

## TVöD

Allgemeiner Teil und TVÜ

von  
Markus Kuner

2. Auflage

TVöD – Kuner

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Öffentliches Tarifvertragsrecht



Verlag C.H. Beck München 2010

Verlag C.H. Beck im Internet:

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 406 59555 4

§ 2

Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe ... eingruppiert. Die Eingruppierung ist vorläufig und begründet keinen Vertrauensschutz oder Besitzstand mit Ausnahme der in § 17 II TVÜ-VKA genannten Eingruppierungsvorgänge. Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der hier mitgeteilten Entgeltgruppe zuzuweisen.

§ 3

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der durchgeschriebenen Fassung des ... und den dazu ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) in seiner jeweils geltenden Fassung. Darüber hinaus finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 4

Die Probezeit beträgt ... Monate.

§ 5

Nebenabreden ...

§ 6

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter der Regelaltersrente vollendet hat (§ 33 I TVöD).

2. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist (§ 33 II TVöD). Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

3. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt (§ 33 III TVöD).

4. Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 IV Satz 2 TVöD bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist (§ 33 IV TVöD).

Ort, Datum, Unterschriften

### III. Allgemeine Arbeitsbedingungen

- 233** Die allgemeinen Arbeitsbedingungen für ein Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des TVöD sind in § 3 TVöD geregelt. Hinzu kommen gegebenenfalls besondere Arbeitsbedingungen, die in den Besonderen Teilen des TVöD geregelt sind. TV-L und TV-H enthalten zum Teil andere und/oder weitere Regelungen zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen. Die neuen Tarifverträge im öffentlichen Dienst sind jedoch weitgehend struktur- und/oder inhaltsgleich.
- 234** Für alle Beschäftigten gilt allgemein eine vertragliche und nachvertragliche Geheimhaltungspflicht gemäß § 3 I TVöD.
- Hinweis:** § 3 I TVöD entspricht im Kern der Regelung in § 9 BAT/BAT-O. Nach § 9 III BAT/BAT-O hat der Angestellte auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen etc. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben. Diese tarifvertragliche Herausgabepflicht ist im Zusammenhang mit der Schweigepflicht in § 3 I TVöD nicht mehr geregelt. Eine entsprechende Herausgabepflicht ergibt sich allerdings aus der allgemeinen arbeitsvertraglichen Nebenpflicht (Treuepflicht) des Arbeitnehmers. Eventuell ist zur Klarstellung eine entsprechende Klausel im TVöD-Arbeitsvertrag aufzunehmen. Dabei kann auf die Formulierung in § 9 III BAT/BAT-O zurückgegriffen werden. Eine tarifvertragliche Herausgabepflicht ist nur für das Land Hessen im TV-H tarifiert (§ 3 II a TV-H). Auch diese Formulierung bietet sich an für Arbeitsverträge im Bereich Bund, Kommunen und Länder.
- 235** Gemäß § 3 II TVöD besteht weiterhin ein Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenke (vgl. § 10 BAT/BAT-O – im Kern keine Veränderungen!). Neu eingeführt werden die Begriffe „Provisionen“ sowie der Oberbegriff „sonstige Vergünstigungen“. Wertmäßig ist die wie auch immer geartete Vergünstigung nicht begrenzt.
- 236** Völlig neu geregelt wurde die Nebentätigkeit in § 3 III TVöD. Gemäß § 11 S. 1 BAT/BAT-O finden für die Nebentätigkeit des Angestellten die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. Ursprünglich war ein wesentliches Ziel der Tarifvertragsreform die Lösung vom Beamtenrecht. Der TVöD AT enthielt in seiner ersten Fassung zunächst auch keine Bezüge zum Beamtenrecht (Ausnahmen gab und gibt es in den Besonderen Teilen des TVöD). Auch für Nebentätigkeiten fanden die beamtenrechtlichen Bestimmungen ursprünglich keine Anwendung mehr. Mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum TVöD vom 31. 3. 2008 wird nun wieder auf das Beamtenrecht unmittelbar bzw. mittelbar Bezug genommen. Zunächst gilt: Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber nach § 3 III TVöD rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Anzuzeigen sind nur Nebentätigkeiten gegen Entgelt. Unentgeltliche Nebentätigkeiten werden von der tarifvertraglichen Regelung der Nebentätigkeit nicht erfasst. Der Arbeitgeber kann die vom Arbeitnehmer angezeigte Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfül-

lung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Damit ist der bisherige Erlaubnisvorbehalt entfallen. Die für den Arbeitgeber bestehenden Versagungstatbestände ergeben sich aus den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die Untersagung einer angezeigten Nebentätigkeit kann sich insbesondere aus folgenden Gründen ergeben:

- Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz, d.h. Überschreiten der Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeit bzw. der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit,
- Nichteinhaltung der gesetzlich geregelten Ruhezeiten,
- Tätigkeiten für ein Konkurrenzunternehmen,
- Nebentätigkeiten, die sich nicht mit dem öffentlichen Dienst vereinbaren lassen.

Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder im Übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 III S. 3 und 4 TVöD) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden (§ 3 III S. 3 TVöD) – dieser mittelbare Bezug auf das Beamtenrecht ist neu am 1. 7. 2008 in Kraft getreten. Die Neuregelung gilt für die VKA-Beschäftigten. Für die Beschäftigten des Bundes sind diesbezüglich (also hinsichtlich der Regelung einer Ablieferungspflicht) die für Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Bestimmungen maßgeblich – hier findet ein unmittelbarer Bezug auf das Beamtenrecht statt (§ 3 III S. 3, letzter HS TVöD). Im Bereich der VKA ist eine unmittelbare Anwendung des Beamtenrechts weiter unzulässig. Eine Ablieferungspflicht kann es hier allenfalls dann geben, wenn Haupt- und Nebentätigkeit in einem Zusammenhang stehen, der Arbeitnehmer beispielsweise zur Ausübung seiner Nebentätigkeiten Betriebsmittel des Arbeitgebers verwendet. 237

Auch der TV-L enthält nur noch eine Anzeigepflicht für Nebentätigkeiten. Eine Abgabepflicht kann hier nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden. Das führt letztlich auch zu einem mittelbaren Bezug auf das Beamtenrecht der Länder. In Hessen gilt dagegen auch für die Arbeitnehmer des Landes eine Genehmigungspflicht entsprechend dem Beamtenrecht (§ 3 IV TV-H). 238

**Praxishinweis:** Zeigt der Arbeitnehmer die beabsichtigte Nebentätigkeit rechtzeitig an und reagiert der Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Zeit darauf nicht, so kann der Arbeitnehmer grundsätzlich davon ausgehen, dass der Arbeitgeber die Nebentätigkeit weder untersagen noch mit Auflagen versehen will oder kann. Es besteht für den Arbeitgeber keine Pflicht, auf die Nebentätigkeitsanzeige des Arbeitnehmers wie oder wann auch immer zu reagieren. Auch besteht für den Arbeitnehmer nicht die Pflicht, auf eine etwaige Reaktion des Arbeitgebers zu warten. Um Missverständnisse und/oder unnötige Konflikte zu vermeiden, empfiehlt sich stets eine schriftliche Reaktion und Dokumentation durch den Arbeitgeber.

Neu geregelt ist im Übrigen die ärztliche Untersuchung in § 3 IV TVöD. Danach ist der Arbeitgeber bei begründeter Veranlassung berech- 239

tigt, den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Für die von Arbeitgeberseite verlangte ärztliche Untersuchung ist also zunächst eine begründete Veranlassung, d.h. ein sachlicher Grund notwendig. Der Arbeitgeber muss beispielsweise begründete Zweifel haben an der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten. Die so genannte „begründete Veranlassung“ im TVöD entspricht im Kern der „gegebenen Veranlassung“ im BAT. Hinsichtlich der Wahl des Arztes sollen sich zunächst die Betriebsparteien (also nicht die Arbeitsvertragsparteien, d.h. Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat) auf einen Arzt einigen. Soweit keine Einigung möglich ist, kann es sich bei dem dann für die ärztliche Untersuchung (einseitig) beauftragten Arzt um den Betriebsarzt handeln. Aber auch hierzu besteht keine Verpflichtung. Die Kosten der Untersuchung trägt in jedem Fall der Arbeitgeber (§ 3 IV S. 3 TVöD).

**240** Nach § 3 IV TVöD kann sich der Arbeitgeber bei begründeter Veranlassung die Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten nachweisen lassen. Die Regelung enthält dem Wortlaut nach ein Recht, keine Pflicht. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kann dieses Recht aber zur Pflicht werden: Stellt die Nachweisverpflichtung ein milderes Mittel dar, so muss der Betroffene zunächst danach verpflichtet werden. Weitere, strengere Reaktionsmaßnahmen sind erst im Anschluss möglich, oder dann, wenn die Nachweisverpflichtung nach § 3 IV TVöD keinen Erfolg verspricht. Eine krankheitsbedingte Kündigung beispielsweise wäre danach nur verhältnismäßig, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorab gemäß § 3 IV TVöD zum Nachweis seiner Arbeitsfähigkeit verpflichtet hätte. Insoweit enthält § 3 IV TVöD auch ein kündigungseinschränkendes Verfahren.

**241** Die (alte) Regelung zur ärztlichen Untersuchung in § 7 BAT/BAT-O ist weitaus umfangreicher.<sup>9</sup> Insbesondere bestand nach § 7 I BAT/BAT-O die Möglichkeit einer so genannten Einstellungsuntersuchung. Diese Einstellungsuntersuchung ist im TVöD nicht vorgesehen. Sie ist deshalb grundsätzlich nur noch mit der Einwilligung des Bewerbers bzw. des Arbeitnehmers zulässig. In der Praxis wird der Bewerber/Arbeitnehmer daran nur sehr schwer vorbeikommen. Ausgangspunkt einer Bewerbung im öffentlichen Dienst ist stets Art. 33 II GG. Danach hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Sonach bestehen besondere Kriterien für das Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst. Jede Bewerbung muss nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung beurteilt werden. Zur Eignung gehört auch die gesundheitliche/körperliche Eignung. Danach kann bzw. muss der öffentliche Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren vom Bewerber verlangen, dass er seine gesund-

---

<sup>9</sup> Siehe *Kuner* Rn. 173 ff.

heitliche/körperliche Eignung nachweist. Im Übrigen ergeben sich Untersuchungspflichten aus speziellen Gesetzen (z. B. § 32 JArbSchG). Die Regelung im TV-L entspricht der Regelung im TVöD. Anders aber ist die Regelung für Hessen: Hier ist der Arbeitgeber auch vor der Einstellung tarifrechtlich berechtigt, eine ärztliche Untersuchung zu verlangen (§ 3 V TV-H). Die Einstellungsuntersuchung ist folglich nur noch im TV-H für die Beschäftigten in Hessen tarifiert.

**Praxishinweis:** Im Zweifel empfiehlt sich generell vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, eine Eignungsuntersuchung durchzuführen und diese schriftlich zu fixieren.

Das neue Personalaktenrecht ist in § 3 V TVöD geregelt. Danach haben die Beschäftigten ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen und etwaige Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten behalten. **242**

**Praxishinweis:** § 3 V TVöD entspricht der Vorschrift in § 13 BAT/BAT-O. Nach § 13 II BAT/BAT-O muss der Angestellte über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Die Äußerung des Angestellten ist zu den Personalakten zu nehmen. Danach besteht eine Anhörungspflicht vor der Übernahme von Er- oder Abmahnungen in die Personalakte. Etwaige Gegendarstellungen des Beschäftigten müssen nach § 13 BAT/BAT-O in die Personalakte genommen werden. Die Anhörungspflicht ist im TVöD ersatzlos weggefallen. Etwaige Bestimmungen für eine Anhörungspflicht aus anderen Gesetzen, insbesondere aus dem Betriebsverfassungsgesetz und aus den Personalvertretungsgesetzen bleiben unberührt. Im TV-L und TV-H ist die Anhörungspflicht dagegen weiter vorhanden (§ 3 VI TV-L/TV-H). Gegendarstellungen müssen nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur Personalakte genommen werden, auch wenn dies tarifvertraglich nicht geregelt ist.

Zum 1. 7. 2008 wurde die Schadenshaftung der Beschäftigten neu geregelt (§ 3 VI und VII TVöD). Diese war ursprünglich nicht im TVöD geregelt, so dass die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung Anwendung fanden. Es gilt nunmehr wieder ein auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränktes Haftungsrecht für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (vgl. § 14 BAT). Im Bereich des TVöD Bund werden dazu die beamtenrechtlichen Vorschriften zur Anwendung gebracht. Entsprechendes gilt nach dem TV-L und TV-H. Somit haften alle Staatsdiener im gesamten öffentlichen Dienst nach den gleichen Grundsätzen. **243**

Die Neuregelung ist am 1. 7. 2008 in Kraft getreten. Für alle Haftungsfälle vor dem 1. 7. 2008 gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung. Danach haften Arbeitnehmer auch für mittlere Fahrlässigkeit. **244**

**ÜB 44: Allgemeine Arbeitsbestimmungen nach § 3 TVöD**

<b>§ 3 I</b>	Geheimhaltungspflicht für AN, soweit gesetzlich vorgesehen oder vom AG angeordnet	Entspricht im Kern § 9 I, IV BAT
<b>§ 3 II</b>	Annahmeverbot für AN hinsichtlich Belohnungen, Geschenke, sowie (neu!) Provisionen und sonstigen Vergünstigungen	Entspricht im Kern § 10 BAT
<b>§ 3 III</b>	Nebentätigkeit	Neuregelung! Anzeigepflicht für Arbeitnehmer bei Nebentätigkeiten gegen Entgelt und Untersagungsrecht für den Arbeitgeber bei vertraglichen oder betrieblichen Beeinträchtigungen. Ablieferungspflicht als Auflage zulässig (im Bund gemäß Beamtenrecht).
<b>§ 3 IV</b>	Ärztliche Untersuchung	Völlige Neuregelung! Recht des Arbeitgebers, bei begründeter Veranlassung den Arbeitnehmer zu verpflichten, Arbeitsfähigkeit nachzuweisen. Einigung der Betriebsparteien über Arztwahl, im Übrigen Betriebsarzt. Kostentragungspflicht beim Arbeitgeber. Keine Differenzierung zwischen Untersuchungen vor und nach Einstellung.
<b>§ 3 V</b>	Personalakten	Personalakteneinsichtsrecht für Arbeitnehmer und Bevollmächtigte. Kopierrecht. Neu: Keine Anhörung bei Aufnahme von Abmahnungen in die Personalakte.

§ 3 VI § 3 VII	Schadenshaftung	Haftungsbeschränkung auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz – im Bereich des Bundes nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen.
-------------------	-----------------	---

## IV. Weisungsrechte des Arbeitgebers

Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.<sup>10</sup> Zur Konkretisierung bzw. Begrenzung dieses Weisungsrecht enthält § 4 TVöD eine tarifvertragliche Regelung, die einerseits inhaltlich mit § 12 BAT vergleichbar ist, andererseits aber auch darüber hinaus geht. Entsprechende Regelungen gibt es im TV-L und TV-H. Geregelt werden folgende Weisungsformen: Versetzung, Abordnung, Zuweisung und (neu) Personalgestaltung. Die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz bei derselben Dienststelle bzw. bei demselben Arbeitgeber ist nicht geregelt. Diese richtet sich nach der allgemeinen Regelung des Weisungsrechts in § 106 GewO. § 4 TVöD enthält insoweit keine abschließende Aufzählung. Auch andere Formen der Versetzung sind arbeitsvertraglich möglich, z.B. die Arbeitnehmerüberlassung. Neu ist die Erweiterung des Weisungsrechts durch die Möglichkeit einer so genannten Personalgestaltung. 245

Nach § 4 TVöD wird das Weisungsrecht des Arbeitgebers im Sinne von § 106 GewO wie folgt ergänzt bzw. begrenzt. Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Abordnung ist dabei die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder bei einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. 246

**Praxishinweis:** Die Begriffe Versetzung und Abordnung, wie auch die Begriffe Zuweisung und Personalgestaltung werden im TVöD in Protokollerklärungen tarifvertraglich definiert. Eine Bezugnahme zum Beamtenrecht und/oder auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist für diese Fälle nicht mehr notwendig.

Während die Versetzung zeitlich unbefristet ist, ist die Abordnung zeitlich befristet. In beiden Fällen wird eine Beschäftigung bei einer an- 247

---

<sup>10</sup> Siehe dazu *Kuner* Rn. 292 ff.

deren Dienststelle oder einem anderem Betrieb zugewiesen. Bei der Versetzung muss es eine Dienststelle bzw. ein Betrieb desselben Arbeitgebers sein, bei der Abordnung ist es eine andere Dienststelle bzw. ein anderer Betrieb desselben Arbeitgebers oder eines anderen Arbeitgebers. In beiden Fällen wird die Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses verlangt. Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder in einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt werden oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören (§ 4 I S. 2 TVöD).

- 248 Beschäftigten kann im dienstlichen bzw. betrieblichen oder auch im öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Zuweisung ist dabei die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TVöD nicht zur Anwendung kommt. Zusätzliche Voraussetzung ist auch hier die Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Zustimmung des Beschäftigten kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung des Beschäftigten an sich bleibt unberührt. Die Zuweisung ist wie die Abordnung zeitlich befristet. Da die sehr weitgehende Zuweisung für den Beschäftigten ein starker Einschnitt ist, ist diese auch nur mit Zustimmung des Beschäftigten möglich. Die Zustimmung kann nur aus wichtigen Gründen verweigert werden. Ein wichtiger Grund zur Verweigerung liegt beispielsweise vor, wenn der Beschäftigte Kinder erzieht oder pflegebedürftige Angehörige betreuen muss, mithin soziale Gesichtspunkte gegen eine Zuweisung sprechen. Die Tätigkeit des Zugewiesenen muss mindestens gleich vergütet werden. Die Zuweisung einer geringer vergüteten Tätigkeit ist nicht möglich.

**Praxishinweis:** Nach § 12 II S. 1 BAT/BAT-O kann dem Angestellten im dienstlichen bzw. betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich bewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des BAT oder bei anderen öffentlichen Einrichtungen zugewiesen werden. Danach ist also eine Zuweisung grundsätzlich nur zu einer öffentlichen Einrichtung möglich. Die Zuweisung an eine privatrechtlich organisierte GmbH ist im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers nicht möglich. § 4 II TVöD geht weiter: Hier ist nur von einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TVöD AT nicht zur Anwendung kommt, die Rede. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer auch einer privatrechtlich organisierten GmbH zugewiesen werden kann.

- 249 Völlig neu ist die in § 4 III TVöD geregelt Personalgestaltung. Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers (!) bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen. Die Personalgestaltung wird tarifvertraglich definiert als die unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.