

TdL-Durchführungshinweise

mit Ergänzungen Niedersachsens

Stand 22.1.2007

Zu den Abschnitten I und II TV-L - Allgemeine Vorschriften und Arbeitszeit -

I.	Zu Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften	4
1.	Zu § 1 - Geltungsbereich.....	4
1.1	Geltungsbereich (§ 1 Absatz 1).....	4
1.2	Ausnahmen vom Geltungsbereich (§ 1 Absatz 2).....	5
1.3	Geltungsbereich an Hochschulen (§ 1 Absatz 3)	8
1.4	Sonderregelungen (§ 1 Absatz 4)	9
2.	Zu § 2 - Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	9
2.1	Arbeitsvertrag (§ 2 Absatz 1).....	9
2.2	Mehrere Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber (§ 2 Absatz 2).....	9
2.3	Nebenabreden (§ 2 Absatz 3)	10
2.4	Probezeit (§ 2 Absatz 4).....	10
2.4.1	Allgemeine Regelungen	10
2.4.2	Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverträgen im Tarifgebiet West.....	11
3.	Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen	11
3.1	Allgemeine Pflichten (§ 3 Absatz 1)	12
3.2	Verschwiegenheitspflicht (§ 3 Absatz 2)	12
3.3	Annahme von Vergünstigungen (§ 3 Absatz 3).....	13
3.4	Nebentätigkeiten (§ 3 Absatz 4)	13
3.4.1	Inhalt der Neuregelung.....	14
3.4.2	Begriff der Nebentätigkeit.....	14
3.4.3	Voraussetzung der Anzeigepflicht.....	15
3.4.4	Rechtzeitige Information des Arbeitgebers.....	15
3.4.5	Untersagung der Nebentätigkeit/Auflagen	15
3.4.6	Untersagung nach Aufnahme der Nebentätigkeit.....	16
3.4.7	Unentgeltliche Nebentätigkeit.....	16
3.4.8	Besonderheiten im Wissenschaftsbereich.....	17
3.4.9	Besonderheiten im ärztlichen Bereich.....	17
3.5	Ärztliche Untersuchung (§ 3 Absatz 5).....	17
3.5.1	Voraussetzung der Untersuchungsanordnung	17
3.5.2	Einstellungsuntersuchung	18
3.5.3	Ärztliche Untersuchung bei Jugendlichen	18
3.5.4	Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken	18
3.6	Einsicht in Personalakten (§ 3 Absatz 6).....	18
3.7	Arbeitnehmerhaftung (§ 3 Absatz 7)	19
4.	Zu § 4 - Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung.....	19
4.1	Versetzung und Abordnung (§ 4 Absatz 1)	19
4.2	Zuweisung (§ 4 Absatz 2).....	19
4.2.1	Zuweisung zu einem inländischen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes	20
4.2.2	Zustimmung der/des Beschäftigten.....	20
4.2.3	Zuweisung zu mindestens gleich vergüteter Tätigkeit.....	20
4.3	Personalgestellung (§ 4 Absatz 3)	21
4.3.1	Voraussetzungen	21

4.3.2	Rechtsfolge	22
5.	Zu § 5 - Qualifizierung	22
5.1	Allgemeines.....	22
5.2	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Beschäftigten im Pflegedienst ...	23
5.3	Rückzahlungsverpflichtung	23
II.	Zu Abschnitt II - Arbeitszeit	24
6.	Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit.....	24
6.1	Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1)	24
6.1.1	Festlegung der Wochenarbeitszeit (Absatz 1 Satz 1)	24
6.1.2	Auswirkungen bei Teilzeitbeschäftigten	26
6.1.3	Beschäftigte in Altersteilzeit	27
6.1.4	Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Satz 3)	27
6.1.5	Verteilung der Pausen.....	28
6.1.6	Gleitzeitregelungen	28
6.2	Ausgleichszeitraum (§ 6 Absatz 2).....	29
6.2.1	Allgemeine Regelung	29
6.2.2	Sonderregelung für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder.....	30
6.3	Arbeitszeit an Vorfesttagen und an Feiertagen (§ 6 Absatz 3)	30
6.3.1	Arbeitszeit an Vorfesttagen	30
6.3.2	Arbeitszeit an Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit.....	30
6.4	Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (§ 6 Absatz 4)	31
6.5	Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (§ 6 Absatz 5)	32
6.6	Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 bis 9)	33
6.6.1	Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6)	34
6.6.2	Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7).....	35
6.6.3	Einführung von Arbeitszeitkorridor oder Rahmenzeit durch landesbezirklichen Tarifvertrag (§ 6 Absatz 9)	35
6.7	Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Erledigung spezieller Aufgaben oder von Saisonarbeit (§ 6 Absatz 10).....	36
6.8	Arbeitszeit bei Dienstreisen (§ 6 Absatz 11).....	36
7.	Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit.....	36
7.1	Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 7 Absatz 1 und 2)	37
7.2	Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 3).....	37
7.3	Rufbereitschaft (§ 7 Absatz 4).....	37
7.4	Nachtarbeit (§ 7 Absatz 5).....	38
7.5	Mehrarbeit (§ 7 Absatz 6).....	38
7.6	Überstunden (§ 7 Absatz 7 und 8)	38
7.6.1	Anordnung durch den Arbeitgeber	39
7.6.2	Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche	39
7.6.3	Zusätzliche Arbeitsstunden, für die keine Überstundenzeitzuschläge entstehen können.....	41
8.	Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	42
8.1	Zeitzuschläge (Absatz 1).....	42
8.1.1	Überstunden (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a)	43
8.1.2	Nachtarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b).....	44
8.1.3	Sonntagsarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c)	44
8.1.4	Feiertagsarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d)	44
8.1.5	Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember	45
8.1.6	Samstagsarbeit	45
8.2	Faktorisierung von Zeitzuschlägen (§ 8 Absatz 1 Satz 4)	46

8.3	Freizeitausgleich für Überstunden (§ 8 Absatz 2)	46
8.4	Überstunden bei der Dienststellenleitung und in obersten Landesbehörden (§ 8 Absatz 3).....	47
8.5	Angeordnete Arbeitsstunden außerhalb von Überstunden (§ 8 Absatz 4) ..	47
8.5.1	Voraussetzungen	47
8.5.2	Bezahlung	47
8.6	Rufbereitschaft (§ 8 Absatz 5).....	48
8.6.1	Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden Dauer (§ 8 Absatz 5 Satz 2 und 3).....	48
8.6.2	Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden (§ 8 Absatz 5 Satz 4).....	49
8.6.3	Tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (§ 8 Absatz 5 Satz 5 und 6).....	50
8.7	Entgelt für Bereitschaftsdienst (§ 8 Absatz 6)	52
8.8	Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit (§ 8 Absatz 7 und 8).....	53
8.8.1	Wechselschichtarbeit	53
8.8.2	Schichtarbeit	54
8.8.3	Ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit	54
8.8.4	Nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit.....	54
8.8.5	Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit	55
8.9	Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge	55
9.	Zu § 9 - Bereitschaftszeiten.....	55
9.1	Voraussetzungen für die Anordnungen von Bereitschaftszeiten	56
9.2	Definition der Bereitschaftszeit und weitere Voraussetzungen (§ 9 Absatz 1)	56
9.3	Besondere Regelungen zur Bewertung der Bereitschaftszeiten als tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Absatz 1 Satz 2)	56
10.	Zu § 10 - Arbeitszeitkonto	57
10.1	Einleitung	57
10.2	Einrichtung von Arbeitszeitkonten nach § 10 durch Betriebs-/Dienstver- einbarung oder Tarifvertrag.....	58
10.3	Geltungsbereich der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten.....	58
10.4	Sonstiger Inhalt der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten.....	58
10.5	Buchbare Zeiten.....	59
10.5.1	Grundregelung für jedes Arbeitszeitkonto	59
10.5.2	Freigabe weiterer Kontingente in Betriebs-/Dienstvereinbarung	59
10.6	Minderung des Zeitguthabens im Fall von Arbeitsunfähigkeit	60
10.7	Langzeitkonto.....	60
11.	Zu § 11 - Teilzeitbeschäftigung	60

I. Zu Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften

Vorbemerkungen:

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

1. Zu § 1 - Geltungsbereich

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

1.1 Geltungsbereich (§ 1 Absatz 1)

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

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

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

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

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

und die

- dbb tarifunion.

Die Tarifbindung der Beschäftigten hat in Niedersachsen auch zukünftig keine praktische Bedeutung, weil die maßgebenden Tarifverträge in den Arbeitsverträgen jeweils durch einzelvertragliche Bezugnahme zur Anwendung kommen und Grundlage der Rechtsbeziehungen zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber Land Niedersachsen sind. Auf die Arbeitsvertragsmuster der TdL (Rundschreiben vom 24. Oktober 2006 - 2-06 / 1078/06 - D/2 -), durch das Finanzministerium übersandt mit Schreiben vom 25. Oktober 2006 wird verwiesen.

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

Ferner gilt er unmittelbar auch für diejenigen Arbeitgeber, die Mitglied eines (Landes-)Arbeitgeberverbandes sind, der seinerseits wiederum Mitglied der TdL ist. Derartige Arbeitgeberverbände auf Landesebene gibt es derzeit nur in Baden-Württemberg und - demnächst - in Nordrhein-Westfalen.

Nicht erfasst werden beispielsweise die Einrichtungen, die nur der Aufsicht der Länder unterstehen, insbesondere Organe der Selbstverwaltung, voll rechtsfähige beziehungsweise rechtlich selbständige landesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Für die in Niedersachsen existierenden Hochschulen in der Trägerschaft einer Stiftung ist im Niedersächsischen Hochschulgesetz die Anwendung des Tarifrechts, das für die Arbeitnehmer des Landes gilt, vorgeschrieben.

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

Die Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1 sind nur für die Beschäftigten in Bremen und Bremerhaven von Bedeutung. Sie tragen der Tatsache Rechnung, dass auf einen Teil dieser Beschäftigten bisher das kommunale Tarifrecht zur Anwendung gekommen ist.

1.2 Ausnahmen vom Geltungsbereich (§ 1 Absatz 2)

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

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

Buchstabe b ist angelehnt an die bisherige Regelung des § 3 Buchstabe h BAT. Arbeitsverhältnisse, für die **nach dem 1. November 2006** ein regelmäßiges Entgelt oberhalb der Entgeltgruppe 15 beziehungsweise Ä 4 vereinbart wird, sind außertariflich zu regeln. Das gilt auch für Tätigkeiten der ehemaligen Vergütungsgruppe I BAT / BAT-O. Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt,

Zulagen und Zuschläge (einschließlich der Personalgewinnungszulage nach § 16 Absatz 5) nicht berücksichtigt. Die Ausnahmeregelung umfasst nunmehr auch die - neu abzuschließenden - Arbeitsverhältnisse im Tarifgebiet Ost.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

steigt. Als nicht berufsmäßig werden zum Beispiel grundsätzlich Beschäftigungen zwischen Abitur und Studium angesehen.

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

Vom Geltungsbereich des TV-L erfasst sind deshalb in Niedersachsen auch die Beschäftigungsverhältnisse der Vertretungs- und Betreuungskräfte an verlässlichen Grundschulen.

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

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

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

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

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

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

1.3 Geltungsbereich an Hochschulen (§ 1 Absatz 3)

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

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

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

Die **studentischen Hilfskräfte** sind erstmalig ausdrücklich benannt worden. Aufbauend auf der Legaldefinition in § 57 e Hochschulrahmengesetz (Hilfskräfte, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind) haben die Tarifvertragsparteien den Begriff der studentischen Hilfskräfte in der Niederschriftserklärung Nr.2 zu § 1 Abs.3 TV-L näher erläutert. Sie gehen davon aus, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgaben es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen.

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

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

Der Begriff des "ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses" erfasst auch Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen, sofern die übr-

gen Vertragsbedingungen (insbesondere keine Abweichung der Entgeltgruppe) nicht geändert werden.

1.4 Sonderregelungen (§ 1 Absatz 4)

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

2. Zu § 2 - Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

2.1 Arbeitsvertrag (§ 2 Absatz 1)

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

Auch der TV-L sieht deklaratorisch die **Schriftform** von Arbeitsverträgen vor (§ 2 Absatz 1). Allerdings wäre auch ein nur mündlich abgeschlossener Vertrag gültig. Für befristete Arbeitsverträge verlangt § 620 Absatz 3 BGB in Verbindung mit § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Schriftform als zwingende Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung. Die Schriftform ist auch für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz vorgeschrieben (§ 2 Absatz 1 Nachweisgesetz) sowie für die Wirksamkeit von Nebenabreden (siehe Ziffer 2.3).

Auf die **Arbeitsvertragsmuster** der TdL – übersandt mit Schreiben vom 25. Oktober 2006-wird hingewiesen.

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

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

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

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

Die Regelung in § 2 Absatz 2 kann auch in Anspruch genommen werden, um die bisherigen **Mischlohnvereinbarungen** bei Arbeitern (siehe § 2 Absatz 5 des Tarifvertrages vom 11. Juli 1966 über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum

MTArb - TV-Lohngruppen-TdL) abzulösen. Die vorbezeichnete Vorschrift des TV-Lohngruppen-TdL ist nämlich von der Fortgeltungsregelung des § 17 Absatz 1 TVÜ-Länder nicht erfasst.

Sozialversicherungsrechtlich ist allerdings ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung immer von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, wenn ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt.

2.3 Nebenabreden (§ 2 Absatz 3)

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

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

2.4 Probezeit (§ 2 Absatz 4)

2.4.1 Allgemeine Regelungen

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

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

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

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

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

2.4.2 Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverträgen im Tarifgebiet West

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

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

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

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

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

Die Gewerkschaften waren nicht bereit, auf diese Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die im bisherigen Recht schon in der SR 2 y BAT geregelt waren, zu verzichten. Aus diesem Grunde gelten diese Besonderheiten auch nur für Angestelltentätigkeiten im Tarifgebiet West.

3. Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

Eine abschließende Auflistung ist damit nicht erfolgt. Auch wenn bestimmte, bisher ausdrücklich erwähnte Pflichten (zum Beispiel den dienstlichen Anordnungen nachzukommen oder sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen

Dienstes erwartet wird; vgl. § 8 BAT) nicht mehr erwähnt werden, so bedeutet dies nicht, dass sie im Geltungsbereich des TV-L entfallen wären. Der Tariftext ist vielmehr insgesamt gestrafft und auf das Wesentliche reduziert worden. Ein Gelöbnis ist nicht mehr abzunehmen. Im Einzelnen gilt Folgendes:

3.1 Allgemeine Pflichten (§ 3 Absatz 1)

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

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

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

Die Teilnahme an Bestrebungen, die sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung richten, ist unvereinbar mit den Pflichten eines Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese Bestrebungen im Rahmen einer Organisation oder außerhalb einer solchen verfolgt werden. Bewerber für den öffentlichen Dienst, die an verfassungsfeindlichen Bestrebungen teilnehmen oder sie unterstützen, dürfen nicht eingestellt werden.

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

3.2 Verschwiegenheitspflicht (§ 3 Absatz 2)

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

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

Das Gesetz über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 547) wird durch den TV-L nicht berührt. Auf das Muster der TdL für die Niederschrift über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen (Anlage 12 zum Rundschreiben des MF vom 25. Oktober 2006) wird hingewiesen.

3.3 Annahme von Vergünstigungen (§ 3 Absatz 3)

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

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

Auf den Wert der Vergünstigung kommt es nicht an. Insbesondere ist keine Bagatellgrenze vereinbart. Dies gilt uneingeschränkt auch für Ärzte und den gesamten Wissenschaftsbereich.

3.4 Nebentätigkeiten (§ 3 Absatz 4)

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

Im übrigen Bereich hingegen sollen auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - ebenso wie für alle übrigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer - grundsätzlich allgemeine arbeitsrechtliche Kriterien zum Tragen kommen. Dass die Ausübung

einer Nebentätigkeit nicht mehr unter Genehmigungsvorbehalt steht, ist ein wesentlicher Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung.

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

Im Einzelnen gilt Folgendes:

3.4.1 Inhalt der Neuregelung

Nach der Tarifvorschrift haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber Nebentätigkeiten gegen Entgelt lediglich rechtzeitig vorher schriftlich **anzuzeigen** (§ 3 Absatz 4).

Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst besteht entsprechend den beamtenrechtlichen Vorschriften in Niedersachsen auch für Tarifbeschäftigte eine Ablieferungspflicht (§ 3 Abs.4 S.3)

Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass die Möglichkeit besteht, arbeitsvertragliche Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers könnten durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden. Damit stehen Nebentätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit tarifrechtlich grundsätzlich nicht mehr unter einem Erlaubnisvorbehalt; eine Auflagenerteilung beziehungsweise eine Untersagung aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen bleibt aber unbenommen. Lediglich bei Nebentätigkeiten gegen Entgelt ist der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich zu informieren.

3.4.2 Begriff der Nebentätigkeit

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

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

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

3.4.3 Voraussetzung der Anzeigepflicht

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

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

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

3.4.4 Rechtzeitige Information des Arbeitgebers

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

3.4.5 Untersagung der Nebentätigkeit/Auflagen

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

Beispiele:

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

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen (§ 2 Absatz 1 zweiter Halbsatz Arbeitszeitgesetz). In diesem Fall dürfen die Arbeitszeiten weder

einzelnen noch zusammen genommen die nach § 3 Arbeitszeitgesetz zulässige Höchstarbeitszeit überschreiten. Ob mehrere Arbeitsverhältnisse vorliegen, ist bei Neueinstellungen in der Regel der Lohnsteuerkarte zu entnehmen. Wird keine Lohnsteuerkarte vorgelegt, hat der Arbeitgeber die Pflicht zu klären, ob wegen des Bestehens eines anderen Arbeitsverhältnisses des einzustellenden Arbeitnehmers die Gefahr einer Arbeitszeitüberschreitung besteht.

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

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

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

3.4.6 Untersagung nach Aufnahme der Nebentätigkeit

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

3.4.7 Unentgeltliche Nebentätigkeit

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

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

3.4.8 Besonderheiten im Wissenschaftsbereich

Die für den Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Sinne des § 40 maßgebende Fassung des § 3 Absatz 4 weist als Besonderheit auf, dass **alle Nebentätigkeiten, auch diejenigen, die nicht gegen Entgelt** ausgeübt werden, dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich **anzuzeigen** sind. Damit wird auch hier der besonderen Bedeutung des Nebentätigkeitsrechts im Wissenschaftsbereich Rechnung getragen. Es ist Sache der Hochschulen, nach einer Phase praktischer Erfahrung gegebenenfalls allgemeine Ausnahmen für bestimmte typische Sachverhalte von untergeordneter Bedeutung festzulegen.

3.4.9 Besonderheiten im ärztlichen Bereich

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

3.5 Ärztliche Untersuchung (§ 3 Absatz 5)

Der Arbeitgeber kann bei begründetem Anlass die/den Beschäftigte/n verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, ob sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist (§ 3 Absatz 4). Die Kosten der Untersuchung sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die Untersuchung kann zum Beispiel von einer Amtsärztin/von einem Amtsarzt oder einer anderen Ärztin/einem anderen Arzt, auf den sich die Betriebsparteien geeinigt haben, durchgeführt werden. Nicht ausreichend ist eine ärztliche Bescheinigung der Hausärztin/des Hausarztes.

3.5.1 Voraussetzung der Untersuchungsanordnung

Eine begründete Veranlassung besteht, wenn ein sachlicher Grund für die Anordnung der Untersuchung sowohl in der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten selbst und für die mit ihnen arbeitenden Beschäftigten, als auch im sonstigen Pflichtenkreis der

Verwaltung liegt. Inhaltlich liegen die Voraussetzungen nicht über denen des "gegebenen Anlasses" nach § 7 Absatz 2 BAT, § 10 Absatz 2 MTArb. Auch nach diesen Regelungen durfte eine Untersuchung nicht willkürlich, sondern nur bei einem sachlichen Grund angeordnet werden. Die Formulierung "zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage" ist dem Begriff "dienstfähig" in § 7 BAT, § 10 MTArb gleichzusetzen. Die bisherige Untersuchungsmöglichkeit auf "ansteckende Krankheiten" ist nicht mehr tarifiert, jedoch durch Gesetz, zum Beispiel Infektionsschutzgesetz oder bei Berührung der Leistungspflicht, weiterhin möglich. Zu den Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken siehe Ziffer 3.5.4.

3.5.2 Einstellungsuntersuchung

Die Einstellungsuntersuchung ist nicht mehr tarifiert und in Niedersachsen – wie in der Vergangenheit – nur in Ausnahmefällen durchzuführen

Der Arbeitgeber kann den Arzt bestimmen, der die Einstellungsuntersuchung vornehmen soll. Die Kosten dieser Einstellungsuntersuchung trägt gemäß § 675 in Verbindung mit § 670 BGB der Arbeitgeber.

3.5.3 Ärztliche Untersuchung bei Jugendlichen

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

3.5.4 Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken

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

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

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

3.6 Einsicht in Personalakten (§ 3 Absatz 6)

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

Die Vollmacht der/des schriftlich Bevollmächtigten nach § 3 Absatz 6 Satz 2 ist in Niedersachsen - wenn hier auch nicht mehr ausdrücklich aufgeführt - weiterhin zur Personalakte zu nehmen. Auch ohne ausdrückliche Regelung ist der Arbeitgeber weiterhin befugt, aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen Bevoll-

mächtigte abzulehnen (bisher § 13 Absatz 1 Satz 3 BAT beziehungsweise § 13 a Absatz 1 Satz 3 MTArb). Aus Personalakten können sich etwa geheimhaltungsbedürftige Tatsachen oder sonstige Tatsachen ergeben, bei denen eine Kenntnis durch Dritte dem Wohl oder Interesse der Verwaltung widersprechen kann.

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

3.7 Arbeitnehmerhaftung (§ 3 Absatz 7)

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

4. Zu § 4 - Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

4.1 Versetzung und Abordnung (§ 4 Absatz 1)

Die bisherigen Regelungen zu Versetzung und Abordnung (§ 12 Absatz 1 BAT sowie § 8 Absatz 6 Unterabsatz 1 MTArb) sind in § 4 Absatz 1 TV-L übernommen worden. Anders als bisher können die Beschäftigten nunmehr auch während der Probezeit ohne ihre Zustimmung versetzt oder abgeordnet werden.

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

4.2 Zuweisung (§ 4 Absatz 2)

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

bisher werden die Bezüge aus der Verwendung bei dem anderen Arbeitgeber auf das Entgelt angerechnet. Im Einzelnen gilt Folgendes:

4.2.1 Zuweisung zu einem inländischen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes

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

4.2.2 Zustimmung der/des Beschäftigten

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

Beispiel:

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

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

4.2.3 Zuweisung zu mindestens gleich vergüteter Tätigkeit

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

bers ganz oder teilweise von der Anrechnung abzusehen, ist aus Gründen der einheitlichen Handhabung entfallen.

4.3 Personalgestellung (§ 4 Absatz 3)

4.3.1 Voraussetzungen

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

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

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

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

Hinweise:

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

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

Nach § 4 Absatz 3 Satz 2 bleiben Kündigungsrechte unbenommen. Hierdurch soll vor allem sichergestellt werden, dass kein "Recht auf Personalgestellung"

vor Kündigung besteht. Widerspricht die/der Beschäftigte im Falle eines Betriebsübergangs dem Übergang des Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis - bei Vorliegen der Voraussetzungen - gekündigt werden.

4.3.2 Rechtsfolge

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

5. Zu § 5 - Qualifizierung

5.1 Allgemeines

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

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

Veranlasst der Arbeitgeber die Qualifizierungsmaßnahme, sind die Kosten - einschließlich der Reisekosten - grundsätzlich von ihm zu tragen, falls nicht Dritte hierfür aufkommen. Von diesem Grundsatz kann abgewichen werden. Hat nicht nur der Arbeitgeber sondern auch die/der Beschäftigte einen Nutzen durch die Qualifizierungsmaßnahme, wird sich die Frage einer gerechten Kostenteilung, also eines **Kostenbeitrages** stellen. Möglich ist beispielsweise ein Beitrag in Geld, aber auch in Freizeit (Urlaub, Arbeitszeitguthaben). Inhalt und Umfang eines Eigenbeitrages - Geld und/oder Freizeit - sind in einer Qualifizierungsvereinbarung festzulegen.

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

Beispiel:

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

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

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

5.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Beschäftigten im Pflegedienst

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

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

5.3 Rückzahlungsverpflichtung

Absatz 7 des § 5 erlaubt bei den eher langfristig angelegten Qualifizierungsmaßnahmen des Absatzes 3 Buchstabe b und c die Vereinbarung einer Rückzahlungsverpflichtung für die Arbeitgeberaufwendungen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraums auf Veranlassung des Beschäftigten endet. Als Beendigungsgründe kommt sowohl eine Kündigung als auch der Abschluss eines vom Beschäftigten initiierten Auflösungsvertrages in Betracht.

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

Die Tarifvorschrift enthält keine festen Vorgaben zur Staffelung des Rückzahlungsbeitrages. Satz 4 des Absatzes 7 legt lediglich fest, dass die Höhe des Rückzahlungsbeitrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber in einem angemessenen Verhältnis stehen müssen. Die bisherige Regelung in Nr. 7 Absatz 2 SR 2 a BAT kann aber hier als Anhalt dienen.

Dort war vereinbart, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung die vollen Aufwendungen, im zweiten Jahr 2/3 und im dritten Jahr 1/3 der Aufwendungen zurückzuzahlen sind. Zu den Aufwendungen gehören sowohl das fortgezahlte Entgelt als auch die Kosten der Fort- oder Weiterbildung, wenn sie vom Arbeitgeber getragen worden sind.

II. Zu Abschnitt II - Arbeitszeit

Vorbemerkung:

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

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

6. Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

6.1 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1)

6.1.1 Festlegung der Wochenarbeitszeit (Absatz 1 Satz 1)

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

- (1) Für die unter **Buchstabe d** genannten **Ärzte** an Universitätskliniken beträgt die Wochenarbeitszeit in beiden Tarifgebieten einheitlich **42 Stunden** ausschließlich der Pausen. Dies wird auch in § 41 Nr. 3 TV-L in Übereinstimmung mit dem TV-Ärzte nochmals wiederholt.
- (2) Für die unter **Buchstabe c** fallenden Beschäftigten im **Tarifgebiet Ost** beträgt die Wochenarbeitszeit - wie bisher - **40 Stunden** ausschließlich der Pausen.

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

Ein solcher landesbezirklicher Tarifvertrag existiert in Niedersachsen nicht.

Eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden gilt aufgrund der Festlegungen der Tarifvertragsparteien des TV-L unter anderem für

- Beschäftigte, die ständig **Wechselschicht oder Schichtarbeit** leisten; das sind diejenigen Beschäftigten, die auch die Wechselschicht- oder Schichtzu- lage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder § 8 Absatz 8 Satz 1 für ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit erhalten.
 - **Nichtärztliche** Beschäftigte an **Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern**, sonstigen Krankenhäusern und Psychiatrischen Einrichtungen; hier kommt es auf die organisatorische Zuordnung zu den genannten Einrichtungen an. Erfasst ist auch das Verwaltungspersonal an diesen Einrichtungen.
 - Beschäftigte in **Straßenmeistereien, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafenbetrieben, Schleusen und im Küstenschutz**; auch hier kommt es auf die organisatorische Zuordnung zu diesen Einrichtungen an.
 - Beschäftigte in **Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen und in heilpädagogischen Einrichtungen**; als Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen kommen nach dem tariflichen Klammerzusatz Schulen und Heime in Betracht. Die Worte "Einrichtungen für" verdeutlichen, dass die Einrichtung aufgrund ihrer Aufgabenstellung speziell für die Aufnahme von schwerbehinderten Menschen bestimmt sein muss (zum Beispiel Behindertenwerkstätten, betreutes Wohnen). Den Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen tariflich gleichgestellt sind heilpädagogische Einrichtungen. Aufgabe der heilpädagogischen Einrichtungen ist es, Menschen mit Behinderung, Störung und Verhaltensauffälligkeiten heilpädagogisch zu fördern. Es muss sich dabei nicht immer um schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX handeln.
 - Beschäftigte, für die **bisher der TVöD galt**; hierunter fallen zum Beispiel Arbeitnehmer in Bereichen, deren Aufgaben die Länder von den Kommunen übernommen haben und für die das kommunale Tarifrecht weiterhin gilt (zum Beispiel Landesbetrieb Straßenbau in NRW).
- (4) Bei den übrigen Beschäftigten im **Tarifgebiet West**, die von **Buchstabe a** des § 6 Absatz 1 Satz 1 erfasst werden, errechnet sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für jedes Bundesland eigenständig nach den im **Anhang zu § 6** niedergelegten Grundsätzen: Grundlage ist die für den Monat Februar 2006 von den Tarifvertragsparteien einvernehmlich festgestellte tat-

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

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

Niedersachsen

39 Stunden, 48 Minuten

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

6.1.2 Auswirkungen bei Teilzeitbeschäftigten

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

Ist die Teilzeitbestimmung über **Bruchteile oder in einem Vomhundertsatz** der regelmäßigen Wochenarbeitszeit getroffen worden (zum Beispiel "mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten", "mit 75 v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten"), wird der Umfang der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im jeweiligen Bundesland neu

berechnet, am Entgelt ändert sich nichts. Eine arbeitsvertragliche Anpassung ist nicht erforderlich.

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

Bei Abschluss des Änderungsvertrages ist die bisherige Angabe der festen Stundenzahl möglichst durch Angabe eines Bruchteils beziehungsweise Vomhundertsatzes (gemessen an der festgesetzten Vollarbeit) zu ersetzen.

Ärztinnen und Ärzte, die den Sonderregelungen des § 41 unterfallen und deren Arbeitszeit bisher im Tarifgebiet West 38,5 Stunden und im Tarifgebiet Ost 40 Stunden betrug, können verlangen, dass diese Arbeitszeit beibehalten wird und keine Erhöhung auf 42 Wochenstunden stattfindet. In diesem Fall wird allerdings nur das entsprechende zeitanteilige Entgelt gezahlt (§ 28 Absatz 2 TVÜ-Länder).

6.1.3 Beschäftigte in Altersteilzeit

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

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

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

Hinweis:

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

6.1.5 Verteilung der Pausen

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

Beispiel:

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

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

6.1.6 Gleitzeitregelungen

Gleitzeitregelungen werden im TV-L in der **Protokollerklärung zum Abschnitt II** (abgedruckt nach § 11) erwähnt, ohne dass für diese Arbeitszeitform im Einzelnen Regeln tarifiert sind. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit die Gestaltungsfreiheit respektiert, im Rahmen derer schon bisher solche Arbeitszeitmodelle entwickelt und in aller Regel zur beiderseitigen Zufriedenheit praktisch umgesetzt worden sind.

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

Unter Gleitzeitregelungen sind dabei alle Arbeitszeitmodelle zu verstehen, bei denen es grundsätzlich keinen fest vorgegebenen Anfang und kein fest vorgegebenes Ende der täglichen Arbeitszeit gibt. Der Begriff ist sehr weit auszulegen. Er umfasst insbesondere auch diejenigen Modelle, bei denen keine festen Anwesenheitszeiten (Kernzeiten) vorgeschrieben sind, sondern die Arbeitszeiten zum Beispiel auf der Grundla-

ge von so genannten Servicezeiten oder Mindestbesetzungsstärken in Verbindung mit Teamabsprachen geregelt werden.

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

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

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

6.2 Ausgleichszeitraum (§ 6 Absatz 2)

6.2.1 Allgemeine Regelung

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

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

In der Regel wird die Vereinbarung über die Dauer des Ausgleichszeitraums im Rahmen einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme getroffen werden (zum Beispiel bei Erstellung eines Dienstplans oder bei Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Gleitzeit).

Da die Dauer des Ausgleichszeitraums nicht die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeits-/Werkstage oder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit betrifft (vgl. BVerwG vom 9. Oktober 1991, 6 P 21/89, Rz. 35 – abgedruckt in ZTR 1992, S. 126 ff-), ist die isolierte Festlegung des Ausgleichszeitraums (zum Beispiel im Arbeitsvertrag) keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme im Sinne des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes.

6.2.2 Sonderregelung für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder

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

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

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

6.3.1 Arbeitszeit an Vorfesttagen

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

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

6.3.2 Arbeitszeit an Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit

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

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

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

Arbeitnehmer, bei denen die Arbeit am Feiertag eben wegen dieses Feiertages ausfällt (zum Beispiel wegen des Verbots der Feiertagsarbeit oder wegen ausgedünnter Dienste), erhalten für die ausgefallene Arbeitszeit Entgeltfortzahlung nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Hätte der Arbeitnehmer aber an dem Wochentag, auf den der Feiertag fällt, dienstplanmäßig ohnehin frei gehabt (zum Beispiel wegen eines rotierenden Dienstplans, der die arbeitsfreien Tage Woche für Woche fortlaufend festlegt), fällt die Arbeit nicht infolge des Feiertages aus. Weil er keine Entgeltfortzahlung erhält und den Feiertag ansonsten nacharbeiten müsste, vermindert sich für ihn die regelmäßige Arbeitszeit.

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

Beispiel 1:

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

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

Beispiel 2:

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

6.4 Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (§ 6 Absatz 4)

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

Der TV-L macht teilweise von der unmittelbaren Regelungskompetenz Gebrauch (zum Beispiel bei der Verlängerung des Ausgleichszeitraums in § 6 Absatz 2 oder bei der Ermöglichung von 12-Stunden-Schichten an Sonn- und Feiertagen in der Proto-

kollerklärung zu § 6 Absatz 4), teilweise weist er die Regelungskompetenz auch den Betriebsparteien zu (zum Beispiel bei der täglichen Höchstarbeitszeit von bis zu 24 Stunden im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst des nichtärztlichen Personals im Krankenhaus; vgl. § 7 Absatz 10 in der Fassung des § 43 Nr. 4 Ziffer 3).

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

Beispiel:

In einem Rechenzentrum wird regelmäßig nach Dienstende Rufbereitschaft angeordnet. Zwar ist eine Inanspruchnahme selten, wenn sie aber erfolgt, wird dabei häufig - unter Einrechnung von acht Stunden Vollarbeit - die von § 3 Arbeitszeitgesetz vorgegebene Zehn-Stunden-Grenze für die tägliche Höchstarbeitszeit überschritten. Hier kann mit einer Dienstvereinbarung für diese Fälle die tägliche Höchstarbeitszeit gemäß § 7 Absatz 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz auf mehr als zehn Stunden ausgedehnt werden.

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

Hinweise:

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

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

6.5 Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (§ 6 Absatz 5)

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

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

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

Auch für die Überstundenanordnung reichen begründete dienstliche Notwendigkeiten.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** besteht für die Anordnung von Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit keine Besonderheit. Eine Verpflichtung zur Leistung von **Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden** besteht aber nur bei **arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder individueller Zustimmung**. Bei Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten sind zudem - unabhängig von einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder Zustimmung - die Bestimmungen der Gleichstellungsgesetze der Länder zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu beachten.

Hinweise:

Zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung siehe die Arbeitsvertragsmuster der TdL, übersandt mit Schreiben vom 25. Oktober 2006.

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

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

6.6 Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 bis 9)

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

Hinweis:

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

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

6.6.1 Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6)

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

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

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

Beispiel:

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

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

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

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

6.6.2 Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7)

Die Rahmenzeit stellt im Gegensatz zum Arbeitszeitkorridor nicht auf die Festlegung eines wöchentlichen sondern eines **täglichen** Arbeitszeitraums ab. Der Tarifvertrag bestimmt die Zeitspanne von **6 Uhr bis 20 Uhr** und gibt damit eine Spanne von 14 Stunden vor, innerhalb derer sich die Betriebsparteien auf einen Block von höchstens **12 Stunden** (zum Beispiel 7 Uhr bis 19 Uhr) verständigen müssen (Rahmenzeit). Für den einzelnen Arbeitnehmer sind dabei die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes (täglich 10 Stunden ausschließlich der Pausen) zu beachten. In der Festlegung der individuellen Arbeitszeit innerhalb der Rahmenzeit sind die Arbeitsvertragsparteien jedoch frei.

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

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

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

Wenn eine Dienstvereinbarung über die Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenzeit **einvernehmlich nicht zustande** kommt und der Arbeitgeber ein **Letztentscheidungsrecht** hat, kann in Verwaltungen und Betrieben, in denen das Niedersächsische **Personalvertretungsgesetz** Anwendung findet, eine Regelung auch in einem **landesbezirklichen Tarifvertrag** getroffen werden. Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung im Sinne des Absatzes 9 liegt nur vor, wenn sie ohne Entscheidung der Einigungsstelle zustande gekommen ist (§ 38 Absatz 3).

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

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

6.8 Arbeitszeit bei Dienstreisen (§ 6 Absatz 11)

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

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

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

Auf die diese tariflichen Regelungen ergänzenden Vereinbarung nach § 81 NPersVG über die Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit in der Niedersächsischen Landesverwaltung vom 23. April 1999 wird ausdrücklich hingewiesen.

7. Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

7.2 Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 3)

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

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

Die Vergütung der Bereitschaftsdienste ist in § 8 Absatz 4 geregelt; für die Beschäftigten in den Kliniken und Krankenhäusern gelten die Sonderregelungen in den §§ 41 bis 43.

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

7.3 Rufbereitschaft (§ 7 Absatz 4)

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

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

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

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

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

7.4 Nachtarbeit (§ 7 Absatz 5)

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

7.5 Mehrarbeit (§ 7 Absatz 6)

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

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

7.6 Überstunden (§ 7 Absatz 7 und 8)

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

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

Im Einzelnen gilt Folgendes:

7.6.1 Anordnung durch den Arbeitgeber

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

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

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

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

7.6.2 Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche

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

Beispiel 1:

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

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

Beispiel 2:

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

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

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

Beispiel 3:

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

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

Beispiel 4:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39,8 Stunden, die Woche für Woche gleich bleibend zu leisten sind. Betrachtungszeitraum ist Montag bis Freitag (Annahme: 5-Tage-Woche). Ein Beschäftigter feiert am Montag zwei Überstunden aus seinem Überstundenguthaben ab. Da die abgefeierten Überstunden als Zeitäquivalent für bereits geleistete Arbeit unberücksichtigt bleiben, sind somit 37,8 Stunden (= 39,8 minus 2 abgefeierte Überstunden) die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit für die Woche. Leistet der Beschäftigte in derselben Woche am Donnerstag auf Anordnung zwei zusätzliche Arbeitsstunden, können diese mit den am Montag abgefeierten Überstunden nicht verrechnet werden. Die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche wird somit durch die am Donnerstag auf Anordnung zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden überschritten, soweit der Beschäftigte dadurch mehr als 37,8 Stunden arbeitet.

Beispiel 5:

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

7.6.3 Zusätzliche Arbeitsstunden, für die keine Überstundenzeitzuschläge entstehen können

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

- **Innerhalb einer Rahmenzeit/eines Arbeitszeitkorridors** auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete zusätzliche Arbeitsstunden (vgl. § 7 Absatz 8 Buchstabe a und b in Verbindung mit § 8 Absatz 4),
- **Mehrarbeit** im Sinne des § 7 Absatz 6,
- bei **Schicht- und Wechselschichtarbeit** die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden angeordneten zusätzlichen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im **Schicht-/Dienstplanturnus ausgeglichen werden** (Verlängerung des Ausgleichszeitraums vom Ende der Folgeweche auf die Laufzeit des Dienstplans, § 7 Absatz 8 Buchstabe c).

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

Beispiel:

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

<i>Woche 1 an 5 Tagen 9 Stunden =</i>	<i>45 Stunden</i>
<i>Woche 2 an 5 Tagen 8 Stunden =</i>	<i>40 Stunden</i>
<i>Woche 3 an 4 Tagen 9 Stunden =</i>	<i>36 Stunden</i>
<i>Woche 4 an 5 Tagen 8 Stunden =</i>	<i><u>40 Stunden</u></i>
	<i>161 Stunden = wöchentlich durchschnittlich 40,25 Stunden</i>

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

Fallvariante:

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

8. Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

8.1 Zeitzuschläge (Absatz 1)

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

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

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

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

Beispiel:

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

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

8.1.1 Überstunden (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a)

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

Entgeltgruppen 1 - 9	30 v.H.
Entgeltgruppen 10 - 15	15 v.H.

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

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

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

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter im Tarifgebiet West ist am 1. November 2006 in die Entgeltgruppe 10 übergeleitet worden. Sein Vergleichsentgelt betrug 3.097,79 Euro, so dass er der individuellen Zwischenstufe 4+ zugeordnet wurde.

Für die Berechnung des Überstundenentgelts ist heranzuziehen

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

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

Beispiel 2:

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

Für die Berechnung des Überstundenentgelts ist heranzuziehen

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

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

8.1.2 Nachtarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b)

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

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

8.1.3 Sonntagsarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c)

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

8.1.4 Feiertagsarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d)

a) Allgemeine Regelung

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

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

b) Besondere Regelung für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern

Die Zahlung eines Zeitzuschlags von 135 v.H., wenn kein Freizeitausgleich gewährt wird, gilt grundsätzlich auch für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern. Die dort geltende Fassung des § 6 Absatz 3 (siehe § 41 Nr. 3 Ziffer 1, § 42 Nr. 4 Ziffer 2, § 43 Nr. 3 Ziffer 2) behandelt in den Sätzen 4 bis 7 die Arbeitsleistung an gesetzlichen Feiertagen. Dabei genießt der Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit Vorrang vor der Bezahlung (Satz 4 a.a.O.). Wenn aber ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, er-

hält der Beschäftigte nach Satz 5 a.a.O. anstelle eines Freizeitausgleichs je Stunde 100 v.H. des Stundenentgelts. Nach Satz 7 a.a.O. steht auch der Zeitzuschlag von 35 v.H. zu. In der Summe ergäbe dies 135 v.H., wenn kein Freizeitausgleich für die Feiertagsarbeit erteilt wird.

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

Beispiel:

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

8.1.5 Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember

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

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

8.1.6 Samstagsarbeit

a) Allgemeine Regelung

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

b) Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern

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

8.2 Faktorisierung von Zeitzuschlägen (§ 8 Absatz 1 Satz 4)

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

Zeitzuschlag von 35 v.H.	= 21 min. (= 60 min x 35 v.H.)
Zeitzuschlag von 30 v.H.	= 18 min.
Zeitzuschlag von 25 v.H.	= 15 min.
Zeitzuschlag von 20 v.H.	= 12 min.
Zeitzuschlag von 15 v.H.	= 9 min.

Beispiel:

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

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

8.3 Freizeitausgleich für Überstunden (§ 8 Absatz 2)

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

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

Beispiel:

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

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

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

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

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

8.5 Angeordnete Arbeitsstunden außerhalb von Überstunden (§ 8 Absatz)

8.5.1 Voraussetzungen

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

Folgende Arbeitszeiten fallen unter die Regelung:

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

8.5.2 Bezahlung

Nach dem Tarifwortlaut sind die am Ende des vereinbarten Ausgleichszeitraums noch bestehenden Arbeitsstunden im Sinne des § 8 Absatz 4, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden, mit dem indivi-

duellen Entgelt (auch aus einer individuellen Zwischen- beziehungsweise Endstufe) im **Zeitpunkt ihrer Ableistung** zu bezahlen. Eine Zuordnung der auszahlenden Arbeitsstunden zu dem individuellen Tabellenentgelt im jeweiligen Leistungsmonat würde zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen. Seitens des Niedersächsischen Finanzministeriums bestehen keine Bedenken, wenn die Bezahlung in diesen Fällen mit dem individuellen Stundensatz des jeweiligen Tabellenentgelts, das am **Ende des Ausgleichszeitraums** zusteht, erfolgt.

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

Hinweis:

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

8.6 Rufbereitschaft (§ 8 Absatz 5)

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

Bei der Bezahlung der Rufbereitschaft ist zu unterscheiden zwischen

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

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

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

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

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

Beispiel 1:

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

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

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

Durchgehende Rufbereitschaft von Freitag 15 Uhr bis Montag 7 Uhr:

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

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

Insgesamt werden 10 Stundenentgelte für die Zeit der Rufbereitschaft gezahlt.

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

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

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

Beispiel:

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

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

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

Beispiel:

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

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

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

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

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

Beispiel 1:

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

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

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

Wird die **Arbeitsleistung** innerhalb der Rufbereitschaft **am Aufenthaltsort** im Sinne des § 7 Absatz 4 (zum Beispiel in der Wohnung) telefonisch, zum Beispiel in Form einer Auskunft, oder mittels technischer Einrichtungen (E-Mail) erbracht, wird abwei-

chend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden.

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

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

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

Es werden aufgerundet:

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

Hinweis:

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

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

Beispiel:

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

Die Erledigung der Restarbeiten am Nachmittag und der anschließende Heimweg stellen keine entgeltspflichtige Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft dar, da der Beschäftigte nicht "auf Abruf" tätig geworden ist. Gegebenenfalls kommt die Annahme von Überstunden in Betracht. Die vorgezogene Arbeitsaufnahme am Folgetag kann zwar eine Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft darstellen. Eine Aufrundung scheidet aber aus, da die Zeit ab 8 Uhr ohnehin als Arbeitszeit gilt. Es wäre auch nicht sachgerecht, den Weg als Arbeits-

zeit zu werten, da der Weg am Morgen ohnehin hätte zurückgelegt werden müssen und es sich insoweit nicht um eine Einschränkung der Freizeit handelt.

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

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

8.7 Entgelt für Bereitschaftsdienst (§ 8 Absatz 6)

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

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

Soweit das Entgelt für den Bereitschaftsdienst nach Vergütungs- oder Lohngruppen differenziert war und für die umgewertete Bereitschaftsdienstzeit die Überstundenvergütung oder der Überstundenlohn gezahlt wurde, kann zur Anwendung des § 8 Absatz 6 die Regelung, die in § 43 Nr. 6 Ziffer 3 unter Buchstabe e vereinbart ist, sinngemäß herangezogen werden. Danach bestimmt sich das Entgelt für die gewertete Bereitschaftsdienstzeit bei übergeleiteten Beschäftigten auf der Basis ihrer Eingruppierung am 31. Oktober 2006 nach der **Anlage E zum TV-L**. Für Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2006 eingestellt werden sowie in den Fällen der Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit ist die Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe maßgebend, die sich zum Zeitpunkt der Einstellung beziehungsweise der Höher- oder Herabgruppierung bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts ergeben hätte.

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

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

8.8 Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit (§ 8 Absatz 7 und 8)

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

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

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

8.8.1 Wechselschichtarbeit

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

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

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

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

Beispiel:

Die dienstplanmäßige Organisation sieht folgende Wechselschichtabfolge vor:

Frühschicht 7.00 Uhr - 15.00 Uhr

<i>Spätschicht</i>	<i>15.00 Uhr - 23.00 Uhr</i>
<i>Nachtschicht</i>	<i>23.00 Uhr - 7.00 Uhr</i>

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

8.8.2 Schichtarbeit

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

- die Arbeit nach einem Schichtplan geregelt ist und ein regelmäßiger Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden, längstens für einen Monat vereinbart ist,
- und
- die Schichtarbeit einen Zeitraum von mindestens 13 Stunden umfasst, der vom Beginn der ersten Schicht bis zum Ende der letzten Schicht gerechnet wird.

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

8.8.3 Ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit

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

8.8.4 Nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit

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

Beispiel 1:

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

Auch die weiteren Voraussetzungen der Wechselschichtarbeit sind durchgehend erfüllt.

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

Beispiel 2:

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

8.8.5 Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit

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

8.9 Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge

Die Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge wurden mit Email des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 7. Dezember 2006 bekannt gegeben.

9. Zu § 9 - Bereitschaftszeiten

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

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

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

9.1 Voraussetzungen für die Anordnungen von Bereitschaftszeiten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Beispiel 1:

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

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

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

Beispiel 2:

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

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

10. Zu § 10 – Arbeitszeitkonto

10.1 Einleitung

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

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

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

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

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

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

10.3 Geltungsbereich der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten

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

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

10.4 Sonstiger Inhalt der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten

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

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

120 usw. Stunden beschränkt; es können auch dazwischen liegende Grenzen vereinbart werden.

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

10.5 Buchbare Zeiten

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

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

10.5.1 Grundregelung für jedes Arbeitszeitkonto

Bei jedem Arbeitszeitkonto können folgende Zeiten gebucht werden:

<i>Zeiten</i>	<i>Erläuterung/Anmerkung</i>
Zeitguthaben oder Zeitschulden, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums bestehen bleiben (§ 10 Absatz 3 Satz 1, 1. Alternative).	Geringe Bedeutung wegen der Länge des Ausgleichszeitraums bis zu einem Jahr; nur die nicht innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichenen Zeiten können gebucht werden.
Nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 (§ 10 Absatz 3 Satz 1, 2. Alternative).	Überstunden als solche (nicht: Zeitzuschläge für Überstunden); Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 mit Freizeit ausgeglichen werden.
Im Verhältnis 1:1 umgewandelte Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 (§ 10 Absatz 3 Satz 1, 3. Alternative).	Die Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 2 für Überstunden, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember, Arbeit an Samstagen (soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt) können unter den in § 8 Absatz 1 Satz 4 genannten Voraussetzungen im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

10.5.2 Freigabe weiterer Kontingente in Betriebs-/Dienstvereinbarung

Nur unter der Voraussetzung, dass dies durch Betriebs-/Dienstvereinbarung "freigegeben wurde", können weitere Kontingente auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

Ausdrücklich genannt werden Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienstentgelte, ohne dass hierin eine Beschränkung liegt. Jegliche andere Kontingente können buchbar gestellt werden.

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

10.6 Minderung des Zeitguthabens im Fall von Arbeitsunfähigkeit

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

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

10.7 Langzeitkonto

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

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

11. Zu § 11 - Teilzeitbeschäftigung

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

In Betracht kommt zum Beispiel der Rechtsanspruch auf unbefristete Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (bei mindestens 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb) oder §§ 15,16 NGG.