



kavberlin
Arbeitgeberverband

AG-Info 6/2017



Wiebke Wehrhahn
Mitgliedermarketing
E: wiebke.wehrhahn@kavberlin.de
T: (030) 21 45 81 - 12

Arbeitgeber-Info

Herausgeber

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin
Goethestraße 85 | 10623 Berlin
T: (030) 21 45 81-11 | F: (030) 21 45 81-18
E: kontakt@kavberlin.de | www.kavberlin.de

Inhaltlich verantwortlich

Claudia Pfeiffer, Geschäftsführerin

Jahresabonnement

229 Euro | Bei Mitgliedern im Jahresbeitrag enthalten

Titelfoto

© Mike Haufe

AG-INFO 6/2017

06

4 SEMINARE

ÜBERBLICK

I. INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

- 10 1. Änderungen im Mutterschutzgesetz
- 11 2. Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen verabschiedet

13

II. FÜR DIE PERSONALPRAXIS

- 1. Ergebnisse der Steuerschätzung und aktuelle Prognosen zur wirtschaftlichen Entwicklung
- 15 2. Musterantwortschreiben für Höhergruppierungsanträge

III. AUS DER RECHTSPRECHUNG

18

- 16 1. Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung pauschal 40 Euro zahlen
- 2. Arztbesuch ist nicht (unfall-)versichert
- 19 3. Befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit zur Erprobung
- 20 4. Keine Mitwirkung, aber Pflicht zur Unterrichtung des Personalrates über Wirtschaftsplan

IV. DER AKTUELLE PRAXISFALL

- 22 Befristungsrecht und der gescheiterte Heilungsversuch

25

V. AUS DEM VERBAND

Ehrenamtliche Richter gesucht

26 VI. FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

Kooperationsangebot "Schnell-Dienst Tarifrecht öD"
KAV Berlin und Verlag Hüthig Jehle Rehm

FÜR SIE BEIGEFÜGT

- 31 "Schnell-Dienst Tarifrecht öD"

Betriebliches Eingliederungsmanagement

KAV SEMINAR 2117 | Termin 14.09.2017 | Zeitplan: 9:00 - 16:30 Uhr
Seminargebühr: Mitglieder 345 EUR | Nichtmitglieder 430 EUR



Sebastian Günther

Der Gesetzgeber hat mit Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in § 84 SGB IX die Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit und den Erhalt des Arbeitsplatzes als anzustrebendes Ziel gesetzt und die Arbeitgeber verpflichtet, alles zu tun, um dieses Ziel zu erreichen. Hierfür und zur Vermeidung von Problemen sowie Rechtsstreitigkeiten ist es unerlässlich, sich mit den Anforderungen an das BEM und dessen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis vertraut zu machen. Wir zeigen Ihnen, was zu beachten ist, um ein effektives Eingliederungsmanagement umzusetzen. Neben der Klärung der rechtlichen Fragen stellt das Seminar Instrumente und Wege des BEM dar.

- Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Voraussetzungen des BEM
- Rechtliche Aspekte, insbesondere Auswirkungen auf das Arbeitsrecht, insbesondere auf die krankheitsbedingte Kündigung
- Beteiligung des Betriebs-/Personalrats
- Sonstige Beteiligte bei der Durchführung des BEM
- Mindestanforderung an ein BEM
- Mögliche Abläufe und Modelle des BEM
- Mögliche Maßnahmen im Rahmen des BEM
- Betriebs-/Dienstvereinbarungen zum BEM

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

KAV SEMINAR 3417 | Termin 18.10.2017 | Zeitplan: 9:30 - 17:00 Uhr
Seminargebühr: Mitglieder 365 EUR | Nichtmitglieder 440 EUR



Dr. Christoph Ramcke

Psychische Belastungen stellen ein zentrales Thema in der heutigen Arbeitswelt dar. Der Workshop gibt einen thematischen Überblick, reflektiert eigene Belastung und bietet auch Hilfestellung für Teilnehmende deren Fokus darin besteht, erste Belastungen im Unternehmen zu erkennen und entgegenzuwirken (z.B.: Personalverantwortliche, Führungskräfte). Dabei wird die besondere Bedeutung von Führungskräften ebenfalls thematisiert.

Zielgruppe: Beschäftigte, Führungskräfte

Methode: Workshop mit Input, Erfahrungsaustausch und Gruppendiskussion

Inhalte:

- „Burnout“, Überbelastung, emotionale Erschöpfung? Basiswissen über Begrifflichkeiten, Ursachen, Symptome und häufigste psychische Erkrankungen
- Möglichkeiten Belastungen zu erkennen und Ihnen entgegenzuwirken (wie Alarmsignale rechtzeitig erkannt werden)
- Sensibilisierung für das eigene Gesundheitsverhalten / Bedeutung von Resilienz
- Was ist gesunde Führung? Auswirkungen von Führungsverhalten auf Psyche und Gesundheit
- Chancen und Grenzen der Führungskraft und des Unternehmens
- Chancen und Barrieren der Verhaltensveränderung (Stichwort: „innerer Schweinehund“)

Überblick

Informationen zu Gesetzen und Tarifverträgen

1. Änderungen im Mutterschutzgesetz

Wie bereits mit AG-Info 10/2016 mitgeteilt, hatte das Kabinett im Mai 2016 den von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgelegten Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts beschlossen. Nun hat der Bundesrat am 12.5.2017 in zweiter Lesung diesem Gesetzentwurf zugestimmt. Damit ist das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen.

2. Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen verabschiedet

Wie zuletzt mit AG-Info 2/2017 berichtet, hatte die Bundesregierung am 11. Januar 2017 einen Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen mit weiteren Verschärfungen und entsprechendem Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber vorgelegt. Nachdem der Bundestag am 30. März 2017 diesen Gesetzentwurf beschlossen hat, hat der Bundesrat am 12. Mai 2017 das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ (EntgTranspG) gebilligt.

Für die Personalpraxis

1. Ergebnisse der Steuerschätzung und aktuelle Prognosen zur wirtschaftlichen Entwicklung

Der Arbeitskreis „Steuerschätzungen“ hat am 11. Mai 2017 seine Prognosen zur Entwicklung der Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Kommunen für die Jahre 2017 bis 2021 vorgelegt. Darüber hinaus haben die an der Gemeinschaftsdiagnose beteiligten Wirtschaftsforschungsinstitute am 12. April 2017 ihr Frühjahrsgutachten vorgestellt.

2. Musterantwortschreiben für Höhergruppierungsanträge

Per Rundmail vom 16. Dezember 2016 haben wir die Durchführungshinweise zur Überleitung der Beschäftigten in die neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA weitergeleitet. Die Tarifvertragsparteien haben für Höhergruppierungen, die auf die Änderung von Tätigkeitsmerkmalen durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA gestützt werden, das Erfordernis einer Antragstellung durch die Beschäftigten binnen einjähriger Ausschlussfrist vereinbart. Für deren Beantwortung möchten wir Ihnen zwei Musterantwortschreiben zur Verfügung stellen.

Aus der Rechtsprechung

1. Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung pauschal 40 Euro zahlen

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2016 - 12 Sa 524/16 -

Die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln hat mit Urteil vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16 – entschieden, dass ein Arbeitgeber, der Arbeitslohn verspätet oder unvollständig auszahlt, dem Arbeitnehmer gemäß § 288 Absatz 5 BGB einen Pauschal-Schadensersatz in Höhe von 40 Euro zu zahlen habe.

2. Arztbesuch ist nicht (unfall-)versichert

Bundessozialgericht, Urteil vom 5. Juli 2016 – B 2 U 16/14 –

Mit Urteil vom 5. Juli 2016 – B 2 U 16/14 – hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden, dass sich ein Versicherter, der im Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber während der regelmäßigen Arbeitszeit einen Arzt zum Zwecke der Kontrolle von Blutwerten und Medikamenteneinstellung aufsucht, nicht auf einem Betriebsweg befindet und damit nicht unfallversichert ist.

3. Befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit zur Erprobung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 -

In seinem Urteil vom 24.02.2016 - 7 AZR 253/14 - hatte sich das BAG mit der vorübergehenden Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit zu befassen und entschieden, dass der Zweck, die Eignung eines Arbeitnehmers zur Wahrnehmung einer höherwertigen Position zu erproben, ein rechtlich anerkanntes Interesse an einer befristeten Übertragung der höherwertigen Aufgaben begründen könne. Dies sei jedoch nur dann der Fall, wenn der befristete Vertrag für einen zur Erprobung angemessenen Zeitraum vereinbart wird.

4. Keine Mitwirkung, aber Pflicht zur Unterrichtung des Personalrates über Wirtschaftsplan und dessen Auswirkungen auf Personalplanung

Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 28. Februar 2017 – 5 P 3.16 -

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 28. Februar 2017 unter dem Aktenzeichen 5 P 3.16 eine wichtige Entscheidung zur Beteiligung des Personalrats an der Wirtschafts- und Haushaltsplanung getroffen. Es hat entschieden, dass § 73 Abs. 1 Satz 4 PersVG Berlin der Personalvertretung zwar ein von deren Aufgaben losgelöstes Recht auf Unterrichtung über die Wirtschafts- oder Haushaltsplanung der Dienststelle sowie über die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung vermittele. § 90 Nr. 5 PersVG Berlin begründe aber kein Recht der Personalvertretung, bei der Anmeldung für Dienstkräfte im Rahmen der Entwürfe für den Wirtschaftsplan mitzuwirken.

Der aktuelle Praxisfall

Befristungsrecht und der gescheiterte Heilungsversuch

Die Vorgaben des § 14 Abs. 1 und 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind nicht immer leicht zu überblicken. Arbeitgeber haben verschiedene formelle und materielle Voraussetzungen zu berücksichtigen. Meist kommt es erst dann darauf an, wenn eine erneute Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages nicht angeboten wird. Infolge landen die Parteien bei Gericht.

Informationen zu Gesetzen und Tarifverträgen

1. Änderungen im Mutterschutzgesetz

Quelle: Newsletter des KAV
Nordrhein-Westfalen
NL 44/17 vom 26. Mai 2017

Wie bereits mit AG-Info 10/2016 mitgeteilt, hatte das Kabinett im Mai 2016 den von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgelegten Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts beschlossen. Nun hat der Bundesrat am 12.5.2017 in zweiter Lesung diesem Gesetzentwurf zugestimmt. Damit ist das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen.

Mit diesem Gesetz beabsichtigt der Gesetzgeber einen verbesserten Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen zu gewährleisten. Die Neuregelungen sollen im Wesentlichen ab dem 1. Januar 2018 gelten.

Am Tag nach der Verkündung des Gesetzes, voraussichtlich im Juni/Juli 2017, treten vorab bereits folgende Änderungen in Kraft:

Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wird bei entsprechendem Antrag von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil eine solche Geburt häufig mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist. Zudem wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Zum 1. Januar 2018 tritt das neugefasste Mutterschutzgesetz (MuSchG) mit umfassenden Änderungen in Kraft:

Der geschützte Personenkreis wird ausgeweitet. Nach bisherigem Gesetzeswortlaut galt

das MuSchG bislang nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Künftig wird es eine Ausweitung auf sonstige Vertragskontrollationen geben.

Schülerinnen und Studentinnen werden dann in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen oder Studentinnen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Zudem werden auch arbeitnehmerähnliche Personen und Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für Behinderte beschäftigt sind, in den Anwendungsbereich klarstellend einbezogen. Ebenso einbezogen werden Auszubildende und Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG sowie Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz.

Die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst, die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit werden um eine besondere Regelung zur höchstens zulässigen Mehrarbeit in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ergänzt.

Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Unter anderem muss die Frau sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20 Uhr zu arbeiten. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt

Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts tritt in Kraft

- Ausweitung des geschützten Personenkreises
- mehr Schutz bei Fehlgeburt oder behinderten Kindern
- neue Pflichten zum Arbeitsschutz für Mütter

die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

Durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSch-ArbV) in das MuSchG werden die Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sowie für die Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher. Hierdurch wird neben dem bisherigen Ziel des Gesundheitsschutzes für Schwangere nun auch das Ziel aufgenommen, dass der Arbeitgeber alle Möglichkeiten zu nutzen hat, damit schwangere Frauen ohne Gefährdung

ihrer Gesundheit oder des ungeborenen Kindes ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können. Demnach sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens von „unverantwortbaren Gefährdungen“ einzuschätzen.

Der neu einzurichtende Ausschuss für Mutterschutz ermittelt unter anderem Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdung einer Schwangeren oder Stillenden und stellt sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes auf. Die von ihm erarbeiteten Empfehlungen sollen Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bieten.

2. Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen verabschiedet

Wie zuletzt mit AG-Info 2/2017 berichtet, hatte die Bundesregierung am 11. Januar 2017 einen Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen mit weiteren Verschärfungen und entsprechendem Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber vorgelegt. Die Änderungen dieses Entwurfes gegenüber dem Referentenentwurf, auf den wir mit AG-In-

fo 1/2017 hingewiesen hatten, haben wir in der AG-Info 2/2017 bereits dargestellt.

Nachdem der Bundestag am 30. März 2017 diesen Gesetzentwurf beschlossen hat, hat der Bundesrat am 12. Mai 2017 das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ (EntgTranspG) gebilligt.

Nach dem Entgelttransparenzgesetz erhalten Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig einen individuellen Auskunftsanspruch zu ihren Entgeltstrukturen bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrates bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs. Private Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen und unterliegen Berichtspflichten.

Außerdem wird eine Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten eingeführt, soweit diese nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind.

§ 3 EntgTranspG enthält das Verbot einer unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen. Eine „gleiche“ Arbeit wird gemäß § 4 Abs. 1 EntgTranspG geleistet, wenn weibliche und männliche Beschäftigte eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen, entweder an verschiedenen Arbeitsplätzen (1. Alt.) oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz (2. Alt.). Eine „gleichwertige“ Arbeit leisten weibliche und männliche Beschäftigte gemäß § 4 Abs. 2 EntgTranspG, wenn sie unter Zu-

Gesetzentwurf passiert Bundestag und Bundesrat

- Kritik der VKA im Wesentlichen nicht berücksichtigt
- aus Arbeitgebersicht weitere Verschärfungen und damit weiterer Mehraufwand

grundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen.

Der Auskunftsanspruch ermöglicht Beschäftigten, die nicht nach Tarif bezahlt werden, die Kriterien zur Festlegung ihres Lohnes, die Kriterien einer vergleichbaren Tätigkeit und die Entlohnung der vergleichbaren Tätigkeit zu erfragen. Tarifgebundene Betriebe müssen bei Geltendmachung des Auskunftsanspruchs den relevanten Tarifvertrag nennen. Der Auskunftsanspruch soll die Durchsetzung der Lohngleichheit erleichtern.

Die Regelungen sollen am Tag nach ihrer Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten.

Es bleibt abzuwarten, wie sich das Gesetz in der Praxis auswirken wird.

Für die Personalpraxis

1. Ergebnisse der Steuerschätzung und aktuelle Prognosen zur wirtschaftlichen Entwicklung

Der Arbeitskreis „Steuerschätzungen“ hat am 11. Mai 2017 seine Prognosen zur Entwicklung der Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Kommunen für die Jahre 2017 bis 2021 vorgelegt. Darüber hinaus haben die an der Gemeinschaftsdiagnose beteiligten Wirtschaftsforschungsinstitute am 12. April 2017 ihr Frühjahrsgutachten vorgestellt.

Nach den Prognosen des Arbeitskreises „Steuerschätzungen“ werden die gesamten Steuereinnahmen in diesem Jahr um 3,8 Prozent auf 732,4 Mrd. Euro steigen. Für den Zeitraum 2018 bis 2021 liegen die jährlichen Wachstumsraten voraussichtlich zwischen 3,4 und 4,2 Prozent. Die Steuerschätzer rechnen insbesondere für die Länder und die Kommunen mit einer besseren Entwicklung als noch in der Schätzung vom November 2016 vorhergesagt. Dagegen wirkten sich die Zahlungen des Bundes im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Beteiligung des Bundes an den Kosten der Integration und zur weiteren Entlastung von Ländern und Kommunen dämpfend aus. Insgesamt werden für 2017 Mehreinnahmen von knapp acht Mrd. Euro erwartet, für 2018 sind es 5,6 Mrd. Euro. Die insgesamt positive Entwicklung des Steueraufkommens führt der Arbeitskreis auf die weiterhin robuste wirtschaftliche Lage zurück.

Die kommunalen Steuereinnahmen werden sich mit 5,0 Prozent in 2017 in etwas stärkerem Maße erhöhen als die Steuereinnahmen insgesamt. In den Folgejahren sollen die jährlichen Wachstumsraten zwischen 3,8 und 4,2 Prozent liegen. Gegenüber der Voraus-

schätzung im November 2016 ergeben sich Mehreinnahmen von voraussichtlich 2,5 Mrd. Euro im Jahr 2017, für den Zeitraum 2018 bis 2021 wird mit etwas höheren Mehreinnahmen von jährlich zwischen 5,1 und 6,9 Mrd. Euro gerechnet.

Laut dem Bundesfinanzminister kann angesichts der erfüllten finanzpolitischen Zusagen in der nächsten Legislaturperiode eine Steuer-senkung folgen. Für die kommunalen Haushalte sehen die kommunalen Spitzenverbände in der positiven Entwicklung der Steuereinnahmen keinen Anlass zur Entwarnung. Der Deutsche Städte- und Gemeindebund weist in einer Pressemitteilung vom 11. Mai 2017 insbesondere auf die weiterhin überproportional ansteigenden Ausgaben für soziale Leistungen sowie den Investitionsrückstand im kommunalen Infrastrukturbereich in Höhe von 126 Mio. Euro hin. Der Verband fordert Bund und Länder auf, die prosperierende Entwicklung des Steueraufkommens zu nutzen, um die Kommunen finanziell stärker zu entlasten. Dem Deutschen Städtetag zufolge sind die zusätzlich zu erwartenden Mittel angesichts der anstehenden Herausforderungen an alle öffentlichen Haushalte dringend notwendig. Diese würden insbesondere für Investitionen in die kommunale Infrastruktur, für den Schuldenabbau sowie die Integration von Flüchtlingen benötigt. Der Verband geht davon aus, dass die strukturelle Unterfinanzierung der Städte in einigen Bundesländern durch den Anstieg der Steuereinnahmen nicht zu beheben sei.

Die Steuerschätzung basiert auf den wirt-

Quelle: Rundschreiben der
VKA R 106/2017 vom
22. Mai 2017

schaftlichen Eckwerten der Frühjahrsprojektion 2017 der Bundesregierung. Sie erwartet eine Fortsetzung des Wachstumskurses mit einem Anstieg des realen Bruttoinlandsprodukts von 1,5 Prozent im Jahr 2017 und 1,6 Prozent im Jahr 2018. Die an der Gemeinschaftsdiagnose beteiligten Wirtschaftsforschungsinstitute rechnen in ihrem aktuellen Frühjahrgutachten für das nächste Jahr mit einer leicht höheren Wachstumsrate von 1,8 Prozent.

Der Anstieg der Tarifentgelte bezogen auf alle Branchen hat sich zuletzt verlangsamt. Waren die tariflichen Stundenentgelte in 2014 noch um 2,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen, lag dieser Anstieg in 2015 bei 2,3 Prozent und in 2016 bei 2,1 Prozent. Für das laufende Jahr rechnen die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrem Frühjahrgutachten mit einer Erhöhung um 2,2 Prozent, in 2018 sollen die Tarifentgelte wieder etwas stärker, voraussichtlich um 2,4 Prozent, steigen. Die Effektivverdienste je Arbeitsstunde, in die auch außertarifliche Zahlungen bezogen auf alle Beschäftigten einfließen, werden mit 3,1 Prozent in 2017 und 3,0 Prozent in 2018 voraussichtlich etwas stärker wachsen als die tariflichen Stundenentgelte.

Der Anstieg der Verbraucherpreise lag in 2016 mit 0,5 Prozent deutlich unterhalb des Entgeltanstiegs. Für die das laufende und das kommende Jahr erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute merklich höhere Inflationsraten. Laut Frühjahrgutachten sollen die Verbraucherpreise in 2017 um 1,8 Prozent und in 2018 um 1,7 Prozent zulegen.

Die gesamtwirtschaftlichen Eckwerte der Frühjahrsprojektion der Bundesregierung sind auf der Homepage des Bundeswirtschaftsministeriums abrufbar:

<http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/wirtschaftliche-entwicklung.html>

Das Frühjahrgutachten der an der Gemeinschaftsdiagnose beteiligten Wirtschaftsforschungsinstitute kann auf der Homepage des ifo-Instituts heruntergeladen werden:

<https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Forecasts/Gemeinschaftsdiagnose/Archiv/GD-20170412.html>

Die Entwicklung des Arbeitsmarkts bleibt weiterhin erfreulich. Die andauernde Zunahme der Beschäftigung ist insbesondere auf einen Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen. Im laufenden Jahr soll die Zahl der Erwerbstätigen erstmals die 44-Millionen-Marke überschreiten. Infolge des auch weiterhin erwarteten Beschäftigtenzuwachses soll sich die Arbeitslosigkeit in diesem und dem kommenden Jahr leicht verringern, anders als von den führenden Wirtschaftsinstituten angesichts der zuwanderungsbedingten Zunahme des Erwerbspersonenpotenzial zuletzt prognostiziert. Die Arbeitslosenquote soll sich ausgehend von 6,1 Prozent in 2016 auf voraussichtlich 5,7 Prozent in 2017 und 5,4 Prozent in 2018 verringern.

2. Musterantwortschreiben für Höhergruppierungsanträge

Quelle: Newsletter des KAV Thüringen - Neue Entgeltordnung - Höhergruppierungsanträge - Musterantwortschreiben vom 6. März 2017

Per Rundmail vom 16. Dezember 2016 haben wir die Durchführungshinweise zur Überleitung der Beschäftigten in die neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA weitergeleitet. Die Tarifvertragsparteien haben für Höhergruppierungen, die auf die Änderung von Tätigkeitsmerkmalen durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA gestützt werden, das Erfordernis einer Antragstellung durch die Beschäftigten binnen einjähriger Ausschlussfrist vereinbart.

Eine Frist, innerhalb der ein Höhergruppierungsantrag bearbeitet werden muss, gibt es nicht, denn wird der Antrag fristgerecht gestellt, wirkt er für den Fall, dass die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung vorliegen, auf den 1. Januar 2017 zurück. Unabhängig davon empfiehlt es sich, Höhergruppierungsanträge zeitnah zu bearbeiten und zu beantworten.

Hierfür möchten wir Ihnen die folgenden zwei Musterantwortschreiben – eines für eine Bestätigung und eines für eine Ablehnung von Höhergruppierungsanträgen – zur Verfügung stellen:

Muster - Ablehnung

Antrag auf Höhergruppierung gem. § 29b TVÜ-VKA

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,
mit Schreiben vom ... haben Sie die Höher-

gruppierung wegen Inkrafttretens der Entgeltordnung gemäß § 29b TVÜ-VKA beantragt.

Sie waren bis zum 31.12.2016 in der Vergütungsgruppe ... Fallgruppe ... eingruppiert, welche gemäß der Anlage 1 bzw. 3 TVÜ-VKA vorläufig der Entgeltgruppe ... zugeordnet war.

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe... Fallgruppe ... sind auch in der neuen Entgeltordnung der Entgeltgruppe ... zugeordnet, so dass Ihrem Antrag auf Höhergruppierung nicht entsprochen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Muster - Höhergruppierung

Antrag auf Höhergruppierung gem. § 29b TVÜ-VKA

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

mit Schreiben vom ... haben Sie die Höhergruppierung wegen Inkrafttretens der Entgeltordnung gemäß § 29b TVÜ-VKA beantragt.

Sie waren bis zum 31.12.2016 in der Vergütungsgruppe ... Fallgruppe ... eingruppiert, welche gemäß der Anlage 1 bzw. 3 TVÜ-VKA vorläufig der Entgeltgruppe ... zugeordnet war.

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe Fallgruppe ... sind in der neuen Entgeltordnung der Entgeltgruppe ... (höhere Entgeltgruppe

nach der Entgeltordnung) zugeordnet, so dass Ihrem Antrag auf Höhergruppierung zu entsprechen ist.

Sie werden dementsprechend mit Wirkung zum 1.1.2017 nach den Regelungen des § 17 Abs. 4 TVöD (i. d. F. bis zum 28.2.2017) in die Entgeltgruppe ... höhergruppiert.

Die Höhergruppierung erfolgt aus Entgeltgruppe ... (*bisherige Entgeltgruppe*) Stufe ... (*bisherige Stufe zum Stand 1.1.2017*) in die Entgeltgruppe ... (*höhere Entgeltgruppe nach der Entgeltordnung*) Stufe ... (*neue Stufe - ermittelt nach dem Tabellenentgelt*) ggf. zuzüglich der Zahlung eines Garantiebetrages.

Mit dem Tag der Höhergruppierung beginnt die

Stufenlaufzeit neu, so dass Sie voraussichtlich zum 1. Januar ... die Stufe ... in der Entgeltgruppe ... erreichen.

Bei Bedarf Hinweis auf Anrechnung auf Strukturausgleich:

Gemäß § 12 Absatz 4 TVÜ-VKA wird Höhergruppierungsgewinn i. H. v. € auf Ihren Strukturausgleich angerechnet.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Aus der Rechtsprechung

1. Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung pauschal 40 Euro zahlen

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2016 - 12 Sa 524/16 -

Quelle: Pressemitteilung des
LAG Köln 3/2016 vom
25. November 2016

Die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln hat mit Urteil vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16 – entschieden, dass ein Arbeitgeber, der Arbeitslohn verspätet oder unvollständig auszahlt, dem Arbeitnehmer gemäß § 288 Absatz 5 BGB einen Pauschal-Schadensersatz in Höhe von 40 Euro zu zahlen habe.

Nach dem 2014 neu eingefügten § 288 Absatz

5 BGB hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners neben dem Ersatz des durch den Verzug entstehenden konkreten Schadens Anspruch auf die Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Diese Pauschale ist auf den Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist. Da es im Arbeitsrecht – anders als im allgemeinen Zivilrecht - keinen Anspruch auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten gibt, ist umstritten, ob die gesetzliche Neuregelung gerade deswe-

Mit Urteil vom 13. Oktober 2016 – 3 Sa 34/16 hat das LAG Baden-Württemberg im Fall einer Entfristungsklage ebenfalls die Anwendung des § 288 Abs. 5 BGB auf arbeitsrechtliche Forderungen bejaht und eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht verneint.

Auch das LAG Berlin-Brandenburg hat sich mit Urteil vom 22. März 2017 - 15 Sa 1992/16 dieser Auffassung angeschlossen. Interessanterweise hat das LAG Berlin-Brandenburg hierbei auch entschieden, dass die Pauschale von 40,00 € bei fehlerhafter oder unterlassener Abrechnung in der Regel auch jeden Monat erneut anfällt. Als Begründung gibt es an, dass mit der Kostenpauschale auch der Ärger und die aufgewendete Arbeitszeit kompensiert werden soll, obwohl solche Nachteile bisher nicht als schadensersatzfähig galten. Ob sich auch diese Rechtsansicht durchsetzt, bleibt abzuwarten.

gen im Arbeitsrecht relevant wird oder ob im Hinblick auf das Fehlen eines Anspruchs auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten auch die 40-Euro-Pauschale wegfällt.

Die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln hat diese Rechtsfrage nunmehr obergerichtlich entschieden und - anders als die Vorinstanz - die Anwendbarkeit der 40-Euro-Pauschale auf Arbeitsentgeltforderungen bejaht.

Es verneint eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht. Bei der 40-Euro-Pauschale handele es sich um eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins, der auch auf Arbeitsentgeltansprüche zu zahlen sei. Auch der Zweck der gesetzlichen Neuregelung – die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen – spreche für eine Anwendbarkeit zugunsten von Arbeitnehmern, die ihren Lohn unpünktlich oder unvollständig erhalten.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage zugelassen.

2. Arztbesuch ist nicht (unfall-)versichert

Bundessozialgericht, Urteil vom 5. Juli 2016 – B 2 U 16/14 –

Quelle: Rundschreiben
des KAV Bayern
A 8/2017 vom
4. Mai 2017

Mit Urteil vom 5. Juli 2016 – B 2 U 16/14 – hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden, dass sich ein Versicherter, der im Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber während der regelmäßigen Arbeitszeit einen Arzt zum Zwecke der Kontrolle von Blutwerten und Medikamenteneinstellung aufsucht, nicht auf einem Betriebsweg befindet und damit nicht unfallversichert ist.

Zu dem entschiedenen Fall fuhr der Kläger am Unfalltag mit seinem Fahrrad von seiner Wohnung bis zur Praxis seines Arztes. Er hatte mit seinem Arbeitgeber abgesprochen, dass er von dort direkt zur Arbeit komme, dieses aber etwas später als üblich. Der Kläger hielt sich ca. 40 Minuten in der Arztpraxis auf. Von dort fuhr er in Richtung seiner Arbeitsstelle, die jedoch erst im letzten Teil der Strecke mit seinem Arbeitsweg identisch war. Kurze Zeit nach Abfahrt von der Arztpraxis kam es zu einem Unfall mit einem PKW, wobei der Kläger Verletzungen erlitt. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Unfallmeldung ab, da die übliche Wegstrecke noch nicht wieder erreicht worden sei. Gegen das Urteil legte der Kläger Revision ein.

Das BSG hat die Revision als unbegründet zurückgewiesen. Nach Auffassung des BSG war der Kläger gem. § 2 Abs. 1 SGB VII nicht versichert, weil er unmittelbar vor dem Unfallereignis weder einen versicherten Betriebsweg gem. § 8 Abs. 1 SGB VII noch einen versicherten Weg zur Arbeitsstätte gem. § 8 Abs. 2

SGB VII zurückgelegt habe. Der Arztbesuch sei – unabhängig davon, ob der Besuch in die reguläre Arbeitszeit falle und vom Arbeitgeber bewilligt worden sei – eigenwirtschaftlich. Es bestünde zwar eine Handlungstendenz dahingehend, dass der Kläger die Arbeitsstelle habe erreichen wollen. Dieses wäre aber nur maßgeblich, wenn es sich bei dem Arztbesuch um einen Aufenthalt am „dritten Ort“ gehandelt hätte. Dieses sei aber nicht der Fall, da sich der Kläger höchstens 40 Minuten und keine zwei Stunden in der Arztpraxis aufgehalten habe. Nach der Rechtsprechung handele es sich um einen so genannten „dritten Ort“ erst bei einem Aufenthalt von mindestens zwei Stunden oder länger.

Die Zwei-Stunden-Grenze knüpfe nicht an Merkmale wie Geschlecht oder Alter an, sondern stelle eine rein technische Regelung dar. Mit der zeitlichen Dauer von zwei Stunden sei ein einfach zu beurteilendes Kriterium entwickelt und die zeitlichen Maßstäbe zu Unterbrechungen sowie für Wege nach und von einem dritten Ort vereinheitlicht worden. Darin liege kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz vor. Versicherte würden bei längeren Unterbrechungen einer Wegstrecke typischerweise zwei getrennte Wege zurücklegen, während der Weg des Versicherten bei einer kürzeren Unterbrechung noch als „einheitlicher Weg“ angesehen werden könne. Es bleibe aber auf jeden Fall klar, dass der Arztbesuch, der während der Arbeitszeit wegen einer plötzlichen gesundheitlichen Verschlechterung notwendig werde, den Unfallversicherungsschutz nicht wegfallen lasse.

3. Befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit zur Erprobung

BAG; Urteil vom 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 -

In seinem Urteil vom 24.02.2016 - 7 AZR 253/14 - hatte sich das BAG mit der vorübergehenden Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit zu befassen.

Das BAG hat in diesem Zusammenhang zunächst klargestellt, dass für die bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen vorzunehmende Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB andere Maßstäbe gelten als für die Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Während die Befristung des gesamten Arbeitsvertrags daraufhin zu überprüfen ist, ob sie durch einen sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 1 gerechtfertigt ist, unterliegt die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nach § 307 Abs. 1 BGB einer Angemessenheitskontrolle, die anhand einer Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen ist. In diesem Rahmen so das BAG weiter - können wiederum die Wertungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes herangezogen werden, mit der Folge, dass

bei Vorliegen eines Sachgrundes der sogar die Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würde, ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der vorübergehenden Veränderung anzunehmen sei.

Der Zweck, die Eignung eines Arbeitnehmers zur Wahrnehmung einer höherwertigen Position zu erproben, könne ein rechtlich anerkanntes Interesse an einer befristeten Übertragung der höherwertigen Aufgaben begründen. Dies sei jedoch nur dann der Fall, wenn der befristete Vertrag für einen zur Erprobung angemessenen Zeitraum vereinbart wird. Steht die vereinbarte Vertragslaufzeit außer Verhältnis zu dem Erprobungszweck, werde der Arbeitnehmer durch die Befristung der Tätigkeitsübertragung unangemessen benachteiligt i. S. v. § 307 Abs. 1 BGB.

Quelle: Rundschreiben des
KAV Schleswig-Holstein
A 10/2017 vom
10. Mai 2017

4. Keine Mitwirkung, aber Pflicht zur Unterrichtung des Personalrates über Wirtschaftsplan und dessen Auswirkungen auf Personalplanung

Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 28. Februar 2017 – 5 P 3.16 -

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 28. Februar 2017 unter dem Aktenzeichen 5 P 3.16 eine wichtige Entscheidung zur Beteiligung des Personalrats an der Wirtschafts- und Haushaltsplanung getroffen. Es hat entschieden, dass § 73 Abs. 1 Satz 4 PersVG Berlin der Personalvertretung zwar ein von deren Aufgaben losgelöstes Recht auf Unterrichtung über die Wirtschafts- oder Haushaltsplanung der Dienststelle sowie über die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung vermittele. § 90 Nr. 5 PersVG Berlin begründe aber kein Recht der Personalvertretung, bei der Anmeldung für Dienstkräfte im Rahmen der Entwürfe für den Wirtschaftsplan mitzuwirken.

Antragsgegner war das auf Grundlage eines Staatsvertrages von den Ländern Berlin und Brandenburg geführte Landeslabor, eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Organe der Landesanstalt sind der Verwaltungsrat sowie die Direktorin. Die Direktorin erstellt spätestens drei Monate vor Beginn des Geschäftsjahres der zuständigen obersten Landesbehörde Berlin zur Genehmigung vorzulegen.

Zwischen dem antragstellenden Personalrat und der Direktorin des Landeslabors stand im Streit, ob diese dazu verpflichtet ist, dem Personalrat den Wirtschaftsplan vor dessen Weiterleitung an den Verwaltungsrat vorzulegen und ihn über die sich aus dem Wirtschaftsplan ergebenden Auswirkungen auf die Personalpla-

nungen zu unterrichten sowie bezüglich der in diesem enthaltenen Stellenübersicht ein Mitwirkungsverfahren einzuleiten und durchzuführen.

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts sei die Personalvertretung nach § 73 Abs. 1 Satz 4 PersVG Berlin über die Wirtschaftsplanung oder Haushaltsplanung der Dienststelle sowie über die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung losgelöst von einem Bezug zu den ihr obliegenden Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der Informationsanspruch schließe die Vorlage des von der Beteiligten erstellten Wirtschaftsplans ein. Im Gegensatz zu dem allgemeinen Informationsrecht des § 73 Abs. 1 Satz 1 PersVG Berlin vermittele diese Vorschrift der Personalvertretung ein von deren Aufgaben losgelöstes Recht auf Unterrichtung über die Wirtschafts- oder Haushaltsplanung der Dienststelle sowie über die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung.

Der Wortlaut des § 73 Abs. 1 Satz 4 PersVG Berlin enthalte keinen Hinweis auf eine Aufgabenakzessorietät dieses Informationsrechts. Er weise vielmehr deutlich in die Richtung, dass eine solche Abhängigkeit nicht bestehe, weil der Gesetzgeber für den in § 73 Abs. 1 Satz 1 PersVG Berlin geregelten Fall, dass er ein Informationsrecht nur unter dem Vorbehalt der Erforderlichkeit der Information zur Durchführung der der Personalvertretung obliegenden Aufgaben gewährt, dies ausdrücklich im Gesetzeswortlaut zum Ausdruck bringe („... zur Durchführung ihrer Aufgaben ...“).

Zudem deute das Wort „auch“ sehr deutlich darauf hin, dass dieses Recht einen eigenständigen Charakter habe und die Bestimmung daher nicht nur deklaratorisch klarstelle, was nach § 73 Abs. 1 Satz 1 PersVG Berlin ohnehin gelte und damit unausgesprochen an den dort vorgesehenen Aufgabenbezug mit der Folge anknüpfe, dass dieser auch für das hier in Rede stehende Informationsrecht gelte.

Gemessen daran habe die Beteiligte den Antragsteller gemäß § 73 Abs. 1 Satz 4 PersVG Berlin unabhängig von dessen Aufgaben über die Wirtschaftsplanung der Anstalt und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung zu unterrichten.

Die Informationspflicht gebiete es auch, den schriftlichen Wirtschaftsplan dem Personalrat vorzulegen. Es könne dahingestellt bleiben, wie weit das insoweit eingeräumte Informationsrecht im Einzelnen reiche, da es jedenfalls den Wirtschaftsplan erfasse. In ihm sei die Wirtschaftsplanung in ganz besonderer Weise dokumentiert. Er sei auch in seiner schriftlichen Form vorzulegen. Es würde dem Grund-

satz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zuwiderlaufen, wenn trotz des Vorliegens eines schriftlichen Wirtschaftsplans dieser nicht zur Verfügung gestellt werde.

Das Landeslabor sei hingegen nicht verpflichtet, vor der Weiterleitung des Wirtschaftsplans an den Verwaltungsrat bezüglich der jenem beizufügenden Stellenanmeldung ein Mitwirkungsverfahren bei dem Antragsteller einzuleiten und es mit ihm durchzuführen.

Gemäß § 90 Nr. 5 PersVG Berlin wirke die Personalvertretung unter anderem bei der Anmeldung für Dienstkräfte im Rahmen der Entwürfe für den Haushaltsplan mit. Dieses Mitbestimmungsrecht sei weder im Wege der Auslegung noch der richterlichen Rechtsfortbildung auf Anmeldungen für Dienstkräfte im Rahmen der Entwürfe für den Wirtschaftsplan des Landelabors zu erstrecken.

Der aktuelle Praxisfall

Befristungsrecht und der gescheiterte Heilungsversuch



In unseren AG-Infos stellen wir Ihnen in jeder Ausgabe einen interessanten Fall aus der aktuellen tarif- und arbeitsrechtlichen Praxis vor.

Der Aufsatz in dieser Ausgabe ist von Dr. Martin Römermann verfasst.

Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner am Berliner Standort der wirtschaftsberatenden Kanzlei SKW Schwarz Rechtsanwälte. Weitere Informationen unter

www.skwschwarz.de

Die Vorgaben des § 14 Abs. 1 und 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind nicht immer leicht zu überblicken. Arbeitgeber haben verschiedene formelle und materielle Voraussetzungen zu berücksichtigen. Meist kommt es erst dann darauf an, wenn eine erneute Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages nicht angeboten wird. Infolge dessen landen die Parteien bei Gericht.

Für jeden Prozessanwalt im Arbeitsrecht ist die Konstellation bekannt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich nach Befristungen des Arbeitsverhältnisses über maximal 2 Jahre ohne Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz für anschließende Beschäftigungsphasen auf vermeintliche Befristungsgründe nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz gestützt. Meistens unterlaufen schon in der ersten Phase der sachgrundlosen Befristung zahlreiche Fehler. Neben Formfehlern durch Übersehen des Schriftformgebotes aus § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz werden vorherige Rechtsverhältnisse, beispielsweise im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung oder eines (Schein-)Praktikums, nicht ausreichend berücksichtigt.

Solange ein gewisser Vertretungsbedarf aufgrund etwaiger Krankheiten, befristeter Erwerbsunfähigkeit oder Schwangerschaft vorliegt, versucht sich der Arbeitgeber infolge mit sich aneinander anschließenden Vertretungs-Befristungen im Sinne von § 14 Abs. 1 Nr. 3 Teilzeit und Befristungsgesetz abzuschern. Der Arbeitnehmer ist mit den weiteren

Verlängerungsangeboten meistens zufrieden, fragt sich daher nicht, ob der Sachgrund der Vertretung des kranken oder schwangeren Mitarbeiters tatsächlich vorliegt oder auch ein Dauer-Vertretungsbedarf herangezogen wird, sodass möglicherweise die Befristung rechtsmissbräuchlich erscheinen könnte.

Verweigert der Arbeitgeber dann aber meist überraschend ein weiteres Anschluss-Arbeitsverhältnis, landet der Fall zunächst beim Arbeitsgericht und dann als Mandat beim Arbeitgeberanwalt. Dieser ärgert sich normalerweise, nicht vor der Verweigerung eines erneuten Anschlussvertrages durch den Arbeitgeber einbezogen worden zu sein. Nach § 17 Satz 1 Teilzeit und Befristungsgesetz wird nämlich für die gerichtliche Befristungskontrolle grundsätzlich nur der letzte Vertrag und nicht sämtliche Verträge herangezogen. Die anwaltliche Prüfung führt gelegentlich dazu, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter entgegen der bisherigen Absicht des Arbeitgebers noch mal eine kurzfristige Verlängerung angeboten hätte, weil man für dieses neue befristete Arbeitsverhältnis einen Sachgrund meint vorbringen zu können und formelle Fehler aufgrund anwaltlicher Beratung entsprechend nicht auftreten. Die fehlerhafte Befristung soll so durch eine sich anschließende wirksame Befristung geheilt werden. Dazu ist es aber im Prozess meistens zu spät, schließlich befindet sich der Mitarbeiter dann schon einige Tage in der Arbeitslosigkeit und ist anwaltlich vertreten. Er wird sich dann auf einen sicheren Befristungsgrund nicht mehr einlassen, wenn der streitgegenständlich

vor dem Gericht stehende befristete Vertrag nach Ansicht des Klägersvertreter angreifbar erscheint. Der erste Praxis-Tipp lautet daher, zumindest vor Auslaufen eines befristeten Vertrages und Mitteilung an den Arbeitnehmer, dass man keinen erneuten befristeten Vertrag anbietet, nochmalig eine abschließende Gesamtüberprüfung der Befristungshistorie vorzunehmen oder anwaltlich vornehmen zu lassen. Manchmal ist der erneute befristete Vertrag weniger bitter, als nach einem Klageverfahren als zweiter Sieger den Arbeitnehmer unbefristet einsetzen zu dürfen.

In der Vergangenheit glaubte der Arbeitgeberanwalt durch geschicktes Taktieren die Situation zu retten. Manchmal konnte man die Gegenseite noch vor einem Güte Termin am Telefon davon überzeugen, dass die Rechtsposition des Arbeitnehmers zumindest angreifbar erscheint. Der mögliche Kompromiss lag also nahe. Statt einer Abfindungszahlung einigte man sich auf eine befristete Verlängerung im beiderseitigen Interesse nach § 14 Abs. 1 Nr. 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Der Arbeitnehmer hatte damit Rechtssicherheit, sich aus einer noch bestehenden Beschäftigung bewerben zu dürfen. Der Arbeitgeber gewann die Rechtssicherheit, den Arbeitnehmer nur noch vorübergehend gegen Entgelt einsetzen zu müssen ohne eine Abfindung zu leisten. Insbesondere Arbeitgeber, die Abfindungen per se nicht leisten mögen oder können, haben sich dieser Variante bedient. Ein derartiger Vergleich wurde im schriftlichen Verfahren ohne Anwesenheit des Richters gemäß § 278 Abs.

6 ZPO protokolliert. Beide Parteien erklären dem Gericht in einem Schriftsatz, dass sie sich auf eine befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses geeinigt haben und damit der Rechtsstreit Erledigung gefunden hat.

Leider hat das Bundesarbeitsgericht dieser Variante per BAG Urteil vom 8.6.2016 – 7 AZR 339/14 den Boden entzogen. Vorausgegangen war in einem ähnlichen Verfahren zum BAG Urteil vom 21.3.2017 – 7 AZR 369/15 ein Streit des Arbeitnehmers, der aufgrund diverser Vertretungsfälle und damit verbundener befristeter Verträge nun gegen den letzten Vertrag Klage erhoben hatte, weil nach seiner Ansicht das Institut der Dauervertretung durch den Arbeitgeber rechtsmissbräuchlich herangezogen worden war. Insoweit berief der Arbeitnehmer sich auf eine jüngere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, welches aufgrund europarechtlicher Vorgaben in seinem BAG Urteil vom 26.10.2016 – 7 AZR 135/15 aus einer Kombination von Dauer und Anzahl etwaiger Vertretungsfälle mit dem Grundsatz, nur das letzte befristete Arbeitsverhältnis in sich zu betrachten, gebrochen hatte. Unter Berücksichtigung des Verbots von Kettenbefristungen aufgrund der entsprechenden europäischen Richtlinie können bei zahlreichen Vertretungen ab einem gewissen Zeitpunkt keine weiteren befristeten Arbeitsverhältnisse mehr abgeschlossen werden.

Da die Frage, wann die Stelle zum Rechtsmissbrauch überschritten ist, vorliegend für beide Parteien im Risiko stand, schlug der Anwalt des

Arbeitgebers eine gerichtlich zu protokollierende erneute Befristung des Arbeitsverhältnisses als Kompromiss vor. Die Arbeitnehmerseite ließ sich darauf ein, beide beantragten die Protokollierung bei Gericht und das Gericht waltete seines Amtes und setzte die beantragte Protokollierung um. Mit Auslaufen dieses erneut befristeten Arbeitsverhältnisses wendete sich dann die Arbeitnehmerseite erneut an das Arbeitsgericht und führte an, dass ein Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz für dieses erneute befristete Arbeitsverhältnis trotz Vorliegen eines gerichtlichen Vergleiches nicht gegeben sei. Der Gesetzgeber habe den gerichtlichen Vergleich nämlich als möglichen Sachgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes privilegiert, weil er davon ausgehe, dass ein Richter sich im Rahmen eines Rechtsstreits selbst der Angelegenheit angenommen habe, zumindest grobe Unbilligkeit ausgeschlossen sei und von sich aus einen Vergleichsvorschlag entwickelt habe, zumindest aber in irgendeiner Form an dem Vergleich mitgewirkt habe. Nur das gerichtliche Mitwirken erlaube die entsprechende Privilegierung.

Dem hat sich das Bundesarbeitsgericht angeschlossen. Der gerichtliche Vergleich erfüllt nur dann die gesetzlichen Anforderungen an den § 14 Abs. 1 Nr. 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz als Sachgrund, wenn die richterliche Mitwirkung auch bestand. Dies gilt gerade nicht für Schriftsatz-Vergleiche ohne direkte richterliche Beteiligung.

Vor diesem Hintergrund gilt der zweite Praxis-Tipp. Soweit man sich noch in einem Gerichtsverfahren auf eine befristete Verlängerung eines im Streit stehenden befristeten Arbeitsvertrages einigt, sollte die Einigung immer im Gerichtssaal erfolgen und darauf geachtet werden, dass der Richter durch Aufnahme eines entsprechenden Hinweises ins Protokoll dafür einsteht, sich der Sach- und Rechtslage angenommen zu haben sowie aus seiner Feder den entsprechenden Vergleichsvorschlag den Parteien unterbreitet zu haben. Nur dann sollte man sich zukünftig auf einen entsprechenden Vergleich auch verlassen können.

Aus dem Verband

Ehrenamtliche Richter gesucht Bringen Sie Ihr Praxiswissen ein!

Zahlreiche Arbeitnehmer unserer Mitglieder engagieren sich ehrenamtlich als Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Wir stellen unsere ehrenamtlichen Richter regelmäßig kurz im Magazin vor.

Ihre Amtszeit beträgt fünf Jahre. Nach Ablauf dieser Frist ist die Wiederberufung möglich. Sie bringen damit ihr Wissen aus der Praxis direkt ein und werden an den Entscheidungen des Gerichts direkt beteiligt.

Durch die Beteiligung der ehrenamtlichen Richter in besonderem Maße gewährleistet werden, dass die Entscheidungen der Arbeitsgerichte praxisnah erfolgen. Das Praxiswissen der ehrenamtlichen Richter um die Arbeitsabläufe und die besonderen Gegebenheiten einzelner Wirtschaftszweige und die Probleme der wirtschaftlichen Entwicklung können für die Rechtsfindung von erheblicher Bedeutung sein. Darüber hinaus soll die Beteiligung der ehrenamtlichen Richter zu einer Erhöhung der Akzeptanz der gerichtlichen Entscheidungen beitragen.

In der Verhandlung haben die ehrenamtlichen Richter die gleichen Rechte wie die Berufsrichter, die die Verhandlung leiten. Sie können Fragen stellen, in Abstimmung mit dem Vorsitzenden das Wort ergreifen und sind in der Beratung und Abstimmung völlig gleichberechtigt mit dem Vorsitzenden, können ihn auch überstimmen.

Durch die Beteiligung von je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer in den Verhandlungen soll sichergestellt werden, dass sich jede Seite im Verfahren ausreichend repräsentiert fühlt.

Sie interessieren sich für ein Amt als ehrenamtlicher Richter oder ehrenamtliche Richterin?

Der KAV Berlin kann an den Arbeits- und Sozialgerichten ehrenamtliche Richter vorschlagen.

Wenn auch Sie Ihr Praxiswissen einbringen möchten, wenden Sie sich bitte an Markus Bampoe-Addo. Eine kurze E-Mail reicht aus und Sie erhalten weitere Informationen.

Kontakt:

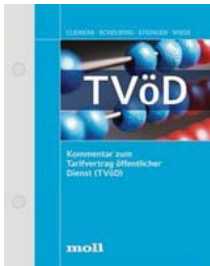
Markus Bampoe-Addo

M: markus.bampoe-addo@kavberlin.de

T:030/214581-15

Fachliteraturbesprechungen

1. Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)



Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese

Das Praktikerwerk von erfahrenen Autoren
Loseblattwerk mit 92. Aktualisierung 2017.
Jetzt mit der Entgeltordnung des Bundes

Seit 1.1.2014 gilt die neue Entgeltordnung des Bundes: Der Bund erhält damit ein modernisiertes, neues Eingruppierungsrecht.

Die neuen Regelungen werden unter Bezugnahme auf die bisher geltende Rechtsprechung umfassend erläutert. Hilfreiche Synopsen zeigen, ob und wie und an welcher Stelle der Entgeltordnung des Bundes die Tätigkeitsmerkmale der Teile I bis III der Vergütungsordnung (BAT) fortgeführt wurden.

Der Standardkommentar zum TVöD

Das Praktikerwerk enthält verständlich kom-

mentiert:

- den TVöD für Bund und Kommunen,
- das Tarifrecht für Ärzte,
- die Überleitungstarifverträge,
- die Spartentarifverträge
- weitere wichtige Tarifverträge.

Zuverlässig – kompetent – ausgewogen

Die erfahrenen Autoren des seit Jahrzehnten anerkannten BAT-Großkommentars aus der edition moll gewährleisten eine kompetente und praxisgerechte Darstellung.

Immer auf aktuellem Stand

Fortlaufende Aktualisierungen und Erweiterungen der Kommentierung halten das Werk stets auf neuestem Stand.

Loseblatt. Rund 11110 S.
In 10 Ordnern

Boorberg ISBN 978-3-415-03622-2

Stand: März 2017

2. AnwaltFormulare Arbeitsrecht



Die Vertragsgestaltung gewinnt gegenüber der Forensik auch im Arbeitsrecht immer mehr an Bedeutung. Hierfür sind die AnwaltFormulare Arbeitsrecht Ihr ideales Hilfsmittel: sie bieten Ihnen nicht nur die erforderlichen Formulare aus den Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie des Prozessrechts, sondern verknüpfen die zahlreichen Muster, die Sie auch auf CD-ROM erhalten, mit Hinweisen zur materiellen Rechtslage.

Im Individualarbeitsrecht werden nicht nur verschiedene Vertragstypen von Altersteilzeit bis Vorstandsvertrag behandelt, sondern als weitere Besonderheit verfügt das Buch über ein umfangreiches Klausel-ABC. Es enthält in alphabetischer Reihenfolge auf etwa 500 Seiten ca. 140 einzelne Arbeitsvertragsklauseln von A wie Abrufarbeit bis Z wie Zurückbehaltungsrecht.

Im kollektiven Arbeitsrecht behandeln die

Hrsg.: Stefan Lunk
 3. Auflage 2017, 1984 Seiten, gebunden
 ISBN 978-3-8240-1460-6
 159,00 EUR
 Deutscher Anwaltsverlag

Autoren u.a. Betriebsvereinbarungen ebenso wie Informationsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB.

Der prozessrechtliche Teil enthält Klagen im Urteils- und Anträge im Beschlussverfahren sowie Muster zum einstweiligen Rechtsschutz. Die rund 40 Autoren sind allesamt ausgewiesene und langjährige Experten des Arbeitsrechtes, und zwar als Fachanwälte für Arbeitsrecht, Richter, Personalleiter oder Hochschullehrer. Die Neuauflage wurde nicht nur vollständig überarbeitet, sondern umfangreich ergänzt und erweitert:

Als neue bzw. erweiterte Themen seien exemplarisch genannt: (Familien)Pflegezeit, Befristungsmöglichkeiten bei Weiterbeschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze, Auswirkungen des Mindestlohngesetzes (Ausschlussfristen, Praktikantenverträge, Sonderzahlungen etc.), Werkverträge/Arbeitnehmerüberlassung, Datenschutz, Compliance, Social Media, Tarifeinheit.

Neue Vertragsmuster aus den Bereichen Interims-Management, Praktikum oder duales Studium wurden ergänzt. Im kollektiven Arbeitsrecht sind hinzugekommen Muster zum Euro-Betriebsrat, zu § 103 BetrVG sowie über die Beauftragung von Gesamt- oder Konzernbetriebsräten.

Der zunehmenden Bedeutung zweisprachiger (deutsch/englisch) Verträge wurde in Form entsprechender Standard-Arbeits-, GmbH-Geschäftsführer- und Aufhebungsverträge Rechnung getragen.

Der zunehmenden prozessualen Bedeutung des Unionsrechts trägt die Aufnahme von Erläuterungen zum Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV Rechnung.

3. Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge



Gesetzliche Neuregelung und Auswirkungen für die Praxis

Hrsg.: Martin Henssler / Timon Grau

Bereits im Koalitionsvertrag 2013 angekündigt, tritt sie nun zum 1. April 2017 in Kraft: die „AÜG-Reform“ – eine gesetzliche Neuregelung, die den bisherigen Umgang mit Personaldrit-

teinsatz umfangreich neu regelt.

Präzise, kompakt und praxisnah: Welche wichtigen Änderungen auf die Praxis zukommen und welche Auswirkungen sie haben, wird in diesem Werk dargestellt. Mit Hinweisen, Praxistipps und Musterformulierungen erklärt der Ratgeber die gesetzlichen Neuregelungen und die Auswirkungen der Reform und zeigt, welche Herausforderungen und Stolperfallen auf Sie

1. Auflage 2017, 448 Seiten, broschiert
ISBN 978-3-8240-1504-7
49,00 EUR
Deutscher Anwaltsverlag

als Anwalt, Unternehmens-/Verbandsjurist oder Personalverantwortlicher in Ihrer täglichen Beratungspraxis zukommen.

Behandelt werden unter anderem:

Abgrenzung von Werkvertrag und Leiharbeit, die Regelung des Arbeitnehmerbegriffs im neuen § 611a BGB sowie die damit zusammenhängenden Praxisprobleme

Praxisrelevante Änderungen des AÜG, u.a. Neuerungen beim Anwendungsbereich, Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, Gleichstellungsgrundsatz, Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten, Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher, neues Widerrufsrecht des Leiharbeitnehmers, Einsatz von Leiharbeitnehmern während eines Streiks, Beteiligungsrechte des Betriebsrates, Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten sowie die Folgen der Neuregelung für ausländische Zeitarbeitsunternehmen. Neben den wesentlichen Änderungen werden auch die Flexibilisierungsmöglichkeiten durch Kollektivvereinbarungen, Sanktionen bei Verstößen gegen das AÜG und die Übergangsregelungen erläutert sowie Hinweise für die

praktische Handhabung und die Beratungspraxis gegeben.

Ein eigenes Kapitel befasst sich mit der besonderen Thematik der Solo-Selbständigen (inkl. Entsendung von Freelancern sowie Überblick über sozial- und steuerrechtliche Probleme). Ihr wertvolles Plus: Die Herausgeber und Autoren sind gefragte Experten des Personal- und Arbeitsrechts, die die Anforderungen der Praxis genau kennen. Prof. Dr. Martin Henssler ist Prorektor für Planung und wissenschaftliches Personal der Universität zu Köln und einer der führenden 40 Köpfe des Personalwesens. Dr. Timon Grau ist Partner der Praxisgruppe Arbeitsrecht am Frankfurter Standort der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer LLP. Die Herausgeber werden ergänzt von einem namhaften Autorenteam, das sich aus führenden Praktikern aus der Anwaltschaft mit langjähriger Erfahrung in der Beratung und Gestaltung des Personaldritteinsatzes zusammensetzt. Wo andere zur „AÜG-Reform“ noch langwierig und mühsam recherchieren, handeln Sie mit diesem Ratgeber längst schnell, kompetent und rechtssicher. Bestellen Sie noch heute!

4. Das neue Recht für behinderte Beschäftigte



Düwell / Beyer

Inklusion am Arbeitsplatz - Bundesteilhabegesetz als Herausforderung für Vertretungen, Arbeitgeber und Anwaltschaft

Von VRiBAG a.D. Prof. Franz Josef Düwell,

Das neue Recht der Schwerbehindertenvertretung ist in Kraft.

Das Handbuch

- verschafft den Durchblick. Es liefert der Praxis in Betrieben und Dienststellen alle notwendigen Informationen: von der erforderlichen Inklusionsvereinbarung bis zur Stärkung der Rechtsstellung von SBV, Personal- und Betriebsrat. Einen Schwerpunkt der Erläuterung bildet die für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer besonders wichtige neue Unwirksamkeitsklausel; denn ohne ordnungsgemäße Anhörung der SBV ausgesprochene Kündigungen sind unwirksam.

Auch auf alle anderen neuen Fragen gibt der Band Antwort:

- Was soll die „Inklusionsvereinbarung“ bewirken? Welche neue Rolle spielt dabei das Integrationsamt?
- Wann besteht bei Umstrukturierungen ein Übergangsmandat der SBV?
- Wie verbessert sich die Rechtsstellung der SBV bei Verhinderung, Heranziehung, Freistellung, Schulung und Bürounterstützung?
- Welches Wahlverfahren gilt für überörtliche Wahlen? SBV-Wahlen auch für schwerbehinderte und gleichgestellte Soldaten?
- Wann ist eine Anhörung ordnungsgemäß? Wann ist die Kündigung unwirksam?
- Was ändert sich bei der Feststellung des GdB, dem Nachteilsausgleich, den Merkzeichen und der Ausgleichsabgabe?
- Welchen Schutz haben schwerbehinderte Telearbeiter?

Christoph Beyer

2017, 189 S., Broschiert,

ISBN 978-3-8487-3602-7

38,- €*

Nomos Verlag

5. Aushangpflichtige Arbeitsgesetze im öffentlichen Dienst



Die handliche Ausführung beinhaltet alle für den öffentlichen Dienst aushangpflichtigen Arbeits- und Arbeitsschutzgesetze plus ergänzender Vorschriften, aktuell mit Rechtsstand 1.3.2017.

Zu den sogenannten aushangpflichtigen Arbeitsgesetzen gehören vom Gesetzgeber speziell ausgewählte Arbeitsschutzgesetze.

Jeder Arbeitgeber muss diese Gesetze leicht lesbar und für die Arbeitnehmer zugänglich aushängen oder auslegen.

Mit der aktuellen Auflage stehen alle wesentlichen Vorschriften wieder topaktuell zur Verfügung.

Praktische Vorzüge für den Aushang bieten die handliche, haltbare Ausführung sowie

ISBN 978-3-8073-2583-5

16. Auflage 2017

Erschienen bei rehm

24.04.2017

9,99 €

eine an geeigneter Stelle angebrachte Kor-
del. Ergänzende Vorschriften, speziell auf die
Bedürfnisse der Beschäftigten des öffentlichen

Dienstes abgestellt, runden die Textausgabe
ab.

6. TV-L



Beppler / Böhle / Meerkamp / Russ
Band I: Tarifverträge der Länder. Kommentar
zum Tarifrecht der Beschäftigten im Öffentli-
chen Dienst der Länder - Band II: Entgeltord-
nungen. Kommentar zur Entgeltordnung zum
TV-L (Anlage A zum TV-L) und zur Entgeltord-
nung der Lehrkräfte der Länder
Loseblatt-Kommentar

Zum Werk

In diesem Kommentar zum TV-L und den
wichtigen Nebentarifverträgen schreiben aus
erster Hand Experten von Arbeitgeber- und Ge-
werkschaftsseite, die selbst unmittelbar an den
Verhandlungen beteiligt waren, sowie erfahre-
ne Richter und Rechtsanwälte.

Inhalt Band I

- Tarifvertrag Überleitung (TVÜ) Länder
- Tarifvertrag öffentlicher Dienst der Länder
(TV-L), Allgemeiner Teil und Sonderregelun-
gen

- Tarifvertrag für Auszubildende der Länder
(TVA-L)
- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die
Beschäftigten des Bundes und der Länder
(TV-EntgeltU-B/L)
- Inhalt Band II
- Anlage A zum TV-L - Entgeltordnung
- Richtlinien der TdL über die Eingruppierung
der im Arbeitnehmerverhältnis beschäftigten
Lehrkräfte (West/Ost)
- TV Entgeltordnung für die Lehrkräfte der
Länder

Bitte bestellen Sie hierfür
über die 978-3-406-56188-
7.

Beck Verlag

Schnell-Dienst Tarifrecht öD zu Sonderkonditionen

Der KAV Berlin und der Verlag Hüthig Jehle Rehm möchten den Mitgliedern des KAV Berlin das Angebot unterbreiten, zu einem Sonderpreis den Schnell-Dienst Tarifrecht öD zu bestellen.

Bitte benutzen Sie bei Interesse den beigefügten Bestellschein.

IN DER ANLAGE FINDEN SIE DEN SCHNELL-DIENST.



Das Team

Geschäftsführerin

Claudia Pfeiffer

Rechtsanwältin

214581-16

claudia.pfeiffer@kavberlin.de

Martina Anders

Büroleiterin

214581-11

martina.anders@kavberlin.de

Markus Bampoe-Addo

Syndikusanwalt

214581-15

markus.bampoe-addo@kavberlin.de

Hendrik Hase

Justiziar, Syndikusanwalt

214581-14

Hendrik.Hase@kavberlin.de

Melanie Jeremias

Ass. jur.

214581-19

melanie.jeremias@kavberlin.de

Michael Lassahn

Referent

214581-13

michael.lassahn@kavberlin.de

Riccy Simon

Ass. jur.

214581-23

riccy.simon@kavberlin.de

Silke Leicht-Gilles

Verbandskommunikation

214581-17

silke.leicht-gilles@kavberlin.de

Wiebke Wehrhahn

Mitgliedermarketing

214581-12

wiebke.wehrhahn@kavberlin.de

Der KAV Berlin ist der Experte für öffentliches Arbeits- und Tarifrecht in Berlin und vertritt die Arbeitgeberinteressen seiner Mitglieder. Der Verband zählt heute 86 Arbeitgeber mit über 64.000 Beschäftigten (Stand Juni 2017) zu seinen Mitgliedern. Er unterstützt deren Interessen gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und den Tarifpartnern.

www.kavberlin.de