



Aktuelle Entwicklungen im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes

17. November 2020

- Neues zur **Stufenzuordnung** nach vorübergehender Übertragung der Tätigkeit - § 17 TVöD
- Neues zu **§ 37 TVöD** - aber nicht für § 37 TV-L
- **Überleitung** in die neuen Entgeltordnungen
 - Grundprinzip: Es ändert sich nichts
 - Falsche Eingruppierung auf ewig zementiert?
 - Sonderfall EG 9 - Aufspaltung in die EG 9 a, b und c
 - Eingliederung in die neue EGO durch Änderung der Tätigkeit
 - Eingliederung in die neue EGO durch Höhergruppierungsantrag
- Ausschlussfrist für den Antrag
- Wirksamkeit des Stichtags und der daraus folgenden noch betragsbezogenen Stufenzuordnung

- Voraussetzungen höherer Stufenzuordnung wegen **Förderlichkeit** der vorherigen Tätigkeit
- Untersagung bezahlter **Nebentätigkeit**
- Verhältnis von **§ 14 und § 32 TVöD**
- Ungemach aus Europa?
 - Vereinbarkeit der Personalgestellung mit der Leiharbeitnehmer-RL 2008/104/EG?
 - Wirksamkeit von § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L?



Tarifliche Änderungen

- **1. Änderung § 17 TVöD zum 1.1.2020**
- Verbesserung der Situation Beschäftigter, denen die Tätigkeit zunächst nur vorübergehend übertragen worden ist (§ 14 TVöD)
 - ➔ Diese Zeit wird jetzt nach der endgültigen Höhergruppierung auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet (Protokollerklärungen zu ua. § 17 Abs. 4)
 - ➔ Das gilt für alle Höhergruppierungen nach dem 1.1.2020
 - ➔ Sofern die Höhergruppierung „unmittelbar“ anschließt
 - ➔ Arbeitgeber hat es in der Hand, ob die Tarifänderung Wirkung entfaltet
- **Bisher keine derartige Änderung in § 17 TV-L**

- **2. Änderung in § 17 TVöD/VKA zum 1.1.2020**
- Stufenlaufzeit wird jetzt auch bei VKA mitgenommen
- Das ordnet jetzt § 17 Abs. 4 Satz 3 1. Halbsatz TVöD an
- Das gilt für alle Herabgruppierungen, die nach dem 1.1.2020 erfolgen
- Damit einheitliche Rechtslage für Bund und VKA
- ➔ Stufenlaufzeit wird beim Bund nach § 17 Abs. 5 Satz 5 1. Halbsatz TVöD schon seit 1.3.2014 mitgenommen
- Stufenlaufzeit wird im TV-L nicht mitgenommen (BAG 1.6.2017 – 6 AZR 741/15 – Rn. 17 ff., ZTR 2017, 529)

- **Änderung der Ausschlussfrist - § 37 TVöD seit 1.1.2020**
- Nach § 37 Abs. 1 TVöD genügt zur Geltendmachung die Textform des § 126b BGB
 - ➔ keine eigenhändige Unterschrift nötig
 - ➔ E-Mail/Fax/Kopie reichen
- § 37 Abs 2 TVöD: Ausschlussfrist erfasst alle Ansprüche nicht, die kraft Gesetzes einer tariflichen Ausschlussfrist entzogen sind
 - ➔ Mindestlohnansprüche verfallen nicht
 - ➔ Ansprüche auf Schadenersatz aus Vorsatzhaftung verfallen nicht
- All das war schon geltendes Recht, ist jetzt aber endlich auch bei bloßem Lesen des Tarifvertrags nachvollziehbar
- Bisher keine entsprechenden Klarstellungen im TV-L



Überleitung in die neuen Entgeltordnungen

- Überleitung ist geregelt in
 - § 29 bis § 29d TVÜ-VKA
 - § 24 bis § 28 TVÜ-Bund
 - § 29a und § 29 b TVÜ-Länder
- **Grundprinzip** (§ 29a Abs. 1 S. 1 TVÜ-VKA ; § 25 Abs. 1 TVÜ-Bund; § 29a Abs. 2 S. 1 TVÜ-Länder)
 - Bisherige EG und Stufe werden beibehalten
 - ➔ Automatischer Vorgang
 - ➔ Keine Stellenbewertung erforderlich
 - ➔ Keine Mitbestimmung durch BR/PR
 - Änderung der EG erst bei Änderung der Tätigkeit
- **Eingruppierungsautomatik ist vorübergehend außer Kraft gesetzt!**

- Dieses Grundprinzip galt auch dann, wenn die Tätigkeit in der neuen EGO **höher oder niedriger bewertet** ist
- Regelungszweck: Besitzstandsschutz
 - Schutz vor Herabgruppierung bei Niedrigerbewertung
 - Schutz vor Entgeltminderungen durch Höherbewertung
 - Einbußen von Besitzständen (Strukturausgleich, Zulage nach § 9 Überleitungstarifverträge etc.)
 - Vorübergehende Entgeltminderungen durch Stufenzuordnung nach Höhergruppierung (Arbeitnehmer kurz vor Ausscheiden, niedrigere Jahressonderzuwendung etc).
- Höhergruppierung nur auf Antrag binnen 1 Jahres nach Inkrafttreten neuer Entgeltordnung

➔ **Zeitlich befristetes Wahlrecht**

- **Was passiert bei falscher Eingruppierung/Stufe?**
- **Korrektur zu niedriger Eingruppierung/Stufe:**
 - Keine Überprüfung Eingruppierung anlässlich Überleitung
 - Beschäftigter kann aber trotzdem zu niedrige Eingruppierung reklamieren
 - Ausgeschlossen sind nur Überprüfungen „aufgrund“ = wegen der Überleitung
 - Auch Antragsfrist für Höhergruppierungsantrag steht dem nicht entgegen → Die nach der Eingruppierungsautomatik richtige Eingruppierung wurde bei der Überleitung beibehalten → Antrag auf Höhergruppierung ist gar nicht erforderlich

- **Korrektur zu niedriger Eingruppierung/Stufe**
 - ➔ **Überleitung muss aus richtiger EG/Stufe erfolgen** (für eine kirchliche Regelung BAG 18.10.2018 - 6 AZR 550/17 - Rn. 27)
 - ➔ Fehler kann unter Beachtung der Ausschlussfrist des § 37 TVöD/TV-L korrigiert werden
 - ➔ Antrag kann auch noch nach mehr als 1 Jahr nach Inkrafttreten der neuen EGOs gestellt werden
 - ➔ Dann ist in richtiger EG fiktive Stufennachzeichnung nötig
 - ➔ **Ungeklärt:** Welche Frist gilt, wenn nach Korrektur Eingruppierung in EG, die in neuer EG höherbewertet ist = auf Antrag Höhergruppierung möglich gewesen wäre und Antragsfrist bei Korrektur verstrichen ist?
 - ➔ Wohl: Analoge Anwendung der Jahresfrist → Frist muss innerhalb von 1 Jahr nach Korrektur gestellt werden

- **Korrektur zu hoher Eingruppierung/Stufe**
- Beispielsfall: BAG 22.10.2020 - 6 AZR 74/19:
 - ➔ Stufenbegrenzung in «kleiner» EG 9 übersehen, ab 1.10.2016 Vergütung aus der EG 9 Stufe 6
 - ➔ daraus an sich Überleitung in EG 9b Stufe 6
 - ➔ AG korrigierte Fehler in 1/2017 und leitete Klägerin in EG 9a, Stufe 6 über
- Auch hier gilt:
 - Kein Wille der Tarifvertragsparteien erkennbar, an nach Eingruppierungsautomatik obj. falscher Eingruppierung festzuhalten
 - **Überleitung muss aus richtiger EG/Stufe erfolgen**
 - ➔ AG kann zu hohe Eingruppierung durch korrigierende Rückgruppierung korrigieren

- **Korrektur zu hoher Eingruppierung/Stufe:**
- Allg. Voraussetzungen korrigierender Rückgruppierung müssen aber vorliegen:
 - Eingruppierung/Stufe muss obj. fehlerhaft sein
 - Das muss Arbeitgeber darlegen und beweisen
 - Einzelvertraglich darf keine höhere EG/Stufe vereinbart sein
 - Arbeitgeber darf kein schutzwürdiges Vertrauen in Fortbestand falscher Eingruppierung/Stufe geweckt haben

- **Sonderfall Überleitung aus EG 9**
- In allen Tarifbereichen ist die alte EG 9 in die EG 9a und 9b aufgespalten worden
- In den Tarifbereichen des Bundes und der VKA ist zusätzlich die EG 9 c geschaffen worden
- Grund: Spreizung der Tätigkeiten innerhalb der EG 9 ließ sich durch bloße Stufenbegrenzungen („kleine“ und „große“ EG 9) nicht mehr auffangen
- Die Überleitung in diese neuen EG regeln
 - § 27 Abs. 2 und Abs. 3 TVÜ-Bund
 - § 29c Abs. 2 und Abs. 3 TVÜ-VKA
 - § 29b Abs. 1 bis Abs. 3 TVÜ-Länder
- ➔ Überleitung aus „kleiner“ EG 9 in die EG 9a
- ➔ Überleitung aus „großer“ EG 9 in die EG 9b

Spelge Tarifrecht öffentlicher Dienst - Überleitung in neue EGOs

- Im Ergebnis entspricht die Eingruppierung in die neue **EG 9a** der bisherigen in der „kleinen“ EG 9
- Im Ergebnis entspricht die Eingruppierung in die neue **EG 9 b** der bisherigen in der „großen“ EG 9
- ➔ Beide Überleitungen erfolgen automatisch = ohne gesonderten Antrag
- ➔ Insoweit liegt eine Spezialregelung vor, die dem Grundprinzip „Höhergruppierung nur auf Antrag“ vorgeht.
- Eine Überleitungsregelung in die **EG 9c** gibt es nicht
- Diese ist auch nicht erforderlich: Die Eingruppierung in die neue EG 9c ist eine echte Höhergruppierung, für die die Grundregel „Höhergruppierung nur auf Antrag“ gilt

- **Fehler bei der Eingruppierung innerhalb der alten EG 9 - Auswirkungen bei der Überleitung in die neuen EGOs**
- Falsche Zuordnung zur „kleinen“ bzw. „großen“ EG 9
 - Arbeitnehmer war **zu Unrecht „kleiner“ EG 9** zugeordnet
 - ➔ Überleitung aus richtiger „großer“ EG 9 in die EG 9b
 - Arbeitnehmer war **zu Unrecht „großer“ EG 9** zugeordnet
 - ➔ Rückgruppierung in die „kleine“ EG 9
 - ➔ Überleitung aus richtiger „kleiner“ EG 9 in die EG 9a
 - **Missachtung der Stufenbegrenzung** durch den Arbeitgeber
 - ➔ Korrigierende Rückgruppierung möglich, BAG 22.10.2020 - 6 AZR 74/19 (s. Folie 13)

- **Eingliederung in die neue EGO durch Änderung der Tätigkeit**
- Die Tarifautomatik lebt wieder auf, wenn sich die Tätigkeit ändert: § 29 a Abs. 1 S. 1 TVÜ-VKA, § 25 Abs. 1 TVÜ-Bund, § 29a Abs. 2 S. 1 TVÜ-Länder
- Keine tarifliche Regelung, wann „Änderung“ vorliegt
- Auslegung vom Zweck der Regelung her → Besitzstandsschutz (s. Folie 10)
- ➔ Beachtlich nur Änderungen, die Bezug zur Eingruppierung haben
- ➔ **Unerheblich** sind:
 - Änderungen der Arbeitszeit/des Arbeitszeitvolumens
 - Änderungen des Arbeitsorts
 - Überleitung in die EG 9a und EG 9b

- **Eingliederung in die neue EGO durch Änderung der Tätigkeit**
- Änderungen iSd. Überleitungsrechts liegen vor, wenn
 - Tätigkeit übertragen wird, die zu geänderter Eingruppierung führt (höher oder niedriger)
 - Überprüfung der Eingruppierung erforderlich wird durch
 - Übertragung neuer Tätigkeit oder
 - Änderungen der Tätigkeitsinhalte auf dem beibehaltenen Arbeitsplatz (zusätzliche Aufgaben, neue Technik etc.)
 - Änderungen der Tätigkeitsanteile
 - ➔ Es genügt schon, dass eine Überprüfung der Eingruppierung erforderlich wird
 - ➔ **Tatsächliche Änderung der Eingruppierung als Ergebnis der Überprüfung ist nicht erforderlich!**

- **Eingliederung in die neue EGO durch Antrag auf Höhergruppierung**
 - Die Tarifautomatik lebt auch wieder auf, wenn ein Höhergruppierungsantrag gestellt wird: § 29b TVÜ-VKA, § 26 TVÜ-Bund, § 29a Abs. 3-5 TVÜ-Länder
 - Antrag bewirkt Höhergruppierung → keine Annahme durch AG nötig, aber Pflicht zu prüfen, ob Tätigkeit in neuer EGO wirklich höher bewertet ist (BAG 18.10.2018 - 6 AZR 300/17, Rn. 35)
 - Frist für Antrag: 1 Jahr nach Inkrafttreten neuer EGOs, Ausnahme: Ruhendes Arbeitsverhältnis
- ➔ Mit Ausnahme vereinzelter noch ruhender Arbeitsverhältnisse ist Antragsfrist abgelaufen!**

- **Können jetzt noch Höhergruppierungsanträge gestellt werden?**
- **Grundsätzlich nein** (BAG 18.9.2019 - 4 AZR 42/19 - Rn. 26):
 - Die Antragsfrist ist eine spezielle Ausschlussfrist, die § 37 TVöD/TV-L in ihrem Anwendungsbereich verdrängt
 - Die Ausschlussfrist des § 37 TVöD/TV-L ist nur für die Entgeltansprüche zu beachten, die später aus der Höhergruppierung resultieren
 - Darauf, ob der Arbeitnehmer die Antragsfrist kannte oder die Rechtslage falsch beurteilt hat, kommt es nicht an
 - Der Arbeitgeber musste auch keine Auskunft erteilen, ob Antrag sinnvoll war
 - Aber: Haftung Arbeitgeber auf Schadenersatz, wenn erbetene Auskunft erteilt und diese falsch war (BAG 15.12.2016 - 6 AZR 578/15)

- **Können jetzt noch Höhergruppierungsanträge gestellt werden?**
- **Ausnahmsweise ja:**
 - Jahresfrist läuft wegen ruhenden Arbeitsverhältnisses noch
 - Antrag ist erst durch Korrektur falscher Eingruppierung ermöglicht worden, die weniger als 1 Jahr zurückliegt (Folie 12)
- Antragsfrist gilt nicht für Anträge auf Höhergruppierung, die auf Korrektur einer schon bei Überleitung falschen Eingruppierung zielen (Folie 12)

- **Kann Höhergruppierungsantrag aus der Welt geschafft werden?**
- Höhergruppierung kann ungewollte Folgen haben
 - ➔ Keine rechtliche Grundlage für Rücktritt = Rücknahme des Antrags, der unmittelbar mit seinem Stellen rechtsgestaltende Wirkung hat (BAG 18.10.2018 - 6 AZR 300/17 - Rn. 35)
 - ➔ Anfechtung kommt nur ausnahmsweise bei Täuschung über Rechtslage durch Arbeitgeber in Betracht, in allen anderen Fällen unbeachtlicher Motivirrtum

- **Beispiel für ungewollte Folgen des Antrags:**
 - Rückforderungsanspruch AG von mehr als 15.000,00 € wegen Überzahlung während der mehr als 2jährigen Dauer der Prüfung des Antrags (BAG 18.10.2018 - 6 AZR 300/17 - Rn. 6 f.)
 - Weitere Beispiele s. BAG 20.9.2012 - 6 AZR 211/11 - Rn. 24

- **Wann beginnt Ausschlussfrist des § 37 TVöD/TV-L bei Rückforderungsansprüchen des AG, die aus langer Prüfung des Antrags resultieren?**
 - Grds. gelten die gleichen Anforderungen wie für Nachzahlungsansprüche von Arbeitnehmern, Beginn der Ausschlussfrist aber nicht geklärt durch BAG 18.10.2018 - 6 AZR 300/17 - Rn. 53 ff.
 - Denkbar: Ausschlussfrist beginnt erst mit Abschluss der Überprüfung des Höhergruppierungsantrags, weil „Eingruppierung komplexer Vorgang“ (so beklagtes Land in 6 AZR 300/17, s. Rn. 10)
 - Aber: Tarifautomatik mit Antrag wieder hergestellt → Eingruppierung ist objektiv falsch oder richtig → Unkenntnis dieser obj. Bestehenden Rechtslage hindert Anlaufen Ausschlussfrist nicht (vgl. BAG 18.2.2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 17)
- ➔ Ausschlussfrist dürfte mit Fälligkeit des jeweiligen monatlichen Entgelts zu laufen beginnen

- **Rechtsfolge Höhergruppierungsantrag:**
- Der Antrag wirkt auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen EGO zurück (zB bei VKA auf 1.1.2017)
- Grund: keine Mitnahme des Vorteils von Stufenaufstiegen aus dem ersten Jahr der neuen EGO (BAG 21.12.2017 - 6 AZR 790/16, Rn. 17).
- ➔ Folgen der Höhergruppierung richten sich nach den tariflichen und individuellen Verhältnissen am Stichtag (bei VKA also nach den Verhältnissen am 1.1.2017)

- **Stufenzuordnung nach erfolgreichem Antrag:**
- In allen Tarifbereichen gilt noch betragsbezogene Stufenzuordnung: § 29b Abs. 2 S. 1 TVÜ-VKA, § 26 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund; § 17 Abs. 4 S. 1 TV-L
- Von der zum 1.3.2017 eingeführten stufengleichen Höhergruppierung profitieren die Arbeitnehmer nicht, deren unveränderte Tätigkeit in neuer EGO höher bewertet worden ist
- **Stichtag 1.3.2017** als solcher ist verfassungskonform
- Stichtagsregelungen werden nur auf Willkür kontrolliert: BAG 19.12.2019 - 6 AZR 59/19 - Rn. 18 f.
- Etwaige Schlechterstellung ggü. Neueingestellten verletzt Art. 3 I GG nicht: BAG 15.11.2018 - 6 AZR 240/17, Rn. 30 ff.

- **Noch im 6. Senat anhängige Verfahren zu dieser Frage:**
 - 6 AZR 449/19, 450/19, 454/19 (LAG Hamm 11.7.2019 - 17 Sa 142/19, 168/19 und 169/19; Termin 19.11.2020):
 - Durften Tarifvertragsparteien mit 1.1.2017 und 1.3.2017 unterschiedliche Stichtage für die Einführung der neuen EGO und der stufengleichen Höhergruppierung setzen?
 - 6 AZR 146/20 (LAG Hamm 16.1.2020 - 17 Sa 710/19; noch kein Termin bestimmt):
 - Mittelbare Altersdiskriminierung durch die noch betragsbezogene Höhergruppierung nach § 29b Abs. 2 S. 1 TVÜ-VKA iVm. § 17 Abs. 4 aF TVöD?



Allerlei

- **Neues zur Anerkennung förderlicher Tätigkeiten?**
- Darf der öff. Arbeitgeber förderliche Zeiten bei der Stufenzuordnung nach Einstellung nur berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer das verlangt hat
- ➔ ist ein solches Verlangen ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal des § 16 Abs. 2 S. 3 TVöD/§ 16 Abs. 2 S. 4 TV-L?
- LAG Rheinland-Pfalz 15.11.2019 - 1 Sa 18/19: Nein
 - ➔ Revision zugelassen: 6 AZR 254/20, Termin noch nicht bestimmt
- LAG Baden-Württemberg 4.11.2019 - 10 Sa 9/19: Ja
 - ➔ Revision zugelassen: 6 AZR 268/20, Termin noch nicht bestimmt

- **Untersagung von Nebentätigkeiten, BAG 19.12.2019 - 6 AZR 23/19**
- Geregelt in § 3 Abs. 3 Satz 2 TVöD bzw. § 3 Abs. 4 S. 2 TV-L
- Diese Bestimmungen verletzen den Arbeitnehmer nicht in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit und sind daher verfassungskonform.
- Allerdings ist die Berufsfreiheit bei der Prüfung, ob berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt sind, zu berücksichtigen
- Die Beweislast für die Beeinträchtigung seiner Interessen trägt der Arbeitgeber
- Es genügt die nicht fernliegende, aber objektiv nachvollziehbare Gefahr einer Beeinträchtigung von Arbeitgeberinteressen
- Welche Interessen das sind, hängt vom Einzelfall ab und kann bei Beeinträchtigung des Ansehens des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit erfüllt sein

- **Verhältnis von § 14 TVöD und § 32 Abs. 2 und 3 TVöD - Führen auf Zeit, BAG 16.7.2020 - 6 AZR 287/19**
- § 32 Abs. 2 TVöD verlangt die „ausdrückliche“ Bezeichnung der Tätigkeit als Führungsposition auf Zeit
- Diese Anforderung ist **konstitutiv** → ohne Bezeichnung als Führungsposition auf Zeit kein Anspruch auf den Zuschlag nach § 32 Abs. 3 Satz 2 TVöD
- Auch Führungspositionen = Tätigkeiten ab EG 10 mit Weisungsbefugnis können als höherwertige Tätigkeiten vorübergehend nach § 14 TVöD übertragen werden
- ➔ § 32 Abs. 3 TVöD sperrt § 14 TVöD für Tätigkeiten ab EG 10 mit Weisungsbefugnis nicht!
- ➔ § 32 Abs. 3 und § 14 TVöD haben unterschiedliche Regelungszwecke und bestehen nebeneinander!

- **Verhältnis von § 14 TVöD und § 32 Abs. 2 und 3 TVöD - Führen auf Zeit, BAG 16.7.2020 - 6 AZR 287/19**
- Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, ob er eine Tätigkeit ab EG mit Weisungsbefugnis als „Führungsposition“ bezeichnen = Anwendungsbereich des § 32 Abs. 3 TVöD eröffnen will
- Insoweit besteht **freies Ermessen**, ob vom personalwirtschaftlichen Führungsinstrument des § 32 Abs. 2 TVöD Gebrauch gemacht werden soll
- **Freies Ermessen** besteht auch für die Entscheidung, ob die Führungsposition auf Zeit neueingestellten oder schon beschäftigten Personen übertragen werden soll
- Aber: **Billiges Ermessen/Gleichbehandlungsgrundsatz** bei der Entscheidung, welchem von mehreren in Frage kommenden, bereits Beschäftigten Position nach § 32 TVöD übertragen wird

- **Verhältnis Abwesenheitsvertretung und § 14 TVöD, BAG 16.7.2020 - 6 AZR 287/19**
- Grundsätzlich gilt (**BAG 16.4.2015 - 6 AZR 242/14**):
- Zulage nach § 14 TVöD/TV-L ist Ausgleich dafür, dass Arbeitgeber dem Beschäftigten **höherwertige** Aufgaben übertragen und damit Arbeitsschwierigkeit erhöhen kann
- Darum keine Übertragung einer „anderen Tätigkeit“, wenn der Beschäftigte bereits ständiger Vertreter der Person ist, deren Aufgaben ihm übertragen werden
- → diese Aufgaben sind schon bei der Eingruppierung berücksichtigt und damit „eigene Tätigkeit“
- Das gilt auch für den bloßen **Abwesenheitsvertreter**

- **Verhältnis Abwesenheitsvertretung und § 14 TVöD, BAG 16.7.2020 - 6 AZR 287/19**
- **Klarstellung :**
- Stellung als (Abwesenheits-)Vertreter schließt Zulage nach § 14 TVöD nur aus, wenn der ständige Vertreter neben der Vertreter seine Tätigkeit noch weiter ausübt = ihm diese Tätigkeit weiter übertragen bleibt und Vertretungsaufgaben nur „mit erledigt“ werden
- Wird dem Vertreter die Tätigkeit des Vertretenen vollständig übertragen, dann schuldet er nur noch diese Tätigkeit als „andere Tätigkeit“ iSv. § 14 TVöD und hat Anspruch auf die Zulage nach § 14 TVöD.

- **Ungemach aus Europa I**
- **Ist die Personalgestellung im öffentlichen Dienst verbotene Arbeitnehmerüberlassung?**
 - § 4 Abs. 2 TVöD/TV-L lassen Personalgestellung zu
 - Gem. § 1 Abs. 3 Nr. 2b und 2c AÜG ist ds AÜG auf diese Personalgestellung nicht anzuwenden
 - LAG Rheinland-Pfalz 6.2.2019 - 7 Sa 515/17: Das verstößt nicht gegen die Leiharbeiter-RL 2008/104/EG
 - ➔ Revision anhängig unter 10 AZR 114/19, Termin noch nicht bestimmt

- **Ungemach aus Europa II:**
- **Neues zur Freizügigkeit und Stufenzuordnung nach Einstellung: EuGH 23.4.2020 - C-710/18**
- § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L sind unwirksam, soweit sie für Arbeitnehmer, die sich auf die Freizügigkeitsgewährleistungen der Europäischen Union in Art. 45 AEUV berufen können, bei ihrer Einstellung durch einen deutschen Arbeitgeber nur eine Berücksichtigung von drei Jahren einschlägiger Berufserfahrung zulassen, der Rückkehrer aber mehr als drei Jahre einschlägige Berufserfahrung besitzt
- Az. beim BAG - 6 AZR 232/17, Termin noch nicht bestimmt
- Schicksal des § 16 II 2 und 3 TV-L?

