

Dr. Frederik Möller

Vorlesungsskript Teilmodul V 3.2

Entgeltliche Ansprüche und kollektives Arbeitsrecht

- Recht der Arbeitnehmer -

INHALTSVERZEICHNIS

A.	EINFÜHRUNG	4
I.	ARBEITNEHMERBEGRIFF	4
1.	Wesentliche Elemente des Arbeitnehmerbegriffs	4
2.	Kein rechtsgebietsübergreifender Arbeitnehmerbegriff	6
II.	ARBEITSENTGELT	6
1.	Entgeltformen	6
2.	Anspruchsgrundlagen	7
B.	ENTGELTLICHE ANSPRÜCHE GEMÄß TVÖD	7
I.	ÜBERBLICK	7
II.	VORFRAGE: ANWENDUNG DES TVÖD	8
1.	Unmittelbar und zwingende Geltung gemäß § 4 Abs. 1 TVG	8
2.	Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 TVG	8
3.	Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel	8
4.	Kollision von arbeits- und tarifvertraglicher Regelung	9
III.	AUSGEWÄHLTE ENTGELTE UND ENTGELTBESTANDTEILE GEMÄß TVÖD	10
1.	Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 TVöD	10
a)	Eingruppierung	10
aa)	Höhergruppierung	10
bb)	Herab- / Rückgruppierung	11
cc)	Sonderfall: § 13 TVöD	11
b)	Einstufung	12
2.	Leistungsentgelt gemäß § 18 VKA TVöD	12
3.	Jahressonderzahlung gemäß § 20 VKA TVöD	13
4.	Zuschläge	13
IV.	ZAHLUNG DES ENTGELTS	15
1.	Zahlung	15
2.	Ausschlussfrist	15
C.	SONSTIGE ENTGELTRELEVANTE VORSCHRIFTEN / PRINZIPIEN	16
I.	ENTGELTFORTZAHLUNG	16
II.	AUSWIRKUNGEN AUF DIE VERGÜTUNG BEI TEILZEIT	17
III.	WEITERE VORSCHRIFTEN (ÜBERBLICK)	17
D.	SOZIALVERSICHERUNGSRECHT UND ZUSATZVERSORGUNG	17
I.	SOZIALVERSICHERUNGEN (ÜBERBLICK)	17

II.	ZUSATZVERSORGUNG.....	18
E.	KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT	19
I.	TARIFVERTRAGSRECHT.....	19
1.	Materielle Voraussetzung des Tarifvertrags.....	19
2.	Folgen eines wirksamen Tarifvertrags	21
II.	PERSONALVERTRETUNGSRECHT	21
1.	Allgemeines.....	21
2.	Der Personalrat	21
	a) Voraussetzung für die Bildung des Personalrats.....	21
	b) Zusammensetzung und Amtszeit des Personalrats	22
	c) Wahl und Wahlverfahren.....	22
	d) Kosten und Zeitaufwand der Wahl	23
	e) Fehler bei der Personalratswahl	23
	f) Organisation des Personalrats	24
3.	Rechte der Personalvertretung (Überblick).....	24
4.	Rechtsfolgen bei fehlerhafter Beteiligung der Personalvertretung.....	25
III.	SONSTIGES.....	26
F.	LITERATUR ZUR VERTIEFUNG.....	27

A. Einführung

I. Arbeitnehmerbegriff

Aus dem Begriff des Arbeitnehmers ergibt sich der Anwendungsbereich des Arbeitsrechts. Der Gesetzgeber knüpft bei der Eröffnung des Anwendungsbereichs regelmäßig an den „Arbeitnehmer“ an, teilweise an den „Arbeitsvertrag“ oder das „Arbeitsverhältnis“. Die begriffliche Differenzierung führt jedoch zu keiner inhaltlichen Differenzierung. Vielmehr zeigt § 611a BGB als neuer gesetzlicher Ausgangspunkt der Begriffsbestimmung, dass mit dem Arbeitsvertrag zugleich der Begriff des Arbeitnehmers legaldefiniert wird:

„(1) ¹Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. ²Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. ³Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. ⁴Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. ⁵Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. ⁶Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

1. Wesentliche Elemente des Arbeitnehmerbegriffs

- **Leisten von Arbeit**

Der Arbeitnehmer muss zur Leistung von „Arbeit“ verpflichtet sein. Arbeit ist im wirtschaftlichen Sinn zu verstehen. Sie ist jede Betätigung oder jedes Verhalten, das zur Befriedigung des Bedürfnisses eines anderen dient und im Wirtschaftsleben als Arbeit qualifiziert wird. Dabei kann es sich um eine geistige oder körperliche Betätigung handeln, die niederer oder höherer Art sein kann. In diesem Sinne leistet auch ein Malermodell Arbeit. Nicht ausreichend ist hingegen ein bloßes Unterlassen, wohl aber eine Arbeitsbereitschaft, denn sie setzt eine bestimmte Leistung des Arbeitnehmers, die wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung voraus und der Arbeitnehmer kann nicht frei über die Nutzung dieses Zeitraums entscheiden.

- **Privatrechtlicher Vertrag:**

Ein Arbeitsverhältnis kann regelmäßig nur durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet werden. Haben die Vertragsparteien ausdrücklich ein Arbeitsverhältnis vereinbart, ist der zur Dienstleistung Verpflichtete kraft privatautonomer Entscheidung als Arbeitnehmer anzusehen. Im Übrigen kommt es auf die von den Parteien gewählte Bezeichnung des Vertragsverhältnisses nicht an. Maßgeblich

sind die getroffenen Vereinbarungen und die tatsächliche Durchführung des Vertrags. Die privatrechtliche Gültigkeit des Arbeitsvertrages ist dabei nicht Voraussetzung für die Bejahung der Arbeitnehmereigenschaft. Auch der Arbeitende, der aufgrund eines rechtsunwirksamen Arbeitsvertrags tätig wird, ist Arbeitnehmer. Ausnahmsweise können Arbeitsverhältnisse auch kraft gesetzlicher Anordnung oder kraft gesetzlicher Fiktion begründet werden (einer der wichtigsten Fälle ist der einer unwirksamen Arbeitnehmerüberlassung, §§ 9, 10 AÜG).

Die Voraussetzung des privatrechtlichen Vertrags dient dazu, den Arbeitnehmer von anderen Personengruppen zu unterscheiden, die auch abhängige Arbeit leisten, aber nicht dem Arbeitsrecht unterfallen. Keine Arbeitnehmer sind z.B. Personen, die ihre Tätigkeit aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses erbringen (Beamte, Richter, Soldaten, Wehr- und Zivildienstleistende, Bundesfreiwilligendienstleistende).

- **Persönliche Abhängigkeit (Weisungsgebundenheit)**

Ob ein Arbeitsverhältnis oder ein freies Dienstverhältnis vorliegt, ist davon abhängig, ob eine persönliche Abhängigkeit, d.h. Weisungsgebundenheit vorliegt. Danach ist Arbeitnehmer derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Eine persönliche Abhängigkeit liegt vor bei einer Einbindung in eine fremde Arbeitsorganisation, die sich im Weisungsrecht des Arbeitgebers bzgl. Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Art und Ort der Tätigkeit zeigt. Das Weisungsrecht kann dabei, abhängig von der Art der geschuldeten Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt sein. Im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung ist zu entscheiden, ob der Betreffende dem Typus des Arbeitnehmers zuzuordnen ist oder nicht. Dabei haben nicht alle Indizien das gleiche Gewicht. Entscheidend ist stets der konkrete Einzelfall.

Eine wirtschaftliche Abhängigkeit ist weder erforderlich noch ausreichend (bei wirtschaftlicher Abhängigkeit ist allenfalls von einer arbeitnehmerähnlichen Person auszugehen, für die einige Regelungen für Arbeitnehmer – zum Teil modifiziert – gelten).

Das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit dient der Abgrenzung vom freien Dienstvertrag (freie Mitarbeit, Freelancer). Für diese gelten die Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht und in der Regel unterfallen diese auch nicht der Sozialversicherungspflicht (bitte beachten: im Sozialversicherungsrecht gilt ein – wenn auch nur geringfügig – anderer Arbeitnehmer- bzw. Beschäftigtenbegriff, siehe hierzu auch unter 2.), was zu erheblichen Nachzahlungen des Arbeitgebers an die Sozialversicherungsträger führen kann, wenn der Arbeitnehmer fehlerhaft als freier Mitarbeiter behandelt wird.

Wie die Arbeit zu vergüten ist, ist für die Begriffsbestimmung des Arbeitsvertrags und damit des Arbeitnehmers grundsätzlich nicht entscheidend. Zwar enthält § 611a Abs. 2 BGB die Verpflichtung zur Zahlung der vereinbarten Vergütung. Insoweit handelt es sich aber um eine Rechtsfolgenregelung und nicht um eine Voraussetzung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses .

2. **Kein rechtsgebietsübergreifender Arbeitnehmerbegriff**

Es ist zu beachten, dass der Arbeitnehmerbegriff des § 611a BGB nicht für alle Rechtsgebiete gleichermaßen gilt. So wird sowohl das Sozialversicherungs- und Steuer-, als auch das europäische Arbeitsrecht von eigenständigen Arbeitnehmerbegriffen geprägt, wobei diese sich in den wesentlichen Punkten in der Regel überschneiden. In allen Fällen resultiert die Notwendigkeit der Statusbestimmung primär aus der Notwendigkeit, Arbeitnehmer und Selbstständige voneinander abzugrenzen.

II. **Arbeitsentgelt**

Die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende vom Arbeitgeber geschuldete Leistung ist das Arbeitsentgelt (vgl. auch § 611a Abs. 2 BGB). Insoweit sind stets die zwei folgenden Fragen zu beantworten:

1. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitsentgelt?
2. Wenn ja, in welcher Höhe besteht dieser Anspruch?

1. **Entgeltformen**

Die Entgeltformen können im Wesentlichen in zwei große Gruppen unterteilt werden, nämlich in **Zeitvergütungsformen und Leistungsvergütungsformen**. Die Vergütung kann sich in Abhängigkeit der Anspruchsgrundlage(n) auch aus einer Kombination von zeit- und leistungsbezogenen Vergütungsanteilen zusammensetzen. Da der Arbeitgeber das Wirtschaftsrisiko nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen darf, ergeben sich hieraus Grenzen für das Verhältnis zwischen zeit- und leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen.

Die Zeitvergütung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Vergütung für eine bestimmte Zeit der Arbeitsleistung gezahlt wird. Hierunter fallen z.B. die Monatsvergütung, ein Stundenlohn oder eine monatliche Grundvergütung (Fixum). Auch leistungsunabhängige, zeitbezogene Zulagen gehören hierzu (z.B. übertarifliche Stundenzuschläge, Überstundenzuschläge und Erschwerniszulagen). Charakteristisch für alle Zeitvergütungsformen ist, dass sie jeweils beansprucht werden können, wenn die Arbeitsleistung für den entsprechenden Zeitraum erbracht worden ist. Auf einen mit der Arbeitsleistung bezweckten Erfolg oder eine besondere Leistung des Arbeitnehmers kommt es nicht an.

Kennzeichen der leistungsorientierten Vergütungselemente ist, dass die Vergütung in Abhängigkeit von der erbrachten Leistung bemessen wird. Wichtige leistungsorientierte Vergütungsformen sind die Akkordvergütung, leistungsbezogene Zulagen und Prämien, Provisionen, Boni und durch Zielvereinbarungen erreichbare Zahlungen.

Neben den vorgenannten zeit- und leistungsabhängigen Vergütungsformen gibt es solche, die sich keiner der beiden Kategorien eindeutig zuordnen lassen. Hierzu zählen u.a. Einmalzahlungen, 13. Monatsgehalt und Weihnachtsgeld, Anwesenheitsprämien, Erfolgs-/Gewinnbeteiligung, vermögenswirksame Leistungen und Personalrabatte.

Das Arbeitsentgelt muss keine Geldleistung sein. Auch eine **Sachleistung** ist möglich (z.B. Deputate in der Landwirtschaft, freie Kost oder Heizung, die Zurverfügungstellung einer Dienstwohnung, die Überlassung von Dienstfahrzeugen zur privaten Nutzung, Warengutscheine, die Überlassung eines dienstlich zur Verfügung gestellten Internetzugangs oder Smartphones zur privaten Nutzung).

2. **Anspruchsgrundlagen**

Die Anspruchsgrundlage zur Leistung des Arbeitsentgelts kann sich aus

- dem Arbeitsvertrag,
- kollektivrechtlichen Vereinbarungen (insb. TVöD) und/oder
- dem Gesetz (z.B. MiloG oder § 612 BGB)

ergeben.

B. Entgeltliche Ansprüche gemäß TVöD

I. Überblick

Der TVöD sieht folgende Entgelte bzw. Entgeltbestandteile vor:

- Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 TVöD
- Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD (VKA)
- Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TVöD
- Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD
- Zeitzuschläge für Sonderform der Arbeit gemäß § 8 Abs. 1 TVöD
- vermögenswirksame Leistungen gemäß § 23 Abs. 1 TVöD

II. Vorfrage: Anwendung des TVöD

Der TVöD ist ein Tarifvertrag, der nicht automatisch in jedem mit einem öffentlichen Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrag gilt. Als Vorfrage ist daher stets zu klären, ob der TVöD und damit auch die dortigen Regelungen zu den entgeltlichen Ansprüchen im jeweiligen Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

1. Unmittelbar und zwingende Geltung gemäß § 4 Abs. 1 TVG

Rechtsgrundlage für die Geltung eines Tarifvertrages in einem bestimmten Arbeitsverhältnis kann zum einen die gesetzliche Anordnung gemäß § 4 Abs. 1 TVG sein, wonach die Rechtsnorm des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen gelten. Wesentliche Voraussetzung ist hier die Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers auf der einen und die des Arbeitgebers auf der anderen Seite. Gemäß § 3 Abs. 1 TVG sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände) oder der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist, tarifgebunden. Auf Seiten des Arbeitnehmers ist für die unmittelbar und zwingende Geltung des Tarifvertrags dessen Mitgliedschaft in der Gewerkschaft erforderlich, die den betreffenden Tarifvertrag (z.B. den TVöD) abgeschlossen hat.

2. Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 TVG

Eine weitere – jedoch im Zusammenhang mit dem TVöD nicht relevante – Rechtsgrundlage, die einen Tarifvertrag in einem Arbeitsverhältnis zur Anwendung bringt, ist die Allgemeinverbindlicherklärung. Gemäß § 5 Abs. 4 Satz 1 TVG sind mit der Allgemeinverbindlicherklärung auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von den Rechtsnormen eines Tarifvertrags in seinem jeweiligen Geltungsbereich erfasst.

3. Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können aufgrund der Vertragsautonomie im Arbeitsvertrag auch vereinbaren, dass ein bestimmter Tarifvertrag teilweise oder insgesamt in Bezug genommen wird (Bsp: "*Im Übrigen gilt der TVöD in seiner jeweils gültigen Fassung.*" oder "*Das Entgelt und der Urlaub richtet sich nach den Regelungen des TVöD.*"). Die Gründe für die Verwendung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen sind vielfältig. Vor allem kann ein tarifgebundener Arbeitgeber durch eine Bezugnahme eines Tarifvertrags einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer schaffen, auch wenn nicht die gesamte Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist.

Von besonderer rechtlicher Bedeutung ist insbesondere die Auslegung solcher Bezugnahmeklauseln. Durch eine Auslegung der Bezugnahmeklausel ist insbesondere zu klären, welcher Tarifvertrag (gegebenenfalls in welcher Fassung) auf das konkrete Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Besonders problematisch wird dies, wenn sich die rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Abschluss eines neuen Tarifvertrages) ändern.

4. Kollision von arbeits- und tarifvertraglicher Regelung

Für den Fall, dass sowohl im Arbeitsvertrag als auch in einem (im Arbeitsverhältnis anzuwendenden) Tarifvertrag sich widersprechende Regelungen zu bestimmten Regelungskomplexen vorhanden sind, stellt sich die Frage, ob die arbeitsvertragliche oder die tarifvertragliche Regelung anzuwenden ist (Bsp.: Arbeitsvertrag sieht einen Stundenlohn von 15 € und der Tarifvertrag einen Stundenlohn von 20 € vor).

Um diese Frage zu beantworten ist wie folgt zu unterscheiden:

- Gilt der Tarifvertrag im Arbeitsverhältnis (auch) aufgrund beidseitiger Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien, geht die arbeitsvertragliche Regelung der tariflichen nur dann vor, wenn die arbeitsvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist (Günstigkeitsprinzip) oder der Tarifvertrag eine Abweichung von seinen Regelungen gestattet (sog. Öffnungsklausel), § 4 Abs. 3 TVG. Zu beachten ist, dass bei der Anwendung des Günstigkeitsprinzips ein Sachgruppenvergleich durchzuführen ist. Dies bedeutet, dass die arbeitsvertraglichen und die tarifvertraglichen Regelungen zu einem bestimmten Regelungskomplex (z.B. Entgelt oder Urlaub) gegenüberzustellen sind. Dies hat zum einen zur Folge, dass keine "Äpfel mit Birnen" (also arbeitsvertragliches Entgelt und tarifvertraglicher Urlaub) miteinander verglichen werden, und zum anderen versperrt es die Möglichkeit der sog. Rosinenpickerei innerhalb einer Sachgruppe.
- Gilt der Tarifvertrag ausschließlich aufgrund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel, gilt – es sei denn es ist etwas anderes vereinbart – nicht das obige Günstigkeitsprinzip. Hier ist durch Auslegung der Bezugnahmeklausel und der vom Tarifvertrag abweichenden arbeitsvertraglichen Regelung zu ermitteln, welche Regelung vorgehen soll. In der Regel dürfte die arbeitsvertragliche Regelung als spezieller anzusehen sein, sodass sie die ansonsten allgemein in Bezug genommene tarifvertragliche Regelung verdrängt, unabhängig davon, welche Regelung günstiger ist.

III. Ausgewählte Entgelte und Entgeltbestandteile gemäß TVöD

1. Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 TVöD

Arbeitnehmer erhalten gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 TVöD monatlich ein Tabellenentgelt gezahlt. Dies resultiert aus der jeweiligen Entgeltgruppe und der Stufe. Der konkrete Betrag ist aus der Tabelle für die Beschäftigten der VKA aus der Anlage A VKA zu entnehmen.

a) Eingruppierung

Gem. § 12 Abs. 1 TVöD richtet sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 der Entgeltordnung. Für die Festlegung zu einer Entgeltgruppe müssen die Tätigkeitsmerkmale der gesamten nicht nur vorübergehenden Tätigkeit entsprechen (§ 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD). Dafür genügt es, wenn mindestens die Hälfte der Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen entspricht.

aa) Höhergruppierung

Bei der Höhergruppierung ist zwischen der dauerhaften und der vorübergehenden Höhergruppierung zu unterscheiden.

- dauerhaft, § 17 Abs. 4 TVöD
- vorübergehend, § 14 TVöD (vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit)

Bei der dauerhaften Höhergruppierung wurden bis 2016 die Arbeitnehmer der Entwicklungsstufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. Die Zuordnung zur neuen Entwicklungsstufe musste jedoch mindestens die zweite Stufe zum Ergebnis haben. Hierdurch sollte sichergestellt werden, dass den Arbeitnehmern die beschäftigungsbezogene Entwicklungsstufe zugewiesen wird. Der Vorteil der dauerhaften Höhergruppierung war damit nicht unmittelbar gegeben. Vielmehr zeigte sich der Vorteil darin, dass ein höheres Tabellenentgelt in Zukunft erreicht werden konnte.

Seit 2017 verbleiben die Arbeitnehmer gemäß § 17 Abs. 4 TVöD in der gleichen Stufe, in der sie bereits in der niedrigeren Entgeltgruppe eingestuft waren. Hierdurch wirkt sich die dauerhafte Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit unmittelbar aus.

Bei der vorübergehenden Höhergruppierung gem. § 14 TVöD erhält der Arbeitnehmer eine persönliche Zulage. Voraussetzung ist, dass die neue Tätigkeit den Merkmalen einer höheren Eingruppierung entspricht und der Arbeitnehmer die Tätigkeit mindestens einen Monat ausübt.

Die persönliche Zulage bemisst sich nach § 14 Abs. 3 TVöD nach dem Unterschiedsbetrag, der sich bei einer dauerhaften Höhergruppierung ergeben hätte.

Fraglich ist jedoch, wann es sich um eine dauerhafte und wann um eine vorübergehende Höhergruppierung handelt. Nach Auffassung des BAG (BAG 17.04.2002 – 4 AZR 174/01) muss der Arbeitgeber gem. § 315 Abs. 1 BGB im Rahmen des billigen Ermessens die Interessen des Arbeitgebers an einer vorübergehenden Übertragung und die Interessen des Arbeitnehmers an einer dauerhaften Übertragung gegeneinander abwägen. Hierbei besteht für den Arbeitgeber folglich ein erheblicher Ermessensspielraum. Hat der Arbeitgeber gewichtigere Gründe die Stelle lediglich vorübergehend zu besetzen so kann der Übertragungszeitraum problemlos ein halbes Jahr überschreiten. Eine willkürliche Entscheidung des Arbeitgebers die Stelle als vorübergehend zu übertragen, obwohl auf absehbare Zeit keine Veränderung des Aufgabengebiets zu erwarten ist, ist rechtsmissbräuchlich und führt zur dauerhaften Übertragung der Tätigkeit. Eine feste Dauer wurde von Seiten des BAG nicht festgelegt. Allerdings hat das BAG in der oben genannten Entscheidung auch festgestellt, dass eine vierjährige vorübergehende Übertragung der Tätigkeit schon ein Indiz für eine rechtsmissbräuchlich lange vorübergehende Übertragung darstellt.

bb) Herab- / Rückgruppierung

Nicht nur die Höhergruppierung, sondern auch die Herab- / Rückgruppierung ist gem. § 17 Abs. 4 Satz 5 TVöD möglich. Hierbei wird dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit übertragen, die nach den Tätigkeitsmerkmalen einer niedrigeren Eingruppierung entspricht. Hierbei wird keine Veränderung der Entwicklungsstufe vorgenommen. Der Arbeitnehmer verbleibt also in der gleichen Entwicklungsstufe, wird jedoch in die andere Endgeldgruppe eingruppiert.

cc) Sonderfall: § 13 TVöD

Wir dem Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit nicht übertragen, sondern hat sich die übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen

Entgeltgruppe entspricht, wird der Arbeitnehmer in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert, wenn der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt hat.

Die Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe erfolgt zu Beginn des darauffolgenden Monats (nach Ablauf, der ggf. gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 TVöD verlängerten 6-Monatsfrist). Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate ist § 14 TVöD entsprechend anzuwenden.

Zu beachten ist, dass die Unterbrechung der 6-Monatsfrist gemäß § 13 Abs. 2 TVöD von insgesamt nicht mehr als 6 Wochen (wg. der dort genannten Gründe) nicht zu einem Neubeginn der Frist führt, sondern lediglich die Unterbrechungszeit in die 6-Monatsfrist eingerechnet wird. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem (§ 13 Abs. 2 Satz 2 TVöD).

b) Einstufung

Die Entgeltgruppen 2-15 umfassen gem. § 16 VAK Abs. 1 TVöD sechs Stufen. Hierbei werden die Beschäftigten bei der Einstellung in die Stufe 1 eingruppiert. Einschlägige Berufserfahrung kann jedoch gem. § 16 VKA Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD zu einer höheren Stufe führen.

Der Aufstieg in den Stufen ist in § 16 VKA Abs. 3 TVöD geregelt. Diese Zeiträume können gem. § 17 VKA Abs. 2 TVöD verkürzt bzw. verlängert werden.

Zu beachten ist, dass ein Stufenaufstieg nur bei ununterbrochener Tätigkeit erfolgt, allerdings stehen bestimmte Unterbrechungen im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD einer ununterbrochenen Tätigkeit gleich.

Eine Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von einer ununterbrochenen Tätigkeit gleichgestellt sind, und bei Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren ist unschädlich. Die Unterbrechungszeit wird aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung gemäß § 16 Abs. 2 TVöD; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme (vgl. hierzu § 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD).

2. Leistungsentgelt gemäß § 18 VKA TVöD

Sinn und Zweck des Leistungsentgelts ist es, die öffentliche Dienstleistung zu verbessern sowie Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Arbeitnehmer

zu stärken (§ 18 VKA Abs. 1 TVöD). Bei dem Leistungsentgelt handelt es sich um eine variable und leistungsorientierte Bezahlung, die neben dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 TVöD zu zahlen ist (§ 18 VKA Abs. 2 TVöD). Die jährliche Zahlung der Leistungsentgelte ist verpflichtend (§ 18 VKA Abs. 3 TVöD) und muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein (§ 18 VKA Abs. 4 Satz 6 TVöD).

Das Leistungsentgelt wird entweder als Leistungsprämie (Definition: § 18 VKA Abs. 4 Satz 2 TVöD), Erfolgsprämie (Definition: § 18 VKA Abs. 4 Satz 3 TVöD) oder Leistungszulage (Definition: § 18 VKA Abs. 4 Satz 4 TVöD) gewährt.

Die konkrete Ausgestaltung des Leistungsentgelts erfolgt auf betrieblicher Ebene durch Abschluss einer Dienstvereinbarung (§ 18 VKA Abs. 6 TVöD).

3. Jahressonderzahlung gemäß § 20 VKA TVöD

Anspruchsvoraussetzung für die Jahressonderzahlung ist das rechtliche Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember des betreffenden Jahres, § 20 VKA Abs. 1 TVöD. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich beschäftigt wird bzw. diesem Entgelt gezahlt wird.

Die Höhe der Jahressonderzahlung ergibt sich aus § 20 VKA Abs. 2 TVöD auf Basis des Durchschnittsgehalts in den Kalendermonaten Juli, August und September, wobei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien unberücksichtigt bleiben (Details zur Bemessungsgrundlage ergeben sich aus Ziff. 1 der Protokollerklärung zu § 20 VKA Abs. 2 TVöD). Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. September, gilt statt des vorgenannten Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. Bitte beachten: die in § 20 VKA Abs. 2 TVöD genannten Von-Hundert-Sätze wurden durch Ziff. 2 der Protokollerklärung zu § 20 VKA Abs. 2 TVöD modifiziert.

§ 20 VKA Abs. 4 TVöD enthält den Grundsatz der Zwölfteilung. Hiernach wird die Jahressonderzahlung dann gekürzt, wenn nicht für alle Monate, also nicht während des gesamten Kalenderjahres, Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD besteht, es sei denn, es liegt ein Ausnahmefall nach § 20 VKA Abs. 4 TVöD vor.

Die Auszahlung der Jahressonderzahlung erfolgt gemäß § 20 VKA Abs. 5 TVöD grundsätzlich mit dem Tabellenentgelt für November.

4. Zuschläge

In § 19 TVöD sind die Erschwerniszuschläge geregelt. Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. § 19 Abs. 1 Satz 2 TVöD nimmt außergewöhnliche Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild, das der Eingruppierung zugrunde liegt, verbunden sind, von der Gewährung von

Zuschlägen aus. In den Fällen des § 19 Abs. 1 Satz 2 TVöD wird unterstellt, dass die außergewöhnlichen Erschwernisse mit der Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe bereits abgegolten sind.

In § 8 Abs. 1 TVöD sind die Zeitzuschläge für Sonderformen der Arbeit geregelt. Diese werden nur – neben dem Entgelt – für tatsächliche Arbeitsleistung gezahlt. Die einzelnen Sonderformen der Arbeit sind in § 7 TVöD definiert bzw. näher bestimmt. Bei der Anwendung des § 7 bzw. 8 TVöD ist zwingend auf die genauen Begrifflichkeiten zu achten (so ist Mehrarbeit etwas anderes als Überstunden).

Es ist zu beachten, dass nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (siehe sogleich) eine Unterscheidung zwischen Mehrarbeit und Überstunden nicht mehr ohne weiteres möglich ist. Die Unterscheidung zwischen Mehrarbeit und Überstunden im Sinne des TVöD resultiert daraus, dass Teilzeitbeschäftigte bis zur Grenze der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zunächst „nur“ Überstunden leisten, die keine Zuschläge gemäß § 8 TVöD auslösen. Insoweit ist wohl richtig, die entsprechenden Regelungen des TVöD aus der sich diese Unterscheidung wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht (hier: § 4 Abs 1 TzBfG) als nichtig zu betrachten – eine gerichtliche Entscheidung konkret zu dieser Regelung steht bisher noch aus. Hierzu im Einzelnen:

Nach **bisheriger Rechtsprechung** galt Folgendes: Eine tarifvertragliche Bestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge allein davon abhängig macht, dass über ein bestimmtes Tages- oder Wochenarbeitsvolumen oder das Monatsoll hinaus gearbeitet wurde, bezweckt regelmäßig, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen. Dieser Zweck verlangt einen finanziellen Ausgleich erst dann, wenn die Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter überschritten wird. Darin liegt keine Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten, da für die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden die gleiche Gesamtvergütung geschuldet wird. Ohne Anhaltspunkte im Tarifvertrag selbst kann nicht davon ausgegangen werden, dass es den Tarifvertragsparteien darum geht, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen (siehe z.B. BAG, Urteil vom 26.4.2017 – 10 AZR 589/15).

Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19.12.2018 (Az.:10 AZR 231/18) nunmehr aufgegeben. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist der Mehrarbeitszuschlag für diejenige Arbeitszeit zu zahlen, die über die jeweils individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Soweit der Arbeitnehmer im jeweiligen Jahreszeitraum über ihre individuelle Jahresarbeitszeit hinaus gearbeitet habe [oder auch Monats- oder Wochenarbeitszeit], stünden ihm für diese Zeiten Mehrarbeitszuschläge zu. Dies ergebe die Auslegung des Tarifvertrags. Diese Auslegung sei mit dem Benachteiligungsverbot nach § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Nach dem Bundesarbeitsgericht liege eine Benachteiligung vor, wenn für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte erst ab derselben

Zahl von Arbeitsstunden ein Mehrarbeitszuschlag anfällt. Die Grenze, ab der ein Mehrarbeitszuschlag anfallt, müsse deswegen bei Teilzeitbeschäftigten proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit sinken. Hintergrund ist, dass das Bundesarbeitsgericht nunmehr grundsätzlich davon ausgeht, dass die Mehrarbeitszuschläge gezahlt werden, um den Arbeitgeber davon abzuhalten, über die Freizeit des Arbeitnehmers zu disponieren.

Gemäß § 24 Abs. 6 TVöD ist eine Pauschalierung der Zeit- und Erschwerniszuschläge möglich.

IV. Zahlung des Entgelts

1. Zahlung

Gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD erfolgt die Zahlung am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat. In der § 24 Abs. 1 Satz 3 TVöD ist der Sonderfall geregelt, wenn der Zahltag z.B. auf einen Samstag oder Sonntag fällt.

2. Ausschlussfrist

§ 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD sieht vor, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit vom jeweiligen Anspruchsinhaber schriftlich geltend gemacht werden.

Tarifvertragliche Ausschlussfristen sind seit jeher als dem Arbeitsverhältnis innewohnende Besonderheiten anerkannt. Die Vereinbarung von Ausschlussfristen entspricht auch einer weit verbreiteten Übung im Arbeitsleben (entsprechende Vereinbarungen finden sich regelmäßig auch in Arbeitsverträgen).

Sinn und Zweck von Ausschlussfristen ist es, dass streitige Ansprüche möglichst zeitnah geklärt werden. Sie sollen zu der im Arbeitsleben besonders gebotenen raschen Klärung von Ansprüchen und der Bereinigung offener Streitpunkte führen. Durch sie soll möglichst schnell Rechtssicherheit und Rechtsfrieden geschaffen werden.

Die Ausschlussfrist bewirkt, dass die nicht fristgerecht oder nicht formgerecht geltend gemachten Ansprüche verfallen, also im Rechtssinn erlöschen. Das Erlöschen tritt mit dem Ablauf der Ausschlussfrist ein, ohne dass es dazu einer Handlung oder Maßnahme des jeweiligen Schuldners bedarf. Anders als bei der Einrede der Verjährung ist kein „Berufen auf die Ausschlussfrist“ notwendig. Sie wirkt kraft Tarifvertrags rechtsvernichtend.

C. Sonstige entgeltrelevante Vorschriften / Prinzipien

I. Entgeltfortzahlung

Die Vorschrift des § 326 Abs. 1 BGB führt in Arbeitsverhältnissen zu dem Grundsatz „**Ohne Arbeit kein Lohn**“, der im Ergebnis besagt, dass der Arbeitnehmer bei Nichtleistung der Arbeit einer besonderen Anspruchsgrundlage bedarf, um einen Vergütungsanspruch zu haben.

Solche besonderen Anspruchsgrundlagen sind u.a. die folgenden:

- **§ 6 Abs. 3 Satz 1 TVöD:** Freistellung am 24. Dezember bzw. 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts.
- **§ 22 TVöD:** Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für die Dauer von 6 Wochen. Nach Ablauf dieses 6 Wochenzeitraums erhalten die Arbeitnehmer für die Zeit, für die ihnen Krankengeld gezahlt wird, einen Krankengeldzuschuss. Die Höhe des Krankengeldzuschusses entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt (siehe hierzu § 22 Abs. 2 TVöD). Der Krankengeldzuschuss wird maximal 39 Wochen gezahlt (§ 22 Abs. 3 TVöD).
- **§ 26 Abs. 1 TVöD:** Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub (30 Arbeitstage bei einer 5 Tage Woche) unter Fortzahlung des Entgelts. Im Falle des Zusatzurlaubs gemäß § 27 TVöD gilt § 26 TVöD entsprechend (dies ergibt sich aus § 27 Abs. 5 TVöD). Im Falle des Sonderurlaubs gemäß § 28 TVöD erfolgt keine Entgeltfortzahlung.
- **§ 29 TVöD:** für bestimmte Anlässe werden die Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts für gewisse Arbeitstage von der Arbeit freigestellt. Insoweit handelt es sich bei § 29 um eine Konkretisierung der allgemeinen Vorschrift des § 616 BGB.

Gemäß § 21 TVöD wird in den Fällen der Entgeltfortzahlung gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 TVöD das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Diejenigen Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, werden auf Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten 3 vollen Kalendermonate gezahlt.

II. Auswirkungen auf die Vergütung bei Teilzeit

Das Arbeitsentgelt reduziert sich gem. § 24 Abs. 2 TVöD anteilig entsprechend der gegenüber einer Vollzeitarbeit verminderten Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten, soweit sich aus tarifvertraglichen Regelungen keine Besonderheiten ergeben. Beim Jubiläumsgeld gemäß § 23 Abs. 2 TVöD erfolgt bei Teilzeitbeschäftigte gem. § 23 Abs. 2 TVöD keine anteilige Reduzierung.

III. Weitere Vorschriften (Überblick)

Gleichbehandlungsgrundsatz	Begünstigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmergruppen nur nach sachlichen Kriterien
Betriebliche Übung	Im öffentlichen Dienst eher selten. Grundsätzlich durch Rechtsprechung des BAG eingeführt. Entsteht nach dreimaliger Wiederholung.
Betriebsrisiko	§ 615 S. 3 BGB
Annahmeverzug	§ 615 S. 1 BGB
Streik und Ausprerrung	Suspendierung der gegenseitigen Ansprüche

D. Sozialversicherungsrecht und Zusatzversorgung

I. Sozialversicherungen (Überblick)

Rentenversicherung SGB VI	Versicherte: §§ 1 ff. SGB VI Leistungen: - Renten (Altersrente, Rente wegen vermindelter Erwerbstätigkeit, Rente wegen Todes) §§ 33 ff. SGB VI - Leistungen zur Teilhabe §§ 9 ff SGB VI - Zusatzleistungen §§ 106 ff. SGB VI - Serviceleistungen §§ 109 f. SGB VI
Arbeitslosenversicherung SGB III	Versicherte: §§ 24 ff. SGB III Leistungen: - Aktive Arbeitsförderung § 29 ff. SGB III - Arbeitslosengeld §§ 136 ff. SGB III / Insolvenzgeld §§ 165 ff. SGB III / Kurzarbeitergeld §§ 95 ff. SGB III
Krankenversicherung SGB V	Versicherte: §§ 5 ff. SGB V Leistungen: - bei Schwangerschaft und Mutterschaft §§ 24c - 24i SGB V

	<ul style="list-style-type: none"> - zur Verhütung von Krankheiten und von deren Verschlimmerung sowie zur Empfängnisverhütung, bei Sterilisation und bei Schwangerschaftsabbruch §§ 20 - 24b SGB V - zur Früherkennung von Krankheiten §§ 25 f. SGB V - zur Behandlung einer Krankheit §§ 27 – 52 SGB V - des Persönlichen Budgets nach § 17 Abs. 2 bis 4 SGB IX
Unfallversicherung SGB VII	<p>Versicherte: §§ 2 ff. SGB VII</p> <p>Leistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heilbehandlung §§ 27 ff. SGB VII - Leistungen zur Teilhabe § 35 SGB VII i. V. m. §§ 33 ff. SGB IX - Renten §§ 56 ff. SGB VII - Beihilfen an Hinterbliebene §§ 63 ff. SGB VII - Abfindungen §§ 75 ff. SGB VII
Pflegeversicherung SGB XI	<p>Versicherte: § 20 ff. SGB XI</p> <p>Leistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pflegesachleistung § 36 SGB XI) - Pflegegeld für selbst beschaffte Pflegehilfen § 37 XI - usw.

II. Zusatzversorgung

Nach § 25 TVöD haben die Beschäftigten des öffentlichen Diensts Anspruch auf betriebliche Altersversorgung. Einzelheiten zur Ausgestaltung dieses Anspruchs sind jedoch nicht im TVöD geregelt.

§ 25 TVöD gibt dem Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Verschaffung einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des ATV/ATV-K und der Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung. Dieser Verpflichtung zur Gewährung einer zusätzlichen Altersversorgung kommt der Arbeitgeber durch Erwerb der Beteiligung/Mitgliedschaft in der Zusatzversorgungseinrichtung und Anmeldung des Beschäftigten bei der Zusatzversorgungseinrichtung nach. Der in § 25 TVöD festgeschriebene Anspruch des Arbeitnehmers auf Verschaffung einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung erschöpft sich durch den Abschluss des privatrechtlichen Gruppenversicherungsvertrags mit der Zusatzversorgungseinrichtung.

E. Kollektives Arbeitsrecht

I. Tarifvertragsrecht

Das Tarifvertragsrecht ist im Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelt. Wesentlicher Gegenstand des TVG ist Inhalt und Geltung von Tarifverträgen.

1. Wirksamkeitsvoraussetzung des Tarifvertrags

Damit ein Tarifvertrag überhaupt wirksam geschlossen werden kann, müssen nachfolgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- **Inhalt des Tarifvertrags (§ 1 Abs. 1 TVG):** Ein Tarifvertrag regelt (a) die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände oder Arbeitgeber) und enthält (b) Rechtsnorm, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, sowie (c) Rechtsnormen die betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen.
- **Form des Tarifvertrags (§ 1 Abs. 2 TVG):** Tarifverträge bedürfen der Schriftform.
- **Tarifvertragsparteien (§ 2 Abs. 1 und Abs. 2 TVG):** Tarifvertragsparteien können Gewerkschaften auf der einen Seite und einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern auf der anderen Seite sein. Sogenannte Spitzenorganisationen (Zusammenschlüsse von Gewerkschaften bzw. von Vereinigungen von Arbeitgebern) können im Namen ihrer Mitglieder ebenfalls Tarifverträge abschließen oder selbst Partei eines Tarifvertrags sein.
- **Tarifzuständigkeit:** In räumlicher, fachlicher, zeitlicher und persönlicher Hinsicht muss die Gewerkschaft, der Arbeitgeberverband oder die Spitzenorganisationen zuständig sein. Diese Zuständigkeit ergibt sich aus der Satzung der vorgenannten Verbände.
- **Tariffähigkeit der Tarifvertragsparteien:** Eine Tarifvertragspartei ist nur dann tariffähig (d.h. zum Abschluss eines Tarifvertrags berechtigt), wenn die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

Freiwilliger, privatrechtlicher Zusammenschluss	Zwangsmitgliedschaften wie z.B. bei Handwerkskammern können keine Koalition und damit auch keine Tarifvertragspartei sein.
---	--

Auf Dauer angelegt	Hierdurch soll verhindert werden, dass sich flüchtige Vereinigungen bilden und Arbeitskämpfe durchführen. Hierdurch wäre es schwierig dauerhaft gültige Vereinbarungen zu treffen.
Hauptzweck ist die Wahrung und Förderung der Arbeits und Wirtschaftsbedingungen	Hier genügt es nicht, dass Veranstaltungen für die jeweiligen Mitglieder durchgeführt werden. Die Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen muss im Mittelpunkt stehen.
Gegnerfreiheit / Gegnerunabhängigkeit (personell, finanziell und organisatorisch)	Weder Arbeitgeberverband noch Gewerkschaft dürfen durch die jeweils andere Partei beeinflusst werden. Jeder Einfluss ist schädlich für die freie Willensbildung.
Weisungsfreiheit gegenüber Staat und sonstigen gesellschaftlichen Gruppen	Es soll auch Unabhängigkeit von Staat Kirche oder Parteien herrschen, da die Koalition ihre Interessen und nicht der Gemeinschaft vertreten soll, von der sie abhängig ist.
Demokratische Willensbildung	Dies soll der demokratischen Legitimation dienen. Hierzu zählen ein demokratisches Wahlverfahren, Minderheitenschutz und gleiche Mitwirkungs- bzw. Stimmrechte.
Tarifwilligkeit	Aus der Satzung muss sich ergeben, dass die Vereinigung gewillt ist, Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen.
Soziale Mächtigkeit	Die jeweilige Partei muss sich auch gegenüber der anderen durchsetzen

	können. Dies ist in aller Regel nur dann der Fall, wenn eine ausreichende Anzahl an Mitglieder besteht.
--	---

2. Folgen eines wirksamen Tarifvertrags

Ist ein Tarifvertrag wirksam zustanden gekommen, sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien sowie der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist, tarifgebunden. Sind in einem Arbeitsverhältnis sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber tarifgebunden, gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrags gemäß § 4 Abs. 1 TVG. Fehlt es an dieser beidseitigen Tarifgebundenheit, kann ein Tarifvertrag nur über eine Bezugnahme Klausel oder eine Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 TVG wirksam in einem Arbeitsverhältnis zur Anwendung gebracht werden (vgl. hierzu bereits oben, insbesondere auch zum Günstigkeitsprinzip).

II. Personalvertretungsrecht

1. Allgemeines

Das Personalvertretungsrecht ist die Grundlage für die betriebliche Mitbestimmung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und zählt damit zum kollektiven Arbeitsrecht. Es ist das öffentlich-rechtliche Gegenstück zum Betriebsverfassungsrecht, dass in der Privatwirtschaft Anwendung findet.

Durch die Mitbestimmung der Beschäftigten sollen Eigenständigkeit und Selbstverantwortlichkeit der Beschäftigten gefördert werden. Ihnen soll ferner die Möglichkeit des Einflusses auf die Gestaltung der innerdienstlichen Angelegenheiten gegeben werden.

Für den öffentlichen Dienst ist die betriebliche Mitbestimmung durch das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und die Personalvertretungsgesetze der Länder geregelt. In Hessen gilt das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) für alle in den hessischen öffentlichen Verwaltungen, Betrieben und Einrichtungen Beschäftigten, also für Arbeitnehmer und Beamte, wobei einige Mitbestimmungsrechte für Beamte eingeschränkt sind.

2. Der Personalrat

a) Voraussetzung für die Bildung des Personalrats

Gemäß § 12 Abs. 1 HPVG ist in allen Dienststellen, die in der Regel mindestens 5 Wahlberechtigte beschäftigen, von denen 3 wählbar sind, Personalräte zu bilden.

Die Wahlberechtigung ist in § 9 HPVG geregelt. Hiernach sind grundsätzlich alle Beschäftigten (gemäß der Definition in § 3 Abs. 1 Satz 1 HPVG sind dies u.a. die

Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten; zu beachten ist § 3 Abs. 3 HPVG), die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt.

Welche Beschäftigten wählbar sind ergibt sich aus § 10 HPVG. Nicht wählbar sind insbesondere die in § 8 HPVG genannten Personen (Dienststellenleiter).

b) Zusammensetzung und Amtszeit des Personalrats

Die Zahl der Mitglieder des Personalrats richtet sich gemäß § 12 Abs. 3 HPVG nach der Anzahl der regelmäßig in einer Dienststelle beschäftigten Wahlberechtigten.

Gemäß §§ 13, 14 HPVG sind bei der Bildung des Personalrats die Geschlechter und Gruppen (Beamten und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe, § 3 Abs. 2 HPVG) entsprechend ihres jeweiligen Anteils zu berücksichtigen.

Gemäß § 23 Abs. 1 HPVG beträgt die regelmäßige Amtszeit des Personalrats vier Jahre. Die Amtszeit eines Personalrats kann im Vergleich zur regelmäßigen Amtszeit gemäß § 23 Abs. 2 HPVG länger oder kürzer sein, wenn außerhalb des regelmäßigen Wahlturnus gewählt wird. Eine Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlturnus ist beispielsweise in den Fällen des § 24 Abs. 1 HPVG erforderlich.

Unter den Voraussetzungen des § 25 HPVG ist auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, des Dienststellenleiters oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft die Auflösung des Personalrats möglich.

Es ist zu beachten, dass die Amtszeit des Personalrat-Gremiums von denen der Personalrat-Mitglieder zu unterscheiden ist. Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt in den Fällen des § 26 HPVG. Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein (§ 28 Abs. 1 HPVG).

c) Wahl und Wahlverfahren

Die regelmäßig durchzuführenden Personalratswahlen finden alle vier Jahre jeweils in der Zeit zwischen dem 1. und dem 31. Mai statt (§ 15 HPVG). Die nächste regelmäßige Wahl findet im Jahr 2020 statt.

Die Wahl des Personalrats wird von einem Wahlvorstand durchgeführt. Grundsätzlich wird der Wahlvorstand durch den amtierenden Personalrat bestellt (§ 17 HPVG). Existiert kein Personalrat oder bleibt der amtierende Personalrat untätig, wird der Wahlvorstand in einer vom Dienststellenleiter einzuberufenden Personalversammlung gewählt (§ 17 Abs. 2, 18 HPVG).

Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten (§ 20 HPVG). Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt (§ 16 Abs. 1 HPVG). Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt, es sei denn, der Personalrat besteht nur aus einer Person; in diesem Fall würde dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt (vgl. hierzu § 16 Abs. 4 HPVG).

d) Kosten und Zeitaufwand der Wahl

Alle Kosten, die mit der Wahl zusammenhängen, trägt die Dienststelle (§ 21 Abs. 2 HPVG). Hierbei muss es sich jedoch um erforderliche Kosten handeln. Dazu zählen z.B. Kosten für Kopien, Papier, das Porto für die Briefwahl, für den Kauf oder die Miete einer Wahlurne. Für den Fall, dass der Wahlvorstand rechtliche Beratung benötigt, hat die Dienststelle auch anfallende Anwalts- und gegebenenfalls auch Gerichtskosten zu übernehmen. Zu den zu übernehmenden Wahlkosten gehören auch die Gebühren und Reisekosten für Seminare, die für die Schulung der Wahlvorstände erforderlich ist.

Den Zeitaufwand für die Wahlvorstandstätigkeit muss der Arbeitgeber vergüten (§ 21 Abs. 2 Satz 2 HPVG).

e) Fehler bei der Personalratswahl

Wird gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen kann die Personalratswahl angefochten werden, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens 3 Wahlberechtigte, eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Dienststellenleiter. Die Anfechtung muss innerhalb einer Frist von 14 Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, erfolgen (siehe hierzu § 22 HPVG).

Hiervon zu unterscheiden ist die Nichtigkeit einer Personalratswahl, die bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren gegeben ist. Die Nichtigkeit kann jederzeit geltend gemacht werden.

Die Nichtigkeit einer Personalratswahl hat eine andere Rechtsfolge als die einer wirksam angefochtenen. Ein aufgrund einer Anfechtung vom Verwaltungsgericht für unwirksam erklärte Personalratswahl, führt dazu, dass der Personalrat mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung nicht mehr existiert. Sämtliche Handlungen, die der Personalrat in der Zwischenzeit vorgenommen hat, sind weiterhin

wirksam. Bei der Nichtigkeit ist der Personalrat von Anfang an nicht existent, so dass auch sämtliche seiner Handlungen zwischen Wahl und Gerichtsentscheidung unwirksam sind.

f) Organisation des Personalrats

Die konstituierende Sitzung wird vom Wahlvorstand einberufen (§ 31 Abs. 1 HPVG). In dieser konstituierenden Sitzung wird der Vorsitzende und dessen Stellvertreter gewählt (§ 29 HPVG). In der Regel gibt sich ein Personalrat auch eine Geschäftsordnung.

Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte, vertritt den Personalrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse (§ 30 HPVG) und lädt zu den Sitzungen des Personalrats ein (§ 31 Abs. 2 HPVG). Die Sitzungen sind nicht öffentlich. In den Sitzungen werden die Beschlüsse des Betriebsrats mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst (§ 34 Abs. 1 HPVG).

Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt (§ 40 Abs. 1 HPVG) und werden unter Fortzahlung ihrer Vergütung für die Personalratstätigkeiten, soweit diese anfallen und erforderlich sind, von der Arbeit freigestellt (§ 40 Abs. 2 HPVG). In großen Dienststellen sind je nach Anzahl der Beschäftigten ein oder Mehrere Mitglieder des Personalrats ganz freizustellen ("Vollzeit-Personalräte").

Die Kosten des Personalrats übernimmt die Dienststelle. Sie hat auch die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen.

3. Rechte der Personalvertretung (Überblick)

Beteiligungsrechte nach HPVG		
Mitbestimmung § 74 HPVG § 77 HPVG	Mitwirkung § 75 II HPVG § 66 I HPVG § 78 I HPVG § 81 II HPVG § 63 HPVG	Anhörung § 78 II HPVG § 81 III HPVG
Beteiligungsrechte bestehen in		
sozialen Angelegenheiten , z.B. § 74 HPVG	personellen Angelegenheiten der Beamten der Arbeitnehmer	organisatorische Angelegenheiten , z.B. § 81 HPVG

	sonstige z.B. §§ 63, 77, 78 HPVG	
--	-------------------------------------	--

Sonstige Aufgaben:

- Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, § 60 Abs. 1 HPVG
- Stufenverfahren, Einigungsstellen, §§ 69 ff HPVG
- Dienstvereinbarungen § 113 HPVG
- gerichtliche Entscheidung, §§ 111, 112 HPVG

4. Rechtsfolgen bei fehlerhafter Beteiligung der Personalvertretung

Häufig vorkommende Maßnahmen	Beteiligungsform	Heilungsmöglichkeit	Rechtsfolge für die Maßnahme	Rechtsschutz		Pflicht zur Rückgängigmachung der Maßnahme bzw. zur unverzüglichen Einleitung der Beteiligung
				für Betroffene	für Personalver.	
Kündigung durch den AG	Mitbestimmung bei ordentlicher Kündigung gem. § 77 I Nr. 2 i HPVG Anhörung bei außerordentlicher Kündigung, sowie Kündigung während der Probezeit § 78 II 1 HPVG	Nein	Unwirksamkeit gem. § 66 II HPVG	Klage beim Arbeitsgericht § 2 I Nr. 3 b ArbGG Vgl. §§ 4, 7 KSchG	Beschlussverfahren gem. § 111 II HPVG (§§ 80 ff. ArbGG) Zuständig ist das VG in dessen bezirk die Dienststelle ihren Sitz hat	Nein
Beamtenrechtliche Ernennungen (z.B. Einstellung)	Mitbestimmung § 77 I Nr. 1 a, b HPVG	Nein	Keine	Entfällt	s.o.	Nein
Umwandlung B.a.P. in B.a.L.	mitbestimmungspflichtig § 77 I Nr. 1 a HPVG					
Sonstige Personalangelegenheiten der Beamten (z.B. Versetzung, Abordnung)	Beteiligung gem. § 77 I Nr. 1 c, ... HPVG Bzw. § 78 HPVG	Ja, bis zum Erlass des Widerspruchsbescheids	Rechtswidrig / Anfechtbar	Widerspruch / Anfechtungsklage bzw. Leistungsklage beim VG	s.o.	Ja, so lange möglich
Entlassung von BaP bzw. BaW	Mitbestimmung § 77 I Nr. 1 h HPVG	s.o.	s.o.	Widerspruch und Anfechtungsklage	s.o.	s.o.
Fristlose Entlassung von BaP bzw. BaW	Anhörung § 78 II 1 HPVG	Nein	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Einstellung von AN	Mitbestimmung § 77 I Nr. 2 a HPVG	Ja	Arbeitsvertrag ist wirksam, aber Beschäftigungsverbot bis zur Erteilung der Zustimmung	Entfällt	s.o.	Ja, zur unverzüglichen Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens
Sonstige Personalangelegenheiten der AN	Mitbestimmung § 77 I Nr. 2 b, ... HPVG	Teilweise	Grundsätzlich wirksam	Klage beim ArbG	s.o.	Ja
Auf den Dienstbetrieb bezogene Maßnahmen (§ 77 II HPVG)	Weitgehend Mitbestimmung (u.a. § 77 II HPVG)	Nein	Rechtswidrig / Anfechtbar	Kein	s.o.	Nein

III. Sonstiges

Neben dem Personalrat gibt es noch folgende weitere Arbeitnehmervertreter:

- Frauenbeauftragte (Rechtsgrundlage: HGIG)
- Schwerbehindertenvertretung (Rechtsgrundlage: SGB IX)

F. Literatur zur Vertiefung

Breier u. a	TVöD, Loseblattsammlung und TV-L, Loseblattsammlung
Bremecker/Hock	TVöD Lexikon, Verwaltung; Loseblattsammlung
Brox/Rüthers/Henssler	Arbeitsrecht, 17. Aufl. 2007
Conze	Personalbuch TVöD, 2006 BAT/BAT-O Leitfaden, 3. Aufl. 2003
Däubler	Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2006
Dassau/Langenbrinck	TVöD – Schnelleinstieg ins neue Tarifrecht, 2. Aufl. 2006
Groeger	Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2010
Haufe	TVöD-Lexikon - Loseblattsammlung
Kempf/Becker u. a.	Besoldungsrecht, 15. Aufl. 2006
Lümmen/Grunefeld u.a.	Beamtenversorgung, 1. Aufl. 2003
Metzler-Müller u. a.	Hessisches Beamtenrecht – Beamtenstatusgesetz, Hessisches Beamtengesetz – Kommentar, Loseblattsammlung (zitiert: Metzler-Müller/Bearbeiter)
Minz	Praxis Handbuch – Beamtenversorgungsrecht, 3. Aufl. 2010
Müller/Preis	Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Aufl. 2009
Pfohl	Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes, 2002
Schnellenbach	Beamtenrecht in der Praxis, 7. Aufl. 2011
Wichmann/Langer	Öffentliches Dienstrecht, 7. Aufl. 2013 (zitiert: Wichmann/Langer/Bearbeiter)
Wörten /Kokemoor	Arbeitsrecht, 11. Aufl. 2013
Weiß/Steinmeier/ u.a.	Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst, 5. Aufl. 2008