

**Durchführungshinweise  
des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen  
(in Abstimmung mit der Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft deutscher Länder)**

vom 17. Januar 2007

**Zum Abschnitt I TV-L  
- Allgemeine Vorschriften -**

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

## I. Zu Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften

### Vorbemerkungen:

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

### 1. Zu § 1 TV-L - Geltungsbereich

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

#### 1.1 Geltungsbereich (§ 1 Abs. 1 TV-L)

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

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

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

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

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

und die

- dbb tarifunion.

Die Tarifbindung der Beschäftigten wird im Länderbereich auch zukünftig kaum praktische Bedeutung erlangen. In der Regel wird wie bisher auch in den einzelnen Arbeitsverträgen auf

die maßgebenden Tarifverträge Bezug genommen, so dass die Tarifnormen auch für nicht tarifgebundene Beschäftigte als **arbeitsvertragliche Vereinbarungen** gelten. Auf die Arbeitsvertragsmuster, die das Sächsische Staatsministerium der Finanzen mit Schreiben vom 30.10.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-57396, und vom 14.11.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-59801, übersandt hat, wird verwiesen.

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

Nicht erfasst werden beispielsweise die Einrichtungen, die nur der Aufsicht der Länder unterstehen, insbesondere Organe der Selbstverwaltung, voll rechtsfähige bzw. rechtlich selbstständige landesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Hier ist aber vielfach in den Errichtungsgesetzen oder aufgrund sonstiger Rechtsvorschriften die Anwendung des Tarifrechts, das für die Beschäftigten des Landes gilt, vorgeschrieben.

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

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

## 1.2 Ausnahmen vom Geltungsbereich (§ 1 Abs. 2 TV-L)

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

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

**Buchstabe b** ist angelehnt an die bisherige Regelung des § 3 Buchst. h BAT. Arbeitsverhältnisse, für die nach dem 1. November 2006 ein regelmäßiges Entgelt oberhalb der Entgeltgruppe 15 bzw. Ä 4 vereinbart wird, sind außertariflich zu regeln. Das gilt auch für Tätigkeiten der ehemaligen Vergütungsgruppe I BAT / BAT-O. Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge (einschließlich der Personalgewinnungszulage nach § 16 Abs. 5 TV-L) nicht berücksichtigt. Die Ausnahmeregelung umfasst nunmehr auch die - neu abzuschließenden - Arbeitsverhältnisse im Tarifgebiet Ost.

Es wird darauf hingewiesen, dass hierzu das Sächsische Staatsministerium der Finanzen demnächst entsprechende Regelungen treffen wird.

Auf Angestellte, die am 31. Oktober 2006 in Vergütungsgruppe I BAT / BAT-O eingruppiert waren, findet der TV-L allerdings Anwendung (§ 19 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Länder). Sie sind in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet worden (§ 19 Abs. 3 TVÜ-Länder). Auf die Durchführungshinweise des SMF zu § 19 Abs. 3 TVÜ-Länder (Rundschreiben vom 19.09.2006) wird verwiesen.

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

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

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

**Buchstabe f** betrifft die Empfänger von Eingliederungszuschüssen nach den §§ 217 ff. SGB III. Die schon im bisherigen Recht (vgl. § 3 Buchst. d Doppelbuchst. bb BAT / BAT-O und MTArb-O bzw. § 3 Abs. 1 Buchst. d Doppelbuchst. bb MTArb) enthaltene Herausnahme aus den Manteltarifverträgen wurde erweitert, in dem die dort enthaltene Beschränkung auf ältere Arbeitnehmer entfallen ist.

**Buchstabe g** nimmt die Beschäftigten in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den §§ 260 ff. SGB III vom Geltungsbereich des TV-L aus. Die Regelung entspricht der bisherigen Ausnahme in § 3 Buchst. d Doppelbuchst. aa BAT / BAT-O bzw. MTArb-O und § 3 Abs. 1 Buchst. d Doppelbuchst. aa MTArb.

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

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

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

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

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

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

**Buchstabe l** betrifft nicht den Freistaat Sachsen.

**Buchstabe m** regelt - wie bisher - die Herausnahme der bei den deutschen Dienststellen im Ausland eingestellten Ortskräfte sowohl deutscher als auch nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Es handelt sich um die inhaltsgleiche Übernahme des § 3 Buchst. b BAT / BAT-O bzw. des § 3 Abs. 1 Buchst. h MTArb und § 3 Buchst. h MTArb-O. Einschlägig ist dies insbesondere für die beim Sachsen-Verbindungsbüro in Brüssel beschäftigten Ortskräfte.

**Buchstabe n** betrifft nicht den Freistaat Sachsen.

**Buchstabe o** betrifft Beschäftigte, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industriegebäuden in einer vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung beauftragt sind, wie z. B. Hauswarte, Liegenschaftswarte. Damit wird die bisherige Ausnahme des § 3 Abs. 1 Buchst. l MTArb bzw. § 3 Buchst. l MTArb-O fortgeführt. Von Buchstabe o nicht erfasst sind demgegenüber Hausmeistertätigkeiten, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterfielen.

### 1.3 Geltungsbereich an Hochschulen (§ 1 Abs. 3 TV-L)

Für den Bereich der Hochschulen sind die Ausnahmen vom Geltungsbereich des TV-L in einem eigenen Absatz normiert worden. § 1 Abs. 3 TV-L knüpft an die bisherigen Ausnahmeregelungen im BAT und BAT-O an (vgl. § 3 Buchst. g BAT / BAT-O und die zusätzlich die Hochschullehrer und wissenschaftlichen Assistenten betreffende Ausnahme im 31. Änderungsstarifvertrag zum BAT vom 18. Oktober 1973). Er wurde zugleich an die geänderten einschlägigen Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes angepasst.

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

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

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

Für die Arbeitsbedingungen der **wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte**, die vom TV-L ausgenommen sind, gelten weiterhin die **Richtlinien der TdL vom 23. April 1986** in der im Bereich der neuen Bundesländer anzuwendenden Fassung mit der Maßgabe, dass im Eingangssatz des Abschnitts I die Worte "nach § 3 Buchst. g BAT-O vom Geltungsbereich des BAT-O" durch die Worte "nach § 1 Abs. 3 TV-L vom Geltungsbereich des TV-L" zu ersetzen sind, sowie die hierzu ergangenen Schreiben des SMF.

Die **Protokollerklärung zu § 1 Abs. 3 TV-L** nennt weitere Personalkategorien, die vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommen sind. Hier ist aber zu beachten, dass die Ausnahmeregelung nur für Arbeitsverhältnisse gilt, die **am 31. Oktober 2006 bereits bestanden** und

auch nur für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Hiervon betroffen sind wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen/Assistenten, Oberassistentinnen/Oberassistenten, Oberingenieurinnen/Oberingenieure und Lektoren. **Neuverträge** mit diesem Personenkreis **fallen daher künftig unter den Geltungsbereich des TV-L**. Durch die Beschränkung der Ausnahmegvorschrift auf die am 31. Oktober 2006 bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse vermeiden die Tarifvertragsparteien einen Eingriff in bestehende Arbeitsverträge. Der Begriff des "ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses" erfasst auch Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen, sofern die übrigen Vertragsbedingungen nicht geändert werden.

#### **1.4 Sonderregelungen (§ 1 Abs. 4 TV-L)**

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

## **2. Zu § 2 TV-L - Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

### **2.1 Arbeitsvertrag (§ 2 Abs. 1 TV-L)**

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

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

Auf die **Arbeitsvertragsmuster** (Rundschreiben des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen vom 30.10.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-57396, und vom 14.11.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-59801) wird hingewiesen.

### **2.2 Mehrere Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber (§ 2 Abs. 2 TV-L)**

§ 2 Abs. 2 TV-L übernimmt inhaltsgleich die bisherigen Regelungen aus § 4 Abs. 1 UA 2 BAT / BAT-O und MTArb / MTArb-O.

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

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

Die Regelung in § 2 Abs. 2 TV-L kann auch in Anspruch genommen werden, um die bisherigen **Mischlohnvereinbarungen** bei Arbeitern (siehe § 2 Abs. 5 des Tarifvertrages vom 11. Juli 1966 über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb - TV-Lohngruppen-TdL) abzulösen. Die vorbezeichnete Vorschrift des TV-Lohngruppen-TdL ist nämlich von der Fortgeltungsregelung des § 17 Abs. 1 TVÜ-Länder nicht erfasst.

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

### 2.3 Nebenabreden (§ 2 Abs. 3 TV-L)

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

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

### 2.4 Probezeit (§ 2 Abs. 4 TV-L)

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

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

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

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

Die Vereinbarung eines befristeten Probearbeitsverhältnisses (Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz) wird durch § 2 Abs. 4 TV-L

nicht eingeschränkt. Von § 2 Abs. 4 TV-L unberührt bleibt auch die Möglichkeit, Führungspositionen als befristetes Arbeitsverhältnis auf Probe (§ 31 TV-L) vereinbaren zu können.

### 3. Zu § 3 TV-L - Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

Eine abschließende Auflistung ist damit nicht erfolgt. Auch wenn bestimmte, bisher ausdrücklich erwähnte Pflichten (z. B. den dienstlichen Anordnungen nachzukommen oder sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird; vgl. § 8 BAT / BAT-O) nicht mehr erwähnt werden, so bedeutet dies nicht, dass sie im Geltungsbereich des TV-L entfallen wären. Der Tariftext ist vielmehr insgesamt gestrafft und auf das Wesentliche reduziert worden. Ein Gelöbnis ist nicht mehr abzunehmen. Im Einzelnen gilt Folgendes:

#### 3.1 Allgemeine Pflichten (§ 3 Abs. 1 TV-L)

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

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

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

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

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

### 3.2 Verschwiegenheitspflicht (§ 3 Abs. 2 TV-L)

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

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

Das Gesetz über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 547) wird durch den TV-L nicht berührt. Auf das Muster für die Niederschrift über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen (Anlage 12 zum Rundschreiben des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen vom 14.11.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-59801) wird hingewiesen.

### 3.3 Annahme von Vergünstigungen (§ 3 Abs. 3 TV-L)

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

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

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

### 3.4 Nebentätigkeiten (§ 3 Abs. 4 TV-L)

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

Im übrigen Bereich hingegen sollen auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - ebenso wie für alle übrigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer - grundsätzlich allgemeine arbeitsrechtliche Kriterien zum Tragen kommen. Dass die Ausübung einer Nebentätigkeit nicht mehr unter Genehmigungsvorbehalt steht, ist ein wesentlicher Beitrag zur Vereinfachung der Verwaltung.

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

Im Einzelnen gilt Folgendes:

### **3.4.1 Inhalt der Neuregelung**

Nach der Tarifvorschrift haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber Nebentätigkeiten gegen Entgelt lediglich rechtzeitig vorher schriftlich **anzuzeigen** (§ 3 Abs. 4 TV-L). Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass die Möglichkeit besteht, arbeitsvertragliche Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers könnten durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden. Damit stehen Nebentätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit tarifrechtlich grundsätzlich nicht mehr unter einem Erlaubnisvorbehalt; eine Auflagenerteilung bzw. eine Untersagung aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen bleibt aber unbenommen. Lediglich bei Nebentätigkeiten gegen Entgelt ist der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich zu informieren.

### **3.4.2 Begriff der Nebentätigkeit**

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

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

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

### **3.4.3 Voraussetzung der Anzeigepflicht**

Anzeigen müssen Beschäftigte die Tätigkeit aber nur, wenn sie gegen Entgelt geleistet wird (wegen der Besonderheiten im Wissenschaftsbereich siehe Ziffer 3.4.8). Entgeltlich ist die Tätigkeit nicht nur bei einer Geldleistung, sondern bei jeglicher Gewährung eines geldwerten

Vorteils (z. B. Abgabe von Eintrittskarten zu Sport- oder Musikveranstaltungen, Einladung zu Reisen).

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

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

#### **3.4.4 Rechtzeitige Information des Arbeitgebers**

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

#### **3.4.5 Untersagung der Nebentätigkeit/Auflagen**

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

##### ***Beispiele:***

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

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 Halbsatz 2 Arbeitszeitgesetz). In diesem Fall dürfen die Arbeitszeiten weder einzeln noch zusammen genommen die nach § 3 Arbeitszeitgesetz zulässige Höchstarbeitszeit überschreiten. Ob mehrere Arbeitsverhältnisse vorliegen, ist bei Neueinstellungen in der Regel der Lohnsteuerkarte zu entnehmen. Wird keine Lohnsteuerkarte vorgelegt, hat der Arbeitgeber die Pflicht zu klären, ob wegen des Bestehens eines anderen Arbeitsverhältnisses des einzustellenden Beschäftigten die Gefahr einer Arbeitszeitüberschreitung besteht.

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

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

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

### 3.4.6 Untersagung nach Aufnahme der Nebentätigkeit

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

### 3.4.7 Unentgeltliche Nebentätigkeit

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

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

### 3.4.8 Besonderheiten im Wissenschaftsbereich

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

### **3.4.9 Besonderheiten im ärztlichen Bereich**

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

### **3.5 Ärztliche Untersuchung (§ 3 Abs. 5 TV-L)**

Der Arbeitgeber kann bei begründetem Anlass die/den Beschäftigte/n verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, ob sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist (§ 3 Abs. 5 TV-L). Die Kosten der Untersuchung sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die Untersuchung kann z. B. von einer Amtsärztin/von einem Amtsarzt oder einer anderen Ärztin/einem anderen Arzt, auf den sich die Betriebsparteien geeinigt haben, durchgeführt werden. Nicht ausreichend ist eine ärztliche Bescheinigung der Hausärztin/des Hausarztes.

#### **3.5.1 Voraussetzung der Untersuchungsanordnung**

Eine begründete Veranlassung besteht, wenn ein sachlicher Grund für die Anordnung der Untersuchung sowohl in der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten selbst und für die mit ihnen arbeitenden Beschäftigten, als auch im sonstigen Pflichtenkreis der Verwaltung liegt. Inhaltlich liegen die Voraussetzungen nicht über denen des "gegebenen Anlasses" nach § 7 Abs. 2 BAT / BAT-O, § 10 Abs. 2 MTArb / MTArb-O. Auch nach diesen Regelungen durfte eine Untersuchung nicht willkürlich, sondern nur bei einem sachlichen Grund angeordnet werden. Die Formulierung "zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage" ist dem Begriff "dienstfähig" in § 7 BAT / BAT-O, § 10 MTArb / MTArb-O gleichzusetzen. Die bisherige Untersuchungsmöglichkeit auf "ansteckende Krankheiten" ist nicht mehr tarifiert, jedoch durch Gesetz, z. B. Infektionsschutzgesetz oder bei Berührung der Leistungspflicht, weiterhin möglich. Zu den Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken siehe Ziffer 3.5.4.

#### **3.5.2 Einstellungsuntersuchung**

Die Einstellungsuntersuchung ist nicht mehr tarifiert. Es ist jedoch weiterhin zulässig und geboten, eine ärztliche Untersuchung zur Bedingung für den Abschluss eines Arbeitsvertrages zu machen. Der Arbeitgeber kann den Arzt bestimmen, der die Einstellungsuntersuchung vornehmen soll. Die Kosten dieser Einstellungsuntersuchung trägt gemäß § 675 in Verbindung mit § 670 BGB der Arbeitgeber.

#### **3.5.3 Ärztliche Untersuchung bei Jugendlichen**

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

### **3.5.4 Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken**

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

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

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

### **3.6 Einsicht in Personalakten (§ 3 Abs. 6 TV-L)**

§ 3 Abs. 6 Satz 1 und 2 TV-L regeln das Recht der Beschäftigten auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten (bisher § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 BAT / BAT-O bzw. § 13 a Abs. 1 Satz 1 und 2 MTArb / MTArb-O).

Die Vollmacht der/des schriftlich Bevollmächtigten nach § 3 Abs. 6 Satz 2 TV-L sollte - wenn hier auch nicht mehr ausdrücklich aufgeführt - weiterhin zur Personalakte genommen werden. Auch ohne ausdrückliche Regelung ist der Arbeitgeber weiterhin befugt, aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen Bevollmächtigte abzulehnen (bisher § 13 Abs. 1 Satz 4 BAT / BAT-O bzw. § 13 a Abs. 1 Satz 4 MTArb / MTArb-O). Aus Personalakten können sich etwa geheimhaltungsbedürftige Tatsachen oder sonstige Tatsachen ergeben, bei denen eine Kenntnis durch Dritte dem Wohl oder Interesse der Verwaltung widersprechen kann.

In § 3 Abs. 6 Satz 4 und 5 TV-L ist aus § 13 Abs. 2 BAT / BAT-O bzw. § 13 a Abs. 2 MTArb / MTArb-O der Anspruch der Beschäftigten übernommen worden, dass sie über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können (z. B. Abmahnung), vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden müssen. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

### **3.7 Arbeitnehmerhaftung (§ 3 Abs. 7 TV-L)**

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

## **4. Zu § 4 TV-L - Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

### **4.1 Versetzung und Abordnung (§ 4 Abs. 1 TV-L)**

Die bisherigen Regelungen zu Versetzung und Abordnung (§ 12 Abs. 1 BAT / BAT-O sowie § 8 Abs. 6 UA 1 MTArb / MTArb-O) sind in § 4 Abs. 1 TV-L übernommen worden. Anders als

bisher können die Beschäftigten nunmehr auch während der Probezeit ohne ihre Zustimmung versetzt oder abgeordnet werden.

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

## 4.2 Zuweisung (§ 4 Abs. 2 TV-L)

In § 4 Abs. 2 TV-L ist das Institut der Zuweisung aus § 12 Abs. 2 BAT / BAT-O bzw. § 8 Abs. 6 UA 2 MTArb / MTArb-O übernommen worden. Wie schon im bisherigen Recht kann den Beschäftigten im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber zugewiesen werden. Neu ist, dass die Zuweisung auch zu einem inländischen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes erfolgen darf, und dass die Zustimmung nur aus einem wichtigen Grund verweigert werden kann. Wie bisher werden die Bezüge aus der Verwendung bei dem anderen Arbeitgeber auf das Entgelt angerechnet. Im Einzelnen gilt Folgendes:

### 4.2.1 Zuweisung zu einem inländischen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes

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

### 4.2.2 Zustimmung der/des Beschäftigten

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

#### **Beispiel:**

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

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

### 4.2.3 Zuweisung zu mindestens gleich vergüteter Tätigkeit

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

## 4.3 Personalgestaltung (§ 4 Abs. 3 TV-L)

### 4.3.1 Voraussetzungen

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

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

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

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

#### Hinweise:

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

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

Nach § 4 Abs. 3 Satz 2 TV-L bleiben Kündigungsrechte unbenommen. Hierdurch soll vor allem sichergestellt werden, dass kein "Recht auf Personalgestellung" vor Kündigung besteht. Widerspricht die/der Beschäftigte im Falle eines Betriebsübergangs dem Übergang des Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis - bei Vorliegen der Voraussetzungen - gekündigt werden.

#### 4.3.2 Rechtsfolge

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

### 5. Zu § 5 TV-L - Qualifizierung

#### 5.1 Allgemeines

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

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

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

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

#### **Beispiel:**

*Arbeitgeber und Beschäftigte vereinbaren eine nicht für den Arbeitsplatz notwendige Fremdsprachenausbildung in der englischen Sprache als Qualifizierungsmaßnahme. Der Kurs läuft über ein halbes Jahr freitags nachmittags über jeweils 1,5 Stunden. Der*

*Arbeitgeber übernimmt die Kosten der Fremdsprachenausbildung. Der Eigenbeitrag der Beschäftigten erfolgt darin, dass der Kurs "in der Freizeit" stattfinden soll.*

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

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

## **5.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Beschäftigten im Pflegedienst**

Für Beschäftigte im Pflegedienst enthielt bisher die Nr. 7 SR 2 a BAT / BAT-O besondere Regelungen über die Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Tarifvorschrift einschließlich der dort enthaltenen Rückzahlungsverpflichtung gilt übergangsweise nur noch für Maßnahmen, die vor dem 1. November 2006 bewilligt worden sind (siehe § 25 Abs. 1 TVÜ-Länder). Auf die Durchführungshinweise des SMF zu § 25 Abs. 1 TVÜ-Länder (Rundschreiben vom 19.09.2006) wird hingewiesen.

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

## **5.3 Rückzahlungsverpflichtung**

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

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

Die Tarifvorschrift enthält keine festen Vorgaben zur Staffelung des Rückzahlungsbetrages. § 5 Abs. 7 Satz 4 TV-L legt lediglich fest, dass die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber in einem angemessenen Verhältnis stehen müssen. Die bisherige Regelung in Nr. 7 Abs. 2 SR 2 a BAT / BAT-O kann aber hier als Anhalt dienen. Dort war vereinbart, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung die vollen Aufwendungen, im zweiten Jahr 2/3 und im dritten Jahr 1/3 der Aufwendungen zurückzuzahlen sind. Zu den Aufwendungen gehören sowohl das fortgezahlte Entgelt als auch die Kosten der Fort- oder Weiterbildung, wenn sie vom Arbeitgeber getragen worden sind.