

Reader zum TV-L Berliner Hochschulen



Stand Dezember 2011

Herausgeber:
Kommunaler 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

Berlin, 02. Dezember 2011

Reader zum TV-L Berliner Hochschulen

Liebe Mitglieder,

seit 1. Januar 2011 kommt bei den Hochschulen im Land Berlin der TV-L mit Maßgaben zur Anwendung.

Die Tarifverhandlungen zur Einführung des TV-L und die spätere Umsetzung des neuen Tarifrechts bei den Berliner Hochschulen wurden durch den KAV Berlin umfassend begleitet.

Zur Koordination der Anwendung des neuen Tarifrechts im Kreis der Berliner Hochschulen haben wir seit Beginn diesen Jahres interessante Anfragen, die die Hochschulen an uns herangetragen haben, veröffentlicht, um sie auch den anderen Anwendern zur Verfügung zu stellen.

Zur besseren Übersicht haben wir die von uns veröffentlichten Anfragen und unsere Stellungnahmen in dem vorliegenden Reader zusammengefasst, um Ihnen mit diesen Informationen eine nützliche Arbeitsgrundlage zu schaffen.

Als Ansprechpartner zu diesem Reader stehen Ihnen Michael Lassahn (☎ 214581-13; E-Mail: michael.lassahn@kavberlin.de) und Ulrike Hein (☎ 214581-13; E-Mail: ulrike.hein@kavberlin.de) gern zur Verfügung.

Ihr KAV Berlin Team

Inhaltsverzeichnis

I.	TVÜ-Länder Berliner Hochschulen	Seite
	a) Überleitungsstatus; Verlust bei zeitlicher Unterbrechung; Stufenaufstieg zum 1.1.2013	1
	b) Angesammeltes Arbeitszeitguthaben aus dem „alten“ Anwendungs-TV	3
	c) Eingruppierungskorrektur bei Fehlen einer geforderten Erfahrung, Regelvor- oder -ausbildung	4
II	TV-L Berliner Hochschulen	
	a) Einmalzahlung im Jahr 2011	5
	b) Einmalzahlungen im Jahr 2011 bei Erziehungsurlaub	6
	c) Vertretung von Angestellten und Beamten, Weiterbewahrung der Vertretungszulage	7
	d) Vertretung von Angestellten und Beamten	8
	e) Weitergeltung der (höheren) Wechselschicht-/Schicht- zulage an übergeleitete Arbeiter	10
	f) Bereitschaftszeiten bei Hausmeistern	11
	g) Stufenzuordnung	14
	h) Stufenzuordnung bei Verlängerungsvertrag bzw. neuem Arbeitsvertrag	15
	i) Stufenzuordnung; Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten	16
	j) Anrechnung förderlicher Zeiten bei der Stufenfestsetzung	17

Stichwort: Überleitungsstatus; Verlust bei zeitlicher Unterbrechung; Stufenaufstieg zum 1.1.2013

**PE Nr. 1 zu § 1 Abs. 1 TVÜ-Länder / § 3 Nr. 2 TVÜ-Länder
Berliner Hochschulen**

Frage: Nach § 6 Abs. 1 TVÜ-Länder (in der Fassung des TVÜ-Länder Berliner Hochschulen) steigen übergeleitete Beschäftigte zum 01.01.2013 in die nächsthöhere Stufe Ihrer Entgeltgruppe auf, sofern sie die Endstufe noch nicht erreicht haben. Diese Regelung ersetzt insoweit nach meinem Verständnis die sonstigen Regelungen des TV-L zum Stufenaufstieg.

Wenn ein übergeleiteter, befristet Beschäftigter zunächst aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, dann nach im Sinne von Protokollerklärung Nr. 1 zu § 1 Abs. 1 TVÜ-Länder (in der für die Berliner Hochschulen geltenden Fassung) unschädlicher Unterbrechung wieder eingestellt wird, behält er seinen "Überleitungs-Status". Trotz der Unterbrechung steigt er zum 01.01.2013 in die nächste Erfahrungsstufe auf. Der Stufenaufstieg wird nicht um die Zeit der Unterbrechung verschoben. Sehe ich das richtig?

Antwort: Mit der Regelung in § 3 Nr. 2 TVÜ-Länder Berliner Hochschulen wird die in der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder genannte unschädliche Unterbrechungszeit von einem Monat auf drei Monate erweitert.

Grundsätzlich endet die Anwendung des TVÜ-Länder, wenn das Arbeitsverhältnis - und zwar auch dann, wenn es nach einer kurzen Unterbrechung bei demselben Arbeitgeber - fortgesetzt wird. Liegt allerdings zwischen zwei Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber eine Zeit der Unterbrechung von höchstens drei Monaten, so schließt dies die Anwendung des TVÜ-Länder nach Wiederaufnahme der Arbeit nicht aus.

Die Monate sind nicht mit Kalendermonaten gleichzusetzen. Eine Unterbrechung vom 13.05.2011 bis zum 14.08.2011 wäre beispielsweise schädlich, und würde dazu führen, dass der Beschäftigte als neu einzustellender Arbeitnehmer zu behandeln ist, für den der TVÜ-Länder nur noch in den Fällen gilt, in denen dies im TVÜ-Länder ausdrücklich bestimmt ist (§ 1 Abs. 2 TVÜ-Länder).

Jede Unterbrechung ist hinsichtlich der Überschreitung der Drei-Monatsfrist für sich zu betrachten. Mehrfache Unterbrechungen von jeweils nicht mehr als drei Monaten führen deshalb nicht zum Verlust der Ansprüche aus dem Überleitungsrecht.

Auf das "Aufrutschen" in die betragsmäßig nächst höhere Entgeltstufe zum 01.01.2013 hat das Vorliegen einer (oder mehrerer) unschädlicher Unterbrechungszeiten nach unserer Auffassung keine Auswirkung, da die Beschäftigten weiterhin uneingeschränkt unter den Geltungsbereich des TVÜ-Länder fallen und somit gem. § 6 Abs. 1 Satz 4 TVÜ-Länder zum 01.01.2013 der betragsmäßig nächst höheren reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe zuzuordnen sind.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich dann nach den Regelungen des TV-L.

Stichwort: **Angesammeltes Arbeitszeitguthaben aus dem „alten“ Anwendungs-TV**

§ 6 TVÜ-Länder Berliner Hochschulen

Frage: **Das von 2004 - 2009 angehäuften Arbeitszeitguthaben kann bis 31.7.2011 unter den gleichen Bedingungen, die 2009 bestanden, genommen werden. Ab 1.8.2011 gilt ein Tag ist ein Tag.
Wie sieht es jedoch mit der finanziellen Abgeltung nach § 3 Abs. 3 des "alten" Anwendungs-TV Berliner Hochschulen seit 1.1.2011 aus - gilt der Anwendungs-TV analog weiter ??
Wo ist dies geregelt ??**

Antwort: Das unter dem Geltungsbereich des Anwendungs-TV Berliner Hochschulen erarbeitete und noch nicht genommene Arbeitszeitguthaben kann bis zum 31. Juli 2011 unter den gleichen Bedingungen genommen werden (ein Tag ist ein Tag).

Zum 1. August 2011 werden die dann noch verfügbaren Arbeitszeitguthabentage aus dem Anwendungstarifvertrag in Stunden umgerechnet. Zur Umrechnung wird die Anzahl der am 31. Juli 2011 noch vorhandenen Tage dieses Arbeitszeitguthabens mit dem Faktor 7,4 multipliziert (vgl. Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 Satz 3 TVÜ-Länder Berliner Hochschulen).

Die Vergütung für den Abbau des Zeitguthabens erfolgt ab 1. Januar 2011 gem. § 6 Abs. 5 TVÜ-Länder Berliner Hochschulen. Demnach werden die Beschäftigten beim Abbau des Zeitguthabens unter Fortzahlung des aktuellen Tabellenentgelts bzw. des Entgelts aus der individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie sonstiger in Monatsbeträgen festgelegten Entgelte von der Arbeit freigestellt. Die „alte“ Vergütungsregelung des Anwendungstarifvertrages wird mit Inkraft-Treten des neuen Tarifrechtes zum 1. Januar 2011 durch die neue Regelung ersetzt.

Stichwort: Eingruppierungskorrektur bei Fehlen einer geforderten Erfahrung, Regelvor- oder -ausbildung

Protokollerklärung zu § 17 Abs. 1 TVÜ-Länder in der Fassung des § 3 Nr. 16 A TVÜ-Länder Berliner Hochschulen

Frage: Zu welchem Zeitpunkt erfolgt eine Höhergruppierung auf der Grundlage der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 1 TVÜ-Länder (geändert durch § 3 Ziffer 16 A TVÜ-Länder Berliner Hochschulen). Es geht dabei um die Beschäftigten, die wegen des Fehlens einer geforderten Erfahrung, Regelvor- oder -ausbildung niedriger eingruppiert wurden und die durch die tarifvertragliche Regelung die Möglichkeit eingeräumt bekommen haben, neu eingruppiert und auf dieser Basis übergeleitet zu werden, sofern die Beschäftigten über sonstige für die jeweils auszuübende Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen und sie aufgrund dieser Kenntnisse und Erfahrungen ausgewählt wurden. Erfolgt die Eingruppierung zum 1.1.2011 oder zu welchem Zeitpunkt?

Antwort: Aufgrund der vereinbarten kurzen Antragsfrist (bis zum 31. März 2011) und dem Wortlaut der Regelung gehen wir davon aus, dass eine erneute Überleitung zum Überleitungsstichtag (1. Januar 2011) erfolgt.

Stichwort: Einmalzahlung im Jahr 2011

§ 3 Nr. 8 TV-L Berliner Hochschulen

Frage: Ist im Jahr 2011 zum 1.12.2011 eine Einmalzahlung i.H. von 97% von 360,00 Euro für die Tarifbeschäftigten und i.H. von 97% von 120,00 Euro für die Auszubildenden auf der Grundlage des § 15 Absatz 3 TV-L Berliner Hochschulen zu zahlen?

Antwort: § 3 Nr. 8 TV-L Berliner Hochschulen enthält eine Bestimmung, mit der die Übernahme der auf Bundesebene mit der TdL vereinbarten Einmalzahlungen sowohl für die Tarifbeschäftigten (durch Bezugnahme auf § 2 TV-L Berliner Hochschulen) als auch für die Auszubildenden (durch Bezugnahme auf § 5 Ziffer 1 TV-L Berliner Hochschulen) mit Maßgaben übernommen werden sollen. Eine redaktionell anders umgesetzte aber inhaltlich dennoch gleiche Regelung findet sich auch in § 3 des Angleichungs-TV Land Berlin. Im Ergebnis sind die in der letzten Tarifrunde mit der TdL vereinbarten Einmalzahlungen für das Jahr 2011 multipliziert mit einem Bemessungssatz von jeweils 97 v.H. zum 1. Dezember 2011 sowohl vom Land Berlin als auch von den im Geltungsbereich des TV-L Berliner Hochschulen genannten Hochschulen im Land Berlin zu übernehmen. Daraus ergibt sich für die Tarifbeschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 349,20 € (360,00 € x 97 v.H.) bzw. für Auszubildende eine Einmalzahlung in Höhe von 116,40 € (120,00 € x 97 v.H.).

Stichwort: Einmalzahlung im Jahr 2011 bei Erziehungsurlaub

§ 3 Nr. 8 TV-L Berliner Hochschulen

Frage: Haben Beschäftigte, die im ganzen Monat Dezember 2011 im Erziehungsurlaub sind, Anspruch auf Zahlung der tariflichen Einmalzahlung für das Jahr 2011?

Antwort: Der Tarifvertrag über eine Einmalzahlung im Jahr 2011 wird gem. § 3 Nr. 8 TV-L Berliner Hochschulen mit Wirkung zum 1. Dezember 2011 unter Berücksichtigung des Bemessungssatzes von 97 v.H. übernommen.

Mit Ausnahme des geänderten Bezugsmonats (Dezember 2011 statt April 2011) gelten die in § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages über eine Einmalzahlung im Jahr 2011 genannten Voraussetzungen unverändert auch bei den Berliner Hochschulen.

Der Anspruch auf eine Einmalzahlung besteht somit nur dann, wenn mindestens für einen Tag im Monat Dezember 2011 Anspruch auf Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis besteht.

In der Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages über eine Einmalzahlung im Jahr 2011 wird ergänzend abschließend aufgezählt, welche sonstigen Sachverhalte dem Bezug von Entgelt gleichstehen. Erziehungsurlaub ist dem Bezug von Entgelt **nicht** gleichgestellt.

Sofern Beschäftigte den ganzen Monat Dezember 2011 Erziehungsurlaub haben und kein Entgelt im Sinne des § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages über eine Einmalzahlung im Jahr 2011 (bzw. der dazu gehörigen Protokollerklärung) erhalten besteht aus unserer Sicht kein Anspruch auf die Einmalzahlung.

Stichwort: Vertretung von Angestellten und Beamten,
Weitergewährung der Vertretungszulage

§ 10 TVÜ-Länder Berliner Hochschulen

Frage: Ein Beschäftigter hat für einen erkrankten Mitarbeiter Vertretungsleistungen in der Zeit vom 20.-31. Dezember 2010 und erneut vom 10.-20. Januar 2011 erbracht.

Für die im Jahr 2010 erbrachte Vertretungsleistung erhält der vertretende Beschäftigte eine (höhere) Vertretungszulage nach altem Tarifrecht.

Ist für die erneute Vertretung im Jahr 2011 § 10 TVÜ-Länder anwendbar?

Antwort: § 10 TVÜ-Länder regelt die Fortführung einer vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit über den Zeitpunkt der Überleitung hinaus.

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 10 TVÜ-Länder in der für die Berliner Hochschulen geltenden Fassung ist, dass dem übergeleiteten Beschäftigten die Vertretungszulage am 31.12.2010 zustand und ab dem 1. Januar 2011 weiterhin zusteht. Da der 2. Vertretungsfall erst zu einem späteren Zeitpunkt (vom 10. bis zum 20. Januar 2011) eingetreten ist, besteht nach § 10 TVÜ-Länder kein Anspruch mehr auf der (höheren) Zulage nach dem alten Tarifrecht sondern richtet sich in diesem Fall nach § 18 TVÜ-Länder i.V.m. § 14 TV-L.

Stichwort: Vertretung von Angestellten und Beamten

§ 5 Nr. 3 TV-L Berliner Hochschulen / § 3 Abs. 1 BTV-Nr. 1

Frage: Gemäß § 5 Nr. 3 TV-L Berliner Hochschulen gilt der Berliner Bezirkstarifvertrag zum BMT-G mit der Maßgabe fort, dass § 3 Abs. 1 Buchstabe b keine Anwendung findet. In § 3 Abs. 1 Buchstabe b BTV Nr. 1 ist geregelt, dass die Vertretungszulage bei einer Vertretung von Angestellten und Beamten 14 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe, höchstens jedoch 14. V. H. des Tabellenlohnes der Stufe 1 der Lohngruppe 7 beträgt.

Demnach wollten m. E. die Tarifparteien somit nicht die Vertretungszulage an sich abschaffen, sondern lediglich die Höhe, die in Buchstabe b) festgelegt ist, nicht weiter gelten lassen.

Folgen Sie dieser Auffassung und wenn ja, in welcher Höhe soll die Zulage im Falle des Vorliegens der Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 BTV Nr. 1 nunmehr gelten?

Antwort: Zur besseren Darstellung der Problematik ist zunächst die Regelung des § 3 Abs. 1 BTV Nr. 1 zum BMT-G nachfolgend aufgeführt:

„(1) Hat ein Arbeiter eine nach einer höheren Lohngruppe bewertete Tätigkeit, die Funktion eines Vorarbeiters oder die Tätigkeit eines Angestellten oder Beamten vertretungsweise in vollem Umfang auszuüben, erhält er vom ersten Tage der Vertretung an eine Vertretungszulage. Die Vertretungszulage beträgt:

- a) bei der vertretungsweisen Ausübung einer höher bewerteten Lohnempfängertätigkeit den Unterschied zwischen dem Monatsgrundlohn für die bisher ausgeübte Tätigkeit und dem Monatsgrundlohn , der für die vertretungsweise übertragenen Tätigkeit unter Berücksichtigung des Lohndienstalters des Vertreters zustände
- b) bei der Vertretung von Angestellten und Beamten 14 v.H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe, höchstens jedoch 14 v.H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der Lohngruppe 7.“

Nach dem vorstehenden Buchst. b bestand ein Anspruch auf die Zulage bei der Vertretung von Angestellten und Beamten auch, wenn die zu vertretene Tätigkeit gleichwertig bzw. ggf. auch geringwertiger waren.

Zwar ist nach § 5 Nr. 3 TV-L Berliner Hochschulen die Weitergeltung des Berliner Bezirkstarifvertrag Nr. 1 zum BMT-G für übergeleitete Beschäftigte geregelt, jedoch mit der Maßgabe, dass § 3 Absatz 1 Buchst b des BTV Nr. 1 zum BMT-G keine Anwendung mehr findet.

Darüber hinaus möchten wir auf § 3 Nr. 17 Buchstabe B TVÜ- L Berliner Hochschulen (Protokollerklärung zu § 18 Abs. 2 TVÜ-L Berliner Hochschulen) verwiesen. Die Regelung lautet:

„Auch die Übertragung einer Vertretungstätigkeit im Sinne des § 3 Absatz 1 Buchst. a und b BTV Nr. 1 zum BMT-G gilt als Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.“

Die vorstehenden Regelungen wurden in der Tarifverhandlung für die Berliner Hochschulen und die Freie Universität Berlin am 22. November 2010 erörtert.

Dabei hat die Arbeitgeberseite klargestellt, dass keine höherwertige Tätigkeit vorliegt, wenn einem ehemaligen Arbeiter eine wertgleiche Angestelltentätigkeit (d.h. eine Tätigkeit, die keiner höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist) übertragen wird. Somit besteht auch kein Anspruch auf eine Zulage. Nach dem TV-L ist grundsätzlich auch keine Differenzierung der Berufsgruppen (Angestellte und Arbeiter) mehr vorgesehen.

Nur sofern Tätigkeiten vorübergehend ausgeübt werden, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet sind, besteht ein Anspruch auf einen Ausgleich. Die Bezahlung für die vorübergehenden höherwertigen Tätigkeit richtet sich allein nach dem TV-L (vgl. § 18 Abs. 2 TVÜ-L Berliner Hochschulen).

Stichwort: Weitergeltung der (höheren) Wechselschicht-/Schichtzulage an übergeleitete Arbeiter

§ 8 Abs. 7 und 8 TV-L

Frage: Die Pförtner in unserem Hause erfüllen die Voraussetzungen für die Gewährung eines Schichtlohnzuschlages nach § 24 Abs. 2 Buchstabe c) BMT-G. Nach § 24 Abs. 4 BMT-G wird die Höhe des Schichtlohnzuschlages durch besonderen Tarifvertrag vereinbart. Die Pförtner erhielten gemäß § 1 Abs. 2 Buchstabe c) des Tarifvertrages zu § 24 Abs. 4 BMT-G den Schichtlohnzuschlag in Höhe von 74,73 € monatlich.

Jetzt stellt sich die Frage: „Ist dieser „erhöhte“ Schichtlohnzuschlag als Besitzstand (dynamisiert oder nicht dynamisiert?) weiter zu gewähren?“ oder ist nach § 8 Abs. 8 TV-L seit dem 1. Januar 2011 auch für übergeleitete Beschäftigte nur noch der Schichtlohnzuschlag in Höhe von 40,00 € zu zahlen?

Antwort: Besondere Bestimmungen zum Besitzstand wie in § 60 Abs. 6 Angleichungs-TV Land Berlin gibt es weder im TV-L Berliner Hochschulen noch im TVÜ-L Berliner Hochschulen, sodass die Regelungen des § 8 Abs. 7 und 8 TV-L im Geltungsbereich des TV-L Berliner Hochschulen unmittelbar zur Anwendung kommen.

Dies ergibt sich letztlich auch aus § 2 Abs. 4 TVÜ-Länder nach dem Tarifregelungen, die materiell im Widerspruch zu Regelungen des TV-L bzw. des TVÜ-Länder stehen ersetzt werden. Da in § 8 Abs. 7 und 8 TV-L Regelungen zur Wechselschicht- bzw. Schichtzulage enthalten sind ersetzen diese die bisherigen Regelungen.

Davon abweichend ist in § 60 Abs. 6 Angleichungs-TV Land Berlin eine Besitzstandsregelung vereinbart worden. Durch diese Regelung erhalten die unter den Geltungsbereich des Angleichungs-TV Land Berlin fallenden Beschäftigten bei Vorliegen der in § 60 Abs. 6 Angleichungs-TV Land Berlin genannten Voraussetzungen die alten (höheren) Zuschläge weiter.

Stichwort: Bereitschaftszeiten bei Hausmeistern

§ 9 Abs. 3 TV-L

Frage: Nach § 9 Abs. 3 TV-L ist die Voraussetzung für Bereitschaftszeiten ihr nicht unerheblicher Umfang und ihre Regelmäßigkeit.

In einer Information des ver.di-Landesbezirks Niedersachsen-Bremen heißt es hierzu „...in nicht unerheblichem Umfang, dass die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen, also mindestens 51 % betragen. Bei einer täglichen Arbeitszeit von z.B. 9 Stunden wären das 4 Stunden und 36 Minuten Bereitschaftszeiten, die anfallen müssten. Regelmäßig heißt, die 4 Stunden und 36 Minuten Bereitschaftszeit aus dem Beispiel dürfen keine „Eintagsfliege“ sein oder mal hin und wieder anfallen. Wenn eine Erhebung erfolgt, müsste innerhalb des gewählten Zeitraumes - zum Beispiel eine Woche oder ein Monat - die Bereitschaftszeit mindestens 51 % betrage“.

Trifft die Einschätzung der Gewerkschaft zu ?

Antwort: Bereitschaftszeiten sind in § 9 TV-L geregelt. Nach Absatz 1 sind Bereitschaftszeiten die Zeiten, in denen sich der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung.

Voraussetzung für die faktorisierte Anrechnung der Bereitschaftszeiten auf die regelmäßige Arbeitszeit ist, dass in die Tätigkeit des Beschäftigten **regelmäßig und in nicht unerheblichen Umfang** Bereitschaftszeiten fallen (vgl. § 9 Abs. 1 Satz 2 TV-L). § 9 Abs. 3 TV-L enthält besondere Regelungen für Hauswarte.

Der Begriff der „**Regelmäßigkeit**“ bedeutet, dass Bereitschaftszeiten nicht nur sporadisch oder in größeren Abständen anfallen dürfen, sondern zum Tätigkeitsbild des Beschäftigten im Rahmen der normalen Arbeitsleistung gehören. Die Bereitschaftszeiten müssen nicht an jedem Tag in gleichem Umfang anfallen, jedoch absehbar, in regelmäßigen Abständen.

Weitere Voraussetzung ist, dass die Bereitschaftszeiten „in **nicht unerheblichem Umfang**“ anfallen.

Die Tarifvertragsparteien haben nicht näher definiert, was unter „in nicht unerheblichem Umfang“ zu verstehen ist. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff bedarf der Ausfüllung im Einzelfall. Nach den Kommentierungen zum TVöD bzw. zum TV-L finden die Regelungen des § 9 Anwendung, wenn die Bereitschaftszeiten **mindestens 25 % der Gesamttätigkeit** ausmachen. Auf der anderen Seite müssen **während der Bereitschaftszeiten** die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen, d.h. die Beanspruchung darf durchschnittlich nicht 50 % und mehr der Gesamtzeit betragen (vgl. BAG-Urteil vom 24.09.2008 – 10 AZR 669/07 –).

Das Erfordernis von Bereitschaftszeiten „in nicht unerheblichem Umfang“ bezieht sich dabei auf die nach § 9 TV-L verlängerte Arbeitszeit; d.h. es müssen mindestens 25 % Bereitschaftszeiten innerhalb der gesamten Arbeitszeit erbracht werden.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L werden **die Bereitschaftszeiten zur Hälfte als Arbeitszeit** gewertet (faktoriert). Unabhängig davon, in welchem Umfang während der Bereitschaftszeiten tatsächlich Arbeitsleistung zu erbringen ist, also unabhängig davon, ob tatsächlich bis zu 49,9 % der Bereitschaftszeiten mit Arbeitsleistung belegt ist, werden die Bereitschaftszeiten mit **50 % auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet**.

Beispiel:

In die Arbeitszeit eines Beschäftigten fallen täglich zwei Stunden Bereitschaftszeiten; die mit einer Stunde (Faktor 0,5) täglich, bei einer Fünf-Tage-Woche mit fünf Stunden wöchentlich als Arbeitszeit gewertet werden. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden hat der Beschäftigte also (10 x 0,5) fünf Stunden faktorisierte Bereitschaftszeiten und 34 Stunden Vollarbeit, insgesamt 44 Stunden zu leisten.

Von ver.di wird der unbestimmte Rechtsbegriff „in nicht unerheblichem Umfang“ dahingehend interpretiert, dass die Zeiten ohne Arbeitsleistungen **während der Gesamtarbeitszeit** überwiegen müssen, also mindestens 51 % betragen müssen. Nach dem von ver.di aufgeführten Beispiel beträgt die verlängerte Arbeitszeit durchschnittlich täglich 9 Stunden; als Bereitschaftszeiten werden täglich 4 Stunden und 36 Minuten ausgewiesen (= 51 % der Gesamtarbeitszeit)

Unter Zugrundelegung der tariflichen Regelung ergibt sich folgende Arbeitszeit:

5 Tage pro Woche x 9 Stunden = 45 Stunden

davon Vollarbeit pro Woche: 4 Std. /24 Minuten x
5 Tage = 18 Std.

davon Bereitschaftszeiten pro Woche: 4 Std. /36 Minuten x
0,5 x 5 Tage = 19 Std.

Gesamtarbeitszeit pro Woche = **37 Stunden**

Nach dieser Auslegung von ver.di wäre der Beschäftigte teilzeitbeschäftigt und würde demzufolge nur ein entsprechendes anteiliges Monatsentgelt erhalten.

Nach der tariflichen Regelung des § 9 TV-L ergibt sich jedoch, dass **während der Bereitschaftszeiten** die Zeiten ohne Arbeitsleistungen überwiegen und darüber hinaus Vollarbeit geleistet wird.

Stichwort: Stufenzuordnung

§ 16 Abs. 2 TV-L / § 40 Nr. 5 TV-L / § 4 Nr. 3 TV-L Berliner Hochschulen

Frage: Ist es bei Neueinstellungen (die nicht aus den Berliner Hochschulen stammen) zulässig – beim Vorhandensein entsprechender einschlägiger Berufserfahrung – eine Zuordnung in Stufe 4 oder höher vorzunehmen (im Land Berlin ist eine Zuordnung bei Neueinstellungen nur bis Stufe 3 möglich) ?

Antwort: Die Regelungen des TV-L wurden durch den Tarifvertrag zur Übernahme des TV-L für die Hochschulen im Land Berlin (TV-L Berliner Hochschulen) vom 22. November 2010 für die Berliner Hochschulen noch weiter spezifiziert. Davon betroffen sind auch die Regelungen des § 40 TV-L – Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – .

Nach § 4 – Maßgaben zu § 40 TV-L – Ziffer 3 Buchst. A TV-L Berliner Hochschulen gilt § 40 Nr. 5 Ziffer 1 TV-L bei den Berliner Hochschulen in folgender Fassung:

„1. § 16 Abs. 2 gilt in folgender Fassung:

(2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem oder mehreren Arbeits- und Dienstverhältnissen, erfolgt eine Festsetzung der Erfahrungsstufe auf der Basis der Zeiten dieser einschlägigen Berufserfahrung. ³Zeiten nach Satz 2 werden berücksichtigt, soweit zwischen ihnen nicht eine Unterbrechung von jeweils mehr als 18 Monaten Dauer vorliegt.“

Danach ist bei Neueinstellungen die einschlägige Berufserfahrung aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis für die Festsetzung der Erfahrungsstufen der Entgeltgruppen zu berücksichtigen; theoretisch kann danach auch die höchste Erfahrungsstufe einer Entgeltgruppe festgesetzt werden.

Damit weicht die Regelung für die Berliner Hochschulen sowohl von der Regelung des § 40 TV-L, als auch von der vergleichbaren Regelung des Angleichungs-TV Land Berlin ab.

Stichwort: Stufenzuordnung bei Verlängerungsvertrag bzw. neuem Arbeitsvertrag

§ 16 Abs. 2 TV-L / § 40 Nr. 5 TV-L / § 4 Nr. 3 TV-L Berliner Hochschulen

Frage: Trifft es zu, dass bei Beschäftigten, die einen Verlängerungsvertrag erhalten, die bisherige Stufenlaufzeit nicht berücksichtigt wird und die Stufenzuordnung wieder auf den „Ausgangspunkt“ zurückfällt? Lediglich bei Beschäftigten, die einen neuen Arbeitsvertrag erhalten bzw. bei Wiedereinstellung – ohne unschädliche Unterbrechung -, können die bisher erbrachten Zeiten bei der Stufenlaufzeit berücksichtigt werden?

Antwort: Die Festsetzung der Stufen der Entgeltgruppen erfolgt nach der für die Berliner Hochschulen geltenden Fassung des § 16 Abs. 2 auf der Basis der einschlägigen Berufserfahrung. Der TV- L Berliner Hochschulen unterscheidet auch nicht zwischen Zeiten vorheriger Berufserfahrungen bei denselben Arbeitgeber bzw. Zeiten, die bei anderen Arbeitgebern erbracht wurden.

Liegt eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung vor, sind bei einem Verlängerungsvertrag die entsprechenden Zeiten aus dem früheren Arbeitsverhältnis bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen, allerdings auch nur diese Zeiten. Die konkrete Stufenzuordnung richtet sich nach den Stufenlaufzeiten gem. § 16 Abs. 3. Zumeist wird nach Zuordnung zu der Stufe eine „Restzeit“ verbleiben. Ein tariflicher Anspruch auf Berücksichtigung dieser Restzeit besteht nicht. Von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder wurden jedoch keine Bedenken geäußert, wenn diese Zeiten einschlägiger Berufserfahrung als außertarifliche Maßnahme ebenfalls angerechnet werden.

Stichwort: Stufenzuordnung; Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigungen

§ 16 Abs. 2 TV-L / § 40 Nr. 5 TV-L / § 4 Nr. 3 TV-L Berliner Hochschulen

Frage: Welchen zeitlichen Umfang eine Vorbeschäftigung gehabt haben muss, um noch als einschlägige Berufserfahrung nach § 16 Abs. 2 TV-L berücksichtigt werden zu können.

Bislang haben wir für uns festgelegt, dass der Beschäftigungsumfang mehr als 25 % betragen haben muss. Dabei haben wir uns an § 2 Abs. 3 WissZeitVG orientiert, wonach nur Zeiten mit mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG angerechnet werden. Diese Grenze haben wir aber auch bei nichtwissenschaftlichem Personal angewandt.

Antwort: Nach telefonischer Auskunft der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), tendiert die TdL dazu, bei der Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung (§ 16 Abs. 2 TV-L), die in Teilzeit zurückgelegte Zeit voll anzurechnen. Verwiesen wurde in diesem Zusammenhang auf den Diskriminierungsschutz des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Ferner wurde auf die allgemeinen Regelungen zu den Stufenlaufzeiten in § 17 Abs. 3 Satz 4 TV-L hingewiesen, nach der innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses Teilzeitbeschäftigungen auch voll auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

In der Kommentarliteratur wird teilweise eine abweichende Handhabung (unter anderem auch im Sinne der zuvor dargestellten Anlehnung an § 2 Abs. 3 WissZeitVG) für denkbar erachtet.

Stichwort: Anrechnung förderlicher Zeiten bei der Stufenfestsetzung

§ 16 Abs. 2 TV-L / § 40 Nr. 5 TV-L / § 4 Nr. 3 TV-L Berliner Hochschulen

Frage: Nach § 16 Abs. 2 TV-L kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn sie förderlich sind.
Gilt auch hier die Festlegung zur schädlichen Unterbrechung? Ist bei der Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen die schädliche Unterbrechung jeweils zu prüfen?

Antwort: Eine Prüfung auf „schädliche“ Unterbrechungen – wie in § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L (in der Fassung des TV-L Berliner Hochschulen) vorgesehen - ist in den Fällen des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L (in der Fassung des TV-L Berliner Hochschulen) nicht erforderlich.

Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L (in der Fassung des TV-L Berliner Hochschulen) in der es heißt: „Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist“.

Diese Regelung findet sich wortgleich sowohl in § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bzw. den Sonderregelungen des § 40 Nr. 5 TV-L für die Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Zur Deckung des Personalbedarfs kann der Arbeitgeber bei neu eingestellten Beschäftigten Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Im Ergebnis können neu eingestellte Beschäftigte auf diesem Wege auch der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugeordnet werden (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TV-L Komm. RNr. 55 zu § 16).

Voraussetzung ist das Erfordernis der Personalgewinnung, d.h. der Personalbedarf kann andernfalls nicht quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden. Diese Regelung soll es den Dienststellen erleichtern, solchen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel zu begegnen (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TV-L Komm. RNr. 56 zu § 16).

Die Frage, ob förderliche Zeiten vorliegen, stellt die Dienststelle in eigener Zuständigkeit fest. Inhaltlich kommen als förderliche Zeiten in erster Linie gleichartige und gleichwertige Tätigkeiten, die der Beschäftigte bei einem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber ausgeübt hat in Betracht. Sie können insbesondere vorliegen, wenn die frühere Tätigkeit mit der auszuübenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang steht und Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit offenkundig von Nutzen sind. Ausbildungszeiten sind keine förderlichen Zeiten (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TV-L Komm. RNr. 57 zu § 16).

Auch bei Vorliegen solcher förderlicher Zeiten haben die Beschäftigten keinen tarifvertraglichen Anspruch darauf, dass diese Zeiten bei der Stufenzuordnung zu ihren Gunsten berücksichtigt werden, die Anerkennung ist vielmehr eine einzelfallbezogene Entscheidung des Arbeitgebers (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TV-L Komm. RNr. 60 zu § 16).

Notizen