

## **Regelmäßig auftretende Prüfungsbemerkungen im Bereich Personal/Organisation**

1.	Regelungen über die gleitende Arbeitszeit, Ruhepausen und Urlaub.....	2
1.1	Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit.....	2
1.2	Gewährung von Ruhepausen nach § 4 ArbZG .....	2
1.3	Urlaubsberechnungen/ -übertragungen.....	3
2.	Stellenpläne (§ 5 a GemHVO-Kameral bzw. § 9 GemHVO-Doppik).....	3
3.	Stellenausschreibungen/Stellenbesetzungen.....	4
3.1	Ausschreibung von Arbeitsplätzen .....	4
3.2	Stellenbesetzungen nach § 10 SVG .....	5
4.	Personalaktenführung.....	6
5.	Arbeitsverträge und Nachweisgesetz.....	7
5.1	Arbeitsvertrag.....	7
5.2	Zeitpunkt des schriftlichen Abschlusses der Arbeitsverträge .....	7
5.3	Nachweisgesetz (NachwG) .....	8
5.4	Altersgrenze.....	8
5.5	Geringfügig Beschäftigte .....	9
6.	Eingruppierung/Stellenbewertung .....	10
6.1	BAT/BMT-G/TVöD .....	10
6.2	Ausbildungs- und Prüfungspflicht .....	11
7.	Freiwillige Leistungen .....	12

## 1. Regelungen über die gleitende Arbeitszeit, Ruhepausen und Urlaub

### 1.1 Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit

Um den unterschiedlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten und der Beamten Rechnung zu tragen, empfiehlt das GPA, in den Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit die Formulierung „**1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit**“ zu verwenden. Dadurch wird u. a. vermieden die Dienstvereinbarung bei Rechts- oder Tarifänderungen erneut anpassen zu müssen. Außerdem ist dann für die Beamten auch die **Beachtung von § 3 Absatz 1 Satz 3 der SH AZVO<sup>1</sup>** sichergestellt, wonach bei der **Freistellung vom Dienst** die Dauer dieser Freistellung für den Arbeitstag **höchstens 1/5 der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit** (8,2 Stunden) betragen darf.

Das GPA empfiehlt, auch bei Teilzeitkräften darauf zu achten, dass in der Zeiterfassung die Regelarbeitszeit gleichmäßig auf die festgelegten Arbeitstage verteilt wird.

Bei einer Überarbeitung der Gleitzeitvereinbarung sind auch die Regelungen und Möglichkeiten u. a. in § 6 TVöD<sup>2</sup> zu beachten.

Sofern in Dienstvereinbarungen Arbeitsbefreiungstatbestände aufgenommen sind, die über die tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Vorschriften hinausgehen, regt das GPA an, regelmäßig zu prüfen, ob diese Ausnahmen weiterhin bestehen sollen.

### 1.2 Gewährung von Ruhepausen nach § 4 ArbZG<sup>3</sup>

Gem. § 4 ArbZG ist bei einer Arbeitszeit bis zu sechs Stunden eine Beschäftigung ohne Pause zulässig. Bei einer Arbeitszeit bis zu neun Stunden muss eine mindestens 30-minütige Pausenzeit gewährt werden, über neun Stunden mindestens 45 Minuten.

**Diese Pausen sind** in dem entsprechenden Umfang **zu nehmen**. Bei der Berechnung der geleisteten Arbeitszeit sind sie automatisch vom Zeiterfassungssystem oder bei anderen Formen der Arbeitszeitaufzeichnungen manuell abzusetzen. Dies gilt sowohl im regulären Dienstbetrieb, als auch bei auswärtigen Tagungen und Seminaren; auch hier sind Pausen abzusetzen. Diese Regelung kann dazu führen, dass die Mitarbeiter/innen bei Seminaren nicht die regelmäßige tägliche Arbeitszeit erreichen. Nach § 44 Absatz 2 TVöD/BT-V<sup>4</sup> ist jedoch mindestens die auf den Tag entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit zu berücksichtigen (siehe auch Kommentar Haufe - TVöD Office Verwaltung<sup>5</sup>).

Die Ruhepausen können nach § 4 Satz 2 ArbZG in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Folglich sind bei Überschreitung der Arbeitszeit von sechs bzw. neun Stunden mindestens zwei bzw. drei fünfzehnminütige Pausen zu nehmen. Eine Stückelung in lediglich kürzere Abschnitte ist nicht zulässig.

Hiervon abweichend ist für die Beamten § 7 SH AZVO maßgeblich.

---

<sup>1</sup> Landesverordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten vom 7. Januar 2002 (GVObI. Schl.-H. S. 11), zuletzt geändert 13. Februar 2018 (GVObI. Schl.-H. S. 26)

<sup>2</sup> Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch Änderungsstarifvertrag Nr. 16 vom 18. April 2018

<sup>3</sup> Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170 ff.), zuletzt geändert 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500)

<sup>4</sup> Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch Änderungsstarifvertrag Nr. 25 vom 18. April 2018

<sup>5</sup> Kommentar Haufe - TVöD Office Verwaltung, Beitrag "Dienstreise", Tz. 9 (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2018): <https://products.haufe.de/#G:pi=PI7633&&;:D:did=HI920365&&y=0.5610336620197212&&>

### 1.3 Urlaubsberechnungen/ -übertragungen

Um anteiligen Urlaub zu berechnen sind – je nach Fallkonstellation – unterschiedliche Berechnungswege maßgeblich. Bei **Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses** im laufenden Jahr ist unter Beachtung von § 5 BUrlG<sup>6</sup> für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses **ein Zwölftel des Urlaubsanspruches zu gewähren**. Bei **Beurlaubungen oder Elternzeit** ist der Urlaubsanspruch um je **ein Zwölftel** für jeden vollen Monat der Beurlaubung **zu kürzen**.

Die beiden Berechnungsmethoden führen zu unterschiedlichen Ergebnissen, so dass stets auf den Grund der anteiligen Berechnung zu achten ist. Die vorstehend für die Beschäftigten dargestellten Auswirkungen ergeben sich gem. § 4 Absatz 3 bzw. Absatz 5 EUVO<sup>7</sup> auch für die Beamten.

Bei der Berechnung des anteiligen Urlaubs wegen eines Sonderurlaubs ist die Rechtsprechung des BAG<sup>8</sup> vom 6. Mai 2014 zu beachten. Demnach ist der gesetzliche Urlaubsanspruch im Falle eines Sonderurlaubs nicht zu kürzen (siehe auch KAV<sup>9</sup>-Rundschreiben A 20/2014).

Urlaub, der von den Beschäftigten nicht innerhalb der Frist nach § 26 Absatz 2 TVöD angetreten ist, verfällt.

Hierbei ist die Rechtsprechung zum **Verfall des Urlaubs bei Krankheit** zu beachten. Das GPA verweist diesbezüglich auf die KAV-Rundschreiben A 11/2009, A 13/2009, A 8/2010, A 15/2010 und A 18/2011. Weitere Rechtsprechung zu diesem Thema ist in den Rundschreiben A 2 und A 20/2011 sowie A 11/2012 dargestellt.

Zu einer Änderung der Rechtsprechung führte ein Urteil des EuGH<sup>10</sup> vom 22. November 2011, das vom BAG im Urteil vom 7. August 2012 umgesetzt wurde: Der Verfall von Urlaub langzeiterkrankter Arbeitnehmer 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres wurde nicht beanstandet (vgl. KAV-Rundschreiben A 17 und A 25/2012).

Eine Übersicht über die Urlaubsrechtsprechung zur Übertragung und Abgeltung von Urlaub bei Krankheit steht auch unter „Materialien/sonstige Dokumente/für Mitglieder/Arbeitshilfen“ auf der Homepage des KAV zur Verfügung.

Bei den Beamten treten hinsichtlich der Urlaubsübertragung in der Praxis generell weniger Probleme auf, da die Frist gem. § 6 EUVO erheblich länger ist als die des TVöD.

## 2. Stellenpläne (§ 5 a GemHVO-Kameral<sup>11</sup> bzw. § 9 GemHVO-Doppik<sup>12</sup>)

Bei der **Umrechnung** von Stellen auf Dezimalzahlen ist **stets aufzurunden**, da nur dann eine vollständige Abdeckung der Beschäftigungen durch den Stellenplan gewährleistet ist. Darüber hinaus sind **ku-Vermerke in den Fällen anzubringen, in denen die Stellen künftig anders zu bewerten** sind. Dies wird **insbesondere** der Fall sein **bei den Stellen der Raumpflegerinnen** (Neueinstellungen Entgeltgruppe (EG)1), aber **auch bei Stellen, bei denen** für die nachfolgenden Beschäftigten **ein Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg ausgeschlossen** ist.

<sup>6</sup> Bundesurlaubsgesetz vom 8. Januar 1963 (Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4), zuletzt geändert 20. April 2013 (BGBl. I S. 868)

<sup>7</sup> Landesverordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und der Richterinnen und Richter ( Erholungsurlaubsverordnung - EUVO -) vom 2. August 2001 (GVOBl. Schl.-H. S. 141), zuletzt geändert 21. Juli 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 597)

<sup>8</sup> Bundesarbeitsgericht

<sup>9</sup> Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

<sup>10</sup> Europäischer Gerichtshof

<sup>11</sup> Gemeindehaushaltsverordnung-Kameral - GemHVO-Kameral - vom 30. August 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 670), zuletzt geändert 14. August 2017, (GVOBl. Schl.-H. S. 459)

<sup>12</sup> Landesverordnung über die Aufstellung und Ausführung eines doppischen Haushaltsplanes der Gemeinden(Gemeindehaushaltsverordnung-Doppik - GemHVO-Doppik) vom 14. August 2017 (GVOBl. Schl.-H. S. 433)

Ebenso sind konsequent **kw-Vermerke** anzubringen, wenn bereits feststeht, dass die Stelle bei Ausscheiden des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin nicht wieder besetzt werden soll. Des Weiteren sind die **Stellen der geringfügig Beschäftigten** (selbst mit minimaler Stundenzahl) in den Stellenplan aufzunehmen. Hierbei ist der Beschäftigungsumfang durch eine Dezimalzahl auszuweisen.

### 3. Stellenausschreibungen/Stellenbesetzungen

#### 3.1 Bereits bei der **Ausschreibung von Arbeitsplätzen** hat der Arbeitgeber u. a. folgende Vorschriften zu beachten:

- **§ 7 Absatz 1 GStG<sup>13</sup>** - in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 GStG unterrepräsentiert sind, ist in Arbeitsplatzausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
- **§ 12 Absatz 1 GStG** - Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Belange die Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten erfordern. In einer Arbeitsplatzausschreibung ist auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.
- **§ 7 Absatz 1 TzBfG<sup>14</sup>** - Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben, wenn sie sich hierfür eignen
- **§ 165 (alt: 82) SGB IX<sup>15</sup>** - Berücksichtigung der Belange Schwerbehinderter - und
- **§ 11 i. V. m. § 7 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)<sup>16</sup>** Durch das AGG kommt es schon bei der Stellenausschreibung darauf an, dass die Ausschreibung geschlechts- und altersneutral erfolgt. Zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung enthält das KAV Rundschreiben A 9/2018 aktuelle Hinweise. Der KAV empfiehlt, die Gründe für die Einstellung (Auswahlkriterien) mindestens sechs Monate aufzubewahren. Für die Personalarbeit bedeutet dies, dass parallel zur Stellenausschreibung ein Katalog angelegt werden muss, in dem die Auswahlkriterien dokumentiert sind. Weitere ausführliche Hinweise zum AGG enthalten die KAV-Rundschreiben A 17 und A 20/2006 sowie A 3/2007, A 8/2008, A 5/2009 und A 4/2010. Zudem erleichtert der vom KAV herausgegebene **Praxisleitfaden - das AGG-konforme Einstellungsverfahren** - eine rechtssichere Handlungsweise (KAV-Rundschreiben A 22/2010 sowie auf der Homepage des KAV). Verwiesen wird auch auf die vom KAV herausgegebene Arbeitshilfe "Stellenausschreibung und Vorstellungsgespräch in Zeiten des AGG" (Rundschreiben A6/2015). Die Arbeitshilfe steht ebenfalls auf der Homepage des KAV unter der Rubrik "Materialien/Sonstige Dokumente/für Mitglieder/Arbeitshilfen" zur Verfügung.

Aus den **Bewerber/innenübersichten** sollte erkennbar sein, inwieweit das Anforderungsprofil von den Einzelnen erfüllt wird. Der KAV empfiehlt, die Bewerbungsunterlagen bzw. Kopien dieser Unterlagen nach Versand des neutral formulierten Absageschreibens noch mindestens zwei Monate aufzubewahren (Rundschreiben A 4/2010). Im Streitfall könnten die Unter-

<sup>13</sup> Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz -GStG-) vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), zuletzt geändert 16. März 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 96)

<sup>14</sup> Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Teilzeit- und Befristungsgesetz -TzBfG-) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I Seite 1966), zuletzt geändert 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854)

<sup>15</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - veröffentlicht durch Art. 1 des Bundesteilhabegesetzes - BTHG vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541)

<sup>16</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert 3. April 2013 (BGBl. I S. 610)

lagen wichtige Beweismittel darstellen, die belegen, dass ein Bewerber das Anforderungsprofil bereits nach den vorliegenden Bewerbungsunterlagen tatsächlich nicht erfüllt hat. Umfangreiche weitere Hinweise enthält der o. g. Praxisleitfaden des KAV.

Außerdem sollte bereits in die Bewerber/innenübersicht eine **Spalte „Schwerbehinderung“** aufgenommen werden, so dass auf den ersten Blick erkennbar ist, ob auch Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen. Diese sind **gemäß § 165 (alt: 82) SGB IX** grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch **einzuladen**. Nur wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, gilt dies nicht.

Durch das SGB IX (§ 165 (alt. 82)) sind die **Kommunen verpflichtet**, neu zu besetzende und freie **Stellen frühzeitig den Agenturen für Arbeit zu melden**.

Die Prüfungs- und Meldepflicht nach den §§ 164 (alt: 81) ff. SGB IX besteht unabhängig davon, ob eine Beschäftigungspflicht (§ 154 (alt: 71) SGB IX) besteht oder die Beschäftigungsquote erfüllt wird.

Ausführliche Hinweise und Urteile hierzu können u. a. den Rundschreiben des KAV A 13/2001, A 11/2003, A 21/2006, A 7 und A 17/2008 sowie A 5/2012 entnommen werden. Dringende Empfehlungen und Hinweise hierzu enthalten die KAV-Rundschreiben A 23/2011 und A 20 oder 24/2012; die letzteren u. a. auch zur Bedeutung des Anforderungsprofils für die Auswahlentscheidung. Hinsichtlich der Abgrenzung zwischen Anforderungsprofil und Auswahlverfahren (Eignungstest) weist der KAV im Rundschreiben A 6/2016 auf ein Urteil des LAG<sup>17</sup> hin.

Ergänzende Hinweise enthalten die Rundschreiben A 3/2013 sowie A 3, A 4, A 5 und A 13/2014. Der KAV empfiehlt außerdem, vor Abschluss des Bewerbungsverfahrens keinerlei prognostische Aussagen zu den Chancen der Bewerbung zu treffen (Rundschreiben A 8/2015).

Außerdem müssen Absagen an schwerbehinderte/gleichgestellte Bewerber/innen begründet werden, wenn die Beschäftigungsquote nicht erfüllt wird (BAG-Urteil 21. Februar 2013-8AZR 180/12). Formulierungsvorschläge enthält der o. g. Praxisleitfaden des KAV.

**Verstöße gegen die Benachteiligungsverbote** in den Vorschriften des **SGB IX** und des **AGG** können zu **Schadensersatzansprüchen** der benachteiligten Bewerber/innen führen. Aus diesem Grunde sollten die Einhaltung dieser Vorschriften sowie das Zustandekommen der Auswahlentscheidung stets gründlich und nachvollziehbar dokumentiert werden. Hinsichtlich der Zweimonatsfrist zur Geltendmachung der Schadensersatzansprüche, verweist der KAV auf ein Urteil des BAG vom 15. März 2012 (Rundschreiben A 11/2012). Auf ein weiteres Urteil zu Schadensersatzansprüchen geht der KAV im Rundschreiben A 4/2017 ein, das nochmals die hohe Bedeutung des Auswahlvermerks im Stellenbesetzungsverfahren hervorhebt.

### **3.2 Bei den Stellenbesetzungen ist für Gemeinden (Gemeindeverbände) mit mehr als 10.000 Einwohnern § 10 SVG<sup>18</sup> zu beachten.**

Danach sind den Inhabern eines Eingliederungsscheins oder Zulassungsscheins u. a. vorzubehalten

- 1. bei Einstellungen in den Vorbereitungsdienst bei den Gemeinden (Gemeindeverbände) mit mehr als 10.000 Einwohnern sowie anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit jeweils mehr als 20 planmäßigen Beamtenstellen oder entsprechenden durch Angestellte zu besetzenden Stellen **jede sechste Stelle** bei der Einstellung für*

<sup>17</sup> Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

<sup>18</sup> Gesetz über die Versorgung für die ehemaligen Soldaten der Bundeswehr und ihre Hinterbliebenen (Soldatenversorgungsgesetz - SVG) - vom 16. September 2009 (BGBl. I S. 3054), zuletzt geändert 29. März 2017 (BGBl. I S. 626)

den **einfachen und mittleren Dienst** und **jede neunte Stelle** bei der Einstellung für den **gehobenen Dienst**,

2. von den durch **Angestellte** zu besetzenden freien, frei werdenden und neu geschaffenen Stellen der Gemeinden (Gemeindeverbände) mit mehr als 10.000 Einwohnern sowie anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit jeweils mehr als 20 planmäßigen Beamtenstellen oder entsprechenden durch Angestellte zu besetzenden Stellen jeweils **jede zehnte Stelle** innerhalb der Vergütungsgruppen IX bis X oder Kr. I, Vc bis VIII oder Kr. II bis Kr. VI und III bis Va/b oder Kr. VII bis Kr. X des Bundes-Angestelltentarifvertrages oder der entsprechenden Vergütungsgruppen anderer Tarifverträge, **wenn diese Stellen nicht einem vorübergehenden Bedarf dienen.**

Soweit eine Einstellung nicht unmittelbar in ein Beamtenverhältnis oder ein Angestelltenverhältnis im Sinne des Satzes 1 vorgesehen, sondern zunächst ein vorgeschaltetes Ausbildungsverhältnis zu durchlaufen ist, sind an Stelle der nach Satz 1 vorzubehaltenden Stellen in entsprechender Anzahl Stellen bei Einstellungen in die vorgeschalteten Ausbildungsverhältnisse vorzubehalten. Wird die Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn ausschließlich in einem anderen Ausbildungsverhältnis als dem eines Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst durchgeführt, gilt bei Einstellungen in dieses Ausbildungsverhältnis Satz 1 Nr. 1 entsprechend.

Gemäß § 10 Absatz 4 SVG sind für die Erfassung der Stellen und der Inhaber eines Eingliederungsscheins oder Zulassungsscheins Vormerkstellen beim Bund und bei den Ländern einzurichten. Die Inhaber eines Eingliederungsscheins oder Zulassungsscheins bewerben sich bei den Vormerkstellen und sind von diesen nach Eignung und Neigung den Einstellungsbehörden zuzuweisen. Sie sind von diesen zum nächstmöglichen Zeitpunkt gemäß § 9 Absatz 3 Satz 1 einzustellen. Das gilt auch, wenn ein Soldat gemäß § 5 Absatz 5 und 12 vom militärischen Dienst freigestellt wird; an die Stelle des Eingliederungsscheins oder Zulassungsscheins tritt in diesem Falle bis zu dessen Erteilung eine Bestätigung über den bei Ablauf der festgesetzten Dienstzeit bestehenden Anspruch. Die Feststellungen nach § 9 Absatz 5 trifft das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle im Einvernehmen mit der für die Einstellungsbehörde zuständigen Vormerkstelle.

**Bedingt durch die zahlreichen Fusionen auf Gemeinde- und Amtsebene wird die maßgebliche Einwohnerzahl zunehmend häufiger überschritten mit der Folge, dass die neu gebildeten Körperschaften Vorbehaltsstellen zu besetzen haben.**

#### 4. Personalaktenführung

Bei der Personalaktenführung sind die §§ 85 - 92 LBG<sup>19</sup> zu beachten; diese entsprechen weitgehend §§ 106 - 106h LBG in der bis zum 31. März 2009 geltenden Fassung. Insoweit können grundsätzlich auch die Erlasse des Innenministers vom 2. April 1996<sup>20</sup> und 16. Februar 1998<sup>21</sup> zur Neuordnung des Personalaktenrechts weiter herangezogen werden.

Insbesondere ist vor der Aufnahme von Schriftstücken in die Personalakten darauf zu achten, die **persönlichen Daten anderer Mitarbeiter/innen** oder Bewerber/innen **unkennlich zu machen.**

Darüber hinaus sind alle **zahlungsbegründenden Schul-, Berufsabschluss- oder Arbeitszeugnisse und auch Personenstandsurkunden** in die Personalakten - möglichst nach einem einheitlichen Schema - aufzunehmen und mit entsprechenden **Richtigkeitsbe-**

<sup>19</sup> Landesbeamtengesetz (LBG) vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. 2009, S. 93), zuletzt geändert 2. Mai 2018 (GVOBl. Schl.-H. S. 162)

<sup>20</sup> Amtsblatt für Schleswig-Holstein 1996 S. 269

<sup>21</sup> Amtsblatt für Schleswig-Holstein 1998 S. 112

**scheinigungen** zu versehen. Es reicht aus, sich die Originale vorlegen zu lassen und auf den Fotokopien zu bescheinigen, dass das Original vorgelegen hat.

Während die zahlungsbegründenden Schul-, Berufsabschluss- oder Arbeitszeugnisse und auch Personenstandsurkunden lediglich einmal kontrolliert und entsprechend dokumentiert werden müssen, ist das Vorhandensein des **Führerscheines** im Original regelmäßig vor Fahrtantritt des Beschäftigten, bzw. in Bereichen, in denen eine dauernde Fahrtätigkeit notwendig ist, alle sechs Monate zu kontrollieren. Wird der Arbeitgeber seinen Kontroll- und Prüfpflichten nicht gerecht, kann er strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden (KAV-Rundschreiben A4/2010).

Ebenso sollten **erweiterte Führungszeugnisse** nach § 30a Bundeszentralregistergesetz<sup>22</sup> bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen mit Kontakten zu Minderjährigen vorgelegt werden (KAV-Rundschreiben A 21/2010).

Aus den Personalakten muss sowohl die Einstellungsentscheidung als auch die Eingruppierung schlüssig hervorgehen; die Vorgänge über die Stellenausschreibung oder die Stellenbewertung hingegen gehören nicht in die Personalakte.

## 5. Arbeitsverträge und Nachweisgesetz

### 5.1 Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist die Summe der Regeln, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer dem Arbeitsverhältnis zugrunde legen wollen. Ein **Arbeitsvertrag** kann deshalb **grundsätzlich formfrei** geschlossen werden. Der TVÖD sieht jedoch in § 2 Absatz 1 den schriftlichen Abschluss des Arbeitsvertrages vor.

### 5.2 Zeitpunkt des schriftlichen Abschlusses der Arbeitsverträge

Dem Zeitpunkt des schriftlichen Abschlusses der Arbeitsverträge kommt gerade bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf § 14 Absatz 4 TzBfG große Bedeutung zu. Hiernach **bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform**. Die schriftliche Befristungsabrede muss **stets vor Beginn der Arbeitsaufnahme** getroffen werden, ansonsten kommt **durch den Beginn** der Tätigkeit ein **unbefristeter Arbeitsvertrag** zustande, der nachträglich kaum wirksam befristet werden kann (siehe hierzu auch KAV-Rundschreiben A 7/2005). Um die **Entstehung unbefristeter Arbeitsverhältnisse** auch bei Weiterbeschäftigungen zu **vermeiden**, empfiehlt der KAV Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse so rechtzeitig vorzunehmen, dass der **Änderungsvertrag vor dem Fristablauf des bestehenden Vertrages von beiden Parteien unterzeichnet** wird (Rundschreiben A 24/2012).

Das GPA empfiehlt den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern - sofern ihnen die Befugnis zur Einstellung der Beschäftigten übertragen wurde - Arbeitsvertragsvordrucke/-vorlagen auszuhändigen, die jeweils vor Beginn einer Beschäftigung ausgefüllt und von beiden Vertragspartnern unterzeichnet werden können.

<sup>22</sup> Bundeszentralregistergesetz vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), zuletzt geändert 4. November 2016 (BGBl. I S. 2460)

### 5.3 Nachweisgesetz (NachwG)<sup>23</sup>

Nach § 2 Satz 1 NachwG hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Die Mindestinhalte sind in § 2 Satz 2 festgelegt.

Die Verpflichtung, die wesentlichen Vertragsbedingungen in einer Niederschrift festzuhalten, entfällt nur dann, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, der die nach dem NachwG geforderten Angaben enthält. Die Angaben können im Arbeitsvertrag auch durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge ersetzt werden. Wenn dies geschehen ist, fehlt in den meisten Fällen nur noch die Angabe des Arbeitsortes sowie die kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeiten.

Für tariflich Beschäftigte ist ein Muster einer Niederschrift nach dem Nachweisgesetz auf der Homepage des KAV - Materialien - Vertragsmuster für Sonderverträge - zu finden.

Anders ist es bei den **Arbeitnehmern**, die **außerhalb eines Tarifvertrages** beschäftigt werden. Insbesondere Arbeitsverträge der nicht tarifgebundenen Gemeinden sowie kurzfristige Verträge außerhalb des Tarifvertrages sind deshalb im Hinblick auf die Anforderungen des Nachweisgesetzes zu prüfen, da hier im Gegensatz zu den anderen zumeist nicht auf die Tarifvorschriften verwiesen wird. Neben den sonstigen Angaben nach § 2 NachwG ist zudem bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV<sup>24</sup> ausüben, aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreit werden kann. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend (§ 6 Absatz 1b SGB VI<sup>25</sup>).

### 5.4 Altersgrenze

Nach § 33 Absatz 1 Buchst. a TVöD enden Arbeitsverhältnisse, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum **Erreichen der Regelaltersrente** vollendet hat. In § 33 Absatz 5 TVöD ist bestimmt, dass bei einer Weiterbeschäftigung nach Eintritt der Altersgrenze ein **neuer schriftlicher Arbeitsvertrag** abzuschließen ist. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die trotz Bezugs einer vorzeitigen Versorgung in geringem Umfang weiterhin tätig sind. Sollen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach § 33 Absatz 1 Buchst. a TVöD geendet hat, weiter beschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese Arbeitsverhältnisse unterliegen der Kündigungsfrist gem. § 33 Absatz 5 Satz 2 TVöD.

Es handelt sich in diesen Fällen nicht um eine bloße Verlängerung des alten Arbeitsverhältnisses, sondern um eine völlige Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses. Nach einem Urteil des LAG Baden-Württemberg<sup>26</sup> kommt deshalb, selbst wenn die selben Tätigkeiten weiter ausgeübt werden, eine Zuordnung zur Stufe 2 der betreffenden Entgeltgruppe in Betracht. Dies ergibt sich dann aus § 16 Absatz 2 TVöD (mindestens ein Jahr einschlägige Berufserfahrung - ggf. Stufe 3 bei mindestens dreijähriger einschlägiger Berufserfahrung). Beim § 16 Absatz 2a TVöD handelt es sich um eine Kannbestimmung, die keinen Anspruch auf eine bestimmte Stufenzuordnung auslöst (siehe auch Kommentierungen von Haufe – TVöD

<sup>23</sup> Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG -) vom 20. Juli 1995, (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert 11. August 2014 (BGBl. I S. 348)

<sup>24</sup> Viertes Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), zuletzt geändert 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2757)

<sup>25</sup> Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), zuletzt geändert am 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2575)

<sup>26</sup> LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 30. April 2009 - 3 Sa 11/09, ZTR 2009, 425; Revision eingelegt unter BAG - 4 AZR 382/09.



Office für die Verwaltung oder Breier/Dassau/Kiefer u. a. zum TVöD). Dies hat das BAG im Urteil vom 27. Januar 2011 - AZR 382/09 - bestätigt (KAV-Rundschreiben A 8/2011)

## 5.5 Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte waren seit dem 1. Januar 2002 nicht mehr vom Geltungsbereich des BAT<sup>27</sup> bzw. des BMT-G<sup>28</sup> ausgenommen. Für tarifgebundene Arbeitgeber bestand deshalb seitdem keine Möglichkeit mehr, mit geringfügig Beschäftigten Arbeitsverträge außerhalb der geltenden Tarifverträge zu schließen.

Der TVöD nimmt - anders als zuvor der BAT und der BMT-G - die kurzfristigen Beschäftigungen generell vom Geltungsbereich des Tarifvertrages aus; dagegen unterliegt die geringfügig „entlohnte“ Beschäftigung (§ 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV) weiterhin uneingeschränkt dem Tarif. Hierzu sowie zur Empfehlung vorsorglich einen durchschnittlichen wöchentlichen Stundenumfang zu vereinbaren und eine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeitsstunden in den Vertrag aufzunehmen enthält das KAV-Rundschreiben A 24/2012 Ausführungen.

Arbeitsvertragsmuster für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV sind unter „Materialien“ auf der Homepage des KAV abrufbar.

Darüber hinaus hat der KAV empfohlen, beim Personenkreis der geringfügig Beschäftigten besonderes Augenmerk auf eine rechtssichere Dokumentation in den Entgeltunterlagen zu legen (Rundschreiben A 3/2011). Der KAV verweist auf eine „Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte“, die die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) dazu entwickelt hat. Die Checkliste steht unter der in der Fußnote genannten Internetadresse<sup>29</sup> zur Verfügung .

Unabhängig hiervon ist **generell zu beachten**, dass nach § 12 Absatz 2 letzter Satz GStG keine Beschäftigungsverhältnisse, die die sozialversicherungspflichtige Grenze unterschreiten, begründet werden dürfen. Es ist daher zu prüfen, inwieweit eine **Verringerung der Anzahl der geringfügigen Beschäftigungen** - gerade in Gemeinden mit mehreren geringfügig Beschäftigten - durch die Zusammenfassung mehrerer Arbeitsverhältnisse in Betracht kommt.

Das GPA weist darauf hin, dass grundsätzlich nicht von den Ansprüchen nach dem Tarifvertrag abgewichen werden darf, weil der Beschäftigte nicht versicherungspflichtig werden möchte. Ein derartiger Verzicht ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Zudem ist bei sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des Tarifvertrages darauf zu achten, dass die Fristen nicht überschritten werden. Anderenfalls tritt automatisch die Sozialversicherungspflicht ein.

---

<sup>27</sup> Bundesangestelltentarifvertrag

<sup>28</sup> Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe

<sup>29</sup> [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE\\_Search?open=&l=DE&q=geringf%C3%BCgig+Besch%C3%A4ftigte&x=0&y=0#search/query:geringf%25C3%25BCgig%2520Besch%25C3%25A4ftigte/page:1](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Search?open=&l=DE&q=geringf%C3%BCgig+Besch%C3%A4ftigte&x=0&y=0#search/query:geringf%25C3%25BCgig%2520Besch%25C3%25A4ftigte/page:1) (zuletzt aufgerufen 27. Juli 2018)

## 6. Eingruppierung/Stellenbewertung

### 6.1 BAT/BMT-G/TVöD

Die Eingruppierung richtete sich bis zum 31. Dezember 2016 grundsätzlich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b zum BAT) bzw. dem Lohngruppenverzeichnis in Verbindung mit § 17 TVÜ-VKA<sup>30</sup>.

Die Tarifvertragsparteien haben am 29. April 2016 nach langjährigen Verhandlungen eine Einigung zu §§ 12 und 13 TVöD erzielt und die Eingruppierung der Beschäftigten auf eine im TVöD verankerte Grundlage gestellt. Vorgenannte Tarifvorschriften und die damit verbundene neue Entgeltordnung sind zum 1. Januar 2017 in Kraft getreten.

Umfangreiche Hinweise und Erläuterungen zur Überleitung der Beschäftigten in die neue Entgeltordnung und zur Eingruppierung enthalten u. a. das Sonderrundschreiben des KAV vom 21. September 2016 sowie die Rundschreiben A 11, A 15 und A 28/2016 und A2/2017. Im Wege der Überleitung gilt die nach den bisherigen Eingruppierungsregelungen erfolgte Zuordnung zu der Entgeltgruppe des TVöD nach den Anlagen 1 oder 3 TVÜ-VKA nunmehr als maßgebliche Eingruppierung für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Dies schließt allerdings korrigierende Rückgruppierungen nicht aus, d. h. eine bisher fehlerhafte Eingruppierung wird auch mit der Überleitung in die Entgeltordnung nicht geheilt.

Für übergeleitete Beschäftigte ist der Grundsatz der Tarifautomatik daher unterbrochen. Wenn die/der Beschäftigte jedoch bis zum 31. Dezember 2017 eine Höhergruppierung beantragte oder bei einer Änderung der auszuübenden Tätigkeit, greift die Tarifautomatik wieder.

Durch die Erfüllung bestimmter Merkmale einer Entgeltgruppe erfolgt automatisch die Eingruppierung; **Raum für Ermessensentscheidungen bleibt hier in der Regel nicht. Die Eingruppierung liegt nicht in der Entscheidungskompetenz der Arbeitgeber.**

Dies gilt auch für die Probezeit. Sofern die Aufgaben übertragen sind, ist es derzeit noch nicht zulässig, den Beschäftigten während der Probezeit ein niedrigeres Entgelt zu zahlen.

Für die Eingruppierung ist immer der Zeitpunkt entscheidend, seit dem die entsprechenden Aufgaben übertragen sind. Es ist unerheblich, ob der/die Beschäftigte die übertragenen Tätigkeiten vollinhaltlich tatsächlich bereits wahrnimmt. Bewertet wird die auszuübende Tätigkeit, nicht die ausgeübte Tätigkeit. Eine Ausnahme bildeten Höhergruppierungsanträge aufgrund der neuen Entgeltordnung bis zum 31. Dezember 2017; diese wirkten immer auf den 1. Januar 2017 zurück.

Stellenbewertungen sind immer stellen-, nicht personenbezogen. **Es ist für die Eingruppierung unbedeutend, ob eine Person die Aufgaben besonders gut erledigt.** Häufig wird eine Höhergruppierung mit der guten Aufgabenerfüllung begründet; diese ist für die Eingruppierung nicht relevant. Nur beim Bewährungsaufstieg kam es seinerzeit auf eine Bewährung an. Bewährungsaufstiege sieht die Entgeltordnung nicht mehr vor.

Der förmliche Eingruppierungsakt des Arbeitgebers hat nur deklaratorischen Charakter. Die Eingruppierung ergibt sich automatisch aus der auszuübenden Tätigkeit.

Deshalb ist es auch nicht möglich, für eine befristete Zeit auf den Höhergruppierungsanspruch zu verzichten, um zu dem späteren Zeitpunkt (durch veränderte Stufenzugehörigkeit) in den Genuss eines rechnerisch höheren „Höhergruppierungsgewinns“ zu kommen. Sofern Arbeitgeber dies zulassen, handelt es sich um eine freiwillige Leistung, die nicht durch den Tarifvertrag gedeckt ist. Mit Wirkung vom 1. März 2017 ist die stufengleiche Höhergruppierung eingeführt worden. Diese gilt allerdings nur für Höhergruppierungen aufgrund sich verändernder Tätigkeiten oder neuer Aufgabenübertragungen. Sie gilt nicht für durch die Überleitung bedingten Höhergruppierungen auf Antrag bis zum 31. Dezember 2017.

<sup>30</sup>Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 15 vom 18. April 2018

Der Anspruch auf eine entsprechende Eingruppierung besteht unabhängig davon, ob die Haushaltssituation des Arbeitgebers angespannt ist, ob die Stelle entsprechend im Stellenplan ausgewiesen ist, oder ob die Haushaltssatzung bereits in Kraft getreten ist. Für die Zahlung des höheren Entgelts ist es nicht erforderlich, dass die Beschäftigten sich im Höhergruppierungsantrag explizit auf die Ausschlussfrist (§ 37 TVöD) berufen.<sup>31</sup> Sofern die Voraussetzungen der Eingruppierung vorlagen, sind die Mitarbeiter/innen aufgrund der Tarifautomatik entsprechend eingruppiert. Der Anspruch auf das höhere Entgelt besteht aufgrund der Ausschlussfrist für ein halbes Jahr rückwirkend, sofern die höherwertige Tätigkeit bereits solange ausgeübt wurde.

Bei der Stellenbewertung hat die Bildung der Arbeitsvorgänge weiterhin eine große Bedeutung. Hier ist insbesondere auf die Protokollnotiz zu § 12 Absatz 2 TVöD zu achten (die umfangreiche Rechtsprechung zur nahezu gleichlautenden Protokollnotiz zu § 22 Absatz 2 BAT kann herangezogen werden). Zu den Arbeitsvorgängen gehören auch die Zusammenhangstätigkeiten. Arbeitsvorgänge sind als eine Einheit zu bewerten und dürfen hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

## 6.2 Ausbildungs- und Prüfungspflicht

Die Ausbildungs- und Prüfungspflicht, die Voraussetzung für die Eingruppierung in spezielle Vergütungsgruppen war, richtete sich bis zum 31. Dezember 2016 nach der Anlage 3 zu § 25 BAT.

Nach Nr. 7 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung ist für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen und Außendienst sowie im Kassen- und Rechnungswesen nicht nur die Erfüllung der eigentlichen Tarifmerkmale entscheidend, sondern auch die Ablegung der jeweiligen Verwaltungsprüfung. Dies gilt für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 5 Fallgruppe 1 und die darauf Aufbauenden sowie 9b Fallgruppe 2 und höher. **Sofern die entsprechenden Prüfungen nicht abgelegt sind, ist eine Eingruppierung in EG 5 bis 12 nicht möglich.** Den Beschäftigten kann lediglich zeitverzögert eine persönliche Zulage gewährt werden. Ausnahmen von der Prüfungspflicht ergeben sich aus Nr. 7 Absatz 5 der o. g. Vorbemerkungen und einem Beschluss des KAV-Vorstandes vom 19. April 2018. Eine Ausnahme stellt der Nachweis einer mindestens zwanzigjährigen Berufserfahrung u. a. bei einem vom Geltungsbereich des TVöD erfassten Arbeitgebers dar. Daneben bleibt eine Befreiung aufgrund des Erreichens des 40. Lebensjahres bis zum 31. Dezember 2016 für die Dauer des Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber erhalten (§ 29a Abs. 7 TVÜ-VKA, s. Rundschreiben A 17/2017, S. 14). Bei dieser Besitzstandsregelung kommt es nur auf den 40. Geburtstag bis zum 31. Dezember 2016 und nicht darauf an, ob bereits eine Tätigkeit übertragen war, die die Ausbildungs- und Prüfungspflicht auslöste (KAV-Rundschreiben A 13/2018). Außerdem hat der KAV folgenden o. g. Beschluss gefasst:

„Es wird den Mitgliedern freigestellt, zur effizienteren Personalgewinnung bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppen 5 bis 9a vom Erfordernis der Ersten Prüfung und bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b vom Erfordernis der Zweiten Prüfung **im Einzelfall** abzusehen.“ Ausführliche Hinweise hierzu enthalten Tz.3.1 und Anlage 1 des KAV-Rundschreibens A 13/2018.

<sup>31</sup> Dies hat der KAV dem GPA per E-Mail vom 19. Juli 2018 bestätigt.

## 7. Freiwillige Leistungen

Nach **§ 19 Absatz 2 SHBesG**<sup>32</sup> dürfen nur öffentlich-rechtliche Kreditinstitute und öffentlich-rechtliche Versicherungen sowie deren Verbände neben der Besoldung nach § 2 SHBesG und neben Aufwandsentschädigungen nach § 19 Absatz 1 SHBesG sonstige Geldzuwendungen an ihre Beamten gewähren. Sonstige Geldzuwendungen sind alle Zuwendungen in Geld und geldwerte Leistungen, die die Beamtinnen und Beamten unmittelbar oder mittelbar von ihrem Dienstherrn erhalten.

Im Umkehrschluss ist es für die Gemeinden, Kreise und Ämter **unzulässig**, neben der Besoldung und neben Aufwandsentschädigungen **sonstige Geldzuwendungen** an ihre Beamtinnen und Beamten **zu gewähren**.

Der Gesetzgeber und die Tarifvertragsparteien haben verschiedene Regelungen zur Honorierung erheblich überdurchschnittlicher Leistungen getroffen und auch andere Ansprüche abschließend geregelt. Darüber hinaus besteht grundsätzlich kein Raum für freiwillige Leistungen außerhalb der gesetzlichen oder tariflichen Vorgaben.

Unabhängig hiervon ist den Mitgliedern des KAV nach § 7 Ziffer 1 a der Satzung des KAV u. a. die Pflicht auferlegt, die geltenden Tarifverträge weder zu unterbieten noch mittelbar oder unmittelbar zu überschreiten. Verstöße hiergegen können nach § 8 der Satzung mit einer Vertragsstrafe, bis zum Fünffachen des vom Mitglied zu zahlenden Gesamtjahresbeitrages, geahndet werden.

---

<sup>32</sup> Gesetz des Landes Schleswig-Holstein über die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter (Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein - SHBesG) vom 26. Januar 2012 (GVOBl.Schl.-H. S. 153,154) zuletzt geändert 14. Dezember 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 999)