

Erläuterungen zu den Arbeitsvertragsmustern

I. Grundsätzliches

Nach § 2 Absatz 1 und 3 TV-L werden der Arbeitsvertrag sowie Änderungen und Ergänzungen dazu schriftlich abgeschlossen. Zu verwenden ist daher jeweils das passende Arbeitsvertragsmuster; der Anwendungsbereich ergibt sich jeweils aus der Überschrift der Muster.

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.

Die Erläuterungen unter Abschnitt II beziehen sich auf die Muster

- für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, für die der TV-L gilt und die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden (Anlage 2);
- für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, für die der TV-L gilt und die befristet eingestellt werden (Anlage 3);
- für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, die im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis befristet eingestellt werden (Anlage 4, vgl. auch II. Tz. 1.2.1.8 der Durchführungshinweise des Thüringer Finanzministeriums vom 11. Juni 2013 (P 2033/2034 – 02.01 – 15.1) zu den neu geregelten Urlaubsansprüchen von Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten (TVA-L BBiG, TVA-L Pflege und TV Prakt-L) sowie zum neu geregelten Übernahmeanspruch von Auszubildenden);
- für Änderungsverträge mit Beschäftigten, für die der TV-L gilt (Anlage 5) und
- für Vereinbarungen nach § 41 Satz 3 SGB VI betreffend Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus (Anlage 6).

Für Lehrkräfte gelten im Zusammenhang mit dem am 1. August 2015 in Kraft getretenen Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) eigene Arbeitsvertragsmuster (Anlagen 7 bis 9). Im Übrigen gelten die weiteren Ausführungen, soweit keine besonderen Hinweise gegeben werden, für Lehrkräfte entsprechend.

Ergänzend zu den vorgenannten Arbeitsvertragsmustern ist als Anlage 10 das Muster einer Niederschrift nach dem Nachweisgesetz (vgl. § 2 Absatz 1 Satz 2 Nachweisgesetz) und als Anlage 11 ein Merkblattmuster für Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 2 Absatz 2 Nr. 3 SGB III) enthalten.

II. Zu den Arbeitsvertragsmustern

1. Einleitungssatz des Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsvertrag wird unter Vorbehalt geschlossen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages z. B. 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 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 Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unverändert bleiben soll - für die Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, so ist das entsprechende Kästchen anzukreuzen und auszufüllen.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist gemäß § 6 Absatz 5 TV-L die Verpflichtung zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit arbeitsvertraglich zu vereinbaren; ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung ist jeweils die Zustimmung der/des Teilzeitbeschäftigten bei jeweiliger Heranziehung zu Sonderformen der Arbeit erforderlich.

Bei Lehrkräften richtet sich die Arbeitszeit in der Regel nach den für die Beamten maßgebenden Bestimmungen (§ 44 Nr. 2 TV-L). Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind danach im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen und tariflichen Vorschriften zur Leistung von Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet (Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres 2015/2016 ff). Die Aufnahme des Passus in § 1 der jeweiligen Arbeitsvertragsmuster (Anlagen 7 bis 9) ist insoweit deklaratorisch.

2.2 Befristung

2.2.1 Allgemeines

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

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 bzw. welcher Sachgrund). Der Arbeitsvertrag muss bei einem befristeten Arbeitsverhältnis vor dessen Beginn schriftlich ausgefertigt sein.

2.2.2 Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag

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

2.2.3 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 spätestens zwei Wochen vor Erreichen des Zwecks schriftlich davon zu unterrichten (§ 15 Absatz 2 TzBfG); das Arbeitsverhältnis endet frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung. Es wird empfohlen, Zweckbefristungen regelmäßig mit einer kalendermäßigen Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verbinden.

2.2.4 Sachgrundlose - kalendermäßige - Befristung (§ 14 Absatz 2 und 3 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 hinaus gehende Änderung des Arbeitsverhältnisses (z. B. 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. Zulässig ist dagegen eine einvernehmliche Änderung während der Laufzeit des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses; die Vertragsdauer muss dabei aber beibehalten werden (vgl. Urteil des BAG vom 19. Oktober 2005 - 7 AZR 31/05 - und 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/05).

Grundsätzlich darf kein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Absatz 2 TzBfG zu demselben Arbeitgeber bestanden haben. Ausbildungs- und Beamtenverhältnisse gelten nicht als derartige Arbeitsverhältnisse.

Soweit es um deren erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, ist gemäß § 14 Absatz 3 TzBfG die sachgrundlose kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

2.2.5 Befristungen nach § 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 BEEG eingestellt werden. Über die Dauer der eigentlichen Vertretung hinaus ist die Befristung für die notwendige Zeit einer Einarbeitung zulässig. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

2.2.6 Befristungen nach §§ 2, 3 bzw. 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG), § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn Beschäftigte zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gemäß § 2 PflegeZG, einer Freistellung gemäß § 3 PflegeZG oder einer teilweisen Freistellung im Rahmen einer Familienpflegezeit gemäß § 2 FPfZG in Verbindung mit § 6 PflegeZG eingestellt werden. Über die Dauer der eigentlichen Vertretung hinaus ist die Befristung für die notwendige Zeit einer Einarbeitung zulässig. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

2.3 Übertragung von Führungspositionen auf Zeit und auf Probe (§§ 31 und 32 TV-L) bei externen Bewerbern

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

2.4 Besonderheiten beim Arbeitsvertragsmuster für die befristete Beschäftigung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis

Im Falle der Befristung aufgrund § 19 TVA-L BBiG / § 18a TVA-L Pflege ist das Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, die im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis befristet eingestellt werden (Anlage 4) zu verwenden. Die Laufzeit des befristeten Vertrages muss zwölf Monate betragen.

Für die Befristungen außerhalb von § 19 TVA-L BBiG / § 18a TVA-L Pflege gelten keine Besonderheiten; zu verwenden ist das reguläre Arbeitsvertragsmuster für befristete Beschäftigten (Anlage 3).

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, solange der Arbeitgeber hieran gebunden ist.

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit sachlichem Grund nach § 21 BEEG wäre folgender Satz aufzunehmen: „Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Absatz 1 bis 5 BEEG Anwendung.“ Eine entsprechende Option ist in den Arbeitsvertragsmustern für eine befristete Einstellung (Anlagen 3 und 8) vorgesehen.

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit sachlichem Grund nach § 6 PflegeZG wäre folgender Satz aufzunehmen: „Auf das Arbeitsverhältnis findet § 6 Absatz 1 bis 3 PflegeZG Anwendung.“ Ein entsprechender Satz wäre auch bei einer Anwendung nach § 2 Absatz 3 des FPfZG in Verbindung mit § 6 Absatz 1 bis 3 PflegeZG aufzunehmen. Die jeweiligen Optionen sind in den Arbeitsvertragsmustern für befristete Einstellungen (Anlagen 3 und 8) bereits enthalten.

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

4.1 Probezeit

Nach § 2 Absatz 4 Satz 1 TV-L gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.

Der § 3 der entsprechenden Arbeitsvertragsmuster (Anlagen 2 bis 3, 5 und 7 bis 9) enthält diese Formulierung.

Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit (§ 2 Absatz 4 Satz 2 TV-L). Der Text des § 3 im Arbeitsvertragsmuster für die befristete Beschäftigung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis (Anlage 4) enthält deshalb eine entsprechende Formulierung.

Im Falle einer Befristung außerhalb des § 19 TVA-L BBiG / § 18a TVA-L Pflege sowie bei unbefristeter Einstellung wurde diese Formulierung in § 3 des entsprechenden Arbeitsvertragsmusters aufgenommen.

4.2 Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen gemäß § 15 Absatz 3 TzBfG nur ordentlich gekündigt werden, wenn dies tarif- oder arbeitsvertraglich ausdrücklich vereinbart ist. Lediglich für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 30 Absatz 1 Satz 2 TV-L (Tarifgebiet West) ist die ordentliche Kündigung ausdrücklich in § 30 Absatz 4 und 5 vereinbart.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 30 Absatz 1 Satz 1 TV-L ist dagegen eine ordentliche Kündigung im TV-L nicht ausdrücklich vorgesehen. Deshalb wurde in § 3 Absatz 2 der entsprechenden Arbeitsvertragsmuster (Anlagen 3, 4 und 8) der Verweis auf die Kündigungsmöglichkeit nach § 34 Absatz 1 TV-L aufgenommen, da eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen sein soll.

5. Zu § 4 des Arbeitsvertrages (Eingruppierung)

5.1 TV-L-Beschäftigte ohne Lehrkräfte im Geltungsbereich des § 44 Nr. 1 TV-L

Seit dem 1. Januar 2012 gelten für Eingruppierungsvorgänge grundsätzlich die §§ 12, 13 TV-L in Verbindung mit der Entgeltordnung zum TV-L.

Allerdings gelten für Beschäftigte, die unter § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991 fallen, sowie für Beschäftigte, die unter § 17 Absatz 10 TVÜ-Länder fallen, gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 TVÜ-Länder die bisherigen Vorschriften auch über den 31. Dezember 2011 hinaus fort.

Für diesen Personenkreis - mit Ausnahme von Beschäftigten mit Entgelt nach Entgeltgruppe 1 - kann gemäß § 17 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder kein Vertrauensschutz und kein Besitzstand eingeräumt werden; es ist in den Arbeitsverträgen dieser Beschäftigten an den angegebenen Stellen mithin folgende Klausel aufzunehmen:

„Gemäß § 17 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder sind alle zwischen dem 1. Januar 2012 und dem Inkrafttreten entsprechender neuer Eingruppierungsregelungen stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.“

Die Eingruppierung erfolgt für diesen Personenkreis nach dem bisherigen Recht in zwei Schritten:

Zunächst ist die maßgebliche Vergütungs- oder Lohngruppe zu ermitteln. Anschließend wird diese gemäß Anlage 4 TVÜ-Länder der Entgeltgruppe des TV-L zugeordnet (§ 17 Absatz 7 TVÜ-Länder). Die so ermittelte maßgebliche Entgeltgruppe ist im Arbeitsvertrag anzugeben. Die im Rahmen des Eingruppierungsvorgangs festzustellende Vergütungs- bzw. 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.

5.2 Lehrkräfte im Geltungsbereich des § 44 Nr. 1 TV-L

Für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, die unter den Geltungsbereich des § 44 Nr. 1 TV-L fallen, ist - unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft - der am 1. August 2015 in Kraft getretene Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) anzuwenden. Diesbezüglich enthält § 4 der

Muster für Arbeitsverträge mit Lehrkräften (Anlagen 7 bis 9) einen entsprechenden Text mit Klammerverweisung.

5.3 Umfang des Direktionsrechts

Die Entgeltgruppe nach TV-L bestimmt sowohl bei TV-L-Beschäftigten als auch bei Lehrkräften im Geltungsbereich des § 44 Nr. 1 TV-L 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.

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 3 zu streichen.

In Umsetzung höchstrichterlicher Rechtsprechung (vgl. u. a. Urteil des BAG vom 20. Mai 2008 - 9 AZR 382/07) ist in den Musterarbeitsverträgen keine allgemeine Schriftformklausel mehr enthalten. Nicht hiervon betroffen ist hingegen das in § 2 Absatz 3 TV-L tarifvertraglich vereinbarte und jetzt in § 5 Absatz 1 der Arbeitsvertragsmuster aufgenommene Schriftformerfordernis für Nebenabreden.

Für den Fall, dass ein Dritter den krankheitsbedingten Ausfall eines Beschäftigten verursacht hat, wurde in den Arbeitsvertragsmustern eine Nebenabrede zur Regelung des Übergangs von Schadensersatzansprüchen aufgenommen. Zwar beinhaltet § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz für die reine Entgeltfortzahlungsphase einen gesetzlichen Übergang, für die Zeit der Gewährung des Krankengeldzuschusses gilt diese Vorschrift jedoch nicht.

7. Besonderheit Änderungsvertrag

Die vorangegangenen Ausführungen in diesem Abschnitt gelten auch für den Änderungsvertrag, soweit sie eine die jeweils vorzunehmende Änderung betreffende Frage (z. B. Dauer oder Umfang des Arbeitsverhältnisses) betreffen.

Bei Abschluss eines Änderungsvertrages sind - unabhängig von der Art der Änderung - jeweils in § 1 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.

In § 1 Absatz 1 des Änderungsvertragsmusters ist jetzt ein weiteres Kästchen angefügt, wonach die vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages durch den Änderungsvertrag (z. B. bei einer Arbeitszeitänderung) unberührt bleibt.

Zudem ist eine Option für Fälle der befristeten Vereinbarung von Teilzeit vorgesehen. Eine solche Vereinbarung hat die Folge, dass nach Ablauf der Frist die vorherige Vereinbarung zur Arbeitszeit wieder auflebt. Die Befristungsdauer kann gemäß § 11 Absatz 1 Satz 2 TV-L bis zu fünf Jahre betragen. Die Möglichkeit der Verlängerung ist gegeben.

Weiterhin ist bei Abschluss eines Änderungsvertrages zusätzlich der Absatz 5 des § 1 des Arbeitsvertragsmusters anzukreuzen, sofern im § 6 des Ursprungsarbeitsvertrages die Schriftform von Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages vereinbart wurde.

8. Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI

Mit Inkrafttreten des RV-Leistungsbesserungsgesetzes zum 1. Juli 2014 wurde u. a. die Möglichkeit für eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus in § 41 Satz 3 SGB VI geschaffen.

Das Muster für Vereinbarungen nach § 41 Satz 3 SGB VI (Anlage 6) trägt der gesetzlichen Möglichkeit Rechnung. Es gilt nur für Beschäftigte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und kann auch für außertariflich Beschäftigte oberhalb der Entgeltgruppe 15 herangezogen werden. Eine Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI ist stets vor Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze abzuschließen.

Das vorgenannte Vereinbarungsmuster enthält keine Möglichkeit einer Änderung von Arbeitsbedingungen, da § 41 Satz 3 SGB VI allein das Hinausschieben des tarifvertraglich/vertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunktes - ggf. auch mehrfach - über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus, regelt. Es wird darauf hingewiesen, dass durch die Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt ist, ob gleichzeitig mit der befristeten Verlängerung des Arbeitsvertrages Arbeitsbedingungen geändert werden können. § 14 Absatz 2 TzBfG verbietet dies bei sachgrundlosen Befristungen. Um das Risiko einer unwirksamen Befristung und damit einen unbefristeten Arbeitsvertrag auszuschließen, sollte die Entscheidung der Gerichte abgewartet werden, bevor eine solche Änderung der Arbeitsbedingungen zeitgleich mit der Befristung vereinbart wird. Sofern neben dem Beendigungszeitpunkt auch Arbeitsbedingungen geändert werden sollen (z. B. eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit), sind solche Änderungen aus Gründen der Rechtssicherheit zeitlich getrennt von einer Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI, d. h. durch vorhergehenden Abschluss eines gesonderten Änderungsvertrages (vgl. Anlagen 5 und 9) zu vereinbaren.