

Durchführungshinweise
des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen
(in Abstimmung mit der Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft deutscher Länder)
vom 16. März 2007

**Zu den Abschnitten V und VI TV-L
- Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
Übergangs- und Schlussvorschriften -**

V.	Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
30.	Zu § 30 TV-L - Befristete Arbeitsverträge	3
30.1	Einführung	3
30.2	Befristungsgrundsätze für Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L	3
30.3	Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L	4
30.4	Besonderheiten im Wissenschaftsbereich	4
30.5	Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken	4
31.	Zu § 31 TV-L - Führung auf Probe	5
31.1	Einführung	5
31.2	Voraussetzungen	5
31.3	Externe Bewerberinnen und Bewerber	5
31.3.1	Befristeter Arbeitsvertrag	5
31.3.2	Befristungsdauer und Verlängerung	6
31.3.3	Eingruppierung	6
31.3.4	Kündigung	6
31.4	Interne Bewerberinnen und Bewerber	6
31.4.1	Befristungsdauer	6
31.4.2	Entgelt	7
31.5	Fristablauf	7
31.5.1	Interne Bewerberinnen und Bewerber	7
31.5.2	Externe Bewerberinnen und Bewerber	7
32.	Zu § 32 TV-L - Führung auf Zeit	8
32.1	Einführung	8
32.2	Externe Bewerberinnen und Bewerber	8
32.3	Interne Bewerberinnen und Bewerber	9
32.4	Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken	9
33.	Zu § 33 TV-L - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	10
33.1	Einführung	10
33.2	Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze oder durch Auflösungsvertrag	11
33.3	Beendigung wegen Erwerbsminderung	11
34.	Zu § 34 TV-L - Kündigung des Arbeitsverhältnisses	12
34.1	Einführung	12
34.2	Kündigungsfristen	12
34.3	Unkündbarkeit	12
34.4	Beschäftigungszeit	13
35.	Zu § 35 TV-L - Zeugnis	14
VI.	Übergangs- und Schlussvorschriften	14
36.	Zu § 36 TV-L - Anwendung weiterer Tarifverträge	14

37.	Zu § 37 TV-L - Ausschlussfrist	14
38.	Zu § 38 TV-L - Begriffsbestimmungen	14
38.1	Betrieb, betrieblich, Betriebspartei (§ 38 Abs. 2 TV-L)	14
38.2	Einvernehmliche Dienstvereinbarung (§ 38 Abs. 3 TV-L)	15
39.	Zu § 39 TV-L - Inkrafttreten, Laufzeit	15
39.1	Inkrafttreten (§ 39 Abs. 1 TV-L)	15
39.2	Laufzeit (§ 39 Abs. 2 bis 4 TV-L)	15

V. Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbemerkungen

In Abschnitt V des TV-L finden sich die Regelungen zu den befristeten Arbeitsverhältnissen und den neuen Instrumenten der Führung auf Probe und der Führung auf Zeit. Der Abschnitt V 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 / BAT-O beziehungsweise Abschnitt IX des MTArb / MTArb-O.

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 TV-L - Befristete Arbeitsverträge

30.1 Einführung

§ 30 TV-L 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 Abs. 1 Satz 1 TV-L. Da für diese Beschäftigtengruppen kein ordentliches Kündigungsrecht mehr tarifiert ist (vgl. § 15 Abs. 3 TzBfG), ist bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages besonders darauf zu achten, dass das ordentliche **Kündigungsrecht arbeitsvertraglich vereinbart** ist. Die Arbeitsvertragsmuster für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge (siehe SMF-Schreiben vom 30.10.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-57396) 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. Diese sind insoweit für den Freistaat Sachsen nicht einschlägig.

30.2 Befristungsgrundsätze für Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L

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 Abs. 1 Satz 1 TV-L). Eine "andere gesetzliche Vorschrift" ist zum Beispiel § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz (ab 1. Januar 2007: § 21

Bundeseltern- 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 zum befristeten Arbeitsvertrag, Anlage 2 und 5 zum SMF-Schreiben vom 30.10.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-57396). Die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) ist auch im befristeten Arbeitsverhältnis jederzeit gegeben.

30.3 Beschäftigte im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L

Im Tarifgebiet Ost hat § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L keinen Anwendungsbereich, so dass hierzu keine Durchführungshinweise ergehen.

30.4 Besonderheiten im Wissenschaftsbereich

Im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder haben die Festlegungen in § 30 TV-L nur **geringe Bedeutung**: Sofern für die Befristung die Vorschriften der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz herangezogen werden, verdrängen diese die tariflichen Vorschriften des § 30 Abs. 2 bis 5 TV-L. Dies ändert sich auch nicht nach Ablösung der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz durch die vom Gesetzgeber geplanten Nachfolgeregelungen. Die gesetzlichen Befristungsvorschriften gelten uneingeschränkt.

30.5 Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken

Die Ausführungen unter Ziffer 30.4 gelten uneingeschränkt auch für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken.

Zu beachten ist bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken aber der Abs. 7 des § 30 TV-L, der dieser Vorschrift durch § 41 Nr. 19 Ziffer 2 TV-L angefügt wurde und der sich auch im TV-Ärzte (hier: § 30 Abs. 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 Abs. 7 TV-L (und ebenso in § 30 Abs. 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 kürzere Vertragslaufzeit erfordern können. Dringende oder gewichtige Gründe sind nicht gefordert. Die Vorschrift ist weit auszulegen.

31. Zu § 31 TV-L - Führung auf Probe

31.1 Einführung

Das neue Instrument Führung auf Probe steht den Arbeitgebern alternativ und fakultativ zur 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.

Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß Beschluss der Staatsregierung Nr. 03/0216 vom 28.11.2000 im Freistaat Sachsen Führungspositionen bei Angestellten wie auch bei Beamten für alle in § 19 a Abs. 1 Ziffer 1 bis 3 SächsBG genannten Funktionen zunächst auf Probe übertragen werden sollen.

31.2 Voraussetzungen

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

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

Bei **Ärztinnen und Ärzten** an Universitätskliniken im **Geltungsbereich des TV-L** tritt an die Stelle der Entgeltgruppe 10 die Entgeltgruppe Ä 3 (siehe § 31 TV-L 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 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG).

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 Abs. 2 TzBfG zu beachten. Danach darf zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden haben (§ 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG, siehe auch SMF-Schreiben vom 05.09.2001, Az.: 16-P 2000-599-33565). Zu beachten ist, dass die einzelnen Länder jeweils Arbeitgeber sind und nicht die jeweilige vertragsschließende Behörde.

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

31.3.2 Befristungsdauer und Verlängerung

Wie bei jedem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG die Befristung **schriftlich** im Arbeitsvertrag zu fixieren (vgl. die Arbeitsvertragsmuster zum befristeten Arbeitsvertrag, Anlage 2 und 5 zum SMF-Schreiben vom 30.10.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-57396). Bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zu zwei Mal verlängern.

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

31.3.3 Eingruppierung

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

31.3.4 Kündigung

Nach § 31 Abs. 1 Satz 3 TV-L bleiben die beiderseitigen Kündigungsrechte während des befristeten Arbeitsverhältnisses unberührt, so dass die ordentliche Kündbarkeit entsprechend § 15 Abs. 3 TzBfG durch einzelvertragliche Vereinbarung möglich ist und vereinbart werden sollte.

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 einer Entscheidung 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 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L 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 2.525 Euro. Bei einer Führungsposition auf Probe mit Wertigkeit E 10 bleibt sie weiterhin in E 9 Stufe 4, erhält 2.525 Euro und eine Zulage in Höhe von 65 Euro (Differenz zwischen E 10 Stufe 3 und E 9 Stufe 4 entsprechend einer Höhergruppierung), insgesamt also 2.590 Euro.

Beispiel 2:

Ein Beschäftigter in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 2.960 Euro. Bei einer Führungsposition auf Probe mit Wertigkeit E 12 bleibt er weiterhin in E 11 Stufe 4, erhält 2.960 Euro und eine Zulage in Höhe von 46,25 Euro (Differenz zwischen E 11 Stufe 4 und E 12 Stufe 3 entspricht 0 Euro, daher Garantiebetrag Ost nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L in Höhe von 46,25 Euro), insgesamt also 3.006,25 Euro.

31.5 Fristablauf

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

31.5.1 Interne Bewerberinnen und Bewerber

Im Falle der Bewährung wird internen Bewerberinnen und Bewerbern die Führungsposition auf Dauer durch gesonderte Entscheidung des Arbeitgebers übertragen. Ein automatischer Wechsel in die Führungsfunktion auf Dauer erfolgt nicht. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe der Führungsposition erfolgt anhand allgemeiner Grundsätze. Nach § 17 Abs. 4 Satz 3 TV-L 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. 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 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

32. Zu § 32 TV-L - Führung auf Zeit

32.1 Einführung

Die Führung auf Zeit ist im Unterschied zur Führung auf Probe nicht auf eine dauerhafte Übertragung der Führungsposition gerichtet. Die (vollwertige) Führungsposition soll nur auf Zeit übertragen werden. Grund kann zum Beispiel ein zeitlich befristetes Projekt sein, bei dem Nachwuchsführungskräfte im Rahmen von Personalentwicklungs- und Personalfördermaßnahmen ihre Führungsqualitäten unter Beweis stellen, aber ein Bedarf an einer dauerhaften Besetzung nicht besteht. Auch ist denkbar, dass Führungspositionen zwar dauerhaft zur Verfügung stehen, eine Besetzung auf Dauer aber nicht gewollt ist. Der Begriff der Führungsposition ist in § 32 Abs. 2 TV-L inhaltsgleich zur Führung auf Probe geregelt.

Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß Beschluss der Staatsregierung Nr. 03/0216 vom 28.11.2000 im Freistaat Sachsen Führungspositionen bei Angestellten wie auch bei Beamten für die in § 19 b Abs. 1 SächsBG genannten Funktionen zunächst auf Zeit übertragen werden sollen.

32.2 Externe Bewerberinnen und Bewerber

Die Einstellung externer Bewerberinnen und Bewerber erfolgt in ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einer Dauer bis zu **vier Jahren**. In den Entgeltgruppen 10 bis 12 kann der Arbeitsvertrag zweimal bis zu einer Gesamtdauer von **acht Jahren** verlängert werden (zu den Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken siehe Ziffer 32.4). Ab der **Entgeltgruppe 13** kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal bis zu einer Gesamtdauer von **12 Jahren** verlängert werden. Es handelt sich hierbei um eine tarifvertragliche Befristungsmöglichkeit eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Wie oben unter Ziffer 31.3.1 dargestellt, darf kein vorheriges Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber bestanden haben.

Die Möglichkeit, Zeiten einer Führungsposition auf Zeit in den Entgeltgruppen 10 bis 12 auf eine Führungsposition auf Zeit ab Entgeltgruppe 13 zur Hälfte anzurechnen (§ 32 Abs. 1 Satz 3 TV-L), wird voraussichtlich selten vorkommen. Zum einen ist eine Vergabe einer weiteren Führungsposition auf Zeit bei dem Externen, der nicht dauerhaft in den Landesdienst übernommen wurde, grundsätzlich nur möglich, wenn ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG zur Verfügung steht. Eine Befristung ohne Sachgrund scheidet generell aus, weil bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zum gleichen Arbeitgeber - die Führung auf Zeit in den Entgeltgruppen 10 bis 12 - bestanden hat. Zum anderen besteht nach dem Tarifwortlaut keine Verpflichtung, die Zeiten anzurechnen.

Die Bezahlung externer Bewerber bei Führung auf Zeit entspricht derjenigen bei Führung auf Probe. Des Weiteren sollte die tarifvertragliche Probezeit bei Führungskräften auf Zeit arbeitsvertraglich vereinbart werden. Eine **Kündigungsmöglichkeit** sollte - wie bei der Führung auf Probe - ebenfalls arbeitsvertraglich vereinbart werden (vgl. die Arbeitsvertragsmuster zum befristeten Arbeitsvertrag, Anlage 2 und 5 zum SMF-Schreiben vom 30.10.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-57396). Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, falls keine Beendigung durch Kündigung erfolgt.

32.3 Interne Bewerberinnen und Bewerber

Die rechtstechnische Konstruktion für interne Bewerberinnen und Bewerber bei Führungspositionen auf Zeit folgt derjenigen auf Probe (§ 32 Abs. 3 TV-L).

Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung **eine Zulage** gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Tabellenentgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L ergebenden Entgelt zuzüglich eines **Zuschlags von 75 v.H.** des Unterschiedsbetrags zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe, die der übertragenen Führungsfunktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L. Erfolgt eine Übertragung einer Führungsposition auf Zeit mit der Wertigkeit der Entgeltgruppe 15, fällt der Zuschlag nicht an.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter (interner Bewerber) in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 2.960 Euro. Bei einer Führungsposition auf Zeit mit Wertigkeit E 12 bleibt er weiterhin in E 11 Stufe 4, erhält 2.960 Euro und eine Zulage in Höhe von 46,25 Euro (Garantiebetrags Ost nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L). Dazu kommen als Zuschlag 69,75 Euro (75 v.H. der Differenz von 93 Euro zwischen E 12 Stufe 3 und E 13 Stufe 3, also 69,75 Euro). Insgesamt erhält der Beschäftigte also 3.076,00 Euro.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte (interne Bewerberin) in E 14 Stufe 5 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 4.033 Euro. Bei einer Führungsposition auf Zeit mit Wertigkeit E 15 bleibt sie in E 14 Stufe 4, erhält 4.033 Euro und eine Zulage in Höhe von 46,25 Euro (Garantiebetrags Ost nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L). Der Zuschlag in Höhe von 75 v.H. der Entgeltgruppe und Stufe aus der Führungsposition zu der nächsthöheren Entgeltgruppe entfällt, da es keine höhere Entgeltgruppe als E 15 gibt.

Nach Ende der Führungsposition auf Zeit erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung nach TV-L beziehungsweise TVÜ-Länder entsprechende Tätigkeit; im Beispiel 1 also eine Tätigkeit der E 11 und im Beispiel 2 eine Tätigkeit der E 14. Die Differenzzulage zu der höheren Führungsfunktion und der Zuschlag entfallen.

32.4 Besonderheiten bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken

Bei Ärztinnen und Ärzten an Universitätskliniken gilt § 32 TV-L in der Fassung des § 41 Nr. 21 TV-L. Die Abweichungen gegenüber der für alle anderen Beschäftigten geltenden Fassung des § 32 TV-L beziehen sich darauf, dass der zusätzliche Zuschlag bei Ärztinnen und Ärzten nicht vereinbart ist und dass die Entgeltgruppe Ä 3 an die Stelle der Entgeltgruppen 10 bis 12 und die Entgeltgruppe Ä 4 an die Stelle der Entgeltgruppe 13 tritt. Dies bedeutet Folgendes:

- a) Führungspositionen sind die **ab Entgeltgruppe Ä 3** auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis; die Regelung hat also unmittelbare Bedeutung nur für Oberärztinnen und Oberärzte.

- b) Verlängerungen sind bei Ärztinnen und Ärzten der Entgeltgruppe Ä 3 zweimal bis zu einer Gesamtdauer von **acht Jahren** und bei Ärztinnen und Ärzten der Entgeltgruppe Ä 4 dreimal bis zu einer Gesamtdauer von **12 Jahren** möglich.

Hinweis:

Im **TV-Ärzte** war der Marburger Bund zu einer wortgleichen Regelung nicht bereit. Nach § 32 Abs. 1 TV-Ärzte kann der einzelne Vertrag für die Übertragung einer Führungsposition auf Zeit nur für die Dauer von **drei Jahren** (nicht vier Jahren) geschlossen werden. Allerdings enthält der § 32 TV-Ärzte keinen Ausschluss, daran anschließend weitere Befristungen vorzunehmen, aus den gleichen oder anderen Gründen. Regelungen über die Zahl und die Gesamtdauer von Verlängerungen sieht der § 32 TV-Ärzte folglich nicht vor.

Bei **übergeleiteten Ärztinnen und Ärzten**, die ab 1. November 2006 unter den **TV-Ärzte** fallen, ist überdies **§ 16 TVÜ-Ärzte zu beachten**. Ärztinnen und Ärzte, die sich zum 31. Oktober 2006 in einem **unbefristeten** Arbeitsverhältnis befunden haben, können nicht ohne weiteres bei Übertragung der Oberarztfunktion befristet werden. Dies ist nur möglich bei einem Wechsel in eine andere Klinik (innerhalb des Universitätsklinikums) oder zu einem anderen Klinikum desselben Arbeitgebers. Ein Wechsel des Arbeitgebers führt ohnehin zu einem neuen Vertrag; § 16 TVÜ-Ärzte wäre dann ebenfalls nicht einschlägig.

Da allerdings Fachärztinnen und Fachärzte vielfach nach den §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz befristete Arbeitsverträge haben, wird die Regelung in § 16 TVÜ-Ärzte, die nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse gilt, kaum einschlägig sein. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Oktober 2006 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt, bleibt § 32 TV-Ärzte anwendbar und die Oberarztfunktion kann auf Zeit übertragen werden.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass sich der Marburger Bund eine Kündigung des § 32 TV-Ärzte zum 31. Dezember 2007 ohne Nachwirkung vorbehalten hat. Damit will der Marburger Bund die praktische Anwendung dieser Vorschrift im Jahre 2007 prüfen.

Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben sowohl im Geltungsbereich des TV-L als auch im Geltungsbereich des TV-Ärzte durch Übertragung einer Führungsposition auf Zeit unberührt.

33. Zu § 33 TV-L - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

33.1 Einführung

Im alten Tarifrecht waren die Beendigungstatbestände ohne Kündigung über mehrere Paragraphen verteilt (§ 58 - § 60 BAT / BAT-O beziehungsweise § 56, § 62 und § 63 MTArb / MTArb-O). Diese sind nun in § 33 TV-L zusammengefasst. Auf die bisherige Erwähnung der Beendigung durch Befristungsablauf beziehungsweise Bedingungseintritt in § 56 MTArb / MTArb-O 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 Erreichen der Altersgrenze. § 33 Abs. 1 Buchstabe a übernimmt die tarifliche Altersgrenze des § 60 Abs. 1 BAT / BAT-O beziehungsweise § 63 Abs. 1 MTArb / MTArb-O. 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 Anhebung 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 nach 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 Abs. 1 TV-L unabhängig von der Dauer der Beschäftigung vier Wochen zum Monatsende, wenn im Arbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde (§ 33 Abs. 5 TV-L).

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 Abs. 2 bis 4 TV-L. Die bisherigen Vorschriften in § 59 BAT / BAT-O und § 62 MTArb / MTArb-O 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 Abs. 2 BAT / BAT-O, § 62 Abs. 2 MTArb / MTArb-O, 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 Abs. 3 TV-L (wie zuvor schon in § 59 Abs. 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 Abs. 3 TV-L).

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

34. Zu § 34 TV-L - 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 Abs. 1 BAT / BAT-O, § 57 Abs. 1 MTArb / MTArb-O) ist weggefallen.

Für die Berechnung der Kündigungsfrist sind weiterhin nur die Beschäftigungszeiten (vgl. § 34 Abs. 3 TV-L) zu berücksichtigen, die **bei demselben Arbeitgeber** zurückgelegt wurden. Dies wird durch den Klammerzusatz in § 34 Abs. 1 Satz 2 TV-L, der nur auf die Sätze 1 und 2 des Abs. 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 Freistaat Sachsen sieben Jahre beim Land Nordrhein-Westfalen beschäftigt. Nach drei Jahren beim Freistaat Sachsen 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 TV-L), 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

Da die bis zum 31. Oktober 2006 geltenden Regelungen zur Unkündbarkeit auf Beschäftigte des Tarifgebiets Ost keine Anwendung fanden, wird auf Durchführungshinweise zu § 34 Abs. 2 Satz 2 TV-L verzichtet.

34.4 Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit hat im Vergleich zum alten Tarifrecht (§ 19 BAT / BAT-O, § 6 MTArb / MTArb-O) eine erhebliche Ausweitung erfahren. Nunmehr zählen alle Zeiten einer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ein **"schädliches" Ausscheiden** (vgl. § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT / BAT-O) **gibt es nicht mehr**. Zeiten im ruhenden Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Elternzeit gemäß § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz; ab 1. Januar 2007: § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) gelten als Beschäftigungszeit mit Ausnahme der Zeiten eines Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L. Sonderurlaub zählt nur dann als Beschäftigungszeit, wenn der Arbeitgeber vorher schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L).

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 Abs. 3 Satz 3 TV-L als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

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

Zu den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern gehören der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände, die Sozialversicherungsträger sowie alle anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, unabhängig davon, ob sie den TV-L, den TVöD oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

Das Schreiben des SMF vom 30.10.1995, Az.: 14-P 2012-1/370-56796, zur Berücksichtigung von Zeiten, die Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis zu einem bei einer Universität, Technischen Hochschule usw. tätigen Hochschullehrer oder Wissenschaftler verbracht haben, gilt bezüglich der Beschäftigungszeit (für die Berechnung der Dauer des Krankengeldzuschusses und für das Jubiläumsgeld) fort, allerdings nur dann, wenn dieser Hochschullehrer bzw. dieser Wissenschaftler an einer Universität, Technischen Hochschule usw. des Freistaates Sachsen beschäftigt war.

35. Zu § 35 TV-L - Zeugnis

§ 35 TV-L 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 Abs. 5 TV-Ärzte).

VI. Übergangs- und Schlussvorschriften

Vorbemerkungen

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

36. Zu § 36 TV-L - Anwendung weiterer Tarifverträge

§ 36 TV-L 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 Abs. 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 TV-L - Ausschlussfrist

§ 37 Abs. 1 TV-L übernimmt inhaltsgleich die bisher in § 70 BAT / BAT-O beziehungsweise § 72 MTArb / MTArb-O geregelte Ausschlussfrist. Auf Ansprüche aus einem Sozialplan findet die Ausschlussfrist keine Anwendung (§ 37 Abs. 2 TV-L).

38. Zu § 38 TV-L - Begriffsbestimmungen

38.1 Betrieb, betrieblich, Betriebspartei (§ 38 Abs. 2 TV-L)

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 Abs. 2 TV-L 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 Abs. 3 TV-L)

Der Begriff "einvernehmliche Dienstvereinbarung" in § 38 Abs. 3 TV-L 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 Abs. 9, § 9 Abs. 2 und § 10 Abs. 1 TV-L). 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 TV-L - Inkrafttreten, Laufzeit

39.1 Inkrafttreten (§ 39 Abs. 1 TV-L)

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

39.2 Laufzeit (§ 39 Abs. 2 bis 4 TV-L)

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