2034.1.1-F

Vollzug des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 27. Oktober 2006, Az. 25 - P 2000 - 243 - 41 491/06

(FMBl. S. 194)

(StAnz. Nr. 44)

Zitiervorschlag: Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über den Vollzug des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 27. Oktober 2006 (FMBl. S. 194, StAnz. Nr. 44), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 27. März 2026 (BayMBl. Nr. 137) geändert worden ist

---

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat hat Muster für Arbeitsverträge

– für Beschäftigte, für die der TV-L gilt und die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden (Anlage 1),

– für Beschäftigte, für die der TV-L gilt und die befristet eingestellt werden (Anlage 2),

– für außertariflich Beschäftigte, die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden (Anlage 4),

– für außertariflich Beschäftigte, die befristet eingestellt werden (Anlage 5),

– für Beschäftigte, die im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis befristet eingestellt werden (Anlage 6),

– für Beschäftigte, für die der TV-L gilt und die auf unbestimmte Zeit auf Abruf eingestellt werden (Anlage 7),

– für Beschäftigte, für die der TV-L gilt und die befristet auf Abruf eingestellt werden (Anlage 8),

– für Beschäftigte, für die der TV-L nicht gilt und die auf unbestimmte Zeit auf Abruf eingestellt werden (Anlage 9),

– für Beschäftigte, für die der TV-L nicht gilt und die befristet auf Abruf eingestellt werden (Anlage 10),

– für Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 Satz 3 des Sozialgesetzbuches Sechstes Buch – SGB VI – (Anlage 11)

sowie ein Muster für Änderungsverträge für Beschäftigte, für die der TV-L gilt (Anlage 3), erstellt. Es wird gebeten, diese Vertragsmuster zu verwenden.

Zu den einzelnen Vertragsmustern wird auf Folgendes hingewiesen:

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 Vollbeschäftigter. Von der weiter vorgesehenen Möglichkeit der Vereinbarung einer festen Stundenzahl – die auch bei einer allgemeinen tariflichen Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unverändert bleiben soll – sollte nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden. Aufgenommen wurde die Regelung gemäß § 6 Abs. 5 TV-L, wonach für Teilzeitbeschäftigte die Verpflichtung zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit arbeitsvertraglich zu regeln ist.

2.2 Befristung

2.2.1 Allgemeines

Für Befristungen von Arbeitsverhältnissen gelten die Regelungen des § 30 TV-L. Demnach sind befristete Arbeitsverhältnisse nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig (§ 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L). Darüber hinaus gelten ausschließlich für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, die Besonderheiten in § 30 Abs. 2 bis 5 TV-L. Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 1 ff. Wissenschaftszeitvertragsgesetz bzw. gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz unterscheidet bei befristeten Arbeitsverträgen zwischen kalendermäßig befristeten und zweckbefristeten Arbeitsverträgen (§ 3 Abs. 1 TzBfG). Dabei bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Das Schriftformerfordernis erfasst nicht die Angabe des Befristungsgrundes (mit/ohne Sachgrund bzw. welcher Sachgrund). Der Arbeitsvertrag muss bei einem befristeten Arbeitsvertrag vor dessen Beginn schriftlich ausgefertigt sein.

2.2.2 Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag

Das kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Abs. 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 zwei Wochen vor Erreichen des Zwecks schriftlich davon zu unterrichten (§ 15 Abs. 2 TzBfG) ; das Arbeitsverhältnis endet frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung. Zweckbefristungen sind regelmäßig mit einer kalendermäßigen Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verbinden.

2.2.4 Sachgrundlose – kalendermäßige – Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

Ein Arbeitsverhältnis kann ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb der Gesamtdauer von zwei Jahren kann das Arbeitsverhältnis bis zu dreimal verlängert werden. Zu beachten ist, dass bei einer evtl. Verlängerung innerhalb des Zweijahreszeitraums keine über die bloße Verlängerung hinausgehende Vereinbarung getroffen werden darf. Jede darüber hinausgehende 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. Urteile des BAG vom 19. Oktober 2005 – 7 AZR 31/05 – und 18. Januar 2006 – 7 AZR 178/05 –).

Es darf kein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinn des § 14 Abs. 2 TzBfG zu demselben Arbeitgeber bestanden haben (vgl. Beschluss des Ersten Senats des BVerfG vom 6. Juni 2018 – BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 –). Ausbildungs- und Beamtenverhältnisse gelten nicht als derartige Arbeitsverhältnisse.

Soweit es um deren erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, ist gemäß § 14 Abs. 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 Sinn des § 138 Abs. 1 Nr. 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 Besonderheiten für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte

– Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt (§ 30 Abs. 2 Satz 1 TV-L).

– Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen (§ 30 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

Diese Besonderheiten gelten nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 1 ff. WissZeitVG unmittelbar oder entsprechend gelten. Bei Befristungen nach §§ 1 ff. WissZeitVG ist nach der Angabe des Enddatums der Zusatz „(§ 1 WissZeitVG)“ anzubringen.

2.2.6 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 Beschäftigungsverbotes 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.

2.2.7 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.

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

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

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

Im Falle der Befristung aufgrund § 19 TVA-L BBiG bzw. § 18a TVA-L Pflege ist das Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, die im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis befristet eingestellt werden (Anlage 6) zu verwenden. Die Laufzeit des befristeten Vertrages muss zwölf Monate betragen.

Für die Befristungen außerhalb von § 19 TVA-L BBiG bzw. § 18a TVA-L Pflege gelten keine Besonderheiten; zu verwenden ist das reguläre Arbeitsvertragsmuster für befristete Beschäftigungen (Anlage 2).

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

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

der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung, solange der Freistaat Bayern hieran gebunden ist. Außerdem finden die im Bereich des Freistaates Bayern jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit sachlichem Grund nach § 21 BEEG ist folgender Satz aufzunehmen: „Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Abs. 1 bis 5 BEEG Anwendung."

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit sachlichem Grund nach § 6 PflegeZG ist folgender Satz aufzunehmen: „Auf das Arbeitsverhältnis findet § 6 Absatz 1 bis 3 PflegeZG Anwendung." Ein entsprechender Satz ist auch bei einer Anwendung nach § 2 Abs. 3 des FPfZG in Verbindung mit § 6 Abs. 1 bis 3 PflegeZG aufzunehmen.

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

4.1 Probezeit

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

Bei befristeten Arbeitsverträgen für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten

– bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund die ersten sechs Wochen als Probezeit (§ 30 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 TV-L),

– bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit (§ 30 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 TV-L).

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

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

4.2 Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse

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

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L ist dagegen eine ordentliche Kündigung im TV-L nicht ausdrücklich vorgesehen. Deshalb ist in § 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrages der Verweis auf die Kündigungsmöglichkeit nach § 34 Abs. 1 TV-L aufzunehmen, wenn eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen sein soll.

5. Zu § 4 des Arbeitsvertrages (Eingruppierung)

5.1

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

5.2

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

6. Zu § 5 des Arbeitsvertrages (Nebenabreden)

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

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

7. Besonderheit Änderungsvertrag

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

Weigert sich eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, die/der eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 Abs. 1 TV-L beantragt hat, den Muster-Änderungsvertrag zu unterschreiben, ist zu prüfen, ob die verweigerte Zustimmung gemäß § 6 Abs. 5 TV-L ein dringender dienstlicher bzw. betrieblicher Grund im Sinn des § 11 Abs. 1 TV-L sein kann. Ist dies nicht der Fall, kann die Klausel – „Der/die Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. “ – gestrichen werden. Anderenfalls kann eine Teilzeitbeschäftigung nur bei Unterzeichnung der Klausel eingeräumt werden.

8. Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 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 Abs. 1 Satz 3 SGB VI geschaffen.

Das Muster für Vereinbarungen nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI (Anlage 11) trägt der gesetzlichen Möglichkeit Rechnung. Es gilt nur für Beschäftigte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, kann aber auch für außertariflich Beschäftigte herangezogen werden. Eine Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI ist stets vor Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze abzuschließen.

Das vorgenannte Vereinbarungsmuster enthält keine Möglichkeit einer Änderung von Arbeitsbedingungen, da § 41 Abs. 1 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 Abs. 2 TzBfG verbietet dies bei sachgrundlosen Befristungen. Um das Risiko einer unwirksamen Befristung und damit einen unbefristeten Arbeitsvertrag auszuschließen, sind solche Änderungen (z.B. Reduzierung der Arbeitszeit) aus Gründen der Rechtssicherheit zeitlich getrennt von einer Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI, d.h. durch vorhergehenden Abschluss eines gesonderten Änderungsvertrages zu vereinbaren.

9. Muster-Arbeitsverträge für außertariflich Beschäftigte

Die bisherige Vergütungsgruppe I BAT ist in der Entgelttabelle des TV-L nicht mehr abgebildet. Die Beschäftigungsverhältnisse bei Übertragung entsprechender Tätigkeiten sind seit dem 1. November 2006 außertariflich zu regeln (§ 17 Abs. 2 TVÜ-Länder).

Nach Art. 40 BayHO ist u. a. vor der Gewährung von über- und außertariflichen Leistungen die Einwilligung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat einzuholen, wenn diese zu Einnahmeminderungen oder zu zusätzlichen Ausgaben im laufenden Haushaltsjahr oder in künftigen Haushaltsjahren führen können.

Soweit das Entgelt im Kalenderjahr 111 500 Euro brutto nicht überschreitet, gilt diese Zustimmung allgemein als erteilt. Sollten auf dieser Basis Beschäftigte nicht zu gewinnen sein und andere geeignete Bewerberinnen/Bewerber nicht zur Verfügung stehen, kann im Einzelfall mit Zustimmung des

Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat ein außertarifliches Entgelt von bis zu 124 000 Euro brutto gewährt werden.

Mit dem außertariflichen Entgelt ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verbunden, die für vergleichbare Beamte des Freistaates Bayern jeweils maßgebend ist. Mehrarbeit und Überstunden bis zu der nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen wöchentlichen Höchstarbeitszeit (derzeit: 48 Stunden) sind durch das außertarifliche Entgelt abgegolten.

Dr. Beierl

Ministerialdirektor

Anlagen

Anlage 1: Arbeitsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L gilt und die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden

Anlage 2: Arbeitsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L gilt und die befristet eingestellt werden

Anlage 3: Änderungsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L gilt

Anlage 4: Arbeitsvertrag für außertariflich Beschäftigte, die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden

Anlage 5: Arbeitsvertrag für außertariflich Beschäftigte, die befristet eingestellt werden

Anlage 6: Arbeitsvertrag mit Beschäftigten, die im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis befristet eingestellt werden

Anlage 7: Arbeitsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L gilt und die auf unbestimmte Zeit auf Abruf eingestellt werden (Arbeit auf Abruf)

Anlage 8: Arbeitsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L gilt und die befristet auf Abruf eingestellt werden

Anlage 9: Arbeitsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L nicht gilt und die auf unbestimmte Zeit auf Abruf beschäftigt werden (Arbeit auf Abruf)

Anlage 10: Arbeitsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L nicht gilt und die befristet auf Abruf eingestellt werden (Arbeit auf Abruf)

Anlage 11: Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI