

te, vgl. § 20 TVÜ-Länder). Diese Verminderungsbeträge bauen sich seit TV-L-Einführung aber ihrerseits mit jeder tabellenwirksamen Entgelterhöhung schrittweise ab, so dass auch für die Nichterfüller sogar eine zusätzliche Angleichung an die allgemeinen Tabellenbeträge – auch mit den Entgelterhöhungen 2013/2014 – erfolgt.

V. Fazit

Auf den ersten Blick ist die Tarifeinigung 2013 mit relativ unspektakulären Auswirkungen auf die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse im öffentlichen Dienst der Länder ausgestattet. Die Redaktion der Änderungstarifverträge steht noch aus. Was künftig in Bezug auf die Lehrkräfte ausgehandelt wird bzw. ob dies überhaupt erfolgt, kann noch nicht prognostiziert werden. Auch die vereinbarten **künftigen Gespräche zu Befristungspraxis** bzw. zu **Verhandlungen zum Themenbereich Beschäftigte an Theatern und Bühnen** lassen weitere

Neuerungen nicht ausgeschlossen erscheinen. Auf jeden Fall zeigt sich auch mit dieser Tarifeinigung, dass es selbst bei **Entgelterhöhungen** die **feinen tariflichen Differenzierungen** zwischen einzelnen Entgeltbestandteilen durch die Personal- und Bezügestellen zu beachten gilt. Die **Beschäftigungssicherung für Auszubildende** legt den Arbeitgebern **wesentlich höhere Prüfpflichten** auf, was im Hinblick auf die damit angestrebte weitere Integration von Auszubildenden ins Erwerbsleben sicher zu begrüßen ist. Es bleibt zu hoffen, dass sich die Arbeitgeber hierdurch bei der Gestaltung ihres künftigen Angebots an Ausbildungsplätzen nicht abschrecken lassen. Mit der zwischenzeitlich gebotenen Nachfolgeregelung zur früheren Erholungsurlaubsstaffel des TV-L haben die Tarifvertragsparteien eine **leicht handhabbare und diskriminierungsfreie Tarifregelung** geschaffen sowie zügig die bisher bestehenden Unsicherheiten für den Bereich der Länder beseitigt. ■

Politischer Extremismus im Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz

Insbesondere im öffentlichen Dienst ist die Frage von Interesse, inwieweit es toleriert werden muss, wenn sich Beschäftigte in links- oder rechtsextremistischen Parteien bewegen. Grundsätzlich gilt, dass Arbeitgeber nur dienstliches pflichtwidriges Verhalten sanktionieren können, während dies bei außerdienstlichem Verhalten voraussetzt, dass ein konkreter Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht. Im öffentlichen Dienst gelten insoweit vor dem Hintergrund besonderer Verhaltenspflichten modifizierte Anforderungen. Zuletzt hatte das BAG durch Urteil vom 06.09.2012, 2 AZR 372/11, BeckRS 2013, 67118, die Kündigung wegen rechts-extremistischer Äußerungen im außerdienstlichen Bereich zu bewerten.

I. Arbeitsvertragliche Pflichten

Vertragsrügen und Gründe für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses müssen sich grundsätzlich an dem vertraglichen Pflichtenkreis orientieren, wozu das Verhalten am Arbeitsplatz bei der Leistungserbringung in der betrieblichen Gemeinschaft gehört. Außerdienstliches Verhalten ist dabei grundsätzlich aus dem Blickwinkel des Arbeitsverhältnisses wenigstens insofern ausgenommen, als dies zur Privatsphäre eines jeden Arbeitnehmers gehört. Jedenfalls dann, wenn das außerdienstliche Verhalten keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat. Zu den arbeitsvertraglichen Pflichten gehören Haupt- und Nebenpflichten – bei Störung auf beiden Feldern kann dies zu einer berechtigten Reaktion des Dienstherren, des Arbeitgebers, führen. Zu den Nebenpflichten des Arbeitnehmers des öffentlichen Dienstes im Bereich der Länder gehört, dass die Beschäftigten sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung

iSd Grundgesetzes bekennen (§ 3 I 2 TV-L), während in § 41 TVöD BT-V dies etwas reduzierter ausformuliert ist, als dort Beschäftigte des Bundes, in deren Aufgabebereichen auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung iSd Grundgesetzes bekennen müssen. Mit dieser zuletzt genannten Neuregelung haben sich die Tarifparteien insoweit von ihrer bisherigen Orientierung am Beamtenrecht entfernt und das Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst als eine normale Leistungsaustauschbeziehung eingeordnet (BAG, NZA 2010). Dies gilt allerdings weiterhin nicht für Arbeitnehmer im Geltungsbereich des TV-L. Die zitierte Regelung in § 3 I 2 TV-L normiert für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes weiterhin eine besondere politische Loyalitätspflicht.

II. Loyalitätspflicht – Abhängig von der Aufgabe

Die genannte Tarifvorschrift kann nicht so verstanden werden, dass allen Beschäftigten der Länder ohne Bezug zu der jeweils auszuübenden Tätigkeit eine Pflicht zur Verfassungstreue obliegt. Dies unterscheidet Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes auf der Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages vom Beamtenstatus. Beamte unterliegen einer gesteigerten politischen Treuepflicht. Dies fordert ihre Bereitschaft, sich mit der Idee des Staates, dh, seiner freiheitlichen, demokratischen, rechts- und sozialstaatlichen Ordnung zu identifizieren und dafür aktiv einzutreten. Ein außerdienstliches Verhalten eines Beamten ist dann relevant, wenn das außerdienstliche Verhalten Rückschlüsse auf die Dienstausbübung im Amt im konkret-funktionellen Sinne zulässt oder den Beamten in der Dienstausbübung beeinträchtigt.

Es genügt in diesem Zusammenhang, wenn das außerdienstliche Verhalten Rückschlüsse auf die Dienstausbübung im Amt zulässt oder den Beamten in der Dienstausbübung beeinträchtigt (BVerwG v. 21.12.2010, 2 B 29.10; instruktiv auch LAG Berlin-Brandenburg v. 13.10.2009, BeckRS 2010, 66841; dazu *Gessner*, öAT 2010, 45).

Die spezifische Treuepflicht des Arbeitnehmers des öffentlichen Dienstes ergibt sich aus seiner Stellung und dem Aufgabenkreis, der ihm laut Arbeitsvertrag übertragen ist. Er schuldet diejenige politische Loyalität, die für die funktionsgerechte Dienstausbübung unverzichtbar ist. Die Rspr. differenziert somit die **politische Loyalitätspflicht des § 3 I 2 TV-L** nach der Aufgabenstellung zwischen einer gesteigerten Loyalität – etwa bei Lehrern und Erziehern – **oder einer einfachen politischen Loyalitätspflicht**, die von dem Arbeitnehmer lediglich die Gewähr verlangt, nicht selbst aktiv verfassungsfeindliche Ziele zu verfolgen und darauf auszugehen, den Staat, die Verfassung und ihre Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen (BAG v. 12.05.2011, 2 AZR 479/09, Rn. 61, BeckRS 2011, 77932).

Arbeitnehmer, denen somit eine einfache Treuepflicht obliegt, verletzen diese nicht schon dadurch, dass sie verfassungsfeindliche Ziele einer Organisation für richtig halten und dies durch eine Mitgliedschaft oder andere Aktivität zum Ausdruck bringen. Diese Pflicht wird erst durch ein Verhalten verletzt, das in seinen konkreten Auswirkungen darauf gerichtet ist, verfassungsfeindliche Ziele der Organisation aktiv zu fördern oder zu verwirklichen (BAG v. 12.05.2011, 2 AZR 479/09, Rn. 62, BeckRS 2011, 77932). Der tarifvertragliche und damit auch arbeitsvertragliche Pflichtenkreis im Hinblick auf außerdienstliches Verhalten im politischen Umfeld ist somit umschrieben. Dies gilt gleichermaßen für den dienstlichen sowie den außerdienstlichen Bereich. Auch außerhalb ihrer Arbeitszeit sind somit Beschäftigte des öffentlichen Dienstes verpflichtet, sich ihrem Arbeitgeber gegenüber loyal zu verhalten und auf dessen berechnete Integritätsinteressen in zumutbarer Weise Rücksicht zu nehmen (BAG v. 06.09.2012, 2 AZR 372/11, Rn. 17, BeckRS 2013, 67118). Diese vom Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (TV-L) abgeleitete **Loyalitätspflicht als Nebenpflicht** aus dem Arbeitsverhältnis ergibt sich ebenso aus der allgemeinen Pflicht zur Rücksichtnahme gemäß § 241 II BGB, denn auch nach dieser Bestimmung ist jede Partei des Arbeitsvertrages zur Rücksichtnahme, auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Dies dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszweckes und gilt auch für außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers, soweit berechnete Interessen des Arbeitgebers, Dienstherrn, beeinträchtigt werden (BAG, NZA 2010, 220).

III. Dienstliches und außerdienstliches Verhalten

Sowohl im Arbeitsverhältnis und erst recht im außerdienstlichen Verhalten wird eine Äußerung, sei es politisch oder allgemein kritisch, vom Recht der Meinungs-

freiheit des Art. 5 I GG geschützt, wobei der EGMR dem demokratischen Staat das Recht gibt, von seinen Bediensteten in Abhängigkeit von ihrer Funktion ein Bekenntnis zu zentralen Verfassungsgrundsätzen zu verlangen, auf denen der Staat beruht (EGMR, NJW 2002, 3087). Kündigungen wegen mangelnder Loyalitätspflicht aufgrund extremistischer politischer Äußerungen stehen naturgemäß im Konflikt zum Grundrecht eines Arbeitnehmers auf Meinungsfreiheit nach Art. 5 I 1 GG. Allerdings sind diesem Freiheitsrecht durch die allgemeinen Gesetze Schranken gezogen. Zu diesen zählt die in § 241 II BGB verankerte und durch § 3 TV-L näher ausgestaltete Verpflichtung des im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmers. Der **Meinungsfreiheit** des Arbeitnehmers **steht** somit die Wahrung der **Loyalitätsinteressen** des Arbeitgebers **gegenüber**. Dies kann im Einzelfall zugunsten der Loyalitätsinteressen des öffentlichen Dienstes zu lösen sein. Den innerstaatlichen (aus europäischer Sicht) Behörden und Gerichten steht ein gewisser Ermessensspielraum hinsichtlich der Frage zu, ob eine Maßnahme verhältnismäßig und in einer demokratischen Gesellschaft, wie von Art. 10 II EMRK gefordert, notwendig ist.

Die Relevanz von außerdienstlichen politischen Aktivitäten auf das Arbeitsverhältnis wird dadurch eingegrenzt, als diese Aktivitäten in die Dienststelle hineinwirken und entweder die allgemeine Aufgabenstellung des öffentlichen Arbeitgebers oder das konkrete Aufgabengebiet des Arbeitnehmers berühren müssen.

IV. Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung

Das Kündigungsrecht setzt bei der Bewertung des Kündigungsgrundes einen **Bezug zum Arbeitsverhältnis** voraus. In verschiedenen Entscheidungen hat sich die Rspr. zu verhaltens- als auch zu personenbedingten Gründen im Zusammenhang mit außerdienstlichem Verhalten, sei es Drogenmissbrauch oder sei es politischer Extremismus, geäußert.

In der Entscheidung vom 06.09.2012 (BeckRS 2013, 67118) hat das BAG diese Option ausdrücklich offen gelassen, aber schließlich dann doch die Kündigung aus personenbedingten Gründen, nämlich der mangelnden Eignung, den Zuschlag erteilt. Bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist somit erforderlich, dass eine konkrete Störung tatsächlich eingetreten ist. Im Regelfall wird deshalb in Fällen des außerdienstlichen Verhaltens durch politisch extremistische Aktivitäten eine personenbedingte Kündigung einschlägig sein. Im Bereich der Privatwirtschaft wird hingegen eher eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht zu ziehen sein.

V. Zum Fall des Angestellten bei der OFD Karlsruhe

Dieser Mitarbeiter – Kl. – hat das BAG nun bereits zwei Mal beschäftigt.

1. Der erste Fall

Seinerzeit (BAG v. 12.05.2011, 2 AZR 479/09, BeckRS 2011, 77932) ging es um eine Kündigung und Anfechtung

tung des Arbeitsverhältnisses vom Mai und Juni 2008 wegen Aktivitäten für die NPD und deren Unterorganisation in verschiedenen Ausgestaltungen. Der Kl. hatte verschiedene Aktivitäten für die NPD und die Jungen Nationaldemokraten entfaltet, indem er Newsletter und Einladungen verschickte, Schulungsveranstaltungen für den NPD-Kreisverband abhielt und an einer Mahnwache zum Gedenken der gefallenen Soldaten des 1. und 2. Weltkrieges teilnahm. Die Klage gegen die daraufhin ausgesprochene Kündigung und Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung war letztinstanzlich erfolgreich. Das BAG hat eine Kündigung unter verhaltensbedingten, als auch unter personenbedingten Gesichtspunkten geprüft.

Da der Kl. nur einer sogenannten einfachen politischen Loyalitätspflicht unterliege, verletze er diese nicht allein dadurch, dass er verfassungsfeindliche Ziele einer Organisation für richtig hält und dies durch seine Mitgliedschaft oder andere Aktivitäten zum Ausdruck bringe. Diese Pflicht werde erst durch ein Verhalten verletzt, das in seinen konkreten Auswirkungen darauf gerichtet sei, verfassungsfeindliche Ziele der Organisation aktiv zu fördern oder zu verwirklichen. Die hier skizzierten Kündigungsgründe konnten die Kündigung nicht rechtfertigen.

2. Der zweite Fall

Ca. ein Jahr später kündigte das bekl. Land am 16.09.2009 erneut ordentlich zum 31.12.2009. Im Sommer 2009 berichtete das Landesamt für Verfassungsschutz dem Arbeitgeber über Aktivitäten des Kl. in der rechtsextremistischen Szene. Dabei wurde auf einen Newsletter Bezug genommen unter der Absendeadresse des NPD-Kreisverbandes Karlsruhe, insbesondere auf den Newsletter vom 11.06.2009, in dem auf eine geplante Demonstration der Jugendorganisation der NPD am 17.06.2009 hingewiesen wurde. Diese Einladung war überschrieben mit dem Satz „17.06. – Ein Volk steht auf und kämpft sich frei – Zeit, einen neuen Aufstand zu wagen!“. Weiterhin heißt es, dass „die BRD Angst davor haben könnte, das Volk erhebt sich eines Tages erneut gegen den alles über alles raffenden und volksverratenen Staat und deren Handlanger ... Die fettgefressenen Bonzen haben Angst davor, das Volk könnte bei einem erneuten Volksaufstand erfolgreich sein und sich das Recht auf Selbstbestimmung erneut erobern wollen. In diesem Falle nämlich, wäre die bürgerliche Revolution erfolgreich, so könnte es gut möglich erscheinen, diesmal wären Tote nicht bei den Demonstranten, sondern vielmehr bei den etablierten Meinungsdictatoren zu verzeichnen ... Hoffen wir mal, die nächste Revolution verläuft erfolgreicher. In diesem Sinne: Volk, steh auf, kämpfe dich frei“.

Das bekl. Land hat das Arbeitsverhältnis am 16.09.2009 zum Ende des Jahres 2009 gekündigt. Das LAG Baden-Württemberg (vom 26.01.2011, 19 Sa 67/10, BeckRS 2013, 67129) hat eine **personenbedingte Kündigung** für **gerechtfertigt** gehalten. Bei der Verbreitung des streitgegenständlichen Newsletter habe der Kl. Aktivitäten entfaltet, mit denen er zum Ausdruck brachte, dass er selbst die BRD in ihrer verfassungsmäßigen Ordnung

nicht nur in Frage stellt, sondern aktiv zu bekämpfen befürwortet. Das Gericht hat es dahinstehen lassen, ob bei einer außerdienstlichen politischen Betätigung, die sich wie vorliegend aktiv gegen den Bestand des politischen Systems und damit gegen das bekl. Land selbst richtet, ein solches Hineinwirken außerdienstlichen Verhaltens in die arbeitsvertragliche Ebene überhaupt erforderlich sei, **oder** ob der Bezug zur arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung sich in diesen Fällen nicht gerade aus der fehlenden Fähigkeit des Klägers zur Loyalität ergebe. Jedenfalls könne aber in diesen Fällen nicht der gleiche konkrete Bezug zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung gefordert werden wie im Fall einer verhaltensbedingten Kündigung, vielmehr müssten allgemeine Erwägungen ausreichen; letztlich könne das bekl. Land nicht verpflichtet werden, einen Arbeitnehmer zu beschäftigen, der aktiv dessen Abschaffung anstrebt.

3. Die Gründe des BAG

Die vom Kl. eingelegte Revision blieb vor dem 2. Senat des BAG erfolglos. Die erfolglose Kündigung aus dem Jahre 2008 stand der erneuten Kündigung vor dem Hintergrund einer Präklusionswirkung nicht entgegen, da das bekl. Land sich maßgeblich auf ein Verhalten des Kl. nach der Kündigung vom 08.05.2008 stützte. Die Kündigung ist jedenfalls aus Gründen in der Person des Kl. sozial gerechtfertigt. Dabei stützt sich der Senat im Wesentlichen auf § 3 I 2 TV-L. Bedingt durch die von der normalen Aufgabenstellung des Kl. abgeleitete einfache politische Loyalitätspflicht schuldet ein Arbeitnehmer auch in diesem Zusammenhang ein Mindestmaß an politischer Loyalität, als ein Arbeitnehmer nicht davon ausgehen darf, den Staat, die Verfassung und deren Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen.

Unter diesem Gesichtspunkt fehlt es dem Kl. an der für die vertraglich geschuldete Tätigkeit erforderlichen Eignung, so dass die ausgesprochene Kündigung aus Gründen in der Person bedingt ist. **§ 3 I 2 TV-L** lege zwar in erster Linie Verhaltensanforderungen fest, die Regelung **beschreibe** aber zugleich **das notwendige Maß an Verfassungstreue**, das ein Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst mitbringen muss, um seine Arbeitsaufgaben vertragsgerecht zu erfüllen. Mit diesen Anforderungen sei die Verfassungstreue Bestandteil des Begriffs Eignung iSv Art. 33 II GG. Alleine Sympathien eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst für eine verfassungsfeindliche Partei oder eine sonstige verfassungsfeindlichen Organisation sind dabei nicht (ohne Weiteres) zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung geeignet. Selbst dann, wenn die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Funktion einer gesteigerten Loyalitätsanforderung unterlägen. Eine einfache politische Loyalitätspflicht verlange von dem Arbeitnehmer lediglich die Gewähr, nicht selbst verfassungsfeindliche Ziele zu verfolgen oder aktiv zu unterstützen. Es bedürfe deshalb der genauen Prüfung, ob und ggf. mit welchen Mitteln der Arbeitnehmer selber verfassungsfeindliche Bestrebungen fördern oder verwirklichen wolle. Erst wenn entsprechende Aktivitäten deutlich machen, dass ersogar auch bei nur einfacher

Loyalitätspflicht das erforderliche Mindestmaß an Verfassungstreue dauerhaft nicht aufzubringen bereit oder in der Lage sei, kann auch eine Kündigung aus Gründen seiner Person gerechtfertigt sein.

4. Genaue Prüfung der Umstände

Die beschriebenen besonderen Anforderungen hat der 2. Senat durch eine exakte Analyse und Auslegung des Newsletter, der Anlass für die Kündigung war, ausgearbeitet. Dem Aufruf sei nicht nur eine scharfe, aber hinzunehmende Kritik an bestehenden Zuständen zu entnehmen. Die Aussagen seien vielmehr eine Verachtung des Staates, der sich seiner Bürger unwürdig darstelle.

Schließlich sei durch die Formulierungen ein gewaltsamer Umsturz als Option angesprochen und ersichtlich gebilligt. Das Gericht hat auch noch eine Abgrenzung zur verhaltensbedingten Kündigung vorgenommen und dazu ausgeführt, wenn ein Loyalitätsverstoß eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses herbeiführe, sei es im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder im behördlichen Aufgabenbereich, dies zu einer Störung führen könne, die eine verhaltensbedingte Kündigung nicht ausschließt. Gleichwohl hat der 2. Senat hier eine Kündigung aus Gründen in der Person gesehen und diese bejaht. ■

Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung nach TVöD/TV-L/TV-H

RA Sebastian Günther, Justiziar, Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Berlin

Die (neuen) Tarifverträge TVöD/TV-L/TV-H enthalten im Gegensatz zum (abgelösten) BAT ein wesentlich mehr auf Leistungskomponenten bezogenes Vergütungsrecht. Kam es im BAT überwiegend zu automatischen Zuordnungen zu Vergütungsgruppen und Lebensaltersstufen (= Entgelt), beinhalten die modernen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Ermessensspielräume. Diese hat der Arbeitgeber auszufüllen – so ua bei der Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe gemäß §§ 16, 17 TVöD/TV-L/TV-H. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob bei dieser Stufenzuordnung Mitbestimmungsrechte für den Personal- oder Betriebsrat bestehen. Im folgenden Beitrag soll dargestellt werden, wie sich die Mitbestimmungsrechte von Personalrat und Betriebsrat nach der Rechtsprechung des BVerwG und des BAG nach dem Inkrafttreten von TVöD/TV-L und TV-H entwickelt haben.

I. Einführung

Das Vergütungssystem im öffentlichen Dienst sah vor Ablösung durch die neuen Tarifverträge TVöD/TV-L/TV-H gemäß § 22 BAT die Einreihung in Vergütungsgruppen vor. Unstreitig besaß der Personal- bzw. Betriebsrat im Rahmen dieses Eingruppierungsvorgangs ein Mitbestimmungsrecht. Ferner sah der BAT in § 27 die Zuordnung zu Lebensaltersstufen vor, die sich automatisch aufgrund des Lebensalters ergab. Spielraum für eigene (Ermessens-)Entscheidungen des Arbeitgebers bestand dabei insgesamt nicht. Diese zweite Komponente der Entgeltbestimmung – die Zuordnung der Lebensaltersstufen – unterlag nach jahrelanger Rechtsauffassung nicht der Mitbestimmung, da es sich um persönliche (individuelle) Merkmale des Beschäftigten handelte.

Die den BAT ablösenden Tarifverträge TVöD, TV-L und TV-H enthalten ebenfalls den – unstreitig mitbestimmungspflichtigen – Eingruppierungsvorgang in Entgeltgruppen (§§ 12, 13 TV-L nebst Entgeltordnung bzw. für den TVöD übergangsweise noch die §§ 22 ff. BAT nebst Entgeltordnung zum BAT). Daneben findet die Stufen-

zuordnung innerhalb der Entgeltgruppe nicht anhand des Lebensalters statt, sondern grundsätzlich aufgrund der einschlägigen Berufserfahrung – § 16 II 1, 2 TVöD-VKA, § 16 II 2; III 1-3 TVöD-Bund, § 16 II 1-3 TV-L/TV-H.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber im jeweiligen Tarifvertrag die Möglichkeit, zur Deckung des Personalbedarfs förderliche Zeiten bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen, siehe zB § 16 II 3 TVöD-VKA. Nachträglich zum Inkrafttreten der neuen Tarifverträge vereinbarten die Tarifvertragsparteien zudem die Möglichkeit zur Stufenmitnahme aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst, zB in § 16 II a TVöD-VKA. Die Anwendung beider Vorschriften steht im Ermessen des Arbeitgebers.

Zusätzlich steht dem TV-L-Anwender in § 16 V TV-L (ebenso im TV-H) noch die Vorweggewährung von Stufen zur Verfügung, und zwar zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten.

Für die genannten Tatbestände stellt sich aufgrund der Abkehr vom bekannten BAT-Entgeltsystem die Frage der Mitbestimmung durch den Personalrat bzw. Betriebsrat. Zur Darstellung des derzeitigen Status Quo ist auf die unterschiedlichen Tatbestände einzeln einzugehen.

II. Mitbestimmungstatbestände

a) Allgemein

BetrVG, BPersVG bzw. die PersVG der Länder sehen eine Reihe von Mitbestimmungstatbeständen vor. Im BetrVG sind die Normen § 87 (Mitbestimmungsrechte) und § 99 (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) zentral von Bedeutung. Im BPersVG ist § 75 zu nennen (entsprechende Vorschriften enthalten die PersVG der Länder). Nach den genannten Vorschriften