

# ARBEITGEBER INFO <sup>8/2011</sup>

TVÖD-INFORMATIONEN

TARIFVERHANDLUNGEN ZUR ENTGELTORDNUNG

FÜR DIE PERSONALPRAXIS

RÜCKZAHLUNGSVEREINBARUNGEN

AUS DER RECHTSPRECHUNG

AKTUELLE URLAUBSRECHTSPRECHUNG

BEILAGE: VERORDNUNGEN ZUM LGG



# INHALTSVERZEICHNIS

Überblick	▶	4
I. TVöD-Informationen		
Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung	▶	8
II. Für die Personalpraxis		
Rückzahlungsvereinbarungen	▶	10
III. Aus der Rechtsprechung		
1. Aktuelle Urlaubsrechtsprechung	▶	18
2. Kein Wegfall des Anspruchs auf Strukturausgleich	▶	23
3. Keine Anzeigepflicht bei unentgeltlichen Nebentätigkeiten	▶	25
4. Fristlose Kündigung bei übermäßiger Überziehung von Pausenzeiten gerechtfertigt	▶	27
5. Urlaub in der Kündigungsfrist	▶	28
IV. Der aktuelle Praxisfall		
Der arbeitswütige Chefarzt II	▶	30
V. Fachliteraturbesprechungen	▶	36

Für Sie beigelegt:

Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 19. Juli 2011

Erste Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) vom 19. Juli 2011

## IMPRESSUM

Herausgeber: Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin | Goethestraße 85 | 10623 Berlin | Tel.: (030) 21 45 81-11 | Fax: (030) 21 45 81-18 | E-Mail: kontakt@kavberlin.de | www.kavberlin.de | Schriftleitung: Claudia Pfeiffer Geschäftsführerin | Gestaltung: HELDISCH.com

Jahresabonnement: 229 Euro

Bei Mitgliedern im Jahresbeitrag enthalten

# ÜBERBLICK

## AG-INFO HEFT 8/2011 VOM 18. AUGUST 2011

### TVÖD-INFORMATIONEN

- ▶ Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung

Am 2. August 2011 hat die zweite Sitzung der Steuerungsgruppe stattgefunden, um das weitere Vorgehen bei den Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung bei Bund und Kommunen zu besprechen.

### FÜR DIE PERSONALPRAXIS

- ▶ Rückzahlungsvereinbarungen

Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels stellen sich Unternehmen verstärkt die Frage, wie sie gute Absolventen frühzeitig und qualifizierte Mitarbeiter weiterhin an sich binden können. Hierzu eignen sich Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Sie sind zum einen vorteilhaft für den Karriereweg des Mitarbeiters. Zum anderen lohnen sie sich aber auch für das Unternehmen, da sie die Mitarbeitermotivation stärken und die Qualität der Leistungen steigern. Im Idealfall also eine klassische Win-win-Situation – vorausgesetzt, es gibt eine wirksame vertragliche Vereinbarung, wer die Kosten trägt.

Mit freundlicher Abdruckgenehmigung des Verlages Huss Medien erschienen in der Zeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht Heft 7-2011, S. 427-429.

### AUS DER RECHTSPRECHUNG

- ▶ 1. Aktuelle Urlaubsrechtsprechung

In der Vergangenheit haben wir wiederholt über verschiedene neue Entwicklungen im Bereich der Urlaubsrechtsprechung auf nationaler und EU-Ebene informiert. Zu bestimmten Themenkomplexen sind zwischenzeitlich weitere Urteile ergangen.

- ▶ 2. Kein Wegfall des Anspruchs auf Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-VKA nach einer Herabgruppierung

Das BAG hat mit seinem Urteil vom 14. April 2011 – 6 AZR 726/09 – entschieden, dass bei einer Herabgruppierung der Anspruch auf Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-Bund nicht wegfällt. Diese Entscheidung ist auf § 12 TVÜ-VKA übertragbar.

- ▶ 3. Keine Anzeigepflicht nach § 3 Abs. 3 Satz 1 TVöD bei unentgeltlichen Nebentätigkeiten

Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 15. Oktober 2010  
– 19 Sa 211/10 –

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 15. Oktober 2010 – 19 Sa 211/10 – entschieden, dass sich die Anzeigepflicht nach § 3 Abs. 3 Satz 1 TVöD nicht auf unentgeltliche Nebentätigkeiten, sondern nur auf entgeltliche Nebentätigkeiten bezieht.

- ▶ 4. Fristlose Kündigung bei übermäßiger Überziehung von Pausenzeiten gerechtfertigt

In der übermäßigen Überziehung von Pausenzeiten kann ein wichtiger Grund im Sinne einer fristlosen Kündigung liegen. Insbesondere wenn die Arbeitszeit hierbei falsch dokumentiert wird, um eine längere Arbeitszeit vorzutäuschen und sich hierbei ein Sicherheitsrisiko erhöht (LAG Hessen, Urteil v. 24.11.2010, 8 Sa 492/10).

- ▶ 5. Urlaub in der Kündigungsfrist

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG legt der Arbeitgeber den Urlaub zeitlich fest. Die Erklärung eines Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer unter Anrechnung auf dessen Urlaubsansprüche nach der Kündigung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist nach den §§ 133, 157 BGB aus Sicht des Arbeitnehmers auszulegen. Unklarheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

# ÜBERBLICK

## DER AKTUELLE PRAXISFALL

### ► Der arbeitswütige Chefarzt II

In der letzten Ausgabe hatten Sie bereits die Möglichkeit den arbeitswütigen Chefarzt kennenzulernen. Wir hatten uns anhand des 1. Sachverhaltsteils mit der Frage beschäftigt, ob die – in der Praxis weit verbreitete – Freistellung von Arbeitnehmern bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zulässig ist. Dies wird relevant, wenn der Arbeitnehmer mit der Freistellung nicht einverstanden ist. Als Fazit musste festgehalten werden, dass eine Freistellung des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis wegen des verfassungsrechtlich garantierten Beschäftigungsanspruchs nur in engen Grenzen möglich ist. Für die Freistellung sind demgemäß überwiegend schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers erforderlich.