



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

9

September 2019

21. Jahrgang

Digitalisierung

„Bring doch einfach

dein eigenes Gerät mit“

Seite 10

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Sozial- und Erziehungsdienst im Länderbereich	
Jasper Hamburg	
Meinungsaustausch mit der VKA	
Eingruppierung Arbeiterbereich Schleswig-Holstein	
Flughafen Stuttgart – SAG	
Lübeck- Travemünder Verkehrsgesellschaft	
Arbeitszeitflexibilität	
<u>Einkommensrunde 2019</u>	<u>8</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>10</u>
<u>Vorgestellt</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
6. September 2019



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Colourbox.de, S.2: Marco Urban, S.3: Colourbox.de, S.4: dbb, S.6: dbb, S.8: Dirk Guldner, S.10: Colourbox.de, S.12: Kraftfahrt-Bundesamt, S.14: Colourbox.de, S.16: Colourbox.de (Kunertus)
Telefon: 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17- 0
Anzeigen: dbb verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23- 0, Fax: 02102. 740 23- 99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23- 715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23- 714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

„Arbeit-von-morgen-Gesetz“ ist ein Projekt von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Wenn der Inhalt hält, was der Name verspricht, könnte es interessant werden. Positiv ist in jedem Falle, dass die GroKo nicht einfach mit staunenden Kinderaugen einem möglicherweise zu Ende gehenden Konjunkturchoch zuschaut und bedauernd mit den Achseln zuckt, sondern Politik gestalten will – zeitnah und konkret. Das begrüßen wir ausdrücklich. Aber wir haben auch Fragen und Erwartungen an die Bundesregierung.

Der von der Bundesregierung gewählte Ansatz zielt in Erwartung eines wirtschaftlichen Abschwungs auf die einzelne Arbeitnehmerin und den einzelnen Arbeitnehmer ab, die für die „Arbeit von morgen“ fitgemacht werden sollen. Das wird oftmals eine Tätigkeit sein, die stärker von digitalen Aspekten geprägt sein wird.

Es stellt aus meiner Sicht keinen Gegensatz dar, wenn wir diesen Ansatz erweitern – aus meiner Sicht um zwei Aspekte. Die Arbeit von morgen darf nicht nur aus der Sicht des Einzelnen betrachtet werden. Wir müssen uns auch als Gesellschaft Gedanken machen, wie die Arbeit von morgen organisiert und bewältigt werden soll. Dazu gehört dann selbstverständlich auch eine Diskussion über die Arbeit im öffentlichen Dienst von morgen. Auch die wird verstärkt digitalisiert sein. Und auch die ist leider oftmals nicht unabhängig von Konjunkturzyklen. Wenn die Wirtschaftskraft im Lande in nächster Zeit zurückgeht, werden das insbesondere finanzschwächere Kommunen zu spüren bekommen, die schon heute nur die Minimalaufgaben erledigen können. Geld für die Zukunftsaufgaben ist in der Regel nicht vorhanden.

Für mich würde es einen ganzheitlichen Ansatz darstellen, wenn wir neben einer Berücksichtigung der Notwendigkeiten, die sich aktuell in der Wirtschaft stellen, parallel und als Teil der selben Herausforderung auch die Arbeit von morgen im öffentlichen Dienst in den Blick nähmen. Das hängt immer auch mit Geld zusammen und warum sollten notleidende Gemeinden nicht ebenfalls in den Genuss einer Unterstützung kommen, um sich auf die Herausforderungen von Morgen vorzubereiten? Wir als dbb arbeiten gerne mit, um solche Überlegungen zu konkretisieren.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Befristete Arbeitsverträge

„Spitzenreiter“ öffentlicher Dienst

Befristete Arbeitsverträge zu schließen, ist seitens der Arbeitgeber weiterhin im Trend. 2018 waren circa 3,2 Millionen oder 8,3 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse betroffen. Dies stellt einen neuen Rekord seit Beginn der bundesweiten Erfassung im Jahr 1996 dar. Besonders hoch, mit 44,1 Prozent, ist auch die Zahl der Befristungen bei Neueinstellungen. Als häufigster Grund für die Befristung wird mit einem Anteil von 36,7 Prozent nach Angaben der Arbeitgeber vor allem die Nutzung als verlängerte Probezeit zur Klärung der Eignung der Beschäftigten genannt. Weitere Motive sind die Vertretung mit 18,1, die Erleichterung bei unklarem / begrenztem / saisonalem Bedarf mit 13,1 oder eine begrenzte Stellenfinanzierung mit 9,1 Prozent. Dabei ergeben sich erhebliche Schwankungen innerhalb der verschiedenen Branchen und Sektoren. So gaben 67,1 Prozent im Bereich Produktionsgüterindustrie die Eignungsprüfung an, wohingegen in gemeinnützigen Einrichtungen die Abhängigkeit von begrenzter Finanzierung mit 32,9 Prozent ausschlaggebend war.

Geringere Übernahmequote im öffentlichen Dienst

Eine Verbesserung stellt die steigende Übernahmequote dar. Seit Beginn der Messungen im Jahre 2009 wurde 2018 die höchste Übernahmequote mit 44,2 Prozent verzeichnet. Etwas anderes gilt jedoch für befristet angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Diese werden lediglich zu 31,1 Prozent in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Auch im Bereich der Personalabgänge weist der öffentliche Dienst deutlich schlechtere Zahlen auf. Während im Durchschnitt die Zahl der Personalabgänge aufgrund des Auslaufens befristeter Verträge im Jahr 2018 auf 11,1 Prozent sank, liegt sie im öffentlichen Dienst bei 20,1 Prozent. Im Übrigen gilt der öffentliche Dienst als Spitzenreiter im Bereich Einstellung auf Basis befristeter Verträge mit 8,9 Prozent im Jahr 2018. Besonders betroffen sind davon junge Menschen unter 25 Jahren,

die zu circa 46 Prozent befristet eingestellt werden. Innerhalb dieser Gruppe sind junge Frauen mit 46 Prozent noch stärker belastet als junge Männer mit 37 Prozent.

46 Prozent der unter 25-jährigen werden befristet eingestellt

Befristet angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden am meisten im Bereich der Wissenschaft, zum Beispiel als Wissenschaftler, wissenschaftliche Mitarbeiter, wissenschaftliches Hilfspersonal oder Doktoranden eingesetzt. Jedoch auch Lehrkräfte, Bürosachbearbeiter, Kanzlei- und Schreibkräfte werden häufig nur mit befristeten Arbeitsverträgen ausgestattet.

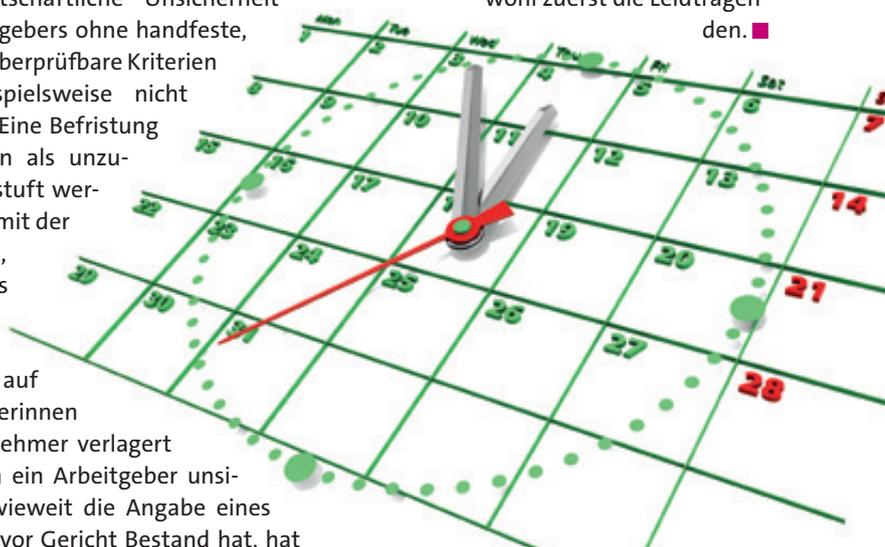
Befristung mit und ohne Sachgrund

Es gibt zwei Arten der Befristung: mit und ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 1 und 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Auf welcher Rechtsgrundlage die Betriebe befristet einstellen, hängt unter anderem davon ab, wie rechtssicher ihr Befristungsmotiv ist. Vor Gericht bedürfen Sachgründe immer nachprüfbarer, transparenter Kriterien. Die subjektive wirtschaftliche Unsicherheit eines Arbeitgebers ohne handfeste, gerichtlich überprüfbare Kriterien dürfte beispielsweise nicht ausreichen. Eine Befristung könnte dann als unzulässig eingestuft werden – etwa mit der Begründung, dass das unternehmerische Risiko allein auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagert wird. Sofern ein Arbeitgeber unsicher ist, inwieweit die Angabe eines Sachgrunds vor Gericht Bestand hat, hat

er deshalb die Möglichkeit, nach § 14 Abs. 2 TzBfG für zwei Jahre einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Angabe eines Sachgrunds abzuschließen. Die damit verbundene größere Rechtssicherheit für die Betriebe hat dazu geführt, dass mit etwa 1,8 Millionen Verträgen mittlerweile deutlich mehr als die Hälfte aller befristeten Verträge auf diese Weise abgeschlossen werden. Die sachgrundlose Befristung war ein großes Streitthema bei den Koalitionsverhandlungen der jetzigen Bundesregierung. Während die SPD sie ganz abschaffen wollte, wollte die Union sie weiterhin erlauben. Am Ende einigte man sich darauf, die Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne Begründung einzudämmen.

Befristungen reduzieren

Der dbb fordert die komplette Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Nun gilt es jedoch, den von der Regierung für dieses Jahr angekündigten Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales abzuwarten. Ziel dessen muss es sein, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, indem die Zahl der Befristungen gemindert und zugleich unbefristete Beschäftigung erhöht wird. Dies kann durch die Umwandlung befristeter in unbefristete beziehungsweise die Schaffung zusätzlicher Dauerstellen sowie die Stärkung interner Flexibilität erfolgen. Insbesondere der öffentliche Dienst muss seine Befristungspolitik ändern, aber auch im privaten Sektor müssen Unternehmen verstärkt dazu angehalten werden, unbefristet einzustellen. Denn im Falle eines Stellenabbaus wegen Konjunkturverschlechterungen oder ähnlichem wären die befristet angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wohl zuerst die Leidtragenden. ■



Sozial- und Erziehungsdienst im Länderbereich

Zuordnung zu den S Entgeltgruppen zum 1. Januar 2020

In Umsetzung der Einkommensrunde 2019 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) erfolgt für die Kolleginnen und Kollegen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) zum 1. Januar 2020 die automatische Überleitung in eine eigene Entgelttabelle. Diese wird neu als Anlage G zum TV-L ausgebracht. Im Überleitungs-tarif nach dem TVÜ-Länder ist dafür eine eigene Bestimmung vereinbart worden, die ebenfalls zum 1. Januar 2020 in Kraft tritt.

Der neue § 29e TVÜ-Länder regelt die Stufenzuordnung aus der aktuellen Stufe unter Mitnahme der zum Stichtag 1. Januar 2020 festgestellten Restzeit in die neue Stufe der S Entgeltgruppe. Dazu wird von Amts wegen ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus den für Januar 2020 ergebenden Entgeltbestandteilen zusammensetzt, die ohne eine Änderung der Eingruppierung in die S Entgeltgruppe

zustehen würden. Im Vergleichsentgelt berücksichtigt sind das monatliche Entgelt und ein individuell zustehender Garantiebetrag, die gegenüber dem Jahr 2019 um 3,12 Prozent erhöhte Entgeltgruppenzulage sowie eine individuelle Besitzstandszulage.

Zuordnungsübersicht des dbb

Nicht Bestandteil der Überleitungsregelung im TVÜ-Länder selbst ist jedoch die Zuordnung der aktuellen Entgeltgruppe zu der jeweils neuen S Entgeltgruppe.

Leitung von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung (Abschnitt 20.3)

31. Dezember 2019		1. Januar 2020	
EG	Fall-gruppe	EG S	Fall-gruppe
11		18	
10	1	17	1
10	2	17	2
10	3	16	1
10	4	16	2
9b	1	15	1
9b	2	15	2
9a		11a	

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten, Psychologen, Bewährungshelfer, Heilpädagogen (Abschnitt 20.4)

31. Dezember 2019		1. Januar 2020	
EG	Fall-gruppe	EG S	Fall-gruppe
12		18	
11	1	17	2
11	2	17	1
10	1	15	1
10	2	15	2
9b	1 und PE Nr. 2	14	
9b	1	12	
9b	2	11 b	
9a		9	1
		9	2
8		8b	

Leitung von Erziehungsheimen (Abschnitt 20.1)

31. Dezember 2019		1. Januar 2020	
EG	Fall-gruppe	EG S	Fall-gruppe
12		18	
11	1		
11	2	17	
10	1	16	1
10	2	16	2
9b		15	

Leitung von Kindertagesstätten (Abschnitt 20.2)

31. Dezember 2019		1. Januar 2020	
EG	Fall-gruppe	EG S	Fall-gruppe
11		18	
10	1	17	1
10	2	17	2
10	3	16	1
10	4	16	2
9b	1	15	1
9b	2	15	2
9b	3	13	1
9b	4	13	2
8	1	9	1
8	2	9	2



Dazu hat der dbb eine eigene Zuordnungsübersicht erstellt und mit der TdL inhaltlich abgestimmt. Zum 1. Januar 2020 stellt sich danach die Zuordnung zu den S Entgeltgruppen gemäß Anlage A Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L in den betreffenden Unterabschnitten 1 bis 6 wie in den hier abgebildeten Tabellen dar. ■

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst (Abschnitt 20.5)

31. Dezember 2019		1. Januar 2020	
EG	Fall-gruppe	EG S	Fall-gruppe
9b	1	8b	
9b	2		
9a	1		
9a	2	gestrichen	
8	1	7	
8	2	gestrichen	
6		4	
3		gestrichen	
2		gestrichen	

Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen (Abschnitt 20.6)

31. Dezember 2019		1. Januar 2020	
EG	Fall-gruppe	EG S	Fall-gruppe
9a		17	
		15	
		9	1
9a	1	9	2
9a	2	8b	
8	1	8a	PE Nr. 1
8	2	8a	
6		4	1
5	1	4	2
5	2	3	
3		2	

Jasper Rund- und Gesellschaftsfahrten Hamburg Erstes Sondierungsgespräch über Arbeitsbedingungen

Am 29. August 2019 haben sich Vertreterinnen und Vertreter des dbb, der im Betrieb über seine Fachgewerkschaft NahVG sehr gut vertreten ist, mit der Geschäftsführung der Jasper Rund- und Gesellschaftsfahrten GmbH in Hamburg zu einem Sondierungsgespräch getroffen. Jasper ist eine Tochtergesellschaft der Hamburger Hochbahn und bietet Dienstleistungen im Bereich des Nahverkehrs in Hamburg an.

NahVG-Mitglieder fordern Verbesserungen

Das erste Treffen zwischen dbb und Jasper fand in offener Atmosphäre statt. Der dbb hat die Interessen der Mitglieder vor Ort dargestellt. Aus Sicht des dbb ist es notwendig, über die Arbeitsbedingungen bei Jasper zu sprechen, insbesondere im Ver-

gleich zu den Arbeitsbedingungen bei der Hamburger Hochbahn.

Sondierung wird fortgeführt

Die Sondierungsgespräche sollen zeitnah fortgeführt werden. Derzeit werden Termine abgestimmt. Über den weiteren Verlauf der Gespräche werden wir jeweils aktuell berichten.

Hintergrund

Bei Jasper Rund- und Gesellschaftsfahrten gelten aktuell die Tarifverträge für das private Omnibusgewerbe in Hamburg, die zwischen dem Omnibus Verband Nord (OVN) und ver.di abgeschlossen wurden. Diese liegen insgesamt unterhalb des Tarifniveaus, das bei der Hamburger Hochbahn gilt. ■

Schleswig-Holstein Eingruppierung Arbeiterbereich



Am 27. August 2019 haben dbb und ver.di die Tarifverhandlungen mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein (KAV) über die landesbezirklichen Eingruppierungsmerkmale im Arbeiterbereich fortgesetzt. Der dbb verfolgt in den Verhandlungen insbesondere das Ziel, aktuelle Berufsbilder mit körperlich-handwerklich geprägten Tätigkeiten neu zu tarifieren und dabei eine Aufwertung gegenüber den seit 1991 unverändert fortbestehenden Eingruppierungsmerkmalen zu schaffen. Das reicht von Reinigungsarbeiten in Gebäuden mit einer aktuellen Zuordnung zur Entgeltgruppe (EG) 2 TVöD bis hin zu qualifizierten Aufgabenstellungen, die landesbezirklich nach EG 9a TVöD bewertet sind. Die gegenwärtige EG-Zuordnung im kommunalen Arbeiterbereich erfolgt ungehindert durch die zum Jahr 2017 in Kraft gesetzte Entgeltordnung weiterhin durch die Schematik in Anlage 3 zum TVÜ-VKA.

Überprüfungen bis Lohngruppe 4

In einem ersten Schritt der Bestandsaufnahme mit dem KAV konnte für die Merkmale bis Lohngruppe 4 weitgehende Übereinstimmung zur Frage der künftigen Weitergeltung festgestellt werden. Nach diesem Zwischenergebnis kommen in der künftigen bezirklichen Entgeltordnung zum TVöD deutlich weniger Tätigkeitsmerkmale als bisher zur Anwendung. Im Ergebnis würden künftig entfallene Tätigkeitsmerkmale durch eine bessere berufsorientierte Eingruppierung der Beschäftigten ersetzt und materiell mehr als ausgeglichen werden. Die Verhandlungen werden am 12. Dezember 2019 fortgesetzt. ■

Meinungsaustausch mit der VKA Verschiedene Themen

Zu einem umfassenden Meinungsaustausch trafen am 1. August 2019 dbb und VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) im Berliner dbb forum zusammen. Auch weil viele der Gesprächsthemen die Tarifarbeit des nächsten Jahres betrafen, hatte VKA-Hauptgeschäftsführer Klaus-Dieter Klapproth seinen Nachfolger, den derzeitigen Geschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbands (KAV) Rheinland-Pfalz, Niklas Benrath, gleich mitgebracht. Als Geschäftsführer

des KAV Brandenburg bleibt Klapproth weiterhin Partner des dbb auf Arbeitgeberseite. Neben der Einkommensrunde des nächsten Jahres mit Bund und Kommunen standen unter anderem Themen wie der Sozial- und Erziehungsdienst, der Nahverkehr sowie das Thema Digitalisierung auf der Tagesordnung. Dabei wurde nicht nur über „Fahrpläne“ bei der Abarbeitung der Themen gesprochen, sondern auch über die Bedeutung der einzelnen Themen für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst. Beide Seiten betonten die Bedeutung eines solchen Meinungsaustauschs und verabredeten die Fortsetzung noch in diesem Jahr. ■



v.l.n.r.: Niklas Benrath, Geschäftsführer des KAV Rheinland-Pfalz, Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Klaus-Dieter Klapproth, VKA-Hauptgeschäftsführer, Andreas Hemsing, stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission des dbb

Auftakt

Flughafen Stuttgart – SAG



Die Stuttgart Airport Ground Handling GmbH – kurz SAG – ist ein Tochterunternehmen der Flughafen Stuttgart GmbH, das knapp 75 Prozent der Anteile an der SAG hält. Die Flughafen Stuttgart GmbH wiederum ist ein Unternehmen, das ausschließlich im Besitz der öffentlichen Hand ist – zu 65 Prozent im Besitz des Landes sowie zu 35 Prozent im Besitz der Stadt Stuttgart. Die SAG ist der wesentli-

che Dienstleister im Bereich der Bodenverkehrsdienste am Flughafen Stuttgart und übernimmt seit Jahren sukzessive die Aufgaben im Bodenverkehrsdienst, die zuvor noch von der Muttergesellschaft wahrgenommen worden waren. Aufgrund dessen wächst die SAG stark und beschäftigt derzeit bis zu 800 Mitarbeiter. Einziger weiterer Dienstleister am Flughafen Stuttgart in diesem Bereich ist die Losch Airport Services GmbH, die ebenfalls über eine Lizenz in diesem Segment verfügt, die aber wesentlich kleiner ist.

Tarifliche Entwicklung mit deutlicher Tendenz nach oben

Der dbb ist im Unternehmen seit langem und gut durch seine Mitgliedsgewerkschaft komba vertreten. 2013 gelang es dem dbb, den bis dato bestehenden tariflosen Zustand bei der SAG – damals firmierend als AGS GmbH – zu beenden und erstmals dort einen Tarifvertrag abzu-

schließen. Dieser wurde im Jahr 2017 durch einen erneuten Abschluss weiterentwickelt und die Arbeitsbedingungen weiter deutlich verbessert. Trotz aller Erfolge bleibt das Bezahlungslevel aber im Großen und Ganzen deutlich hinter dem Niveau zurück, das in der Muttergesellschaft gezahlt wird und vor der Ausgliederung wurde – dort gilt der TVöD. In der Gesamtschau ist die SAG daher ein typisches Beispiel, wie Lohnkosten durch ein Outsourcing abgesenkt werden.

Neuer Anlauf im Oktober 2019

Nachdem der dbb den Tarifvertrag zum 30. September 2019 gekündigt und den Arbeitgeber zur Aufnahme von Tarifverhandlungen aufgefordert hatte, ist nun als Auftakttermin für die Verhandlungen der 23. Oktober 2019 vereinbart worden. Die Verhandlungen werden wie in der letzten Runde gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di geführt. Da die wirtschaftliche Situation am Flughafen ausgesprochen gut ist, erwarten die Beschäftigten zu Recht deutliche Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen. ■

LVG – Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Diskussion über Tarifforderungen

Am 21. August 2019 haben sich die Mitglieder der Verhandlungskommission des dbb, der für die NahVG verhandelt, bei der Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft (LVG) getroffen. Die Kommissionsmitglieder haben über die Arbeitsbedingungen der Kollegen bei der LVG und die Forderungen des dbb für die anstehenden

Tarifverhandlungen diskutiert. Die Entgelttabelle zum Tarifvertrag für die LVG wurde zum 30. September 2019 gekündigt.

Der dbb hat die LVG zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Der Auftakttermin wird der 21. Oktober 2019 sein. Bis zum Start der Verhandlungen werden die Kommis-



sionsmitglieder weiter über die Forderungen beraten. Klar ist für die Kollegen schon jetzt, dass sich die Bezahlung deutlich verbessern muss.

Hintergrund

Am 1. Oktober 2016 war der Haustarifvertrag TV-LVG in Kraft getreten, der zwischen dem dbb – der die Tarifverhandlungen für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG führte – und dem Arbeitgeber LVG abgeschlossen wurde. Ein Änderungstarifvertrag über Entgelterhöhungen trat am 1. Oktober 2017 in Kraft. Die aktuelle Entgelttabelle gilt noch bis zum 30. September 2019. ■



Forschungsergebnisse zur Arbeitszeitflexibilität

Erholung von der Arbeit

Am 2. Juli 2019 fand in der Bundesgeschäftsstelle des dbb in Berlin ein Informationsaustausch zum Thema, wie Arbeit und Erholung in der heutigen Berufswelt in Einklang gebracht werden können, statt. Hierbei gab Dr. Johannes Wendsche von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen spannenden Einblick in den aktuellen Stand der Wissenschaft und Forschung.

Erholung als Gesundheitsfaktor

Die Auswertung verschiedener Studien der BAuA zeigt, dass Erholung – egal in welcher Form – ein unmittelbarer und wichtiger Gesundheitsfaktor ist. Eine zu hohe Arbeitsbelastung, der Ausfall von gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen, sowie Mehrarbeit und Überstunden führen zu physischen und psychischen Erschöpfungszuständen, Schlafstörungen sowie körperlichen Beschwerden und münden oftmals in einem längeren, krankheitsbedingten Ausfall der Beschäftigten. Aber: Je erholter wir uns fühlen, desto gesünder sind wir und desto höher sind auch unsere Zufriedenheit und somit auch unsere Arbeitsleistung.

Erholung hängt von vielen Faktoren ab

Erholung hängt allerdings von vielen verschiedenen Faktoren ab und wird von jedem Einzelnen auch ganz unterschiedlich definiert. Dem Einen genügt es, seine Freizeit gemütlich mit Familie oder Freunden zu verbringen, um sich zu erholen. Der Andere braucht für seine Erholung sportliche Aktivitäten, möchte sich weiterbilden oder ehrenamtlich tätig sein. Manch einer möchte bei der Arbeit „einfach nur mal durchatmen“ können. All diese Dinge haben jedoch eines gemeinsam: Man benötigt Zeit!

Flexibilität schafft Erholung und Zufriedenheit

Die von Dr. Wendsche durchgeführten Befragungen zeigen, dass sich immer mehr Beschäftigte einen höheren Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit (Beginn, Ende, Pausen) wünschen. Flexibilität ist in diesem Bereich so gefragt wie noch nie. Interessant ist übrigens, dass die Studien ergaben, dass sich ein Großteil der Vollzeitbeschäftigten eine Reduzierung der Arbeitszeit wünscht, jedoch



ungefähr jeder dritte Teilzeitbeschäftigte gern mehr arbeiten möchte. Hier könnte man gemeinsam mit den Arbeitgebern ansetzen, um für beide Seiten zufriedenstellende Lösungen zu finden.

Branchenspezifische Lösungen finden

Natürlich ist allen Beteiligten klar, dass nicht jedes Arbeitszeitmodell zu jeder Branche passt. Aber allein, freier über die eigene Arbeitszeit verfügen zu können, schafft Zufriedenheit und diese drückt sich unmittelbar in „gesünderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ aus. Hieran müssen wir als Gewerkschaften mit der Arbeitgeberseite und der Politik arbeiten und geeignete Lösungen entwickeln. ■

dbb akademie

Schlag auf Schlag – die Jahresabschlussstagung TVÖD / TV-L

Durchatmen! Auch dieses Jahr hat sich das Arbeits- und Tariffrecht des öffentlichen Dienstes wieder rasant entwickelt – und 2020 wird nicht anders laufen, oder?

Wir ziehen Bilanz und stellen Ihnen die wichtigsten Aspekte für Ihre tägliche Arbeit und strategische Ausrichtung kurz und prägnant vor – Schlag auf Schlag eben! Unsere Tarifexperten geben Ihnen einen Überblick über die laufenden Verhandlungen und künftige Baustellen – aus erster Hand! Bereits vereinbarte Änderungen (etwa zum TV-L 2019 oder der Autobahn GmbH) werden übersichtlich und prägnant präsentiert.

Auch auf gesetzlicher Ebene hat sich vieles getan (zum Beispiel Brücken-

zeitzeit) oder wird diskutiert (zum Beispiel Einschränkungen bei Befristungen) – wir zeigen Ihnen, welche Konsequenzen sich für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ergeben.

Und schließlich: Die Auslegung des Arbeits- und Tariffrechts wird in nicht unerheblichem Maß von der Rechtsprechung beeinflusst. Wir erklären, welche Entscheidungen für Ihre Praxis besonders wichtig sind.

Anmeldungen

Jetzt unter www.dbbakademie.de anmelden und Praxisvorteile sichern!

2019 Q016 EB
vom 11. bis 12. Dezember 2019, Berlin

Der Teilnehmerpreis pro Veranstaltung beträgt 530 Euro (inklusive Seminarverpflegung, ohne Ü / VP).

Ihre Ansprechpartner sind:

Dr. Thomas Wurm (Inhalte),
Telefon: 0228. 81 93 145,
E-Mail: t.wurm@dbbakademie.de

Daniela Fischer (Organisation),
Telefon: 0228. 8193133,
E-Mail: d.fischer@dbbakademie.de ■



dbb
akademie



Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Redaktionsverhandlungen abgeschlossen

Am 30. Juli 2019 haben die Tarifvertragsparteien die restlichen offenen Fragen und strittigen Punkte bei der redaktionellen Umsetzung des Tarifabschlusses vom 2. März 2019 zur Einkommensrunde 2019 klären können. Damit ist es gelungen, die vielen Einzelpunkte des Einigungspapiers zur diesjährigen Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in Änderungsarbeitsverträge zum TV-L, TVÜ-L, der Tarifverträge für den Auszubildenden- und Praktikantenbereich sowie zum Pkw-Fahrer-TV-L auszuformulieren und damit in praktisch anwendbares Tarifrecht umzuwandeln.

Neue Werte der Entgelttabelle

Neben der Ausformulierung der Tariftexte galt es, die zu ändernden Werte unter anderem der allgemeinen Entgelttabelle, der Entgelttabelle für Pflegekräfte, der Tabelle für Bereitschaftsdienstentgelte und Entgeltgruppenzulagen sowie indivi-

dueller Zwischen- und Endstufen abzustimmen, die nach der Tarifeinigung in unterschiedlichen Höhen anzupassen waren. Aufgrund der Laufzeit bis mindestens zum 30. September 2021 war die Abstimmung jeweils für die Zeitpunkte ab 1. Januar 2019, ab 1. Januar 2020 und ab 1. Januar 2021 vorzunehmen. Während über die Höhe der Tabellenwerte relativ schnell Einigung erzielt werden konnte, wurde über einzelne Detailfragen der Umsetzung der Tarifeinigung vom 2. März 2019 intensiv verhandelt.

Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L

	im Kalenderjahr		
	2019	2020	2021
1 bis 4	91,69 v.H.	88,91 v.H.	87,43 v.H.
5 bis 8	92,19 v.H.	89,40 v.H.	88,14 v.H.
9a bis 11	77,66 v.H.	75,31 v.H.	74,35 v.H.
12 und 13	48,54 v.H.	47,07 v.H.	46,47 v.H.
14 und 15	33,98 v.H.	32,95 v.H.	32,53 v.H.

Neue Garantiebeträge bei Höhergruppierung

Eine dieser Fragen betraf den Anwendungsbereich der angehobenen Garantiebeträge bei einer Höhergruppierung. Es ist nunmehr geeint, dass die zum 1. Januar 2019 auf 100 beziehungsweise 180 Euro angehobenen Garantiebeträge bei einer Höhergruppierung ebenso auf Bestandsfälle zu erstrecken sind. In Bestandsfällen aus der Höhergruppierung aus der Zeit vor dem 1. Januar 2019 wird daher nicht lediglich eine Dynamisierung der bisherigen 32,08 beziehungsweise 64,13 Euro erfolgen. Vielmehr muss von Amts wegen eine Überprüfung und Erhöhung bis zur Höhe der neu vereinbarten Garantiebeträge von 100 Euro für Beschäftigte bis Entgeltgruppe 8 beziehungsweise auf 180 Euro für Beschäftigte in Entgeltgruppe 9a und höher erfolgen. Dabei ist wie bei den ab 1. Januar 2019 erfolgenden Höher-

gruppierungen auch hier die Begrenzung auf maximal den Unterschiedsbetrag bei einer unterstellten stufengleichen Höhergruppierung zu beachten.

Einfrieren der Jahressonderzahlung

Ein weiterer materiell bedeutsamer Teil der Tarifeinigung betrifft das Einfrieren der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L für die Jahre 2019, 2020 und 2021 auf dem Niveau des Jahres 2018. Aus Arbeitgeber-sicht war dabei besonders die überproportionale Wirkung der Mindestbeträge bei der Erhöhung der Tabellenentgelte für die unteren Entgeltgruppen zu beachten. Da diese Tabellenentgelte die Bemessungsbasis für den Zahlbetrag der Jahressonderzahlung bilden, war für die Entgeltgruppen 1 bis 4 ein gegenüber den Entgeltgruppen 5 bis 8 noch einmal gesonderter Kürzungsfaktor festzulegen, um die in der Tarifeinigung vereinbarte Wirkung des materiellen Einfrierens zu erzielen. Aus Sicht der Gewerkschaften galt es, insbesondere darauf zu achten, dass die Faktoren zur Umsetzung des Einfrierens in keinem Einzelfall zu einer Verringerung des Zahlbetrags der Jahressonderzahlung führen darf.

Tariftechnisch wird beim Einfrieren nunmehr den für die Jahre 2019, 2020 und 2021 in den Entgeltgruppen unterschiedlich hohen Anhebungen Rechnung getragen, die insbesondere ab der jeweiligen Stufe 2 aus den Mindestbeträgen herrühren. Die Mindestbeträge von 100, 90 sowie 50 Euro bewirken insbesondere in den Entgeltgruppen bis EG 8 in allen betroffenen Stufen überproportionale Steigerungen des Entgeltniveaus in 2019, 2020 und 2021 gegenüber dem Tarifstand 2018. Die nunmehr gefundene Tariftechnik zur Wahrung des materiellen Niveaus für die Jahressonderzahlung 2018 sieht entsprechend der abgedruckten Tabelle daher eine zusätzliche Unterteilung in die Entgeltgruppen 1 bis 4 und in die Entgeltgruppen 5 bis 8 vor. Bis zur Jahressonderzahlung 2018 waren die Entgeltgruppen 1 bis 8 in einer Regelung zusammengefasst. Die in der Tarifeinigung 2015 vereinbarte vollständige Angleichung der Jahressonderzahlung Ost an das Westniveau im Jahr 2019 bleibt von dieser Regelung selbstverständlich unberührt. Auch stellt diese Regelung sicher, dass ein zwischenzeitlicher Stufenaufstieg, eine andere Eingruppierung oder eine Änderung des Beschäftigungsumfangs auf die aktuelle Jahressonderzahlung einwirken und diese

gegenüber dem Stand 2018 auch erhöhen können.

Überleitung in die neue EG 9a

Darüber hinaus war zu klären, wie die Überleitung der Beschäftigten in die neue Entgeltgruppe 9a erfolgen soll. Um der Forderung der Gewerkschaften nach der Entzerrung der bisherigen Entgeltgruppe 9 nachzukommen, war deren Aufteilung in die neuen Entgeltgruppen 9a und 9b vereinbart worden. Die Entgeltgruppe 9a wurde für die Angehörigen der ehemaligen so genannten „kleinen EG 9“ eingerichtet. Diese kleine Entgeltgruppe 9 hatte die Besonderheit, dass hierfür gegenüber den allgemeinen Regelungen längere Laufzeiten bei den Erfahrungsstufen galten und darüber hinaus ein Aufrücken in die Erfahrungsstufen 5 und 6 ebenfalls ausgeschlossen war. Je nachdem, ob die Beschäftigten der kleinen EG 9 vorwiegend handwerklich geprägte Tätigkeiten ausüben haben oder einer ehemaligen Angestelltentätigkeit nachgehen, erfolgt die Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit und teilweise unter Mitnahme der Restzeit entsprechend der nachfolgenden Tabellen.

Zuordnung aus den Stufen der kleinen EG 9 zu den Stufen der EG 9a

Beschäftigte, die in die EG 9a Stufe 3 übergeleitet werden, erhalten durch eine

Ehemaliger Arbeiterbereich

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
3 / 1 / R	3 / 1 / R
3 / 2 / R	3 / 2 / R
3 / 3 / R	3 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 1 / R
3 / 5 / R	4 / 2 / R
3 / 6 / R	4 / 3 / R
3 / 7 / R	4 / 4 / R
4 / 1 / R	5 / 1 / R
4 / 2 / R	5 / 2 / R
4 / 3 / R	5 / 3 / R
4 / 4 / R	5 / 4 / R
4 / 5 / R	5 / 5 / R
4 / 6 und weitere	6

Zulage faktisch das Entgelt der Stufe 4 bis zur regulären Zuordnung zur Stufe 4.

Weitere Aspekte

Zum 1. Januar 2020 erfolgt für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst die Überleitung in eine eigene Entgelttabelle als Anlage 6 zum TV-L. Hierzu stimmen die Gewerkschaften mit der TdL eine entsprechende Zuordnungstabelle ab, die zum Zwecke der Transparenz über Rundschreiben veröffentlicht werden soll.

Für die ebenfalls als Teil der Tarifeinigung zum 1. Januar 2021 anstehende und antragsabhängige Höhergruppierung von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT) nach Maßgabe der dann in Kraft gesetzten Verbesserungen in Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung zum TV-L haben die Tarifvertragsparteien eine Besitzstandsregelung zur Programmierzulage vereinbart. Soweit Beschäftigte mit entsprechendem Besitzstand in Höhe von 23,01 Euro ihre Eingruppierung mit Wirkung zum 1. Januar 2021 nicht nach der verbesserten Entgeltordnung beantragen, bleibt der Anspruch darauf auch über den 31. Dezember 2020 hinaus bei unveränderter Tätigkeit bestehen. ■

Ehemaliger Angestellterbereich

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
2 / 3 / R	3 / 1 / R
2 / 4 / R	3 / 2 / R
2 / 5 / R	3 / 3 / R
3 / 1 / R	4 / 1 / R
3 / 2 / R	4 / 2 / R
3 / 3 / R	4 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 4 / R
3 / 5 / R	5 / 1 / -
3 / 6 / R	5 / 1 / -
3 / 7 / R	5 / 1 / -
3 / 8 / R	5 / 1 / -
3 / 9 / R	5 / 1 / -
4 / 1 / R	5 / 1 / R
4 / 2 / R	5 / 2 / R
4 / 3 / R	5 / 3 / R
4 / 4 / R	5 / 4 / R
4 / 5 / R	5 / 5 / R
4 / 6 und weitere	6

Die dienstliche Nutzung privater Endgeräte



Mit „Bring dein eigenes Gerät mit“, kurz: BYOD („Bring Your Own Device“), wird das Phänomen der Nutzung privater, im Eigentum der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehender Endgeräte für dienstliche Zwecke bezeichnet. Eine typische Erscheinungsform des BYOD liegt dann vor, wenn die Beschäftigten ihren Laptop, ihr Tablet oder ihr Smartphone für das Verfassen von geschäftlich veranlassten Schreiben nutzen und diese dann über einen USB-Stick oder über E-Mail an die berufliche Adresse versenden. Weitere Formen des BYOD liegen vor, wenn das private Gerät an die firmeninterne Infrastruktur angebunden wird. Die komplexeste Form liegt im Zugriff auf die arbeitgebereigenen IT-Ressourcen durch Verbindung mit dem Netzwerk des Arbeitgebers. Dieser Artikel befasst sich mit den wichtigsten rechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem BYOD.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Hier stellt sich die Frage, auf welche Rechtsgrundlage sich die Einführung von BYOD in einem Unternehmen stützen kann. In Betracht kommen das Direktionsrecht des Arbeitgebers, der Arbeits-

vertrag, die Betriebsvereinbarung sowie die betriebliche Übung.

Eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag ist notwendig

Eine Einführung von BYOD allein durch eine Weisung des Arbeitgebers im Rahmen seines Direktionsrechts ist nicht möglich.

Vielmehr ist eine Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien durch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung notwendig, da sonst arbeitsrechtliche Schutzregelungen, insbesondere die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung, umgangen werden würden.

Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung

Auch wird eine Einführung von BYOD ausschließlich durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht für möglich gehalten. Aber was passiert, wenn es in einem Betrieb an einer Regelung der Nutzung von privaten Endgeräten zu Dienstzwecken fehlt und es dennoch in der Pra-

xis zu einem Einsatz von Privatgeräten kommt? Aus arbeitsrechtlicher Sicht stellt sich daher die Frage, ob sich aus einer Duldung der Nutzung seitens des Arbeitgebers ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Nutzung von BYOD ergeben kann. Dafür könnte auf das Rechtsinstitut der „betrieblichen Übung“ abgestellt werden. Unter einer betrieblichen Übung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Beschäftigten schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Ein Anspruch aufgrund betrieblicher Übung erscheint insbesondere im Hinblick darauf problematisch, dass der Arbeitgeber von einer betrieblichen Handhabung keine ausreichend konkrete Kenntnis hat. Selbst wenn ihm bekannt ist, dass private Geräte genutzt werden, so dürften ihm regelmäßig Art und Umfang der Nutzung unbekannt sein.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) findet auf alle Betriebe privatrechtlicher

Rechtsträger Anwendung, in denen in der Regel mindestens fünf ständige für die Wahl eines Betriebsrats wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Wenn ein Betriebsrat gewählt wurde, können sich in Bezug auf Einführung und Ausgestaltung von BYOD im Betrieb Beteiligungsrechte in Form von Unterrichts- und zwingenden Mitbestimmungsrechten ergeben.

Mitbestimmungspflicht nach BetrVG

Werden in den Nutzungsvereinbarungen zum BYOD konkrete Verhaltensregelungen bei der Endgerätenutzung getroffen, wird eine Mitbestimmungspflicht anzunehmen sein, sofern ein Bezug zur betrieblichen Ordnung gegeben ist (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Keine Rolle spielt dabei, ob das Endgerät auch außerhalb des Betriebsgeländes verwendet wird. Der Anwendungsbereich der Vorschrift wird nicht räumlich, sondern funktional bestimmt.

Im Rahmen der Einführung von BYOD können auch die Arbeitszeit betreffende Mitbestimmungstatbestände (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG) erfüllt sein, soweit Fragen des zeitlichen Umfangs der Gerätenutzung geregelt werden. Hier besteht ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Arbeitszeit im mitbestimmungsrechtlichen Sinne ist die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer berechtigt beziehungsweise verpflichtet ist, seine vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten. Eine Betroffenheit könnte sich beispielsweise bei Regelungen zur Rufbereitschaft am privaten Gerät ergeben. Auch der Sonderfall der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeiten dürfte im Rahmen von BYOD im Hinblick auf die Möglichkeit der ständigen Erreichbarkeit von Bedeutung sein.

Arbeitnehmerhaftung

Bei der Einführung und Nutzung von BYOD sind Haftungsfragen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber von Bedeutung. Die Besonderheit im Rahmen von BYOD liegt für die Arbeitnehmerhaftung in einem gesteigerten Schadensrisiko, insbesondere für die IT-Infrastruktur und den Datenbestand des Arbeitgebers. Durch fehlende oder nicht aktualisierte Anti-Viren-Software oder durch Umgehung von technischen Sicherungsmaßnahmen kann die Arbeitgeber-IT von Viren befallen werden. Bei Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers gegen

eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer gelten die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung mit der abgestuften Haftungsprivilegierung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Haftung der Beschäftigten daher – abhängig vom Verschuldensgrad – wie folgt beschränkt: Vorsätzlich verursachte Schäden hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in vollem Umfang zu tragen. Gleiches gilt grundsätzlich auch für grob fahrlässig verursachte Schäden.

Es sind Haftungserleichterungen möglich

Es sind jedoch Haftungserleichterungen möglich. So kommt eine Haftungsbegrenzung durch Begrenzung des Schadensersatzes in Betracht, wenn der Verdienst der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum verwirklichten Schadensrisiko steht. Bei einfacher und mittlerer Fahrlässigkeit haben Beschäftigte und Arbeitgeber den Schaden anteilig zu tragen. Für die Anwendung dieser Haftungsbeschränkungen kommt es auf die betriebliche Veranlassung einer Tätigkeit an. Als betrieblich veranlasst sind solche Tätigkeiten anzusehen, die arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die die Beschäftigten im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführen. Kommt es zu Schäden durch die vertraglich geregelte Nutzung von privaten Endgeräten für dienstliche Zwecke, dürften die Haftungsbeschränkungen mithin auch ohne gesonderte Haftungsvereinbarung Anwendung finden. Im TVöD, TV-L und TV-H finden sich weitere Haftungserleichterungen.

Arbeitgeberhaftung

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellt sich die Frage nach Ersatzansprüchen gegen den Arbeitgeber im Falle von Verlust, Diebstahl oder Beschädigung des dienstlich genutzten Privatgeräts.

Den Arbeitgeber treffen in Bezug auf das vom Arbeitnehmer berechtigterweise in den Betrieb eingebrachte Privateigentum Verwahrungspflichten, um es möglichst vor Verlust oder Beschädigung zu bewahren. Dieser Pflicht genügt der Arbeitgeber, wenn er die Maßnahmen trifft, die ihm unter Berücksichtigung der besonderen

betrieblichen und örtlichen Verhältnisse zugemutet werden können. Die Schutzpflicht wird in ihrem Umfang umso mehr abgeschwächt, je weniger der betreffende Gegenstand mit dem betrieblichen Geschehen im Zusammenhang steht.

Interessant ist hier die Frage, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen kann, wenn das private Gerät ohne schuldhaftes Einwirken des Arbeitgebers beschädigt wird.

Die verschuldensunabhängige Arbeitgeberhaftung kann abbedungen werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für die Gefahrtragung eine entsprechende Abgeltung erhält. Eine solche gesonderte Risikoprämienzahlung müsste nach der Höhe so bemessen sein, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zumindest eine zur Risikoabdeckung ausreichende Geräteversicherung abschließen kann. Alternativ könnte der Arbeitgeber selbst eine Geräteversicherung für Schäden und Verlust von Privatgeräten abschließen.

Arbeitszeit

Im Rahmen von BYOD ergeben sich keine Besonderheiten in Fragen der Arbeitszeit. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) kommt hier zur vollen Anwendung. Es entstehen durch die dienstliche Nutzung privater Endgeräte auch keine neuen Probleme. Sie decken sich in weiten Teilen mit den Fragen bei Telearbeit und mobiler Arbeit.

Bewertung

Es ist nicht neu, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Smartphone, Tablet oder Laptop auch für dienstliche Zwecke nutzen. Wie Telearbeit und mobiles Arbeiten ist das Phänomen BYOD in der heutigen Arbeitswelt („Arbeit 4.0“) nicht mehr wegzudenken. Allerdings zeigt sich ein erhöhtes Konfliktpotenzial, wenn ein privates BYOD genutzt wird, welches gerade nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt worden ist. Viele Fragen sind von der Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt worden. Klare Regelungen und Absprachen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber sind daher umso notwendiger. Und dabei hilft die Kommunikation zwischen den Parteien, um klarzustellen, welche Ziele Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber verfolgen. Im Rahmen einer vertraglich geregelten Genehmigung können somit viele Risiken ausgeschlossen werden. ■

vbob – Gewerkschaft Bundesbeschäftigte

Fachgruppe Kraftfahrt-Bundesamt



In dieser Ausgabe des tacheles setzen wir unsere Reihe, in der wir Orts- und Fachgruppen unserer Mitgliedsgewerkschaften vorstellen, mit der Fachgruppe Kraftfahrt-Bundesamt des vbob – Gewerkschaft Bundesbeschäftigte fort. Der vbob Bund ist unter vbob@vbob.de zu erreichen. Die Website des vbob finden Sie unter www.vbob.de.

Vorsitzender der Fachgruppe Kraftfahrt-Bundesamt ist Norbert Haack. Er ist unter vbob@kba.de oder 0461.316 2018 für die Belange der Beschäftigten erreichbar. Die Fachgruppe organisiert mehrere Hundert Beschäftigte aus dem Tarifbereich in allen Abteilungen, sowohl am Hauptsitz des Kraftfahrt-Bundesamts in Flensburg, als auch im Harrisleer Abgaslabor (HAL) und am Dienstsitz in Dresden. Dazu kommen 25 verbeamtete Kolleginnen und Kollegen und eine kleine Gruppe Ehemaliger. Die Fachgruppe Kraftfahrt-Bundesamt des vbob ist Mitglied im dbb schleswig-holstein und dort mit Stimmrecht in den Gremien vertreten. Über seinen Dachverband dbb ist der vbob außerdem in die Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber Bund eingebunden.

Starke Repräsentanz im Personalrat

Auch auf betrieblicher Ebene ist der vbob stark vertreten. Sieben Vertreterinnen und Vertreter der Fachgruppe sind im Personalrat für die Kolleginnen und Kollegen aktiv: Michael Markert, Norbert Haack, Sven Schönhoff, Frank Marquardt, Frauke Lorenzen, Svenja Christiani und Gilbert Hoffmann. Norbert Haack führt aus: „Dank unserer starken Repräsentanz im Personalrat haben wir zahlreiche Dienstvereinbarungen mitgestaltet, zum Beispiel Dienstvereinbarungen für die IT-Welt, zur Leistungsbewertung von Tarifbeschäftigten oder auch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Die Fachgruppe ist aber auch regelmäßig im Rahmen der Einkommensrunden zum TVöD sehr aktiv.

Wir haben an Arbeitskampfmaßnahmen in Flensburg, Kiel und Berlin teilgenommen. Damit wir auch in Zukunft so durchsetzungsstark bleiben können, wollen wir noch attraktiver für die Mitglieder und den Nachwuchs werden. Dazu gehört unter anderem, dass wir für eine bessere Wahrnehmung der Arbeit der Fachgruppe sorgen. Und attraktive Aktivitäten für die Mitglieder außerhalb des Dienstes sind natürlich auch wichtig – ob es Besichtigungen von Betrieben, Besuche von Weihnachtsmärkten oder Wochenendreisen sind.“

Aktuelle Projekte – Pkw-Maut und Homeoffice

Ein Ziel der Fachgruppe ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Arbeiten im Homeoffice. Die Gewährleistung der IT-Sicherheit in diesem Zusammenhang ist derzeit in der Diskussion. Darüber hinaus sind die Kolleginnen und Kollegen aktuell mit den Folgen der Einstellung des Projekts Infrastrukturabgabe (umgangssprachlich Pkw-Maut) beschäftigt. Kollege Haack erklärt: „Zur Bewältigung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Infrastrukturabgabe sind bereits Personal eingestellt und Gebäude hergerichtet worden. Mit den Folgen der Einstellung des Projekts wird das Amt jedoch allein gelassen. Zwar sollen keine Beschäftigten entlassen werden, jedoch werden die

erforderlichen Haushaltsmittel und Stellen auch nicht im ausreichenden Maß zur Verfügung gestellt. Die Folgen werden das Amt in seiner Entwicklung noch auf Jahre belasten, da die notwendigen Einsparungen selbst erbracht werden müssen.“

Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verbessern

Als weiteres Ziel für die Zukunft definieren die Kolleginnen und Kollegen der Fachgruppe eine nachvollziehbarere Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite. Mit Teilen der Behörde gebe es immer wieder Interpretationsdifferenzen, beispielsweise bei der Eingruppierung der Beschäftigten. Es komme auch vor, dass gültige Dienstvereinbarungen nicht eingehalten werden, etwa bezüglich der Vorgesetzten einschätzung oder der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen. Außerdem sei das Verhalten gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an anderen Standorten außerhalb des Haupthauses stark verbesserungsfähig.

Norbert Haack erklärt abschließend: „Wir als Gewerkschaft vor Ort sind auch dafür zuständig, den Beschäftigten Tarifabschlüsse zu erklären und für die reibungslose Umsetzung zu sorgen. Nicht für alle tariflichen Entscheidungen gibt es Akzeptanz bei den Kolleginnen und Kollegen, aktuell beispielsweise in Bezug auf die Entgeltgruppen 9a bis 9c in der Entgeltordnung Bund. Wir wollen den Kolleginnen und Kollegen zukünftig noch deutlicher machen, wie wichtig das Engagement in einer Gewerkschaft ist – nur bei starkem Rückhalt vor Ort können wir unsere Ziele durchsetzen. Nur mit starken Arbeitnehmervertretungen sind gute Dienstvereinbarungen und gute Tarifabschlüsse möglich.“ ■



v.l.n.r.: Bernd Nörenberg, stellvertretender Vorsitzender – Tarifbeschäftigte, Gilbert Hoffmann, Beisitzer und Personalratsmitglied, Michael Markert, Beisitzer und Personalratsvorsitzender des Amtes, Anka Nörenberg, Beisitzerin, Norbert Haack, Fachgruppenvorsitzender und Personalratsmitglied, Andrea Unger, Beisitzerin, Faruk Haxhijaj, Kassenwart, Frauke Lorenzen, Beisitzerin und Personalratsmitglied, Sven Schönhoff, Beisitzer und Personalratsmitglied, Frank Molt, stellvertretender Vorsitzender – Beamtenschaft



Arbeitsgerichtsgesetz

Kommentar aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Begründet von Prof. Dr. jur. Fritz Auffarth, Vizepräsident des BAG i.R., Dr. jur. Rudolf Schönherr, Personaldirektor i.R., fortgeführt von Dr. Friedrich H. Heither, Vorsitzender Richter am BAG a.D., Dr. Martin Heither, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Manuela Heither, Rechtsanwältin, Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung 1 / 19 (Juli 2019), 3.496 Seiten in zwei Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 108 Euro, ISBN 978 3 503 09330 4

Mit diesem Werk verfügt der Nutzer über die ideale Kombination aus Vorschriften, Erläuterungen und Entscheidungen. Einführungen zu jeder Vorschrift erleichtern das Verständnis, wesentliche Entscheidungen werden mit Fundstelle auszugsweise den einzelnen Vorschriften zugeordnet, ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert die Suche und ermöglicht eine schnelle Orientierung. Das chronologische Entscheidungsregister wird kontinuierlich fortgeführt.

Diese Ergänzungslieferung enthält Entscheidungen des BAG aus dem zweiten Halbjahr 2018 und ein ergänztes Stichwortverzeichnis. Die abgedruckten Entscheidungen betreffen Fragen der Darlegungs- und Beweislast, eine weitere befasst sich mit den Ansprüchen auf Kostenerstattung. In mehreren Entscheidungen geht es um das Erfordernis der Bestimmtheit eines Antrags im Urteils- und Beschlussverfahren. ■



Pflegeberufegesetz

Beck'scher Kompakt-Kommentar

Von Rechtsanwalt Dr. Marcus Kreutz, Stellvertretender Bundesgeschäftsführer des Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland, Dr. Bernhard Opolny, Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege, 1. Auflage 2019, 302 Seiten, gebunden, Verlag C. H. Beck, 59 Euro, ISBN 978 3 406 73990 3

Mit dem neuen Pflegeberufegesetz (PflBG) wird ab Ausbildungsbeginn 1. Januar 2020 die neue einheitliche fachberufliche Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann eingeführt. Neben der beruflichen Pflegeausbildung an Pflegeschulen führt das Gesetz darüber hinaus ein generalistisch ausgerichtetes primärqualifizierendes Pflegestudium an Hochschulen ein. Diese hochschulische Pflegeausbildung qualifiziert ebenso wie die berufliche Ausbildung zur unmittelbaren Tätigkeit an zu pflegenden Menschen aller Altersstufen.

Gleicht eine Autorenschaft eines neuen Gesetzes oftmals einer Odyssee ins Ungewisse, versuchen die Verfasser die neue Pflegeausbildung in ihren juristischen Facetten zu durchdringen, aber auch dem Praktiker ein Werkzeug an die Hand zu geben. ■



Wert(er)schöpfung: Die Krise des Pflegeberufs

Ethik im Gesundheitswesen Band 3

Von Dr. Anja Huber, 1. Auflage 2019, 284 Seiten, broschiert, Nomos Verlag, 54 Euro, ISBN 978 3 8487 5844 9

Der ökonomische Druck im Gesundheitswesen hindert Pflegefachpersonen, Pflege entsprechend ihrem Berufsethos leisten zu können. Das führt zu Fluktuationen, die die Krise im Gesundheitswesen verschärfen. Dies ergab eine Umfrage bei rund 300 Pflegefachpersonen, die zeigt, dass Pflegenden, die nach den Werten ihres Berufsethos handeln können, zufriedener mit ihrer Arbeit sind und länger im Beruf bleiben. Die Autorin skizziert in vier Schritten den Weg, der in dieses Dilemma geführt hat: Sie blickt auf die historische Entwicklung des Pflegeberufs zurück, analysiert die durch die Ökonomisierung verursachten Veränderungen in der Pflege, untersucht anhand der Luhmannschen Theorie den Wandel von helfenden Berufen und beschreibt die Auswirkungen auf den Pflegeberuf heute. In einem fünften Schritt zeigt sie Lösungsansätze auf, um aus dieser Krise herauszufinden. Anja Huber ist promovierte Arbeits- und Organisationspsychologin und arbeitet an der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften. ■



Ablösung von Tarifverträgen bei Betriebsübergang

Eine Ablösung der beim Veräußerer normativ wirkenden Rechte und Pflichten aus einem Tarifvertrag durch denselben Regelungsgegenstand betreffende tarifvertragliche Regelungen des Erwerbers erfordert eine kongruente Tarifbindung. Die Ablösung erfolgt grundsätzlich unabhängig davon, ob sich für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse die Arbeitsbedingungen verbessern oder verschlechtern (BAG, Urteil vom 23. Januar 2019, Aktenzeichen 445/17).

Der Fall

Die gewerkschaftlich organisierte Klägerin ist seit dem 1. September 1981 im Klinikum der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Zunächst wurde das Klinikum als Eigenbetrieb eines Landkreises betrieben und es fanden der BAT und später der TVöD-K VKA Anwendung. Im Jahr 2007 ging das Klinikum im Wege eines Betriebsübergangs auf die Rechtsvorgängerin der Beklagten über. Dort galten Haustarifverträge. Zum 1. November 2013 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund eines weiteren Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Bei dieser galt seit März 2006 ein Haustarifvertrag (AMEOS-HTV), den die Gewerk-

schaft zum 31. Dezember 2010 kündigte. Noch vor dem Betriebsübergang vereinbarten die Gewerkschaft und die Beklagte einen Änderungstarifvertrag, der nach seinem Wortlaut lediglich die Entgeltregelungen des gekündigten Haustarifvertrags ändern und ansonsten für den gesamten Bereich des Klinikums gelten sollte. Am 7. November 2013 informierte die Beklagte die Klägerin schriftlich über den Betriebsübergang und teilte ihr mit, dass bei tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen und Arbeitsverhältnissen mit einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme-klausel auf das jeweils anwendbare Tarifrecht „die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen ... durch den Tarifvertrag von AMEOS abgelöst“ würden. Die Klägerin erhält seither bei einer längeren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein geringeres Monatsentgelt. Sie ist der Auffassung, dass sich ihr Arbeitsverhältnis weiterhin nach den bei der Rechtsvorgängerin geltenden Tarifverträgen richte. Das Klinikum werde vom betrieblichen Geltungsbereich des AMEOS-HTV nicht erfasst. Zudem habe der Tarifvertrag aufgrund seiner Kündigung zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs nur noch nachgewirkt. Es fehle daher an einer kongruenten Tarifbindung. Eine Ablösung der Tarifverträge führte zudem zu einer unionsrechtswidrigen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wies die Revision der Klägerin zurück. Diejenigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, die durch die tariflichen Bestimmungen des Haustarifvertrags der Veräußerin geregelt waren, sind nicht infolge des Betriebsübergangs am 1. November 2013 nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten geworden. Vielmehr sind sie durch die Regelungen des AMEOS-HTV in der Fassung des Änderungstarifvertrags nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB abgelöst worden. Demnach gilt § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB nicht, wenn die vormals durch einen normativ geltenden Tarifvertrag bestimmten Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags mit demselben Regelungsgegenstand, an den der Betriebserwerber und der Arbeitnehmer gebunden sind – kongruente Tarifgebundenheit – geregelt werden. Die Normen des zunächst gekündigten Haustarifvertrags seien durch den vor dem Betriebsübergang abgeschlossenen Änderungstarifvertrag komplett wieder in Kraft gesetzt worden. Indem die Tarifvertragsparteien in dessen Präambel ausdrücklich von der Abänderung der bestehenden Entgeltregelung gemäß Haustarifvertrag ausgegangen sind, hätten sie die nicht von der Änderung betroffenen Regelungen wieder als unmittelbar und zwingend angesehen. Außerdem fehlen Anhaltspunkte für die Annahme, dass neben der Vergütungshöhe die übrigen Regelungen aufgrund der Nachwirkung nur für die Bestandsmitarbeiter gelten sollen.

Die Anordnung des Ablöseprinzips erfolge unabhängig von dem sonst geltenden Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz. Das stehe auch im Einklang mit dem Unionsrecht. Aus der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in der Rechtssache „Scattolon“ – Urteil vom 6. September 2011, Aktenzeichen C-108/10 – folge nach Auffassung des BAG kein allgemeines Verschlechterungsverbot.

Das Fazit

Anders als bei der individualvertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge bedarf es eines kollektivrechtlich begründeten Mindeststandards beim Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB dann nicht, wenn ein für das Arbeitsverhältnis aufgrund kongruenter Tarifgebundenheit des

Erwerbers und des Arbeitnehmers legitimer Mindeststandard vorhanden ist. Dieser kann für den Arbeitnehmer auch ungünstigere Arbeitsbedingungen vorsehen. Das Urteil des EuGH in der Rechtsache „Scattolon“ steht nach Auffassung des BAG dem nicht entgegen. Dort habe der EuGH entschieden, dass der tarifvertragliche Gestaltungsspielraum bei der Regelung zur Integration übergehender Arbeitnehmer nicht zum Ziel oder zur Folge haben dürfe, dass sich die Arbeitsbedingungen insgesamt verschlechtern. ■

Spaziergehen in der Mittagspause ist nicht unfallversichert

Wenn ein Arbeitnehmer beim Spaziergehen in der Mittagspause stürzt, ist dies kein Arbeitsunfall im Sinn der gesetzlichen Unfallversicherung (Hessisches Landessozialgericht Darmstadt, Urteil vom 24. Juli 2019, Aktenzeichen L 9 U 208/1).

Der Fall

Der Versicherte arbeitete als Fondsmanager bei einer Investmentgesellschaft. Seine Arbeitszeiten konnte er weitgehend frei bestimmen. Mittags verließ er das Firmengebäude für einen Spaziergang, stolperte über eine Steinplatte und verletzte sich an Handgelenken und Knie. Die Berufsgenossenschaft erkannte dies nicht als Arbeitsunfall an. Der Versicherte sei während einer Pause verunglückt, die ein eigenwirtschaftliches Gepräge gehabt habe. Der Versicherte wandte hiergegen ein, dass aufgrund seiner Arbeitsbelastung die Pause zur Fortsetzung der Arbeit erforderlich gewesen sei.

Die Entscheidung

Die Richter folgten der Rechtsauffassung der Berufsgenossenschaft. Die Tätigkeit des Versicherten sei im Unfallzeitpunkt eine eigenwirtschaftliche Verrichtung gewesen, die nicht gesetzlich unfallversichert sei. Spaziergehen sei keine Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis des Versicherten. Ferner bestehe eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zu gesundheitsfördernden, der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit dienenden Handlungen prinzipiell nicht. Spaziergehen sei vielmehr eine privatnützige Verrichtung, vergleichbar mit Ein-

kaufen, Essen, Trinken, Joggen und Fernsehen. Der Versicherte sei auch keiner besonderen betrieblichen Belastung ausgesetzt gewesen, die ausnahmsweise einen Versicherungsschutz für den Spaziergang begründen könne.

Das Fazit

Wenn Beschäftigte einen Unfall auf einem Umweg zum Arbeitsplatz, bei einem Zwischenstopp am Briefkasten oder beim Spaziergehen in der Mittagspause erleiden, wird oft darüber gestritten, wann der gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gesetzlich unfallversichert, solange sie eine betriebsdienstliche Tätigkeit verrichten. Das Spaziergehen in einer Arbeitspause stellt jedoch eine eigenwirtschaftliche Verrichtung dar. Verunglückt eine Versicherte / ein Versicherter hierbei, ist dies daher kein Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung. ■

Sachgrundlose Befristung – Überschreitung der Höchstdauer um einen Tag

Die Überschreitung der Höchstdauer von zwei Jahren für eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags auch um nur einen Tag aufgrund einer Dienstreise kann dazu führen, dass mit dem Beschäftigten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht (LAG Düsseldorf, Urteil vom 9. April 2019, Aktenzeichen 3 Sa 1126/18).

Der Fall

Der Kläger, der zuvor als Rechtsanwalt, unter anderem auf dem Gebiet des Verwaltungsrechts, tätig war, bewarb sich Mitte August 2016 auf eine Ausschreibung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Der Kläger wurde zunächst befristet für sechs Monate am Standort Düsseldorf eingestellt. Das Arbeitsverhältnis begann ausweislich des Arbeitsvertrags am Montag, dem 5. September 2016. In der Zeit vom 5. bis zum 23. September 2016 besuchte der Kläger eine Schulung für Anhörer in Nürnberg. Hierzu reiste er in Düsseldorf wohnhafte Kläger im Einvernehmen mit dem BAMF bereits am Sonntag, dem 4. September, an. Das BAMF erstattete ihm die Reise- und die Hotelkosten für die Übernachtung vom 4. auf den 5. September. Nach

Qualifizierung zum Entscheider arbeitete der Kläger ab dem 21. Januar 2017 als solcher. Mit Vereinbarung aus Februar 2017 wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 4. September 2018 verlängert. Nach Ablauf der Befristung erhielt der Kläger keine unbefristete Stelle. Seine darauf gerichtete Bewerbung war erfolglos. Mit seiner gegen die Bundesrepublik Deutschland als Anstellungskörperschaft gerichteten Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch Befristung zum 4. September 2018 beendet worden ist.

Die Entscheidung

Seine Begehren waren vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) erfolgreich. Die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger ist unwirksam. Diese ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Diese Zeitdauer war um einen Tag überschritten, weil die Dienstreise am 4. September 2016 bereits Arbeitszeit war.

Die einvernehmliche und von der Arbeitgeberin bezahlte Dienstreise wurde nicht in der Freizeit des Klägers, sondern bereits innerhalb des Arbeitsverhältnisses erbracht. Sie war Teil der arbeitsvertraglich versprochenen Dienste im Sinne von § 611 Abs. 1 BGB. Das Arbeitsverhältnis hatte damit nicht erst am 5., sondern bereits am 4. September 2016 begonnen. Der Zwei-Jahres-Zeitraum endete mit Ablauf des 3. September 2018. Die Überschreitung der Höchstdauer von zwei Jahren für die sachgrundlose Befristung auch um nur einen Tag aufgrund der Dienstreise führt dazu, dass mit dem Kläger ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Das Fazit

Die vorliegende Gerichtsentscheidung ist konsequent. Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich sowohl schriftlich als auch mündlich abgeschlossen werden, aber auch stillschweigend zustande kommen. In § 2 Abs. 1 TVöD / TV-L ist die Schriftform vorgesehen. Dieses Erfordernis ist allerdings nur konstitutiv, so dass sich ein Verstoß dagegen nicht auf die Wirksamkeit des Vertrags auswirkt. Nimmt eine Beschäftigte / ein Beschäftigter ihre / seine Tätigkeit auf und lässt der Arbeitgeber sie / ihn ohne Widerspruch arbeiten, kommt damit konkludent ein Arbeitsvertrag zustande. ■

Zitat des Monats:



„19 Mal akuter Handlungsbedarf“, so betitelt das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) seine Studie „Die Zukunft der Regionen in Deutschland. Nachlesbar ist das Ganze unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/

Externe_Studien/2019/IW-Regionalstudie_2019.pdf.

Die Studie hat 96 deutsche Regionen mit Blick auf Wirtschaftskraft, Demografie und Infrastruktur unter die Lupe genommen und festgestellt, dass Problemregi-

onen längst nicht alle im Osten und auch längst nicht alle auf dem „platten Land“ liegen. Zur Unterstützung der betroffenen Kommunen rät Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor und Mitglied des Präsidiums des Instituts:

Die betroffenen Länder sollten Schuldenerlasse für die Kommunen in Betracht ziehen, damit diese wieder handlungsfähig werden.



Gemeinsam mit Jens Südeküm, Professor für internationale Volkswirtschaftslehre in Düsseldorf, warnt er: „Die Regionalpolitik muss jetzt dringend gegensteuern, sonst werden die gesellschaftlichen Spannungen zunehmen und es kann zu gefährlichen Abwärtsspiralen kommen.“ ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r | <input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in |
| <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin | <input type="checkbox"/> Anwärter/in |
| <input type="checkbox"/> Rentner/in | <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in |

- Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
- Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
- Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: [E-Mail: datenschutz@dbb.de](mailto:datenschutz@dbb.de). Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de