

Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst

Conze / Karb / Wölk / Reidel

6. Auflage 2020
ISBN 978-3-406-74909-4
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Arbeitsvertragsmuster

- ☐ Verwaltung (TVöD-V)
- ☐ Krankenhäuser (TVöD-K)
- ☐ Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B)
- ☐ Sparkassen (TVöD-S)
- ☐ Flughäfen (TVöD-F)
- ☐ Entsorgung (TVöD-E)

und den ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung einschließlich des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (§ 1 Abs. 2 TVÜ-VKA). Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung. Beim Wechsel in einen anderen Dienstleistungsbereich desselben Arbeitgebers gilt die jeweilige durchgeschriebene Fassung für diesen Dienstleistungsbereich. Endet die Tarifbindung des Arbeitgebers (zB infolge eines Betriebsübergangs oder Verbandsaustritts), gelten die in diesem Zeitpunkt auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge in der bei Beendigung der Tarifbindung maßgeblichen Fassung statisch weiter.

§ 3

Die Probezeit beträgt

- ☐ sechs Monate.
- ☐ sechs Wochen.

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe eingruppiert.

§ 5

(1) Zu diesem Arbeitsvertrag wird folgende Nebenabrede vereinbart:

.....
.....
.....

(2) Die Nebenabrede kann unabhängig von diesem Arbeitsvertrag mit einer Frist

- ☐ von zwei Wochen zum Monatsschluss
- ☐ von zum

gesondert schriftlich gekündigt werden.

(2) Die Nebenabrede ist nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wird (§ 2 Abs. 3 S. 1 TVöD).

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

Arbeitsvertragsmuster

IV. Arbeitsvertragsmuster der TdL

578 1. Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, für die der TV-L gilt und die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden

Zwischen

.....
vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

Anschrift:

geboren am:

wird – vorbehaltlich ... – folgender

A r b e i t s v e r t r a g

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr

wird ab

auf unbestimmte Zeit

☐ als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter eingestellt.

☐ als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter

☐ mit vH der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten eingestellt.

☐ mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden eingestellt.

Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gelten

- der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),
- der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) sowie
- die Tarifverträge, die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen, in der Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land jeweils gilt.

§ 3

Die Probezeit nach § 2 Abs. 4 TV-L beträgt sechs Monate.

Arbeitsvertragsmuster

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe TV-L eingruppiert. Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit in der Entgeltgruppe zu übertragen.

§ 5

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

☐

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

☐ von zwei Wochen zum Monatsschluss

☐ von zum

schriftlich gekündigt werden.

§ 6

Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrags einschließlich der Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

2. Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, für die der TV-L gilt 579 und die befristet eingestellt werden

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland

vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

wohnhaft in

geboren am:

wird – vorbehaltlich – folgender

A r b e i t s v e r t r a g

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr

wird ab

☐ als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter befristet eingestellt.

☐ als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter

☐ mit vH der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten befristet eingestellt.

Arbeitsvertragsmuster

- ☐ Mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden befristet eingestellt.

Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet

- ☐ bis zum
- ☐ bis zum Erreichen folgenden Zweckes „ “
- ☐ längstens bis zum
- ☐ für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz/der Elternzeit/ der Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes von Frau/Herrn
längstens bis zum

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gelten

- der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),
- der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) sowie
- die Tarifverträge, die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen, in der Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land jeweils gilt.

- ☐ Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Abs. 1–5 Bundeserziehungsgeldgesetz/§ 21 Abs. 1–5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Anwendung.

§ 3

- (1) ☐ Die Probezeit nach § 2 Abs. 4 TV-L beträgt sechs Monate.
☐ Die Probezeit beträgt nach § 30 Abs. 4 S. 1. Hs. 1 TV-L sechs Wochen.
☐ Die Probezeit beträgt nach § 30 Abs. 4 S. 2. Hs. 1 TV-L sechs Monate.
- (2) ☐ Für die Kündigung des gem. § 30 Abs. 1 S. 1 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 34 Abs. 1 TV-L.
☐ Für die Kündigung des gem. § 30 Abs. 1 S. 2 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 30 Abs. 4 und 5 TV-L.

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe TV-L eingruppiert.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit in dR Entgeltgruppe zuzuweisen.

§ 5

- (1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:
☐
- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist
☐ von zwei Wochen zum Monatsschluss

Arbeitsvorgang

☐ von zum
schriftlich gekündigt werden.

§ 6

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags einschließlich der Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

B. Lohnsteuerrecht

Entgelte, die auf Basis der Arbeitsverträge ausgezahlt werden, unter- **580**
liegen grds. dem Lohnsteuerabzug.

C. Sozialversicherungsrecht

Entgelte, die auf Basis der Arbeitsverträge ausgezahlt werden, sind **581**
grds. sozialversicherungspflichtig.

D. Beamtenrechtlicher Exkurs

Wie schon beim Begriff **Arbeitsvertrag** (unter → Rn. 563) ausgeführt, **582**
haben wir es beim Beamtenverhältnis nicht mit einem Vertragsverhältnis zu tun, sondern mit einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis, weshalb es für Beamte keine Arbeitsvertragsmuster geben kann.

Arbeitsvorgang

A. Arbeits- und Tarifrecht

I. Allgemeines

Im Vorfeld der Eingruppierung sind die **Tätigkeitsdarstellungen** **583**
(→ Rn. 2947–2960 = Arbeitsplatzbeschreibungen) nach Möglichkeit so zu strukturieren, dass als Basis für die **Tätigkeitsbewertung**
(→ Rn. 2964–2997 = Arbeitsplatzbewertung) **Arbeitsvorgänge** abgeleitet werden können. Die Bildung des Arbeitsvorgangs ist ein Akt des Bewertungsvorgangs. Dies ist Aufgabe des jeweiligen Bewerters und nicht des zu bewertenden Arbeitnehmers oder seines Vorgesetzten. Er hat ihn unter seiner natürlichen Betrachtungsweise (sachgerecht, funktionsgerecht) festzulegen. Der Bildung der Arbeitsvorgänge kommt in

Arbeitsvorgang

der Entgeltordnung dieselbe zentrale Rolle zu, wie im bisherigen Eingruppierungsrecht (BAT). Der Begriff hat keine materiellen Änderungen erfahren, so dass die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze zum Arbeitsvorgang weiterhin angewendet werden können.

II. Der Arbeitsvorgang als Basis für die Bewertung

- 584 Nach § 12 Abs. 2 S. 1 TVöD, § 12 Abs. 1 S. 3 TV-L ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies ist nach § 12 Abs. 2 S. 2 TVöD, § 12 Abs. 1 S. 4 TV-L dann der Fall, wenn **zeitlich mindestens zur Hälfte** Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.
- 585 Elemente der Bewertung sind also zunächst die **Arbeitsvorgänge**.

III. Begriff des Arbeitsvorgangs

- 586 Was ein Arbeitsvorgang ist, ist in der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD, § 12 Abs. 1 TV-L festgelegt. Danach sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen (einschließlich sog. **Zusammenhangsarbeiten**), die – bezogen auf den Aufgabenkreis des Beschäftigten – zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren **Arbeitsergebnis** führen (zB unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigen einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz, Pflege einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhalts- bzw. Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
- 587 **Kurz:** Ein Arbeitsvorgang ist ein **Arbeitsergebnis**, das gerade der betreffende Beschäftigte erzielen soll:
- Ein Arbeitnehmer (A) hat Anträge entgegenzunehmen, auf ihre Vollständigkeit zu prüfen und sie anschließend einem anderen Beschäftigten zuzuleiten.
 - Ein anderer Arbeitnehmer (B) hat gleichartige Anträge entgegenzunehmen, auf ihre Vollständigkeit zu prüfen **und abschließend zu bearbeiten**.
- 588 Für den Arbeitnehmer A ist der Arbeitsvorgang nach Entgegennahme des Antrags und Prüfung auf dessen Vollständigkeit abgeschlossen. Für den Arbeitnehmer B ist der Arbeitsvorgang jedoch erst mit der zusätzlichen abschließenden Bearbeitung beendet. Die Bearbeitung erfordert sowohl Rechtskenntnisse als auch Entscheidungsspielräume, beides Merkmale, die beim Arbeitnehmer A nicht gefordert sind. Es leuchtet ein, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers B höher bewertet sein muss als diejenige des Arbeitnehmers A.

Arbeitsvorgang

Jeder Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten. Dieser ist nach der Protokollerklärung zB der konkrete einzelne Antrag auf Wohngeld oder Sozialhilfe usw und nicht die Bearbeitung von Anträgen auf Wohngeld oder Sozialhilfe. Bewertet wird also nicht der abstrakte Aufgabenkreis des Tarifbeschäftigten, sondern zu bewerten ist jeder einzelne konkrete Arbeitsvorgang. **589**

Aus der Konzeption des § 12 TVöD, § 12 TV-L ergibt sich, dass allenfalls gleichartige, gleichförmige Arbeitsvorgänge (vgl. BAG 12.8.1981 – 4 AZR 15/79, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 47) und gleich zu bewertende Arbeitsvorgänge (vgl. BAG 3.6.1981 – 4 AZR 1118/78, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 45) für die Beurteilung zusammengefasst werden können. Innerhalb des so aufzufassenden Arbeitsvorgangs reicht es aus, wenn ein Qualitätsmerkmal überhaupt, und sei es zu einem noch so geringen zeitlichen Maße, erfüllt ist. Der gesamte Arbeitsvorgang ist alsdann entsprechend (hoch) zu bewerten. Dieser Aspekt wird in der Praxis häufig außer Acht gelassen. Tätigkeiten wurden ohne Abstufung nach Schwierigkeits- und Verantwortungsgraden pauschal einem bestimmten Tätigkeitsmerkmal zugeordnet, was immer Beanstandungen der Prüfinstanzen nach sich gezogen hat. **590**

Beispiel: Bei gewissen Beschaffungsvorgängen fallen selbstständige Leistungen im tariflichen Sinne an, da der unbestimmte Rechtsbegriff „wirtschaftliches Angebot“ auszu-
legen ist. Andere Beschaffungen werden über das Kaufhaus des Bundes abgewickelt. Diese bedingen keine selbstständigen Leistungen. Die Aufgabe „Beschaffungen vornehmen“ ist deshalb in zwei Arbeitsvorgänge zu zerlegen und ihr jeweiliger Zeitanteil zu ermitteln. Machen die selbstständigen Leistungen bei der Bearbeitung nur einen verschwindend geringen Anteil am gesamten Zeitaufwand für die unterschriftsreife Bearbeitung aus, ist gleichwohl der gesamte Arbeitsvorgang – und somit der dafür festgestellte Zeitanteil – mit selbstständigen Leistungen behaftet. **591**

Dies gilt jedoch nur, wenn die unterschiedlich wertigen Arbeitsleistungen von vornherein voneinander zu trennen und tatsächlich getrennt sind. Die theoretische Möglichkeit, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Tarifbeschäftigte übertragen zu können, reicht dagegen nicht aus. Tatsächlich getrennt sind Arbeitsschritte dann nicht, wenn sich erst im Laufe der Bearbeitung herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist (vgl. BAG 18.3.2015 – 4 AZR 59/13, NZA-RR 2015, 479; BAG 23.9.2009 – 4 AZR 308/08, NZA-RR 2010, 494). **592**

Mit Urteil vom 28.2.2018 – 4 AZR 816/16, ZTR 2018, 386 hat das BAG bzgl. der Eingruppierung der Geschäftsstellenverwalter*Innen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften eine Abkehr von der früheren Rechtsprechung zur Bildung von Arbeitsvorgängen bei tatsächlich trennbaren, tariflich verschieden zu bewertenden Tätigkeiten vorgenommen. In dem Urteil vertritt es die Auffassung, dass die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten bei der Bestimmung der Arbeitsvorgänge außer Betracht bleibt und erst nachdem der Arbeits- **592a**

Arbeitsvorgang

vorgang bestimmt ist, hat eine Bewertung anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu erfolgen. Inwieweit sich die neue Rechtsmeinung manifestiert, bleibt abzuwarten. Die Tarifvertragsparteien sind aufgerufen, die zutreffenden Folgerungen aus dem vorgenannten Urteil zu ziehen. Die TdL hat deshalb im Rahmen der Tarifverhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung die Änderung der Definition des Arbeitsvorganges zu ihrer Kernforderung erhoben.

- 593 Die Leitungstätigkeiten bereiten bei der Bildung von Arbeitsvorgängen vielfach Probleme, obwohl die Rechtslage aufgrund der Rechtsprechung eindeutig ist. Unter Leitung ist in der Verwaltungssprache die Verbindung von Aufgaben der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zu verstehen, also die organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Aufgabe. Wenn die gesamte Tätigkeit eines Tarifbeschäftigten die Leitungsfunktion ausmacht, bildet sie einen großen Arbeitsvorgang (vgl. BAG 26.8.1987 – 4 AZR 146/87, AP BAT 1975 § 22, 23 Nr. 138).
- 594 Prägend für die Eingruppierung von Vorgesetzten sind die Leitungs- und Führungsfunktion sowie die damit verbundene Verantwortung. Bezieht sich die Dienst- und Fachaufsicht eines Vorgesetzten auf geistige (oder wissenschaftliche) Arbeiten der unterstellten Mitarbeiter, setzt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts voraus, dass der Vorgesetzte „die Aufsicht während der ganzen Arbeitszeit ausübt, auch wenn er sich gerade mit anderen (zB verwaltungsfachlichen [sachbearbeitenden]) Aufgaben beschäftigt; es kommt auch nicht darauf an, wann und wie oft er in dieser Hinsicht tätig wird, wenn er nur jederzeit und sofort in der Lage ist, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen einzugreifen. Insoweit kommt es auf deren prozentualen Anteil an der gesamten Arbeitszeit nicht an“ (vgl. ua BAG 18.2.1998 – 4 AZR 552/96, BeckRS 1998, 30773905). Dies bedeutet, dass die wahrzunehmende Dienst- und Fachaufsicht als Leiter auch bei der zusätzlichen Erledigung von anderen (zB sachbearbeitenden) Aufgaben einziger Arbeitsvorgang (100 %) und damit eingruppierungsbestimmend ist.

IV. Zusammenhangsarbeiten

- 595 Unter **Zusammenhangsarbeiten** sind solche Tätigkeiten zu verstehen, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten, insbes. höherwertigen Aufgaben eines Mitarbeiters bei der tarifrechtlichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger Atomisierung der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind (vgl. BAG 14.2.1979 – 4 AZR 414/79). Zusammenhangstätigkeiten liegen regelmäßig dann vor, wenn sie für sich genommen zu keinem Arbeitsergebnis des betreffenden Stelleninhabers führen (zB Besprechungen und Telefongespräche, die mit der Bear-