

Erläuterungen zu den Arbeitsvertragsmustern

I. Grundsätzliches:

Die Kästchen in den Arbeitsvertragsmustern eröffnen entweder eine Wahlmöglichkeit zwischen zwei oder mehreren Alternativen oder auch, ob eine Regelung in den individuellen Arbeitsvertrag aufgenommen werden soll. Dabei ist Zutreffendes anzukreuzen, nicht Zutreffendes ist zu streichen.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich in der Gliederung auf die Arbeitsvertragsmuster 1 (Einstellung auf unbestimmte Zeit) und 2 (befristete Einstellungen). Soweit einschlägig gelten diese Ausführungen auch für das Arbeitsvertragsmuster 3 (Änderungsvertrag). Für Lehrkräfte gelten besondere Arbeitsvertragsmuster (Muster 4 bis 6); die folgenden Ausführungen gelten hier entsprechend.

II. Im Einzelnen:

1. Einleitungssatz des Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsvertrag wird unter Vorbehalt geschlossen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages zum Beispiel von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird.

2. Zu § 1 des Arbeitsvertrages (Arbeitszeitumfang und Dauer des Arbeitsverhältnisses)

2.1 Teilzeitbeschäftigung:

Der Regelfall einer Teilzeitbeschäftigung - außerhalb des Bereichs der Lehrkräfte - ist die individuelle Vereinbarung einer durchschnittlichen Arbeitszeit in einem prozentualen Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Soll ausnahmsweise abweichend von diesem Grundsatz eine feste Stundenzahl - die auch bei einer allgemeinen tariflichen Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unverändert bleiben soll - für die Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, so ist das entsprechende Kästchen anzukreuzen und auszufüllen. Neu aufgenommen wurde die Regelung gemäß § 6 Absatz 5 TV-L, wonach für Teilzeitbeschäftigte die Verpflichtung zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit arbeitsvertraglich zu regeln ist. Bei Lehrkräften bedarf es dieser ausdrücklichen arbeitsvertraglichen Verpflichtung nicht, da sich die Arbeitszeit nach den für die Beamten maßgebenden Bestimmungen richtet (§ 44 Nr. 2 TV-L).

2.2 Befristung:

- Allgemeines:

Für Befristungen von Arbeitsverhältnissen gelten die Regelungen des § 30 TV-L. Demnach sind befristete Arbeitsverträge nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig (§ 30 Absatz 1 Satz 1).

Das TzBfG unterscheidet bei befristeten Arbeitsverträgen zwischen kalendermäßig befristeten und zweckbefristeten Arbeitsverträgen (§ 3 Absatz 1 TzBfG). Dabei bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Absatz 4 TzBfG). Das Schriftformerfordernis erfasst nicht die Angabe des Befristungsgrundes (mit/ohne Sachgrund beziehungsweise welcher Sachgrund).

- Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag

Das kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Absatz 1 TzBfG).

- Zweckbefristung

Bei der Zweckbefristung ist das Ende des Arbeitsverhältnisses nicht an einen bestimmten Termin gebunden, sondern an das Erreichen eines im Arbeitsvertrag definierten Zwecks. Der Zweck muss im Arbeitsvertrag so hinreichend umschrieben sein, dass man zuverlässig feststellen kann, ob er erreicht ist. Der Gesetzgeber verpflichtet den Arbeitgeber, die Beschäftigte/den Beschäftigten zwei Wochen vor Erreichen des Zwecks schriftlich davon zu unterrichten (§ 15 Absatz 2 TzBfG). Es wird empfohlen, Zweckbefristungen regelmäßig mit einer kalendermäßigen Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verbinden.

- Sachgrundlose - kalendermäßige - Befristung (§ 14 Absatz 2 TzBfG):

Ein Arbeitsverhältnis kann ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb der Gesamtdauer von zwei Jahren kann das Arbeitsverhältnis bis zu dreimal verlängert werden. Zu beachten ist, dass bei einer eventuellen Verlängerung innerhalb des Zweijahreszeitraums keine über die bloße Verlängerung hinausgehende Vereinbarung getroffen werden darf. Jede darüber hinausgehende Änderung des Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel Art der Tätigkeit/Arbeitszeit) oder der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages anstelle der bloßen Verlängerung führen nach § 16 TzBfG zu einer unwirksamen Befristung und in der Folge zu einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Ebenfalls darf kein vorheriges Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber bestanden haben.

- Besonderheiten für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte:
 - Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt (§ 30 Absatz 2 Satz 1 TV-L).
 - Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen (§ 30 Absatz 3 Satz 1 TV-L).

Diese Besonderheiten gelten nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG unmittelbar oder entsprechend gelten. Bei Befristungen nach den §§ 57a ff. HRG lege ich an, nach der Angabe des Enddatums den Zusatz "(§ 57a HRG)" anzubringen.

- Befristungen nach § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) / § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn Beschäftigte zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz / der Elternzeit / der Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 21 BERzGG / § 21 BEEG eingestellt werden. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

- Übertragung von Führungspositionen auf Zeit und auf Probe (§§ 31 und 32 TV-L)

Es bestehen keine besonderen Formerfordernisse; die Arbeitsvertragsmuster für befristete Einstellungen finden uneingeschränkt Anwendung.

3. Zu § 2 des Arbeitsvertrages (Verweis auf Tarifrecht)

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung.

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit sachlichem Grund nach § 21 BERzGG / § 21 BEEG ist folgender Satz aufzunehmen: "Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Absatz 1 bis 5 BERzGG / § 21 Absatz 1 bis 5 BEEG Anwendung."

4. Zu § 3 des Arbeitsvertrages (Probezeit und Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse)

Nach § 2 Absatz 4 TV-L gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Wird die/der Beschäftigte im unmittelbaren

Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach den Tarifverträgen für Auszubildende der Länder (TVA-L BBiG, TVA-L Pflege) bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt, ist der Text des § 3 wie folgt zu fassen: "Eine Probezeit ist nicht vereinbart."

Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die ersten sechs Wochen als Probezeit (§ 30 Absatz 4 Satz 1 1. Halbsatz TV-L).

Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen gemäß § 15 Absatz 3 TzBfG nur ordentlich gekündigt werden, wenn dies tarif- oder arbeitsvertraglich ausdrücklich vereinbart ist. Für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 30 Absatz 1 Satz 2 ist die ordentliche Kündigung ausdrücklich in § 30 Absatz 4 und 5 vereinbart. Für diese Befristungsfälle ist der Satz in § 3 des Arbeitsvertragsmusters daher deklaratorisch.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 30 Absatz 1 Satz 1 TV-L ist dagegen eine ordentliche Kündigung im TV-L nicht ausdrücklich vorgesehen. Deshalb sollte der Verweis auf die Kündigungsmöglichkeit nach § 34 Absatz 1 TV-L aufgenommen werden.

5. Zu § 4 des Arbeitsvertrages (Eingruppierung)

Gemäß § 17 Absatz 1 TVÜ-Länder gelten über den 31. Oktober 2006 hinaus fort:

- §§ 22, 23 BAT / BAT-O einschließlich der Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b zum BAT / BAT-O), für das Tarifgebiet Ost mit den Maßgaben des § 2 des 1. Änd.-TV zum BAT-O vom 8. Mai 1991;
- § 1, § 2 Absatz 1 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen TdL) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses, für das Tarifgebiet Ost mit den Maßgaben des § 1 TV Lohngruppen-O-TdL

für Eingruppierungsvorgänge bis zum In-Kraft-Treten von Eingruppierungsvorschriften des TV-L (mit Entgeltordnung), soweit § 17 TVÜ-Länder im Übrigen nichts Abweichendes bestimmt.

Für die Eingruppierungsvorgänge ist daher zunächst weiterhin festzustellen, ob es sich nach bisherigem Recht um Angestelltentätigkeiten oder Tätigkeiten als Arbeiterin beziehungsweise Arbeiter gehandelt hätte. Dies ergibt sich aus den Begriffsbestimmungen des TV-L (§ 38 Absatz 5 TV-L): Die bisherigen Regelungen für Angestellte finden auf Beschäftigte Anwendung, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, die bisherigen Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden auf Beschäftigte Anwendung, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

Die Eingruppierung nach TVÜ-Länder und TV-L knüpft dagegen an die Entgeltgruppen des TV-L an. Im Arbeitsvertrag ist daher die maßgebliche Entgeltgruppe anzugeben. Für Maßnahmen zwischen dem 1. November 2006 und dem In-Kraft-Treten einer neuen

Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlage 4 TVÜ-Länder den Entgeltgruppen des TV-L zugeordnet (§ 17 Absatz 7 TVÜ-Länder). Allerdings ist der im Rahmen der Überleitung erreichte Bestandsschutz übergeleiteter Beschäftigter zu beachten. Die im Rahmen des Eingruppierungsvorgangs festzustellende Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe sowie Fallgruppe ist Gegenstand der Tätigkeitsdarstellung und -bewertung der/des Beschäftigten; diese Angaben sind wie bisher weder in den Arbeitsvertrag noch in die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz aufzunehmen.

Die Entgeltgruppe nach TV-L bestimmt den Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers. Deren Aufnahme in den Arbeitsvertrag stellt über die Wiedergabe der tariflichen Regelung hinaus zugleich eine eigenständige Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber über den Umfang des Direktionsrechts dar.

Alle zwischen dem 1. November 2006 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (vgl. § 17 Absatz 3 TVÜ-Länder). Als Ausnahme von diesem Grundsatz sind Eingruppierungen in die Entgeltgruppe 1 nicht vorläufig; in diesen Fällen ist der entsprechende Satz im Arbeitsvertragsmuster zu streichen.

6. Zu § 5 des Arbeitsvertrages (Nebenabreden)

Für den Fall, dass eine vereinbarte Nebenabrede während der Laufzeit des Vertrages nicht gesondert kündbar sein soll, ist Absatz 2 zu streichen.

7. Besonderheit Änderungsvertrag

Bei Abschluss eines Änderungsvertrags sind - unabhängig von der Art der Änderung - jeweils die Absätze 1 bis 3 des Arbeitsvertragsmusters auszufüllen, sofern der Ursprungsarbeitsvertrag abweichende Regelungen enthält (Verweis auf den BAT / BAT-O / MTArb / MTArb-O oder Benennung einer Vergütungs-/Lohngruppe im Arbeitsvertrag). Absatz 4 ist lediglich bei Bedarf auszufüllen.