

## **TdL-Durchführungshinweise**

mit Ergänzungen Niedersachsens Stand 22.1.2007

### **Zu den Abschnitten IV bis VI TV-L - Urlaub und Arbeitsbefreiung, Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Übergangs- und Schlussvorschriften -**

IV.	Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung .....	3
26.	Zu § 26 - Erholungsurlaub.....	3
26.1	Tarifvertragliche Regelungen zum Erholungsurlaub .....	3
26.1.1	Urlaubsdauer (§ 26 Absatz 1) .....	3
26.1.2	Urlaubsjahr und Teilung des Urlaubs (§ 26 Absatz 1 Satz 1 und 7).....	3
26.1.3	Urlaubsübertragung (§ 26 Absatz 2 Buchstabe a) .....	4
26.1.4	Urlaubsanspruch bei Beendigung/Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 26 Absatz 2 Buchstabe b und c) .....	4
26.2	Unmittelbare Geltung des Bundesurlaubsgesetzes .....	5
26.2.1	Umfang des tariflichen Verweises .....	5
26.2.2	Umsetzung bei der Urlaubsabgeltung .....	5
27.	Zu § 27 - Zusatzurlaub .....	6
27.1	Anspruch auf Zusatzurlaub .....	7
27.1.1	Verweis auf beamtenrechtliche Bestimmungen .....	7
27.1.2	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit.....	7
27.2	Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit .....	7
27.3	Anforderungen an den Zeitraum der Wechselschicht- und Schichtarbeit .....	9
27.4	Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden .....	10
27.5	Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs (§ 27 Absatz 4).....	11
28.	Zu § 28 - Sonderurlaub .....	12
29.	Zu § 29 - Arbeitsbefreiung.....	12
V.	Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	13
30.	Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge .....	13
30.1	Einführung.....	13
30.2	Befristungsgrundsätze für Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Absatz 1 Satz 1 .....	14
30.3	Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Absatz 1 Satz 2 .....	14
30.4	Besonderheiten im Wissenschaftsbereich .....	17
30.5	Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken .....	17
31.	Zu § 31 - Führung auf Probe.....	18
31.1	Einführung.....	18
31.2	Voraussetzungen .....	18
31.3	Externe Bewerberinnen und Bewerber .....	18
31.3.1	Befristeter Arbeitsvertrag .....	18
31.3.2	Befristungsdauer und Verlängerung .....	19
31.3.3	Eingruppierung.....	19
31.3.4	Kündigung.....	19
31.4	Interne Bewerberinnen und Bewerber .....	19
31.4.1	Befristungsdauer.....	19
31.4.2	Entgelt.....	20

31.5	Fristablauf .....	20
31.5.1	Interne Bewerberinnen und Bewerber .....	20
31.5.2	Externe Bewerberinnen und Bewerber .....	21
32.	Zu § 32 - Führung auf Zeit .....	21
33.	Zu § 33 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	21
33.1	Einführung.....	21
33.2	Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze oder durch Auflösungsvertrag .....	21
33.3	Beendigung wegen Erwerbsminderung .....	22
34.	Zu § 34 - Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	22
34.1	Einführung.....	22
34.2	Kündigungsfristen .....	23
34.3	Unkündbarkeit.....	23
34.4	Beschäftigungszeit.....	24
35.	Zu § 35 - Zeugnis .....	25
VI.	Übergangs- und Schlussvorschriften .....	25
36.	Zu § 36 - Anwendung weiterer Tarifverträge.....	25
37.	Zu § 37 - Ausschlussfrist.....	25
38.	Zu § 38 - Begriffsbestimmungen .....	25
38.1	Betrieb, betrieblich, Betriebspartei (§ 38 Absatz 2) .....	25
38.2	Einvernehmliche Dienstvereinbarung (§ 38 Absatz 3) .....	26
39.	Zu § 39 - In-Kraft-Treten, Laufzeit.....	26
39.1	In-Kraft-Treten.....	26
39.2	Laufzeit (§ 39 Absatz 2 und 4) .....	26

## IV. Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

### Vorbemerkung

Das neue Tarifrecht ist zum 1. November 2006 in Kraft getreten, also während des noch laufenden Urlaubsjahres 2006. Der TVÜ-Länder enthält aus diesem Grund in § 15 urlaubsrechtliche Übergangsregelungen:

- Für die Dauer und Bewilligung des Erholungs- beziehungsweise Zusatzurlaubs für das Urlaubsjahr 2006 sowie für dessen Übertragung auf das Urlaubsjahr 2007 gelten die im Oktober 2006 maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2006 fort (§ 15 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder).
- Die entsprechenden urlaubsrechtlichen Regelungen des TV-L treten dazu korrespondierend erst mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft (§ 39 Absatz 1 Satz 2 TV-L).
- Die Neuregelungen des TV-L für die Bemessung des während des Urlaubs fortzuzahlenden Entgelts (§ 21 TV-L) gelten bereits mit Wirkung vom 1. November 2006 (vgl. § 15 Absatz 1 Satz 2 TVÜ-Länder in Verbindung mit § 39 Absatz 1 Satz 1 TV-L).

## 26. Zu § 26 - Erholungsurlaub

### 26.1 Tarifvertragliche Regelungen zum Erholungsurlaub

Die Regelungen zum Erholungsurlaub richten sich - wie insbesondere § 26 Absatz 2 TV-L zeigt - künftig weitgehend nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Der TV-L beschränkt sich auf Aussagen zu denjenigen Regelungen, die im Rahmen des § 13 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz vom Gesetz abweichen. Auf deklaratorische Wiederholungen der gesetzlichen Urlaubsvorschriften wird weitgehend verzichtet. Materiellrechtliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Tarifrecht sind damit nur in begrenztem Umfang verbunden.

#### 26.1.1 Urlaubsdauer (§ 26 Absatz 1)

§ 26 Absatz 1 Satz 2 behält die **Staffelung** der Dauer des Erholungsurlaubs nach dem **Lebensalter** bei. Die bisher nur im BAT vorgesehene Differenzierung in unterschiedliche Urlaubsstufen in Abhängigkeit von der Eingruppierung ist jedoch aufgegeben worden. Für Beschäftigte der früheren Vergütungsgruppen I und Ia BAT die im Urlaubsjahr 2006 bereits ab dem vollendeten 30. Lebensjahr einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub hatten, enthält § 15 Absatz 2 TVÜ-Länder eine Besitzstandsregelung.

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

Urlaubsjahr ist unverändert das Kalenderjahr, d. h. der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 26 Absatz 1 Satz 1 und 7). Abweichend vom bisherigen Grundsatz der zusammenhängenden Urlaubsgewährung, enthält der TV-L nur noch eine Soll-Regelung. Er lässt aber eine Teilung des

Urlaubs grundsätzlich zu. Dabei soll mit Blick auf den Erholungszweck ein Urlaubsanteil von jedenfalls **zweiwöchiger Dauer** angestrebt werden (§ 26 Absatz 1 Satz 7 in Verbindung mit der Protokollerklärung hierzu).

### 26.1.3 Urlaubsübertragung (§ 26 Absatz 2 Buchstabe a)

Der TV-L enthält keine eigene Regelung, in welchen Fällen eine Urlaubsübertragung auf das nächste Kalenderjahr zulässig ist. Eine Urlaubsübertragung ist deshalb nach § 7 Absatz 3 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz nur statthaft, wenn dringende dienstliche oder in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen; als persönliche Gründe reichen grundsätzlich sachliche Gründe - soweit sie dem Erholungszweck nicht entgegenstehen - aus.

#### **Beispiele:**

*Krankheit der/des Beschäftigten, Erkrankung eines in demselben Haushalt lebenden Angehörigen usw.*

Der Zeitraum, bis wann ins folgende Kalenderjahr übertragener Erholungsurlaub abzuwickeln ist, wurde im TV-L eigenständig geregelt (§ 26 Absatz 2 Buchstabe a): Danach muss ein übertragener Erholungsurlaub bis zum **31. März angetreten** werden. Nur wenn der Erholungsurlaub wegen **Arbeitsunfähigkeit** oder aus **betrieblichen/dienstlichen Gründen** nicht bis zum 31. März angetreten werden kann, ist er bis zum **31. Mai** anzutreten.

Für den Bereich der Beschäftigten an **Hochschulen und Forschungseinrichtungen**, die unter § 40 fallen, besteht die Sonderregelung, dass übertragener Erholungsurlaub bis zum **30. September** des Folgejahres **genommen** sein muss. Damit wird den Besonderheiten im Semesterbetrieb der Hochschulen Rechnung getragen.

Für Ärztinnen und Ärzte (innerhalb und außerhalb von Universitätskliniken) gilt diese Verlängerung nicht. Bei ihnen verbleibt es bei den allgemeinen Übertragungsfristen (31. März/31. Mai).

Die Mitgliederversammlung der TdL hatte bereits in der 6./72 Sitzung am 4./5. Oktober 1972 keine Bedenken dagegen erhoben, wenn die Länder in der Frage der Übertragung von Erholungsurlaub für ihre Arbeitnehmer die für die **Beamten des Landes** jeweils geltenden Vorschriften anwenden, sofern diese günstiger sind als die entsprechenden tariflichen Regelungen. Dieser Beschluss ist in der 10./80 Sitzung der Mitgliederversammlung der TdL am 16. Dezember 1980 erneuert worden. **Für Niedersachsen wird deshalb darauf hingewiesen, dass die Zustimmung des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 7. Februar 2001 zur übertariflichen Übertragung des Erholungsurlaubs für das Tarifpersonal entsprechend den beamtenrechtlichen Regelungen – zurzeit bis zum 30. September des Folgejahres – weiterhin gilt.**

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

Beibehalten wurden die bisherigen tariflichen Vorschriften zur Rundung von Urlaubsbruchteilen, zur Zwölfteilung bei Teilurlaub beziehungsweise dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses sowie zum Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsentgelts.

Die tarifliche Zwölfteilungsregelung nach § 26 Absatz 2 Buchstabe b ist - wie schon die Vorgängerregelung - zum Teil weiter als die gesetzliche Regelung zum Teilurlaub bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses nach § 5 Bundesurlaubsgesetz. Deshalb ist im Wege einer Vergleichsberechnung sicherzustellen, dass der gesetzliche Mindesturlaub durch die tarifliche Zwölfteilung nicht unterschritten wird.

**Beispiel:**

*Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Juli beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 7/12, das sind 15 Arbeitstage bei einem vollen Jahresanspruch von 26 Arbeitstagen in der Fünftageweche.*

*Nach § 5 Bundesurlaubsgesetz steht im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im zweiten Kalenderhalbjahr jedoch der volle gesetzliche Urlaubsanspruch zu, der in der Fünftageweche 20 Arbeitstage beträgt.*

## 26.2 Unmittelbare Geltung des Bundesurlaubsgesetzes

### 26.2.1 Umfang des tariflichen Verweises

Folgende weitere Regelungen ergeben sich nunmehr unmittelbar aus dem Bundesurlaubsgesetz:

- **Wartezeit** von sechs Monaten für den erstmaligen Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs (§ 4 Bundesurlaubsgesetz),
- **Ausschluss** von Doppelansprüchen bei Arbeitgeberwechsel (§ 6 Bundesurlaubsgesetz),
- **Urlaubsabgeltung** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz),
- **Verbot der Erwerbstätigkeit** während des Urlaubs (§ 8 Bundesurlaubsgesetz),
- Nichtanrechnung von Zeiten der **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** während des Urlaubs (§ 9 Bundesurlaubsgesetz) und
- Nichtanrechnung von **Zeiten der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation** auf den Urlaub (§ 10 Bundesurlaubsgesetz).

### 26.2.2 Umsetzung bei der Urlaubsabgeltung

Nach den bisher maßgebenden Tarifvorschriften waren im Fall der Urlaubsabgeltung für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftageweche 3/65 und bei der Sechstageweche 1/26 der Urlaubsvergütung zu zahlen, die der/dem Beschäftigten zugestanden hätte, wenn sie/er im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Erholungsurlaub gehabt hätte (vgl. beispielsweise § 51 Absatz 2 BAT). Diese Vorschrift ist nicht in den TV-L übernommen worden. Auch das Bundesurlaubsgesetz enthält kei-

ne Regelung für die Berechnung der Urlaubsabgeltung. Es wird hierzu folgendes Verfahren empfohlen:

- a) Vom **Tabellenentgelt und von den in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen**, die den Beschäftigten zugestanden hätten, wenn während des ganzen Kalendermonats, in dem das Arbeitsverhältnis endet, Erholungsurlaub gewährt worden wäre, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag ein Tagesbetrag errechnet. Dieser Tagesbetrag beträgt bei der Fünftageweche 3/65 und bei der Sechstageweche 1/26 des Monatsbetrages. Bei anderer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit in der Kalenderwoche ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln (siehe Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3).
- b) Zusätzlich ist der Tagesbetrag zu zahlen, der sich als Durchschnitt nach § 21 Satz 2 und 3 in Verbindung mit den Protokollerklärungen hierzu aus den **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen** errechnet. Dabei sind die in den letzten drei vollen Kalendermonaten vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden unständigen Entgeltbestandteile heranzuziehen. Bei der Berechnung des Tagesdurchschnitts ist zu berücksichtigen, dass zusätzlich für Mehrarbeit und Überstunden gezahltes Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 nicht zu berücksichtigen sind (siehe § 21 Satz 3).

Die vorgeschlagene Verfahrensweise lässt sich an folgendem Beispiel verdeutlichen:

**Beispiel (Tarifgebiet West):**

*Ein in der Fünftageweche eingesetzter Beschäftigter, eingruppiert in der Entgeltgruppe 8 (Stufe 2) und mit Anspruch auf die Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder, scheidet mit Ablauf des 30. November aus dem Arbeitsverhältnis aus. Er hat noch einen Anspruch auf Abgeltung von zehn Urlaubstagen.*

- a) Tabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile:

Tabellenentgelt (Stufe 2)	2.140,00 Euro
Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder	90,57 Euro
<u>Summe</u>	<u>2.230,57 Euro</u>

davon 3/65 als Tagesbetrag 102,95 Euro

- b) Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile:

*Im Monat August 20 Euro, im September 30 Euro und im Oktober 40 Euro = 90,00 Euro*

<u>davon 1/65 als Tagesdurchschnitt</u>	<u>1,38 Euro</u>
<u>Gesamtsumme</u>	<u>104,33 Euro</u>

Die Urlaubsabgeltung für zehn Urlaubstage beträgt somit 1.043,30 Euro.

**27. Zu § 27 - Zusatzurlaub**

## 27.1 Anspruch auf Zusatzurlaub

### 27.1.1 Verweis auf beamtenrechtliche Bestimmungen

In Absatz 1 wird für die Gewährung eines Zusatzurlaubs - wie schon bisher im BAT-wiederum auf die sinngemäße Geltung der für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen verwiesen. Eine entsprechende Regelung enthielt auch schon § 49 Absatz 1 BAT. (Für Arbeiter der Länder gab es einen vergleichbaren Verweis bisher nicht.)

Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten ausdrücklich aber nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit (§ 27 Absatz 1 Satz 2). Über den Wortlaut des Tarifvertrages hinaus tritt ihre Anwendung auch dann zurück, wenn ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 15 Absatz 3 TVÜ-Länder entweder für gesundheitsgefährdende Arbeiten (im früheren Geltungsbereich des MTArb) oder für Minderschwerbehinderte (nur im früheren Geltungsbereich des MTArb) besteht.

### 27.1.2 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit

Die **Dauer** des Zusatzurlaubs für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit bemisst sich nunmehr nach der **Arbeitsleistung des laufenden Jahres**. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht fortwährend im laufenden Jahr, sobald die Anspruchsvoraussetzungen nach § 27 Absatz 2 oder 3 erfüllt sind.

#### **Hinweis:**

Für das **Urlaubsjahr 2007** ist allerdings folgende Besonderheit gemäß § 15 Absatz 4 TVÜ-Länder zu beachten:

Im Kalenderjahr 2007 wird letztmalig in entsprechender Anwendung des bisherigen Tarifrechts (§ 48a BAT-oder § 48a MTArb) der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2006 zu bemessende Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit gewährt. Die nach dieser Übergangsregelung zustehenden Urlaubstage sind aber auf den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit nach § 27, der im Jahr 2007 neu entsteht, anzurechnen. Für die Übertragung des Zusatzurlaubs auf das folgende Kalenderjahr gelten die Regelungen für den Erholungsurlaub entsprechend.

Aus dem Begriff "Zusatzurlaub" ergibt sich, dass ein Anspruch auf den Zusatzurlaub nur bestehen kann, wenn und soweit dem Grunde nach ein Anspruch auf "Haupturlaub" besteht oder bestanden hat. Neben den im Folgenden beschriebenen besonderen Anspruchsvoraussetzungen gelten - mit Ausnahme der Zwölftelungsregelung nach § 26 Absatz 2 Buchstabe b - die allgemeinen urlaubsrechtlichen Vorschriften des § 26 entsprechend (§ 27 Absatz 5). Dies gilt zum Beispiel für die Vorschriften zur Wartezeit, zur Bruchteilsberechnung, zur Verfallsfrist, zur Urlaubsübertragung auf das folgende Kalenderjahr, zur Urlaubsabgeltung oder zur Auszahlung und Berechnung des Urlaubsentgelts.

## 27.2 Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit

Die Dauer des Zusatzurlaubs ist nach dem Umfang der geleisteten Wechselschicht- oder Schichtarbeit gestaffelt (§ 27 Absatz 2 und 3).

**Hinweis:**

Die neue Regelung nach § 27 tritt erst mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft (§ 39 Absatz 1 Satz 2). Deshalb kann Anspruch auf Zusatzurlaub nur für Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit entstehen, die ab dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens geleistet wird. Die Berücksichtigung von Monaten des Kalenderjahres 2006 ist ausgeschlossen.

Zudem wird unterschieden, ob die Wechselschicht- oder Schichtarbeit **ständig** oder **nicht ständig** geleistet wird. Dabei wird im Ergebnis an die Höhe der Wechselschichtzulage beziehungsweise der Schichtzulage nach § 8 Absatz 7 und 8 angeknüpft. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich (Satz 2 der Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3). Die neue Zusatzurlaubsregelung sieht dabei folgende vier Fallgestaltungen vor:

a) Ständige Wechselschichtarbeit (§ 27 Absatz 2 Buchstabe a)

Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Absatz 1 leisten und denen eine Wechselschichtzulage in Höhe von monatlich 105,00 Euro (Tarifgebiet West) nach § 8 Absatz 7 **Satz 1** zusteht, erhalten bei Wechselschichtarbeit für **je zwei zusammenhängende** Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bezogen auf einen Zeitraum von zwölf Monaten ergibt sich somit ein **Höchstanspruch** von bis zu **sechs** Arbeitstagen Zusatzurlaub.

b) Ständige Schichtarbeit (§ 27 Absatz 2 Buchstabe b)

Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Absatz 2 leisten und denen eine Schichtzulage in Höhe von monatlich 40,00 Euro (Tarifgebiet West) nach § 8 Absatz 8 **Satz 1** zusteht, erhalten bei Schichtarbeit für **je vier zusammenhängende** Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bezogen auf einen Zeitraum von zwölf Monaten ergibt sich somit ein **Höchstanspruch** von bis zu **drei** Arbeitstagen Zusatzurlaub.

c) Nicht ständige Wechselschichtarbeit (§ 27 Absatz 3 Buchstabe a)

Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Absatz 1 leisten (zum Beispiel ständige Vertreter oder so genannte "Springer") und denen eine Wechselschichtzulage in Höhe von 0,63 Euro (Tarifgebiet West) pro Stunde nach § 8 Absatz 7 **Satz 2** zusteht, erhalten für **je drei Monate** im Jahr (nicht Kalenderjahr) in denen sie überwiegend - d.h. zu mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit - Wechselschichtarbeit geleistet haben, einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Somit ergibt sich ein **Höchstanspruch** von bis zu **vier** Arbeitstagen Zusatzurlaub im Jahr.

d) Nicht ständige Schichtarbeit (§ 27 Absatz 3 Buchstabe b)



Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Absatz 2 leisten (zum Beispiel ständige Vertreter oder so genannte "Springer") und denen eine Schichtzulage in Höhe von 0,24 Euro (Tarifgebiet West) pro Stunde nach § 8 Absatz 6 **Satz 2** zusteht, erhalten für **je fünf Monate** im Jahr (nicht Kalenderjahr) in denen sie überwiegend - d.h. zu mehr als der Hälfte der Arbeitszeit - Schichtarbeit geleistet haben, **einen** Arbeitstag Zusatzurlaub. Somit ergibt sich ein **Höchstanspruch** von bis zu **zwei** Arbeitstagen Zusatzurlaub im Jahr.

**Hinweis:**

Zusatzurlaub nach § 27 Absatz 2 oder 3 kann nur für die Zeiten zustehen, für die den Beschäftigten in ihrer Person die Wechselschicht-/Schichtzulage zusteht. Das bedeutet für Beschäftigte, bei denen die Voraussetzungen von Zusatzurlaub aufgrund nicht ständiger Wechselschicht-/Schichtarbeit zu prüfen sind, dass **mindestens ein Monat Wechselschicht-/Schichtarbeit geleistet worden sein muss**, bevor für einen sich anschließenden Monat eine "überwiegende" Wechselschicht-/Schichtarbeit (mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im fraglichen Zeitraum) geprüft werden kann.

**Beispiel 1:**

*Eine Springerin leistet im Mai 2007 für drei Wochen Wechselschichtarbeit.*

*Da die Springerin mit drei Wochen Wechselschichtarbeit in ihrer Person die Voraussetzungen für die - nicht ständige - Wechselschichtzulage nicht erfüllt, ist die überwiegende Wechselschichtarbeit im Monat Mai für die Frage eines Zusatzurlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen.*

**Beispiel 2:**

*Wie oben, allerdings hat die Springerin bereits den gesamten April 2007 in Wechselschichtarbeit gearbeitet und hat in den drei Wochen Wechselschichtarbeit im Mai eine Nachtschicht abgeleistet.*

*Da die Springerin in ihrer Person die Voraussetzungen für die nicht ständige Wechselschichtzulage für den gesamten Zeitraum erfüllt, und im Monat Mai überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet hat, kann dieser Monat für die Prüfung eines Zusatzurlaubsanspruchs berücksichtigt werden.*

### **27.3 Anforderungen an den Zeitraum der Wechselschicht- und Schichtarbeit**

Für den Zusatzurlaub bei **ständiger** Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist daher die Feststellung wesentlich, ob es sich um zusammenhängende, d.h. zeitlich miteinander verbundene Monate handelt; es gelten § 187 Absatz 2, § 188 BGB.

Für den Zusatzurlaub bei **nicht ständiger** Wechselschicht- oder Schichtarbeit nach § 27 Absatz 3 brauchen die Monate der Arbeitsleistung nicht zusammenhängend erbracht zu werden. Hier ist ein Jahreszeitraum, der nicht an das Kalenderjahr gebunden ist, zu betrachten. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der entsprechenden Arbeitsleistung des ersten zu berücksichtigenden Monats (§ 187 Absatz 2 BGB). Die Jahresfrist läuft dann nach § 188 Absatz 2 BGB mit Ablauf des-

jenigen Tages ab, "welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht".

Sobald die Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub erfüllt sind, beginnt mit dem ersten Tag des nächsten zusatzurlaubsrechtlich zu berücksichtigenden Monats eine neue Jahresfrist zu laufen. Es handelt sich also um einen rollierenden Jahreszeitraum. Sofern in einem Monat überwiegend Wechselschicht- oder Schichtarbeit geleistet wurde, für die der/dem Beschäftigten die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 6 Satz 2 zusteht, können die Voraussetzungen für den Erwerb eines Arbeitstages Zusatzurlaub nach § 27 Absatz 3 also noch bis zum Ablauf eines Jahres erfüllt werden.

**Beispiel:**

*Ein Beschäftigter leistet als sog. Springer im Zeitraum vom 9. Januar 2007 bis zum 8. Februar 2007 überwiegend Wechselschichtarbeit. Neben seinem Tabellenentgelt (§ 15) erhält er dafür gemäß § 8 Absatz 7 Satz 2 eine Zulage von 0,63 Euro pro Stunde (Tarifgebiet West) für nicht ständige Wechselschichtarbeit. Somit liegt der erste von den drei Monaten, die nach § 27 Absatz 3 Buchstabe a für das Entstehen eines Arbeitstages Zusatzurlaub erforderlich sind, vor. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der entsprechenden Arbeitsleistung des ersten zu berücksichtigenden Monats zu laufen (hier 9. Januar 2007); sie endet mit Ablauf des 8. Januar 2008.*

*Entstände der Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub bereits während des an sich noch laufenden Jahreszeitraums - etwa weil der Beschäftigte die noch erforderlichen zwei weiteren Monate nicht ständiger Wechselschichtarbeit, die ja nicht zusammenhängend erbracht werden müssen, bis zum 21. Juli 2007 geleistet hat -, würde mit Beginn des nächsten berücksichtigungsfähigen Monats eine neue Jahresfrist zu laufen beginnen, und zwar auch vor Ablauf der ursprünglichen Fristdauer am 8. Januar 2008.*

#### **27.4 Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden**

Das bisherige Tarifrecht enthielt neben dem Zusatzurlaub für Wechselschicht- und Schichtarbeit auch die Möglichkeit, Zusatzurlaub für Nachtarbeit zu erhalten. Den Zusatzurlaub für Nachtarbeit konnten jedoch nur diejenigen Beschäftigten in Anspruch nehmen, die die Voraussetzungen für den (höheren) Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit nicht erfüllten.

Dieser **Zusatzurlaub für Nachtarbeit** ist für **Ärztinnen und Ärzte** innerhalb und außerhalb von Universitätskliniken **sowie für nichtärztliche Beschäftigte** in Universitätskliniken und Krankenhäusern **beibehalten worden**. Aber auch künftig ist Voraussetzung, dass nur solche Nachtarbeitsstunden den Zusatzurlaub begründen können, die nicht in Zeiträume fallen, die für den Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zählen. Die Regelung ist in § 27 Absatz 6 in der im Geltungsbereich der §§ 41 bis 43 maßgebenden Fassung verankert worden. Danach erhalten diese Beschäftigten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden

1 Arbeitstag

300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage.

Nach der dazugehörigen Protokollerklärung zu Absatz 6 bemisst sich der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 6 Satz 1 erfüllt sind.

Bei **Teilzeitkräften** ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen.

## 27.5 Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs (§ 27 Absatz 4)

Eine Höchstbegrenzung beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub und Erholungsurlaub ist weiterhin vorgesehen. Der Zusatzurlaub nach dem TV-L und nach sonstigen Bestimmungen - mit Ausnahme des gesetzlichen Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX - wird in zweifacher Weise begrenzt:

- a) Beim Zusammentreffen von mehreren Zusatzurlaubsansprüchen erfolgt eine Begrenzung des gesamten Zusatzurlaubs auf bis zu insgesamt **sechs Arbeitstage** im Kalenderjahr (§ 27 Absatz 4 Satz 1).

### **Beispiel:**

*Besteht neben dem Anspruch auf vier Arbeitstage Zusatzurlaub für nicht ständige Wechselschichtarbeit Anspruch auf drei Arbeitstage Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten nach § 15 Absatz 3 TVÜ-Länder, dürfen insgesamt nur sechs Arbeitstage Zusatzurlaub im Kalenderjahr gewährt werden.*

Unter die Höchstbegrenzung von insgesamt sechs Arbeitstagen fallen alle Zusatzurlaube: Neben den schon erwähnten Zusatzurlauben für Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten nach dem Tarifvertrag zu § 49 MTArb / MTArb-O auch die Zusatzurlaube nach beamtenrechtlichen Bestimmungen (§ 27 Absatz 1) und der Zusatzurlaub für so genannte Minderschwerbehinderte, soweit sie am 31. Oktober 2006 bereits einen Anspruch nach § 49 Absatz 4 MTArb hatten.

- b) Eine weitere Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs besteht darin, dass beim Zusammentreffen von Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) im Kalenderjahr **35 Arbeitstage nicht überschritten werden dürfen**. Bei Beschäftigten, die das **50. Lebensjahr** vollendet haben, gilt eine Höchstgrenze von **36 Arbeitstagen**; maßgebend ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird (§ 27 Absatz 4 Satz 4). Die Höchstgrenze von 35 beziehungsweise 36 Arbeitstagen ist beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub für **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** nach § 27 Absatz 2 und 3 mit Erholungsurlaub **nicht anzuwenden** (§ 27 Absatz 4 Satz 3). Sie gilt allerdings beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub für **Nachtarbeit** nach § 27 Absatz 6 (in der Fassung der §§ 41 bis 43), da in den Sonderregelungen der Inhalt des Satzes 3 des § 26 Absatz 4 nicht erweitert worden ist.

## 28. Zu § 28 - Sonderurlaub

Voraussetzung für die Gewährung von unbezahlttem Sonderurlaub nach der tariflichen Neuregelung ist das Vorliegen eines "wichtigen Grundes". Die Entscheidung über den Antrag ist nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu treffen, da es sich um eine "Kann-Regelung" handelt.

Im Unterschied zu den bisherigen Regelungen des § 50 BAT beziehungsweise § 55 MTArb sieht § 28 TV-L eine Differenzierung nach dem Anlass der Beurlaubung (Sonderurlaub aus familienbedingten oder aus anderen Gründen) nicht mehr vor.

Im Zusammenhang mit der Gewährung von Sonderurlaub aus familienbedingten Gründen zur Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer/eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sind die Vorschriften der Landesgleichstellungs- und Frauenfördergesetze zu beachten. Soweit die dortigen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit einen weitergehenden Anspruch auf Beurlaubung einräumen, haben sie Vorrang. Das gilt selbstverständlich auch, soweit sich aus anderen Bundes- oder Landesgesetzen ein Anspruch auf Beurlaubung ergibt.

Die Zeit eines unbezahlten Sonderurlaubs bleibt - wie schon bisher - bei der Feststellung der Beschäftigungszeit unberücksichtigt, soweit der Arbeitgeber nicht vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Absatz 3 Satz 2).

## 29. Zu § 29 - Arbeitsbefreiung

Die Vorschrift zur Arbeitsbefreiung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung des § 52 BAT beziehungsweise § 33 MTArb  
Folgende Änderungen haben sich ergeben:

- Ausdrücklich einbezogen sind **Lebenspartnerinnen/Lebenspartner** im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes.
- Die **Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke** wurde um die Landesfachbereichsvorstände erweitert und die Dauer der Arbeitsbefreiung auf acht Werktage angehoben (§ 29 Absatz 4).

Die Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke ist unverändert nach Werktagen bemessen und bezieht sich folglich - wie auch der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz - auf die Sechstageswoche. Wegen der heute üblichen Fünftageswoche ist eine Umrechnung in Arbeitstage erforderlich. Da der TV-L hierfür keine Berechnungsformel vorsieht, sind die vom Bundesarbeitsgericht zur Bestimmung der individuellen gesetzlichen Urlaubsdauer entwickelten Grundsätze entsprechend anzuwenden (vgl. u.a. BAG vom 14. Januar 1992 - 9 AZR 148/91 -). Danach beträgt die **Höchstdauer der Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke in der Fünftageswoche jetzt 6,67 Arbeitstage** (Freistellungsanspruch geteilt durch sechs Werktage, multipliziert mit fünf Arbeitstagen). Die Bruchteile ergeben sich auf Grund der geänderten Freistellungsdauer von jetzt acht Werktagen. Mangels einer einschlägigen gesetzli-

chen oder tariflichen Rundungsvorschrift ist für gewerkschaftliche Zwecke daher gegebenenfalls auch stundenweise Arbeitsbefreiung zu gewähren.

- Die Tarifvertragsparteien haben niederschriftlich (Nr.14 zu § 29 Abs.1 Buchstabe f zu TV-L) klargestellt, dass die **ärztliche Behandlung** im Sinne des § 29 Absatz 1 Buchstabe f auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung umfasst.

In allen Fällen der Arbeitsbefreiung nach § 29 werden - wie schon im früheren Recht - nur das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Die **Durchschnittsberechnung** nach § 21 Satz 2 findet **keine Anwendung**.

#### **Achtung:**

**Die Vorschrift des § 52 a BAT zur Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen ist nicht in den TV-L übernommen worden. Es gelten insoweit die allgemeinen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn insbesondere bei Arbeitsversäumnis infolge von Naturereignissen am Arbeits- oder Wohnort für maximal 2 Kalendertage dann das Entgelt fortgezahlt wird, wenn die versäumte Arbeit nachgeholt wird.**

## **V. Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### Vorbemerkungen

In Abschnitt V finden sich die Regelungen zu den befristeten Arbeitsverhältnissen und den neuen Instrumenten der Führung auf Probe und der Führung auf Zeit. Der Abschnitt enthält zudem die Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Erwerbsunfähigkeit, Aufhebungsvertrag usw.) und zum Zeugnis. Der Regelungsinhalt entspricht daher im Wesentlichen dem Abschnitt XII des BAT beziehungsweise Abschnitt IX des MTArb

Auf die Neutarifizierung der gesetzlichen Regelungen zur außerordentlichen Kündigung und zur Schriftform der Kündigung wurde verzichtet. Für die außerordentliche Kündigung ist daher jetzt alleine § 626 BGB, für das Schriftformerfordernis § 623 BGB maßgebend.

## **30. Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge**

### **30.1 Einführung**

§ 30 enthält die Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse. Es werden zwei Beschäftigtengruppen unterschieden:

- Beschäftigte, bei denen die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte (bisher: Anwendungsbereich der SR 2 y BAT),
- alle anderen Beschäftigten.

Für die zweite Beschäftigtengruppe, das sind alle Beschäftigten im Tarifgebiet Ost sowie alle Beschäftigten, für die im Tarifgebiet West bisher der MTArb Anwendung fand, gelten die **Befristungsregelungen des allgemeinen Arbeitsrechts** (insbesondere also das Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG]), § 30 Absatz 1 Satz 1. Da für diese Beschäftigtengruppen kein ordentliches Kündigungsrecht mehr tarifiert ist (vgl. § 15 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz), ist bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages besonders darauf zu achten, dass das ordentliche **Kündigungsrecht arbeitsvertraglich vereinbart** ist. Die Arbeitsvertragsmuster der TdL, übersandt mit Schreiben des MF vom 25. Oktober 2006 für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge sehen die vertragliche Vereinbarung des ordentlichen Kündigungsrechts bereits vor.

Für Beschäftigte, die bei Fortbestehen des BAT unter den Anwendungsbereich der SR 2 y BAT gefallen wären, gelten zusätzlich die Absätze 2 bis 5. Die Absätze 2 bis 5 müssen nur dann nicht beachtet werden, wenn auf ihre Arbeitsverhältnisse die §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend Anwendung finden (§ 30 Absatz 1 Satz 2). Die Absätze 2 bis 5 enthalten die wesentlichen Inhalte der SR 2 y BAT in modifizierter Form.

### **30.2 Befristungsgrundsätze für Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Absatz 1 Satz 1**

Für alle Beschäftigten im Tarifgebiet Ost sowie für diejenigen Beschäftigten im Tarifgebiet West, deren Tätigkeit bisher unter den MTArb fiel, richtet sich die Zulässigkeit der Befristung nach den Vorgaben des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** sowie anderer gesetzlicher Vorschriften (§ 30 Absatz 1 Satz 1). Eine "andere gesetzliche Vorschrift" ist zum Beispiel § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz (ab 1. Januar 2007: § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), das die befristete Einstellung einer Vertretung für Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit usw. erlaubt.

Da die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung nicht mehr tarifiert wurde, ist sie arbeitsvertraglich zu vereinbaren (vgl. die Arbeitsvertragsmuster der TdL zum befristeten Arbeitsvertrag). Die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) ist auch im befristeten Arbeitsverhältnis jederzeit gegeben.

### **30.3 Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Absatz 1 Satz 2**

Für diejenigen Beschäftigten im Tarifgebiet West, deren Tätigkeit bisher unter den BAT (und unter die SR 2 y BAT) fiel, gelten jetzt die Absätze 2 bis 5 des § 30. Die Unterschiede der SR 2 y BAT zu § 30 Absatz 2 bis 5 TV-L werden in folgender Synopse dargestellt:

SR 2 y BAT	§ 30 TV-L
<p><b>Nr. 1 SR 2 y:</b> Unterscheidung der Befristungsmöglichkeiten in drei Kategorien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitangestellte</li> <li>• Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer</li> </ul>	<p><b>weggefallen</b></p>

SR 2 y BAT	§ 30 TV-L
• Aushilfsangestellte	
<b>Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2 y</b> Zulässige Befristungsgründe bei Zeitangestellten	Den Begriff "Zeitangestellte" gibt es nicht mehr, die Zulässigkeit der Befristung richtet sich nach allg. Grundsätzen, insbesondere § 14 Absatz 1 TzBfG.
<b>Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y</b> Fünfjahresgrenze für Zeitverträge, Ausnahme für Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte.	<b>§ 30 Absatz 2 Satz 1</b>
<b>Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y</b> Zulässigkeitsbegrenzung für Arbeitsverträge für Aufgaben mit begrenzter Dauer	Von der Regelung des <b>§ 30 Absatz 2 Satz 1</b> mittelbar erfasst, soweit kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag
<b>Protokollnotiz Nr. 4 zu Nr. 1 SR 2 y</b> Bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen	<b>§ 30 Absatz 2 Satz 2</b>
<b>Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2 y</b> <b>Besondere Regelungen zur sachgrundlosen Befristung</b> a) besondere Nennung der sachgrundlosen Befristung im Arbeitsvertrag	<b>Weggefallen</b>  (zur Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge vgl. die Arbeitsvertragsmuster)
b) Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses (Soll-Vorschrift)	<b>§ 30 Absatz 3 Satz 1</b>
c) und d)  Probezeit und Kündigungsfrist in der Probezeit	<b>§ 30 Absatz 4</b>  • Probezeit bei <b>sachgrundlosen</b> Befristungen einheitlich <b>sechs Wochen</b> • für Befristungen mit <b>Sachgrund</b> tarifvertragliche Festlegung einer <b>sechsmontigen</b> Probezeit • <b>Kündigungsfrist</b> in der <b>Probezeit</b> einheitlich <b>zwei Wochen</b> zum Monatsende
e) Kündigung nach Ablauf der Probezeit	<b>§ 30 Absatz 5</b>
f) Weiterbeschäftigung	<b>§ 30 Absatz 3 Satz 2</b>
<b>Nr. 2 SR 2 y</b> Arbeitsvertragsgestaltung	<b>weggefallen</b>  (zur Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge vgl. die Arbeitsvertragsmuster)
<b>Nr. 3 SR 2 y</b> Übertragung anderer Aufgaben bei Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer	<b>weggefallen</b>  Die Möglichkeit der Aufgabenzuweisung wird vom allgemeinen Direktionsrecht bestimmt. Bei der Zuweisung anderer Aufgaben muss bei einer Sachgrundbefristung darauf geachtet werden, dass dadurch der Befristungsgrund nicht widerlegt wird.
<b>Nr. 7 SR 2 y</b> Kündigungsfristen	<b>§ 30 Absatz 5</b>

In **Absatz 2** haben die Tarifvertragsparteien die **Fünfjahresgrenze** wieder aufgenommen und die Vorschrift im Vergleich zur Vorgängerregelung in der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT dahingehend präzisiert, dass "die Dauer des einzelnen Vertrages" die Fünfjahresgrenze nicht übersteigen darf. Daraus ergibt sich, dass eine Überschreitung dieser Grenze bei mehreren Verträgen durchaus zulässig ist. Allerdings hat die Rechtsprechung des BAG bei zunehmender Dauer der Befristung auch die Anforderungen an den Sachgrund der Befristung erhöht (siehe Urteil des BAG vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP Nr. 141 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Zu den **Kündigungsfristen des Absatzes 5** ist folgende **Protokollerklärung** vereinbart worden: "Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist."

Die Protokollerklärung verdeutlicht, dass bei Kettenarbeitsverhältnissen für die Berechnung der Kündigungsfrist auf den Zeitpunkt der erstmaligen Einstellung abzustellen ist. Unterbrechungen von bis zu drei Monaten sind unschädlich, sofern die Unterbrechung nicht durch die/den Beschäftigten verursacht wurde (§ 30 Absatz 5 Satz 3 TV-L, entspricht Nr. 7 der SR 2 y BAT). Für die Berechnung der Kündigungsfrist sind die Zeiten der Unterbrechung nicht zu berücksichtigen (§ 30 Absatz 5 Satz 4).

**Beispiel:**

*Mit einer Beschäftigten wurden seit 2004 bei demselben Arbeitgeber folgende befristete Arbeitsverhältnisse vereinbart:*

*01.07.2004 - 30.09.2005 (Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit im Arbeitsvertrag)*

*01.12.2005 - 30.11.2006  
01.01.2007 - 31.07.2008 (erneute Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit im Arbeitsvertrag)*

*Eine ordentliche Kündigung kann sowohl innerhalb der Probezeit (1.1.2007 - 30.6.2007) als auch danach nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Kalendervierteljahr ausgesprochen werden:*

*Die zweimonatige Unterbrechung im Jahr 2005 und die einmonatige Unterbrechung im Jahr 2006 sind für die Berechnung der Kündigungsfrist unschädlich (§ 33 Absatz 5 Satz 3) die Unterbrechungszeiten zählen aber bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht mit (Beschäftigungszeit am 1.1.2007 = 27 Monate).*

*Die erneute Vereinbarung einer Probezeit im Jahr 2007 führt nicht dazu, dass nach § 33 Absatz 5 Satz 2 für die Berechnung der Kündigungsfrist nur die ab dem 1. Januar 2007 zurückgelegte Zeit im Arbeitsverhältnis zählt (Protokollerklärung zu § 33 Absatz 5).*

*Ab 1. Oktober 2007 beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Kalendervierteljahr (Beschäftigungszeit = 36 Monate).*



### 30.4 Besonderheiten im Wissenschaftsbereich

Im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder haben die Festlegungen in **§ 30 nur geringe Bedeutung**: Sofern für die Befristung die Vorschriften der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz herangezogen werden, verdrängen diese die tariflichen Vorschriften des § 30 TV-L. Dies ändert sich auch nicht nach Ablösung der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz durch die vom Gesetzgeber geplanten Nachfolgeregelungen. Die gesetzlichen Befristungsvorschriften gelten uneingeschränkt.

Sofern ausnahmsweise im Einzelfall die gesetzlichen Befristungsvorschriften des Hochschulrahmengesetzes oder - künftig - der gesetzlichen Nachfolgeregelung nicht unmittelbar oder entsprechend gelten, finden im Tarifgebiet West bei Tätigkeiten, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätten, die Absätze 2 bis 5 des § 30 Anwendung. Allerdings gilt für diese Fälle im Hochschulbereich anstelle der Höchstdauer von fünf Jahren eine solche von **sieben Jahren** (vgl. § 30 Absatz 2 in der Fassung des § 40 Nr. 8). Diese Abweichung ist nicht auf Wissenschaftler beschränkt, sondern erfasst an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen alle (Angestellten-)Tätigkeiten im Tarifgebiet West außerhalb der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz.

### 30.5 Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken

Die Ausführungen unter Ziffer 30.4 gelten uneingeschränkt auch für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (vgl. § 30 Absatz 2 in der Fassung des § 41 Nr. 19 Ziffer 1). Auch hier beträgt die Höchstdauer des einzelnen befristeten Arbeitsvertrages in § 30 Absatz 2 - sofern die Vorschriften wegen der vorrangigen Geltung der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz überhaupt zur Anwendung kommen - ebenfalls **sieben** statt fünf Jahre. (Hinweis: Der TV-Ärzte enthält keine den § 30 Absatz 2 TV-L vergleichbare Regelung.)

Zu beachten ist bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken aber der Absatz 7 des § 30, der dieser Vorschrift durch § 41 Nr. 19 Ziffer 2 angefügt wurde und der sich auch im TV-Ärzte (hier: § 30 Absatz 2 TV-Ärzte) findet. Danach muss der Arbeitgeber beim Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen "mit besonders kurzen Vertragslaufzeiten" auch das Interesse der Beschäftigten an einer notwendigen **Planungssicherheit** berücksichtigen. In den Tarifverhandlungen waren insbesondere Vertragslaufzeiten von nur zwei bis drei Monaten als besonders kritisch gesehen worden. Derartige Laufzeiten sind zwar auch künftig nicht ausgeschlossen, allerdings muss der Arbeitgeber eine Abwägung der beiderseitigen Interessen vornehmen.

Für Befristungen nach dem Hochschulrahmengesetz mit dem Zweck der Weiterbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt enthält der Satz 2 in § 30 Absatz 7 TV-L (und ebenso in § 30 Absatz 2 TV-Ärzte) eine **Sollvorschrift**: Danach soll der erste Vertrag möglichst für eine Laufzeit von nicht weniger als zwei Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden. Abweichungen sind zulässig. Dies stellt auch Satz 3 klar, der zum Ausdruck bringt, dass sachliche Gründe eine kurze Vertragslaufzeit erfordern können. Dringende oder gewichtige Gründe sind nicht gefordert. Die Vorschrift ist weit auszulegen.

## **31. Zu § 31 - Führung auf Probe**

### **31.1 Einführung**

Das neue Instrument Führung auf Probe steht den Arbeitgebern alternativ und fakultativ zu der unmittelbaren dauerhaften Übertragung von Führungspositionen zur Verfügung. Führung auf Probe dient in erster Linie der Personalentwicklung und Verbesserung der Führungsqualität. Der Arbeitgeber soll bei diesen wichtigen Funktionen in die Lage versetzt werden, die Eignung der Bewerberin/des Bewerbers tatsächlich zu überprüfen und gegebenenfalls seine Entscheidung zu revidieren.

### **31.2 Voraussetzungen**

Auf Probe können Führungspositionen bis zu einer Gesamtdauer von **zwei Jahren** übertragen werden, wobei eine höchstens zweimalige Verlängerung möglich ist (§ 31 Absatz 1 Satz 1 und 2).

Führungspositionen sind die ab der **Entgeltgruppe 10** zugewiesenen Tätigkeiten **mit Weisungsbefugnis** (§ 31 Absatz 2). Weisungsbefugt ist derjenige, der das Direktions- und Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung über andere Beschäftigte ausüben darf. Voraussetzung ist also das vom Arbeitgeber abgeleitete Recht, die geschuldete arbeitsvertragliche Leistungspflicht nach Zeit, Ort, Inhalt und Art ganz oder teilweise zu konkretisieren bzw. zu beeinflussen. Nicht ausreichend ist eine rein tatsächliche Wahrnehmung einer Leistungskonkretisierung.

Bei **Ärztinnen und Ärzten** an Universitätskliniken im **Geltungsbereich des TV-L** tritt an die Stelle der Entgeltgruppe 10 die Entgeltgruppe Ä 1 (siehe § 31 in der Fassung des § 41 Nr. 20 TV-L). Der **TV-Ärzte** enthält eine Vorschrift über die Vereinbarung einer Führungsposition auf Probe zwar nicht; dies schließt aber die Vereinbarung befristeter Probearbeitsverhältnisse in Anlehnung an § 31 TV-L auch im Geltungsbereich des TV-Ärzte nicht aus (vgl. auch § 14 Absatz 1 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

### **31.3 Externe Bewerberinnen und Bewerber**

Externe Bewerberinnen und Bewerber werden in einem **befristeten** Arbeitsverhältnis beschäftigt. Nach den gesetzlichen Grundregelungen für Befristungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz kann ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund oder ohne Sachgrund abgeschlossen werden.

#### **31.3.1 Befristeter Arbeitsvertrag**

Wird eine Befristung **ohne Sachgrund** gewählt, ist § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz zu beachten. Danach darf zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden haben (§ 14 Absatz 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

**Zu beachten ist, dass das Land Niedersachsen Arbeitgeber ist und nicht die jeweilige vertragsschließende Behörde. Beim Abschluss dieser Verträge ist deshalb unbedingt darauf zu achten, dass die Beschäftigten um entsprechende Auskünfte gebeten werden und diese Auskünfte aktenkundig gemacht werden.**

Kommt eine sachgrundlose Befristung im Sinne des § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz wegen einer Vorbeschäftigung nicht in Frage, kann eine Führung auf Probe **mit Sachgrund** nach § 14 Absatz 1 **Nr. 5** Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen.

### **31.3.2 Befristungsdauer und Verlängerung**

Wie bei jedem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz die Befristung **schriftlich** im Arbeitsvertrag zu fixieren (vgl. die Arbeitsvertragsmuster der TdL zum befristeten Arbeitsvertrag). Bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zu zwei Mal verlängern.

#### **Bitte unbedingt beachten:**

Bei einer Befristung ohne Sachgrund muss die Verlängerung innerhalb der Laufzeit des alten Vertrages erfolgen und darf auch außer der Verlängerungsabrede keine inhaltliche Veränderung erfahren. Bei einer Befristung mit Sachgrund sind inhaltliche Veränderungen oder ein Abschluss einer Verlängerungsabrede nach Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages unschädlich.

### **31.3.3 Eingruppierung**

Eingruppiert werden **externe** Bewerberinnen und Bewerber in der Entgeltgruppe der Führungsposition. Die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe folgt den allgemeinen Grundsätzen.

### **31.3.4 Kündigung**

Nach § 30 Absatz 6 findet die tarifvertragliche Einschränkung der ordentlichen Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Tarifgebiet West (§ 30 Absatz 5) keine Anwendung. Da die beiderseitigen Kündigungsrechte während des befristeten Arbeitsverhältnisses aber unberührt bleiben (Absatz 1 Satz 3), ist die ordentliche Kündbarkeit entsprechend § 15 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz durch einzelvertragliche Vereinbarung möglich und sollte vereinbart werden.

## **31.4 Interne Bewerberinnen und Bewerber**

### **31.4.1 Befristungsdauer**

Beschäftigte mit einem **bestehenden Arbeitsverhältnis** (interne Bewerberinnen und Bewerber) bekommen die Führungsposition bis zu zwei Jahren befristet übertragen.

Nach der tarifrechtlichen Ausgestaltung ist die Übertragung der Führungsposition auf Probe an eine interne Bewerberin/einen internen Bewerber eine Konkretisierung des Direktionsrechts und kann daher ohne Änderungsvertrag erfolgen.

Allerdings muss die Entscheidung der Übertragung der Führungsaufgabe zunächst auf Probe "billigem Ermessen" entsprechen. Es müssen vor der Besetzung der Führungsposition mit einer internen Bewerberin/einem internen Bewerber alle wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. In der Regel wird aber das Interesse des Arbeitgebers, die Eignung der Bewerberin/des Bewerbers für die Wahrnehmung der Führungsposition zunächst zu testen und deshalb die Funktion auf Probe zu vergeben, überwiegen. Erfolgt die Übertragung mit dem Einverständnis der/des Beschäftigten, kann grundsätzlich von der Ausübung nach billigem Ermessen ausgegangen werden.

### 31.4.2 Entgelt

Interne Bewerberinnen und Bewerber bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe und erhalten eine **Zulage** in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt. Befinden sich Beschäftigte in der Entgeltgruppe 15, wird bei Übertragung einer Führungsfunktion der gleichen Entgeltgruppe keine Zulage gewährt.

#### **Beispiel 1:**

*Eine Beschäftigte in der Entgeltgruppe (E) 9 Stufe 4 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 2.730 Euro (Tarifgebiet West). Bei einer Führungsposition auf Probe mit Wertigkeit E 10 bleibt sie weiterhin in E 9 Stufe 4, erhält 2.730 Euro und eine Zulage in Höhe von 70 Euro (Differenz zwischen E 10 Stufe 3 und E 9 Stufe 4 entsprechend einer Höhergruppierung), insgesamt also 2.800 Euro.*

#### **Beispiel 2:**

*Ein Beschäftigter in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 3.200 Euro (Tarifgebiet West). Bei einer Führungsposition auf Probe mit Wertigkeit E 12 bleibt er weiterhin in E 11 Stufe 4, erhält 3.200 Euro und eine Zulage in Höhe von 50 Euro (Differenz zwischen E 11 Stufe 4 und E 12 Stufe 3 entspricht 0 Euro, daher Garantiebetrug nach § 17 Absatz 4 Satz 2 in Höhe von 50 Euro), insgesamt also 3.250 Euro.*

## 31.5 Fristablauf

Nach Fristablauf endet für extern geworbene Beschäftigte das Arbeitsverhältnis, für die intern geworbenen Beschäftigten die Erprobung und die entsprechende Zulage.

### 31.5.1 Interne Bewerberinnen und Bewerber

Im Falle der Bewährung wird internen Bewerberinnen und Bewerbern die Führungsposition auf Dauer durch gesonderte Entscheidung des Arbeitgebers übertragen. Ein automatischer Wechsel in die Führungsfunktion auf Dauer erfolgt nicht. Die Eingrup-

pierung in die Entgeltgruppe der Führungsposition erfolgt anhand allgemeiner Grundsätze. Nach § 17 Absatz 4 Satz 3 beginnt erst mit dem Tag der Höhergruppierung die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe.

Bei Nichtbewährung erhalten Beschäftigte eine Tätigkeit, die ihrer bisherigen Eingruppierung nach TV-L beziehungsweise TVÜ-Länder entspricht.

### **31.5.2 Externe Bewerberinnen und Bewerber**

Bei externen Bewerberinnen und Bewerber endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf. Ein tarifvertraglicher Anspruch auf Übertragung der höherwertigen Tätigkeit besteht nicht. Wird die Führungsfunktion im Anschluss an das Probearbeitsverhältnis durch ein neues Arbeitsverhältnis auf Dauer übertragen, werden sie in der Entgeltgruppe und der Stufe eingruppiert, die sie zuletzt inne hatten (§ 16 Absatz 2 Satz 2).

## **32. Zu § 32 - Führung auf Zeit**

**Von der Regelung der Führungsposition auf Zeit ist in Niedersachsen bis auf Weiteres kein Gebrauch zu machen.**

Ergibt sich die Notwendigkeit, herausgehobene Aufgaben lediglich zeitlich befristet wahrnehmen zu lassen (z.B. für Projekte) so besteht entweder

- a.) die Möglichkeit einer befristeten Einstellung oder
- b.) die vorübergehende Übertragung höherwertigen Tätigkeiten nach § 14 TV-L

## **33. Zu § 33 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

### **33.1 Einführung**

Im alten Tarifrecht waren die Beendigungstatbestände ohne Kündigung über mehrere Paragraphen verteilt (§ 58 - § 60 BAT beziehungsweise § 56, § 62 und § 63 MTArb). Diese sind nun in § 33 zusammengefasst. Auf die bisherige Erwähnung der Beendigung durch Befristungsablauf beziehungsweise Bedingungseintritt in § 56 MTArb wurde verzichtet, da es lediglich die Wiedergabe einer arbeitsvertraglichen Regelung ohne eigenen (tariflichen) Regelungsinhalt war.

### **33.2 Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze oder durch Auflösungsvertrag**

Wie bisher endet das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres. § 33 Absatz 1 Buchstabe a übernimmt die tarifliche Altersgrenze des § 60 Absatz 1 BAT beziehungsweise § 63 Absatz 1 MTArb. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien das 65. Lebensjahr nicht explizit genannt, sondern mit den Worten "das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente" umschrieben. Damit tragen sie einer Verlängerung des Renteneintrittsalters vom 65. auf das 67. Lebensjahr Rechnung. Vor Vollendung des 65. Lebensjahres können die Voraussetzungen des Buchstaben a nicht erfüllt werden. Die Regelaltersrente wird frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt.

Im Falle einer **Weiterbeschäftigung** sind die Möglichkeiten, bei der Arbeitsvertragsgestaltung vom Tarifrecht abzuweichen, eingeschränkt worden: Lediglich die Kündigungsfrist beträgt abweichend von § 34 Absatz 1 unabhängig von der Dauer der Beschäftigung vier Wochen zum Monatsende, wenn im Arbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde (§ 33 Absatz 5).

Das Arbeitsverhältnis kann **jederzeit** ohne die Einhaltung von Fristen durch schriftlichen (§ 623 BGB) **Auflösungsvertrag** beendet werden.

### 33.3 Beendigung wegen Erwerbsminderung

In welchen Fällen und unter welchen Bedingungen das Arbeitsverhältnis bei einer Rente wegen Erwerbsminderung endet, regelt § 33 Absatz 2 bis 4. Die bisherigen Vorschriften in § 59 BAT und § 62 MTArb wurden im Wesentlichen inhaltsgleich übernommen. Folgende **Abweichungen zum alten Tarifrecht** bestehen: Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wurde. Die verlängerte Auslauffrist gemäß § 59 Absatz 2 BAT, § 62 Absatz 2 MTArb, falls der Arbeitgeber nicht zu einer Zusatzversorgung beiträgt, gibt es nicht mehr.

Die Voraussetzungen einer Weiterbeschäftigung bei **teilweiser Erwerbsminderung** richten sich jetzt für alle Beschäftigten nach dem in § 33 Absatz 3 (wie zuvor schon in § 59 Absatz 3 BAT / BAT-O) geregelten Verfahren. Kann die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden und stehen dringende dienstliche Gründe der Weiterbeschäftigung nicht entgegen, so endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht. Weitere Voraussetzung ist der **schriftliche Antrag** der/des Beschäftigten auf Weiterbeschäftigung innerhalb von **zwei Wochen** nach Zugang des Rentenbescheids (§ 33 Absatz 3).

Bei **Ärztinnen und Ärzten** sind die berufsständischen Versorgungswerke ausdrücklich den Rentenversicherungsträgern gleichgestellt worden (siehe § 41 Nr. 22, § 42 Nr. 9).

## 34. Zu § 34 - Kündigung des Arbeitsverhältnisses

### 34.1 Einführung

Im Gegensatz zum BAT / BAT-O, MTArb / MTArb-O regelt der TV-L nur noch die Kündigungsfristen und die Voraussetzungen der sog. Unkündbarkeit (dies entspricht im Wesentlichen § 53 BAT / BAT-O, § 57, § 58 MTArb / MTArb-O). Die weitergehenden Regelungen von § 54, § 55, § 57, § 58 BAT / BAT-O beziehungsweise § 59, § 60 und § 61 MTArb / MTArb-O (zum Beispiel außerordentliche Kündigung und Änderungskündigung) sind im Interesse einer Straffung des Tariftextes nicht mehr aufgenommen worden. Es kommt das allgemeine Arbeitsrecht zur Anwendung, zum Beispiel § 626 BGB für die außerordentliche Kündigung und § 623 BGB für das Schriftformerfordernis.

### 34.2 Kündigungsfristen

Die **Kündigungsfristen sind unverändert**. Die verkürzte Kündigungsfrist für Beschäftigte unter 18 Jahren (§ 53 Absatz 1 BAT / BAT-O, § 57 Absatz 1 MTArb / MTArb-O) ist weggefallen.

Für die Berechnung der Kündigungsfrist sind weiterhin nur die Beschäftigungszeiten (vgl. Absatz 3) zu berücksichtigen sind, die **bei demselben Arbeitgeber** zurückgelegt wurden. Dies wird durch den Klammerzusatz in § 34 Absatz 1 Satz 2, der nur auf die Sätze 1 und 2 des Absatzes 3 Bezug nimmt, konkretisiert. Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber bleiben für die Berechnung der Kündigungsfrist selbst dann unberücksichtigt, wenn der andere Arbeitgeber ebenfalls unter den TV-L fällt.

**Beispiel:**

*Eine Beschäftigte war vor ihrer Einstellung beim Land Niedersachsen sieben Jahre beim Land Nordrhein-Westfalen beschäftigt. Nach drei Jahren beim Land Niedersachsen soll ihr nun verhaltensbedingt gekündigt werden.*

*Die Kündigungsfrist für die ordentliche Kündigung beträgt sechs Wochen zum Schluss des Kalendervierteljahres. Die siebenjährige Vorbeschäftigung beim Land Nordrhein-Westfalen führt nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist auf fünf Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.*

Haben Beschäftigte Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts erhalten (§ 28), bleibt die Zeit dieses Sonderurlaubs bei der Berechnung der Beschäftigungszeit und damit auch bei der Berechnung der Kündigungsfristen unberücksichtigt. Etwas anders gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse schriftlich anerkannt hat.

### 34.3 Unkündbarkeit

Beschäftigte, auf die die Regelungen des **Tarifgebietes West** Anwendung finden, sind nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und der Vollendung des 40. Lebensjahres ordentlich nicht mehr kündbar (§ 34 Absatz 2). Auch hier werden bei der Berechnung der Beschäftigungszeit für die Feststellung des Eintritts der Unkündbarkeit nur diejenigen Beschäftigungszeiten berücksichtigt, die **bei demselben Arbeitgeber** zurückgelegt wurden.

**§ 34 Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass übergeleitete Beschäftigte, die bereits nach dem BAT / MTArb nicht mehr ordentlich kündbar waren, auch unter der Geltung des TV-L nicht ordentlich kündbar sind.** Diese Rechtsstandswahrung kann für diejenigen Beschäftigten von Bedeutung sein, bei denen im bisherigen Tarifrecht Zeiten als Beschäftigungszeit anerkannt wurden, die nicht beim selben Arbeitgeber zurückgelegt worden waren. Eine derartige Anrechnungsmöglichkeit enthielt zum Beispiel § 19 Absatz 4 BAT. **Auch bei unkündbaren Beschäftigten ist eine außerordentliche Kündigung nach den allgemeinen Grundsätzen des § 626 BGB möglich. Ebenso ist eine außerordentliche Änderungskündigung zulässig.**

Das bisherige Tarifrecht enthielt in § 55 Absatz 2 Unterabsatz 1 BAT eine Vorschrift, wonach bei dringenden dienstlichen Erfordernissen eine Änderungskündigung des unkündbaren Angestellten zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe möglich war. Eine ähnliche Regelung sah auch § 60 Absatz 2 MTArb vor. Diese Bestimmungen sind nicht in den TV-L übernommen worden. Dies schließt eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen aber nicht generell aus. Das BAG hat eine Kündigung zum Beispiel zugelassen, wenn andernfalls ein sinnloses Arbeitsverhältnis gegebenenfalls bis zur Pensionierung des Arbeitnehmers allein durch Entgeltzahlungen aufrechterhalten werden müsste (Urteil des BAG vom 27. Juni 2002 - 2 AZR 367/01 - AP Nr. 4 zu § 55 BAT).

Der besondere Kündigungsschutz des § 55 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2 BAT für unkündbare, leistungsgeminderte Beschäftigte gilt hingegen zunächst fort (Satz 4 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt des TVÜ-Länder).

#### 34.4 Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit hat im Vergleich zum alten Tarifrecht (§ 19 BAT, § 6 MTArb) eine erhebliche Ausweitung erfahren. Nunmehr zählen alle Zeiten einer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ein **"schädliches" Ausscheiden** (vgl. § 19 Absatz 1 Unterabsatz 2 BAT / BAT-O) **gibt es nicht mehr**. Zeiten im ruhenden Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Elternzeit gemäß § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz) gelten als Beschäftigungszeit mit Ausnahme der Zeiten eines Sonderurlaubs gemäß § 28. Sonderurlaub zählt nur dann als Beschäftigungszeit, wenn der Arbeitgeber vorher schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Absatz 3 Satz 2).

Wesentliche Veränderungen hat es bei der Anerkennung von Vorzeiten gegeben. Sofern ein vorheriger Arbeitgeber der/des Beschäftigten vom Geltungsbereich des TV-L erfasst wird, sind die dort zurückgelegten Beschäftigungszeiten für die Berechnung der Dauer des Krankengeldzuschusses und für das Jubiläumsgeld anzuerkennen. Voraussetzung ist aber, dass ein **"Wechsel"** zwischen den Arbeitgebern stattfindet. Unter dem Begriff "Wechsel" ist nach allgemeinem Sprachgebrauch nur der Fall zu verstehen, dass sich das neue Arbeitsverhältnis zeitlich **unmittelbar** an das vorangegangene Arbeitsverhältnis **anschließt**.

Vom Geltungsbereich des TV-L nicht erfasst ist ein Arbeitgeber, der - ohne die Voraussetzungen des § 1 TV-L zu erfüllen - den TV-L lediglich aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme oder gesetzlicher Verpflichtung anwendet. Die bei solchen Arbeitgebern verbrachten Zeiten können daher nicht nach § 34 Absatz 3 Satz 3 als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

Ebenfalls nur für die Berechnung der Dauer des Krankengeldzuschusses und für das Jubiläumsgeld sind auch die Zeiten bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern als Beschäftigungszeit anzuerkennen, wenn die/der Beschäftigte von diesem Arbeitgeber zu dem jetzigen Arbeitgeber "wechselt", also in **unmittelbarem Anschluss** das neue Arbeitsverhältnis aufnimmt.

Zu den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern gehören der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände, die Sozialversicherungsträger sowie alle anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, unabhängig da-



von, ob sie den TV-L, den TVöD oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

### **35. Zu § 35 - Zeugnis**

§ 35 ist die Fortführung des § 61 BAT / BAT-O beziehungsweise § 64 MTArb / MTArb-O. Die Begriffe "Endzeugnis", "Zwischenzeugnis" und "vorläufiges Zeugnis" werden definiert und die Verpflichtung des Arbeitgebers zur unverzüglichen Ausstellung des Zeugnisses hervorgehoben.

Für den Bereich der **Ärzte** (innerhalb und außerhalb von Universitätskliniken), wird zusätzlich darauf hingewiesen, dass das Zeugnis vom leitenden Arzt und vom Arbeitgeber ausgestellt wird (siehe § 41 Nr. 23 und § 42 Nr. 10 TV-L sowie § 35 Absatz 5 TV-Ärzte).

## **VI. Übergangs- und Schlussvorschriften**

### Vorbemerkungen

Abschnitt VI enthält Regelungen zur Ausschlussfrist, wichtige Definitionen und die Regelungen zum In-Kraft-Treten des TV-L beziehungsweise dessen Kündigungsmöglichkeiten.

### **36. Zu § 36 - Anwendung weiterer Tarifverträge**

§ 36 enthält lediglich den Hinweis, dass die in der Anlage 1 TVÜ-Länder Teil C aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen fortgelten, soweit nicht im TVÜ-Länder, in seinen Anlagen oder im TV-L ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Eine entsprechende Aussage enthält auch § 2 Absatz 5 TVÜ-Länder. Soweit die fortgeltenden Tarifverträge in ihrem Geltungsbereich nur für Angestellte oder nur für Arbeiter oder nur im Tarifgebiet West oder nur im Tarifgebiet Ost abgeschlossen worden sind, bezieht sich die Fortgeltung auch nur auf diesen Bereich.

### **37. Zu § 37 - Ausschlussfrist**

§ 37 Absatz 1 übernimmt inhaltsgleich die bisher in § 70 BAT beziehungsweise § 72 MTArb geregelte Ausschlussfrist. Auf Ansprüche aus einem Sozialplan findet die Ausschlussfrist keine Anwendung (§ 37 Absatz 2).

### **38. Zu § 38 - Begriffsbestimmungen**

#### **38.1 Betrieb, betrieblich, Betriebspartei (§ 38 Absatz 2)**

Im TV-L werden zum Teil die Begriffe "Betrieb", "betrieblich" oder "Betriebspartei" verwendet, ohne dass alternativ die entsprechenden Begriffe für den Bereich der Verwaltung beziehungsweise des Personalvertretungsrechts genannt werden. § 38 Absatz 2 bestimmt für diese Fälle, dass die entsprechenden Begriffe miterfasst sind,

außer der Tarifvertrag verwendet ausdrücklich nur den betriebsverfassungsrechtlichen Begriff. Pendant zum Begriff der "Betriebspartei" ist auf der Ebene des Personalvertretungsrechts die jeweils zuständige Dienststelle, vertreten durch die Leiterin/den Leiter der Dienststelle, und die entsprechende Personalvertretung.

### **38.2 Einvernehmliche Dienstvereinbarung (§ 38 Absatz 3)**

Der Begriff "einvernehmliche Dienstvereinbarung" in § 38 Absatz 3 soll sicherstellen, dass die Dienstvereinbarung auf der "betrieblichen" Ebene abgeschlossen wird und nicht durch den Spruch der Einigungsstelle oder ein eventuelles Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers ersetzt wird.

Das Erfordernis der "einvernehmlichen Dienstvereinbarung" ist insbesondere im Abschnitt II des TV-L (Arbeitszeit) relevant (vgl. § 6 Absatz 9, § 9 Absatz 2 und § 10 Absatz 1). Kommt es in diesen Fällen nicht zu einer Einigung zwischen Personalvertretung und Dienststelle, können entsprechende Regelungen nur durch einen regionalen Tarifvertrag erfolgen.

## **39. Zu § 39 - In-Kraft-Treten, Laufzeit**

### **39.1 In-Kraft-Treten**

Abweichend vom allgemeinen In-Kraft-Treten des TV-L zum 1. November 2006 treten die Vorschriften über den Erholungsurlaub (§ 26) und den Zusatzurlaub (§ 27) grundsätzlich erst mit Beginn des neuen Urlaubsjahres am 1. Januar 2007 in Kraft (§ 39 Absatz 1 Satz 2). Lediglich die Regelung über die Auszahlung des während des Urlaubs fortzuzahlenden Entgelts zu dem in § 24 festgesetzten Zeitpunkt ist bereits am 1. November 2006 in Kraft getreten (§ 26 Absatz 2 Buchstabe d).

Die Übertragung etwaigen Resturlaubs 2006 in das Urlaubsjahr 2007 richtet sich noch nach den bisherigen Tarifvorschriften (§ 15 Absatz 1 TVÜ-Länder).

### **39.2 Laufzeit (§ 39 Absatz 2 und 4)**

Der TV-L kann erstmals zum 31. Dezember 2009 gekündigt werden (§ 39 Absatz 2). Hiervon abweichend können die Entgelttabellen frühestens zum 31. Dezember 2008 und bestimmte Einzelregelungen frühestens bereits zum 31. Dezember 2007 gekündigt werden (§ 39 Absatz 3 und 4).