

blättern, die auf nicht mehr als zwei Seiten die wesentlichen Grundsätze für die jeweilige Gruppe zusammenfassen;

- Einladungen an Ärzte der näheren Umgebung, um sie mit den Tätigkeiten in den Firmen vertraut zu machen;
- Anfertigung von Kranken- und Kostenstatistiken für die Betriebe, eventuell auch für einzelne Abteilungen in den Betrieben;

- Überarbeitung der Arbeitsverträge, um ggf. das Direktionsrecht im Hinblick auf die "Übertragung vergleichbarer und zumutbarer Tätigkeiten bei persönlicher Arbeitsverhinderung" zu ändern und um die Verpflichtung der AN zur Mitteilung selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit gemäß § 3 EFZG aufzunehmen.

Eine umfassende Auswertung der Studie nimmt der Autor in seinem Buch "Kostensenkung bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?!" vor, erschienen im Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1997, 147 Seiten, Preis: 39,80 DM.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Spiegelbild ostdeutscher Befindlichkeiten

"Ratgeber" haben seit einiger Zeit Konjunktur. Dies gilt für Bücher, aber auch für Sendungen in Funk und Fernsehen. Der Umgang mit dem geltenden Recht nimmt dabei einen wichtigen Platz ein. Viele interessieren sich insbesondere für ihre Rechte als Arbeitnehmer und als Arbeitslose – wobei oft die Hoffnung mitschwingt, schwierige Lebensprobleme auf diesem Wege wenigstens ansatzweise lösen zu können.

Seit rund fünf Jahren bin ich einmal pro Monat für zwei Stunden im Studio beim Mitteldeutschen Rundfunk (mdr) in Leipzig. Unter dem Kennwort "Fragen zum Arbeitsrecht" können Hörer anrufen – etwa 30 bis 40 machen pro "Sprechstunde" von dieser Möglichkeit Gebrauch. In Absprache mit der Redaktion "Arbeit und Arbeitsrecht" sollen im folgenden einige typische Fallkonstellationen dargestellt werden. Dabei geht es um ein Stück ostdeutscher "Rechtswirklichkeit".

Angst vor Konkurs

Der einzige Geselle eines Handwerksbetriebes machte sich Gedanken über die Zukunft seines Arbeitsplatzes. Vor einem Jahr war der alte Chef gestorben. Der Sohn hatte den Betrieb übernommen, kümmerte sich jedoch wenig um die Geschäfte. Die Kunden wurden schlecht behandelt, die Aufträge gingen zurück. Wenn das so weitergeht – so der Hörer – sei der Betrieb mit Sicherheit in ein oder zwei Jahren bankrott. Er fragte, was man dagegen tun könne.

Hier ist guter Rat teuer. Das geltende Recht geht davon aus, daß jeder Arbeitgeber seine Interessen wahrt, weil ihn sonst der Markt bestraft. Wer nachlässig oder uninteressiert ist, muß irgendwann in die Gesamtvollstreckung, was in der Regel weder seinem sozialen Ansehen noch seinem Lebensstandard gut bekommt. Übersehen wird bei diesem Modell, daß der Unternehmer nicht für sich allein wirtschaftet; seine Fehler gehen auch zu Lasten anderer Menschen, die z. B. ihren Arbeitsplatz verlieren. Man könnte sich deshalb überlegen, aus dem Arbeitsvertrag eine Nebenpflicht zu "sorgfältiger Geschäftsführung" abzuleiten, doch bewegt man sich dabei auf wenig gesichertem Boden. Dem Gesellen bliebe die Möglichkeit, mit dem Chef ein vernünftiges Gespräch zu suchen; zu einer Änderung seines Verhaltens wird er ihn aber nicht zwingen können.

Das Problem kann im übrigen nicht nur in Kleinstbetrieben auftauchen. Denkbar ist auch, daß z. B. ein multinationaler

Konzern ein deutsches Unternehmen aufkauft, um es zu schließen und auf diese Weise einen lästigen Konkurrenten loszuwerden. Von "sorgfältiger Geschäftsführung" könnte auch dann nicht die Rede sein. Die französische Rechtsprechung hat in einem ähnlichen Fall in den 70er Jahren durch einstweilige Verfügung das Management ausgewechselt, doch ist in Deutschland bisher Entsprechendes nicht ernsthaft erwogen worden.

Lohnrückstände

Bei einem Unternehmen wurden die Löhne nicht pünktlich gezahlt. Im Regelfall war der Arbeitgeber etwa zwei Monate im Rückstand. Bei Nachfragen wurden die Arbeitnehmer mit dem Hinweis vertröstet, sobald ein bestimmter Auftrag abgewickelt sei, würden sie ihr gesamtes Geld bekommen. Im Namen seiner Kollegen wollte der Hörer wissen, was sie tun könnten, um sich zur Wehr zu setzen.

Die geschilderte Situation ist leider kein Einzelfall. Im Grundsatz gibt es zwei Möglichkeiten. Man kann zum einen den Rechtsweg beschreiten und das Arbeitsgericht anrufen. Dort wird man typischerweise nicht Klage erheben, sondern einen Antrag auf Erlass eines Mahnbescheids stellen. Bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung vergeht allerdings einige Zeit, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber den Mahnbescheid nicht einfach auf sich beruhen läßt. Aussichtsreicher ist deshalb meist der zweite Weg. Arbeitnehmer, die ihre fällige Vergütung nicht bekommen, haben ein sog. Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB. Sie können also ihre Arbeitsleistung so lange zurückhalten, bis der Arbeitgeber zu einem korrekten Verhalten zurückgekehrt ist. Dabei wird man allerdings nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vorgehen und ihm ggfs. noch eine allerletzte Frist setzen. Auch wird man nicht wegen kleiner Mißbelligkeiten bei der Abrechnung ein so grobes Geschütz auffahren.

Das Zurückbehaltungsrecht kann von allen ausgeübt werden, denen gegenüber der Arbeitgeber im Verzug ist. Der Betriebsrat verletzt seine Friedenspflicht nicht, wenn er eine gemeinsame Aktion dieser Art organisiert. Für die Betroffenen besteht der Vorteil, daß anders als beim Streik der Lohnanspruch auch für die Zeit erhalten bleibt, in der nicht gearbeitet wurde. Läßt es ein Arbeitgeber effektiv soweit kommen, ist er allerdings meist wirtschaftlich ziemlich am Ende. Von daher ist die Ankündigung, man werde von seinem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machen, möglicherweise wichtiger als die tatsächliche Umsetzung. Um nutzlose Aufwendungen zu vermeiden, wird ein halbwegs vernünftiger Arbeitgeber alle Hebel in Bewegung setzen, um doch noch das nötige Geld aufzutreiben.

Zuschläge für Überstunden

Ein Fernfahrer leistet regelmäßig Überstunden. Um die vorgeschriebenen Lenkzeiten nicht zu überschreiten, gibt ihm sein Arbeitgeber stets einen Urlaubsschein mit, aus dem hervorgeht, daß er angeblich bis vor Antritt der Fahrt nicht gearbeitet hat. Für die geleisteten Überstunden erhält er keine Zuschläge, weil sein Arbeitgeber keinem Arbeitgeberverband angehört.

Beim Entgeltanspruch spielt es keine Rolle, ob es sich um legale oder illegale Überstunden handelte. Daß die Geschichte mit dem Urlaubsschein nicht in Ordnung ist, wird niemand bestreiten, doch ist dies im vorliegenden Zusammenhang ohne Bedeutung.

Tarifverträge sehen so gut wie immer Überstundenzuschläge vor, doch ist dies zunächst relativ uninteressant, weil der Arbeitgeber ja nicht tarifgebunden ist. Der Fernfahrer kann die Zuschläge jedoch dann verlangen, wenn der Arbeitsvertrag ausdrücklich auf den Tarifvertrag verweist, wenn er selbst einen Überstundenzuschlag vorsieht oder wenn im Betrieb immer entsprechend verfahren wurde. Ist keine dieser Voraussetzungen erfüllt, wird man wohl nicht davon aus-

gehen können, daß der Arbeitgeber Zuschläge zahlen muß; ein entsprechendes Gewohnheitsrecht besteht nicht. Wenn es im Betrieb einen Betriebsrat geben würde, könnte dieser "Bezahlung nach Tarif" verlangen. Andernfalls könnte er die im Gesetz vorgesehene Zustimmung zu Überstunden verweigern. Dies zeigt, daß gerade dort, wo keine Tarifverträge eingreifen, die Wahl eines Betriebsrats besonders wichtig wäre.

Zeitpunkt des Urlaubs

In vielen Betrieben geht zum Ende des Jahres oder im Januar eine Urlaubsliste herum. So war es auch im Fall eines Hörers, der sich für drei Wochen im August eingetragen hatte. Im Mai erklärte ihm sein Arbeitgeber, in den Monaten Juli, August und September sei "Urlaubssperre". Man habe soviel zu tun, daß man auf niemanden verzichten könne.

An sich ist es Sache des Arbeitgebers, den Zeitpunkt des Urlaubs festzulegen. Nach § 7 Abs. 1 BUrlG hat er dabei die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Im Einzelfall kann er "nein" sagen, weil zu dem fraglichen Zeitpunkt besonders viel Arbeit anfällt oder weil andere Arbeitnehmer gleichfalls um Urlaub gebeten haben, denen nach sozialen Gesichtspunkten, insbesondere wegen schulpflichtiger Kinder, in dem betreffenden Zeitraum der Vorrang gebührt. Hat der Arbeitgeber jedoch einmal Urlaub bewilligt, ist er an diese Entscheidung gebunden. Eine solche Bewilligung liegt auch dann vor, wenn der Eintragung auf der Liste nicht widersprochen wird. Hat also die Personalabteilung im Januar vom Urlaubswunsch Kenntnis erlangt, kann sie nicht plötzlich im Mai eine Ablehnung verfügen.

Eine Ausnahme gilt für Notfälle. Denkbar ist, daß vor Antritt des Urlaubs wider Erwarten mehrere Arbeitskollegen wegen Krankheit ausfallen. Scheiden aus irgendwelchen Gründen auch befristete Neueinstellungen aus, muß der Arbeitnehmer in den sauren Apfel beißen und seinen Urlaub verschieben. Allerdings muß der Arbeitgeber entstehende Kosten ersetzen, die z. B. durch die Stornierung einer Urlaubsreise entstehen. Auch muß der Urlaub selbstredend noch bis zum Ende des Jahres gewährt werden.

"Hungerlöhne"

Ein Hörer hat einen Arbeitsvertrag über 40 Stunden pro Woche. Der Stundensatz liegt bei 14 DM, obwohl der Tarifvertrag 18 DM vorsieht. Der Arbeitgeber ist – wie so oft – nicht tarifgebunden. Vom Arbeitnehmer wird erwartet, daß er pro Woche etwa 10 unbezahlte Überstunden macht. Er hat einen besseren Arbeitsplatz in Aussicht und fragt, welche Ansprüche er gegen seinen bisherigen Arbeitgeber habe.

Im "tariffreien Raum" unterliegt die Lohnhöhe an sich freier Vereinbarung. Allerdings gilt das Verbot des Lohnwuchers nach § 302a StGB und nach § 138 Abs. 2 BGB. Ein solcher liegt vor, wenn zwischen Leistung und Gegenleistung ein "auffälliges Mißverhältnis" besteht; außerdem muß der Stärkere die Unerfahrenheit oder die Notlage des Schwächeren ausgenutzt haben. Der *Bundesgerichtshof* hat im Juli 1997 in einer Strafsache entschieden, daß ein "auffälliges Mißverhältnis" schon dann vorliege, wenn zwei Drittel des Tariflohns unterschritten sind. Dies war hier der Fall: Nach dem Tarifvertrag wären (ohne Überstundenzuschläge) $50 \times 18 = 900$ DM zu beanspruchen gewesen, bezahlt wurden $40 \times 14 = 560$ DM. Da der betroffene Arbeitnehmer in der Regel keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten hat, wird typischerweise auch eine Notlage ausgenutzt.

Das Vorliegen von Lohnwucher hat nicht nur strafrechtliche Konsequenzen. Die Lohnabrede ist vielmehr unwirksam, so daß der Arbeitnehmer nach § 612 BGB den Tariflohn als den "üblichen" verlangen kann. Meist werden keine Ausschlußfristen eingreifen, so daß die allgemeine Verjährungsvorschrift des § 196 BGB zur Geltung kommt. Danach ver-

jähren rückständige Lohnansprüche in zwei Jahren, und zwar vom Ende des Jahres an gerechnet, in dem sie entstanden sind. Wer im Laufe des Jahres 1997 einen Anspruch erworben hat, kann diesen also noch bis 31. Dezember 1999 geltend machen.

Freistellung aus persönlichen Gründen

Ein Hörer hat vormittags um 10.00 Uhr einen Gerichtstermin, zu dem er persönlich erscheinen muß. Der Arbeitgeber meint, er solle einen Tag Urlaub nehmen. Ist dies wirklich so?

Nach § 616 BGB muß der Arbeitgeber den Lohn fortzahlen, wenn der Arbeitnehmer für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" aus einem Grund nicht arbeiten kann, der "in seiner Person liegt". Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Ein knapper Tag Arbeitsversäumnis ist "verhältnismäßig nicht erheblich"; die Ladung vor Gericht ist auch an die Person gebunden. Insoweit muß man daher keinen Urlaubstag opfern. Allerdings wollte der Hörer wissen, wo man dies genau nachlesen könne; ich mußte ihn auf Rechtsprechung und Literatur verweisen, was ihn verständlicherweise wenig befriedigte.

Fremdes Arbeitsrecht?

Immer wieder taucht bei Anfragen das Problem auf, wo man denn etwas nachschauen könne; im AGB der DDR hätte man immer das Nötige gefunden. Hier liegt sicherlich ein Defizit des neuen Arbeitsrechts, das man sich im Grunde nur mit Hilfe von Experten erschließen kann. Gleichzeitig muß man jedoch sehen, daß die heutigen Regeln inhaltlich außerordentlich kompliziert und vielgestaltig sind. Wollte man sie alle in Paragraphenform gießen, hätte man ein Arbeitsgesetzbuch von 1 000 oder 2 000 Bestimmungen und gleichwohl wäre nicht jede denkbare Situation erfaßt.

Sieht man von dem Informationsproblem einmal ab, so erstaunt die Sachkunde der meisten Hörer. Auch in der Anfangszeit, d. h. 1993 und 1994, unterschieden sich die Fragen nicht von den in den alten Bundesländern gestellten. Dies mag damit zusammenhängen, daß man sich im Sozialismus sehr stark um die eigenen Angelegenheiten kümmern mußte und deshalb mehr als anderwärts die Fähigkeit entwickelte, die Ohren offen zu halten und sich notfalls bei Freunden und Bekannten die nötigen Informationen zu verschaffen.

Ein weiterer Unterschied fällt ins Auge. In vergleichbaren "Sprechstunden" bei Radio Bremen traten regelmäßig "Querulanten" auf, also Personen, die eher abwegige Rechtsauffassungen mit großem Nachdruck vertreten und die sich oft von Behörden wie von Gerichten verfolgt fühlten. Bislang sind solche Menschen unter den Anrufern beim mdr nicht in Erscheinung getreten – vielleicht Folge der Tatsache, daß die Verankerung in einem Freundes- und Bekanntenkreis solche Verhaltensweisen verhindert. Oft findet man im Gegenteil eine Grundhaltung, die sehr viel stärker als in den alten Bundesländern dazu neigt, des lieben Friedens willen auf eigene Rechte zu verzichten.

Amputiertes Arbeitsrecht?

Dort, wo die Anrufer arbeiten, gibt es in der Regel keinen Betriebsrat; auch kennt man Tarifverträge meist nur vom Hörensagen. Ein großer Teil des Arbeitsrechts ist so für die Betroffenen von vornherein graue Theorie. Was bleibt, ist der gesetzliche Minimalschutz. Auch dieser steht häufig nur auf dem Papier. Man erweist dem Bauarbeiter oder der Sprechstundenhilfe in der Arztpraxis einen Bärendienst, wenn man sie dazu auffordert, das Entgelt für geleistete Überstunden oder den Jahresurlaub einzuklagen. In der Regel wäre dies – so die realistische Einschätzung der meisten Anrufer – das Ende des Arbeitsverhältnisses. Nimmt

man die Funktion als Berater ernst, muß man die sozialen Zwänge mitberücksichtigen. Dies kann auf resignative Hin- nahme hinauslaufen, doch muß dies nicht unter allen Umständen so sein.

Oft ist es sinnvoll und möglich, gemeinsam mit anderen, die in derselben Situation sind, beim Arbeitgeber vorzusprechen und auf die Einhaltung des gesetzlichen Minimums zu drin- gen. Die Parole "einen Finger kann man brechen, fünf Finger sind eine Faust" wäre den meisten Hörern fremd, doch läßt sich derselbe Gedanke ja auch in Alltagssprache ausdrücken.

Wichtiger ist selbstredend eine andere Möglichkeit: die Bildung eines Betriebsrats, was ja schon in Betrieben ab fünf Beschäftigten möglich ist. Die Tatsache, daß Wahlvorstands- mitglieder und Gewählte einen umfassenden Kündigungsschutz genießen, könnte an sich einen zusätzlichen Anreiz darstellen, doch vermitteln die allermeisten Gespräche nicht den Eindruck, daß dies eine realistische Perspektive ist.

Der Pessimismus, das Gefühl der Alternativlosigkeit ist groß und mir in dieser Form nur in den USA begegnet. Selbst wenn man einen Silberstreif am Horizont aufzeigt, wird er nur ungläubig zur Kenntnis genommen. Es ist so, wie wenn man sagen würde "Es gibt ein Leben nach der Marktwirt- schaft". Die Antwort wäre: Vielleicht für unsere Enkel.

Wer beim mdr anruft, hat in der Regel nicht das Geld für einen Rechtsanwalt. Auch werden sich Gewerkschaftsmit- glieder eher an ihre Organisation als an den Rundfunk wen- den. Sozialwissenschaftler würden deshalb zu Recht darauf hinweisen, die hier wiedergegebenen Eindrücke seien nicht repräsentativ. Sie geben sicherlich nicht die volle Realität des Arbeitslebens wieder, doch sie stammen aus einem wachsenden Sektor. Der Organisationsgrad der Gewerk- schaften ist rückläufig, Betriebsräte sind in neugegründeten Unternehmen die Ausnahme. Wir brauchen keine Deregulierung und keine Wirtschaftssonderzonen – die "Billigar- beitskräfte" gibt es schon. Ob dies wirklich der richtige Weg ist, den Standort Deutschland attraktiv zu machen?

Frank Schmitt, Berlin

Die Anerkennung von Vordienstzeiten nach dem BAT-O

Mit dem Tarifabschluß des BAT-O für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den neuen Bundesländern vom 10. Dezember 1990 wurden erstmals Teilbereiche des BAT auch in diesem Tarifgebiet eingeführt. Wesentliche Regelungen des "West"-Tarifwerkes fehlten jedoch. So auch die Vorschriften zu den Beschäftigungs- und Dienstzeiten, die erst nach massiven Protesten der Angestellten mit dem Änderstarifvertrag Nr. 2 ab Dezember 1991 wirksam wurden.

Die Tarifvertragsparteien standen bereits mit der Ein- führung des § 19 BAT-O vor der Situation, daß die bloße Übernahme der entsprechenden BAT-Bestimmung für die Erfassung der im öffentlichen Dienst der DDR verbrachten Beschäftigungszeiten nicht geeignet war. Hauptproblem war die fehlende Vergleichbarkeit der Strukturen und Arbeits- weise des öffentlichen Dienstes der untergegangenen DDR mit denen der Bundesrepublik. So unterfielen nach DDR- Verständnis Betriebe und Einrichtungen dem öffentlichen Dienst, die nach bundesdeutscher Auffassung nichts mit die- sem zu tun haben. Bis zu den ersten demokratischen Wahlen existierte in der DDR keine vergleichbare Länderstruktur. Und schließlich war dem Umstand Rechnung zu tragen, daß der überwiegende Teil der ehemaligen DDR-Angestellten

politisch belastet sein könnte. Mit der Anerkennung der in der DDR zurückgelegten Beschäftigungszeiten würden gera- de diese Angestellten eine Privilegierung gegenüber denjeni- gen erfahren, die wegen ihrer politischen Auffassungen erst nach der politischen Wende die Chance einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erhalten hatten.

So schufen die Tarifpartner die derzeit gültigen Übergangs- vorschriften, die naturgemäß unvollkommen bleiben mußten und den tatsächlichen Verhältnissen in der DDR nur eingeschränkt gerecht werden konnten. Folgerichtig traten dann in ihrer praktischen Anwendung eine Vielzahl von Proble- men zutage. Es erwies sich, daß sowohl die Tarifvertragspar- teien als auch die damit befaßten Gerichte nicht in jedem Fall überzeugende Lösungen anzubieten vermochten.

Zum Feststellungsinteresse

Grundsätzlich ist zur Frage der Anerkennung von Beschäfti- gungszeiten ein Feststellungsinteresse des Arbeitnehmers gegeben, wenn dem Recht oder der Rechtslage des Klägers eine gegenwärtige Gefahr oder Unsicherheit droht und das erstrebte Urteil geeignet ist, diese Gefahr zu beseitigen (*BAG v. 19.10.1993 – 9 AZR 478/91, AP Nr. 23 zu § 256 ZPO 1977*). Die Beschäftigungs- und Dienstzeit prägt den Status oder Besitzstand des Angestellten im öffentlichen Dienst und ist bedeutsam für eine große Zahl von Ermessensent- scheidungen des Arbeitgebers, so beispielsweise für die dienstliche Verwendung, die Heranziehung zu Vertretungen oder die Zuteilung des Arbeitsplatzes (*BAG v. 4.11.1965 – 2 AZR 65/65, AP Nr. 1 zu § 19 BAT, sowie v. 13.11.1996 – 4 AZR 291/95, AP Nr. 1 zu § 27 BAT-O*). Dies gelte nach Ansicht des *BAG* auch für § 19 BAT-O. Daher sei es uner- heblich, daß die Beschäftigungszeit im Geltungsbereich des BAT-O nur vereinzelt unmittelbare Auswirkungen auf die tariflichen Arbeitsbedingungen besitze (*Urt. v. 14.12.1995 – 8 AZR 380/94, vgl. AuA 1996, S. 394*).

Die "Identität" des Arbeitgebers

Grundsätzlich ist die nach Vollendung des 18. Lebensjahres bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit Beschäftigungszeit, auch wenn sie unter- brochen ist (§ 19 Abs. 1 Satz 1 BAT-O). Von einer vorherigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist auszugehen, wenn das Arbeitsverhältnis mit derselben Person im Rechts- sinne bestanden hat (*BAG v. 1.6.1995 – 6 AZR 792/94*). Durch den Beitritt der DDR ist der frühere Arbeitgeber in der Regel weggefallen. Diese Vorschrift ist daher für Beschäftigungszeiten vor dem 3. Oktober 1990 nahezu bedeutungslos.

Das *BAG* hat mehrfach entschieden, daß die durch die Kom- munalverfassung vom 17. Mai 1990 in der DDR neu gebilde- ten Landkreise weder Rechtsnachfolger der früheren Räte der Kreise noch mit diesen identisch sind (*BAG v. 14.12.1994 – 8 AZR 380/94, aaO., v. 18.1.1996 – 6 AZR 325/95, in: AuA 1996, S. 394 f.*). Nach § 19 Abs. 2 BAT-O werden die bei einer Dienststelle zurückgelegten Zeiten nach deren Übernahme oder der Übernahme geschlossener Teile einer solchen als Beschäfti- gungszeiten anerkannt, wenn die Übernahme von einem Arbeitgeber erfolgte, der den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet. Wegen der zuvor genannten Konstellation kann auch dieser Fall nicht auftreten. Die Tarifvertragsparteien fingierten daher die Überführung von Einrichtungen des öffentlichen Dienstes der DDR nach Art. 13 des Einigungsvertrages (EV) als Übernahme im vor- genannten Sinne (Übergangsvorschrift Nr. 1. zu § 19 BAT-O). Weder der Begriff der Dienststelle noch der der Einrichtung wurde von ihnen näher erläutert. Die Recht- sprechung verwendet beide Begriffe allerdings fast in glei- cher Weise, nämlich als untergeordneter Teil einer Behörde, der zur Wahrnehmung der dieser obliegenden Aufgaben an einem bestimmten Ort eingerichtet ist, sofern dieser unter-