



Kurzinformation

Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Als Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) werden die Tarifverträge für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bezeichnet, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist.

Der betriebliche Geltungsbereich des TVöD umfasst nach § 1 Abs. 1 TVöD alle Behörden, Dienststellen, Einrichtungen und Betriebe des Bundes und der Kommunen, sofern diese Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) ihres jeweiligen Bundeslandes sind. Kommunale Unternehmen und Betriebe mit rechtlich selbständiger öffentlicher Rechtsform (selbständiges Kommunalunternehmen, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts) oder in privater Rechtsform (GmbH und Aktiengesellschaft) fallen nur dann unter den Geltungsbereich des TVöD, wenn sie ordentliches Mitglied eines der VKA angehörenden kommunalen Arbeitgeberverbandes sind und somit die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 TVöD erfüllen. Bei einem Arbeitsverhältnis zum Bund ist jedoch zu beachten, dass nur der unmittelbare Bundesdienst vom Geltungsbereich des TVöD erfasst wird. Andere Bundeseinrichtungen, die eine eigene Arbeitgeber-eigenschaft haben, unterliegen nicht dem Geltungsbereich des TVöD. Nicht erfasst werden beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit und die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Der persönliche Geltungsbereich des TVöD umfasst alle tarifgebundenen Beschäftigten eines Arbeitgebers, der seinerseits tarifgebunden ist. Die Tarifgebundenheit ergibt sich aus den Vorschriften §§ 3 und 4 Tarifvertragsgesetz (TVG). Danach ist der TVöD auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber tarifgebunden sind. Soweit der Tarifvertrag nicht aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Vertragsparteien unmittelbar Anwendung findet, besteht die Möglichkeit, dies über einzelvertragliche Regelungen zur Geltung zu bringen. Durch diesen Verweis ist es möglich, auch für nicht tarifgebundene Beschäftigte den Tarifvertrag anzuwenden und eine Gleichstellung mit den gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten zu erreichen.

Soweit Verwaltungsaufgaben von einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber auf einen „Dritten“ privaten Arbeitgeber dauerhaft verlagert werden sollen, kann dies im Wege der Personalgestellung gemäß § 4 Abs. 3 TVöD erfolgen. Die Personalgestellung ist die auf Dauer angelegte Beschäf-

tigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Zustimmung des betroffenen Beschäftigten ist hierfür nicht erforderlich. Im Unterschied zur Zuweisung nach § 4 Abs. 2 S. 1 TVöD muss die Beschäftigung beim Dritten auf Dauer angelegt sein. Weiterhin ist Voraussetzung, dass durch die Verlagerung der Aufgaben das Beschäftigungsbedürfnis beim bisherigen Arbeitgeber unwiderruflich entfällt. Beim Outsourcing eines Teils einer Verwaltung beispielsweise in eine interne Dienstleister-GmbH kann sich der Arbeitgeber somit auf § 4 Abs. 3 TVöD berufen und vom betroffenen Beschäftigten verlangen, seine Arbeitsleistung künftig in der neuen GmbH im Rahmen der Personalgestaltung zu erbringen. Dabei müssen sich aber die beim bisherigen Arbeitgeber zu verrichtenden Aufgaben in ihrem wesentlichen Charakter mit den nunmehr beim Dritten zu erbringenden Aufgaben decken. Auch eine teilweise Personalgestaltung für nur einen Teil der Aufgaben eines Beschäftigten ist denkbar, den restlichen Teil seiner Aufgaben erbringt der Beschäftigte dann wie gewohnt beim ursprünglichen Arbeitgeber. Das Arbeitsverhältnis bleibt in jedem Fall beim bisherigen Arbeitgeber in seiner unveränderten Form bestehen.

Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich vereinbart.

Das Instrument der Personalgestaltung nach § 4 Abs. 3 TVöD ist von der Möglichkeit des Betriebsübergangs nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu trennen, bei dem der neue Inhaber des Betriebes oder Betriebsteils automatisch in die Arbeitsverhältnisse eintritt. Gemäß § 4 Abs. 3 S. 2 TVöD bleiben die Regelungen des § 613a BGB und die gesetzlichen Kündigungsrechte unberührt.

Auch werden Personalgestaltungen nach § 4 Abs. 3 TVöD gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ausdrücklich nicht von den dortigen Regelungen erfasst.
