

Anlage II

Arbeitshilfe für einen Personalüberleitungsvertrag nebst allgemeiner Hinweise

Allgemeines:

1. Die nachfolgenden Ausführungen einschließlich der Textbausteine für einen Überleitungsvertrag können keinen abschließenden und umfassenden Vertragsentwurf liefern. Im Sinne einer Arbeitshilfe bzw. von Empfehlungen soll deutlich gemacht werden, welche Regelungsgehalte Gegenstand dieses Vertrages sein sollten bzw. welches die sich im Zuge einer Personalüberleitung u.a. ergebenden Fragen sind.

Die eigenständige und eigenverantwortliche rechtliche Prüfung der Beteiligten und Betroffenen kann nicht ersetzt werden. Mit diesem Anhang soll die Auffassung über die rechtlichen Bedingungen und Möglichkeiten der Vertragspartner der Rahmenvereinbarung zum Ausdruck gebracht werden. Ansprüche mit Hinweis auf die hier gemachten Aussagen gegenüber den vertragsschließenden Verbänden und Berlin werden ausdrücklich ausgeschlossen.

Jedes Bezirksamt muss daher – unter Einbeziehung des Rechtsamtes – den für den jeweiligen Übertragungsakt verbindlichen Personalüberleitungsvertrag verhandeln und entscheiden.

2. Der Abschluss eines Personalüberleitungsvertrages ist rechtlich nicht erforderlich, d.h. die Rechtsfolge des Betriebsübergangs im Sinne des BGB ist hiervon unabhängig. Eine solcher Vertrag dient jedoch u.a. der verlässlichen Darstellung der Bedingungen des Betriebsübergangs im Sinne der Beschäftigten. Ein Personalüberleitungsvertrag kann hierbei nicht die zwingenden Rechtsfolgen der für einen Betriebsübergang geltenden gesetzlichen Regelungen abändern (§ 613a BGB).

Danach gehen automatisch die bestehenden arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Rechte und Pflichten auf den neuen Arbeitgeber über, sofern von den Beschäftigten kein Widerspruch erhoben wird oder zulässige individualrechtliche Vereinbarungen zwischen Träger und Beschäftigten getroffen werden.

Es wird darauf hingewiesen, dass z.B. Arbeitsvertragliche Richtlinien (AVR) und regelmäßig auch Betriebsvereinbarungen nach § 613a BGB keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen ersetzen. Sollen abweichende (neue) arbeitsvertragliche Regelungen ab Übergang auch für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse gelten, sind dazu individualrechtliche Vereinbarungen mit jedem Arbeitnehmer erforderlich.

3. Individualrechtlich abweichende Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer aus Anlass des Betriebsübergangs stellen eine Abweichung vom Regelfall des § 613a BGB dar und sind nur bei Vorliegen besonderer Gründe möglich. Ob diese vorliegen, bedarf der besonderen Prüfung im Einzelfall. Hier sind insb. die ggf. für den Einzelnen entstehenden Nachteile mit den damit korrespondierenden Vorteilen (z. B. Zulagen, garantierte Fortbildungsfreistellung, zusätzliche Urlaubsregelungen, befristeter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen) in der Gesamtschau zu betrachten.

Es ist außerdem die besondere Regelung zur Sperrfrist nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB zu beachten. Allerdings kann – bei Annahme der Zulässigkeit wie vorstehend erläutert - nach der hier vertretenen Ansicht die Änderung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung nach Ablauf der Sperrfrist bereits zum Zeitpunkt des Übergangs individualrechtlich vereinbart werden

Im Verfahren ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten über die Folgen einer individualrechtlichen Vereinbarung zur Abänderung der bisherigen Arbeitsverträge aus Anlass der Übergangs umfassend aufgeklärt werden.

Soweit solche abweichenden Vereinbarungen gelten sollen, müssen diese mit jedem übergehenden Arbeitnehmer seitens des neuen Trägers individualrechtlich vereinbart werden. Eine solche konsensuale Vereinbarung ist allerdings nicht Voraussetzung für den Übergang des Beschäftigungsverhältnisses, so dass – wenn kein Widerspruch eingelegt wird – das Arbeitsverhältnis auch ohne eine solche Vereinbarung dann zunächst unverändert – d.h. regelmäßig mit individualrechtlich weitertgeltendem Kündigungsschutz - übergeht. Daher sollten die entsprechenden Absprachen mit den betroffenen Beschäftigten bereits im Vorfeld des Übertragungsaktes für den Fall des Übergangs (z.B. Formulierung des tatsächlich vollzogenen Übergangs als Bedingung) getroffen werden. Diese individualrechtlichen Vereinbarungen sollten unbedingt mit allen Betroffenen erfolgen.

4. Die Prüfung der rechtlichen Bedingungen anhand eines Personalüberleitungsvertrages macht deutlich, dass erfolgreiche Übertragungsverhandlungen wie auch die Durchführung der Übertragung ein sehr hohes Maß an

Transparenz für die Beschäftigten und an Koordination erfordern (z.B. Vornahme einvernehmlicher Umsetzungen zur Unterstützung eines vom Personal akzeptierten Übergangs insb. unter Berücksichtigung von Personal, welches nicht bereit ist die neuen Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, ohne dass Widerspruch erhoben wird).

Nicht zuletzt um diese Akzeptanz des Betriebsüberganges zu erhöhen, hat es sich bei anderen Privatisierungen bewährt, mit dem jeweiligen Übernehmer unter frühzeitiger Einbeziehung der Gewerkschaften, Beschäftigtenvertretungen und Vertretern der übergebenden Dienststelle einen den Mitarbeitern zur Information gegebenen Personalüberleitungsvertrag abzuschließen.

5. Die Aushändigung sollte zugleich mit der Widerspruchsfristsetzung nach § 613a Abs. 5 BGB verbunden werden.

Der Ablauf der Widerspruchsfrist sollte so gelegt werden, dass vor dem Stichtag des Übergangs bei Fertigung der Anlage (Liste der übergehenden Beschäftigten) bereits feststeht, welche Mitarbeiter widersprechen bzw. die ggf. neuen Arbeitsbedingungen nicht akzeptieren wollen.

Die Mitteilung gemäß § 613a Abs. 5 BGB ist mit Empfangsbestätigung durchzuführen und bedarf der Textform.

6. Der Personalüberleitungsvertrag soll die bestehenden gesetzlichen Schutzfristen verdeutlichen und ggf. darüber hinausgehende Regelungen für einen erweiterten Schutz des Besitzstandes wie mögliche Zeiten von Beschäftigungsgarantien/ Kündigungsschutz etc. regeln.

Nach der Konzeption der Rahmenvereinbarung zu Übertragung (ÜvV) ist der Personalüberleitungsvertrag Bestandteil der Vereinbarung über den Betriebsübergang.

Die Überleitung nach § 613a BGB findet nicht auf Beamte Anwendung, soweit diese von der Übertragung überhaupt betroffen sein sollten.

Es wird den Bezirken empfohlen darauf hinzuwirken, die Vereinbarung bezüglich des Personalübergangs nach Möglichkeit von einer der Gewerkschaften mit unterzeichnen zu lassen, die auch als Unterzeichner der VBSV 2000 aufgetreten sind.

7. Rechtzeitig vor dem Übergang sind auch die notwendigen Informationen an die weiteren betroffenen Stellen (z.B. Kindergeldkassen) zu veranlassen und sollten sich ggf. die Beschäftigten über die bestehenden, vom Übergang unberührt bleibenden Anwartschaften Auskunft einholen.

Kursiv/fett sind jeweils Anmerkungen oder Alternativhinweise zu den verschiedenen Bausteinen des Vertrages.

***Textbausteine/ Arbeitshilfe für einen Personalüberleitungsvertrag
(ersetzt nicht die ggf. bestehende Notwendigkeit individueller Vereinbarungen zwischen übernehmendem Träger und den jeweiligen Beschäftigten, vgl. allg. Ausführungen)***

Personalüberleitungsvertrag

- Bestandteil der Übertragungsvereinbarung gemäß Nr. 7 und 8 ÜfV für die Einrichtung XY -

Das Land Berlin,
vertreten durch das Bezirksamt von Berlin,
(nachfolgend Berlin genannt)
***[die zuständige Stelle kann ggf. auch
durch interne Abstimmungen abweichend
bestimmt werden.]***

und

.....

(nachfolgend "Träger" genannt)

vertreten durch

schließen unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen folgenden Personalüberleitungsvertrag:

§ 1 - Eintritt in die Arbeitsverhältnisse -

(1) Der Träger tritt gemäß der gesetzlichen Vorschrift des § 613 a BGB in die Rechte und Pflichten der zum Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse des Bezirksamtes mit ihren in der Kindertagesstätte

.....

zum Zeitpunkt des Überganges tätigen Arbeitnehmer/innen ein, ohne dass es hierzu einer gesonderten Vereinbarung bedarf. Der Zeitpunkt des Überganges (Stichtag) ist der Zeitpunkt der Übertragung gemäß der Übertragungsvereinbarung. Dies gilt nicht für die Beschäftigten, die dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach § 613a Abs. 6 BGB widersprochen haben.

[Hinweis: Nach § 613a BGB gehen die Arbeitsverhältnisse unabhängig davon über, ob eine Weiterbeschäftigung beim Träger für diesen „ausfinanziert“ ist. Daher ist ggf. im Rahmen einer vor der Übertragung durchzuführenden Umsetzung innerhalb des Bezirksamtes eine Reduktion des Personals vorzunehmen. Zugleich sollten auch die Wünsche der Mitarbeiter im Rahmen eines bezirksweiten Austausches berücksichtigt werden, um den selbstgewählten Übergang zu unterstützen; hierfür sollte eine Koordinationsgruppe des Bezirkes diesen Austausch organisieren].

(2) Der Träger setzt auch die zum Stichtag bestehenden Ausbildungsverhältnisse fort. Der Träger setzt ebenso die zum Stichtag tätigen Zivildienstleistenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten, SAM-Kräfte, ABM-Angestellte sowie ABM-Arbeiter nach Maßgabe ihrer vertraglichen Vereinbarungen weiterhin in ihrem bisherigen Bereich ein.

[Hinweis: Es ist Sache des Trägers und des Bezirkes vor der Übertragung insb. die Finanzierung dieser Stellen zu klären, d.h. z.B. Übertragung von Praktikantenmitteln.]

(3) Die Namen der übergehenden Beschäftigten werden dem Träger in Form einer Liste rechtzeitig vor dem Stichtag mitgeteilt. Die Liste wird als Anlage zur Vereinbarung genommen.

[Hinweis: Diese Liste kann nur deklaratorisch sein, da der Übergang unmittelbar durch Gesetz erfolgt. Nachbesserungen sind daher grundsätzlich möglich. Zwischen Unterzeichnung und Stichtag soll zur entsprechenden Klärung genügend Zeit liegen.]

(4) Berlin verpflichtet sich gegen Rechnung des Trägers, nach den vor Übergang maßgeblichen Regelungen für die übergegangenen Beschäftigten anteilig die Kosten für Urlaubs- und Weihnachtsgeld entsprechend der Zugehörigkeit als Arbeitnehmer im Lande Berlin zu erstatten, wenn der Betriebsübergang nach dem 31.03. des Jahres liegt und eine entsprechende Zahlungsverpflichtung des Trägers gegenüber den übernommenen Arbeitnehmern besteht. Den Anspruch einschränkende Änderungen bezüglich dieser Sonderzahlungen anlässlich des Betriebsübergangs sind zu berücksichtigen. Die Abrechnung muss bis spätestens 15.12. des Übertragungsjahres schriftlich vorliegen (Ausschlussfrist).

§ 2 – Besitzstandwahrung -

Alternative a) - gesetzliche Grundregelung

(1) Der Übergang der Arbeitsverhältnisse und der damit verbundene Eintritt in die Rechte und Pflichten durch den Träger richtet sich nach § 613a BGB.

[Hinweis: Soweit von einer Fallkonstellation ausgegangen wird, in der individualrechtliche Änderungen anlässlich des Betriebsübergang mit den Betroffenen vereinbart werden können, wird auf die Erläuterungen unter Punkt 3 hingewiesen; dann kann eine entsprechende Regelungsmöglichkeit auch im Personalüberleitungsvertrag vorgesehen werden.]

Alternative b) - kollektivrechtlich, verdrängende Regelungen des Trägers

(1) Im Bereich des Trägers bestehen eigene kollektivrechtliche, verdrängende Regelungen, die nach Übergang auch unmittelbar für die übergegangenen Mitarbeiter Anwendung finden (§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB). § 5 bleibt unberührt.

[Hinweis: Auch in diesen Fällen sollten zur Klarstellung gegenüber den übergehenden Arbeitnehmern – insb. in Hinblick auf ansonsten eventuell bestehende Fragen der Kongruenz und beiderseitigen Tarifgebundenheit - neue Arbeitsverträge abgeschlossen werden, aus denen sich zweifelsfrei die zukünftig geltenden Arbeitsbedingungen ergeben.]

[Hinweis für beide Alternativen: Besonders wird auf ggf. befristete Teilzeitvereinbarungen innerhalb einer vollen Stelle hingewiesen. Das damit verbundene Recht, die Teilzeitbeschäftigung zu beenden, ist Bestandteil der Rechte und Pflichten, die auf den neuen Arbeitgeber übergehen. Hier könnten individuelle Absprachen zwischen dem Träger/ Berlin und den betreffenden Mitarbeitern erfolgen, die dem Träger die für ihn erforderliche Personalplanung ermöglichen (z.B. deutliche Verlängerung der Befristung oder Umwandlung in eine Dauerteilzeitstelle bereits vor dem Übergang).]

(2) Aus Anlass der Überleitung der Beschäftigten wird keine neue Probezeit begründet.

§ 3 – Informationspflicht -

Berlin und der Träger werden die ihnen nach § 613 a Abs. 5 BGB obliegende Pflicht zur Unterrichtung der von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer/in durch eine gemeinsame Erklärung erfüllen. Die Parteien verpflichten sich hierzu

wechselseitig alle zur ordnungsgemäßen Unterrichtung der Arbeitnehmer erforderlichen Informationen unverzüglich zur Verfügung zu stellen. Inhalt der Information ist insb. auch die Frage der zukünftigen Gestaltung einer etwaigen Zusatzversorgung.

Die Mitteilung gemäß § 613a Abs. 5 BGB ist mit Empfangsbestätigung durchzuführen und bedarf der Textform.

[Hinweis: Es wird erwartet, dass es eine Verständigung über eine gemeinsam erarbeitete Checkliste geben wird, mit der die zeitlich rechtzeitige und umfassende Information der Betroffenen sichergestellt werden soll.]

§ 4 – Rückkehrrecht –

Wird die übertragende Einrichtung bis zum 31.12.2009 geschlossen und ist eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen in keiner anderen Einrichtung des Betriebsübernehmers möglich, billigt Berlin, vertreten durch das zentrale Personalüberhangmanagement (ZeP), den übergegangenen, zuvor in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zum Land Berlin stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Rückkehrrecht zu. Dieses Rückkehrrecht beinhaltet das Recht auf den Abschluss eines erneuten, unbefristeten Arbeitsvertrages mit dem Land Berlin, ohne dass Anspruch auf Einsatz bei einer bestimmten Dienststelle im Land Berlin damit verbunden ist.

§ 5 - Anrechnung von Zeiten -

(1) Der Träger wird die vom Land Berlin nach den tariflichen Vorschriften für das übergehende Arbeitsverhältnis angerechneten Zeiten (Beschäftigungszeiten usw.) für die weitere Beschäftigung anerkennen.

[Diese Formulierung soll auch bei ggf. abweichenden tarifvertraglichen Regelungen des Trägers die Anerkennung sicherstellen].

(2) Scheiden übernommene Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zum Träger auf eigenen Wunsch oder unverschuldet aus und wird in unmittelbarem Anschluss daran ein neues Arbeitsverhältnis zum Land Berlin begründet, sagt das Land Berlin zu, die beim Träger verbrachte Zeit und die davor liegende, entsprechend den tariflichen Vorschriften angerechneten Beschäftigungszeiten nach § 19 BAT/BAT-O/ § 6 BMT-G/BMTG-O zu berücksichtigen.

§ 6 - Zusatzversorgung -

Alternative a) keine verdrängende kollektivrechtliche Vereinbarung und kein VBL – Beitritt

Gemäß § 613a BGB ist der Träger verpflichtet eine der VBL – Betriebsrente entsprechende Versorgung sicherzustellen.

[Hinweis: In diesem Fall gesetzlicher Mindeststandard für die zum Zeitpunkt des Übergangs tarifgebundenen Mitarbeiter der Einrichtung].

Alternative b) – eigene verdrängende Regelung

Der Träger hat eine eigene kollektivrechtliche Regelung über eine Zusatzversorgung nach § 613a Abs.1 Satz 3 BGB. Eine Beteiligung an der VBL – Zusatzversorgung findet nicht statt.

[Hinweis: Ebenfalls hier ist ggf. auf das Erfordernis der Kongruenz und beiderseitigen Tarifgebundenheit zu achten; vgl. oben zu § 2 Alternative b)]

Hinweis zu a) und b): Auch hier besteht unter Berücksichtigung der in den allgemeinen Ausführungen getroffenen Erläuterungen die Möglichkeit von abweichenden einzelvertraglichen Vereinbarungen bezüglich der zusätzlichen Altersabsicherung; diese können je nach Bewertung der ansonsten vorteilhaften Gesamtbedingungen für den Beschäftigten sogar bis hin zu einem Verzicht auf eine Weiterführung einer zusätzlichen Altersabsicherung gehen. In diesem Fall ist weder Alternative a) noch b) einschlägig.

§ 7 – Personalakten -

Die Personalakten – und unterlagen der von dieser Vereinbarung erfassten Beschäftigten verbleiben im Eigentum des Landes Berlin. Die für die weitere Beschäftigung beim Träger erforderlichen Informationen werden dem Träger durch Berlin zur Verfügung gestellt.

§ 8 - Schlussbestimmungen

Sollte eine Bestimmung des Vertrages nichtig sein, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Falle, eine an Stelle der nichtigen Bestimmung neue, zulässige Vereinbarung zu treffen, die dem Sinn und Zweck der nichtigen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

Berlin,

Für das Land Berlin
vertreten durch den Bezirk

für den Träger

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.