

- Diskussionsentwurf (Stand: 22.07.2011) -

Personalgestellungsvertrag

Zwischen

dem Ennepe-Ruhr-Kreis, vertreten durch den Landrat, Herrn ...

(nachfolgend „Kreis“ genannt)

und

der Stadt vertreten durch die Bürgermeisterin / den Bürgermeister

(nachfolgend „Stadt“ genannt)

sowie

der Jobcenter des Ennepe-Ruhr-Kreises (Anstalt des öffentlichen Rechts), vertreten durch den Vorsitzenden des Verwaltungsrates, Herrn ...

(nachfolgend „Anstalt“ genannt)

wird nach Beteiligung der Personalräte folgender Personalgestellungsvertrag geschlossen:

Präambel:

Der Kreistag des Ennepe-Ruhr-Kreises hat am die Errichtung einer Anstalt des öffentlichen Rechts (AÖR) in alleiniger Trägerschaft des Ennepe-Ruhr-Kreises und die Übertragung der Aufgaben des Ennepe-Ruhr-Kreises als zugelassener Träger der Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) nach § 6 SGB II sowie derjenigen Tätigkeiten, die damit im Zusammenhang stehen und der Erfüllung der Aufgaben dienlich und förderlich sind, auf diese Anstalt, beschlossen.

Der hierfür notwendige Einsatz der bisher bei der Stadt in diesem Aufgabenbereich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Anstalt wird durch diesen Vertrag geregelt.

Die Parteien dieses Vertrages sind sich dabei darüber einig, dass die bisher von der Stadt im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende wahrgenommenen Aufgaben am (Gründung der AÖR) – Überleitungstichtag – auf die Anstalt übergehen.

§ 1 Gegenstand des Vertrages

- (1) Die Stadt stellt der Anstalt die in der Anlage 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben zur Verfügung.
- (2) Die Personalgestellung erfolgt auf Dauer.

§ 2 Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) Die Anstalt tritt nicht in die Arbeitsverträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt ein. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben weiterhin Beschäftigte der Stadt mit allen Rechten und Pflichten, soweit nicht in diesem Vertrag etwas anderes geregelt ist.
- (2) Die Namen der zu gestellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben sich aus der **Anlage 1** zu diesem Vertrag.

§ 3 Zurverfügungstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) Die Stadt stellt der Anstalt die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem **Tag der Gründung der Anstalt** zur Dienstleistung zur Verfügung.
- (2) Die in der Anlage 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nur entsprechend den zwischen ihnen und der Stadt abgeschlossenen Arbeitsverträgen eingesetzt werden.

(Problem: Wie sehen die Arbeitsverträge konkret aus, Muster aus den Städten erforderlich)

Dies betrifft insbesondere auch den in den bestehenden Arbeitsverträgen vereinbarten Arbeitsort.

- (3) Eine Verpflichtung der Stadt zu einer Ersatzzuweisung bei vorübergehendem Personalausfall -insbesondere bei urlaubs- oder krankheitsbedingtem Ausfall- besteht nicht.

§ 4 Personelle und fachliche Zuständigkeiten

- (1) Die gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen während der Personalgestaltung hinsichtlich der fachlichen Angelegenheiten dem Direktions- und Weisungsrecht der Anstalt.

Dieses umfasst insbesondere

- die Zuweisung des Arbeitsplatzes unbeschadet der Regelung des § 3 Abs. 2,
- Regelungen der Arbeitszeit und Festlegung der (individuellen) Arbeitszeit,
- Genehmigung von Dienstreisen und Dienstgängen,
- Gewährung von Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen im Sinne des § 29 TVöD sowie Gewährung von Urlaub nach dem ArbZG,
- Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit,

Der Anstalt obliegt die Erfüllung der arbeitsrechtlichen Schutz- und Fürsorgepflichten für die gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zusammenhang mit den diesen bei der Anstalt obliegenden Aufgaben.

- (2) Die Stadt ist für die personalrechtlichen Angelegenheiten der gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. Dies gilt insbesondere für das Arbeitsverhältnis als solches, die gesetzlichen/tariflichen Regelungen, Entgeltzahlung, Arbeitsunfähigkeit, Umfang des Urlaubs, Unfälle, Versicherungen, Zusatzversorgung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Abmahnungen, Maßnahmen nach dem SGB IX und sonstige grundsätzliche Angelegenheiten der Personalverwaltung.
- (3) Die Erfüllung der Arbeitgeberpflichten, die sich aus den für den Betrieb der Anstalt geltenden arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften ergeben, obliegt der Anstalt.
- (4) Die Anstalt hat der Stadt etwaige Arbeitsunfälle unverzüglich anzuzeigen und dabei alle für die Meldung nach § 193 SGB VII notwendigen Angaben mitzuteilen.
- (5) Die Anstalt hat alle für das Arbeitsverhältnis -insbesondere für die Zahlung der Entgelte- erheblichen Umstände, z. B. Arbeitsunfähigkeit, Fernbleiben vom Dienst, Verstoß gegen die Dienstpflichten usw. der Stadt unverzüglich anzuzeigen und hierüber bestehende Unterlagen weiterzuleiten.

Die Stadt verpflichtet sich ihrerseits, alle in Betracht kommenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegenüber den gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommen, unverzüglich zu ergreifen.

- (6) Die Anstalt kann von der Stadt die Abberufung einer/es gestellten Mitarbeiterin/s verlangen, wenn dafür ein wichtiger Grund i.S.d. Kündigungsschutzgesetzes vorliegt, der eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würde.
- (7) Es steht allen gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, sich auf interne Stellenausschreibungen der Stadt zu bewerben.
- (8) *Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit einer/eines gestellten Mitarbeiterin / Mitarbeiters durch die Anstalt bedarf der Zustimmung der Stadt.*
Alternativ:
Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit einer/eines gestellten Mitarbeiterin/Mitarbeiters durch die Anstalt ist ausgeschlossen.¹
- (9) Soweit eine gestellte Mitarbeiterin / ein gestellter Mitarbeiter länger als 42 Tage im Jahr oder 6 Wochen ununterbrochen arbeits- oder dienstunfähig ist, sind von der Stadt Maßnahmen nach den Regelungen über das betriebliche Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX einzuleiten. Die Feststellung, ob ein Einsatz in der Anstalt weiter möglich ist, ist auf Verlangen der Anstalt möglichst binnen 6 Monaten nach dem Verlangen abschließend zu klären.
Hinsichtlich der notwendigen medizinischen Beurteilung ist der Betriebsarzt / die Betriebsärztin der Anstalt zuständig.
- (10) Die fachspezifische Aus- und Fortbildung der gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt ausschließlich in Eigenregie der Anstalt.
 Die gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den gleichen Zugang zu den Angestelltenlehrgängen I und II wie die Beschäftigten **der Stadt**.
 Die dienstlichen Belange der Anstalt sind angemessen zu berücksichtigen.

§ 5 Haftung

- (1) Die Stadt haftet nicht für Schäden, die durch die gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Anstalt verursacht werden.
- (2) Die Anstalt stellt die Stadt von etwaigen Ansprüchen dritter Personen im Zusammenhang mit der Beschäftigung der gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei.

¹ Hier können unterschiedliche Regelungen bei den Stadtn vereinbart werden.

§ 6 Rechte und Pflichten der gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) Die Vertragschließenden sind sich darüber einig, dass den gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Überlassung keine Rechtsnachteile entstehen dürfen.
- (2) Die gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben unbeschadet ihrer Dienstleistung für die Anstalt Beschäftigte der Stadt.
- (3) Die für das Arbeitsverhältnis bei der Stadt geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen sowie die arbeitsvertraglichen oder durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten gelten weiter.

Dies gilt nicht für Dienstvereinbarungen über Arbeitszeitregelungen. Insoweit finden bis zum Inkrafttreten einer vergleichbaren Dienstvereinbarung bei der Anstalt die Arbeitszeitregelungen des Kreises Anwendung.

Dies gilt weiter nicht für Dienstvereinbarungen über den EDV-Einsatz. Insoweit finden bis zum Inkrafttreten einer vergleichbaren Dienstvereinbarung bei der Anstalt die entsprechenden Regelungen des Kreises/ der Stadt Witten Anwendung.²

Ausgenommen sind ebenfalls Dienstvereinbarungen nach § 18 TVÖD über Leistungsentgelte.

Bisher bei der Stadt gewährte Arbeitsfreistellungen ohne gesetzliche oder tarifliche Grundlage aufgrund örtlicher Gegebenheiten (z.B. Brauchtum) werden für die Dauer von einem Jahr nach dem Überlassungszeitpunkt auch bei der Anstalt bewilligt.

- (4) Die Anstalt wird den gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **alle sonstigen Leistungen** gewähren, die aufgrund der bestehenden Tarifverträge, Dienst- und Betriebsvereinbarungen von der Stadt zu erbringen sind. Soweit die Stadt leistungsbezogene Entgeltbestandteile nach § 18 TVÖD gewährt hat, werden diese für das Jahr 2012 pauschaliert gezahlt.

Freiwillige soziale Leistungen, die die Stadt gewährt³

- (5) Die gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Stadt verpflichtet, bei der Ausführung der ihnen übertragenen Arbeiten die jeweils gültigen gesetzlichen und behördlichen Vorschriften, insbesondere die Unfallverhütungsbestimmungen, die allgemeinen und besonderen Dienstanweisungen der Anstalt, Betriebsvorschriften, das Arbeitszeitgesetz und

² Genaue Bezeichnungen der jeweiligen DV einsetzen.

³ Hier sollen die evtl. Leistungen noch von den Städten benannt werden.

die Anordnungen der Vorgesetzten zu beachten. Diese Verpflichtungen bestehen sinngemäß auch bei dem Einsatz bei der Anstalt fort.

- (6) Die Stadt verpflichtet die gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verschwiegenheit auch über alle Geschäftsvorfälle bei der Anstalt.

§ 7 Beteiligungsrechte

- (1) *Die im Rahmen ihrer Zuständigkeit weiter bestehenden Rechte der Personalräte der Stadt, der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt.*
- (2) *Die Durchführung eventueller Beteiligungsverfahren mit den in Abs. 1 genannten Beteiligungsorganen obliegt den Dienststellenleitern der Stadt.*
- (3) *Die Parteien sind damit einverstanden, dass bis zur Konstituierung eines Personalrates bei der Anstalt – längstens für einen Zeitraum von 6 Monaten ab dem Überlassungszeitpunkt der Arbeitsverhältnisse auf die Anstalt – der Personalrat des Kreises die Rechte eines Personalrates bei der Anstalt, die diesem im Hinblick auf die Weisungs- und Direktionsrechte der Anstalt zustehen, wahrnimmt.
Gleiches gilt für die JAV, den Vertrauensmann der Schwerbehinderten und die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises.*
- (4) *Die Parteien sind sich darüber einig, dass unmittelbar nach Gründung der Anstalt ein Personalrat nach dem Personalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) zu wählen ist.*
- (5) *Der Personalrat des Kreises wird übereinstimmend als befugt angesehen, die notwendigen Maßnahmen zur Einleitung von Personalratswahlen, insbesondere die Bestellung des Wahlvorstandes zu ergreifen und dabei die Normen des LPVG NW einschließlich der dazu erlassenen Wahlordnung anzuwenden.*
- (6) *Die Parteien erklären hierdurch ihren unwiderruflichen Verzicht, die Rechtmäßigkeit der Befugnis zur Amtsausübung durch den Personalrat entsprechend den vorstehenden Bestimmungen in Zweifel zu ziehen. Dasselbe gilt hinsichtlich des aus den Wahlen nach den vorstehenden Bestimmungen hervorgegangenen Personalrates der Anstalt.⁴*

§ 8 Zahlung der Vergütung

⁴ Die vorgeschlagene Regelung soll zunächst mit den Personalräten erörtert werden.

- (1) Die Stadt zahlt an die gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die vertraglichen Vergütungen. Sie erbringt alle weiteren vertraglichen Leistungen, die aufgrund der Tarifverträge, Dienst- und Betriebsvereinbarungen zu erbringen sind. Die Stadt ist darüber hinaus verpflichtet, die Lohnsteuern abzuführen sowie Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten und zu entrichten.
- (2) Die Anstalt erstattet den Stadt gegen Nachweis sämtliche **Personalauszahlungen⁵** für die gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 9 Überlassungszeitpunkt

Überlassungszeitpunkt ist **der Tag der Gründung der Anstalt.**

§ 10 Vertragsdauer / Kündigung

- (1) Der Vertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (2) Er endet bezüglich der Überlassung einer/s jeden einzelnen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zu dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis zwischen der Stadt und dem/der gestellten Mitarbeiterin/Mitarbeiter endet.
- (3) Darüber hinaus endet er mit Ablauf des Monats, in dem das letzte Arbeitsverhältnis der in der Anlage 1 aufgeführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter endet.

§ 11 Schlussbestimmungen

- (1) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages nichtig sein oder nichtig werden, so wird davon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, für diesen Fall eine Neuregelung zu treffen, die dem gewollten Zweck entspricht.
- (2) Sollten Tatbestände durch diesen Vertrag nicht geregelt sein, so verpflichten sich die Vertragsparteien nach Möglichkeit, eine Vereinbarung zu treffen, die den Grundsätzen dieses Vertrages entspricht.
- (3) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.
- (4) Soweit zulässig, wird der Gerichtsstand Schwelm vereinbart.

⁵ Begriff muss in Anlehnung an die KoA-VV und die Detailregelungen dieses Vertrags ggf. noch näher definiert werden

