



Zukunft Dienstrecht 2022

Zukunft Dienstrecht 22. 11.2022

Das erwartet Sie ...

- **Stufenzuordnung**

- Garantiebetrag in der Endstufe
- Einschlägige Berufserfahrung
 - Erwerb einschlägiger Berufserfahrung in anderen Eingruppierungssystemen
 - Erwerb einschlägiger Berufserfahrung in anderen Entgeltgruppen
- Stufenzuordnung nach Tabellenwechsel
- Anerkennung förderlicher Zeiten
- Stufenaufstieg ohne tatsächliche Beschäftigung?
- Stufenlaufzeit nach vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit/Protokollerklärung zu § 17 Abs. 5 tvöd.

Zukunft Dienstrecht 17.11.2021

... und das auch noch

- Update Abgrenzung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst
- Vergütung von Umkleidezeiten
- Update Diskriminierung bei Überstundenzuschlägen
- Jahressonderzuwendung bei mehreren Arbeitgebern
- Zuschuss zum Krankengeld
- Übergangsversorgung Feuerwehr
- Führen auf Zeit (§ 32 TVöD/TV-L)
- Update Vorlage zur Vereinbarkeit der Personalgestellung mit der Leiharbeiterrichtlinie

Stufenzuordnung/
Garantiebetrag in der
Endstufe

**Vollendung
ist immer
das, was
vor uns
liegt.**

- **Garantiebetrag**
- Problem stellt sich im Zusammenhang mit den nach § 17 Abs. 4 TV-L, TVöD a.F. zu zahlenden Garantiebeträgen nach Höhergruppierung
- Für Beschäftigte mit Anspruch auf Garantiebetrag gilt eigenes Entgeltregime: Garantiebetrag wird zum jeweiligen, dynamisierten Entgelt der alten, niedrigeren Entgeltgruppe (= Ausgangsentgeltgruppe) gezahlt und nicht zusätzlich zu dem der Aufstiegsentgeltgruppe gezahlt
- ➔ Diese Beschäftigten erhalten **mehr** Geld als Beschäftigte, die in der Aufstiegsentgeltgruppe derselben Stufe zugeordnet sind
- ➔ Diese Differenz schrumpft mit jeder Entgelterhöhung
- Einzelheiten BAG 16.6.2021 - 6 AZR 281/20, Rn. 14; 29.6.2022, 6 AZR 411/21, Rn. 18
- Berechnung Abschmelzung 6 AZR 411/21 Rn. 38 ff.

Stufenzuordnung - Endstufe

- **BAG 29.6.2022 - 6 AZR 411/21; 25.11.2021 - 6 AZR 150/21: Garantiebetrug auch in der Endstufe**
- Relevanz vor allem für Anwender des **TV-L**
- Relevanz aber auch für Arbeitnehmer im Anwendungsbereich des **TVöD**, die nach ihrer Höhergruppierung in die Endstufe ihrer Entgeltgruppe gekommen sind
 - Das sind vor allem Arbeitnehmer, bei denen gem. § 29b Abs. 5 Satz 2 TVÜ-VKA, § 17 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 2 TVÜ-Länder Besitzstandszulagen in die Vergleichsberechnung eingeflossen sind
 - Vergütungsgruppenzulage, § 9 TVÜ-VKA
 - Meister- und Technikerzulage, § 29a Abs. 3 iVm. Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-VKA
 - ➔ Diese Arbeitnehmer können bis zu erneuter Höhergruppierung oder Aufzehren durch Entgelterhöhungen Garantiebetrug beanspruchen
 - ➔ Garantiebetrug ist unter Beachtung der Ausschlussfrist nachzuzahlen

- **BAG 29.6.2022 - 6 AZR 411/21; 25.11.2021 - 6 AZR 150/21**
- Anspruch auf Garantiebetrug auch in der Endstufe folgt aus Sinn und Zweck dieses Betrags
- Soll Höhergruppierung finanziell belohnen
- § 6 Abs. 4 aF und nF TVÜ-VKA garantiert Beschäftigten in individueller Endstufe Mindestentgeltgewinn
- ➔ Belegt Willen der Tarifvertragsparteien, dass Höhergruppierungen sich für alle lohnen sollen
- Kein Grund, warum das in Endstufe nicht gelten soll
- Würden Beschäftigte in Endstufe keinen Mindestentgeltgewinn erhalten, verstieße das gegen Art. 3 GG

**Stufenzuordnung -
einschlägige
Berufserfahrung in
anderen
Eingruppierungssystemen
bzw. Entgeltgruppen?**



Stufenzuordnung

- **Problem stellt sich in zwei Konstellationen:**
 1. Bei Einstellung = Wechsel von anderem Arbeitgeber oder Neueinstellung durch denselben Arbeitgeber
 - ➔ Dazu BAG 29.6.2022 - 6 AZR 475/21 und 15.10.2021 - 6 AZR 268/20
 2. Bei Tabellenwechsel während des Arbeitsverhältnisses
 - ➔ Dazu BAG 18.2.2021 - 6 AZR 702/19
 - ➔ **Für TVöD/VKA ist diese Entscheidung seit 1.11.2022 überholt durch Protokollerklärung Nr. 2 zu § 17 Abs. 4, 4a und 5 TVöD!**

- **Erwerb einschlägiger Berufserfahrung in **anderem Eingruppierungssystem**: BAG 15.10.2021 - 6 AZR 268/20**
- Fall: Klägerin ist langjährig als Erzieherin tätig und wird dann von Land als Lehrkraft für bes. Unterrichtstätigkeiten an einer sonderpädagogischen Bildungseinrichtung eingestellt
 - ➔ Zeiten als Erzieherin waren nicht als einschlägige Berufserfahrung iSv. § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L anzuerkennen
 - Zwar kann einschlägige Berufserfahrung auch bei anderen Arbeitgebern in einem vom TVöD/TV-L abweichenden Entgeltsystem erworben werden
 - Voraussetzung: Frühere Beschäftigung deckt qualitativ im Wesentlichen die gesamte inhaltliche Breite der aktuellen Beschäftigung ab

- **Erwerb einschlägiger Berufserfahrung in anderem Eingruppierungssystem: BAG 15.10.2021 - 6 AZR 268/20**
- Hier aber grundlegend unterschiedliche Eingruppierungssysteme für die Tätigkeit als Erzieher bzw. Lehrer durch **dieselben Tarifvertragsparteien**
- Das zeigt, dass sich diese Tätigkeiten nach ihren Anforderungen und Inhalten maßgeblich unterscheiden und darum nach dem Willen der Tarifvertragsparteien wechselseitig keine einschlägige Berufserfahrung erworben werden kann
- Darum war egal, ob die Tätigkeiten sich im Einzelfall tatsächlich inhaltlich nicht unterscheiden haben

Stufenzuordnung

- **Erwerb einschlägiger Berufserfahrung in **anderer Entgeltgruppe**: BAG 29.6.2022 - 6 AZR 475/21**
- Fall: Klägerin war wiederholt befristet als Sachbearbeiterin eingestellt
- Eingruppierung in EG 10 TV-L
- Zum 1.4.2017 unbefristet eingestellt
- Tätigkeit änderte sich inhaltlich nicht
- Allerdings erhöhte sich Zeitanteil des Arbeitsvorgangs, der sich durch bes. Schwierigkeit und Bedeutung aus EG 9b Fallgruppe 1 TV-L heraushob, von 35% auf 50%
- ➔ Eingruppierung in EG 11 TV-L
- Streit: Hatte Klägerin während Befristungen = in EG 10 einschlägige Berufserfahrung erworben?

Stufenzuordnung

- **Erwerb einschlägiger Berufserfahrung in **anderer Entgeltgruppe**: BAG 29.6.2022 - 6 AZR 475/21**
- Land: Keine einschlägige Berufserfahrung, darum EG 11 **Stufe 1** TV-L
 - ➔ Einschlägige Berufserfahrung nur, wenn
 1. Keine Einarbeitungszeit nötig und
 2. Zuvor Eingruppierung in dieselbe EG = hier EG 11
- BAG: Einschlägige Berufserfahrung, darum EG 11 **Stufe 3** TV-L
 - ➔ Entscheidend allein, ob Einarbeitungszeit wegen Gleichartigkeit der früheren Tätigkeit entfällt
 - ➔ **Identität der Eingruppierung nicht zwingend erforderlich!**

Stufenzuordnung

- **Erwerb einschlägiger Berufserfahrung in **anderer Entgeltgruppe**: BAG 29.6.2022 - 6 AZR 475/21**
- Stufenzuordnung stellt nicht auf Arbeitsvorgänge ab
- Kein zeitlicher Mindestumfang der Tätigkeit für Anerkennung als einschlägige Berufserfahrung
- ➔ Erhöht sich Zeitanteil eines Arbeitsvorgangs und
- ➔ Führt das zu höherer Eingruppierung (**Aufbaufallgruppe**)
- ➔ Liegt einschlägige Berufserfahrung vor!
- ➔ **Erwerb einschlägiger Berufserfahrung in niedrigerer Entgeltgruppe und in Teilzeit möglich!**
- Ausnahme: Zeitanteil war vorher so gering, dass Spektrum der Tätigkeitsanforderungen nicht voll abgebildet
- Beispiel: Erhöhung Zeitanteil von 1% auf 50%

Stufenzuordnung

- **Stufenzuordnung nach Tabellenwechsel während des Arbeitsverhältnisses**
- **Tabellenwechsel** = Wechsel der Tätigkeit, die zur Vergütung aus einer anderen Entgelttabelle führt
 - Wechsel von Normaltabelle zur P-Tabelle und zurück (VKA)
 - Wechsel von Normaltabelle zur S- Tabelle und zurück (VKA)
 - Wechsel aus Normaltabelle/S-Tabelle zur Lehrer-EGO und zurück (Länder)
- ➔ BAG 18.2.2021 - 6 AZR 702/19
- ➔ **Für TVöD/VKA seit 1.11.2022 überholt durch Protokollerklärung Nr. 2 zu § 17 Abs. 4, 4a und 5 TVöD!**

Stufenzuordnung

- **Tabellenwechsel während des Arbeitsverhältnisses**
- **Keine tarifliche Regelung, wie bei Stufenzuordnung zu verfahren ist**
- ➔ § 17 regelt nur Höher- und Herabgruppierung zu einer „höheren“ bzw. „niedrigeren“ Entgeltgruppe
- ➔ Die Entgelttabellen sind jedoch unterschiedlich strukturiert und lassen deshalb nicht erkennen, was „höhere“/„niedrigere“ EG ist
- ➔ Im **TV-L** gibt es wegen der Beibehaltung der stufengleichen Höhergruppierung keine Tariflücke → Zuordnung zur Stufe 1
- ➔ Im **TVöD** mag nach Einführung betragsbezogener Höhergruppierung Tariflücke vorliegen. Diese kann aber nur von den Tarifvertragsparteien selbst geschlossen werden
- ➔ Das ist zwischenzeitlich durch Protokollerklärung Nr. 2 zu § 17 Abs. 4, 4a und 5 TVöD geschehen
- ➔ Stufe wird bei Tabellenwechsel mitgenommen

**Stufenzuordnung/
Flexibilisierung I:
Anerkennung
förderlicher Zeiten**



**I AM
USEFUL
I AM
NEEDED**

Stufenzuordnung

- **Anerkennung förderlicher Zeiten, § 16 Abs. 2 S. 3 TVöD, § 16 Abs. 2 S. 4 TV-L, BAG 15.10.2021 - 6 AZR 254/20**
- Mit „kann“ haben Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, dass der Arbeitgeber sich auch mit anderem Bewerber begnügen kann oder Besetzung verschieben kann
- ➔ **Kein Anspruch auf Anerkennung förderlicher Zeiten! Freies Ermessen Arbeitgeber!**
- Anerkennung kann individuell auf Verlangen des Bewerbers erfolgen

Stufenzuordnung

- **Anerkennung förderlicher Zeiten, § 16 Abs. 2 S. 3 TVöD, § 16 Abs. 2 S. 4 TV-L, BAG 15.10.2021 - 6 AZR 254/20**
- Verlangen des Bewerbers ist aber nicht zwingend erforderlich
- ➔ Anerkennung kann auch von vornherein in Stellenausschreibung erfolgen, zB. in Mangelfächern, IT, örtlich schwieriger Bewerberlage (Bayrisch Sibirien)
- ➔ Einzige Tatbestandsvoraussetzung ist die obj. Schwierigkeit, den Personalbedarf zu decken
- Anerkennung förderlicher Zeiten ist mit den haushaltsrechtlichen Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit vereinbar, wenn der Arbeitgeber einen nachvollziehbaren Grund für seine Entscheidung hat
- ➔ **Gebot der Sparsamkeit heißt nicht, dass öffentliche Hand stets besonders wenig Geld ausgeben muss!**

Stufenzuordnung/

Aufstieg ohne

Beschäftigung?

BAG 12.09.2022 - 6 AZR

261/21



Stufenzuordnung

- **Fall:**
- Befristung auf 31.12.2012
- Klage gegen Befristung hat Erfolg, Urteil wird am 7.4.2015 rechtskräftig
- Kläger arbeitet ab 8.4.2015 wieder
- Kläger ist während des Prozesses 14 Monate arbeitsunfähig
- Streitig: Ist die Arbeitsunfähigkeit Folge des Prozesses?

Stufenzuordnung

- **Lösung:**
- **Tariflich** werden nur die ersten 39 Wochen der Arbeitsunfähigkeit auf die Stufenlaufzeit angerechnet
- ➔ Insoweit fingiert § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b TVöD/TV-L den weiteren Gewinn von Berufserfahrung
- ➔ Greift auch, wenn Beschäftigter (auch) aus anderen Gründen, hier: wegen des Streits über die Wirksamkeit der Befristung, nicht beschäftigt worden ist
- Weitere Zeiten, in denen der Kläger nicht tatsächlich gearbeitet hat, sind nach der tariflichen Regelung für die Stufenlaufzeit nicht zu berücksichtigen
- ➔ Bloßer rechtlicher Bestand des Arbeitsverhältnisses reicht nicht

Stufenzuordnung

- **Keine Fiktion des Erwerbs von Berufserfahrung durch den bestehenden Annahmeverzug**
- Beklagte befand sich zwar während des gesamten Rechtsstreits in Annahmeverzug
- Deswegen konnte Kläger das nicht gezahlte Entgelt nachverlangen
- § 615 BGB passt für Erwerb von Berufserfahrung nicht

Stufenzuordnung

- **Aber Fiktion von Berufserfahrung im Wege Schadenersatz**
- Arbeitgeber hat den durchgehend bestehenden vertraglichen Anspruch auf Beschäftigung schuldhaft verletzt
 - Beklagte befand sich in einem verschuldeten Rechtsirrtum über die Wirksamkeit der Befristung → trägt das Prozessrisiko
- Rechtsfolge: Beklagte muss Kläger so stellen, wie wenn er beschäftigt worden wäre
 - Allerdings gilt das nicht für die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit
 - Dabei handelt es sich um das normale, vom Kläger zu tragende Lebensrisiko

Stufenzuordnung

- **Ergebnis: Auf Stufenlaufzeit waren anzurechnen**
- 39 Wochen der Arbeitsunfähigkeit
- Die übrigen Zeiten der Nichtbeschäftigung mit Ausnahme der Zeiten, in denen der Kläger nach mehr als 39 Wochen nach wie vor arbeitsunfähig war

Stufenzuordnung

- **Zahlungsanspruch war weitgehend verfallen**
- Befristungskontrollklage bzw. Kündigungsschutzklage wahrt den Ausschlussfrist nicht
 - Gilt nur für die Sicherung des Anspruchs auf Fortsetzung der Lohnzahlung
- Vorgerichtliches Schreiben wahrte Ausschlussfrist nicht
 - Nicht deutlich, für welche Monate Anrechnung auf Stufenlaufzeit begehrt wird
 - Nicht deutlich, welcher Stufe der Kläger ab wann zugeordnet sein wollte
 - Kein eindeutiges Erfüllungsverlangen

**Stufenzuordnung nach
vorübergehender
Übertragung
höherwertiger Tätigkeit/
Protokollerklärung zu § 17
Abs. 5 TVöD**



Stufenzuordnung

- **Im Bereich der VKA und des Bundes gilt seit dem 1.1.2020:**
- **Protokollerklärung zu § 17 Abs. 5 Satz 1:**
 - Regelt den „Normalfall“
 - Soll für Gleichstellung mit sofort Höhergruppierten sorgen
 - Bei Höhergruppierung im unmittelbaren Anschluss wird darum Zeit der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit auf Stufenlaufzeit angerechnet
- ➡ Stufenlaufzeit beginnt nicht bei Null
- ➡ Faktisch verkürzt sich die Zeit bis zur nächsten Stufe in der neuen, höheren Entgeltgruppe um die Zeit der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit

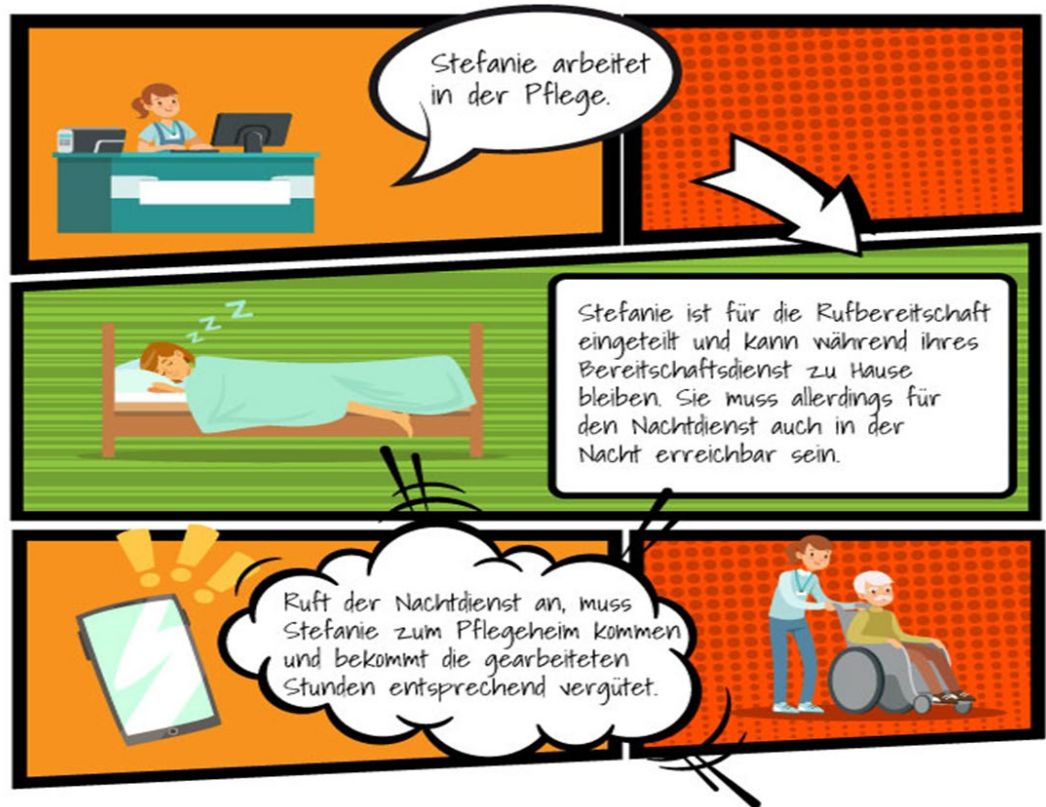
Stufenzuordnung

- **Im Bereich der VKA und des Bundes gilt seit dem 1.1.2020:**
- Protokollerklärung zu § 17 Abs. 5 **Satz 2:**
 - Regelt den Fall des Stufenaufstiegs in der Ausgangsentgeltgruppe während der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit
 - S. 1 verhindert Mitnahme der höheren Stufe der Ausgangsentgeltgruppe
- ➡ Bei Stufenzuordnung wird Beschäftigter so gestellt, als sei er schon bei der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit höhergruppiert worden

Stufenzuordnung

- **Im Bereich der VKA und des Bundes gilt seit dem 1.1.2020:**
 - ➔ Darum nehmen Beschäftigte nur die niedrigere Stufe der Ausgangsentgeltgruppe mit, die Zeit der höherwertigen Tätigkeit wird aber auf die Laufzeit dieser Stufe in der höheren Entgeltgruppe angerechnet
 - ➔ Stufenlaufzeit beginnt wieder nicht bei Null
 - Nach § 14 Abs. 3 TVöD berechnet sich Zulage aber dynamisch → Entgeltverlust durch Höhergruppierung
 - ➔ Vor Höhergruppierung faktisch schon Vergütung aus der höheren Stufe der neuen EG
 - ➔ Dieser Entgeltverlust wird durch eine Zulage ausgeglichen

Update Abgrenzung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst



Stufenzuordnung

- **BAG 24.2.2022 - 6 AZR 251/21 (zu AVR-J, aber auf TVöD/TV-L übertragbar)**
- **Fall:**
 - Kläger war in der Hausnotrufbereitschaft eingesetzt
 - Er musste innerhalb von **35 Minuten** nach Beauftragung durch die Zentrale über ihr Diensttelefon bei dem Notrufenden sein
 - Dazu musste er den Schlüssel des Notrufenden in der Zentrale des Hausnotrufdienstes abholen
 - Dafür standen ihm **5 Minuten** zur Verfügung
 - Die Fahrt zu den am weitesten entfernt wohnenden Teilnehmern dauerte **30 Minuten**

Stufenzuordnung

- **Lösung:**
- Mit diesen Vorgaben ist konkludent Bereitschaftsdienst angeordnet worden
- Die Hausnotrufbereitschaften sind als Bereitschaftsdienst zu vergüten
- ➔ Mit seinen Vorgaben hat der Arbeitgeber letztlich den Aufenthaltsort des Klägers vorgegeben
- ➔ Kläger musste sich in unmittelbarer Nähe zur Zentrale des Arbeitgebers aufhalten, um
 - a. Den Schlüssel des Notrufenden binnen 5 Minuten abzuholen und
 - b. Die Außengrenzen des Bezirks in weiteren 30 Minuten erreichen zu können und so
 - c. Die Zeitvorgabe von 35 Minuten bis zum Eintreffen beim Notrufenden einhalten zu können
- ➔ Kläger musste nämlich immer einkalkulieren, dass Notruf von den am weitesten entfernt Wohnenden kam

Stufenzuordnung

- **Unterschied zu Konstellation in Fall BAG 25.3.2021 – 6 AZR 264/20**
- Im Ärztefall (Hintergrunddienst) lag keine Aufenthaltsbeschränkung vor, die Grenzen der Rufbereitschaft gesprengt hätte
- ➔ Arzt konnte Aufenthaltsort immer noch hinreichend frei bestimmen
- Der zu erwartende Arbeitsanfall war jedoch so hoch, dass deshalb keine Rufbereitschaft hätte angeordnet werden dürfen
- Im Hausnotruffall war die Möglichkeit des Arbeitnehmers, seinen Aufenthalt zu bestimmen, wegen der engen Zeitvorgaben faktisch auf 0 geschrumpft
- ➔ Arbeitnehmer konnte sich nur dorthin begeben, wo er innerhalb von 5 Minuten zum Auto und damit zur Zentrale seines Arbeitgebers kam
- ➔ Damit lag tatsächlich Bereitschaftsdienst vor, den der Arbeitgeber auch angeordnet hatte, weil die Zeitvorgaben von ihm kamen

Vergütung von Umkleidezeiten



Stufenzuordnung

- **BAG 13.10.2021 – 5 AZR 295/20; 15.7.2021 - 6 AZR 207/20**
- Vergütung von Umkleidezeit kann durch Arbeitsvertrag und Tarifvertrag ausgeschlossen werden, sofern das MiLoG beachtet wird. Ein solcher Ausschluss ist im TVöD und TV-L nicht erfolgt.
- Der Ausschluss kann auch durch eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung erfolgen, wenn der Tarifvertrag diese nicht sperrt. Eine solche Sperre besteht im TVöD/TV-L nicht
- Erfolgt ein solcher Ausschluss nicht, sind Umkleidezeiten zu vergüten
- Wenn sie fremdnützig und damit vergütungspflichtige Arbeit sind

Stufenzuordnung

- **BAG 13.10.2021 – 5 AZR 295/20; 15.7.2021 - 6 AZR 207/20**
 - Fremdnützig sind sie, wenn
 - der Arbeitgeber das Tragen einer Dienstkleidung verpflichtend verlangt
 - der Arbeitnehmer sie unter Nutzung eines vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Spindes im Betrieb anlegt oder
 - der Arbeitgeber es dem Arbeitnehmer freistellt, wo er sich umkleidet und der Arbeitnehmer dies im Betrieb tut
 - Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Dienstkleidung besonders auffällig ist (13.10.2021 – 5 AZR 295/20, Rn. 45)

**Update
Überstundenvergütung
und Diskriminierung von
Teilzeitbeschäftigten**





Was ist geschehen?

Überstunden

- **Entstehen von Überstunden und deren Vergütung**
- Maßgebliche Entscheidung: BAG 15.10.2021 - 6 AZR 253/19
- Grundregelung für das Entstehen: § 7 Abs. 7 TVöD/TV-L
- Vergütung: § 8 Abs. 2 TVöD/TV-L mit doppelter Deckelung
- Sonderregelung für Wechselschicht- und Schichtarbeit in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD/TV-L ist nichtig
- ➔ § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD/TV-L gilt als nicht geschrieben
- ➔ Entstehen von Überstunden richtet sich auch bei Wechselschicht- und Schichtarbeit allein nach § 7 Abs. 7 TVöD/TV-L!
- ➔ **Rechtslage ist geklärt**

Überstunden

- **Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte**
 - Streitpunkt: **§ 7 Abs. 6 TVöD/TV-L**: Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten erst dann, wenn damit die regelmäßige Arbeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird
 - Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten nicht schon dann, wenn auf Anordnung mehr als vertraglich geschuldet = überobligatorisch gearbeitet wird
 - Das ist nach TVöD/TV-L „**Mehrarbeit**“ und keine Überstunde
 - Mehrarbeit ist vorrangig durch Freizeit innerhalb Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L auszugleichen
 - Erst dann Bezahlung mit individuellem Regelentgelt → keine Deckelung
 - Überstunden erst dann, wenn mehr als 38,5/39/40 Stunden auf Anordnung gearbeitet wird

Überstunden

- **Seit 2017 vier unterschiedliche Entscheidungen des BAG ...**
- Alle Entscheidungen betrafen Regelungen, die Zuschlag erst bei Überschreiten der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten gewähren
- **BAG 13.3.2017 - 6 AZR 161/16:** Auslegung von § 7 Abs. 7 und § 7 Abs. 8 Buchst. c: Isolierte Betrachtung des Zuschlags, sonst Diskriminierung
- ➔ Teilzeitbeschäftigte haben **Anspruch auf den Zuschlag**
- **BAG 26.4.2017 - 10 AZR 589/15:** Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte bekommen identisches Entgelt
 - Für alle Stunden unter Vollzeitgrenze: für alle kein Zuschlag
 - Für alle Stunden über Vollzeitgrenze: für alle Zuschlag
- ➔ keine Diskriminierung → **kein Anspruch auf Zuschlag**

Überstunden

- **Seit 2017 vier unterschiedliche Entscheidungen des BAG ...**
- **BAG 19.12.2018 - 10 AZR 231/18:** Aufgabe 10 AZR 589/15, Anschluss an 6 AZR 161/16
- ➔ Teilzeitbeschäftigte haben **Anspruch auf den Zuschlag**
- **BAG 15.10.2021 - 6 AZR 253/19:** Eigenständige Überstundenregelung für Teilzeitbeschäftigte, die diese nicht diskriminiert
- ➔ Teilzeitbeschäftigte haben **keinen Anspruch auf den Zuschlag**
- ➔ **§ 7 Abs. 6 TVöD ist wirksam!**

Überstunden

- ... und zwei Vorlagen an den EuGH
- **BAG 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A) [EuGH: C-660/20 [Lufthansa CityLine]]**
- **BAG 28.10.2021 - 8 AZR 372/20 (A) [EuGH: C-184/22 [KFH]]**
Fragen nach Geschlechtsdiskriminierung und Rechtfertigung unterschiedlicher Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im Zusammenhang mit Anspruch auf Entschädigung nach dem AGG
- Bisher keine Antwort des EuGH und keine Schlussanträge, aber mündliche Verhandlung in C-660/20 im September 2022 erfolgt

Überstunden

- **Warum keine Vorlage des 6. Senats an den EuGH?**
- Nach dem Ansatz in BAG 15.10.2021 - 6 AZR 253/19 - kommt es auf die dem EuGH gestellten Fragen nicht an
- ➔ **Im Anwendungsbereich des TVöD (außer TVöD-V) und des TV-L gilt nach 6 AZR 253/19:**
- Mehrarbeit iSv § 7 Abs. 6 TVöD/TV-L löst keinen Anspruch auf das Überstundenentgelt und den Überstundenzuschlag aus
- ➔ **An sich Rechtslage für öffentlichen Dienst geklärt**



Nichts genaues weiß man nicht

Überstunden

- **BAG 28.07.2022 - 6 AZR 24/22**
- Selber Fall wie 6 AZR 253/19 vom 15.10.2021
- **Nichtigkeitsklage** gegen die Entscheidung vom 15.10.2021
- Rüge: BAG hätte auch bezüglich TVöD/TV-L den EuGH anrufen müssen und sei deshalb nicht zur endgültigen Entscheidung berufen gewesen = habe den Anspruch auf den gesetzlichen Richter verletzt

**Jahressonderzahlung -
Berechnung bei mehreren
Arbeitsverhältnissen mit
demselben Arbeitgeber**



Jahressonderzuwendung

- **BAG 14.7.2021 - 10 AZR 485/20**
- **Fall:**
- Klägerin war bis zum 31.7.2015 Lehrkraft.
- Nach Eintritt in Rente befristetes Teilzeit-Arbeitsverhältnis vom 31.8.2015 - 31.1.2016 mit Entgeltgruppe 10
- Kläger verdiente im Juli 2.627,85 €, im August 12,24 € und im September 379,50 €
- Streit: ist Juli 2015 noch für Berechnung der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen?
- Antwort BAG: Nein

Jahressonderzuwendung

- Für Berechnung der Sonderzahlung werden nur Zeiten des anspruchsbegründenden Arbeitsverhältnisses = des Arbeitsverhältnisses, das am 1. Dezember besteht, herangezogen
- Zeiten einer früheren Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber bleiben unberücksichtigt
- Das ergibt sich zwar nicht aus dem Wortlaut

Jahressonderzuwendung

- Das ergibt sich aber aus Sinn und Zweck der Sonderzahlung:
 - Anspruch ist auf das am Stichtag 1.12 bestehende Arbeitsverhältnis ausgerichtet
- Berechnung im Fall der Klägerin nach Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 2 TV-L: Entgelt von Juli-September ist zu addieren, dabei ist Juli nicht zu berücksichtigen, bleiben 387,57, die durch 31 (Kalendertage mit Entgelt) zu teilen und mit 30,67 zu multiplizieren sind, davon sind 64% (= Höhe der Jahressonderzahlung im TV-L für 2015 für EG 10) zu zahlen

Zuschuss zum Krankengeld



Zuschuss zum Krankengeld

- **BAG 29.4.2021 – 6 AZR 215/20**
- **§ 22 Abs. 2 TVöD/TV-L:**
 - Nach Beendigung der Entgeltfortzahlung ist Zuschuss zu zahlen, der die Differenz zwischen „den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt“ ausgleicht.
- **Fall:**
 - Klägerin war vom 12.1. bis 17.5.2015 arbeitsunfähig
 - Erhielt vom 12.1. bis zum 22.2.2015 Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber
 - Erhielt vom 23.2. bis zum 4.3.2015 Krankengeld
 - Erhielt vom 5.3. bis zum 1.4.2015 während Reha Übergangsgeld von 60,29 €/Tag
 - Beklagte leistete keinen Zuschuss zu diesem Übergangsgeld.

Zuschuss zum Krankengeld

- **BAG 29.4.2021 – 6 AZR 215/20**
- **Lösung BAG:**
- Gezahltes Übergangsgeld der Deutschen Rentenversicherung ist durch Zuschuss aufzustocken, nicht ein (fiktives) Bruttoübergangsgeld
 - „Barleistung“ stellt klar: Es geht um Sozialleistungen
 - „tatsächlich“ bedeutet: Bindung des Arbeitgebers an die (jweilige) Festsetzung durch den Sozialleistungsträger → öffentlicher Arbeitgeber muss nicht selbst rechnen

Zuschuss zum Krankengeld

- **BAG 29.4.2021 – 6 AZR 215/20**
- Tarifvertragsparteien haben Zuschuss komplett an die Leistungen der jeweiligen Sozialversicherungsträger geknüpft
- ➡ Darum hängt die Zuschusshöhe davon ab, welcher Sozialversicherungsträger zahlt und wer die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen hat
- Krankengeld: Aufstockung des Bruttokrankengeldes = des vollen Entgelts = keine Minderung um Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung bis zum Nettoentgelt
- Übergangsgeld: Aufstockung des ausbezahlten Übergangsgelds bis zum Nettoentgelt → kein Hinzuaddieren fiktiver Sozialversicherungsbeiträge
- ➡ Bezieher von Übergangsgeld erhalten höheren Zuschuss und stehen sich besser
- ➡ Zuschuss muss für jede Sozialleistung neu berechnet werden

Übergangsversorgung Feuerwehr - Berechnung im Beitrittsgebiet



Übergangsversorgung Feuerwehr

- **BAG 27.1.2022 – 6 AZR 564/20**
- Neuregelung der Übergangsversorgung zum 1.7.2015
- Berechnung der Übergangsversorgung für „Altfälle“ nach § 46 Nr. 4 Zf. 9.2 TVöD-BT-V = Nr. 4 Zf. § 46 Zf. 9.2 Anlage D.2 TVöD-V
- Danach „Startgutschrift“ unter Zugrundelegen der vor dem 30.6.2015 „bei demselben Arbeitgeber“ zurückgelegten Jahre im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst
- „Derselbe Arbeitgeber“ = dieselbe Person im Rechtssinn

Übergangsversorgung Feuerwehr

- **BAG 27.1.2022 – 6 AZR 564/20**
- ➔ Darum können Tätigkeitszeiten bei Arbeitgebern in der DDR nicht berücksichtigt werden
- Diese Beschränkung anrechnungsfähiger Zeiten ist mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar: Die auf Beschäftigte im Tarifgebiet Ost zugeschnittenen, bis zum 31.12.2009 geltenden Sonderregelungen trugen den Interessen der zuvor in der DDR beschäftigten Feuerwehrleute hinreichend Rechnung

Führen auf Zeit II



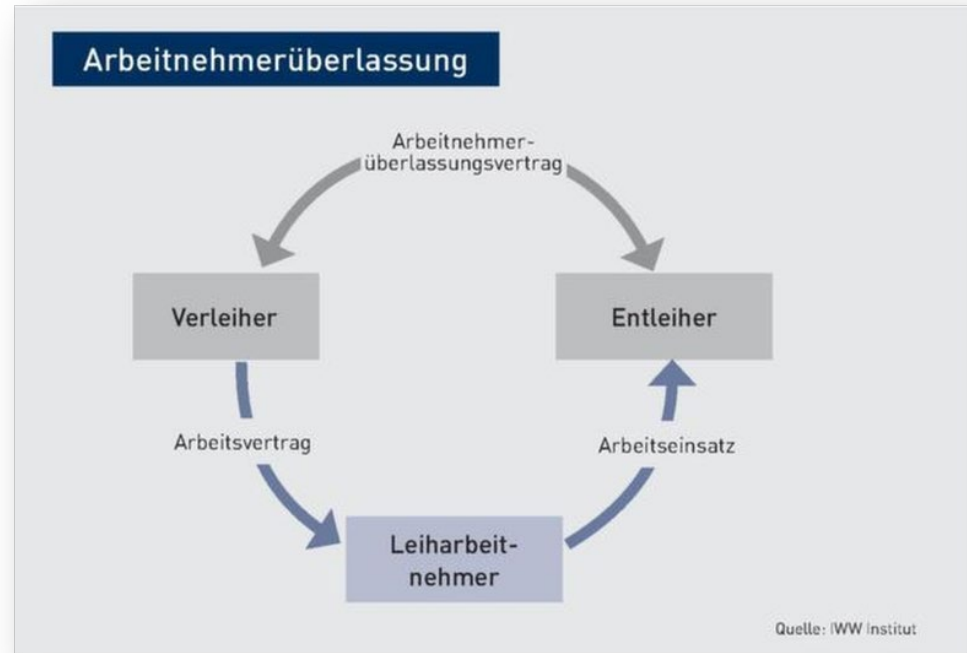
Führen auf Zeit

- **BAG 28.10.2021 – 6 AZR 9/21**
- **Fall**
 - Klägerin ist in der Stasiunterlagenbehörde in der EG 9c tätig
 - Ihr wird 2012 für 4 Jahre eine nach EG 11 bewertete Stelle nach § 32 TVöD übertragen
 - Das wird noch einmal bis 2020 verlängert
 - Hintergrund: Einstellungs- und Beförderungsstopp wegen beabsichtigter Abwicklung der Behörde
 - Beklagte beendet Übertragung vorzeitig zum 30.6.2019
 - Klägerin will Feststellung, dass ihr die Stelle EG 11 dauerhaft übertragen und ihr eine entsprechende Vergütung zu zahlen ist
- **Lösung BAG:**
- § 32 TVöD kennt keine dauerhafte Übertragung

Stufenzuordnung

- **BAG 28.10.2021 – 6 AZR 9/21**
- Arbeitgeber hat zwar freies Ermessen, ob er vom Führungsinstrument des § 32 TVöD Gebrauch machen will
- Macht er das, kann er das nur mit den tariflich vorgesehenen Fristen, nicht aber dauerhaft machen
- Insoweit hat er keine Wahlmöglichkeit und kann kein Ermessen ausüben
- Offengelassen:
 - Geht vorzeitige Beendigung der Übertragung auf Zeit?
 - Wenn ja: freies Ermessen oder billiges Ermessen?

**Update zur Vorlage
bezüglich der Wirksamkeit
der Regelungen zur
Personalgestaltung im
TVöD und TV-L**



- **Vorlage an EuGH durch BAG 16.6.2021 - 6 AZR 390/20 (A)**
- **§ 4 Abs. 3 TVöD bestimmt:**
- Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung)
- Definition Personalgestaltung in einer **Protokollerklärung:** Personalgestaltung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten
- § 1 Abs. 3 Buchst 2b AÜG enthält aber Bereichsausnahme für öffentlichen Dienst

Personalgestaltung

- **Fragen BAG:**

- Fällt Personalgestaltung überhaupt in den Anwendungsbereich der Richtlinie?
- Wenn ja: ist die Bereichsausnahme im AÜG wegen der Besonderheiten der Personalgestaltung im Vergleich zur „normalen“ Arbeitnehmerüberlassung gerechtfertigt?

- **Antwort EuGH steht noch aus**

- Entscheidung ist Dreier-Kammer übertragen
- Keine Schlussanträge
- Keine mündliche Verhandlung
- ➔ Entscheidung dürfte gegen Jahresende fallen

