

BAT-Arbeitsrecht in Stichworten

In Überarbeitung

Seit 01.11.2006 gilt in den Ländern der TV-L

Abgeltungsverbot

Verbot für den Arbeitgeber, den Urlaubsanspruch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

Ablösungsprinzip

Die jüngere Rechtsprechung gilt vor der älteren.

Abmahnung

Die Abmahnung ist ein gesetzlich nicht geregeltes, aber durch das Bundesarbeitsgericht aus BGB § 326 hergeleitetes Verfahren, auf arbeitnehmerseitiges Fehlverhalten zu reagieren. Bei Störungen im Leistungsbereich ist vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung mindestens eine schriftliche Abmahnung erforderlich. In der Abmahnung ist das beanstandete Verhalten in zeitlicher und örtlicher Hinsicht als objektive Pflichtwidrigkeit genau zu bezeichnen. Vor Aufnahme der Abmahnung in die Personalakte ist die/der Beschäftigte zu den erhobenen Vorwürfen zu hören. Der Personalrat hat bei dem Verfahren der Abmahnung ein Mitwirkungsrecht, sofern die Beschäftigten dies beantragen.

Änderungskündigung

Ein aus zwei Willenserklärungen zusammengesetztes Rechtsgeschäft (Kündigung und Vertragsangebot), das nicht auf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, sondern auf die Umgestaltung des Vertragsinhaltes zielt.

Allgemeine Zulage

Angestellte, die unter die Anlage 1a und 1b zum BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) fallen, erhalten monatlich eine Allgemeine Zulage. Die Höhe ist abhängig von der Einreihung in die Vergütungsgruppe der Angestellten.

Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)

Entscheidung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, daß die Regelungen eines Tarifvertrages auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer gelten.

BAT und **MTArb** wurden nie für allgemein verbindlich erklärt, jedoch

"mit Arbeitnehmern und Auszubildenden des Freistaats Bayern wird unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit im Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag die Anwendung der jeweils einschlägigen Manteltarifverträge und der diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft der Länder jeweils geltenden Fassung vereinbart....."

Die vertragliche Bezugnahme Klausel ist als **Gleichstellungsabrede** zu betrachten "[FMS v. 28.04.04](#)"

Arbeitgeber

Der Arbeitgeber für Universitätsangehörige ist das Land Bayern, vertreten durch die Zentrale Verwaltung (ZV) der Universität. Rechtsgültige Arbeitsverträge können nur mit der ZV abgeschlossen werden.

Arbeitsbefreiung (BAT §52)

Unter bestimmten Voraussetzungen können die Angestellten auf Antrag stunden- bzw. tageweise von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt werden (z.B. bei ärztlicher Untersuchung, Todesfall in der Familie, Arbeitsjubiläum).

Arbeitsunfähigkeit (BAT §37a)

Die/der Angestellte ist wegen einer Erkrankung an der Arbeitsleistung verhindert. Die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert sie länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Arbeitsvertrag (BAT §4)

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Vertragspartner ist das Land Bayern, vertreten durch die Zentrale Verwaltung der Universität.

Arbeitszeit bei Dienstreisen (BAT §17)

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit.

Arbeitszeit, regelmäßige (TV-L)

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen bei Vollbeschäftigten 40,1 Stunden (halbtags: 20,05 Stunden) wöchentlich.

Beschäftigte, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit leisten gilt weiterhin die 38,5 Stunden

Beamte

bis 50 Jahre: 42 Stunden

bis 60 Jahre: 41 Stunden

ab 60 Jahre: 40 Stunden

schwerbehinderte Arbeitnehmer haben seit 01.11.2006 eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden

Arbeitszeitverkürzung ==> **seit 1.1.03 AZV-Tag gestrichen**

Bereitschaftsdienst (BAT §15)

Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung die/der Angestellten, sich auf Anordnung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen.

Beschäftigungszeit (BAT §19)

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden voll angerechnet.

Bewährungsaufstieg (BAT §23a , §23b)

Bewährungsaufstieg bedeutet, dass die/der Angestellte in bestimmten Fällen und nach einer vorgeschriebenen Zeit der Bewährung in die nächsthöhere Vergütungsgruppe aufsteigt oder eine Zulage erhält. Zeiten in Teilzeitbeschäftigung werden auf die Bewährungszeit angerechnet.

Bezüge (BAT §36)

Bezüge sind alle Geldleistungen, die die/der Angestellte erhält. Dazu gehören z.B. die Grundvergütung, die Allgemeine Stellenzulage, der Ortszuschlag, vermögenswirksame Leistungen, Zulagen und Zuschläge, Krankenbezüge, Urlaubsvergütung usw. Die Bezüge (allgemein auch Gehalt oder Einkommen) sind **seit Dezember 2004 zum letzten Arbeitstag eines jeden Monats** auf das Girokonto zu überweisen.

Dienstvereinbarung

Dienstvereinbarungen werden zwischen dem Personalrat und der Dienststelle abgeschlossen. Sie treffen verbindliche Vereinbarungen zu Inhalten, die nicht bereits durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt wurden (z.B. Dienstvereinbarung zur Suchtvorbeugung, Arbeitszeitregelung).

Dienstzeit (BAT §20)

Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit und weitere in einem Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis im Öffentlichen Dienst verbrachte Zeiten, wenn diese nicht selbstverschuldet oder auf eigenen Wunsch beendet wurden. Zeiten in Teilzeitarbeit werden voll angerechnet. Die Dienstzeit bestimmt die Dauer der Gewährung von Krankenbezügen nach altem Recht (BAT §71) und die Höhe der Jubiläumswendung (BAT §39).

Einarbeitungszeit (BAT §5 , §22)

Während der Einarbeitungs- und/oder Probezeit ist eine geringere Bezahlung tariflich nicht zulässig.

Erholungsurlaub (BAT §47 , §48)

Die/der Angestellte hat in jedem Jahr den Anspruch, für eine bestimmte Dauer von der Arbeitsverpflichtung freigestellt zu werden. Die Dauer des Erholungsurlaubs ist abhängig vom Lebensalter und der Vergütungsgruppe. Er beträgt bis

- zum vollendeten 30. Lebensjahr ==> 26 Arbeitstage,
- nach vollendetem 30. Lebensjahr ==> 29 Arbeitstage
- und nach dem vollendeten 40. Lebensjahr ==> 30 Arbeitstage.

Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres beginnt oder endet, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten nach Einstellung geltend gemacht werden.

Fristen (BAT §70)

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Die Ausschlussfrist beginnt mit der Fälligkeit des jeweils geltend zu machenden Anspruchs. Die Fälligkeit setzt das Entstehen des Anspruchs voraus und ergibt sich in der Regel aus der jeweiligen Anspruchsgrundlage. Der Anspruch erfasst daher einen maximal rückwirkenden Zeitraum von 6 Monaten, wenn er nicht rechtzeitig geltend gemacht wurde.

Grundvergütung (BAT §26, §27, §28)

Die Höhe der Grundvergütung (Vergütung ohne Ortszuschlag und andere Zulagen) ist abhängig von der Vergütungsgruppe, in der die/der Angestellte eingruppiert ist, und vom Lebensalter. Die Beträge der Grundvergütung ergeben sich aus der entsprechenden Tabelle (Vergütungstarifvertrag), die immer wieder neu in Tarifverhandlungen vereinbart wird. Die Grundvergütung ist in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen bemessen.

Heiligabend/Silvester (BAT §16)

An Heiligabend (und an Silvester) wird ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung erteilt.

Jubiläumswendigung (BAT §39)

Angestellte erhalten nach einer 25jährigen (306,78 Euro), 40jährigen (409,03 Euro) und 50jährigen (511,29 Euro) Dienstzeit eine inzwischen (1999) steuerpflichtige Jubiläumswendigung und einen Tag Arbeitsbefreiung (BAT §52).

Krankenbezüge

(BAT §37) neues Recht für nach dem 30.6.1994 eingestellte Beschäftigte:

Während einer Arbeitsunfähigkeit erhalten Angestellte Krankenbezüge bis zur Dauer von 6 Wochen.

(BAT §71) altes Recht für Beschäftigte, die vor dem 1.7.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben:

Während der Arbeitsunfähigkeit erhalten Angestellte Krankenbezüge bis zum Ende: der 15. Woche, wenn sie mindestens 5 Jahre; der 18. Woche, wenn sie mindestens 8 Jahre und der 26. Woche, wenn sie mindestens 10 Jahre Dienstzeit bei demselben Arbeitgeber verbracht haben.

Krankengeldzuschuss

(BAT § 37); neues Recht für nach dem 30.6.1994 eingestellte Beschäftigte:

Nach dem Erhalt von Krankengeld bis zur Dauer von 6 Wochen wird Angestellten Krankengeldzuschuss gewährt. Er wird nach einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Der Krankengeldzuschuss ist der Differenzbetrag zwischen der Netto-Urlaubsvergütung und dem tatsächlich gewährten Brutto-Krankengeld der Krankenkasse der Angestellten.

Kündigung (BAT §53 , §54)

Die Dauer der Kündigungsfrist ist von der Beschäftigungszeit abhängig. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, ist ein Auflösungsvertrag zu einem von beiden Parteien akzeptierten Zeitpunkt möglich.

Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat zum Monatsschluss bei einer Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr.

Ansonsten beträgt sie bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr ==> 6 Wochen,

von mindestens 5 Jahren ==> 3 Monate,

von mindestens 8 Jahren ==> 4 Monate,

von mindestens 10 Jahren ==> 5 Monate und

von mindestens 12 Jahren ==> 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist die/der Angestellte unkündbar.

Allen Angestellten kann fristlos gekündigt werden, wenn ein in der Person oder dem Verhalten der Angestellten liegender schwerwiegender Grund dies rechtfertigt. Die/der Angestellte kann das Arbeitsverhältnis ebenso aus einem wichtigen Grund jederzeit fristlos kündigen. Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Bei einer Kündigung kann je nach Kündigungsgrund bei anschließender Arbeitslosigkeit eine Sperrfrist für das Arbeitslosengeld erfolgen.

Ortszuschlag (BAT §29)

Der Ortszuschlag ist Bestandteil der Vergütung (nicht von einem bestimmten Wohn- oder Beschäftigungsort abhängig). Seine Höhe richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe der Angestellten zugeteilt ist und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen entspricht.

Pausen (Arbeitszeitgesetz)

Pausen sind Arbeitsunterbrechungen von mindestens zusammenhängend 15 Minuten, die im voraus festgelegt sind. Grundsätzlich betragen die Pausen bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden insgesamt 30 Minuten. Die/der Angestellte entscheidet alleine, wie bzw. wo die Pause verbracht wird.

Probezeit (BAT §5)

Die ersten sechs Beschäftigungsmonate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Begründung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

Sonderurlaub (BAT §50)

Wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten, kann die/der Angestellte aus einem wichtigen Grund Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Vergütung erhalten (z.B. bei Erziehung kleiner Kinder). Dieser Sonderurlaub kann den Erholungsurlaub anteilig mindern.

Tätigkeitsaufstieg

Tätigkeitsaufstieg bedeutet, dass die/der Angestellte nach einer vorgeschriebenen Zeit einer Tätigkeit in die nächsthöhere Vergütungsgruppe eingruppiert ist oder eine Zulage erhält. Dies hängt von der Zuordnung in der jeweiligen Fallgruppe ab. Die geforderte Zeit der Tätigkeit muss zwar in dieser Fallgruppe, nicht jedoch bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt worden sein.

Tarifvertrag

Zwischen den Arbeitgeberverbänden (z.B. TdL = Tarifgemeinschaft deutscher Länder) und den Arbeitnehmervertretungen (Ver.di = Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, GEW = Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) werden die jeweils gültigen Tarifverträge ausgehandelt. Für Angestellte ist es der Bundesangestelltentarifvertrag BAT und für Arbeiter und Arbeiterinnen der Manteltarifvertrag des Bundes und der Länder MTArb.

Teilzeitarbeit (BAT §15b, §34)

Auf Antrag soll der Arbeitgeber mit vollbeschäftigten Angestellten auf fünf Jahre befristet (kann verlängert werden) eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbaren (z.B. bei Betreuung von Kleinkindern oder pflegebedürftigen Angehörigen), wenn keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Der Arbeitgeber muss bei Ablehnung nachprüfbar die dringenden dienstlichen Belange benennen.

Überstunden (BAT §17)

Überstunden sind die auf ausdrückliche Anordnung geleisteten Arbeitsstunden. Sie sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. In bestimmten Fällen müssen Zeitzuschläge gewährt werden.

Umsetzung

Im Rahmen des Direktionsrechtes kann der Arbeitgeber innerhalb der Dienststelle jederzeit eine Umsetzung vornehmen, sofern der Inhalt des Arbeitsvertrages und der Dienstort nicht verändert werden.

Urlaubsgeld (spezieller Tarifvertrag)

Dieser Tarifvertrag wurde vom Land Bayern gekündigt.
Das Urlaubsgeld erhalten nur noch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits am 31.07.03 bestand.

Urlaubsvergütung (BAT §47)

Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt.

Vermögenswirksame Leistungen (spezieller Tarifvertrag)

Angestellte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung in der Höhe von 6,65 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine entsprechend gekürzte Leistung.

Vergütung (BAT §26)

Die Vergütung besteht nach der Definition des BAT aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag sowie der Allgemeinen Zulage. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Vergütung, die dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Vergütungsordnung (BAT §22)

Die Anlagen 1a und 1b zum BAT sind Vergütungsordnungen. Sie regeln die Eingruppierung der Angestellten im Öffentlichen Dienst. In der Vergütungsordnung sind die Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) den Vergütungsgruppen zugeordnet. Die/der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der auszuübenden Tätigkeit entsprechen.

Weihnachtsgeld = Zuwendung (spezieller Tarifvertrag)

Das Land Bayern hat diesen Tarifvertrag zum 30.06.2003 gekündigt.

Die jährliche Zuwendung erhalten nur noch Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30.06.2003 bestand.

Das Weihnachtsgeld wird im Tarifvertrag Zuwendung genannt. Angestellte erhalten in jedem Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld unter der Voraussetzung, dass sie am 1.12. in einem Arbeitsverhältnis stehen, seit dem 1.10. ununterbrochen im Öffentlichen Dienst oder insgesamt sechs Monate bei demselben öffentlichen Arbeitgeber beschäftigt waren und nicht bis einschließlich 31.3. des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheiden. Es ist vereinbart worden, dass vom Jahr 1994 bis heute die Zuwendung auf den Stand 1993 eingefroren wird (2003 = 83,79 % der Urlaubsvergütung = Es ist die Vergütung, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte). Nicht zu verwechseln mit dem Urlaubsgeld, die als Einmalzahlung pro Jahr im Juli gezahlt wird.)

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenen-Versorgung VBL

Der Grundanspruch auf diese zusätzliche Alters- und Hinterbliebenen-Versorgung ist in den Tarifverträgen für die Arbeiter und Angestellten des Öffentlichen Dienstes geregelt. Die/der Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes erwirbt über diese Pflichtversicherung nach 60 Umlagemonaten eine Anwartschaft auf eine zusätzliche Versorgungsrente (einschließlich für Hinterbliebene). Bislang wurden die Beiträge allein vom Arbeitgeber gezahlt. Ab dem Jahre 1999 wird eine differenzierte Eigenbeteiligung der Beschäftigten an der sog. VBL eingeführt (hälftige Eigenbeteiligung des Beschäftigten, wenn der Erhöhungssatz über 5,2% ansteigt).