

DIE RECHTE DES PERSONALRATS BEI PRIVATISIERUNGEN

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Heiko Peter Krenz Berlin

Aufgrund der knappen Finanzmittel der öffentlichen Hand gibt es in der letzten Zeit verstärkte Bestrebungen zum Verkauf öffentlicher Einrichtungen. Da diese Entwicklung erst in den letzten Jahren eingesetzt hat, sind die hiervon betroffenen Personalräte in aller Regel mit völlig ungewohnten Herausforderungen konfrontiert. Angesichts der hohen Komplexität und der Tragweite einer Privatisierung, lohnt es sich, die mit einer Privatisierung verbundenen Prozesse genauer anzusehen. Mit diesem Beitrag soll Personalräten ein Überblick über ihre Rechte verschafft werden sowie über die praktischen Anforderungen an die Personalratsarbeit im Rahmen von Privatisierungsvorhaben.

Privatisierungsprozesse lassen sich grob in drei Phasen einteilen: In der ersten Phase geht es um die Information des Personalrats über die in Aussicht genommene Privatisierung. Innerhalb der zweiten Phase findet das Beteiligungsverfahren statt. In dieser Phase wird über das Ob, Wann und Wie der Privatisierung verhandelt. Je nach Verlauf der Verhandlungen kommt es in der dritten Phase zum Abschluss einer Dienstvereinbarung oder zum Scheitern der Gespräche.

I. Informationsphase (1. Phase)

Da es zu den Aufgaben des Personalrats gehört, über die Durchführung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen zu wachen, ist der Personalrat über bevorstehende Privatisierungen zu informieren. Entsprechend der personalvertretungsrechtlichen Vorschriften über den Informationsanspruch muss der Dienststellenleiter den Personalrat rechtzeitig und umfassend unterrichten sowie in aller Regel die (notwendigen) Unterlagen vorlegen, sodass sich der Personalrat ein Bild von dem Privatisierungsvorhaben verschaffen kann.[1] Der Dienststellenleiter muss dem Personalrat alle Informationen übermitteln, über die er selbst verfügt.[2]

Außerdem kommen bei Privatisierungen öffentlicher Einrichtungen regelmäßig die einschlägigen Betriebsübergangsregelungen zur Anwendung. Werden – wie das üblicherweise der Fall ist – gesamte öffentliche Einrichtungen oder abgrenzbare Einheiten von öffentlichen Einrichtungen übertragen, so liegt ein Betriebsübergang vor.[3] Dementsprechend hat der Dienststellenleiter auch die europarechtlich vorgegebenen Informationsverpflichtungen gemäß der Betriebsübergangsrichtlinie RL 77/187/EWG in der Fassung der RL 2001/23/EG vom 12.3.2001 zu beachten.[4] Nach Art. 7 der RL 2001/23/EG sind nicht nur die übergehenden Mitarbeiter, sondern auch die Vertreter der vom Übergang betroffenen Mitarbeiter über folgende Punkte zu informieren:

- den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer,
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.[5]

Zunächst geht es für den Personalrat um den Erhalt allgemeiner Informationen über die Hintergründe des Privatisierungsvorhabens sowie um die Klärung der Frage, ob sich die Dienststellenleitung von ihrer von den Mitarbeitern in aller Regel unerwünschten Privatisierungsabsicht abbringen lässt. Im weiteren Verlauf des Prozesses rücken neben der Darstellung des Gesamtkonzepts vor allem die Fragen nach den Folgen einer Privatisierung für die übergehenden Mitarbeiter in den Vordergrund, sofern die Dienststellenleitung entschlossen ist, die Privatisierung umzusetzen.

In diesem Stadium ist zu klären, um welche Erwerberinteressenten es sich handelt und ob die Erwerberinteressenten in die bestehenden Besitzstände (Arbeitsverträge, Dienstvereinbarungen, Tarifverträge) der übergehenden Mitarbeiter einzugreifen beabsichtigen. Außerdem muss geklärt werden, ob nach der durchgeführten Privatisierung ein Arbeitsplatzabbau geplant ist, sei es freiwillig durch das Angebot von Aufhebungsverträgen unter Einrichtung eines Sozialfonds oder einseitig durch den Ausspruch von Kündigungen, ob eine Fremdvergabe bestimmter Tätigkeiten an dritte Unternehmen angestrebt wird (sog. Outsourcing), ob eine Veränderung des Vergütungsgefüges beabsichtigt ist und welche Arbeitszeitmodelle bei den Erwerberinteressenten bestehen. Im weiteren Verlauf des Verfahrens ist es für den Personalrat sehr wichtig, die Geschäftsführer und die Gesellschafterstruktur der Erwerberinteressenten kennen zu lernen, um sich einen Eindruck von den Entscheidungsträgern zu verschaffen. Außerdem muss der Personalrat Einblick in die Wirtschaftsdaten (z.B. Umsatzentwicklung, Gewinnerzielung) sowie in die Vergütungssysteme der Erwerberinteressenten erhalten, um die Konsequenzen einer Privatisierung überblicken zu können. Schließlich muss der Personalrat darüber informiert werden, wie sich eine Privatisierung auf die Arbeitnehmervertreterrechte auswirkt, da auf privatisierte Einrichtungen nicht das Personalvertretungsrecht, sondern das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Anwendung findet. Dementsprechend ist von Bedeutung, wie hoch die Beschäftigtenzahl bei den Erwerberinteressenten infolge des Übergangs sein wird, weil davon bestimmte Beteiligungsrechte sowie die Bestellung eines Wirtschaftsausschusses abhängen. Im Endstadium des Privatisierungsprozesses muss der Personalrat auch Einsicht erhalten in die arbeitsrechtlichen Passagen des Unternehmenskaufvertrages sowie in dessen haftungsrechtliche Regelungen im Falle eines späteren Vertragsbruchs durch den Erwerber (z.B. Vereinbarung einer Rückfallklausel, Vertragsstrafenregelungen, subsidiäre Haftung des öffentlichen Rechtsträgers).[6]

II. Beteiligungsverfahren (2. Phase)

Sofern die Dienststellenleitung eine Vorauswahl der ernsthaft in Betracht kommenden Erwerberinteressenten getroffen hat, tritt der Privatisierungsprozess in die »heiße Phase« ein: Die Informationsphase geht in die Beteiligungsphase über.

Die Bundesländer haben zur Frage der Beteiligung des Personalrats bei Privatisierungen sehr unterschiedliche Regelungen getroffen. Als Beteiligungstatbestand sind Privatisierungsvorhaben ausdrücklich in folgenden Personalvertretungsgesetzen (PersVG) aufgeführt:

- Nordrhein-Westfalen (§ 72 Abs. 3 Nr. 7 LPersVG NW),
- Saarland (§ 84 Nr. 7 SaarlPersVG),
- Brandenburg (§ 68 Abs. 2 Nr. 2 LPersVG Bbg),
- Hessen (§ 81 Abs. 1 S. 1 HPVG),

- Sachsen (§ 77 Nr. 3 SächsPersVG),
- Baden-Württemberg (§ 80 Abs. 3 Nr. 6 LPVG BaWü),
- Rheinland-Pfalz (§ 84 S. 1 Nr. 7 LPersVG Rhlpf),
- Niedersachsen (§ 75 Abs. 1 Nr. 12 NiedPersVG),
- Thüringen (§ 75 a Abs. 2 Nr. 4 ThürPersVG).

Aufgrund der Allzuständigkeit des Personalrats besteht ein Beteiligungsrecht außerdem in folgenden Bundesländern:

- § 52 Abs. 1 BremPersVG,
- § 51 Abs. 1 SchlHMBG.

In den übrigen Bundesländern sowie auf Bundesebene ist ein über den Anspruch auf Informationserteilung hinausgehendes Beteiligungsrecht nicht vorgesehen.[7]

Der Umfang der Beteiligungsrechte fällt in den PersVG sehr unterschiedlich aus:

1. Mitbestimmungsrechte des Personalrats

Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist für den Fall der »dauerhaften Übertragung von in Dienststellen der öffentlichen Verwaltung üblicherweise ausgeführten Arbeiten an Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen (Privatisierung)« ausdrücklich nur in Nordrhein-Westfalen (§ 72 Abs. 3 Nr. 7 LPersVG NW)[8] und im Saarland (§ 84 Nr. 7 SaarlPersVG) geregelt. In Bremen (§ 52 Abs. 1 BremPersVG) [9] und in Schleswig-Holstein (§ 51 Abs. 1 SchlHMBG) steht dem Personalrat in allen organisatorischen Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zu (sog. Allzuständigkeit des Personalrats), worunter auch Privatisierungsvorhaben fallen.

Die Dienststellenleitung kann in den vorgenannten Fällen eine Entscheidung über die Privatisierung nur mit der Zustimmung des Personalrats treffen (§ 66 Abs. 1 LPersVG NW, § 73 Abs. 1 SaarlPersVG, § 58 Abs. 1 BremPersVG, § 52 Abs. 1 SchlHMBG). Kommt es zu keiner Einigung, so kann die Angelegenheit zunächst den übergeordneten Dienststellen mit Stufenvertretungen vorgelegt werden. Kommt es auch hier zu keiner Einigung, so kann in letzter Konsequenz die Einigungsstelle angerufen werden, die sich aus Vertretern beider Seiten und einem unparteiischen Vorsitzenden zusammensetzt. In Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und im Saarland gibt die Einigungsstelle allerdings nur eine Empfehlung ab, sodass letztlich die oberste Dienstbehörde verbindlich über die Durchführung der Privatisierung entscheidet (§ 66 Abs. 7 S. 4 i.V.m. § 68 LPersVG NW, § 73 Abs. 6 SaarlPersVG, § 54 Abs. 4 S. 3 SchlHMBG). In Bremen ist der Beschluss der Einigungsstelle zwar grundsätzlich bindend, jedoch kann sich der öffentliche Dienstherr über den Beschluss hinwegsetzen und eine endgültige Entscheidung treffen (§ 61 Abs. 4 S. 2, 3 BremPersVG). [10]

2. Mitwirkungsrechte des Personalrats

In Brandenburg (§ 68 Abs. 2 Nr. 2 LPersVG Bbg)[11], Hessen (§ 81 Abs. 1 S. 1 HPVG)[12], Sachsen (§ 77 Nr. 3 SächsPersVG)[13] und Thüringen (§ 75 a Abs. 2 Nr. 4 ThürPersVG) steht dem Personalrat ein Mitwirkungsrecht bei Privatisierungsvorhaben zu.

Das Mitwirkungsrecht beinhaltet das Recht einer umfassenden Erörterung der beabsichtigten Maßnahme vor ihrer Durchführung mit dem Ziel der Verständigung zwischen Dienststellenleiter und Personalrat. Ziel der Erörterung ist eine Verständigung über das Ob, Wann und Wie der Privatisierung, aber auch eine Kompensation der Nachteile, die sich aus der Privatisierung für die betroffenen Mitarbeiter ergeben. Kommt es nach der Erörterung zwischen Dienststellenleitung und Personalrat zu keiner Einigung, so kann der Personalrat die Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle bzw. der obersten Dienstbehörde vorlegen. Diese trifft nach der Verhandlung mit der Stufenvertretung bzw. dem Gesamtpersonalrat eine verbindliche Entscheidung (§ 67 Abs. 3 S. 2 LPersVG Bbg, § 72 Abs. 5, 6 HPVG, § 76 Abs. 4 S. 2, 3 i.V.m. 79 Abs. 3 S. 8 SächsPersVG, § 69 a Abs. 4 S. 2, 3 i.V.m. 69 Abs. 7 S. 1 ThürPersVG).[14] Ein Einigungsstellenverfahren ist in den Fällen der Mitwirkung des Personalrats im Gegensatz zur Mitbestimmung nicht vorgesehen. Die Privatisierung kann ohne Zustimmung des Personalrats durchgeführt werden.

In Niedersachsen hat die Dienststellenleitung vor der dauerhaften Übertragung von Arbeiten einer Dienststelle auf Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen »das Benehmen mit dem Personalrat« herzustellen (§ 75 Abs. 1 Nr. 12 NiedPersVG).[15] Das Verfahren zur Herstellung des Benehmens entspricht im Wesentlichen dem Mitwirkungsverfahren, d.h. im Ergebnis entscheidet die übergeordnete Dienststelle bzw. die oberste Dienstbehörde (§ 76 Abs. 4 NiedPersVG).

3. Anhörungs- und Erörterungsrechte des Personalrats

In Baden-Württemberg ist der Personalrat bei der Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden, lediglich anzuhören, d.h., dass dem Personalrat vor der Durchführung der Privatisierung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben ist (§ 80 Abs. 3 Nr. 6 LPVG BaWü).[16] In Rheinland-Pfalz hat die Dienststellenleitung die »Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten und Aufgaben, die bisher durch Beschäftigte der Dienststelle wahrgenommen werden«, mit dem Personalrat zu erörtern (§ 84 S. 1 Nr. 7 LPersVG Rhlpf).[17]

4. Europarechtlicher Konsultationsanspruch des Personalrats

Unabhängig von den Regelungen in den jeweiligen PersVG steht jedem Personalrat ein europarechtlicher Konsultationsanspruch gegenüber der Dienststellenleitung gemäß der europäischen Betriebsübergangsrichtlinie RL 77/187/EWG in der Fassung der RL 2001/23/EG vom 12.3.2001 zu. Art. 7 der RL 2001/23/EG verpflichtet den Veräußerer bzw. den Erwerber, die Arbeitnehmervertreter zu den in Betracht gezogenen Maßnahmen rechtzeitig zu konsultieren, um eine Übereinkunft hierüber zu erzielen. Personalrat und Dienststellenleiter sollen demgemäß nicht nur in Beratungen, sondern in echte Verhandlungen über die Gestaltung des Privatisierungsvorhabens eintreten mit dem Ziel des Abschlusses einer Vereinbarung. Ein Anspruch auf den Abschluss einer Vereinbarung besteht allerdings nicht.[18]

5. Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass bundesweit der Personalrat eine Privatisierung durch die Verweigerung seiner Zustimmung auf rechtlichem Wege nicht aufhalten kann und ihm auch kein Anspruch auf den Abschluss einer Dienstvereinbarung zusteht. Selbst in den Ländern, in denen ein Einigungsstellenverfahren vorgesehen ist, entscheidet letztlich die oberste Dienstbehörde über die Durchführung der Privatisierung. Ungeachtet dieser Rechtslage zeigt jedoch die Praxis, dass öffentlich-rechtliche Träger anlässlich bevorstehender Privatisierungen zur Verhandlung und zum Abschluss von Dienstvereinbarungen regelmäßig bereit sind.

III. Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Privatisierung (3. Phase)

Lässt sich eine Privatisierung nach Ausschöpfung aller Mittel im Ergebnis nicht abwenden, ist es nach Auffassung des Verfassers sinnvoll, die Privatisierung durch Abschluss einer Dienstvereinbarung mitzugestalten und darauf zu achten, dass die Rechte der Mitarbeiter gewahrt werden. Bricht der Personalrat die Verhandlungen mit der Dienststellenleitung dagegen endgültig ab, würden die infolge der anstehenden Privatisierung erfahrungsgemäß stark verunsicherten Mitarbeiter alleine »im Regen stehen«. In diesem Fall würden die Mitarbeiter ohne eine die Folgen der Privatisierung abfedernde Dienstvereinbarung auf den neuen privaten Träger übergehen.

Ist die Privatisierung unausweichlich, sollten in einer Dienstvereinbarung zur Privatisierung unbedingt folgende Kernpunkte geregelt werden:[19]

1. Anwendungsbereich

Durch eine sorgfältige Regelung des Anwendungsbereichs müssen mit der Dienstvereinbarung alle Mitarbeiter erfasst werden, die von der Privatisierung in irgendeiner Form betroffen sind, also auch Mitarbeiter in ruhenden Arbeitsverhältnissen und Auszubildende. Um jeglichen Zweifeln vorzubeugen empfiehlt sich, ausdrücklich festzuschreiben, dass die Dienstvereinbarung zwingend wirkt und unmittelbare Rechtsansprüche der Mitarbeiter begründet.

2. Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse

Die Rechte der übergehenden Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis bleiben auch nach der Privatisierung erhalten. Der Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse wird durch die auf Privatisierungen anwendbaren Schutzvorschriften des Betriebsübergangs gewährleistet (§ 613 a BGB).[20] So bleiben z.B. die bereits erworbenen Beschäftigungszeiten unangetastet. Gleichwohl ist empfehlenswert, in der Dienstvereinbarung eine klarstellende Formulierung aufzunehmen, dass die Arbeitsverhältnisse mit allen zum Übergangsstichtag bestehenden Rechte und Pflichten auf den neuen Träger übergehen (§ 613 a Abs. 1 S. 1 BGB).

3. Bestandsschutz der Dienstvereinbarungen

Auch der Bestand der Dienstvereinbarungen wird geschützt. Allerdings bleiben die Dienstvereinbarungen nicht wie bisher bestehen, sondern sie werden mit der Privatisierung zum Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwischen den übergehenden Mitarbeitern und dem neuen Träger (§ 613 a Abs. 1 S. 2 BGB). D.h., dass die Dienstvereinbarungen nach der Privatisierung nicht als Dienstvereinbarungen weiter gelten, weil deren Anwendungsbereich auf den öffentlichen Dienst beschränkt ist. Im Sinne einer praktikablen Handhabung wird in Dienstvereinbarungen zur Privatisierung häufig eine Regelung aufgenommen, die nach der Privatisierung eine kollektivrechtliche Geltung der bisherigen Dienstvereinbarungen durch eine Neuvereinbarung von Betriebsvereinbarungen vorsieht.[21]

4. Bestandsschutz der Tarifverträge

Der Bestandsschutz der Tarifverträge wird ebenfalls durch eine Transformation der bestehenden tariflichen Regelungen in die Arbeitsverhältnisse der übergehenden Mitarbeiter sichergestellt (§ 613 a Abs. 1 S. 2 BGB).[22] Die entscheidende Frage ist, ob die übergehenden Mitarbeiter auch noch nach der Privatisierung in den Genuss künftiger Tarifierhöhungen kommen (sog. Tarifyndynamik) oder ob die Tarifvertragsbedingungen auf den Übergangsstichtag »eingefroren« werden.

Nach neuster Rechtsprechung ist hierfür entscheidend, wann der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde: Für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2002 abgeschlossen wurden, kommt es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zu einer Tarifdynamik. Nach der gesetzlichen Regelung zum Betriebsübergang gilt dauerhaft der Tarifzustand, wie er zum Zeitpunkt der Privatisierung bestand.[23] Das gilt auch für die Fälle, in denen im Arbeitsvertrag die Übernahme künftiger Tarifverträge ausdrücklich vorgesehen ist.[24] Derartige dynamische Bezugnahmeklauseln werden als sog. Gleichstellungsabrede ausgelegt, nach der beim Betriebsübergang nur das gilt, was auch im Falle einer Tarifbindung gelten würde. [25]

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2005 gilt das infolge des In-Kraft-Tretens der Schuldrechtsreform jedoch nicht mehr für Arbeitsverträge mit dynamischen Bezugnahmeklauseln, die ab dem 1.1.2002 abgeschlossen wurden.[26] Dynamische Bezugnahmeklauseln sollen zukünftig auch nach einem Betriebsübergang wörtlich angewendet werden, weil derartige Klauseln die Übernahme zukünftiger Tarifverträge ausdrücklich vorsehen. Das bedeutet, dass private Erwerber dazu verpflichtet sind, Tarifierhöhungen an sämtliche Mitarbeiter weiterzureichen, die ab dem 1.1.2002 Arbeitsverträge abgeschlossen haben, in denen dynamische Bezugnahmeklauseln enthalten sind.[27]

Somit profitiert der Großteil der Mitarbeiter von der neuen Rechtsprechung noch nicht, sodass der Personalrat die Vereinbarung einer über die Privatisierung hinausgehenden Tarifdynamik anstreben sollte. [28] Sofern die Dienststellenleitung mit der Vereinbarung einer Tarifdynamik einverstanden ist, muss unbedingt eine Regelung vermieden werden, die vorsieht, dass der neue Träger die Tarifverträge dynamisch anzuwenden hat. Diese Regelung ist als Vertrag zu Lasten des neuen Trägers unwirksam! Vielmehr ist in der Dienstvereinbarung eine Regelung aufzunehmen, wodurch sich der öffentlich-rechtliche Träger verpflichtet, einen Unternehmenskaufvertrag abzuschließen, in dem die Verpflichtung des neuen Trägers zur dynamischen Tarifvertragsanwendung vorgesehen ist.[29]

5. Schutz vor Versetzungen

Übernehmen private Unternehmen mit mehreren eigenen bundesweiten Niederlassungen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, besteht häufig die Befürchtung, dass es nach der Privatisierung zu umfangreichen Versetzungen kommt. Daher wird in der Praxis häufig eine Zumutbarkeitsgrenze vereinbart, innerhalb derer bestimmte Versetzungen ausgeschlossen sind. Zum Beispiel kann vereinbart werden, dass eine Wegstrecke vom Wohnort des Mitarbeiters bis zum neuen Beschäftigungsort nicht mehr zumutbar ist, wenn sie mit dem PKW länger als eine Stunde dauert. Zur Vermeidung von Streitigkeiten bietet es sich an, die Verwendung eines Routenplaners unter Ansetzung der Wegberechnungskriterien zu vereinbaren.

6. Wahrung der Zusatzversorgungsansprüche

Die übergehenden Mitarbeiter haben regelmäßig Zusatzversorgungsansprüche gegenüber der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder gegenüber den verschiedenen kommunalen Zusatzversorgungskassen (ZVK). Die Dienstvereinbarung muss daher vorsehen, dass die Ansprüche der Mitarbeiter werthaltig fortgeführt werden. Das kann dadurch geschehen, dass der neue Träger versucht, Mitglied bei der VBL bzw. der ZVK zu werden oder dadurch, dass die Versorgungsansprüche unter Besitzstandswahrung auf privatrechtlichem Wege werthaltig weitergeführt werden.[30]

7. Übergangsmandat

Bei dem Verkauf öffentlicher Einrichtungen an private Rechtsträger scheidet der Personalrat aus dem Anwendungsbereich des jeweiligen Personalvertretungsgesetzes aus, sodass das Personalratsmandat mit dem Übergangsstichtag erlischt.[31] Umstritten ist, ob dem bisherigen Personalrat bis zur Konstituierung eines Betriebsrats ein Übergangsmandat zusteht. Inhalt des Übergangsmandats ist es, dass der bisherige Personalrat in Anlehnung an § 21 a BetrVG bis zu der von ihm einzuleitenden Wahl und Konstituierung eines Betriebsrats die Rechte eines Betriebsrats wahrnimmt und die Interessen der übergehenden Mitarbeiter vertritt.

Ein gesetzlich geregeltes allgemeines Übergangsmandat des Personalrats gibt es nicht. Eine entsprechende Anwendung der Regelung zum Übergangsmandat des Betriebsrats gemäß § 21 a BetrVG scheint ausgeschlossen zu sein, da der Gesetzgeber Übergangsmandate im Personalvertretungsrecht auf einige Sonderfälle beschränkt hat (vgl. nur § 15 DBGrG, § 12 Abs. 1 DSLBUmwG, §§ 25, 37 PostPersRG, § 14 DG-Bank-UmwG).[32] Allerdings führt das Bundesarbeitsgericht in einer neueren Entscheidung aus, dass die Personalvertretung beim Übergang auf einen privaten Rechtsträger entweder kraft Gesetzes oder gemäß einer Personalüberleitungsvereinbarung im Amt bleibt und die Rechte und Pflichten eines Betriebsrats besitzt.[33] Im Ergebnis bedeutet das, dass Personalrat und Dienststellenleitung ein Übergangsmandat in der Dienstvereinbarung wirksam vereinbaren können.

8. Beschäftigungssicherung

Schließlich ist die Beschäftigungssicherung ein herausragend wichtiger Verhandlungsgegenstand. Neben dem Aspekt einer Tarifynamik steckt in der Verhandlung über einen Kündigungsschutz, der über die Privatisierung hinausgeht, der meiste Zündstoff.

Entgegen der häufig vertretenen Auffassung, dass Kündigungen gemäß § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB für die Dauer von einem Jahr nach einer Privatisierung ausgeschlossen sind, gibt es einen solchen Kündigungsschutz nicht. Diese Vorschrift sieht lediglich eine sog. Veränderungssperre vor, nach der es vor Ablauf eines Jahres nach erfolgter Privatisierung verboten ist, die in die Arbeitsverhältnisse transformierten Dienstvereinbarungen und Tarifverträge zum Nachteil der Mitarbeiter abzuändern.

Richtig ist dagegen, dass § 613 a Abs. 4 BGB übergehende Mitarbeiter vor Kündigungen schützt, die aus Anlass eines Betriebsübergangs ausgesprochen werden.[34] Allerdings ist es dem neuen Träger nicht verwehrt, Kündigungen aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen auszusprechen, die nicht im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang stehen. Daher ist unbedingt notwendig, dass der Personalrat den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen für einen bestimmten Zeitraum nach der Privatisierung anstrebt. Ansonsten ist der Ausspruch von Kündigungen nach der Privatisierung möglich.[35]

IV. Fazit

Die Rechte des Personalrats anlässlich bevorstehender Privatisierungen sind in den jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Gesetzen sehr unterschiedlich geregelt und reichen vom Informationsanspruch bis hin zum Mitbestimmungsrecht. Bundesweit gilt, dass der Personalrat eine Privatisierung auf rechtlichem Wege nicht verhindern kann, wenn der öffentliche Träger fest entschlossen ist, das Privatisierungsvorhaben durchzuführen. Ebenso wenig steht dem Personalrat ein Anspruch auf den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu. Allerdings zeigt die Praxis, dass öffentlich-rechtliche Träger sowohl

zur Verhandlung als auch zum Abschluss von Dienstvereinbarungen regelmäßig bereit sind. Zu den Kernpunkten einer Dienstvereinbarung gehören die Regelung des Anwendungsbereichs, der Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse, Dienstvereinbarungen und Tarifverträge sowie der Schutz vor Versetzungen, die Wahrung der Zusatzversorgungsansprüche, die Vereinbarung eines Übergangsmandats und die Beschäftigungssicherung.

[1] Vgl. die gesetzlichen Regelungen zum Informationsanspruch § 68 Abs. 2 BPersVG, § 68 Abs. 2 LPVG BaWü, Art. 69 Abs. 2 BayPersVG, § 73 Abs. 1 BlnLPersVG, § 60 Abs. 1 LPersVG Bbg, § 54 Abs. 3 BremPersVG, § 78 Abs. 2 HbgPersVG, § 62 Abs. 2 HPVG, § 60 Abs. 1 MVPersVG, § 60 Abs. 1 NiedPersVG, § 65 Abs. 1 LPersVG NW, § 69 Abs. 2 LPersVG RhIPf, § 69 Abs. 3 SaarlPersVG, § 73 Abs. 2 SächsPersVG, § 57 Abs. 2 SachsAnhPersVG, § 49 Abs. 1 SchlHMBG, § 68 Abs. 2 ThürPersVG.

[2] Vgl. zum Informationsanspruch des Personalrats Krenz, PersR 2007, 234 ff.

[3] Wollenschläger/v. Harbou, NZA 2005, 1084 f.; Krenz/Heither, PersR 2006, 332; Thannheiser, PersR 2006, 4 f.

[4] Thannheiser, PersR 2006, 4.

[5] Vgl. hierzu auch von Roetteken, PersR 1999, 115 ff.

[6] Zum Verlauf der Informationsphase Krenz, PersR 2007, 234 ff.

[7] Zur Übersicht über die Beteiligungsrechte Wollenschläger/v. Harbou, NZA 2005, 1086 ff.; Thannheiser, PersR 2006, 5.

[8] Vgl. hierzu Orth/Welkoborsky, LPersVG NW, § 72, Rn. 126.

[9] Vgl. hierzu Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 52, Rn. 1.

[10] Vgl. hierzu Wollenschläger/v. Harbou, NZA 2005, 1086.

[11] Vgl. hierzu Hamer, LPersVG Bbg, § 68, Rn. 10.

[12] Vgl. hierzu Spieß/Schirmer, HPVG, § 81, S. 354.

[13] Vgl. hierzu Eberhard/Felser/Seidel/Vohs, SächsPersVG, § 77, Rn. 11.

[14] Vgl. zu den Besonderheiten von Privatisierungen im brandenburgischen Kommunalsektor gemäß § 92 LPersVG Bbg Wollenschläger/v. Harbou, NZA 2005, S. 1086 f.

[15] Vgl. hierzu Fricke/Frohner/Ohnesorg/Olte/Reiche/Sommer/Fisahn, NiedPersVG, § 75, Rn. 32.

- [16] Vgl. hierzu Schaufelberger/Schneider, LPVG BaWü, § 80, S. 158.
- [17] Vgl. außerdem die §§ 80 Abs. 2 Nr. 13, 75 Abs. 5 Nr. 3 LPersVG Rhlpf.
- [18] Thannheiser, PersR 2006, 5.
- [19] Vgl. auch Thannheiser, PersR 2006, 6 ff.
- [20] BAG v. 25.5.2000, NZA 2000, 1116 f.; Wollenschläger/v. Harbou, NZA 2005, 1084 f.; Krenz/Heither, PersR 2006, 332; Thannheiser, PersR 2006, 4 f.
- [21] Siehe z.B. bei Thannheiser, PersR 2006, 8.
- [22] Zu dem Ausnahmefall der kollektivrechtlichen Ablösung von Tarifverträgen ErfK/Preis, § 613 a BGB, Rn. 119 m.w.N.
- [23] Vgl. BAG v. 20.6.2001, NZA 2002, 519; BAG v. 1.4.1987, NZA 1987, 539.
- [24] Beispiel einer dynamischen Bezugnahme Klausel: »Auf das Arbeitsverhältnis findet der XY-Tarifvertrag und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung.«
- [25] Vgl. BAG v. 21.8.2002, NZA 2003, 442; BAG v. 30.8.2000, NZA 2001, 501; BAG v. 4.8.1999, NZA 2000, 155.
- [26] BAG v. 14.12.2005, PersR 2006, 292. Kritisch EuGH v. 9.3.2006, DB 2006, 673.
- [27] Vgl. Krenz/Heither, PersR 2006, 333.
- [28] Vgl. hierzu den Fall BAG v. 20.4.2005, NZA 2006, 281.
- [29] Ausführlich hierzu inkl. Formulierungsvorschlag Krenz/Heither, PersR 2006, 333 f. m.w.N.
- [30] Vgl. Wollenschläger/v. Harbou, NZA 2005, 1082.
- [31] Vgl. BAG v. 22.8.1996, NZA 1997, 171.
- [32] Ausführlich hierzu Wollenschläger/v. Harbou, NZA 2005, 1090 ff. m.w.N.; Besgen/Langner, NZA 2003, 1240 ff. m.w.N. A.A. Altvater/Peiseler, BPersVG, § 1, Rn. 6.
- [33] BAG v. 25.5.2000, NZA 2000, 1118.
- [34] Vgl. hierzu ErfK/Preis, § 613 a BGB, Rn. 149.
- [35] Zum Personalabbau nach erfolgter Privatisierung vgl. Thannheiser, PersR 2006, 8 ff.

