Erzbischöflichen Schlichtungsstelle Berlin gearbeitet.

Erläutern Sie bitte, welche Gedanken für die Entgeltberechnung jeweils anzustellen sind und wie hoch dieses für Frau C beziehungsweise Herrn B sein wird.

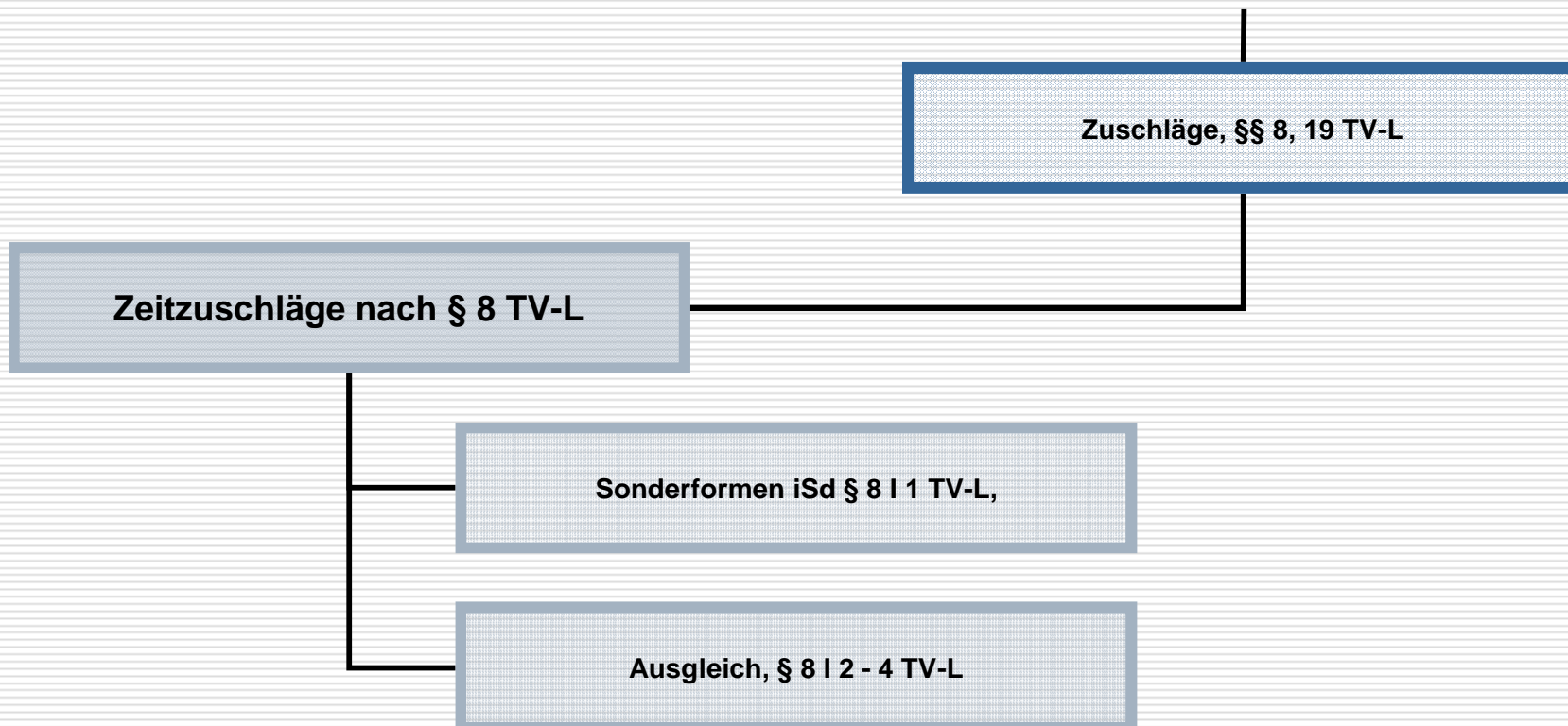
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



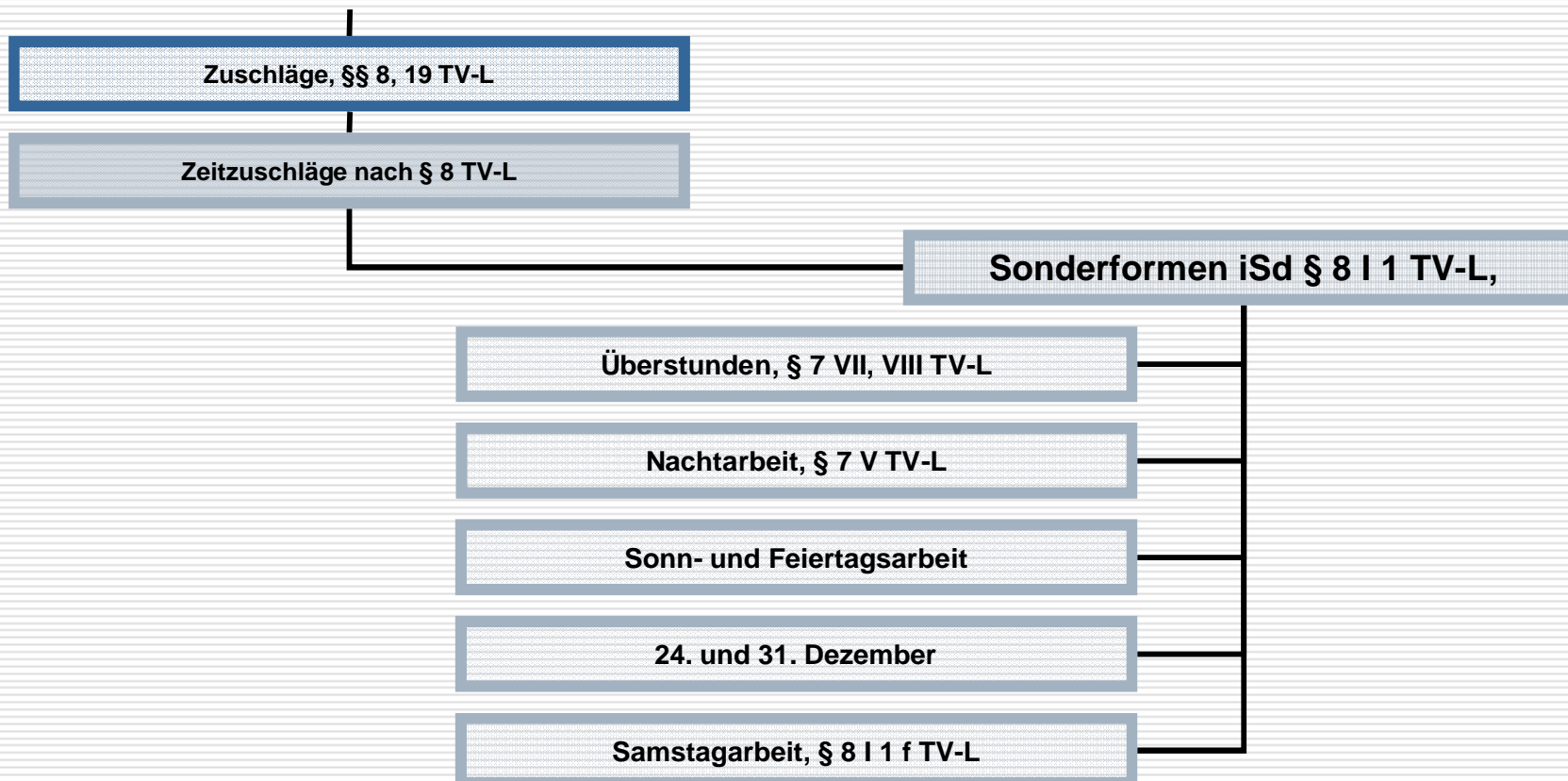
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



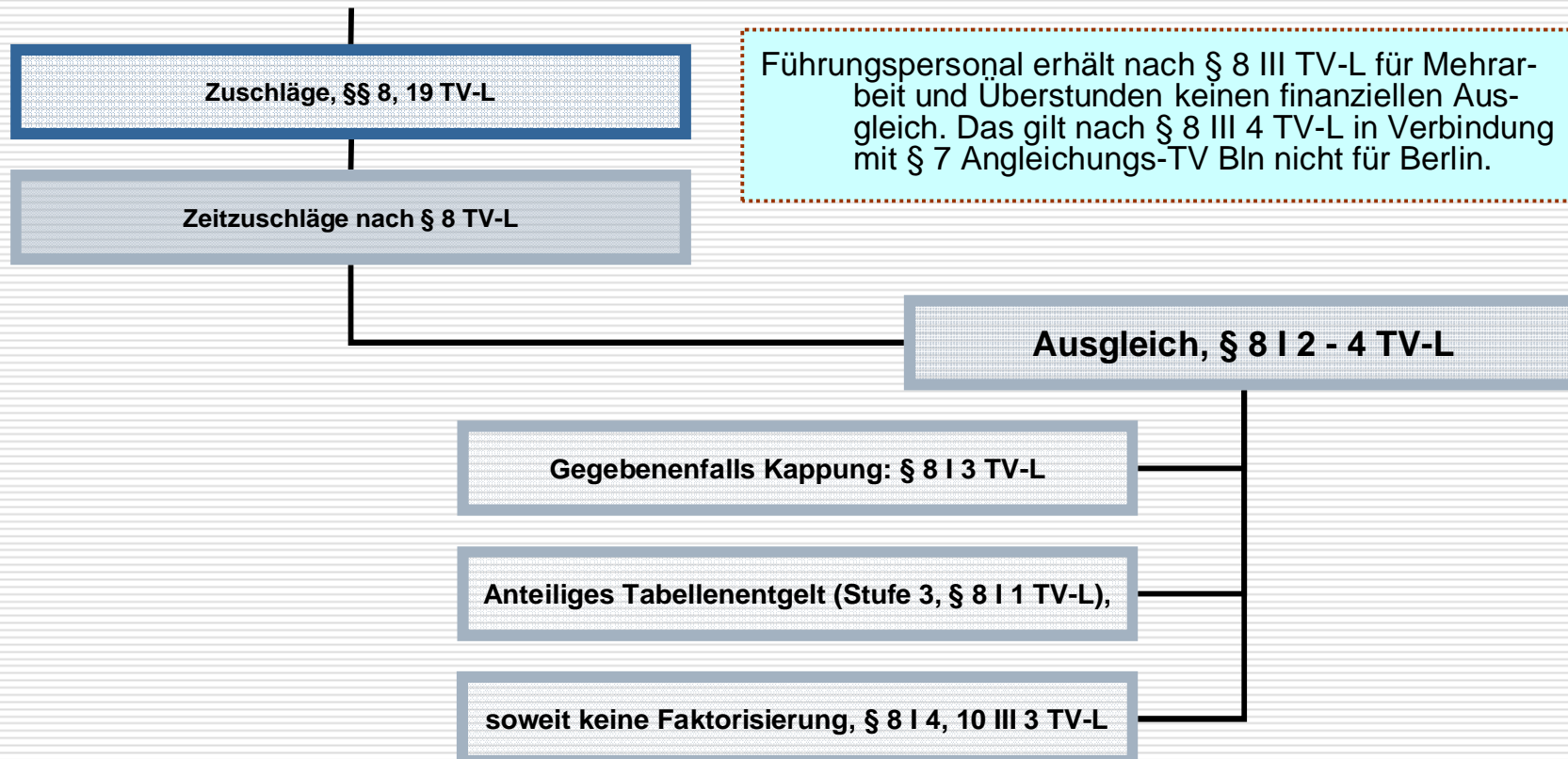
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



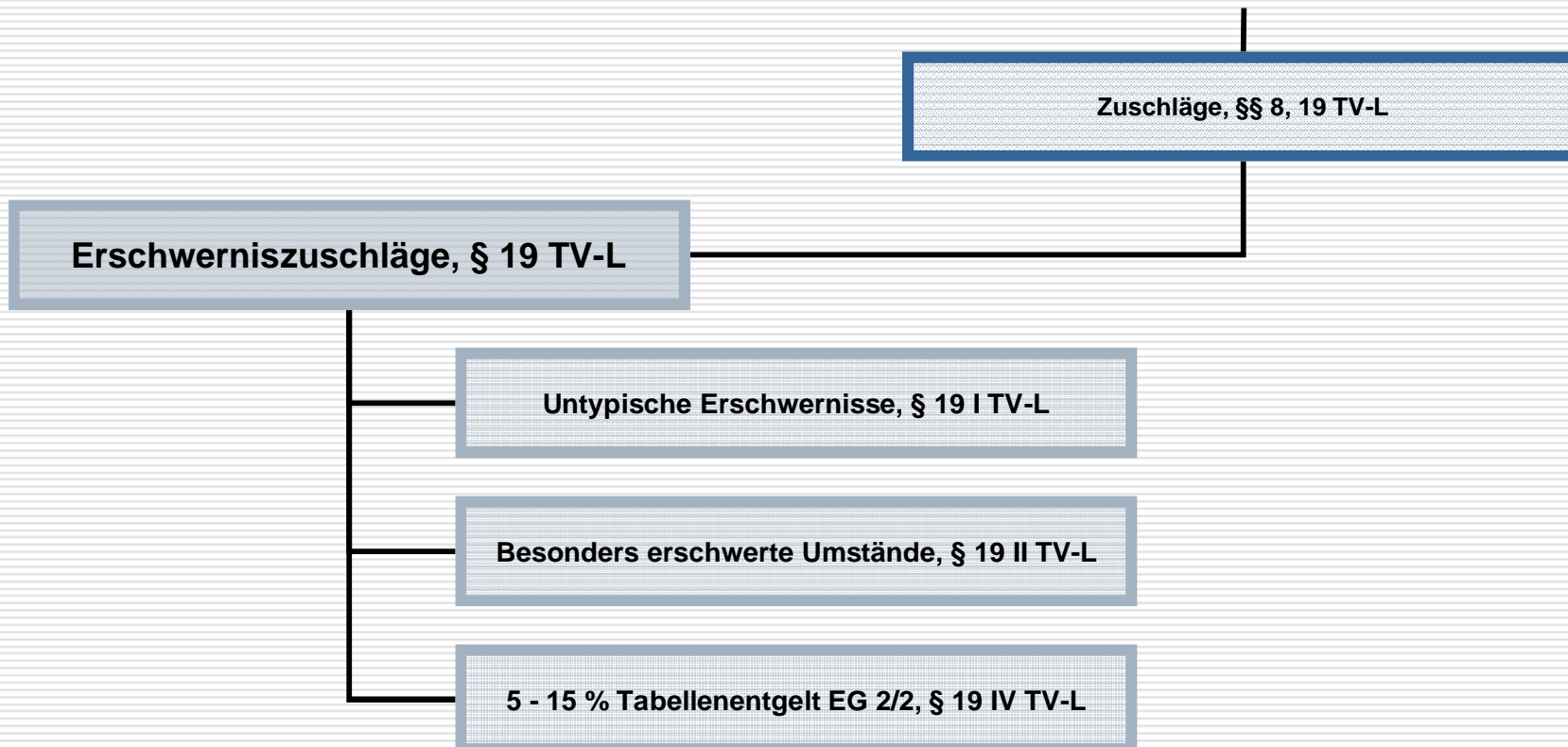
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



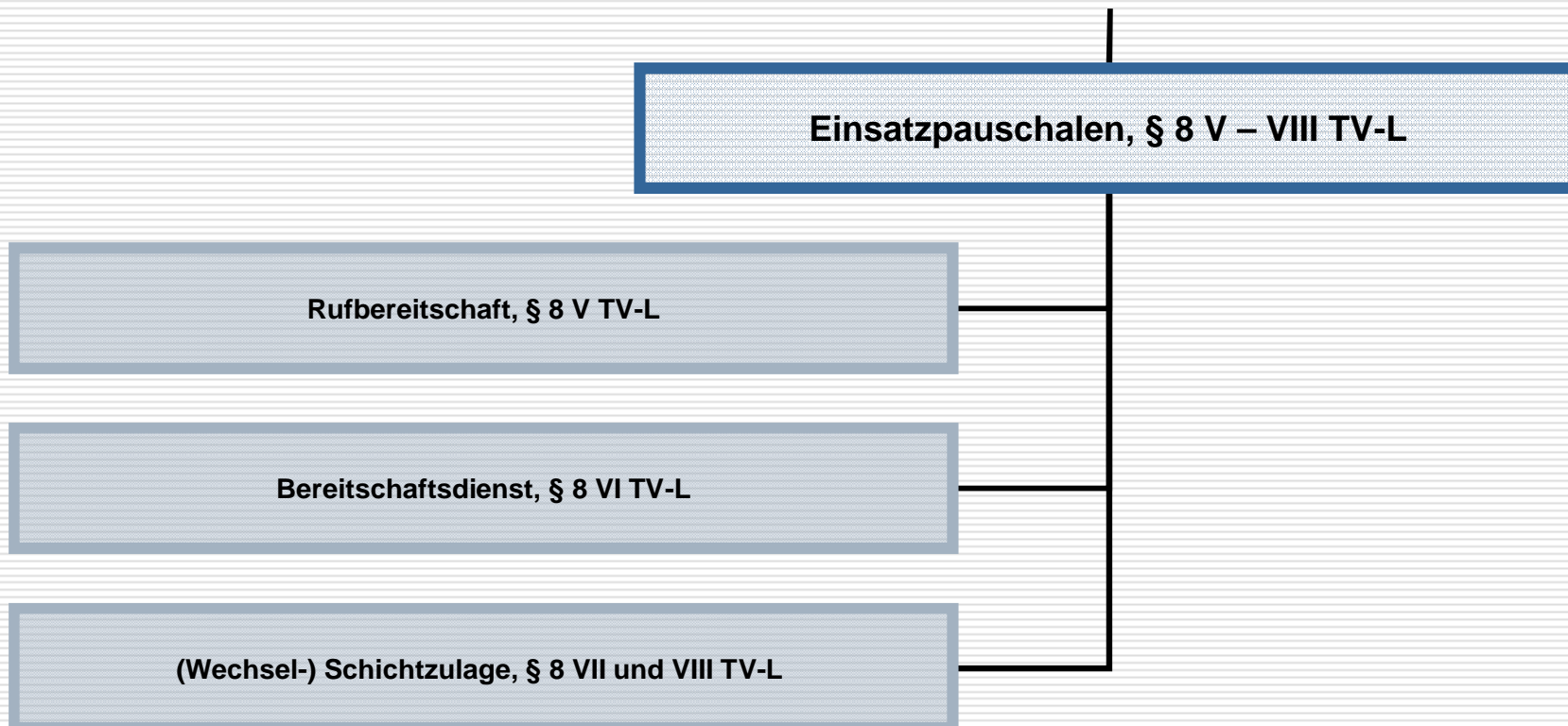
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



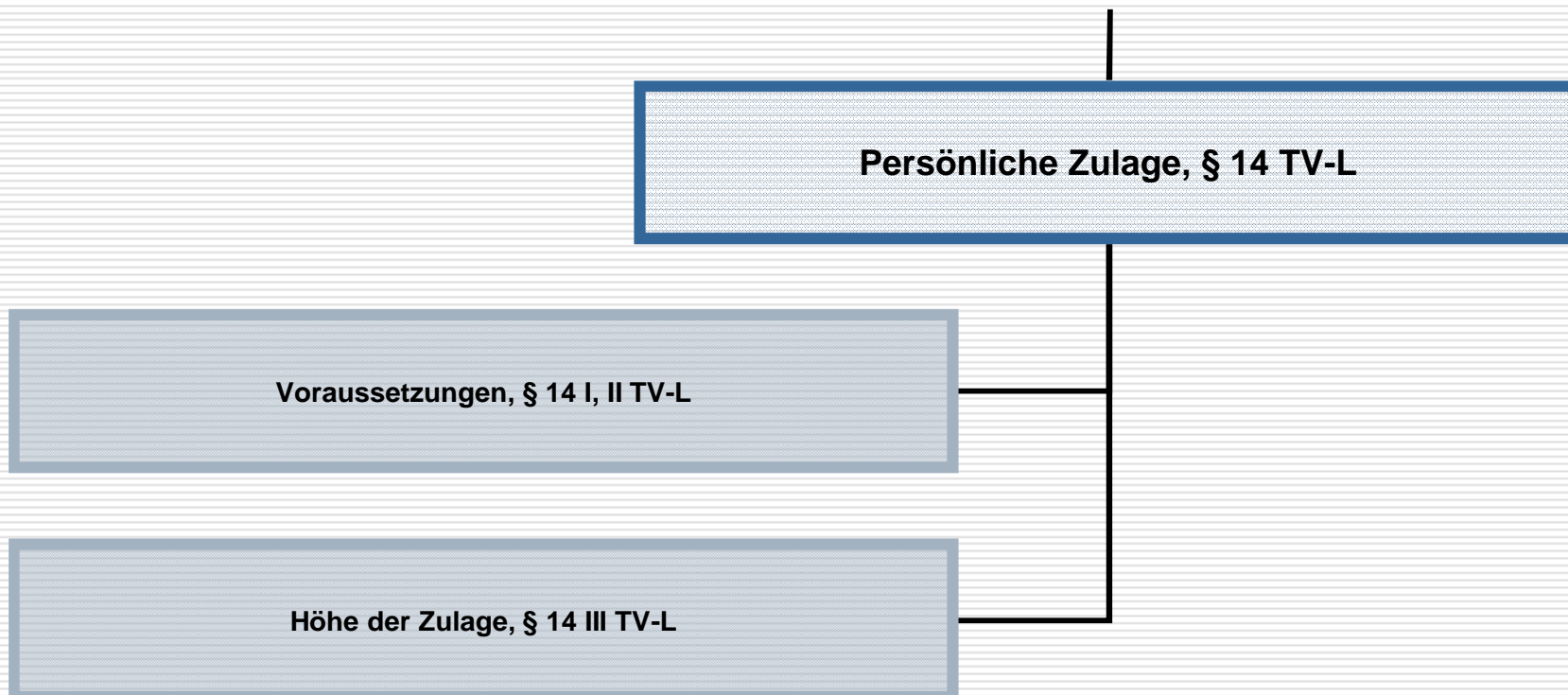
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



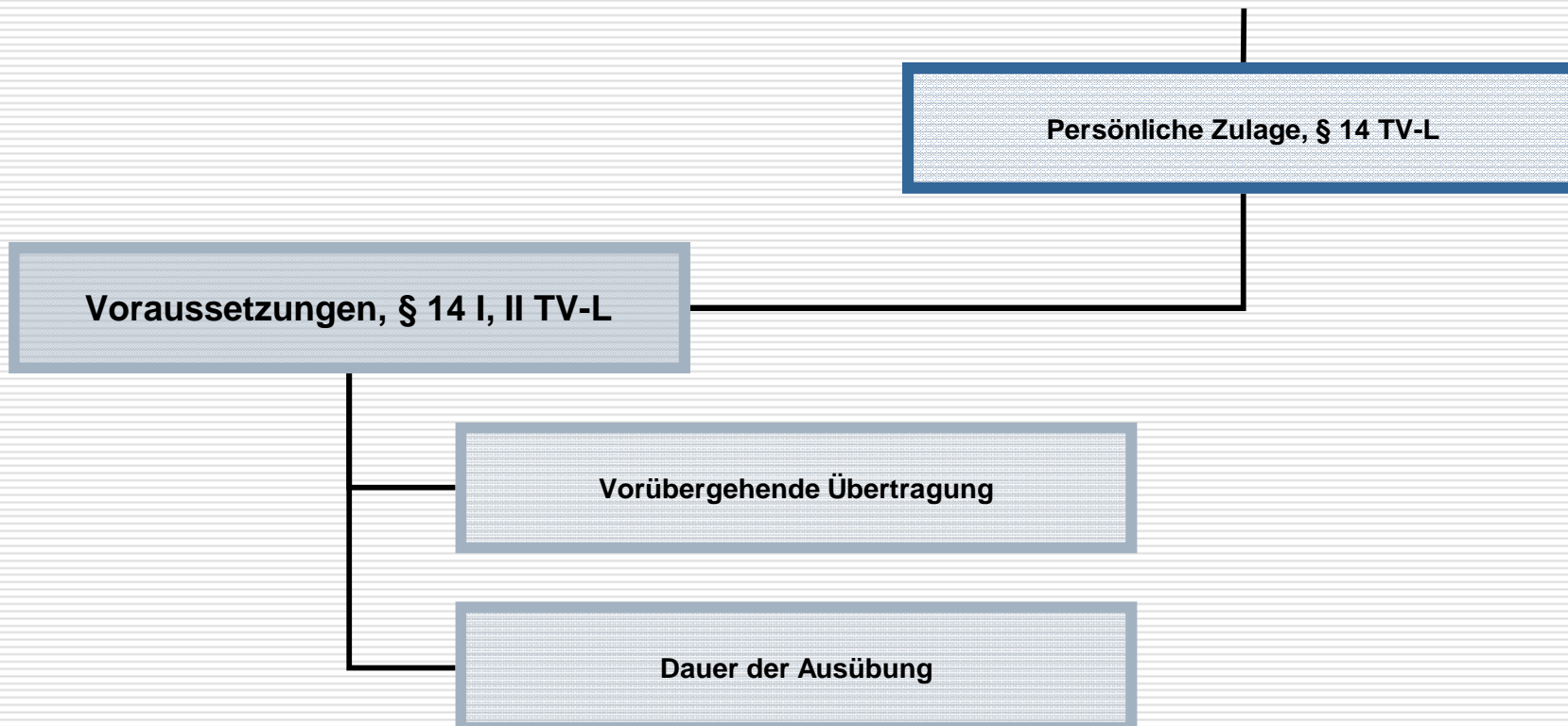
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



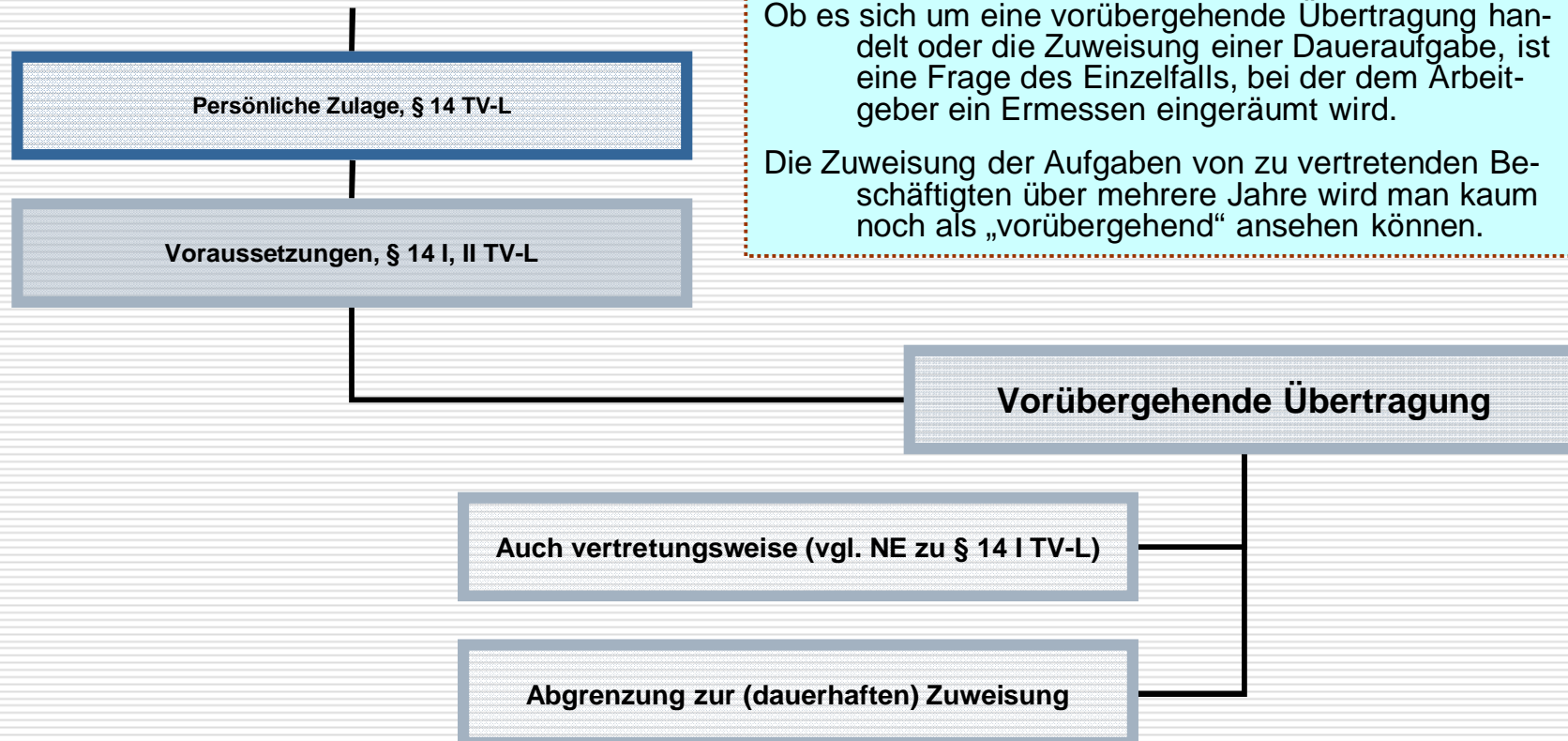
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L

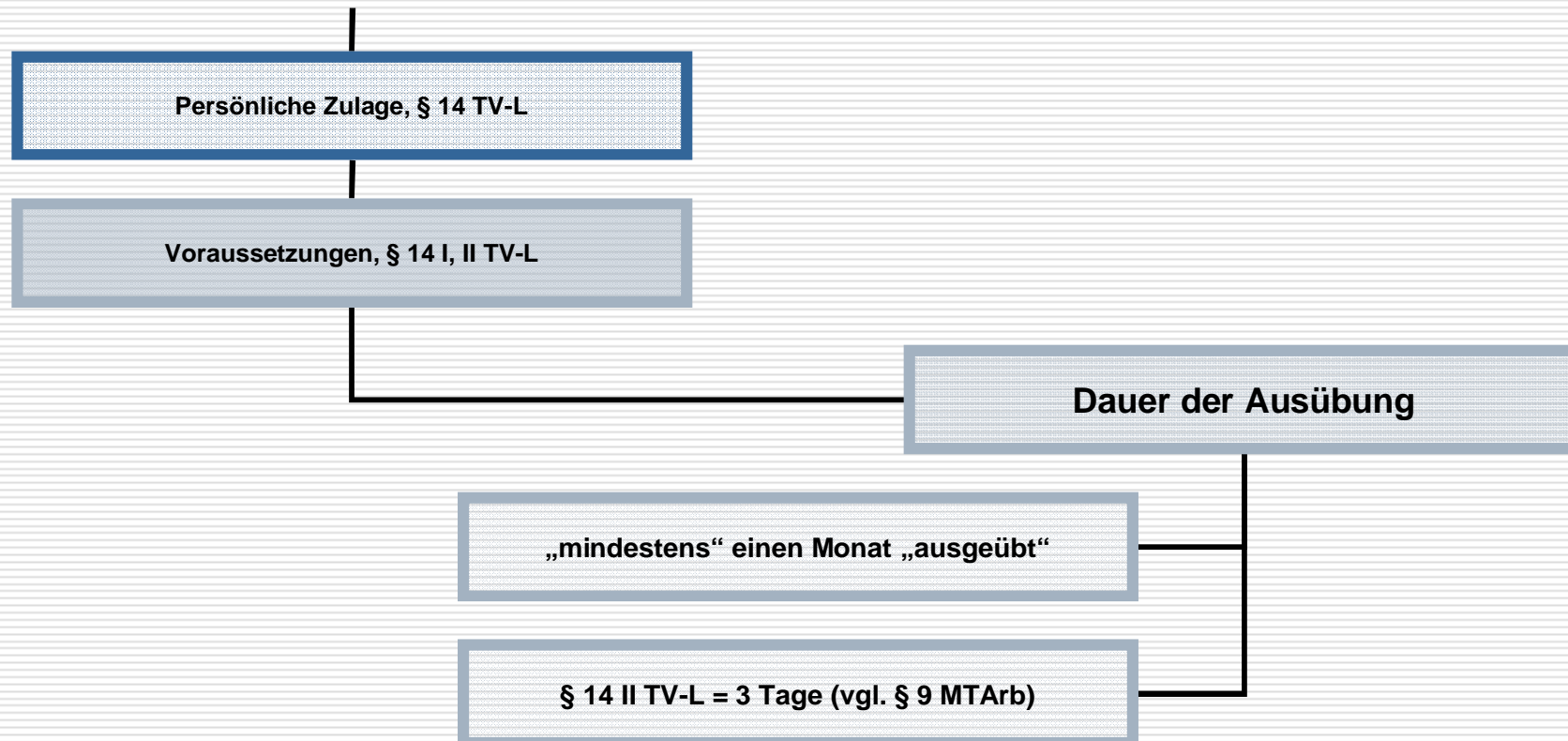


Die (unerfreuliche) Unterscheidung in § 24 BAT zwischen vorübergehender und vertretungsweise Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit hat sich damit erübrigt. Danach fällige Zulagen werden nach Maßgabe des § 10 TVÜ-L weiter gewährt.

Ob es sich um eine vorübergehende Übertragung handelt oder die Zuweisung einer Daueraufgabe, ist eine Frage des Einzelfalls, bei der dem Arbeitgeber ein Ermessen eingeräumt wird.

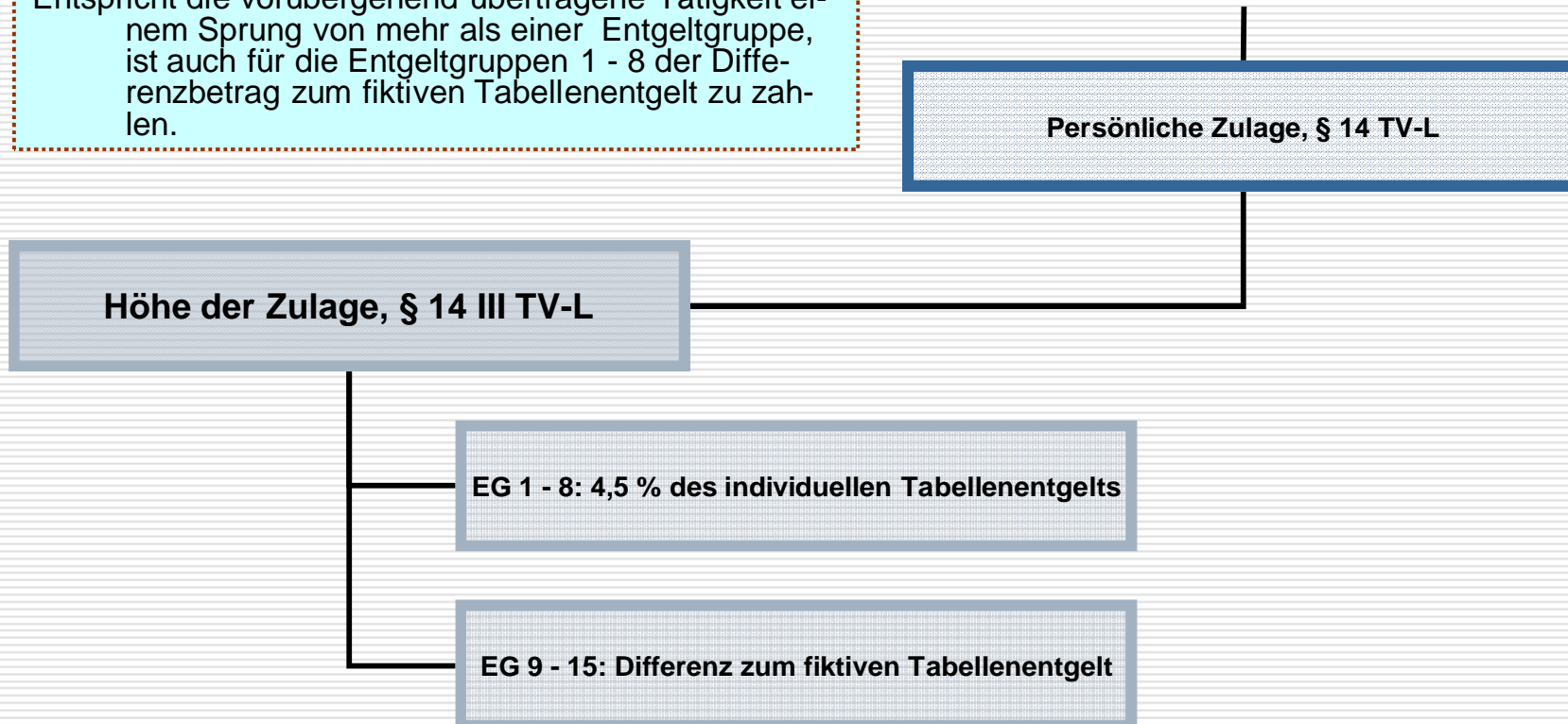
Die Zuweisung der Aufgaben von zu vertretenden Beschäftigten über mehrere Jahre wird man kaum noch als „vorübergehend“ ansehen können.

4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L

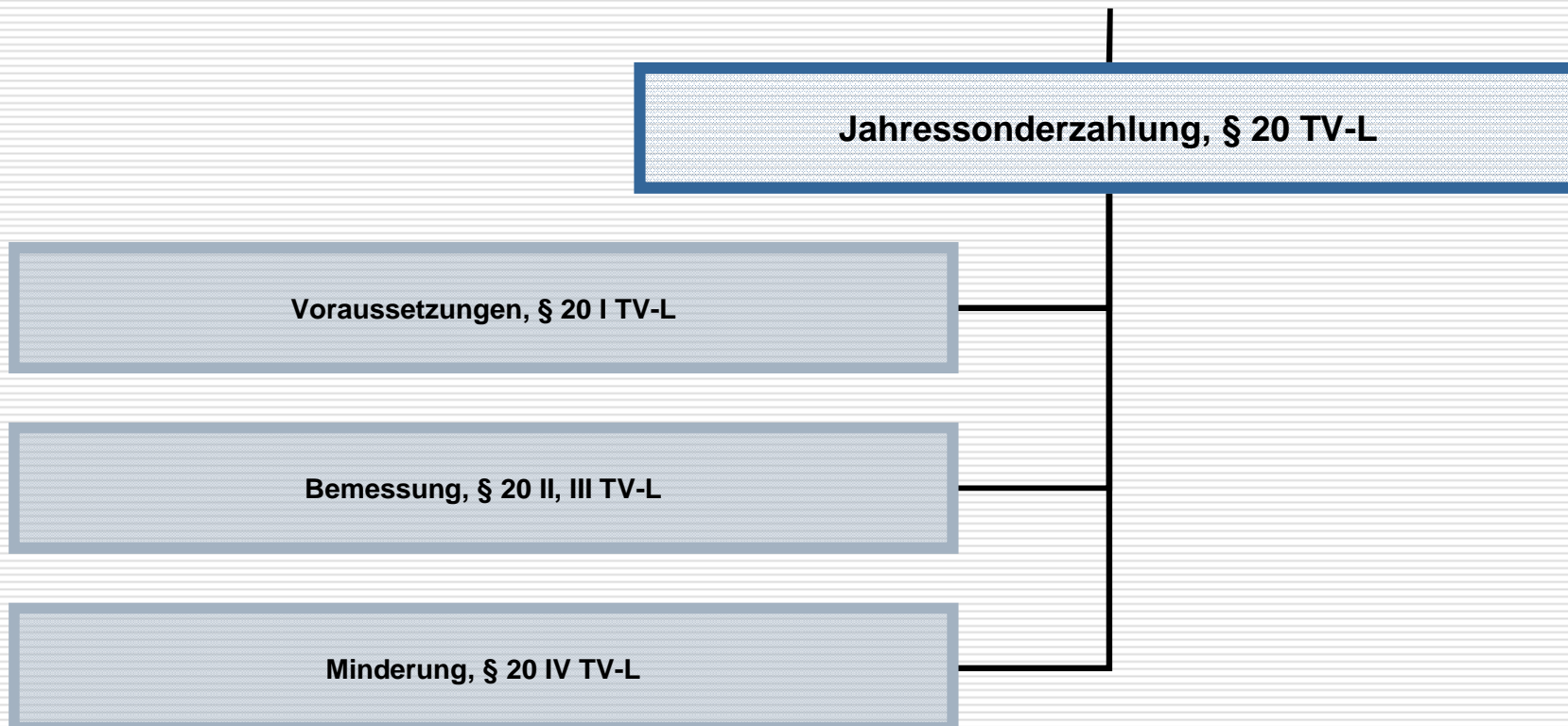


4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L

Entspricht die vorübergehend übertragene Tätigkeit einem Sprung von mehr als einer Entgeltgruppe, ist auch für die Entgeltgruppen 1 - 8 der Differenzbetrag zum fiktiven Tabellenentgelt zu zahlen.

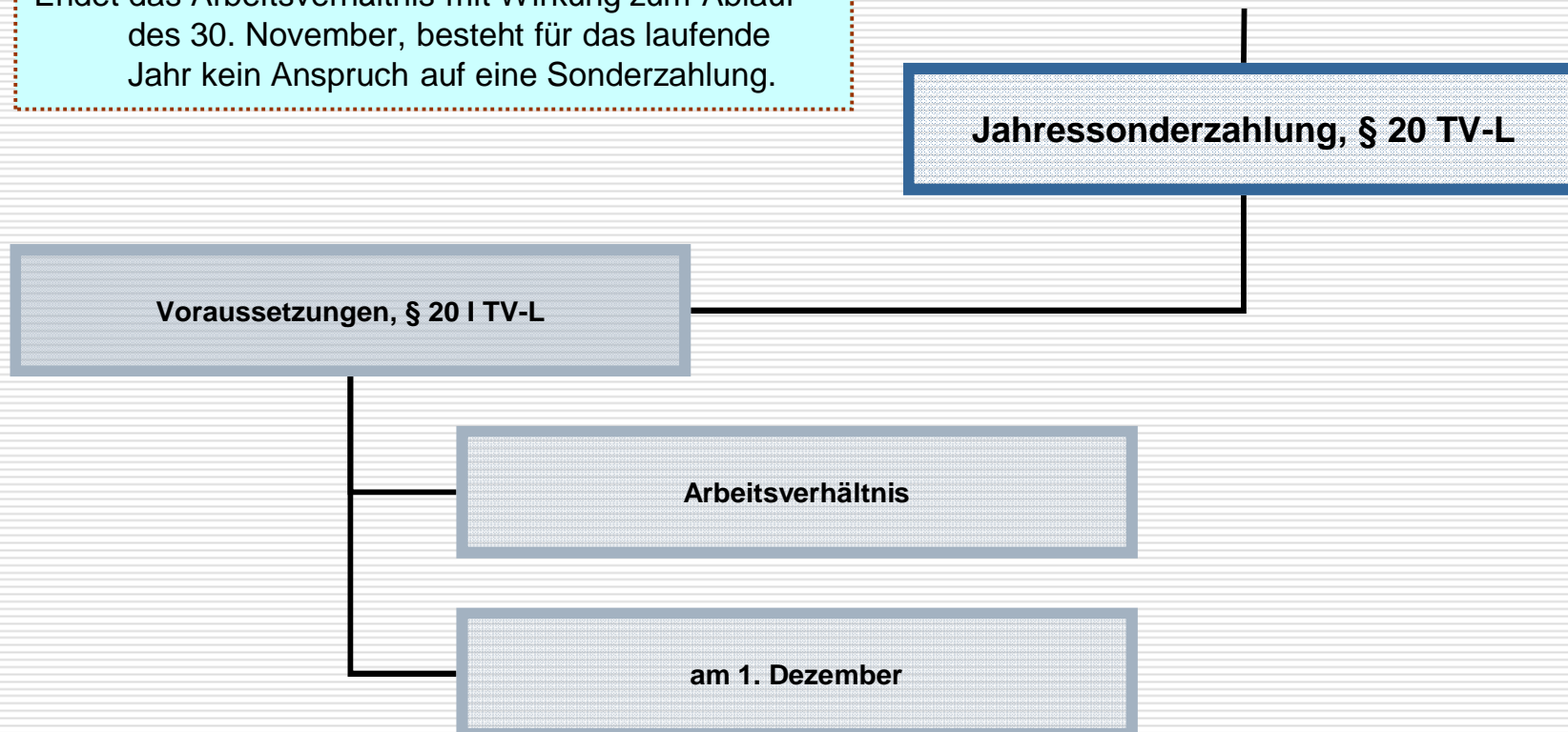


4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



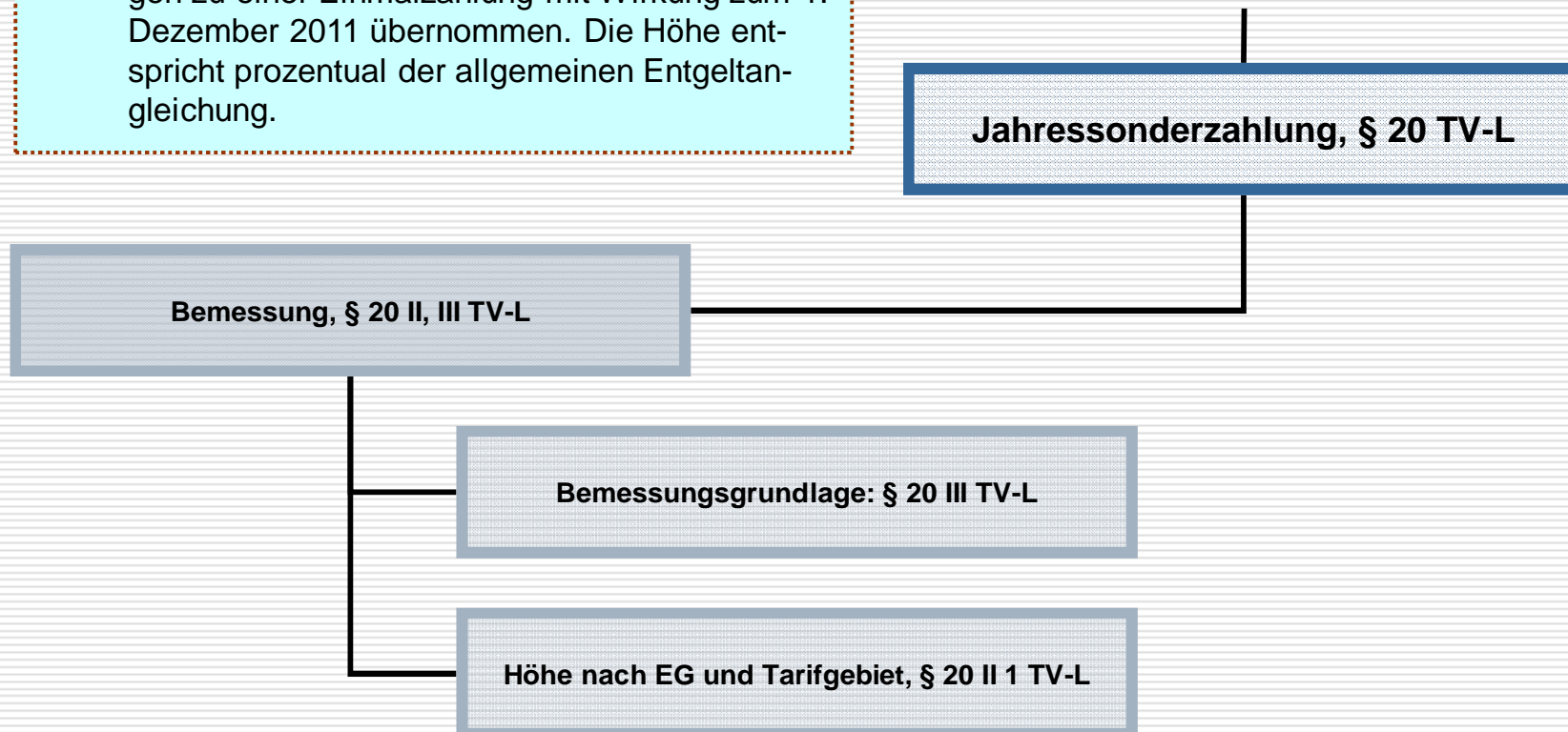
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L

Endet das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum Ablauf des 30. November, besteht für das laufende Jahr kein Anspruch auf eine Sonderzahlung.

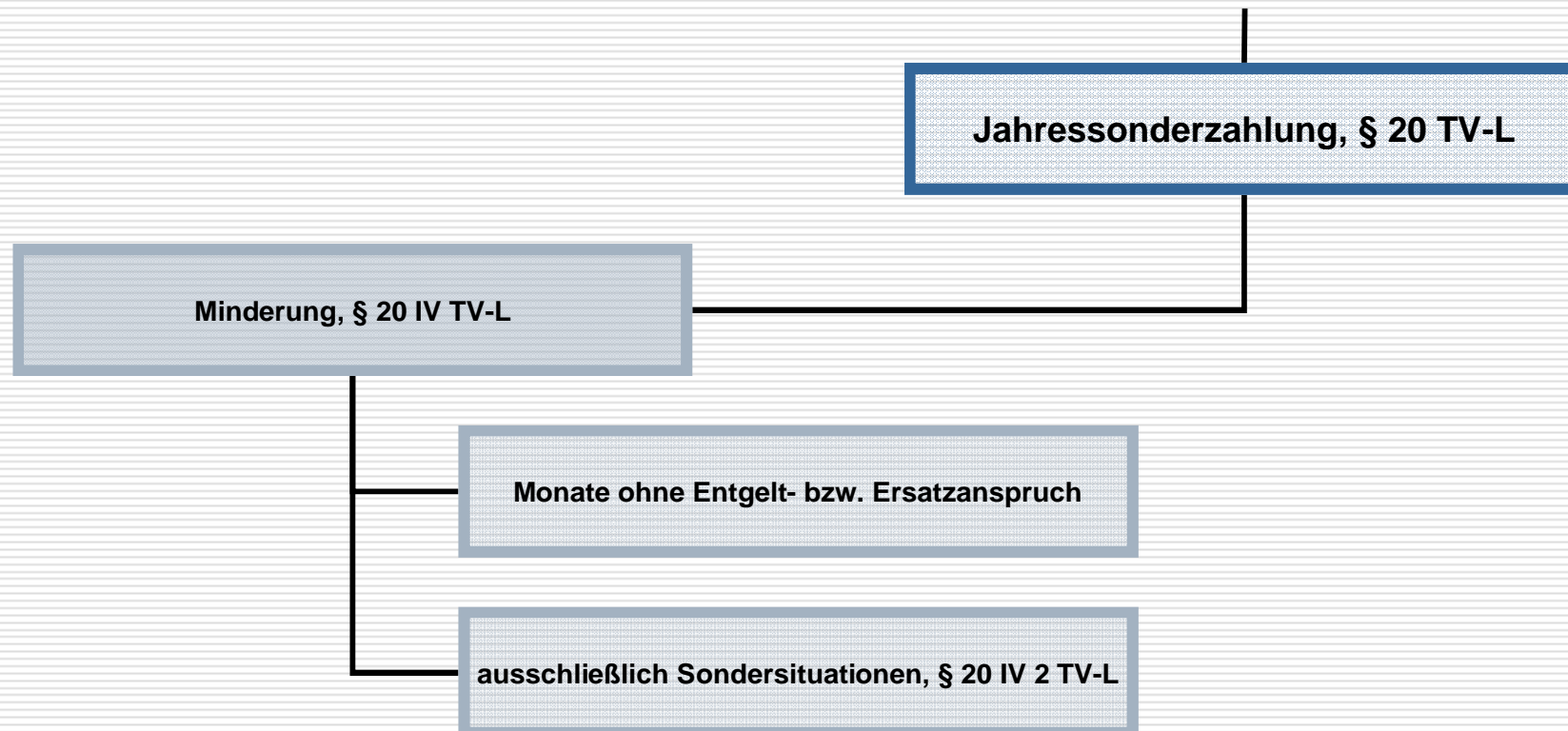


4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L

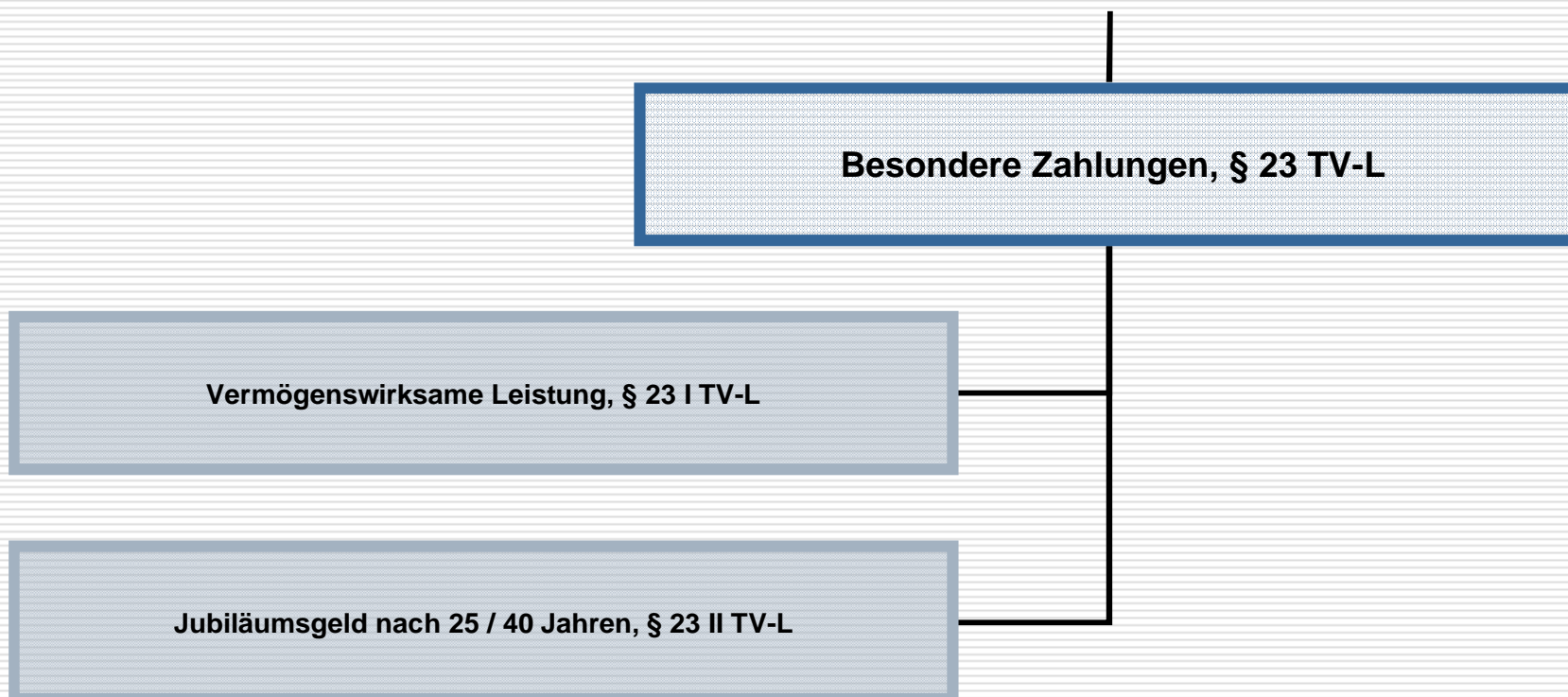
Nach § 3 des Angleichungs-TV Bln werden Regelungen zu einer Einmalzahlung mit Wirkung zum 1. Dezember 2011 übernommen. Die Höhe entspricht prozentual der allgemeinen Entgeltan-gleichung.



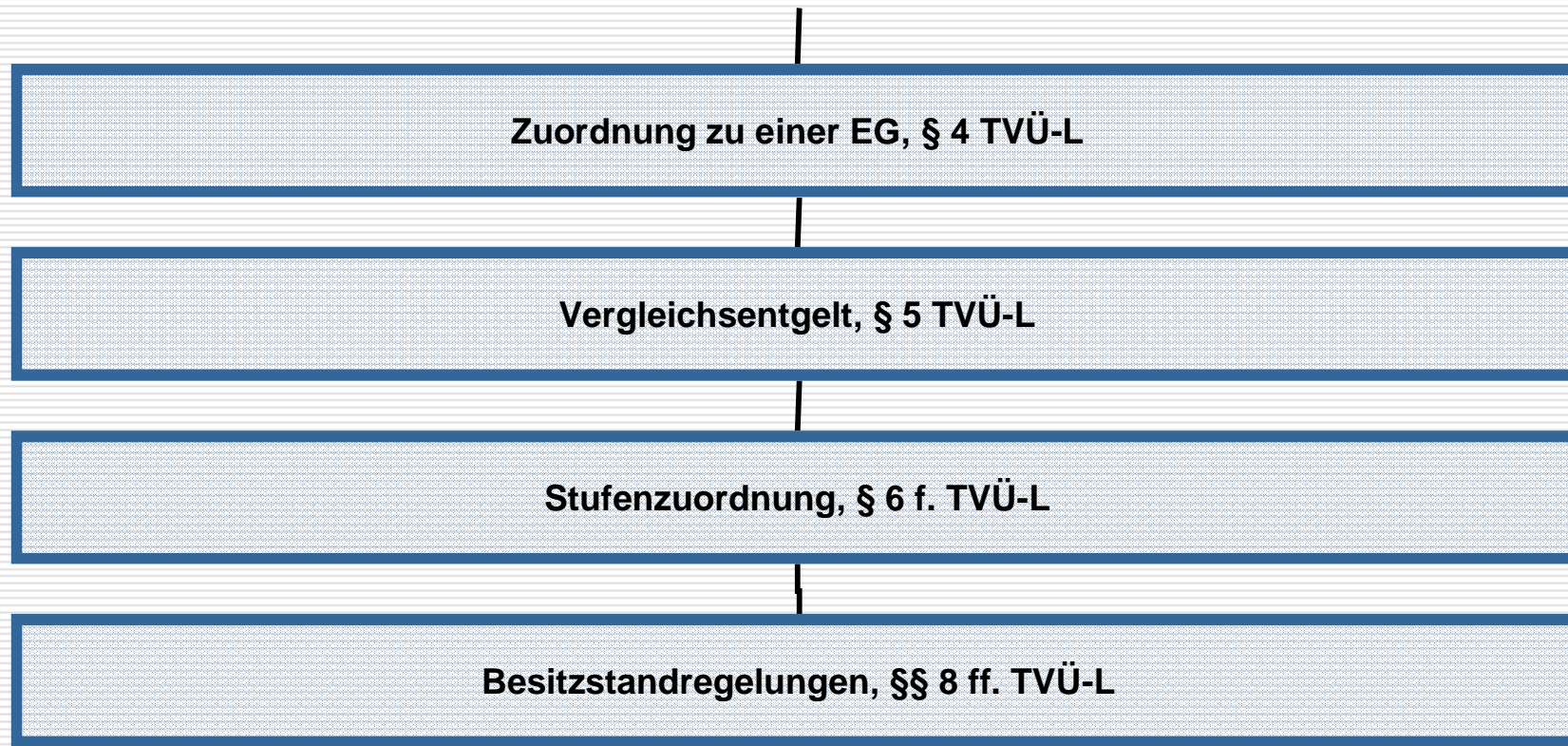
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



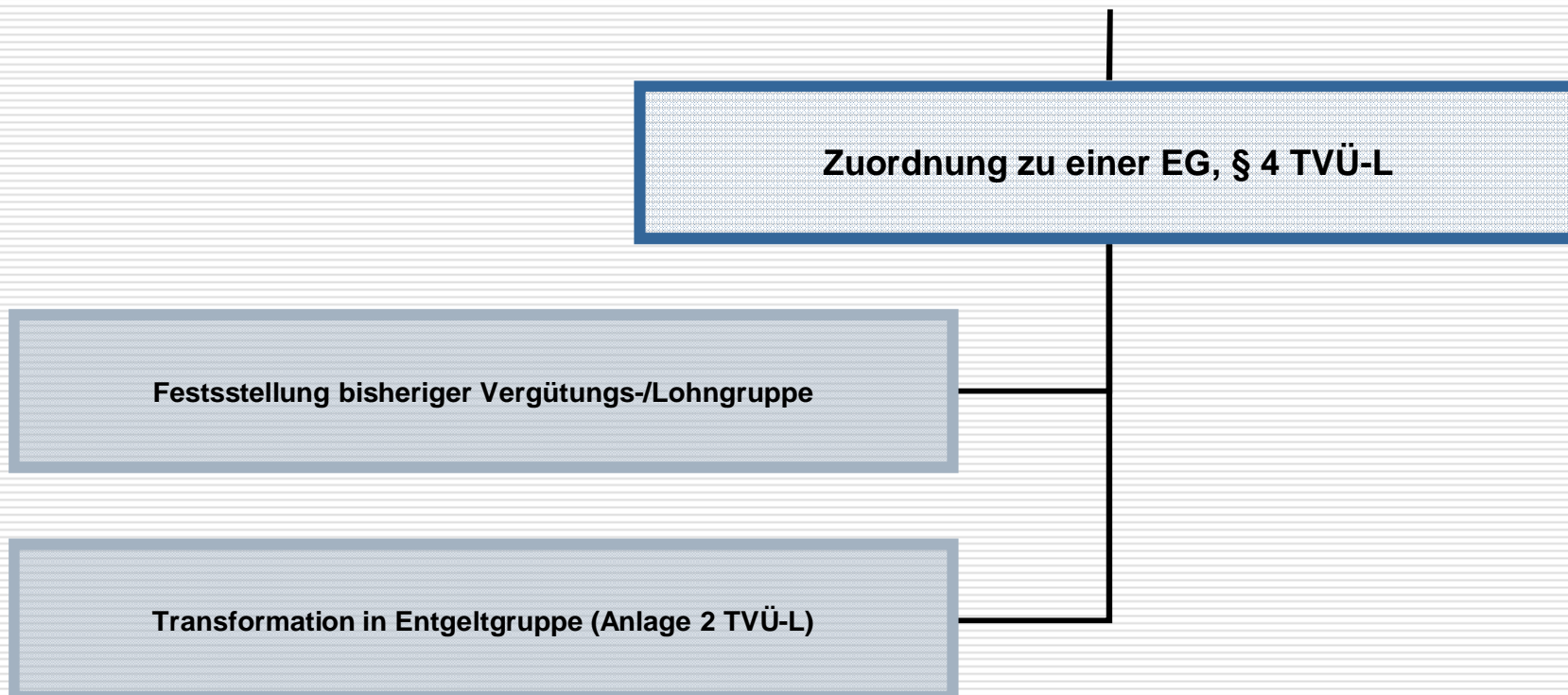
4.2.2.3 Sonstige Zahlungen nach TV-L



4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



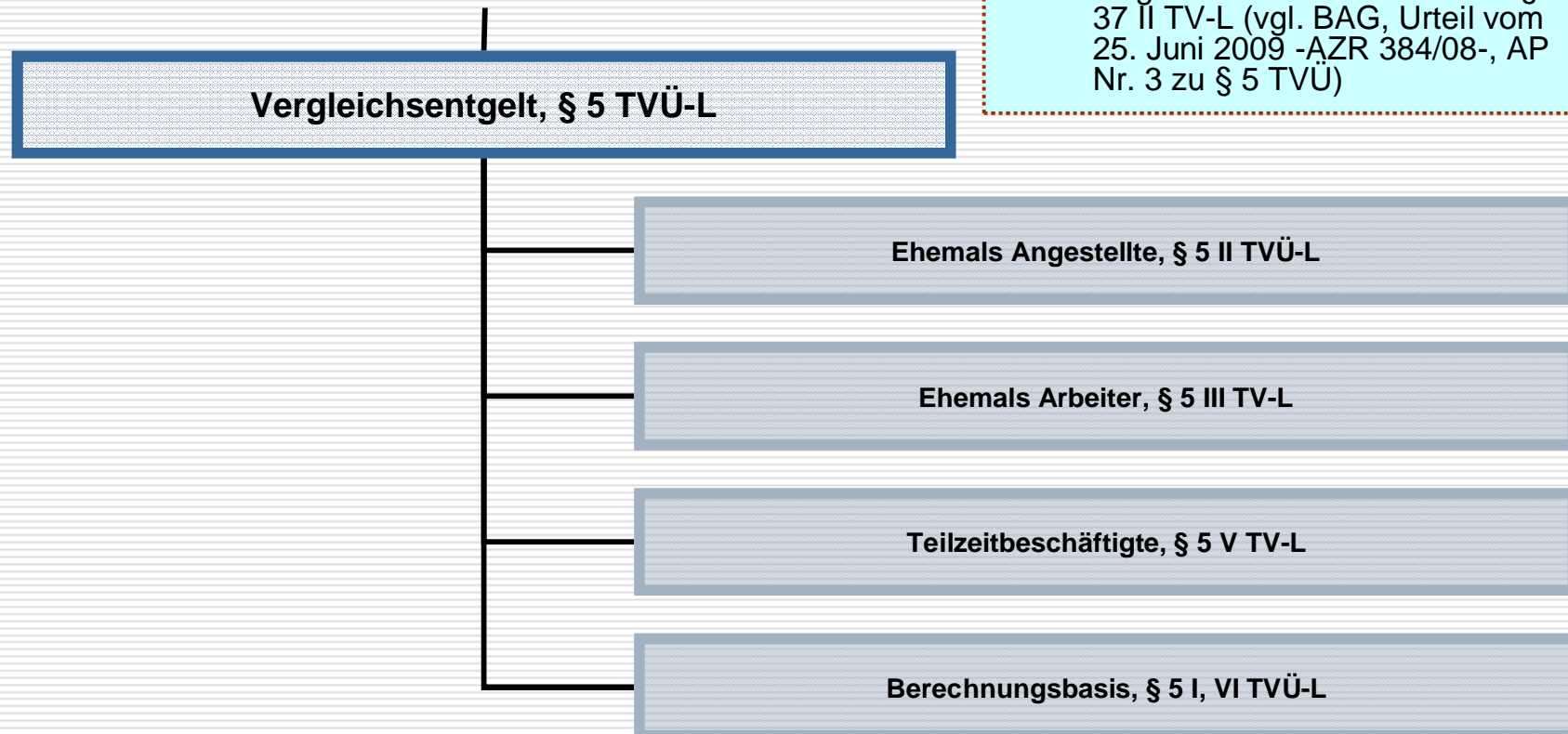
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



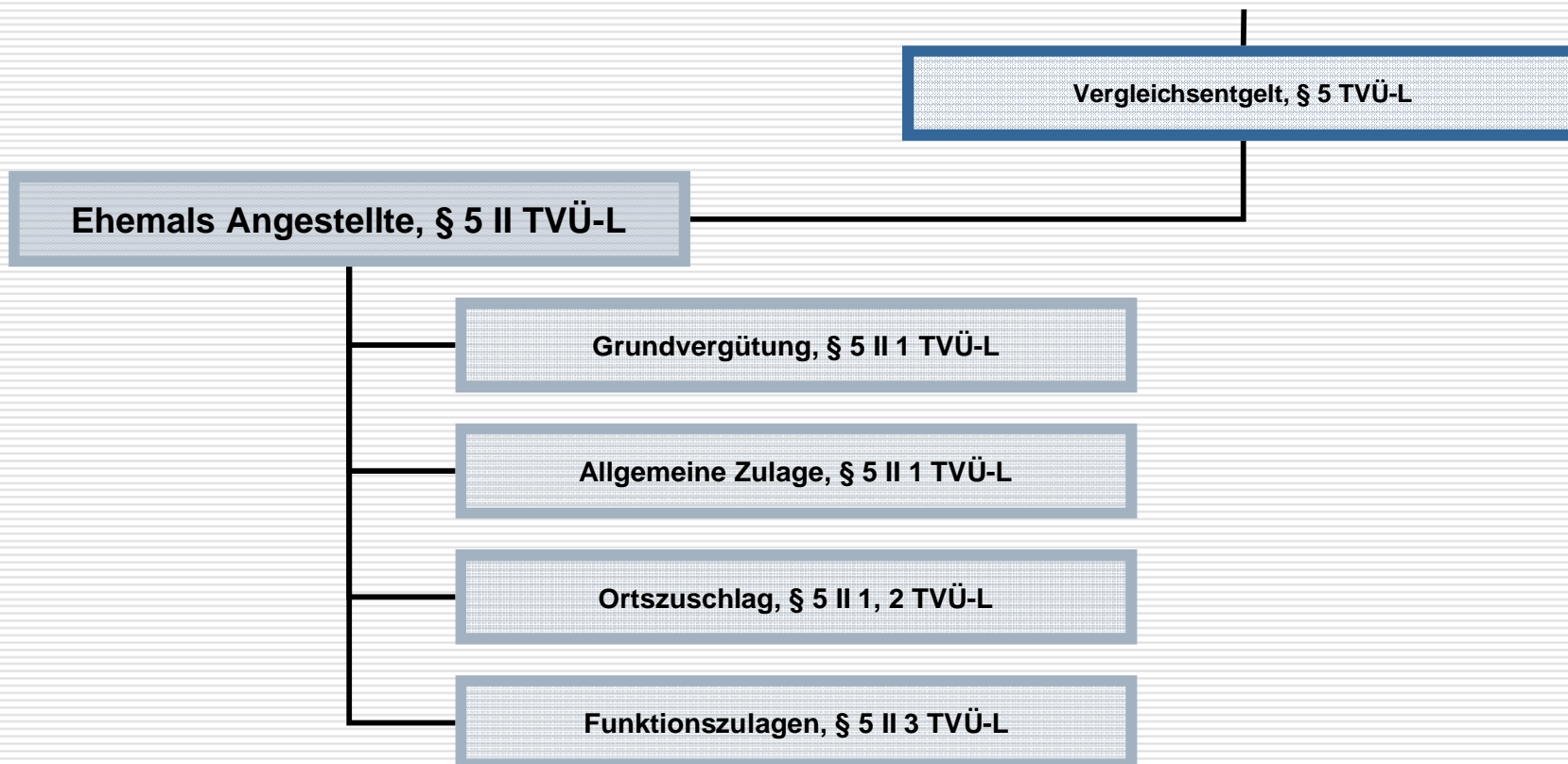
4.2.2.4 Überleitung durch

Eine fehlerhafte Berechnung des Vergleichsentgelts kann nach oben oder unten korrigiert werden.

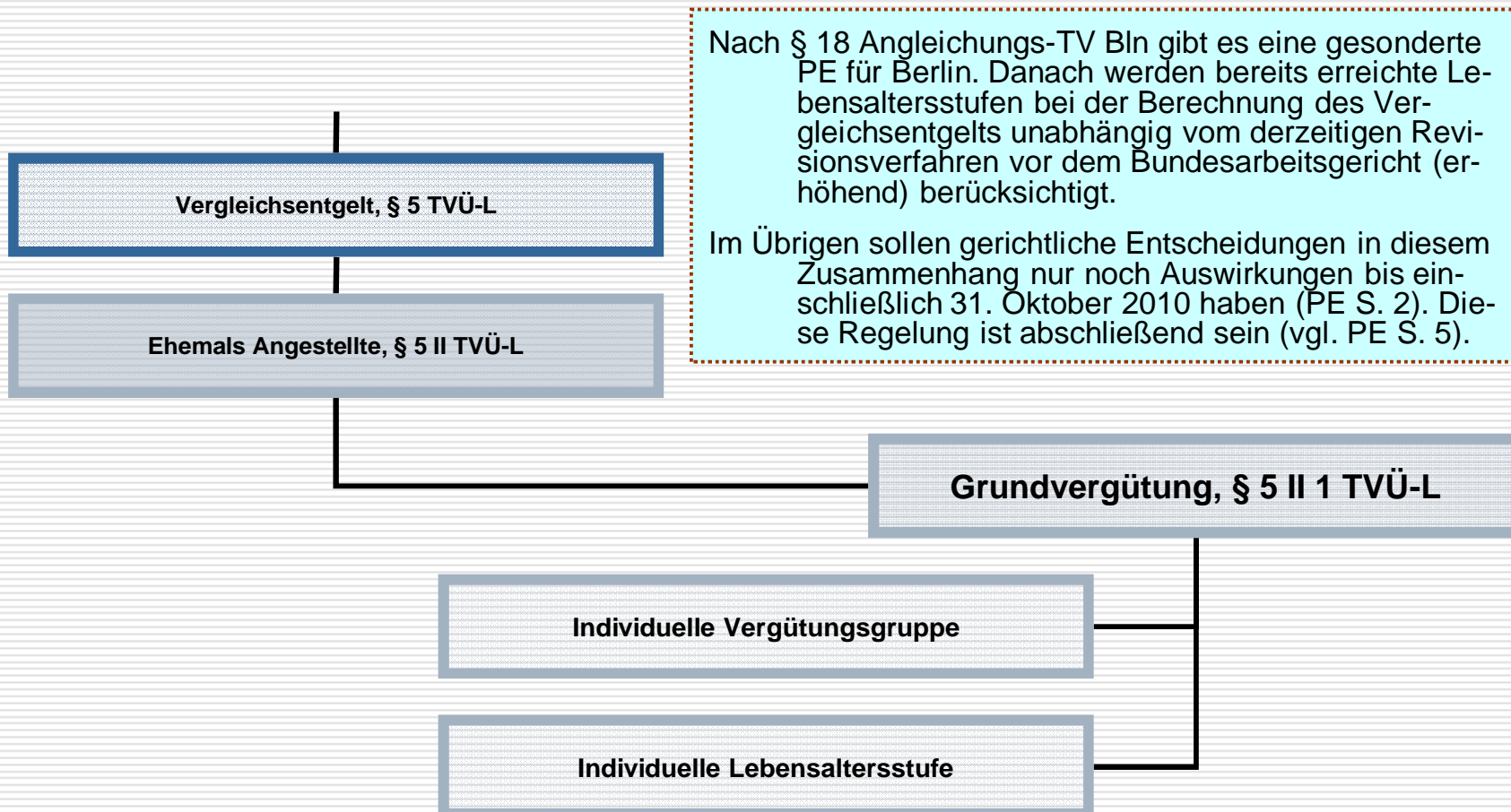
Etwaige Rück- oder Nachforderungsansprüche unterliegen allerdings der Ausschlussfrist des § 37 II TV-L (vgl. BAG, Urteil vom 25. Juni 2009 -AZR 384/08-, AP Nr. 3 zu § 5 TVÜ)



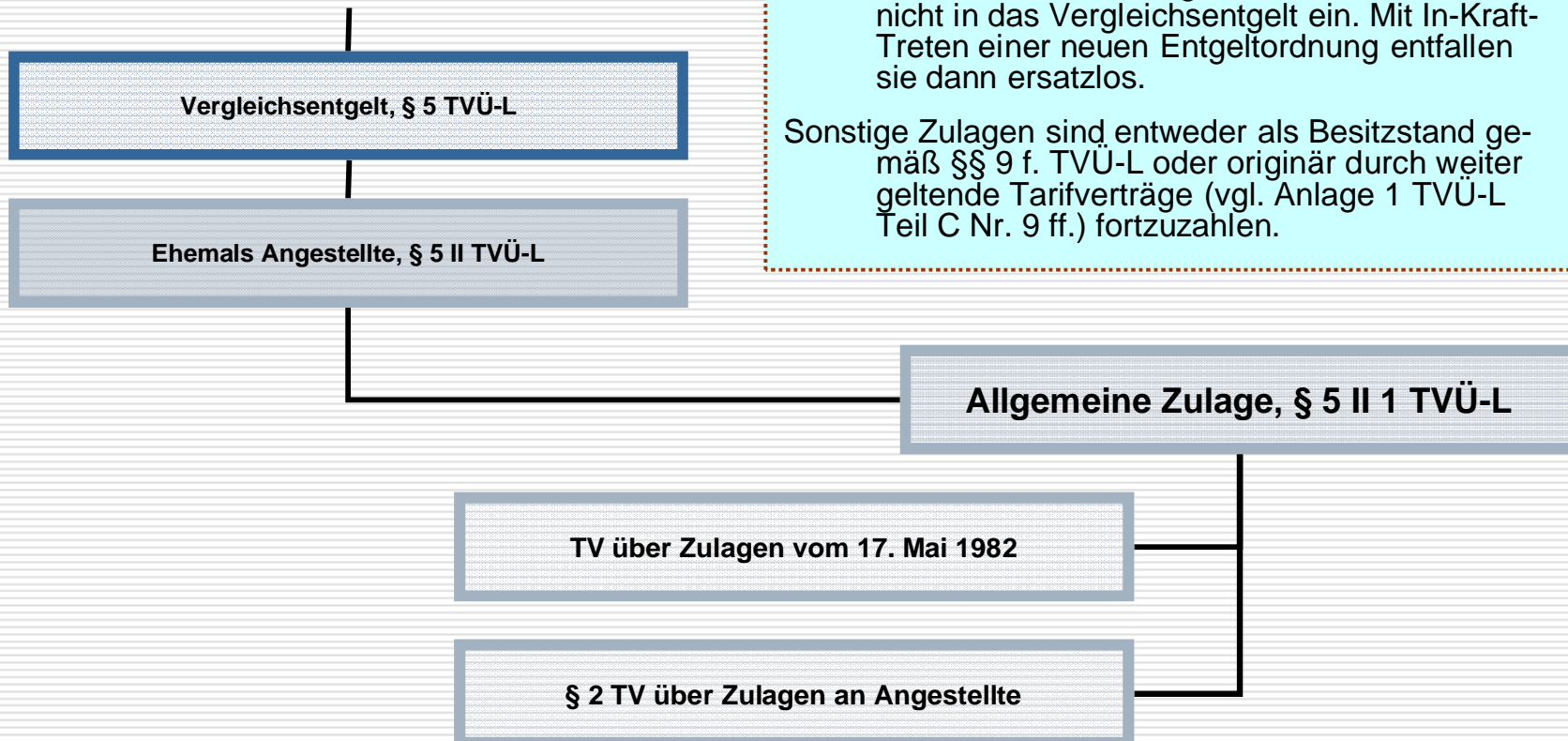
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L

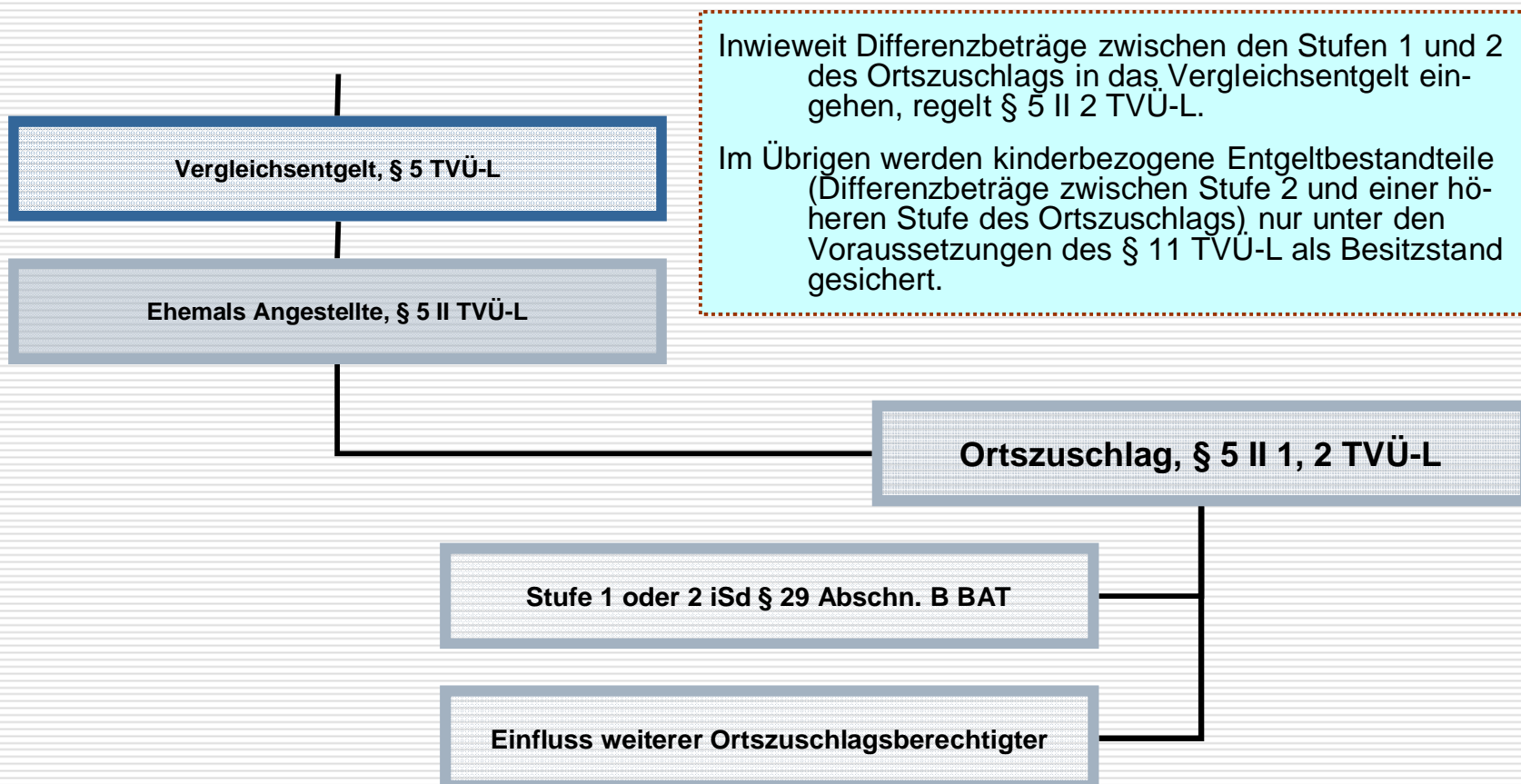


Für Lehrkräfte ist die Berücksichtigungsfähigkeit von Zulagen in § 5 II 4, 5 TVÜ-L geregelt.

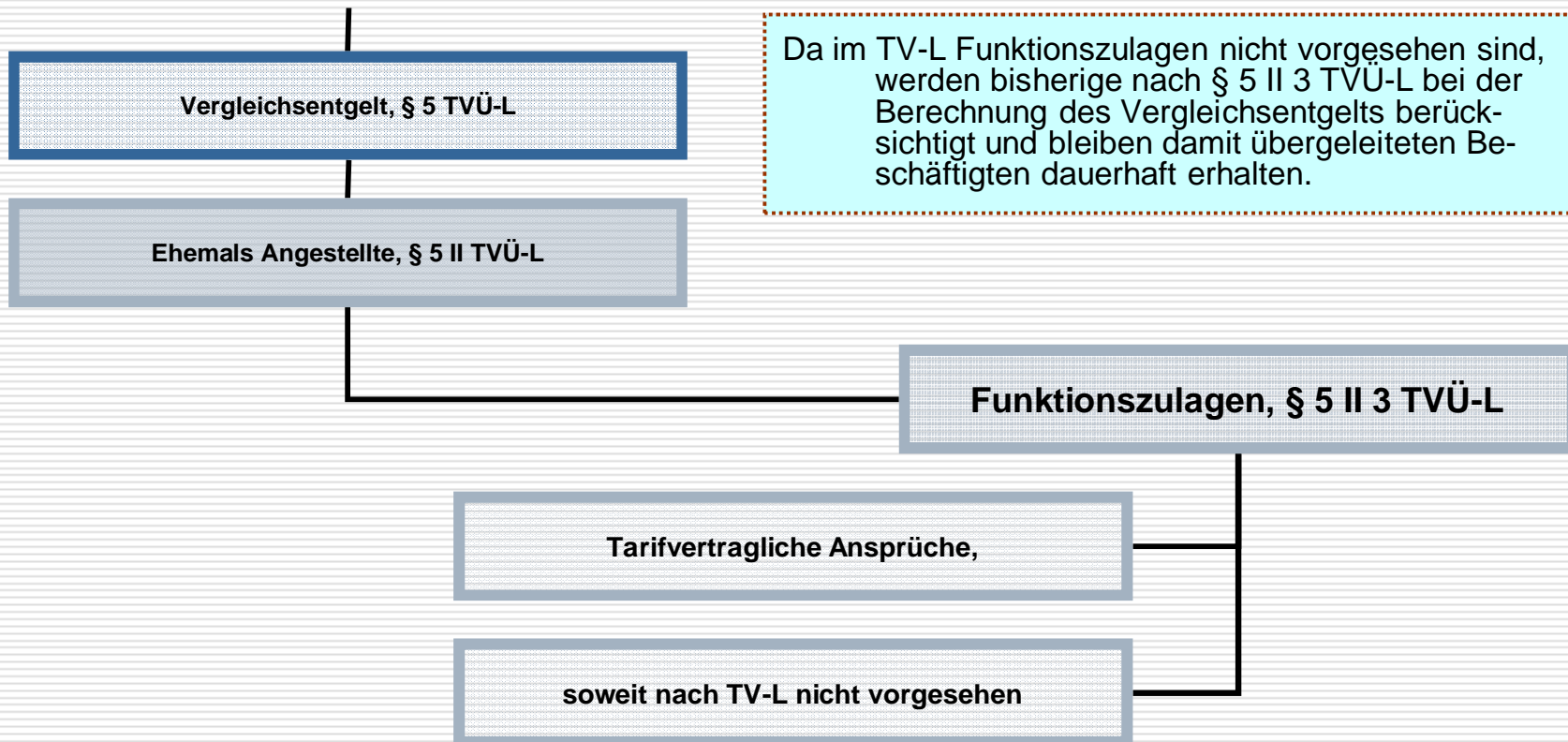
Laut PE zu § 5 II 3 TVÜ-L bleiben Techniker-, Meister- und Programmierzulagen als persönliche Besitzstandszulage erhalten, fließen also nicht in das Vergleichsentgelt ein. Mit In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung entfallen sie dann ersatzlos.

Sonstige Zulagen sind entweder als Besitzstand gemäß §§ 9 f. TVÜ-L oder originär durch weiter geltende Tarifverträge (vgl. Anlage 1 TVÜ-L Teil C Nr. 9 ff.) fortzuzahlen.

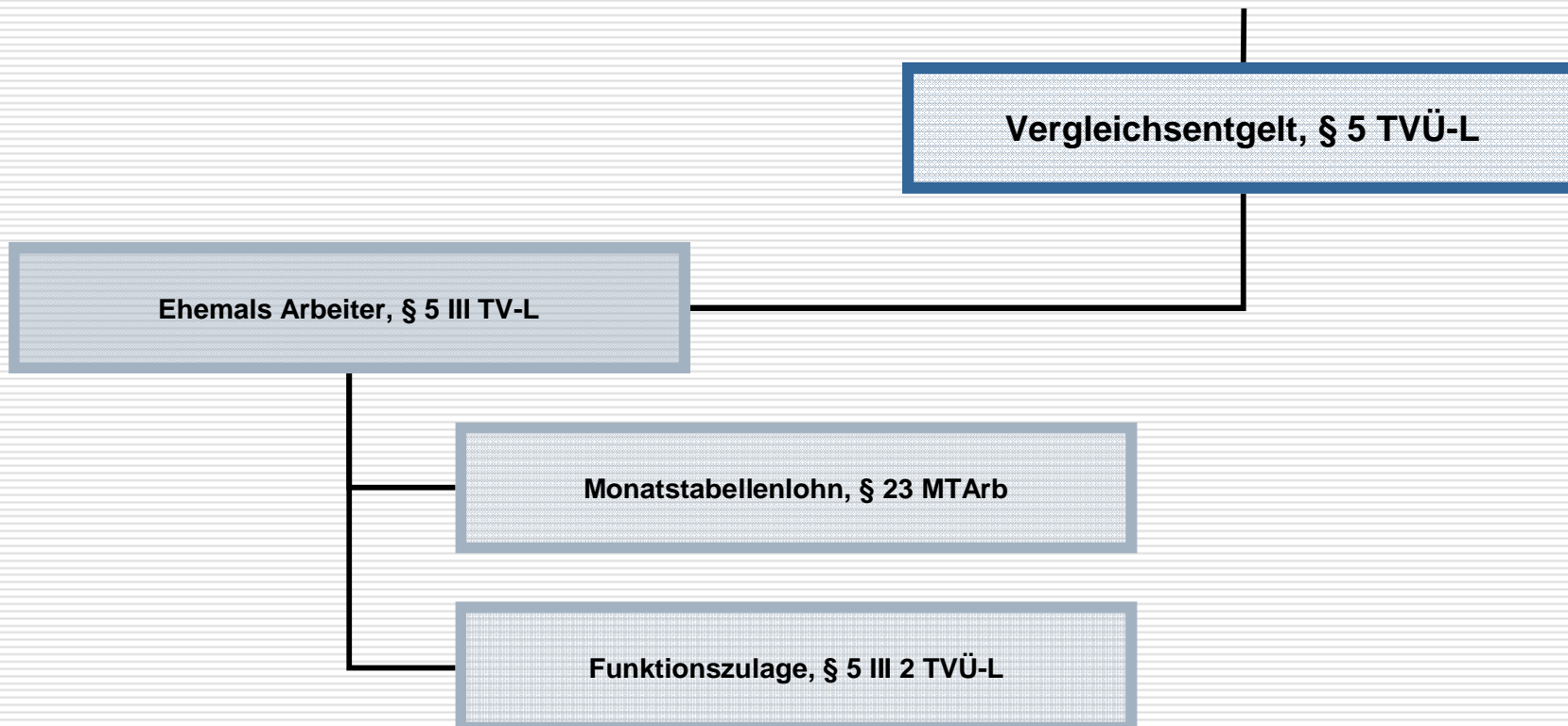
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



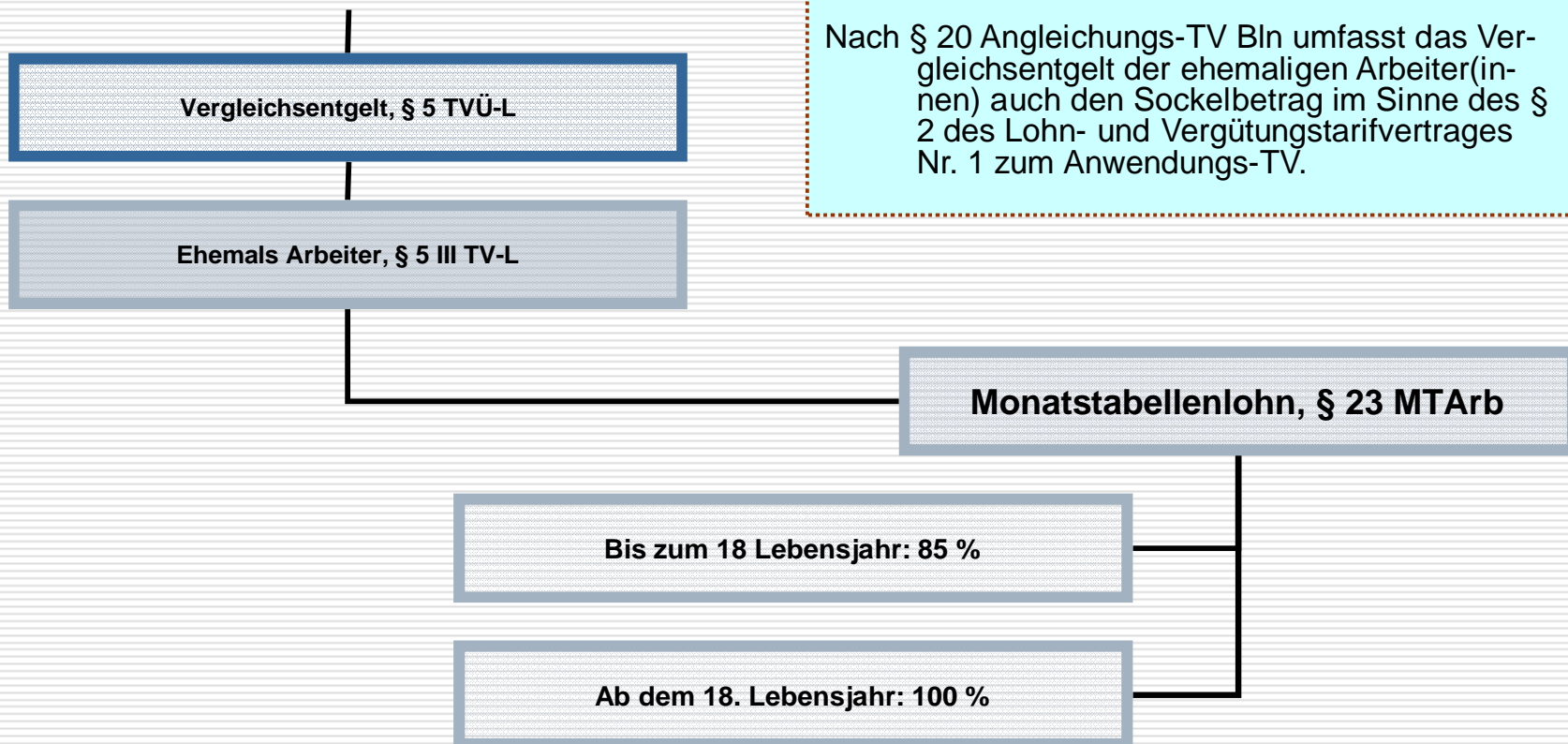
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



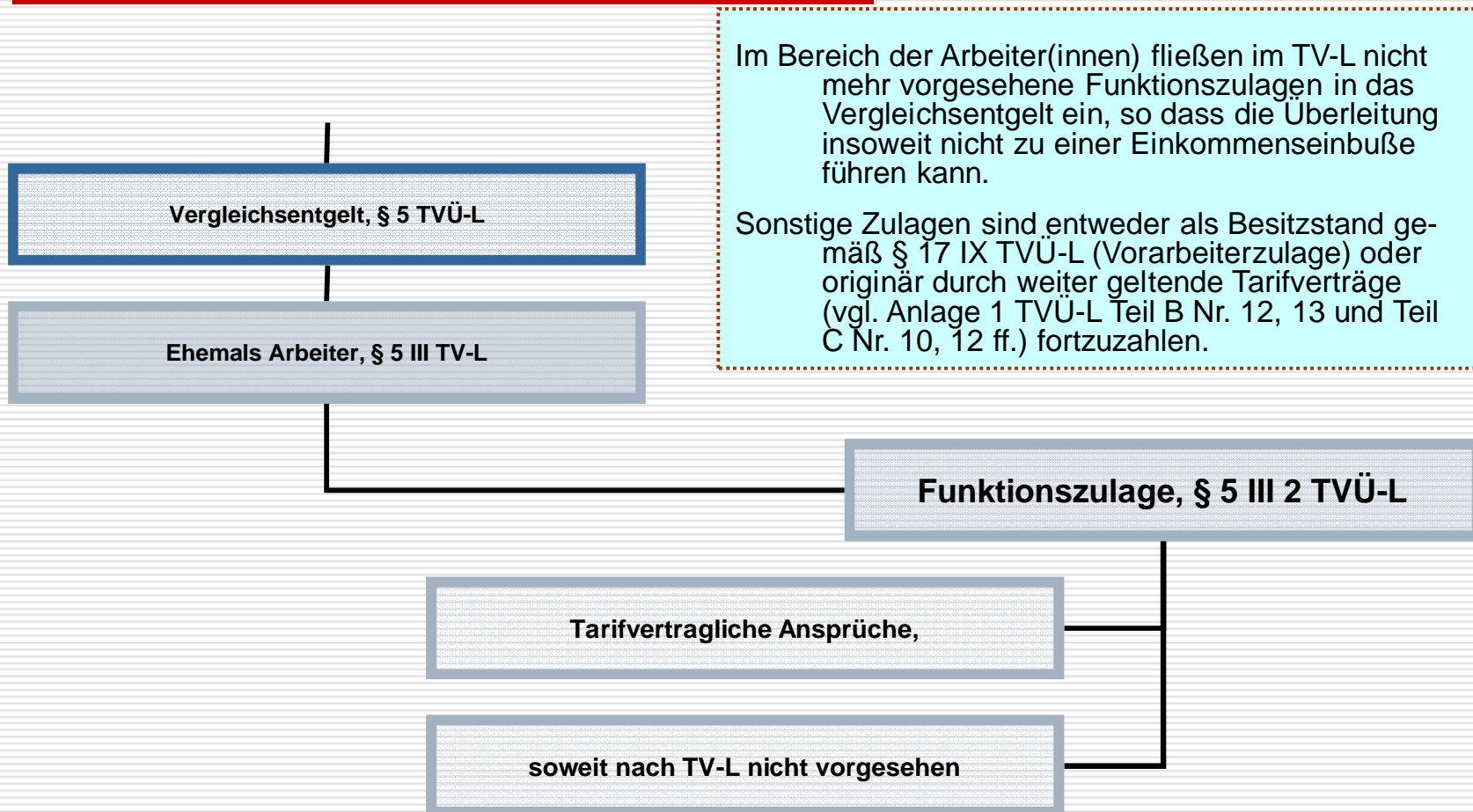
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L

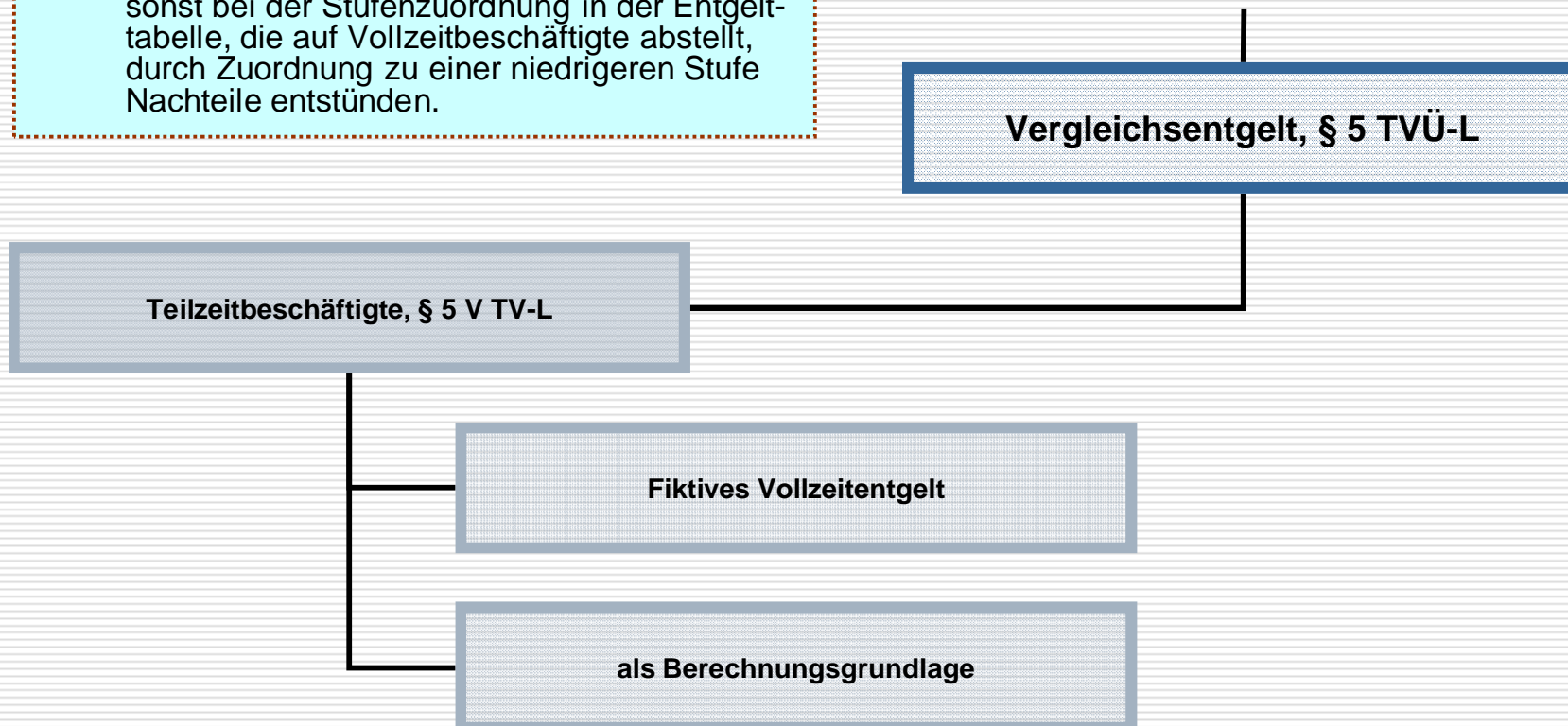


4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L

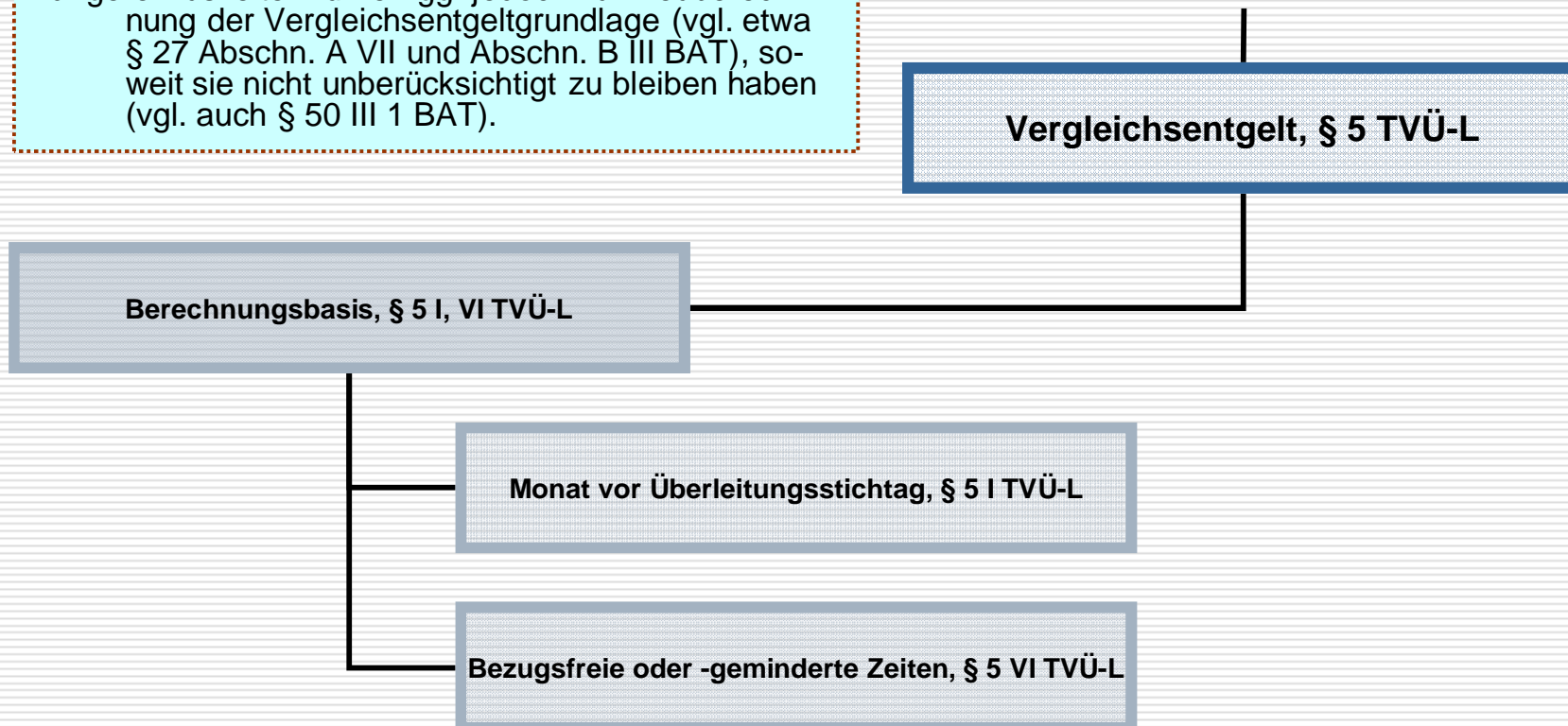
Das Vergleichsentgelt Teilzeitbeschäftigter wird am fiktiven Vollzeitentgelt gemessen, weil ihnen sonst bei der Stufenzuordnung in der Entgelttabelle, die auf Vollzeitbeschäftigte abstellt, durch Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe Nachteile entstünden.



4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L

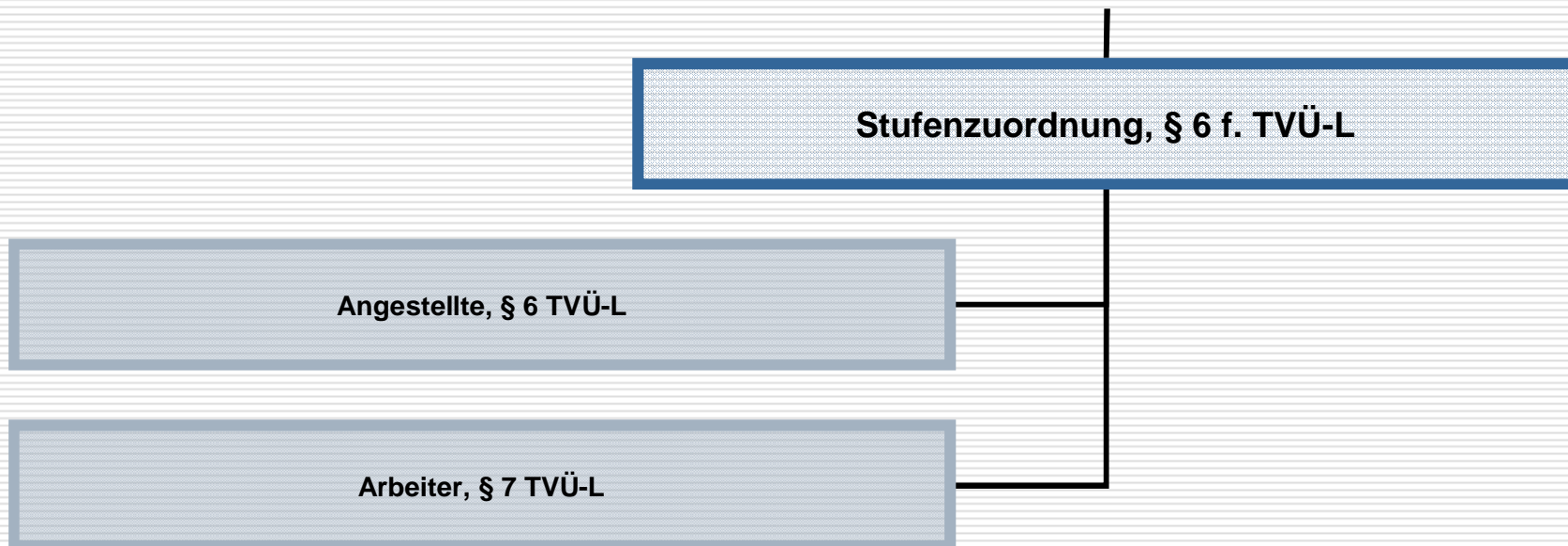
Sind im Referenzmonat keine oder geminderte Bezüge geflossen, ist grundsätzlich das fiktive Entgelt für diesen Monat anzusetzen.

Längere Auszeiten führen ggf jedoch zur Neuberechnung der Vergleichsentgeltgrundlage (vgl. etwa § 27 Abschn. A VII und Abschn. B III BAT), soweit sie nicht unberücksichtigt zu bleiben haben (vgl. auch § 50 III 1 BAT).

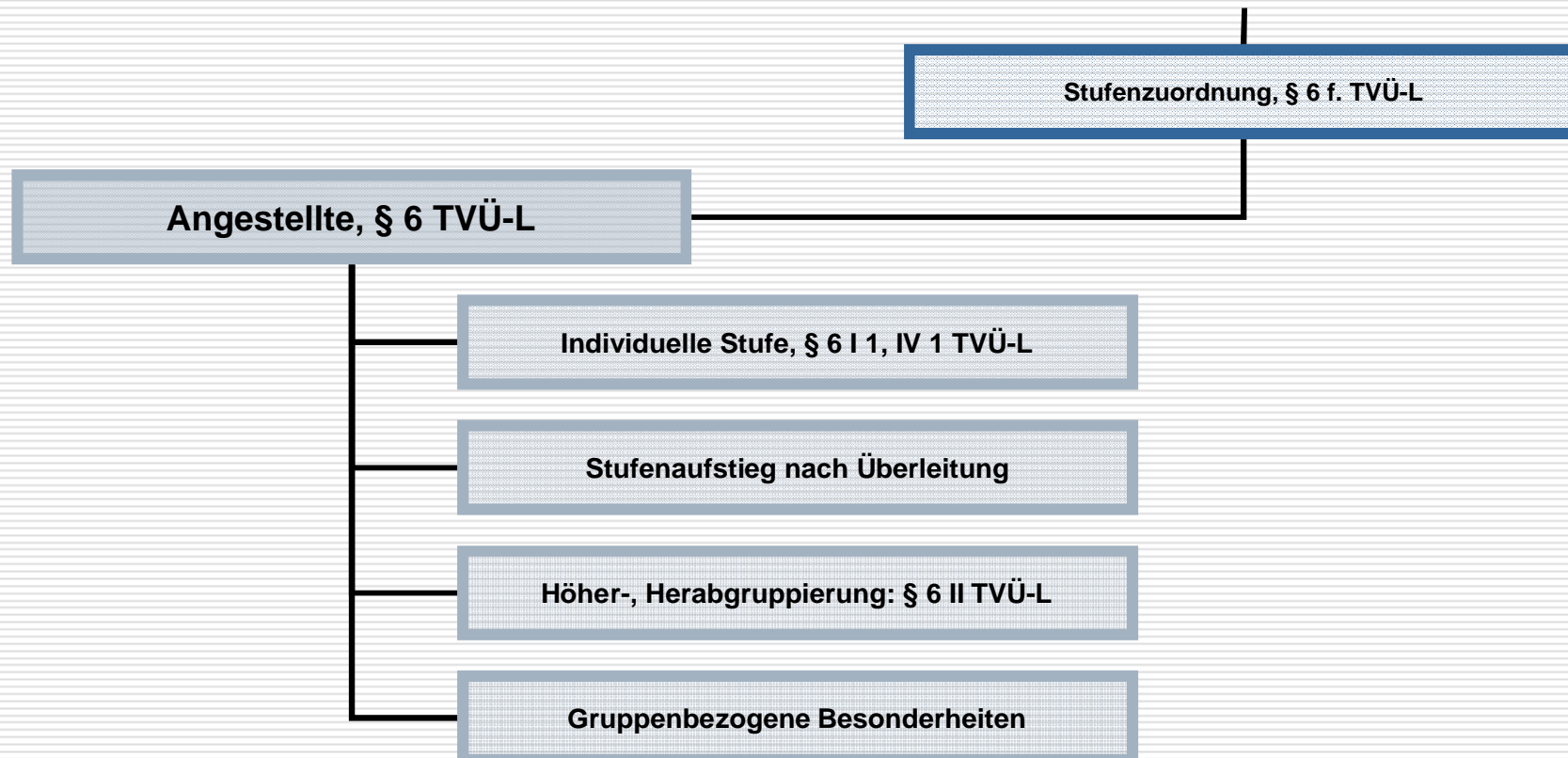


4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L

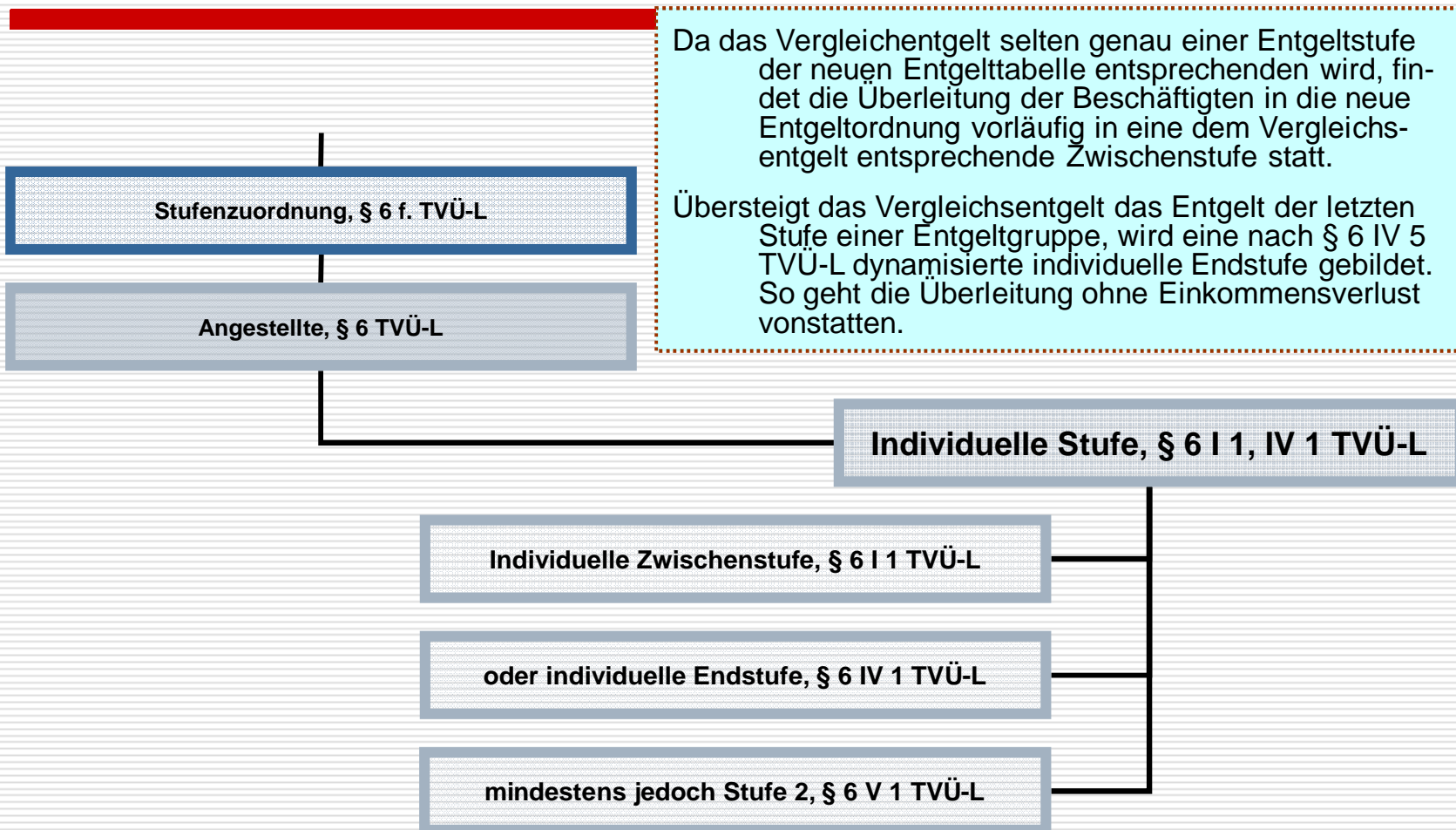
Für bereits laufende Bewährungs- und Fallgruppenaufstiegszeiten gilt nach § 23 Angleichungs-TV Bln § 8 TVÜ-L mit der Maßgabe, dass Stichtag im Sinne des § 8 TVÜ-L der 1. August 2011 ist. Für Beschäftigte in Berlin ist der Anerkennungszeitraum damit komfortabler als in den anderen Bundesländern.



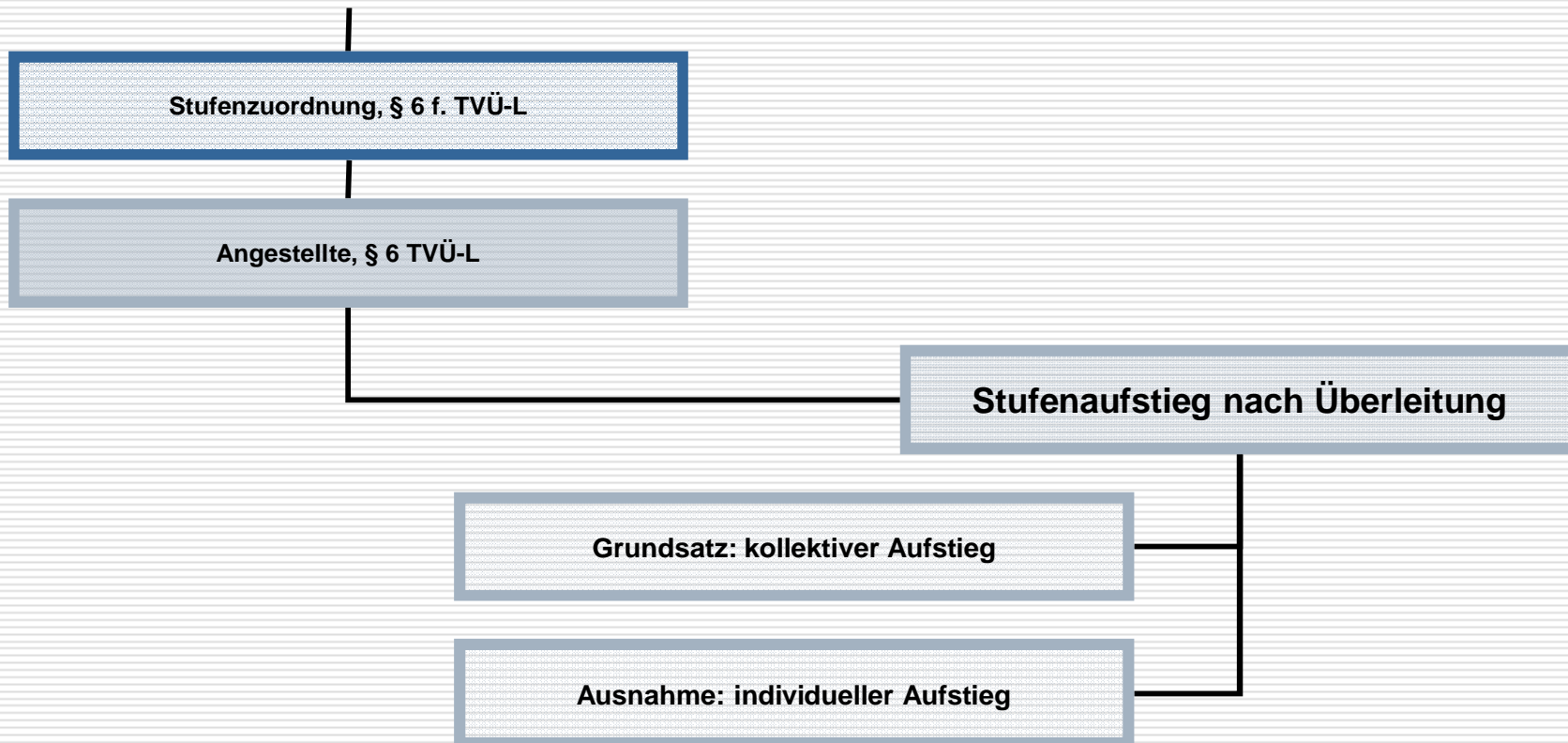
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



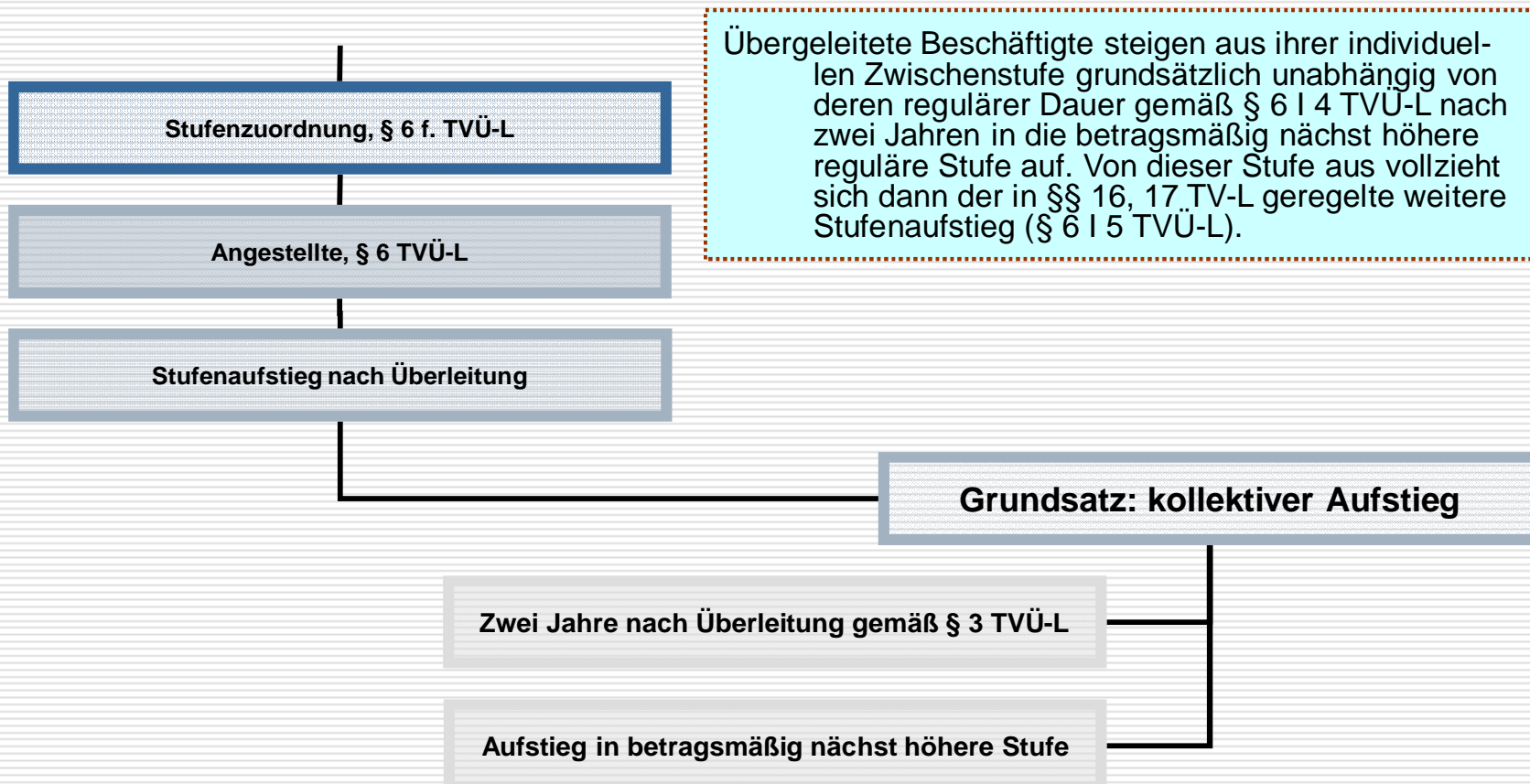
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



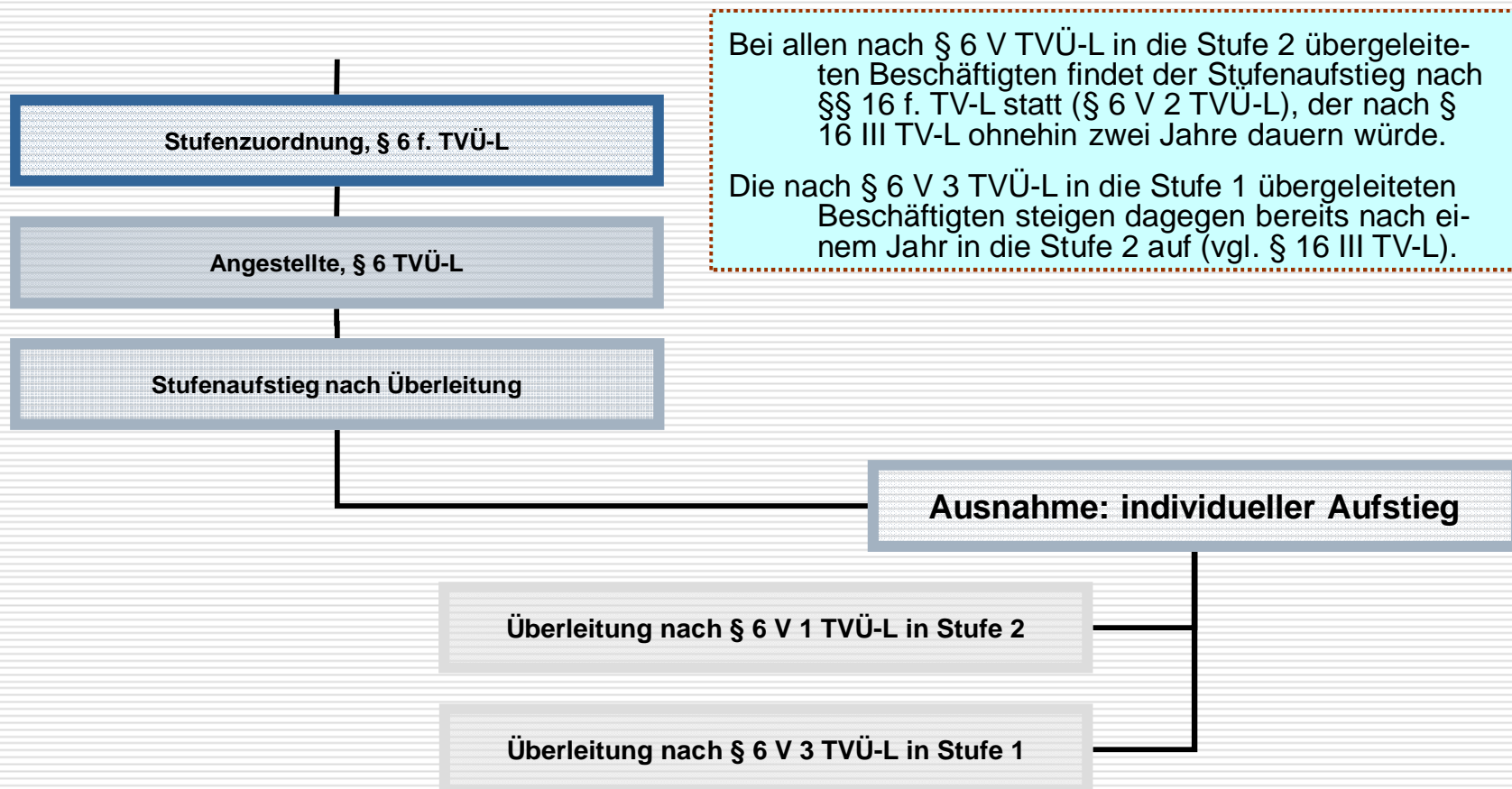
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



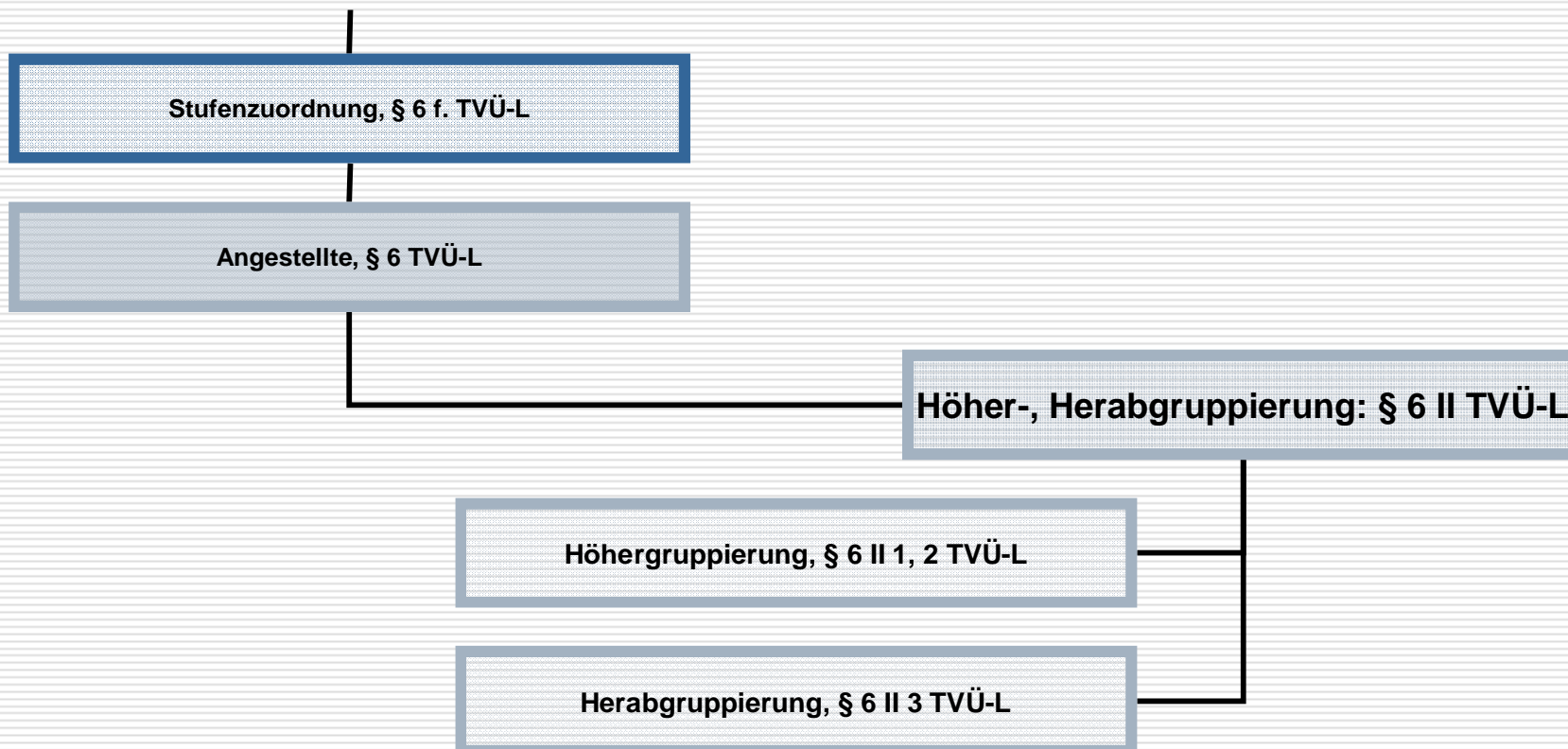
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



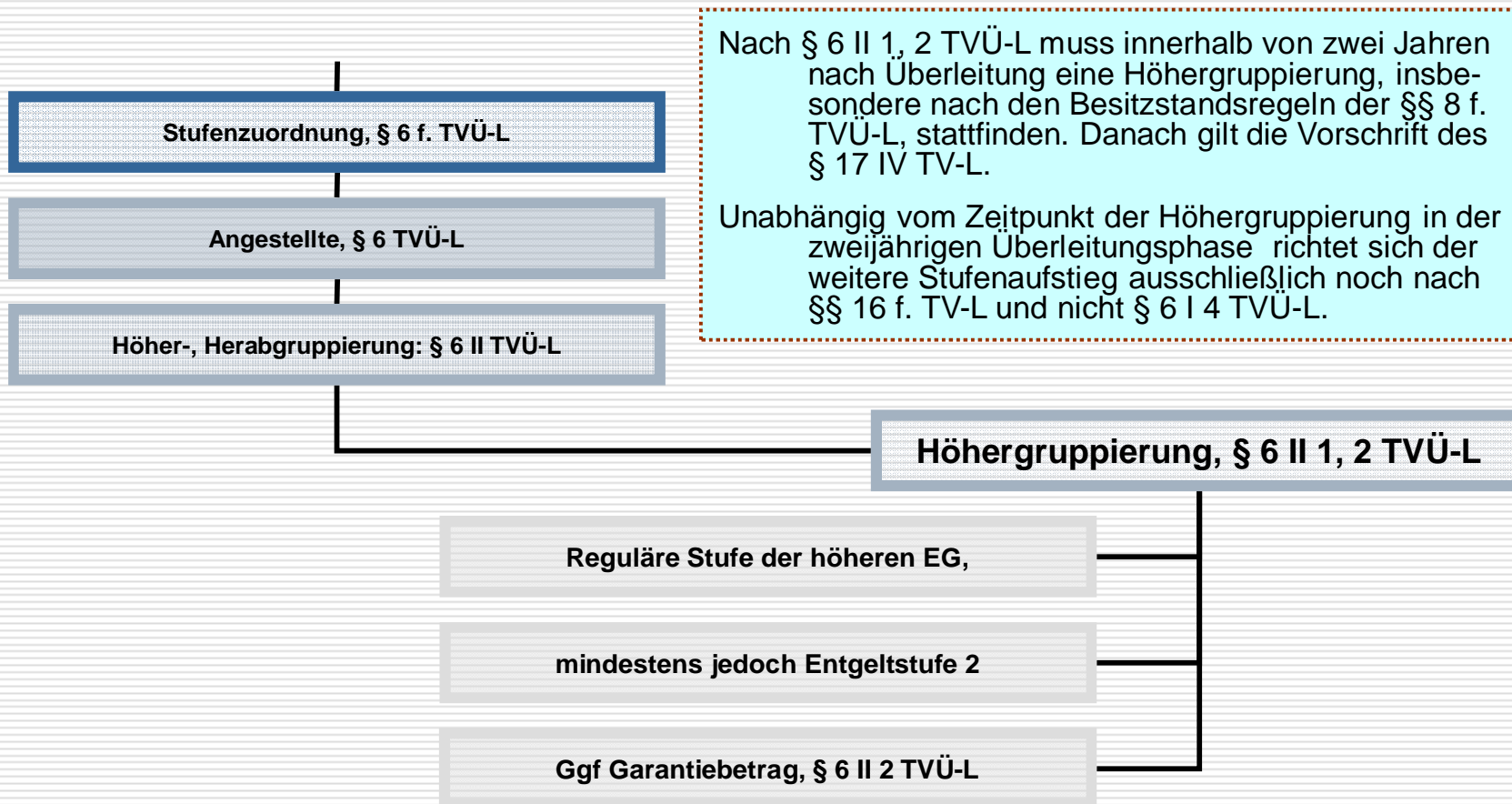
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



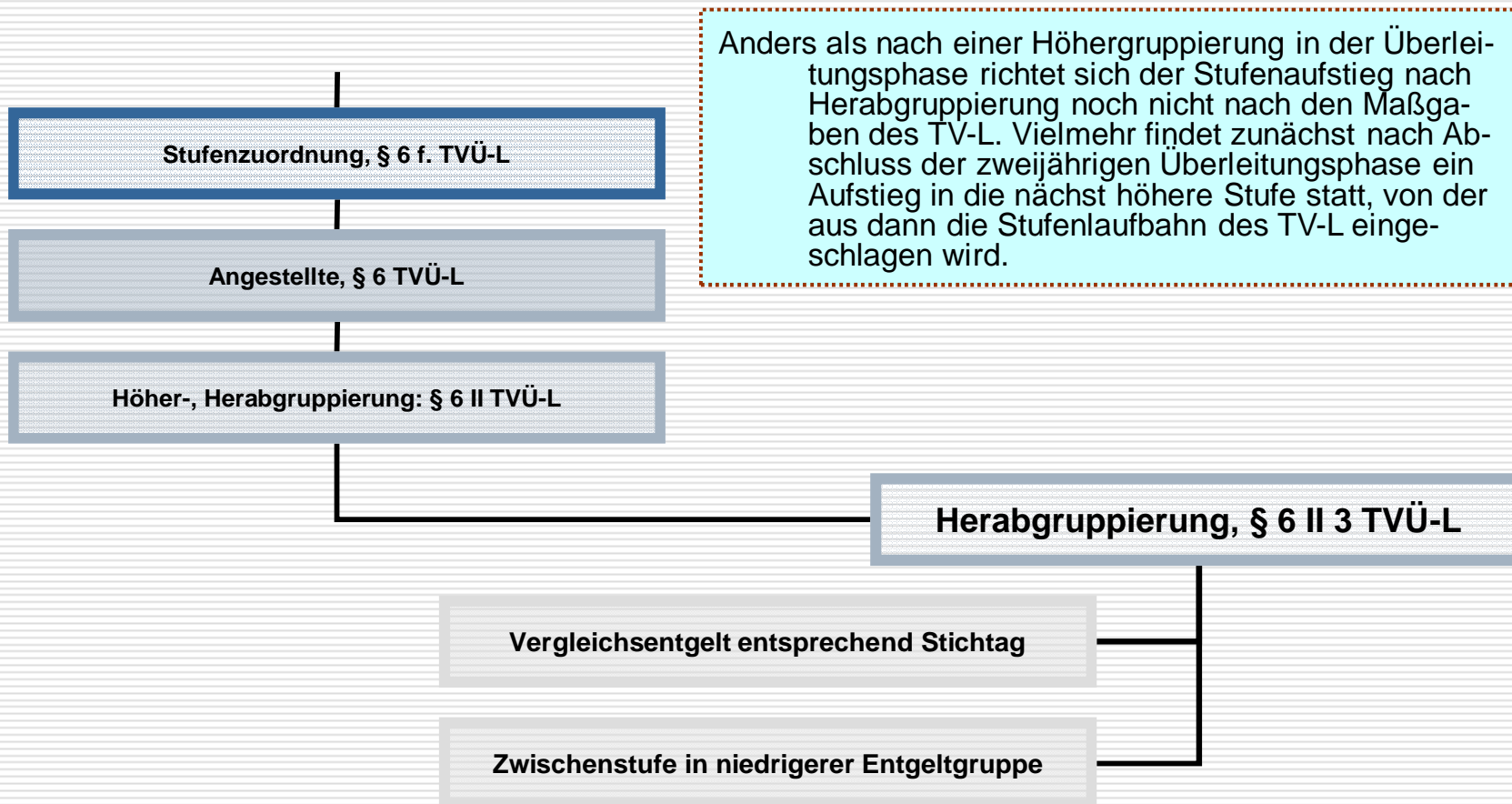
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



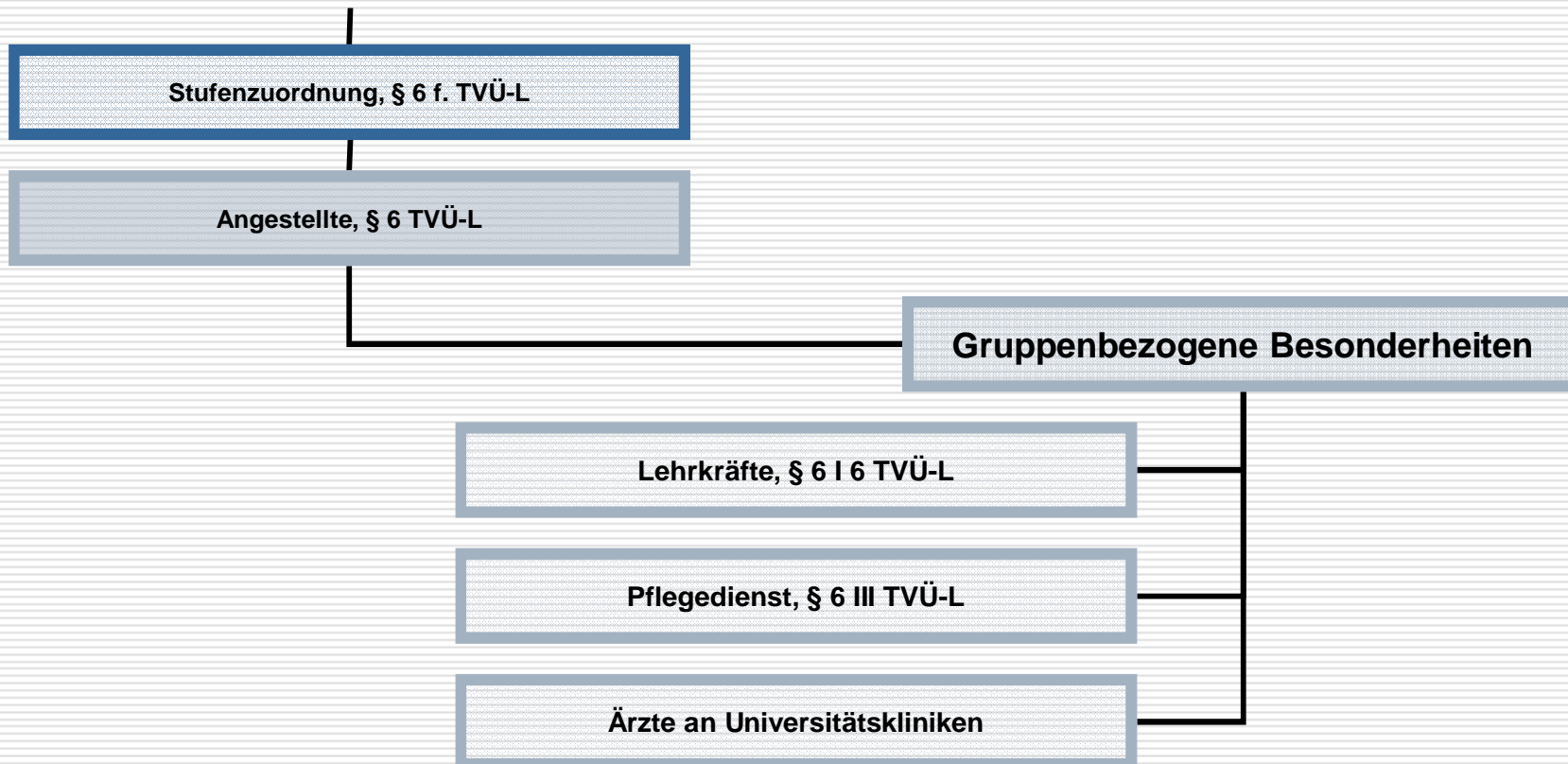
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



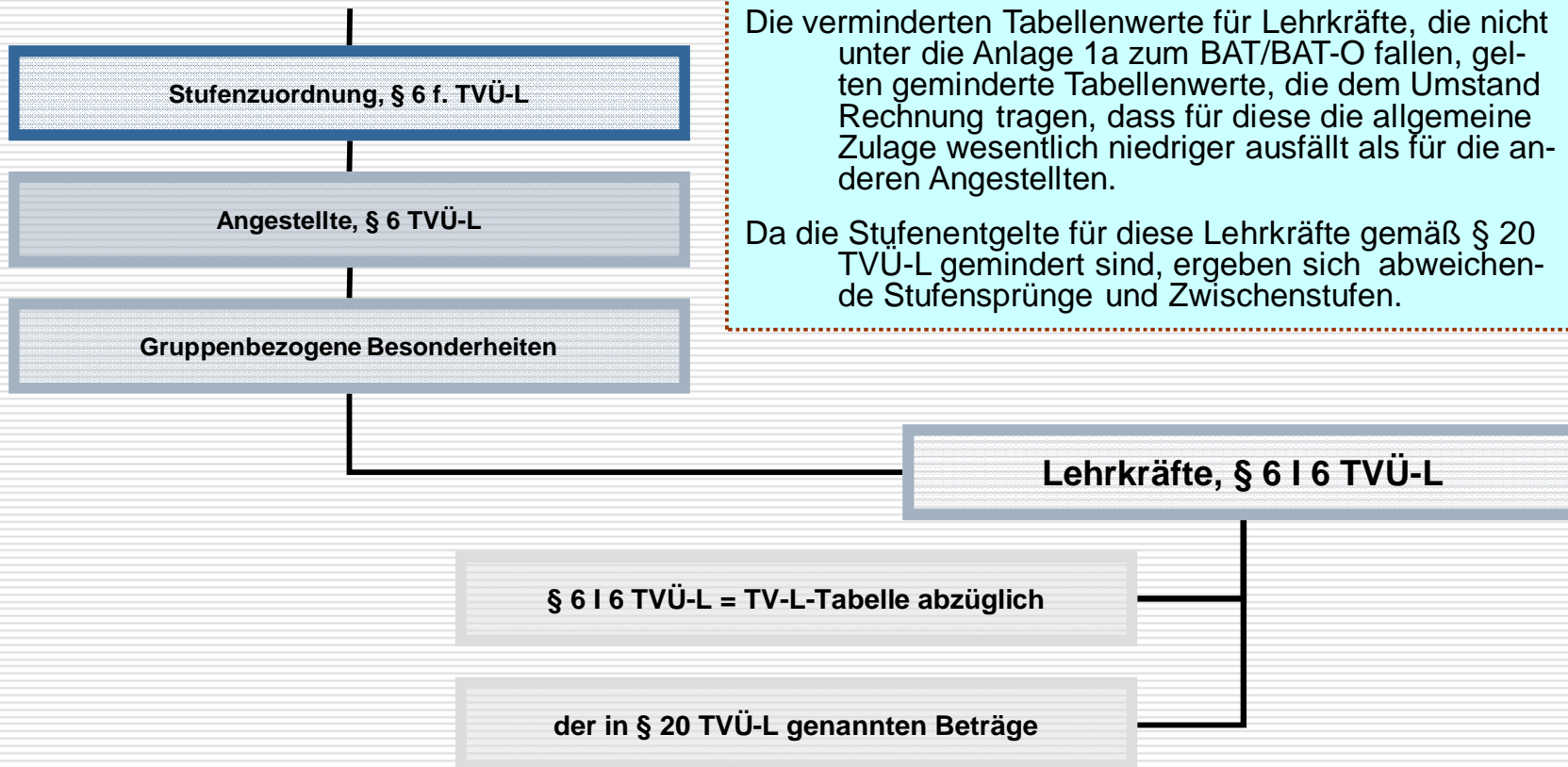
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



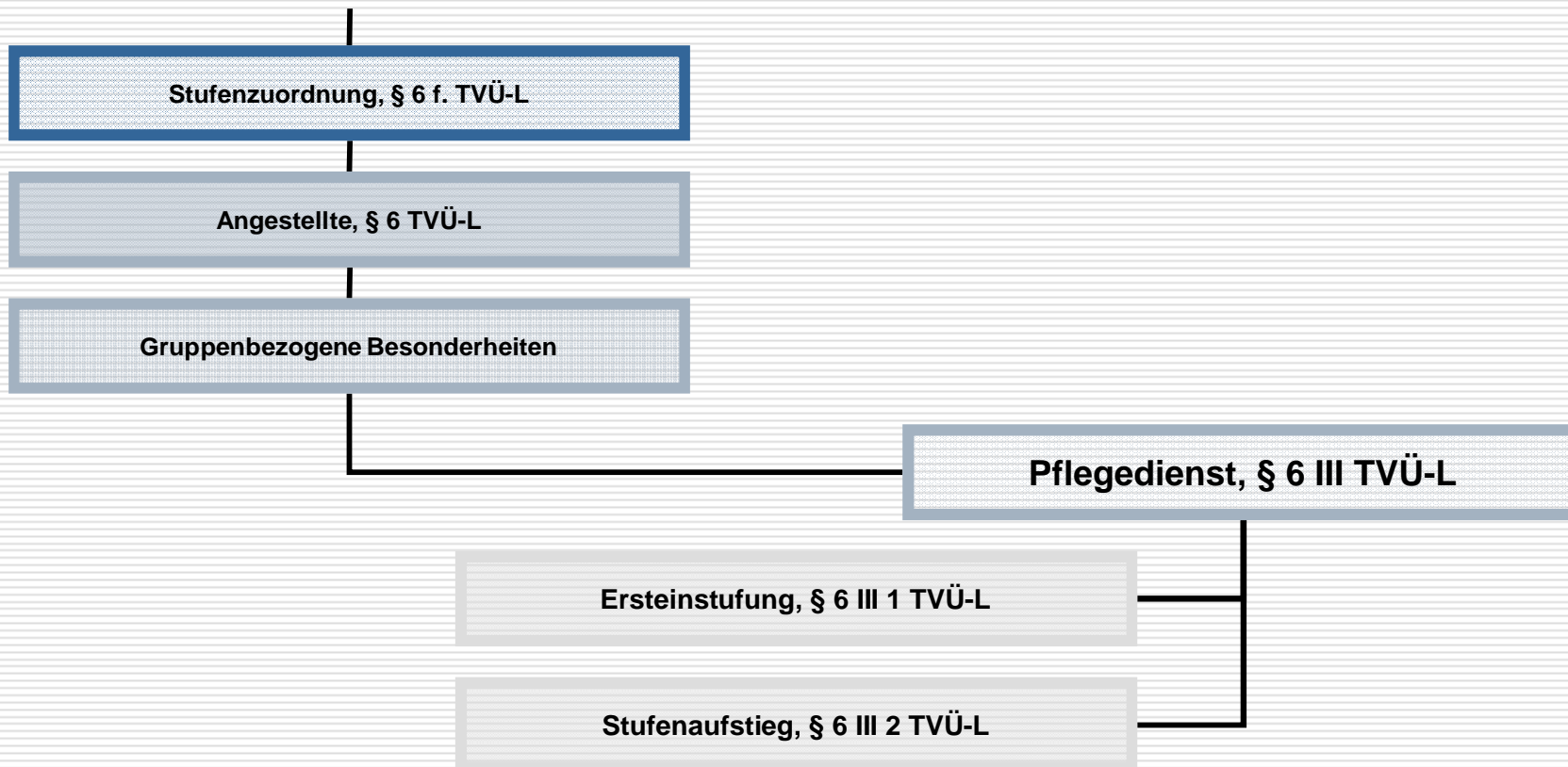
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



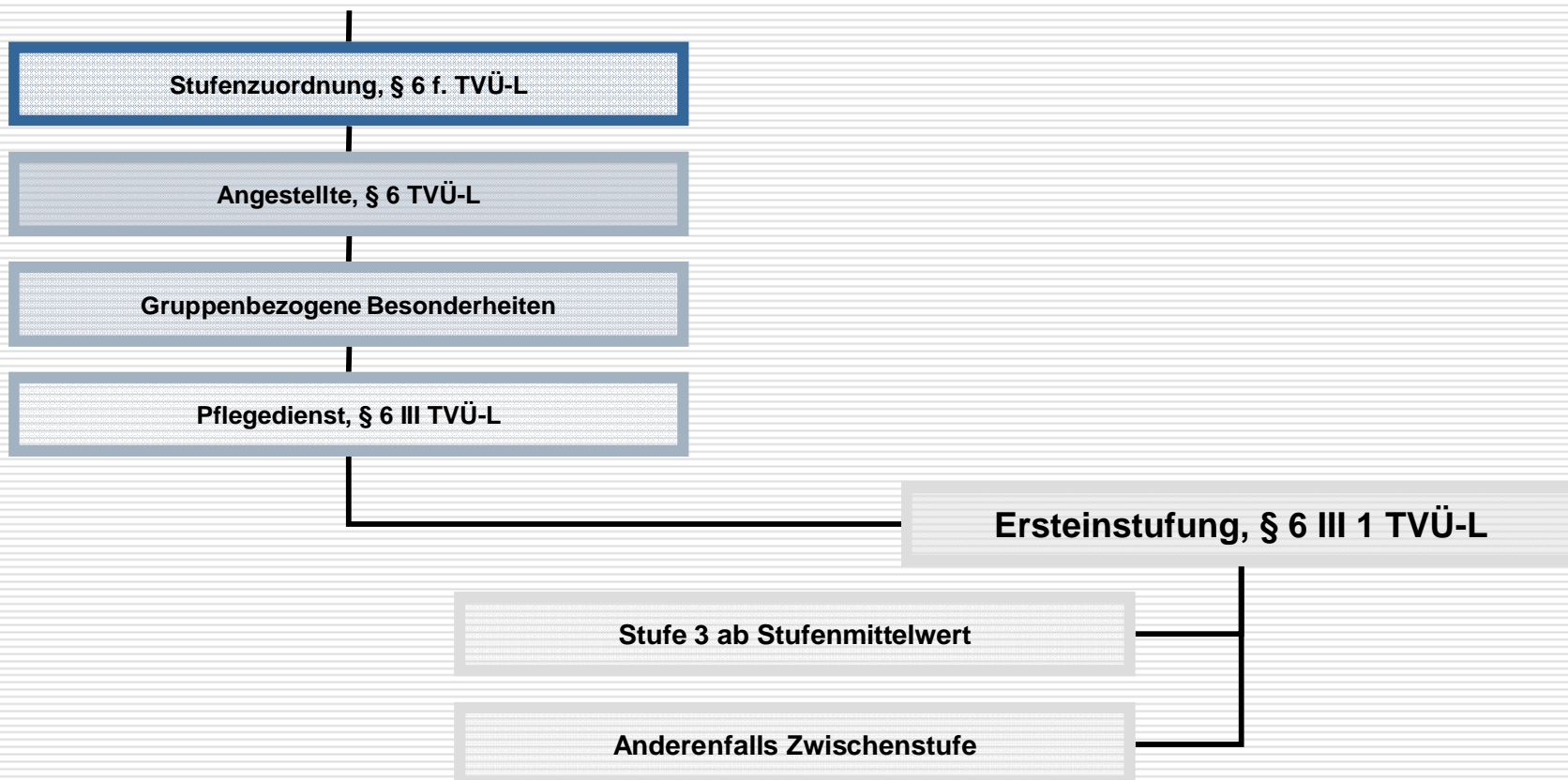
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



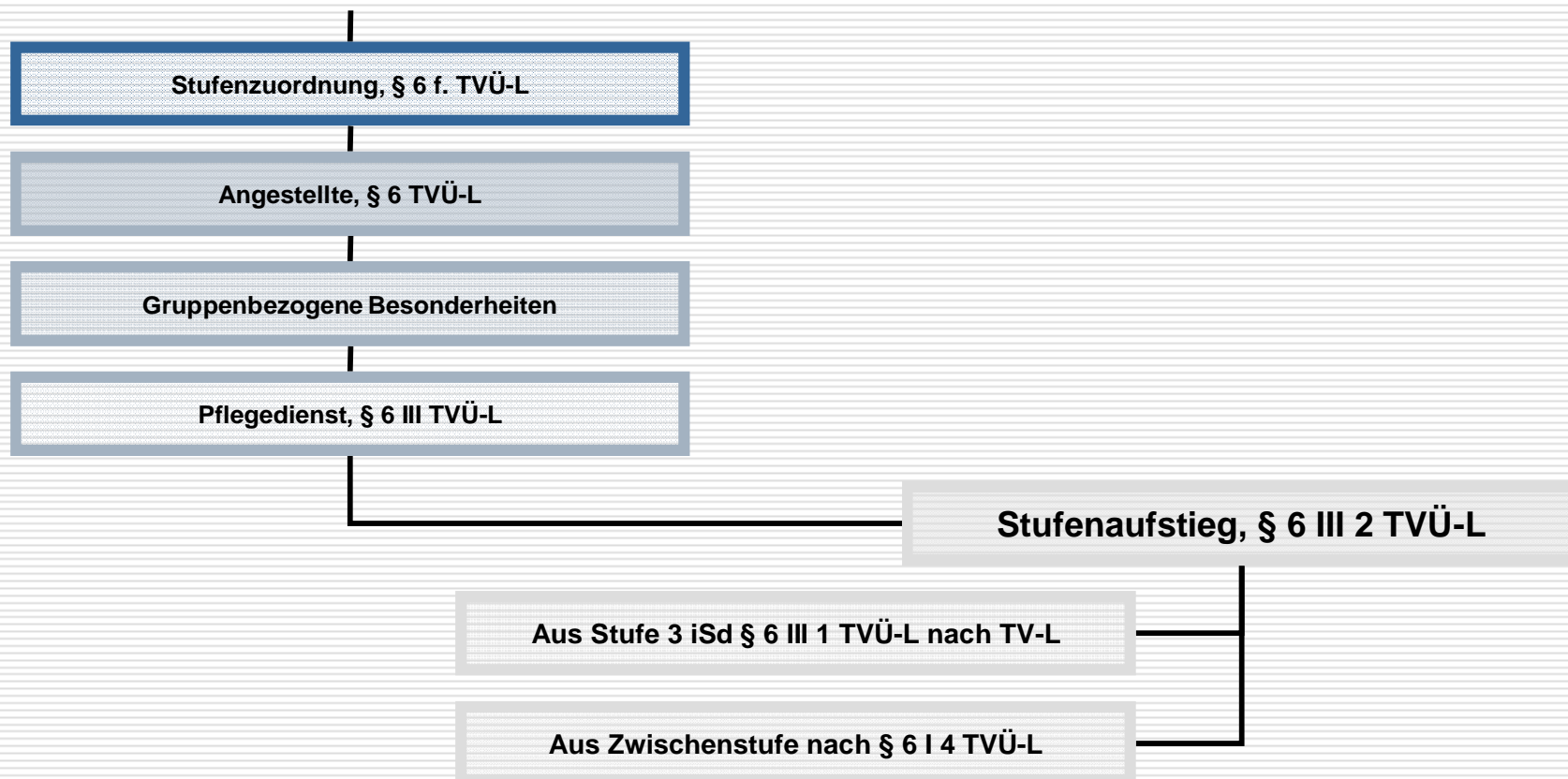
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



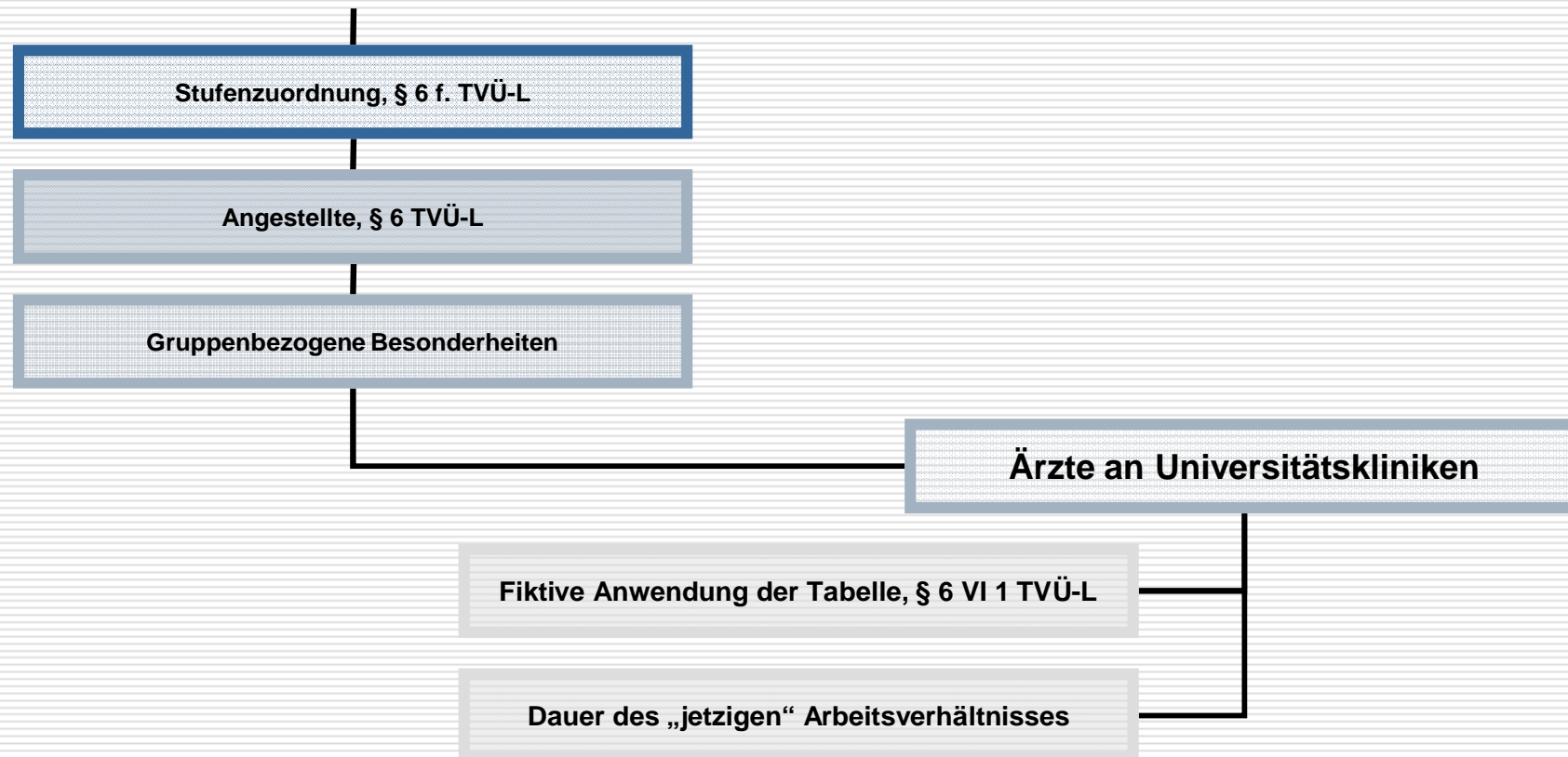
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



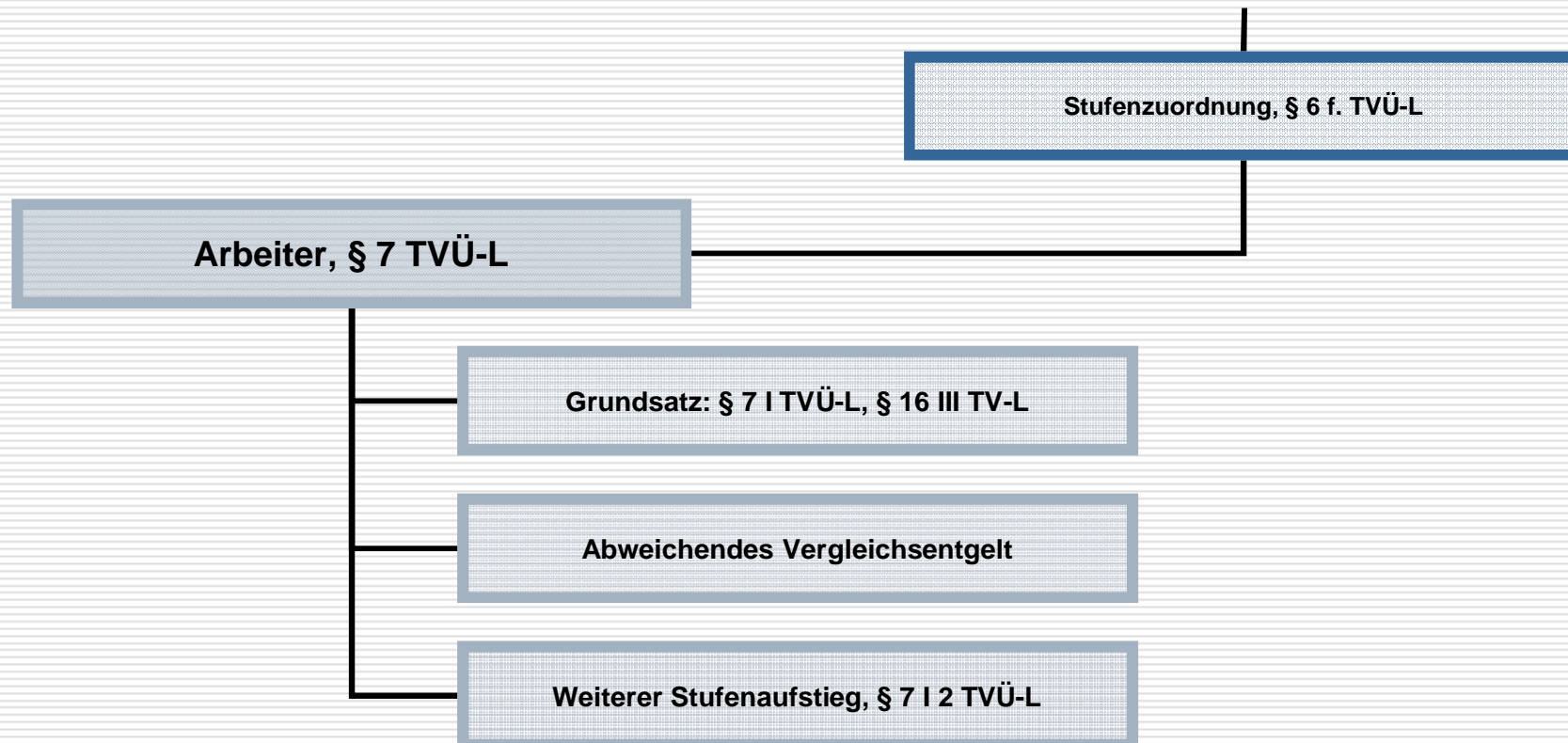
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



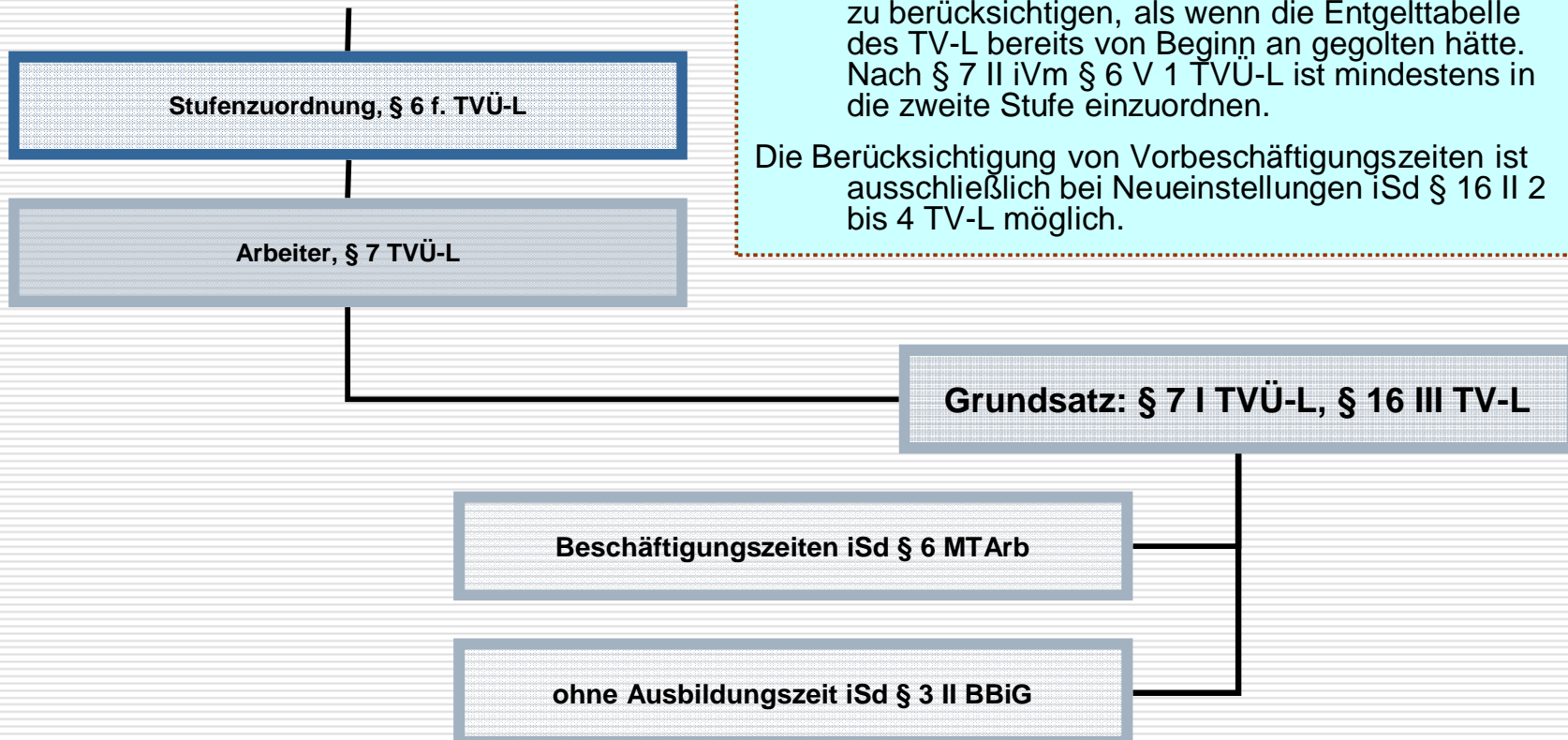
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



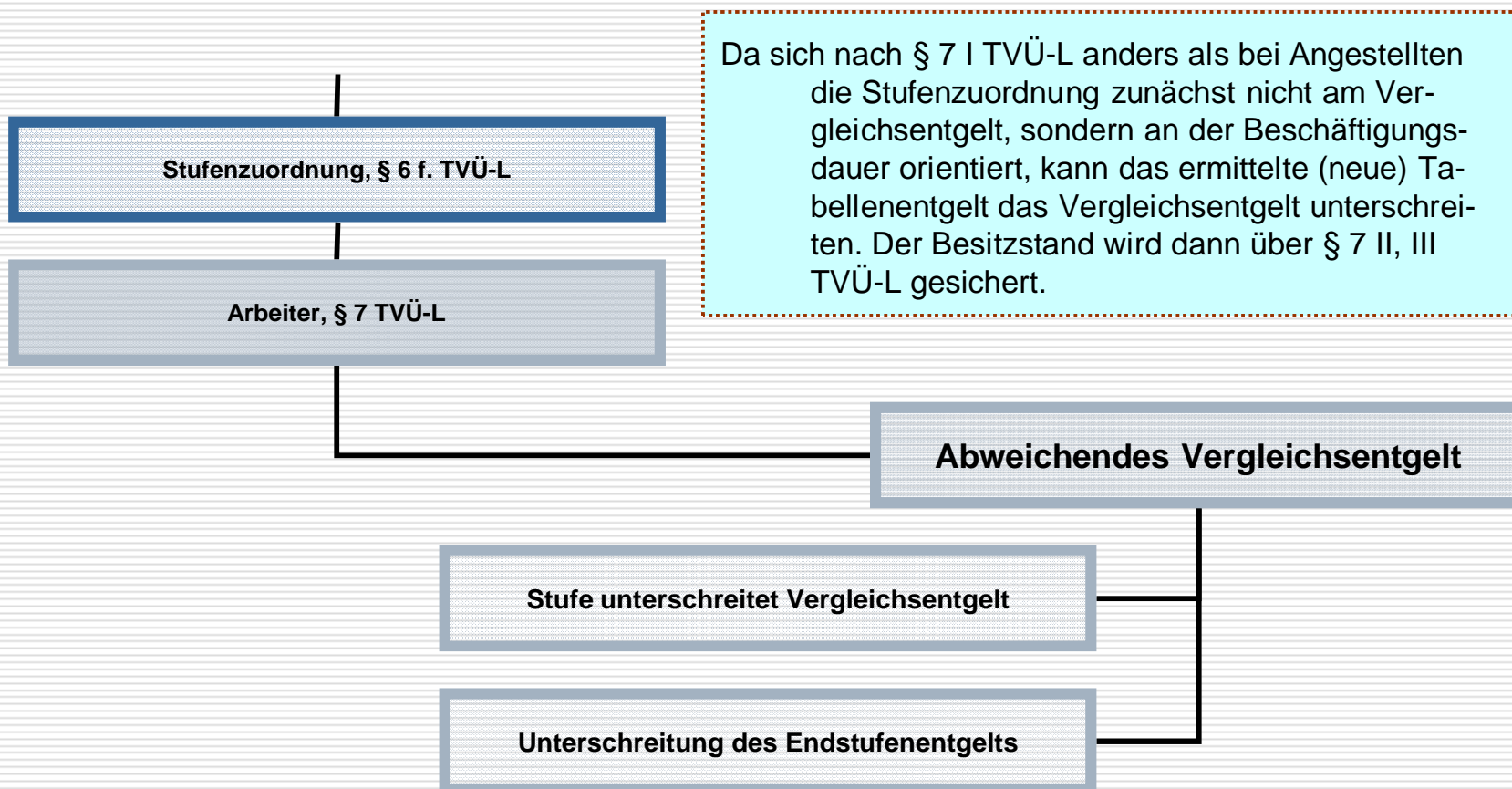
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L

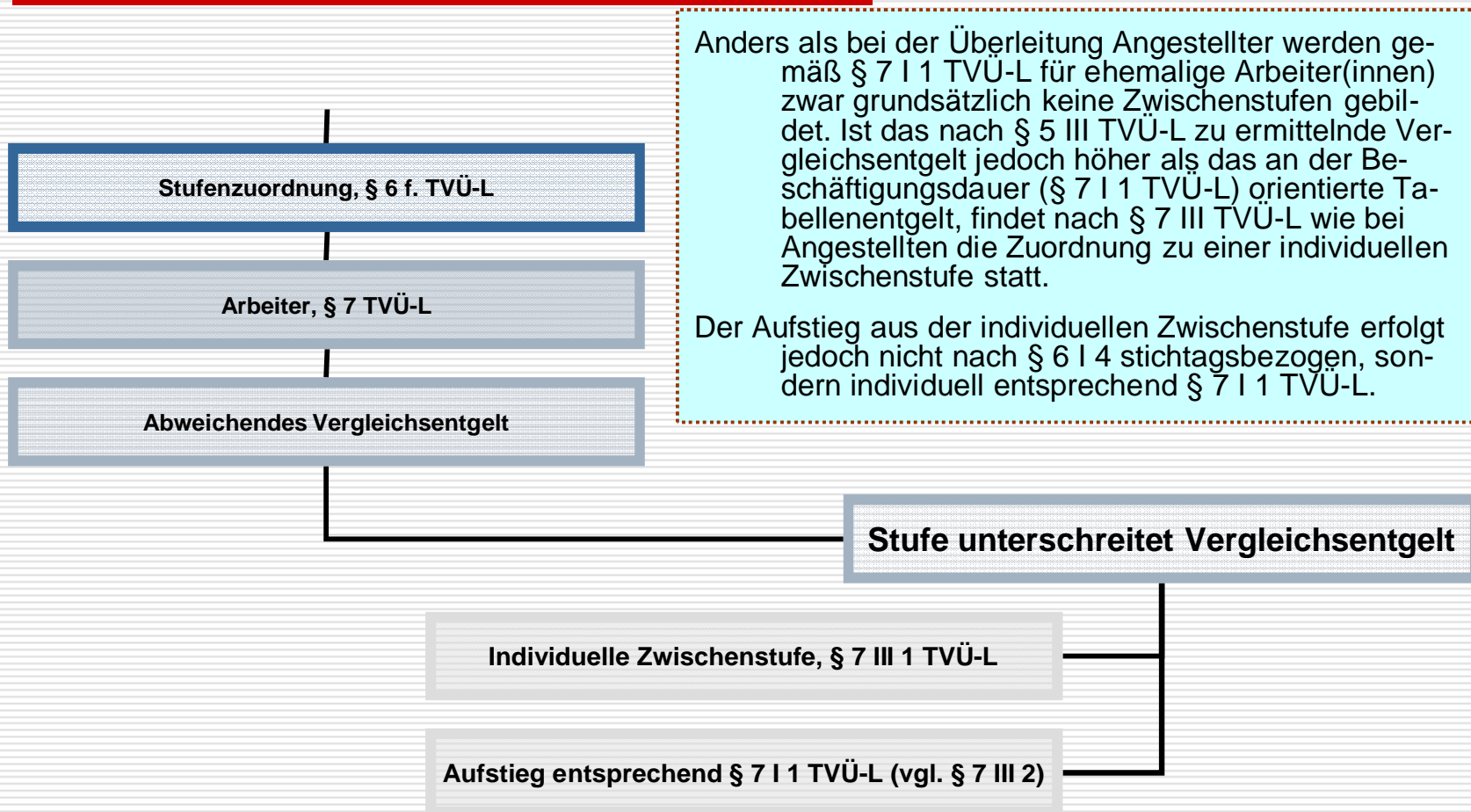


4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L

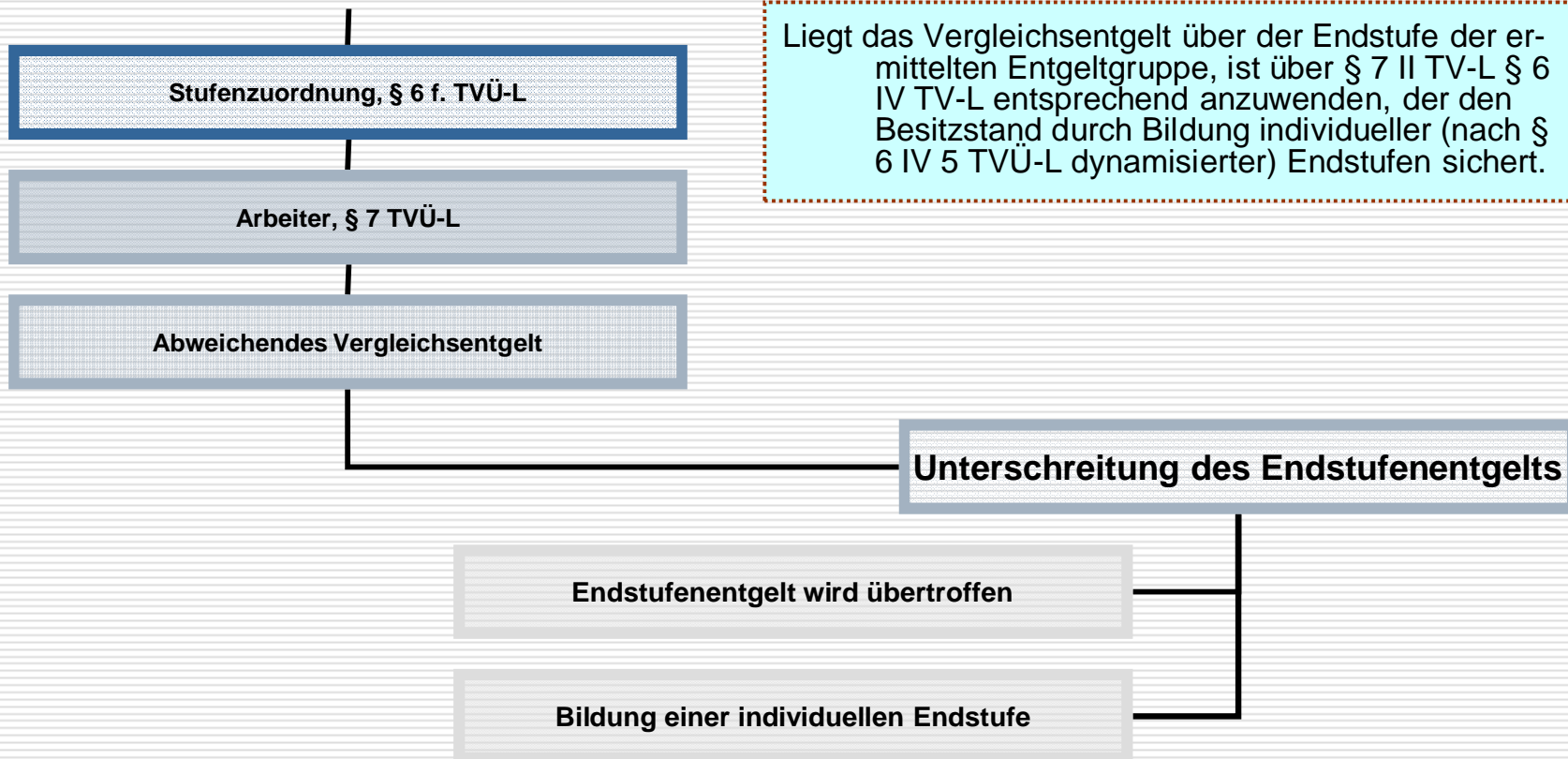


Da sich nach § 7 I TVÜ-L anders als bei Angestellten die Stufenzuordnung zunächst nicht am Vergleichsentgelt, sondern an der Beschäftigungsdauer orientiert, kann das ermittelte (neue) Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt unterschreiten. Der Besitzstand wird dann über § 7 II, III TVÜ-L gesichert.

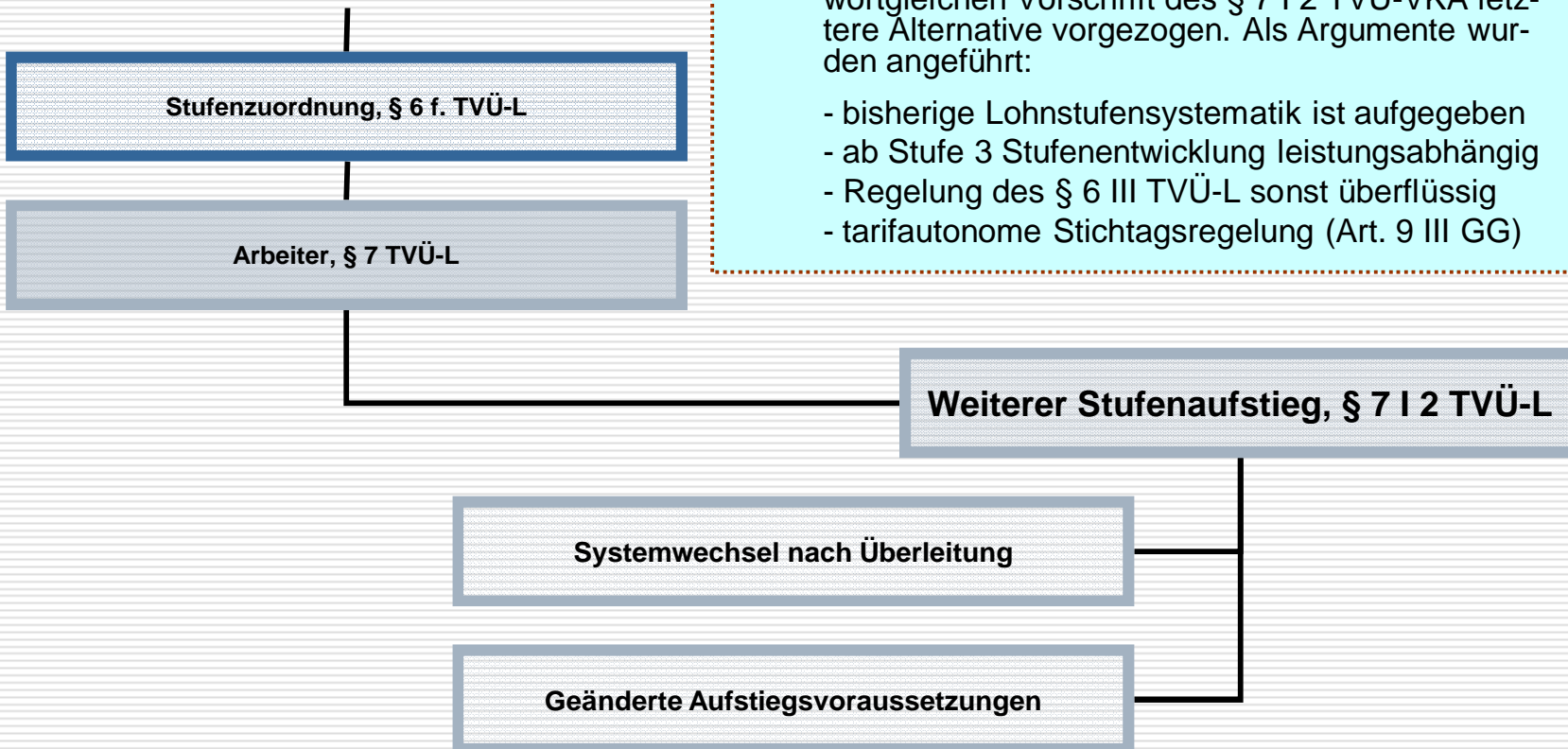
4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



4.2.2.4 Überleitung durch den TVÜ-L



4.2.2.4 Überleitung

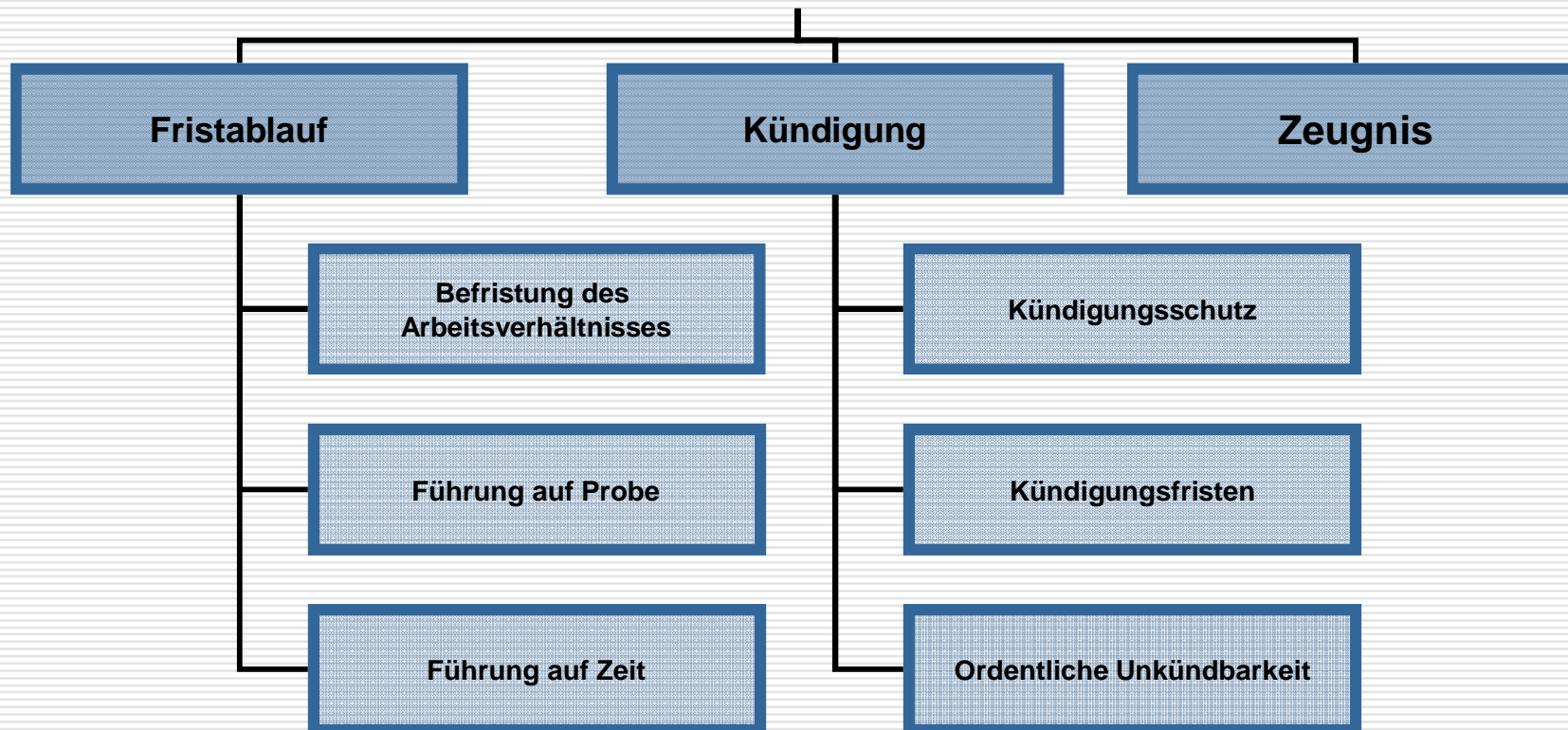


Beispiel: Einstellung nach Ausbildung am 1. Juli 1996. Am 1. November 2010 ist eine Beschäftigungszeit von 14 Jahren und vier Monaten erreicht. Es erfolgt in Berlin eine Überleitung in Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe. Umstritten ist, ob für den weiteren Stufenaufstieg nur die Beschäftigungszeit oder die vollständige Stufenlaufzeit (§ 16 III TV-L), hier also fünf Jahre zurückzulegen sind.

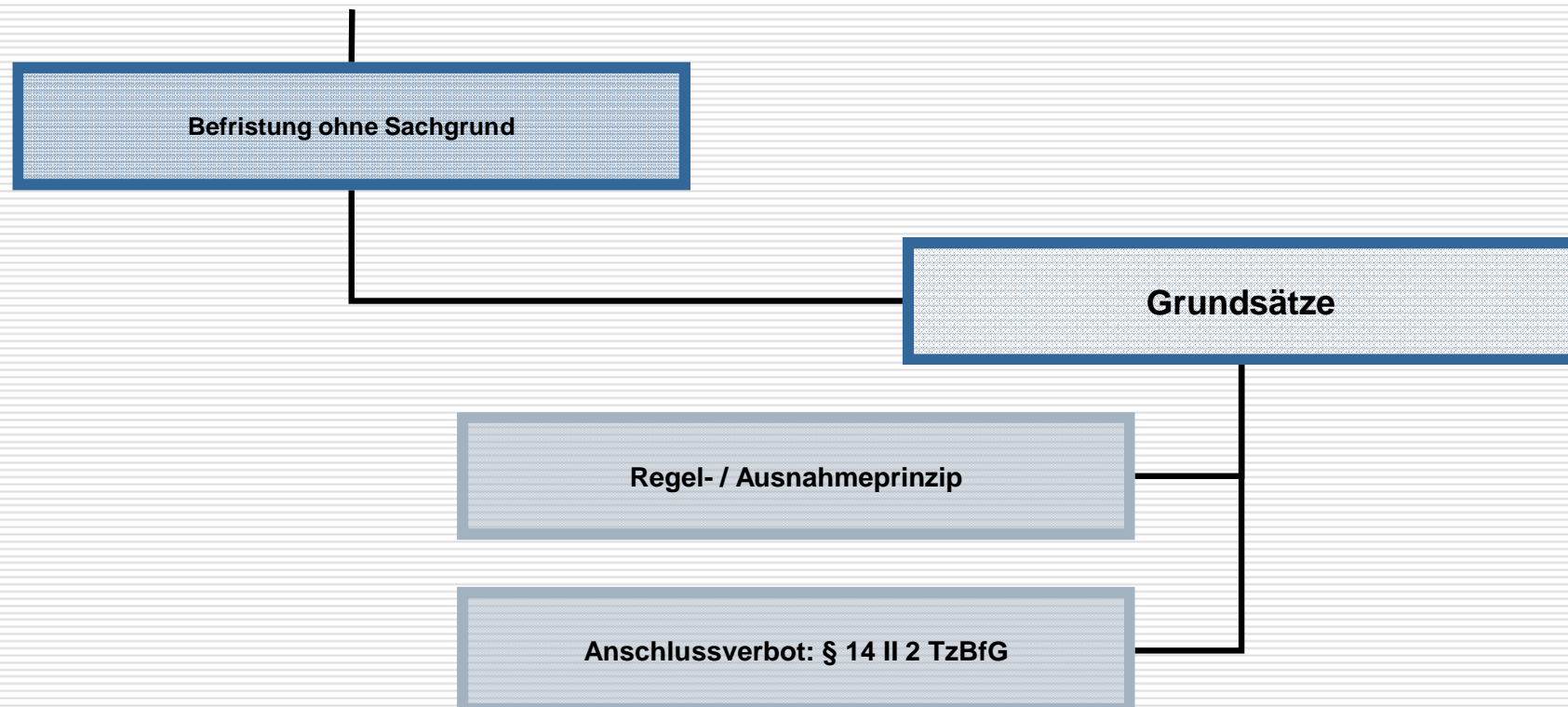
Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 13. August 2009 (-6 AZR 177/08- NZA-RR 2010, 108 ff.) zur wortgleichen Vorschrift des § 7 I 2 TVÜ-VKA letztere Alternative vorgezogen. Als Argumente wurden angeführt:

- bisherige Lohnstufensystematik ist aufgegeben
- ab Stufe 3 Stufenentwicklung leistungsabhängig
- Regelung des § 6 III TVÜ-L sonst überflüssig
- tarifautonome Stichtagsregelung (Art. 9 III GG)

4.2.3 Beendigung

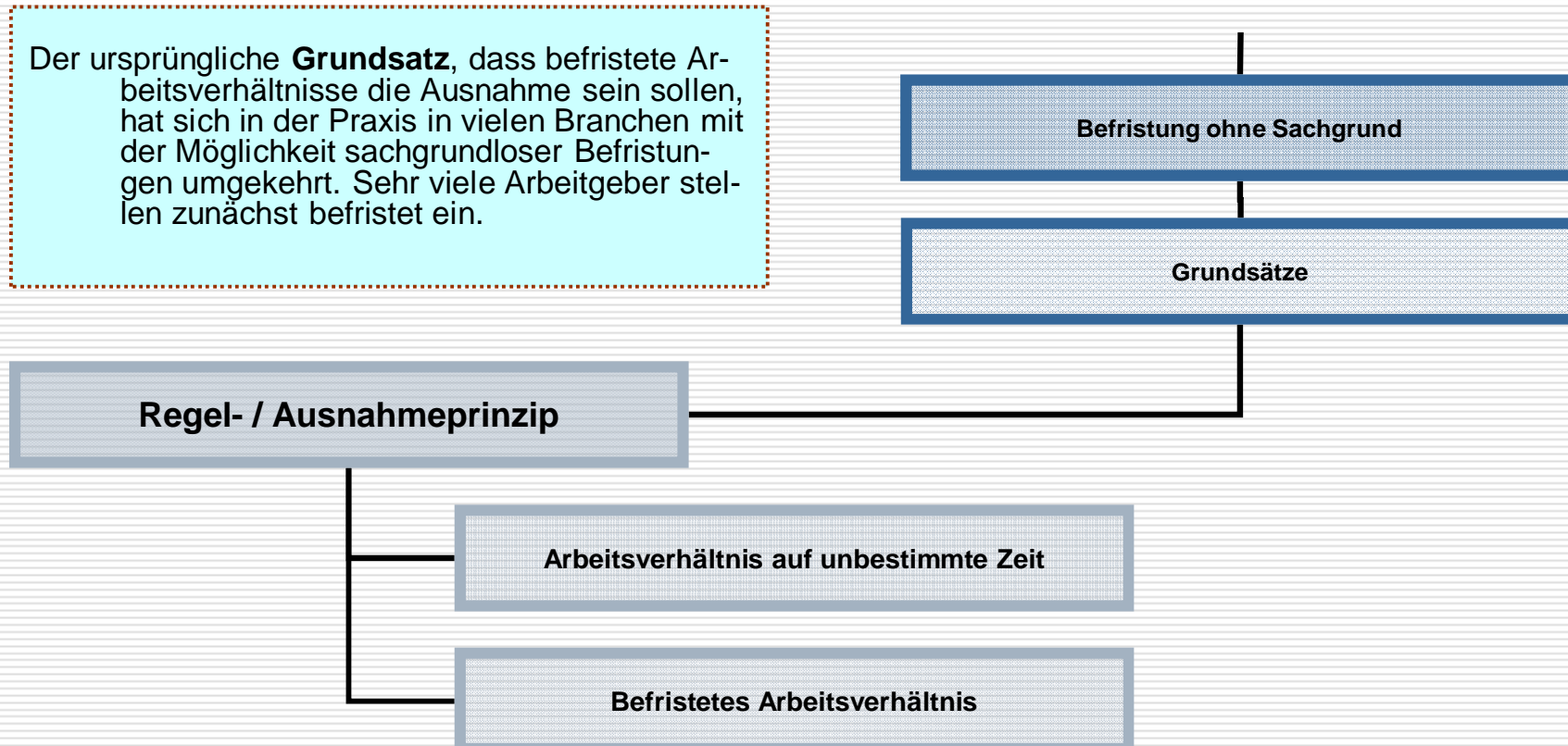


4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



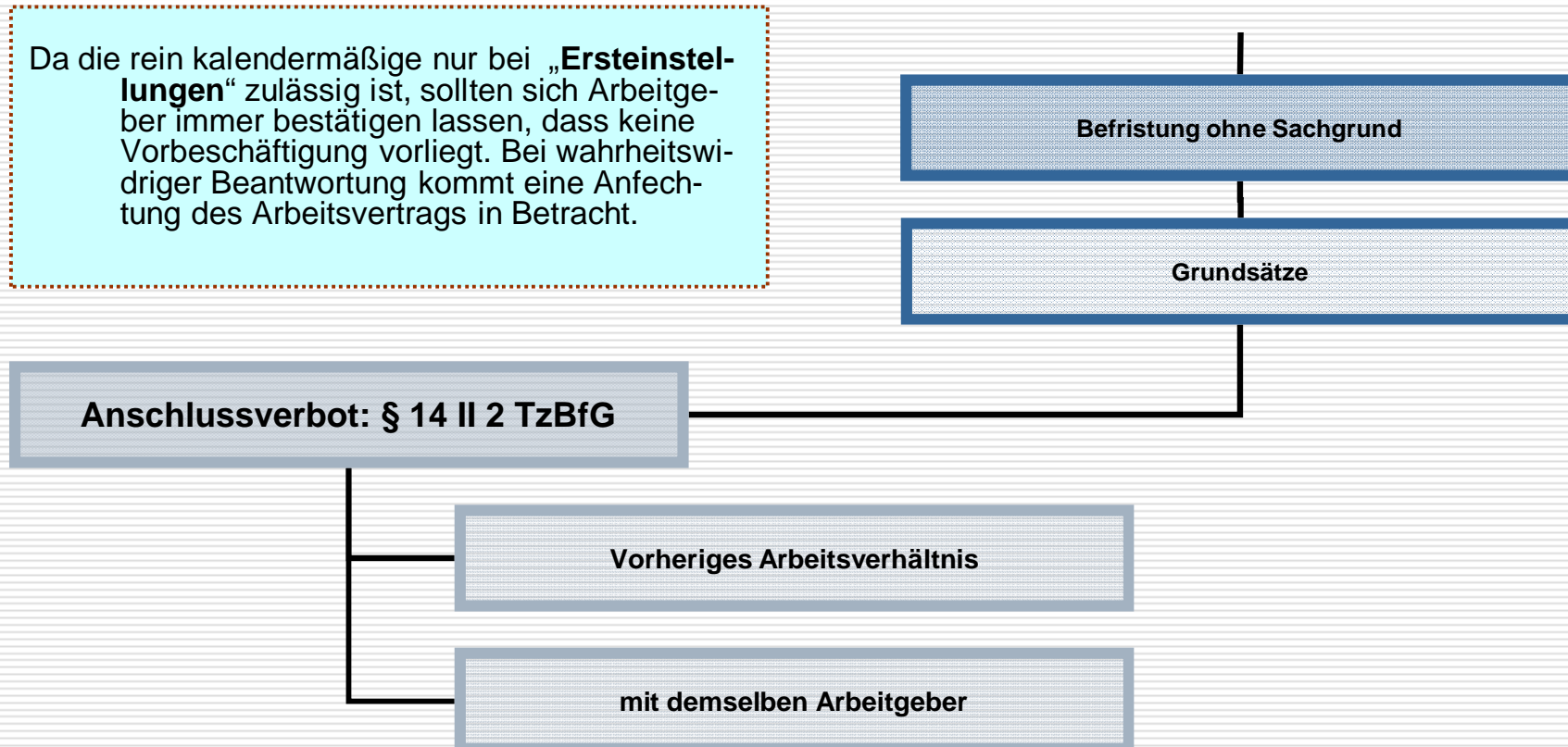
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Der ursprüngliche **Grundsatz**, dass befristete Arbeitsverhältnisse die Ausnahme sein sollen, hat sich in der Praxis in vielen Branchen mit der Möglichkeit sachgrundloser Befristungen umgekehrt. Sehr viele Arbeitgeber stellen zunächst befristet ein.

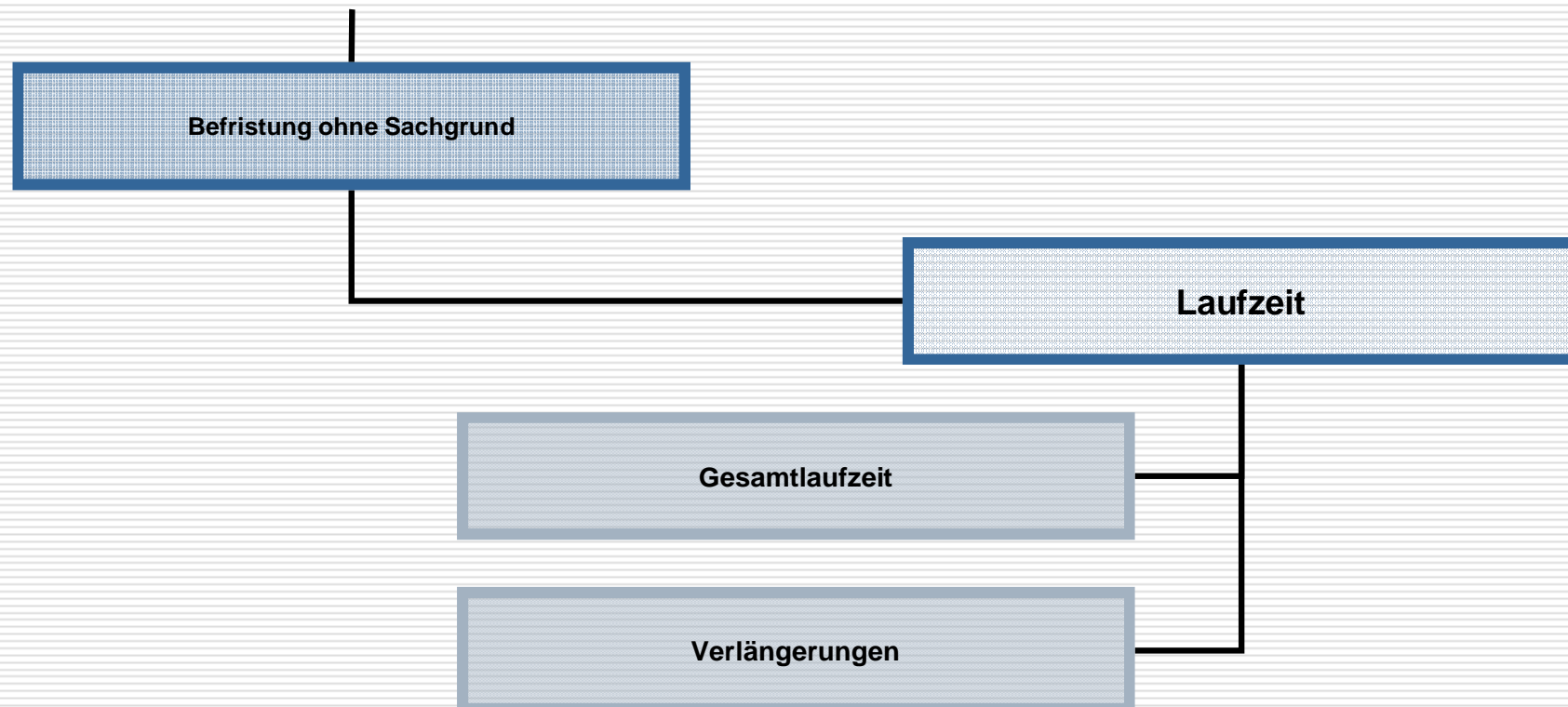


4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses

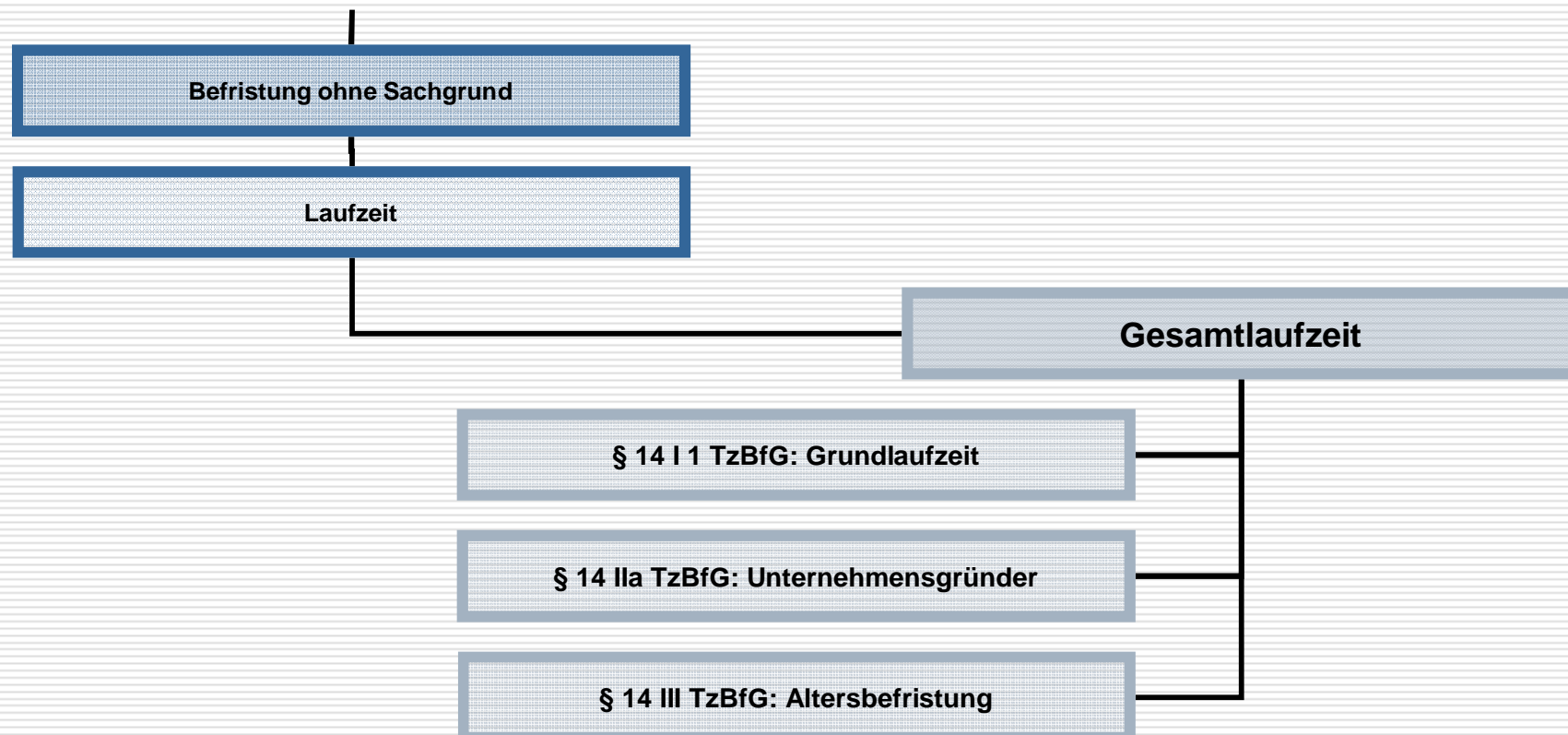
Da die rein kalendermäßige nur bei „**Ersteinstellungen**“ zulässig ist, sollten sich Arbeitgeber immer bestätigen lassen, dass keine Vorbeschäftigung vorliegt. Bei wahrheitswideriger Beantwortung kommt eine Anfechtung des Arbeitsvertrags in Betracht.



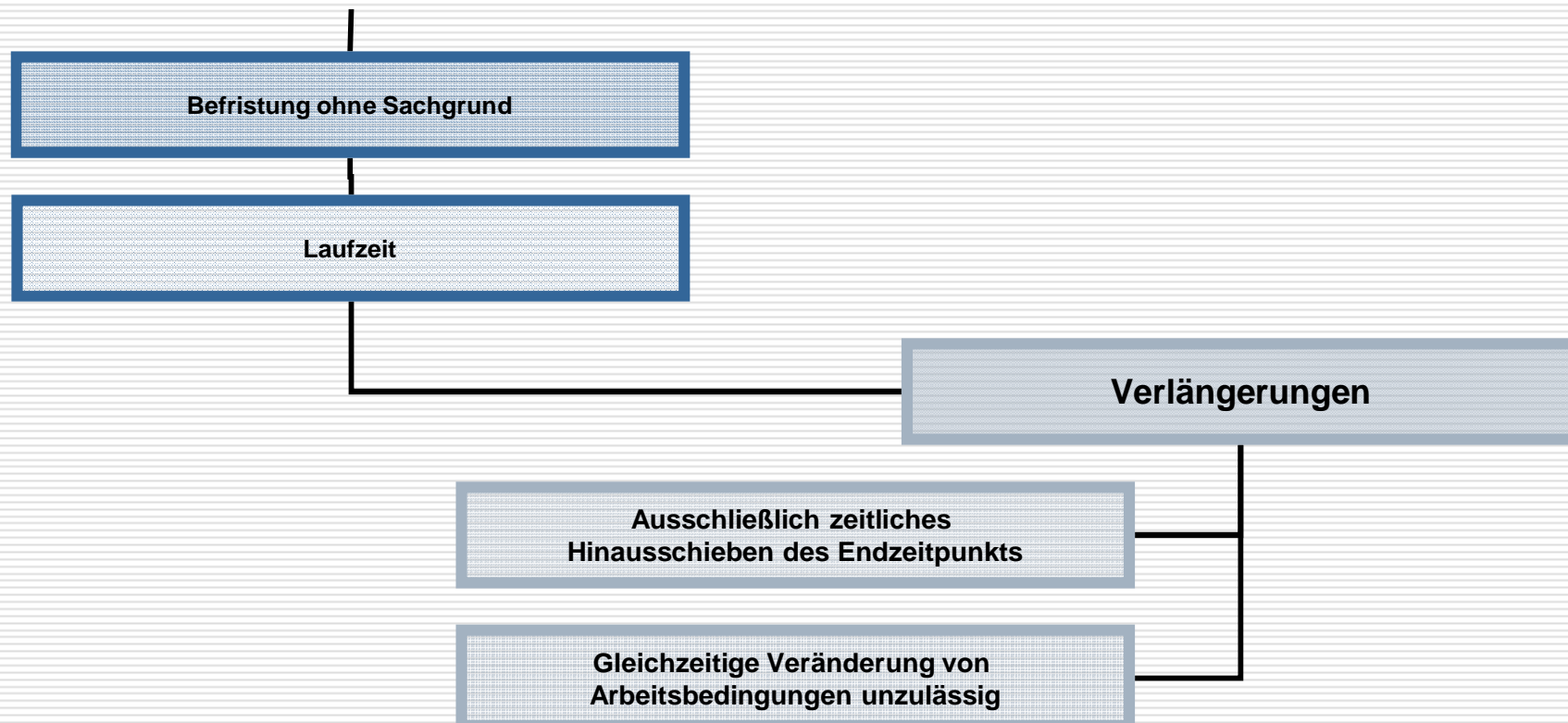
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



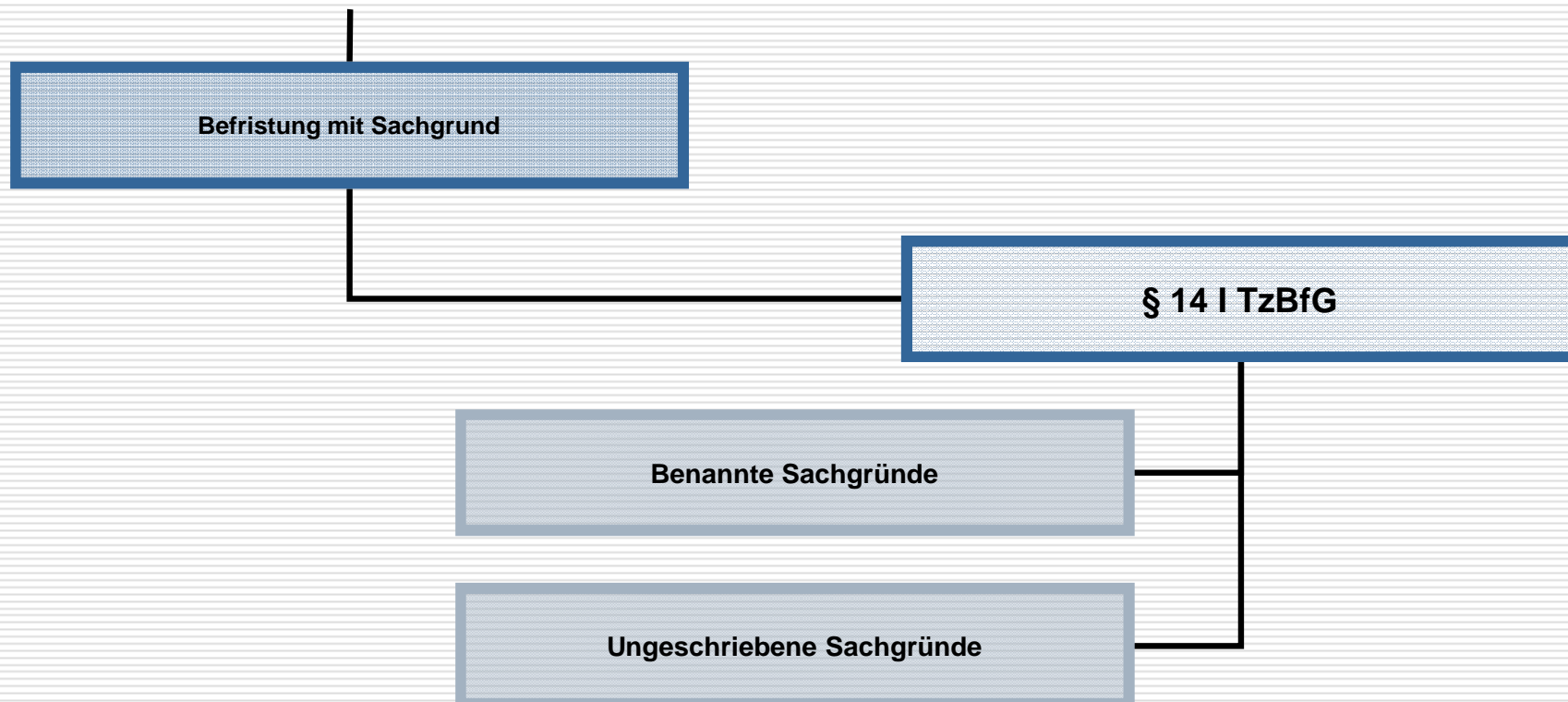
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



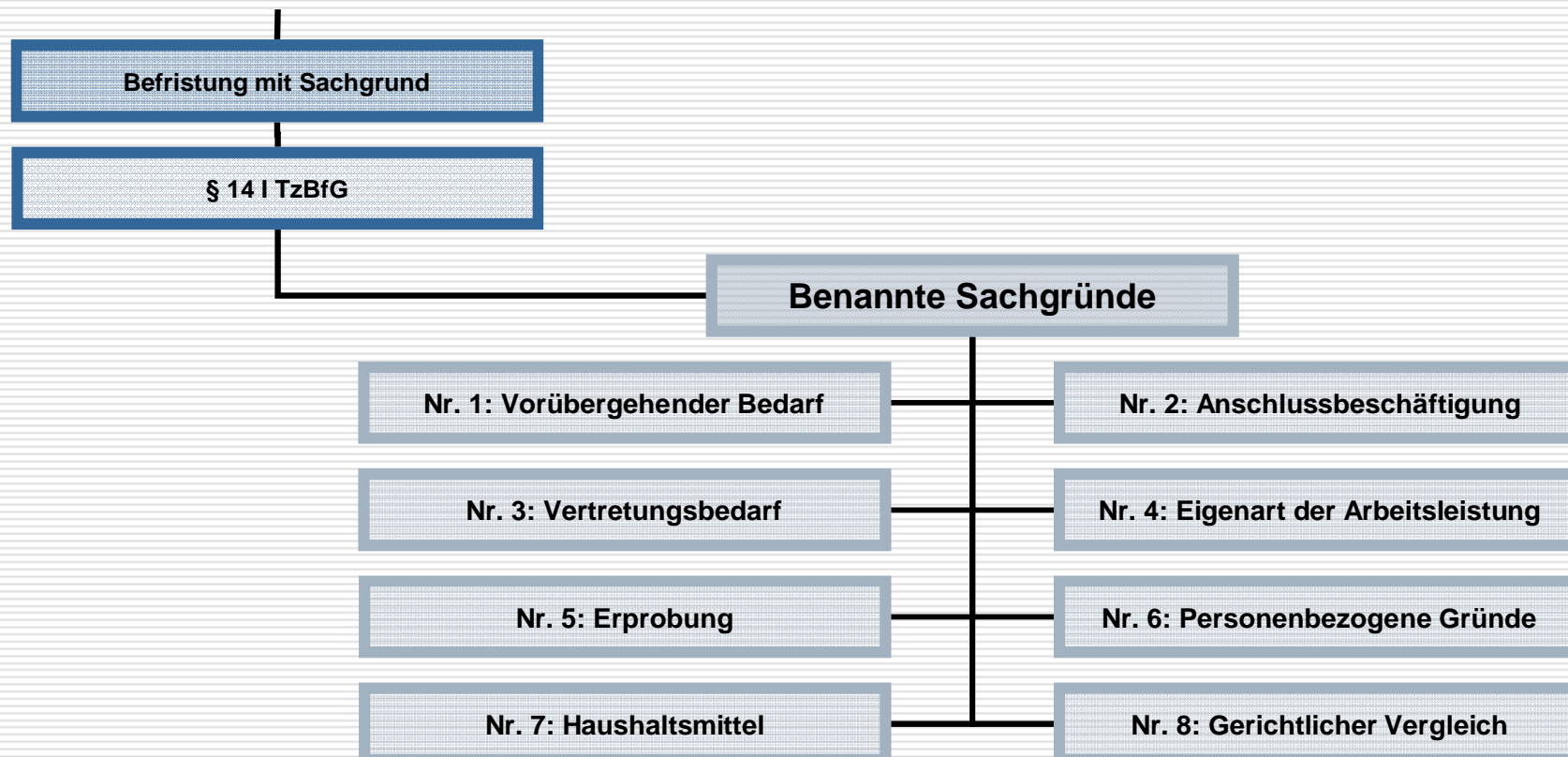
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



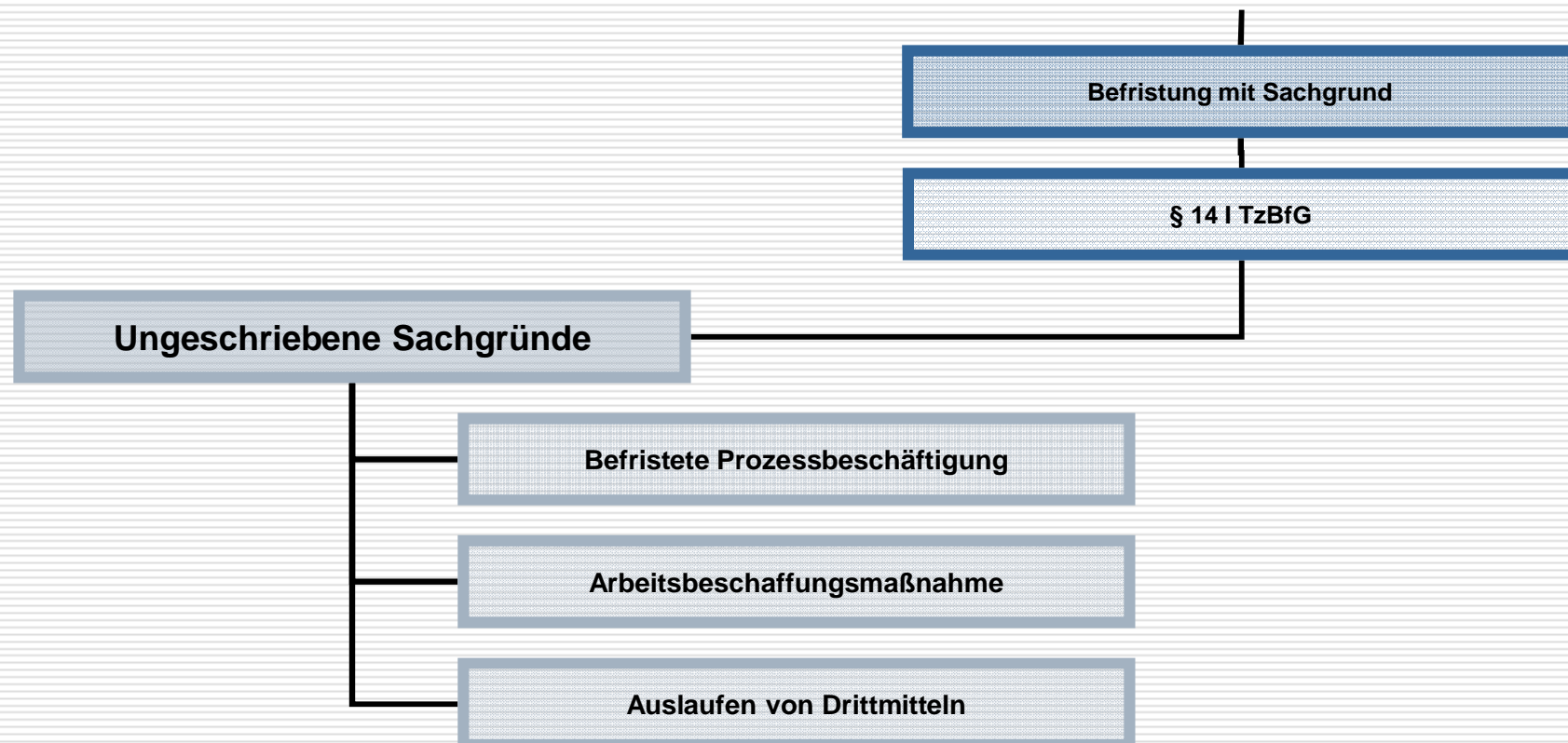
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



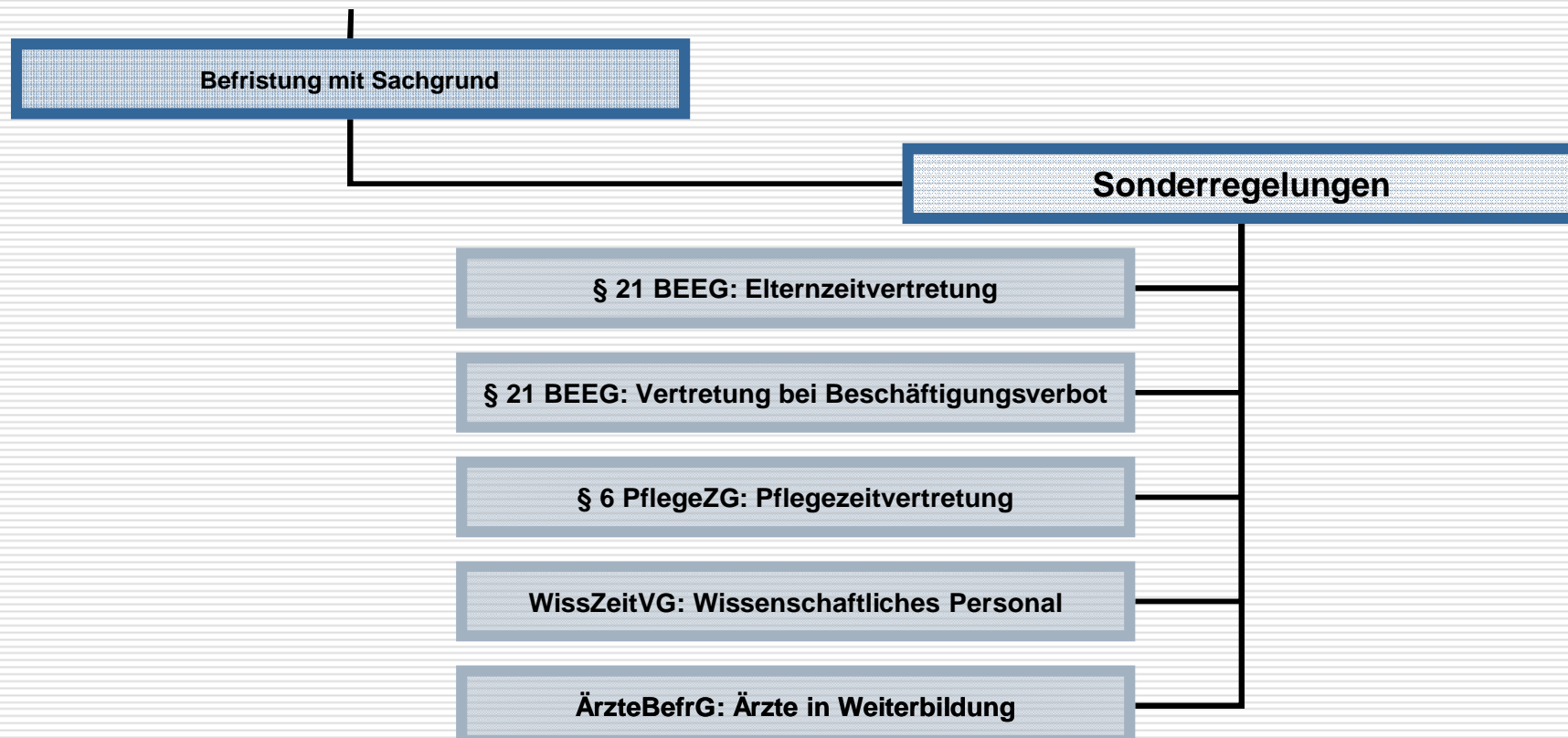
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



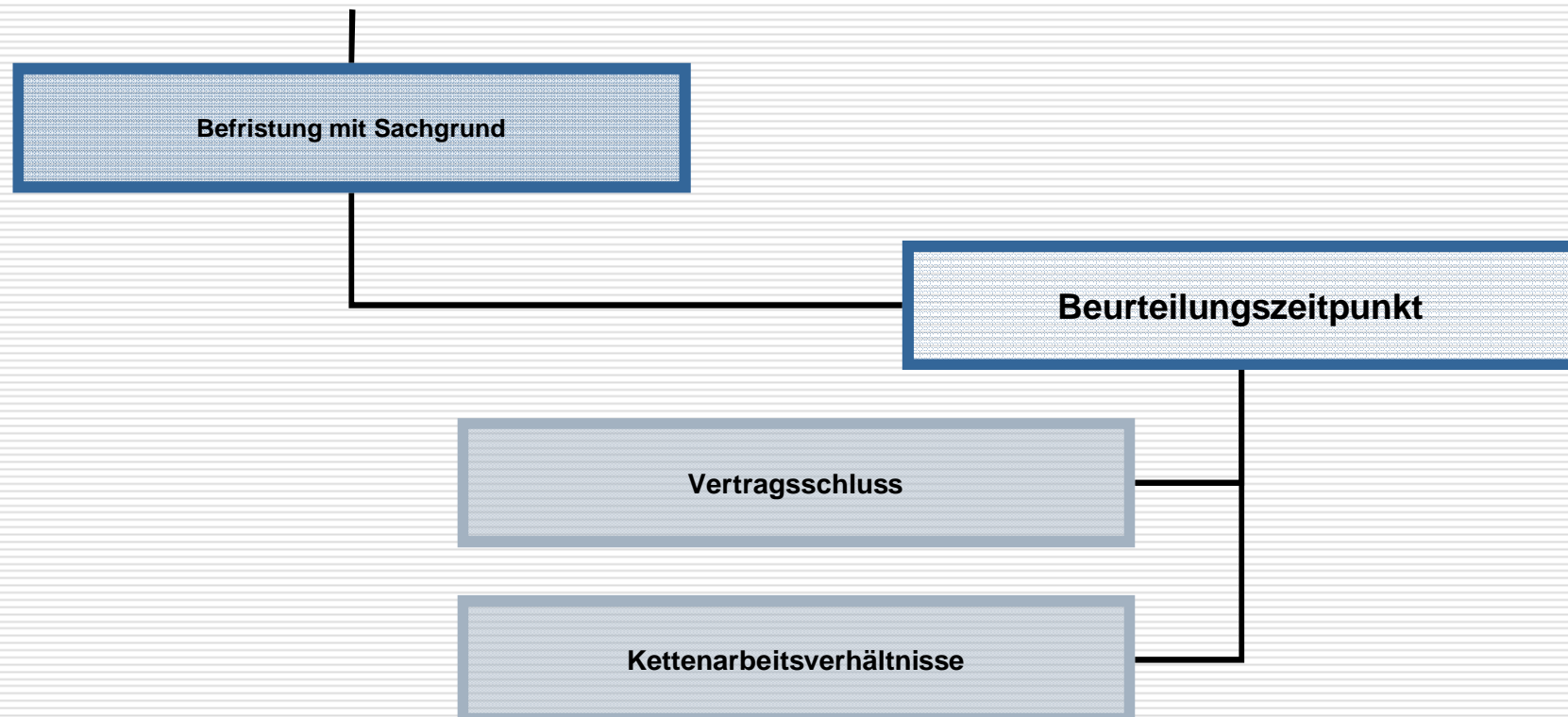
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses

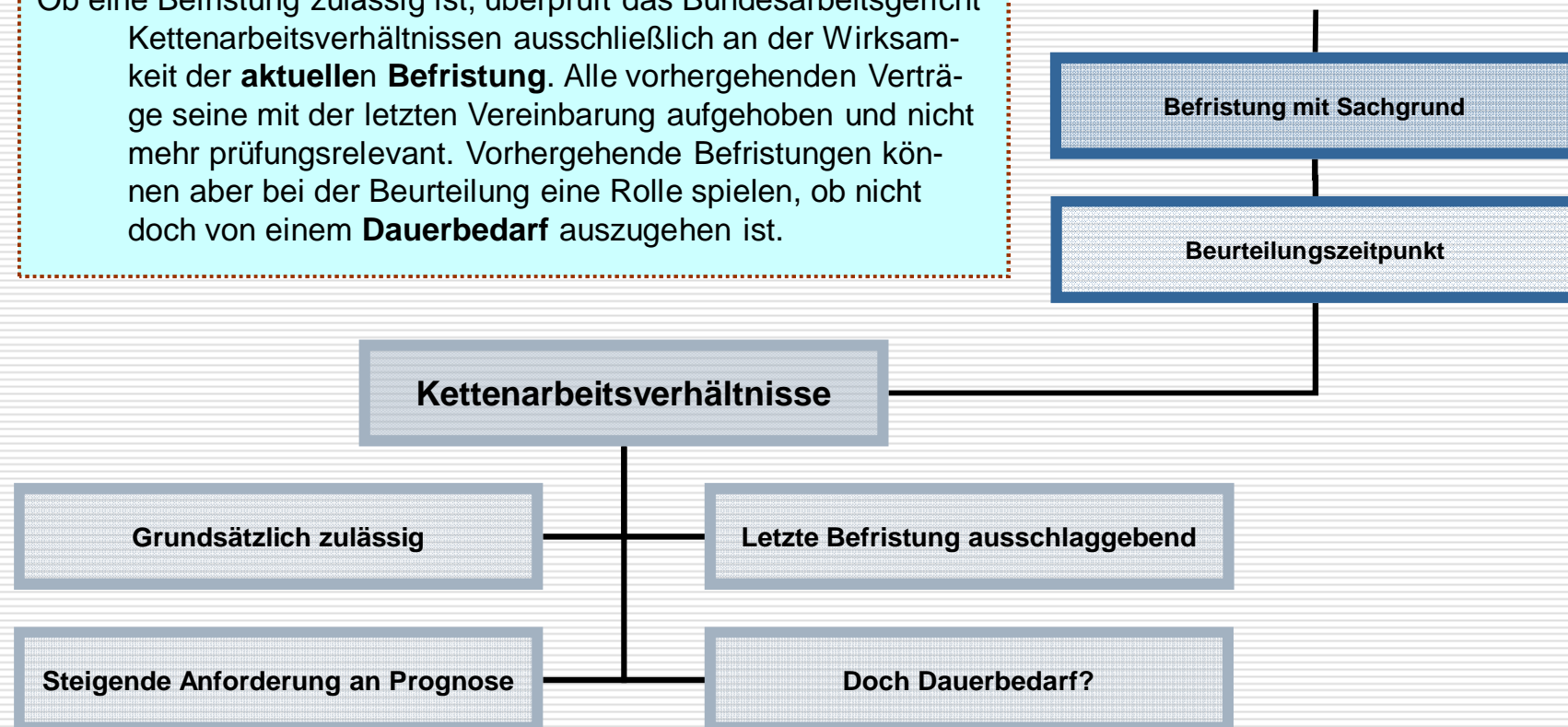


4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses

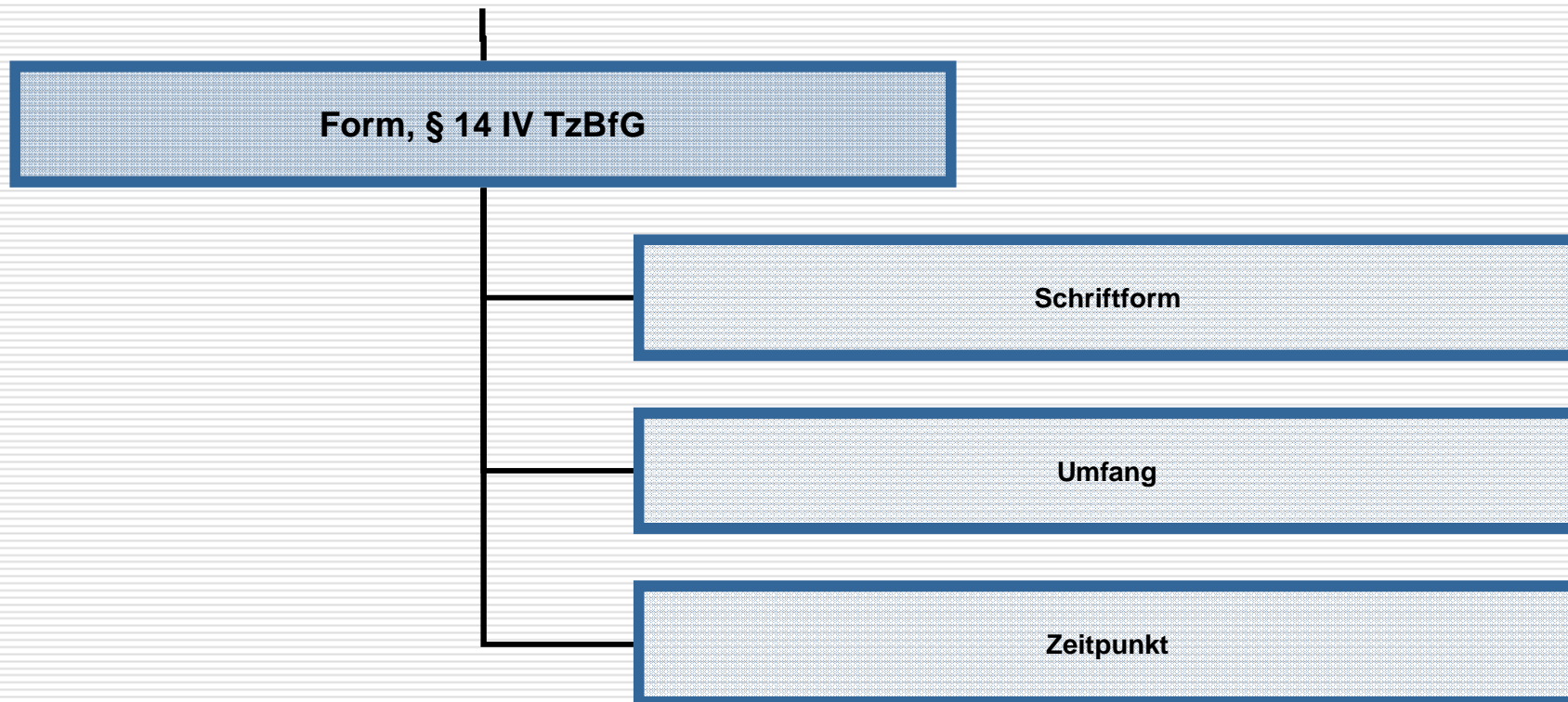


4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses

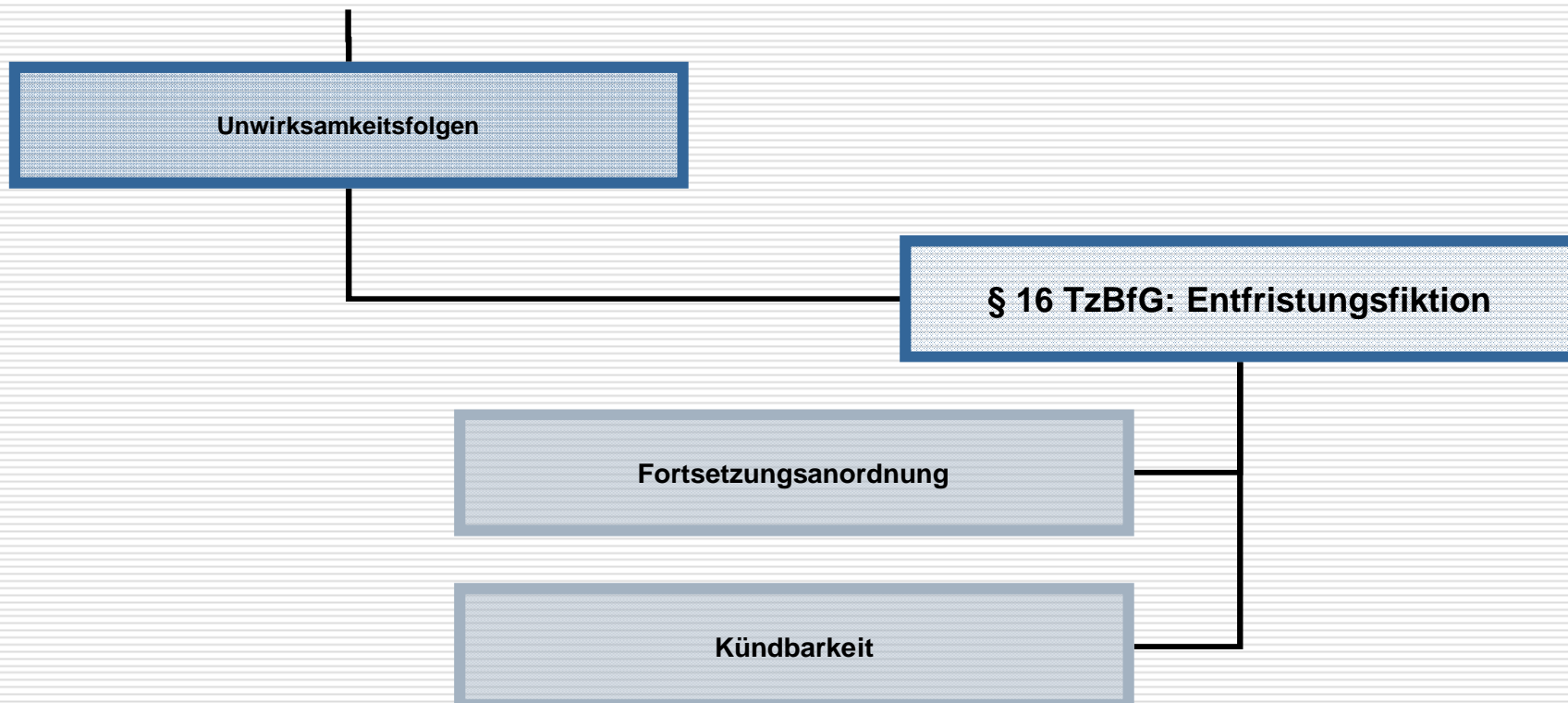
Ob eine Befristung zulässig ist, überprüft das Bundesarbeitsgericht Kettenarbeitsverhältnissen ausschließlich an der Wirksamkeit der **aktuellen Befristung**. Alle vorhergehenden Verträge seine mit der letzten Vereinbarung aufgehoben und nicht mehr prüfungsrelevant. Vorhergehende Befristungen können aber bei der Beurteilung eine Rolle spielen, ob nicht doch von einem **Dauerbedarf** auszugehen ist.



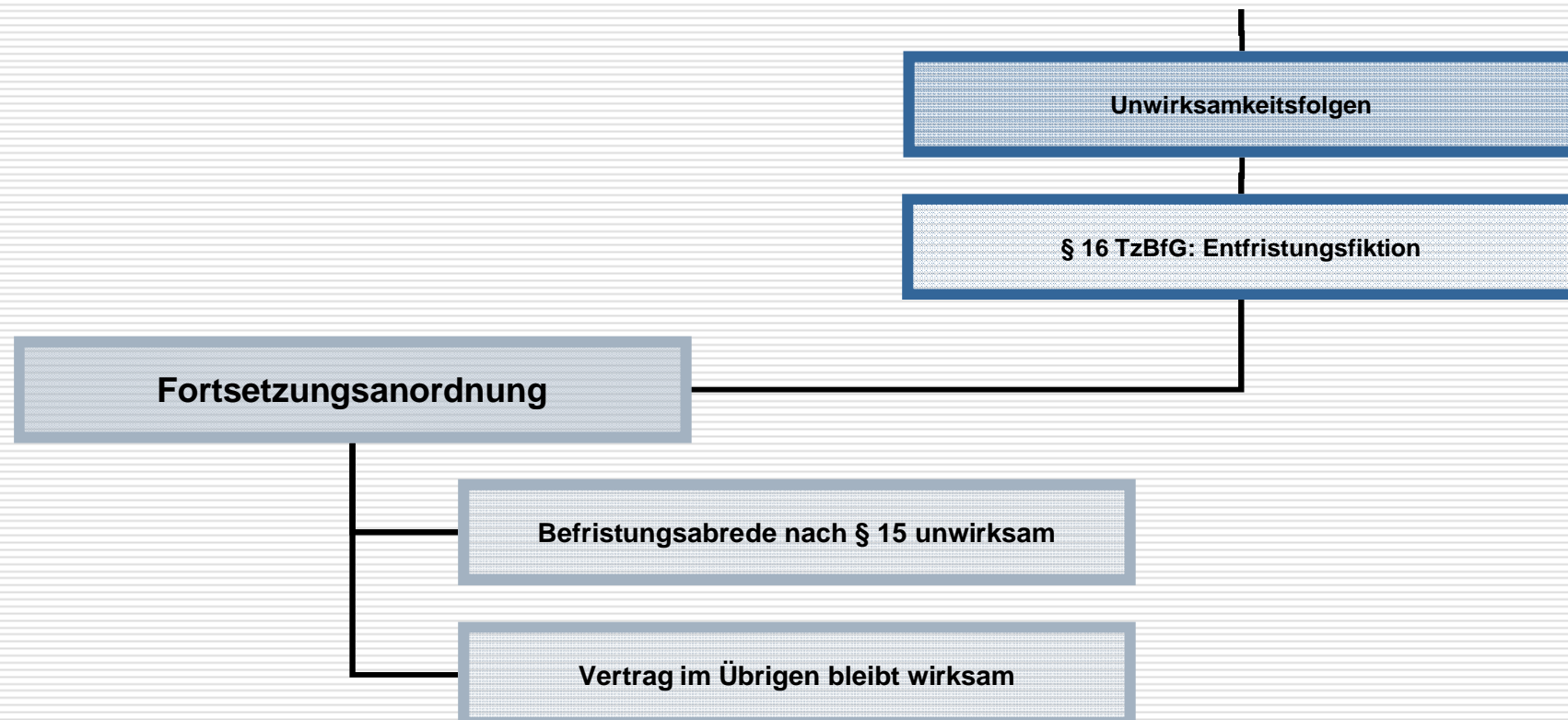
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses

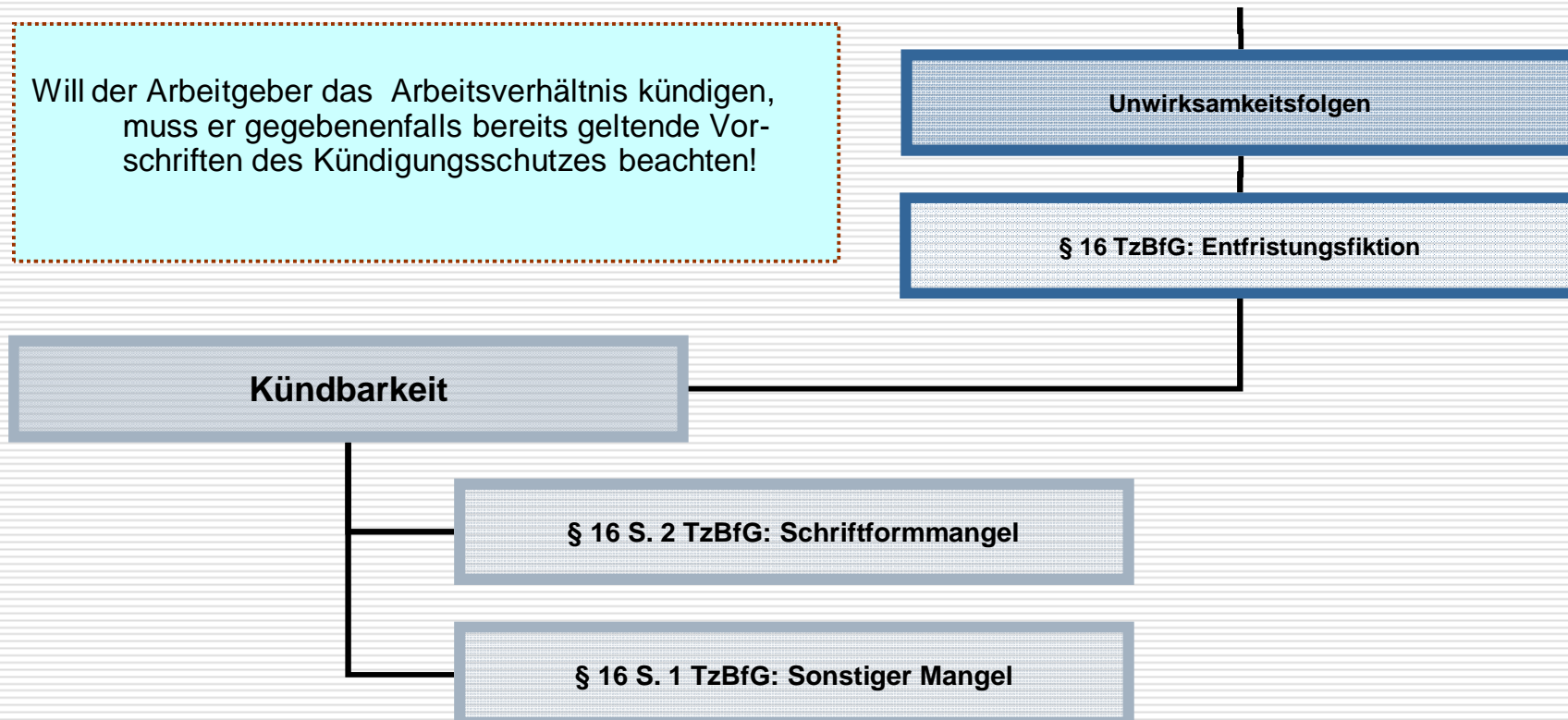


4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses

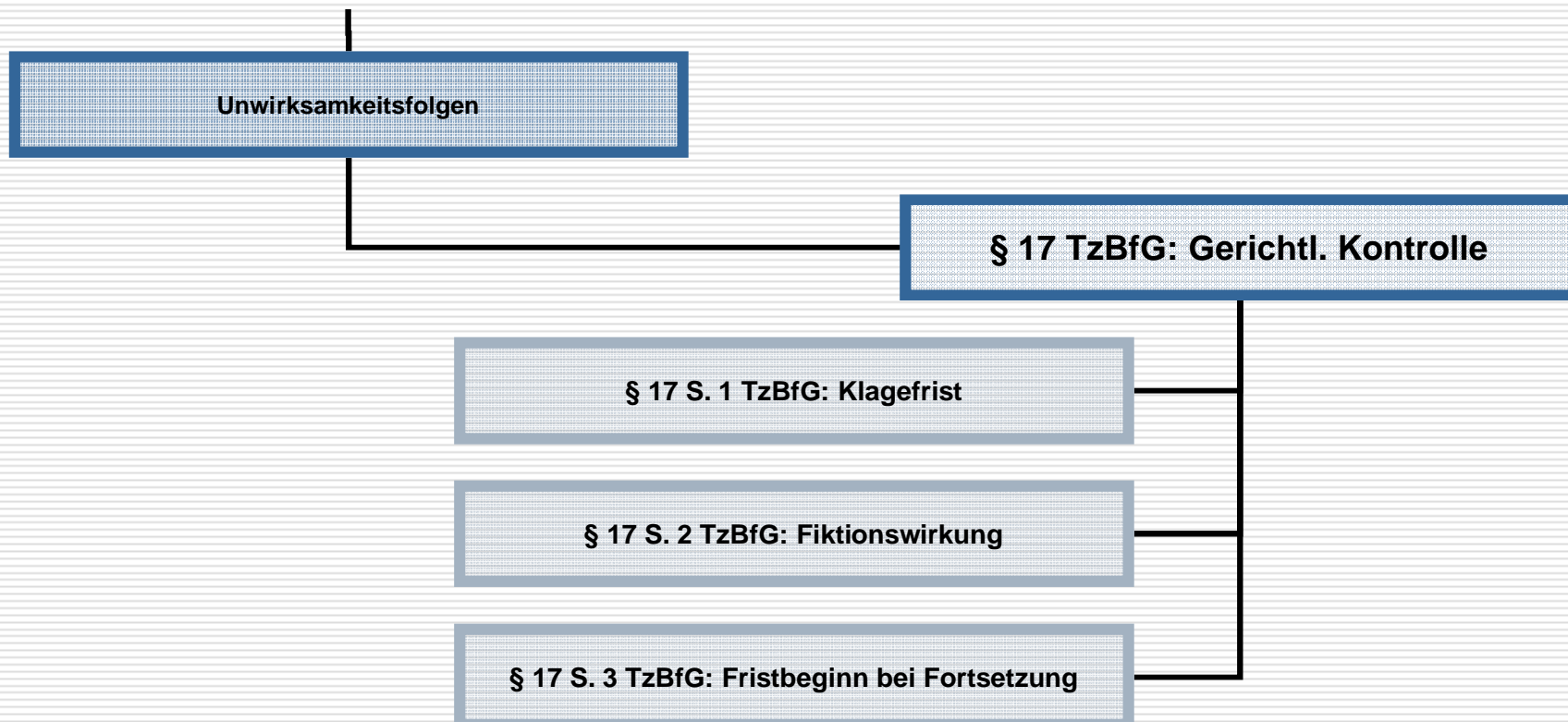


4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen, muss er gegebenenfalls bereits geltende Vorschriften des Kündigungsschutzes beachten!



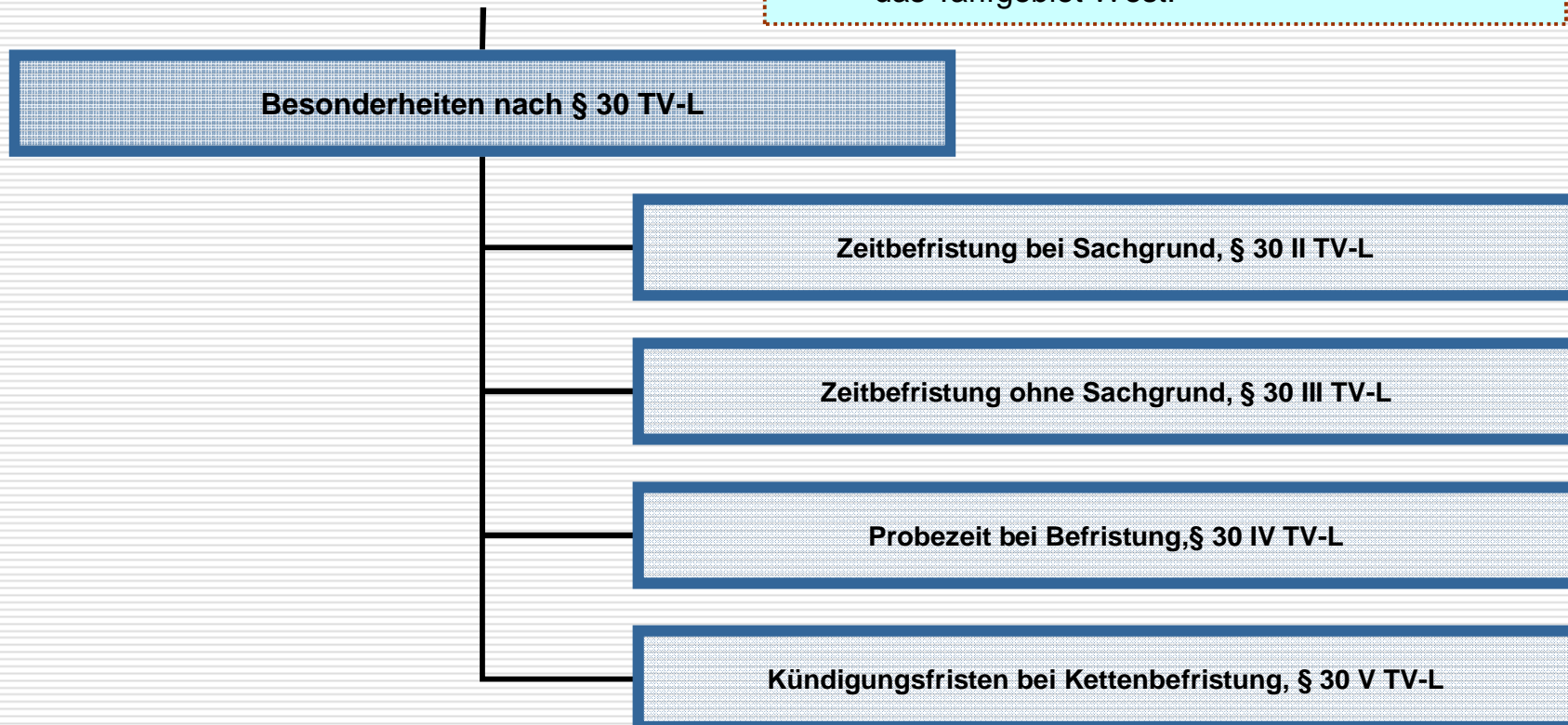
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



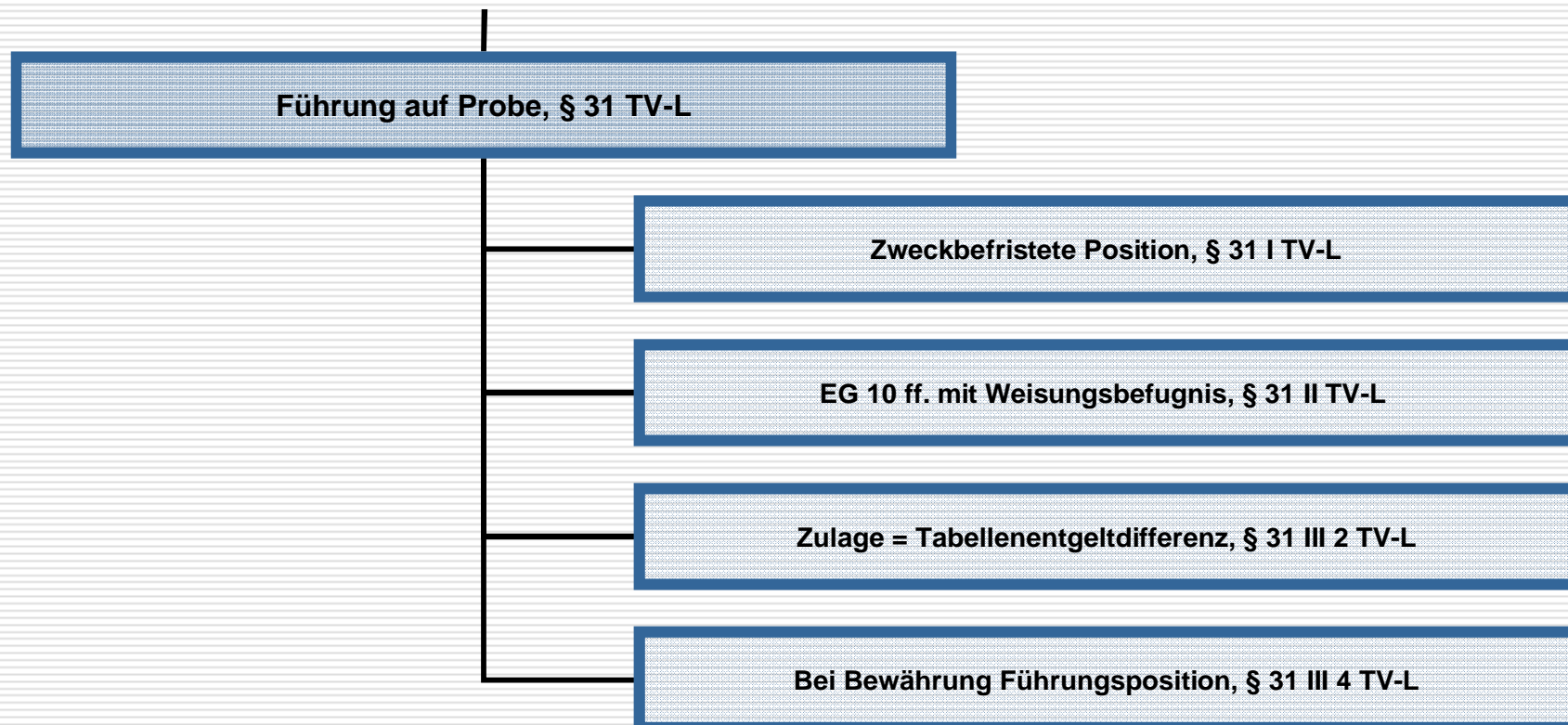
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Beachte:

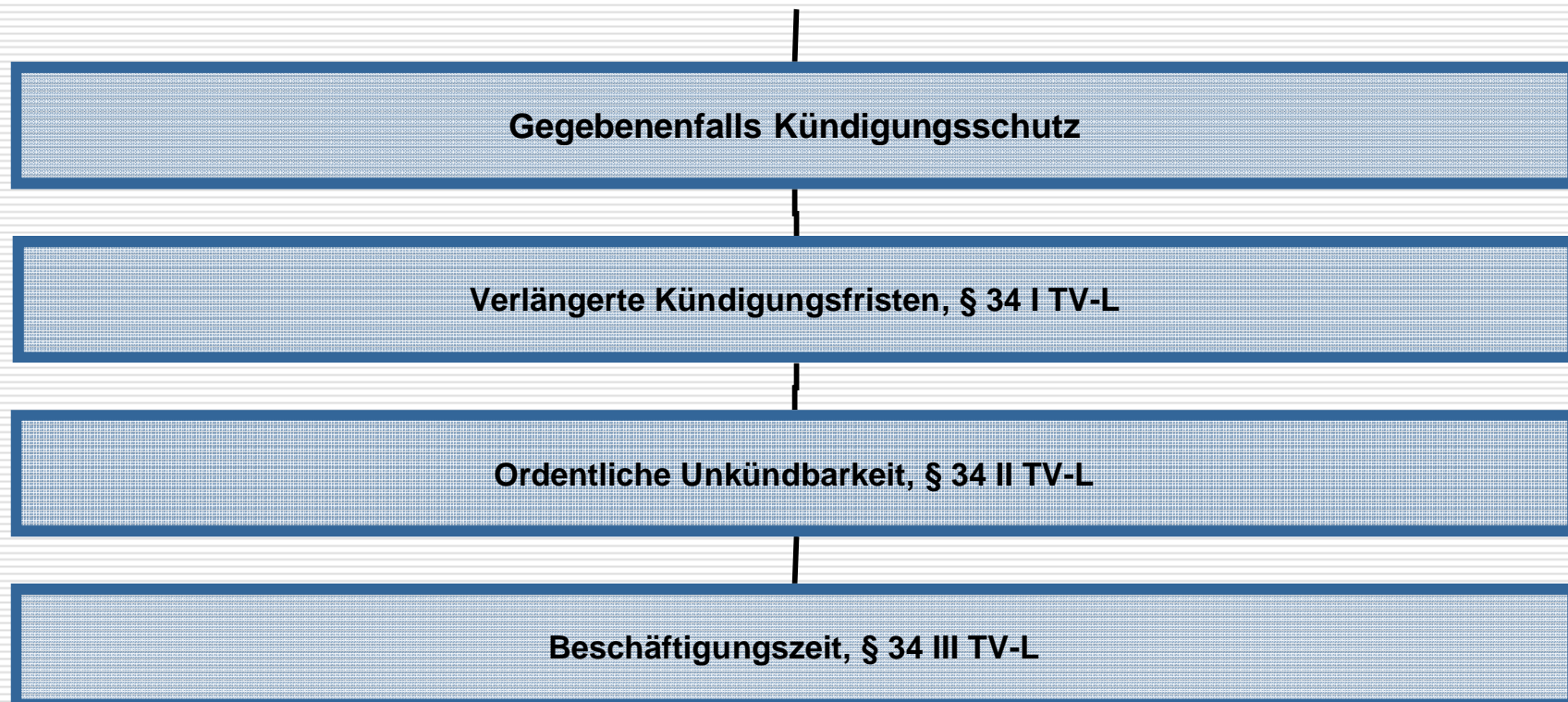
Die Einschränkungen nach § 30 II – V TV-L gelten nur für Angestellte im Rechtssinne und nur für das Tarifgebiet West.



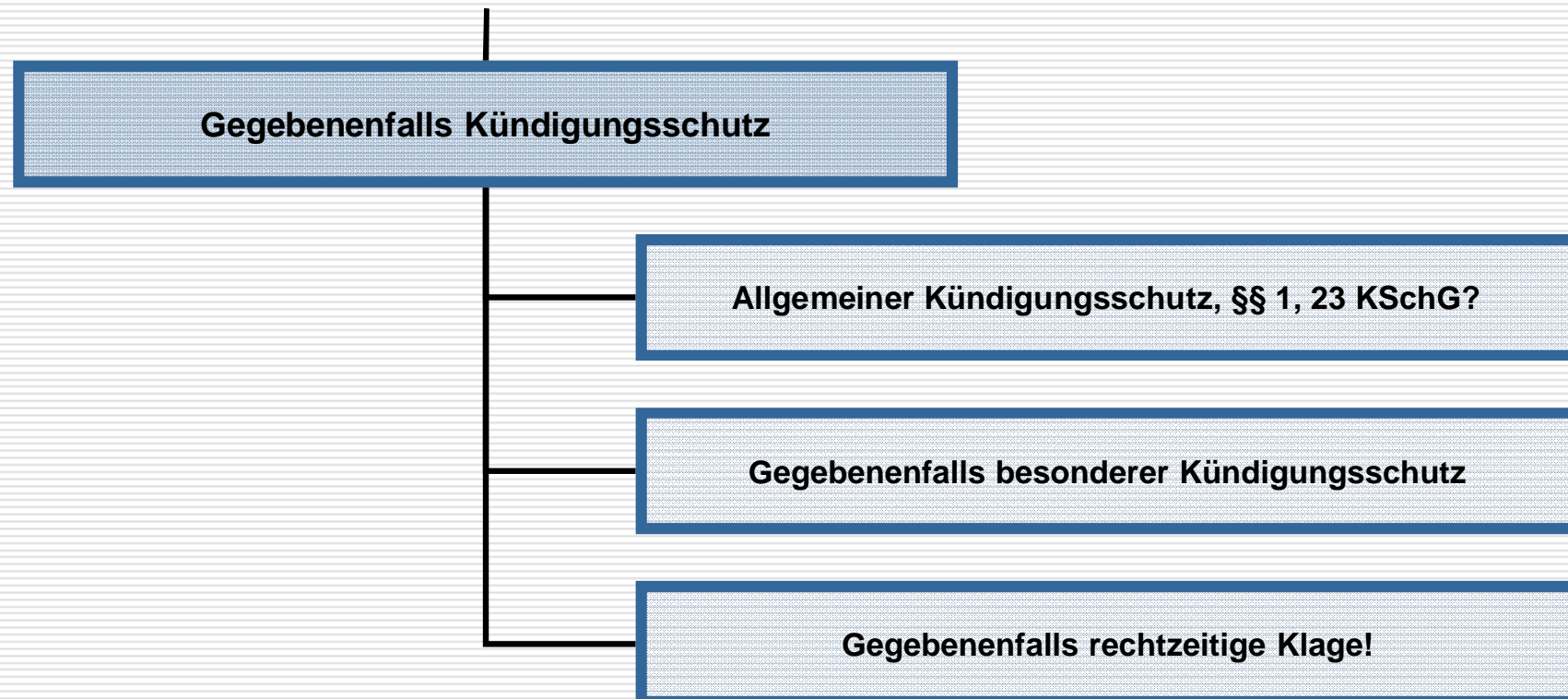
4.2.3.1 Befristung des Arbeitsverhältnisses



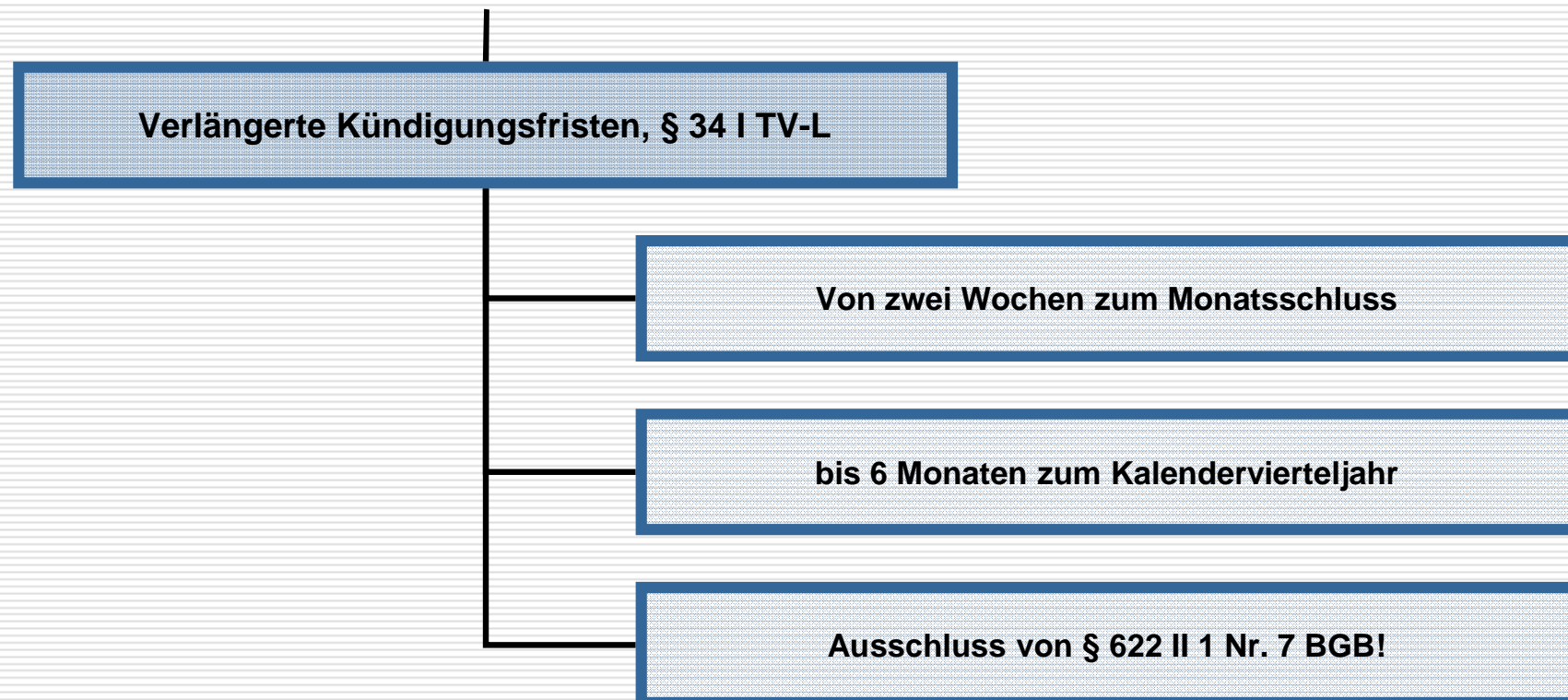
4.2.3.2 Kündigung des Arbeitsverhältnisses



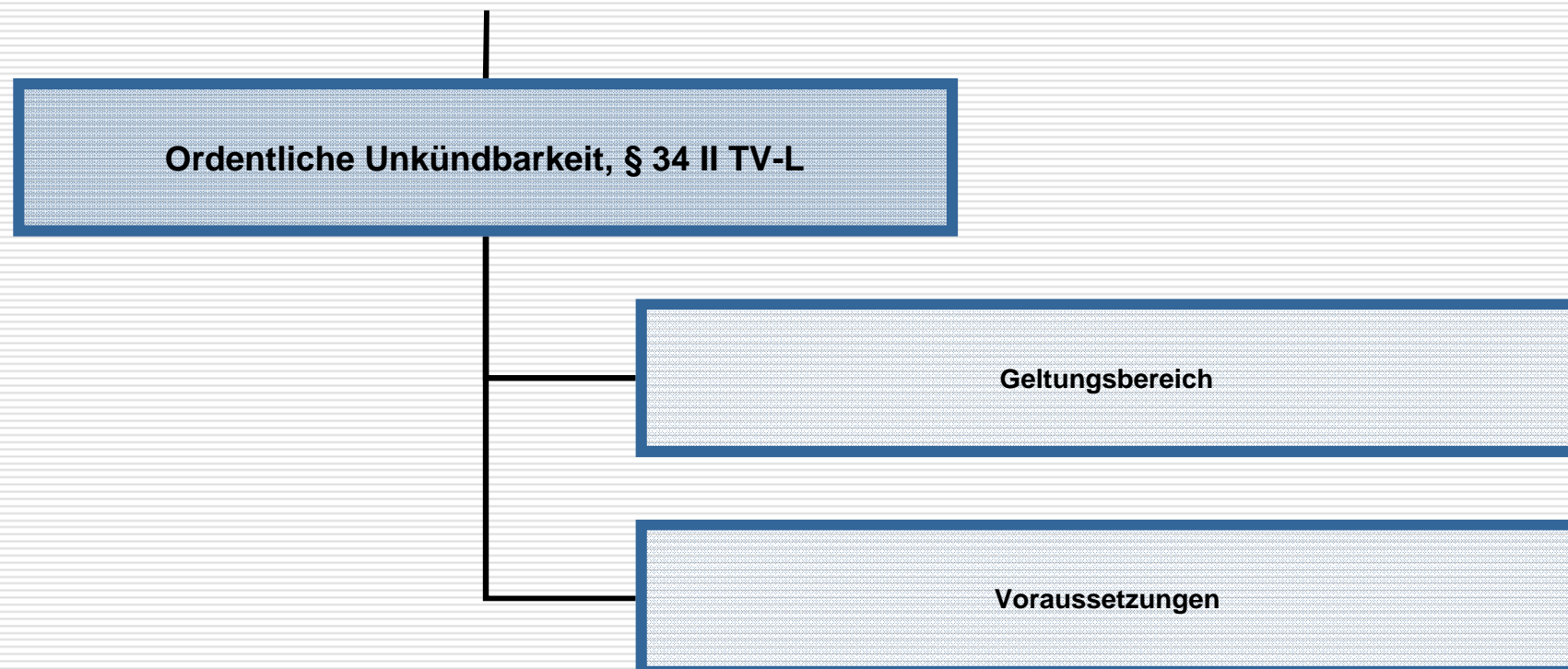
4.2.3.2 Kündigung des Arbeitsverhältnisses



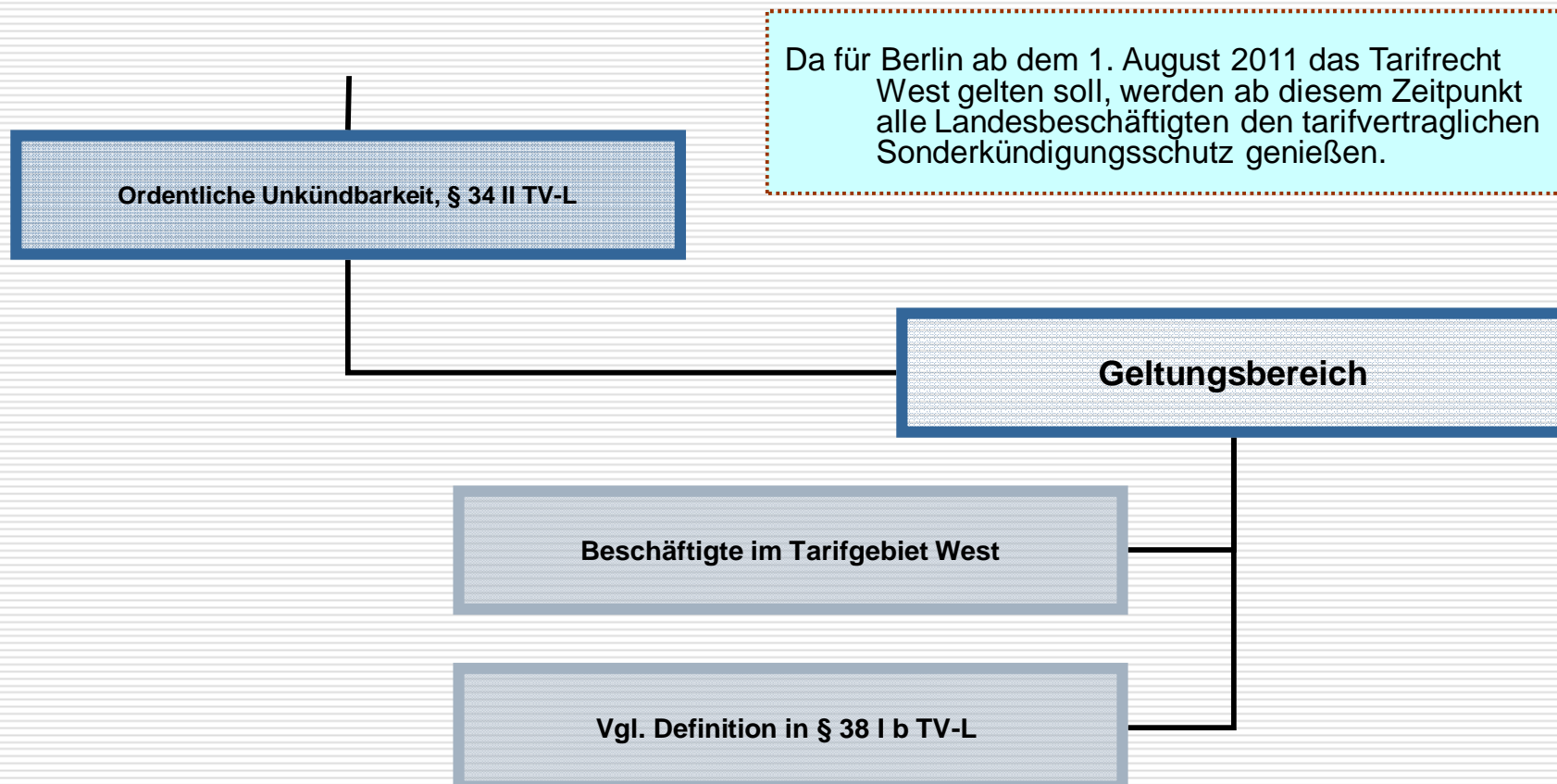
4.2.3.2 Kündigung des Arbeitsverhältnisses



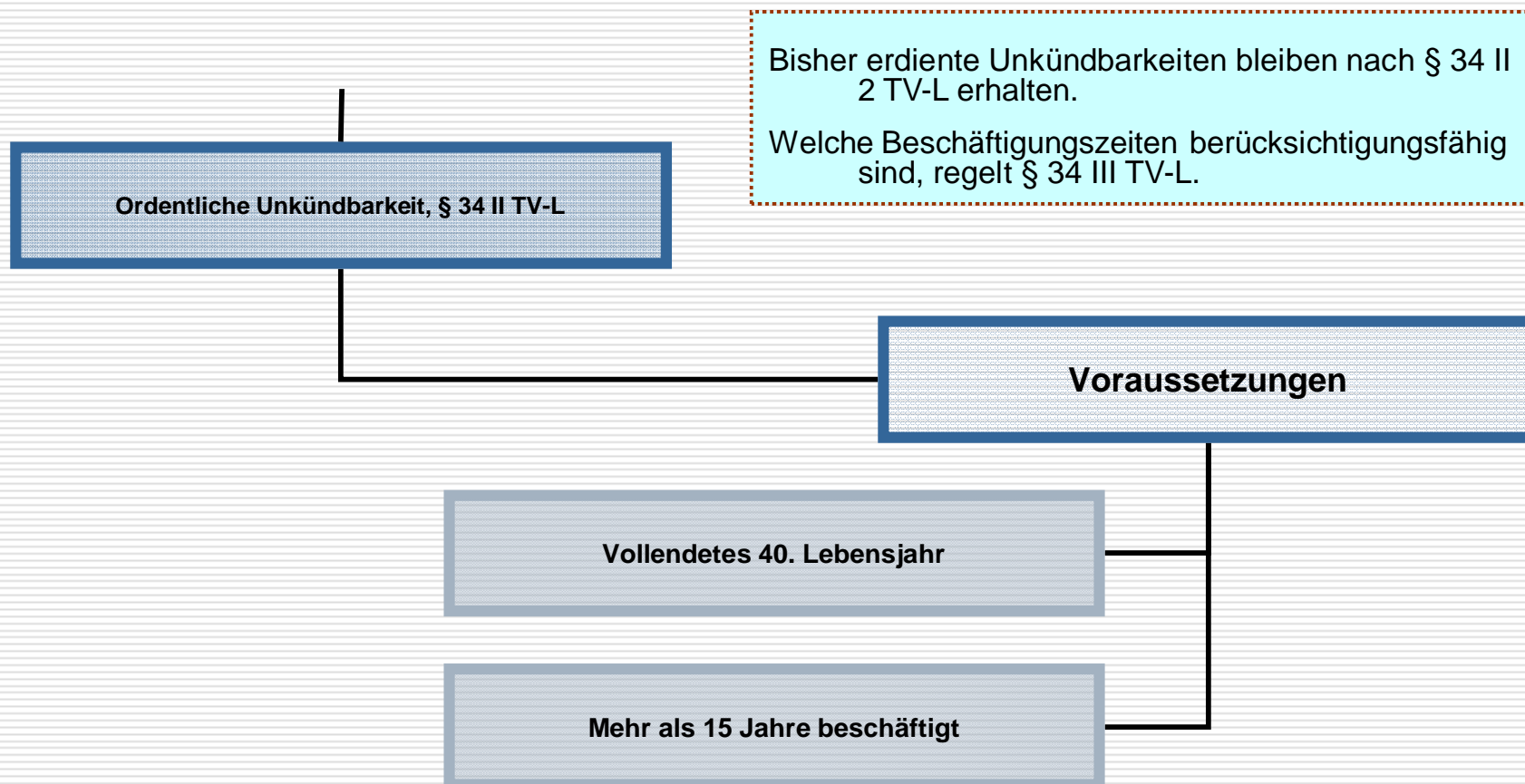
4.2.3.2 Kündigung des Arbeitsverhältnisses



4.2.3.2 Kündigung des Arbeitsverhältnisses



4.2.3.2 Kündigung des Arbeitsverhältnisses



4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Lösungsskizze zu Übungsfall 1:

Beschäftigte, die zur GmbH wechseln, sind künftig deren Beschäftigte. Der Arbeitgeber kann den Betroffenen einen Wechsel (Aufhebungsverträge) beispielsweise durch Abfindungszahlungen schmackhaft machen.

Die Übertragung der Aufgaben an die GmbH stellt einen Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB dar. Die Beschäftigten haben deshalb nach § 613 a VI 1 BGB das Recht, dem Übergang Ihres Beschäftigungsverhältnisses auf die GmbH zu widersprechen. Der Lauf der einmonatigen Widerspruchsfrist beginnt mit der form- und ordnungsgemäßen Unterrichtung im Sinne des § 613 a V BGB.

An sich würde die Übertragung an die GmbH dazu führen, dass die Arbeitsaufgaben beim bisherigen Arbeitgeber ersatzlos wegfallen und die damit betrauten Beschäftigten Gefahr laufen, betriebsbedingt gekündigt werden zu können, soweit beim bisherigen Arbeitgeber bleiben. Das verhindert § 4 III TV-L, der die Gestellung an die GmbH erlaubt.

Den widersprechenden Arbeitnehmern verbleibt deshalb der bisher erdiente Besitzstand (Dienst- und Bewährungszeiten, Altersversorgungssystem), weil sie Arbeitnehmer des öffentlichen Arbeitgebers bleiben.

4.2.1.1 Grundlagen des Arbeitsrechts

Lösungsskizze zu Übungsfall 2:

Das Beschäftigungsverhältnis mit Frau Z ist durch die außerordentliche Kündigung mit Ablauf des 24. September 2010 (faktisch) beendet. Nach Maßgabe der Rückzahlungsvereinbarung („Veranlassung durch Z“) wäre sie zur Rückzahlung anteiliger Qualifizierungskosten verpflichtet. Die formwirksam (vgl. § 2 III TV-L) geschlossene Vereinbarung betrifft auch einen nach § 5 VII 1 TV-L einschlägigen Bereich. Problematisch ist, ob die Vereinbarung über die in § 5 VII 2 TV-L hinausgehende Formulierung („Wunsch“) noch dem Willen der Tarifvertragsparteien entspricht. Sollte das der Fall sein, wäre Frau Z zur Rückzahlung verpflichtet.

Die Höhe der zu erstattenden Betrags berechnet sich folgendermaßen: Bindungsdauer (36 Monate) – Verweildauer (etwas über 1 Monat) = 34 volle Monate Restlaufzeit => 2.700,00 € / 36 x 34 = 2.520,00 €

Da nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung nur noch eine Abrechnung erfolgen würde, müsste das Land die Kosten, die es bei Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenzen nicht vom Entgelt abziehen könnte, rechtzeitig (§ 37 II TV-L) geltend machen und gegebenenfalls einklagen.

4.2.1.2 Arbeitszeitmodell des TV-L

Lösungsskizze zu Übungsfall 3:

Das Teilzeitbegehren kann nur auf § 11 I 1 a TV-L gestützt sein, da die noch in Betracht kommenden Teilzeitanprüche aus § 8 TzBfG und § 15 VII BEEG den Voraussetzungen nach nicht einschlägig sind. Nach § 8 TzBfG kann eine Arbeitszeitreduzierung nur dauerhaft und nach § 15 VII BEEG für höchstens drei Jahre verlangt werden. Die in § 11 I 1 a TV-L beschriebene persönliche Situation ist gegeben. Auch die Befristungsdauer entspricht den Maßgaben des § 11 I 2 TV-L.

Im gegebenen Fall ist ausschließlich fraglich, ob dem Reduzierungsbegehren dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Nach Rechtsprechung sind solche Belange „dringend“, wenn sie sich als nahezu zwingend darstellen, dem Arbeitgeber also der Aufwand für die Ermöglichung des Begehrens schlicht unzumutbar ist. Die Änderung der Dienstpläne erreicht diese Schwelle offensichtlich nicht. Da bei der ausstehenden Entscheidung nach § 11 I 4 TV-L auch der persönlichen Situation von Frau Z Rechnung zu tragen ist, kann sie auch die Berücksichtigung der gewünschten Lage der Arbeitszeit verlangen.

Kommt der Arbeitgeber dem Begehren nicht nach, bleibt Frau Z nur eine Klage vor dem Arbeitsgericht. Für den Fall, dass vor dem beabsichtigten Beginn der reduzierten Arbeitszeit keine gerichtliche Entscheidung im Hauptsacheverfahren zu erwarten ist, müsste Frau Z einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung für eine Zwischenlösung stellen.

4.2.2.2 Entgeltordnung nach TV-L

Lösungsskizze zu Übungsfall 4:

Da es noch keine Entgeltgruppenverzeichnisse gibt, ist die Eingruppierung weiterhin mittelbar über die bisherigen Zuordnungen vorzunehmen und dann mittels der Anlage 2 TVÜ-L eine vergleichbare EG zu ermitteln. Die Vergütungsgruppe VI b entspricht der EG 6.

Um das konkrete Arbeitsentgelt berechnen zu können, bedarf es zusätzlich der Zuordnung einer bestimmten Stufe innerhalb der EG.

- Bei Neueinstellung grundsätzlich Stufe 1 (§ 16 II 1 TV-L)
- Einschl. Berufserfahrung bei selbem Arbeitgeber => Anrechnung (§ 16 II 2 TV-L)
- Einschl. Berufserfahrung bei anderem Arbeitgeber => höchstens Stufe 3 (§ 16 II 3 TV-L), es sei denn, vergleichbarer Arbeitgeber (§ 16 II a TV-L)
- Im Übrigen Berücksichtigung einschl. Berufserfahrung nur nach § 16 II 4 TV-L möglich

⇒ Herr B: § 16 II a TV-L = EG 6/5 = höchstens 2.200,00 € brutto

⇒ Frau C: § 16 II 3 TV-L = EG 6/3 = 2.035,00 € brutto; ggf. über § 16 II 4 TV-L mehr
