

Schwerpunktt Themen des Personalrats bei der Privatisierung öffentlicher Einrichtungen

Dr. jur. Magnus Bergmann, Essen¹

Der nachfolgende Beitrag widmet sich den Möglichkeiten des Personalrats bei der Privatisierung von öffentlichen Einrichtungen. Am Beispiel eines zu unterstellenden unstreitigen Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB² soll aufgezeigt werden, welche Einflußnahmemöglichkeiten der Personalrat bei Privatisierungen hat und auf welche Punkte er bei Verhandlungen angesichts der Unterschiede des öffentlichen Arbeitsrechts gegenüber dem Arbeitsrecht der Privatwirtschaft achten sollte.

Einleitung

Die öffentliche Hand hat kein Geld mehr. Die Staatsfinanzen reichen nicht aus, dringend benötigte Investitionen zu tätigen oder auch nur den laufenden Betriebsaufwand für die öffentlichen Versorgungsbetriebe (Strom, Gas, Wasser, Fernwärme), Entsorgungsbetriebe (Müllabfuhr, Straßen- und Gebäudereinigung), kulturellen Einrichtungen (Museen, Theater, Büchereien, Zoologische Gärten), Einrichtungen des Gesundheitswesens (Krankenhäuser, Sanatorien, Bäder) sowie Kantinen- und Verkehrsbetriebe zu bezahlen.

Auch noch im Jahre 2004 wird als Allheilmittel für diesen Missstand die Privatisierung dieser Bereiche propagiert.³ Gemeint ist damit, bestimmte Bereiche einem privaten Betreiber zuzuführen. Man verspricht sich davon eine finanzielle Entlastung des städtischen Haushalts. Regelmäßig handelt es sich bei dem privaten Betreiber um eine juristisch Person des Privatrechts, etwa eine GmbH. Auszumachen sind Gestaltungen, in denen die öffentliche Hand in gewissen Grenzen noch Einflußnahmemöglichkeiten besitzt, weil sie sämtliche Geschäftsanteile der GmbH hält. In anderen Fällen werden die Bereiche vollständig „abgestoßen“.⁴

Private Interessenten lassen sich regelmäßig finden. Es haben sich mittlerweile Gesellschaften gebildet, deren Geschäftszweck darin besteht, die vorgenannten Betriebe von der städtischen Hand zu übernehmen, um sie „gewinnoptimiert“ fortzuführen. Durch die bestehende Finanzmisere versprechen sich die privaten Interessenten gute Einstiegskonditionen und mittel- bis langfristig ein gutes Geschäft.

1 Quadratur des Kreises

Die Verhandlungen mit diesen privaten Investoren beginnen häufig nach demselben Muster. Die Oberen versuchen die Quadratur des Kreises. Einerseits ist die wirtschaftliche Misere so groß, dass unmittelbarer Handlungsbedarf besteht und wenig Verhandlungsspielraum besteht. Das Motto lässt sich umschreiben mit Worten wie:

¹ Der Autor ist Rechtsanwalt in Essen und auf das Arbeits- und Gesellschaftsrecht spezialisiert.

² Zu den jüngsten Änderungen der Betriebsübergangsrechtsprechung nach dem EuGH vgl. jüngst Bergmann, ZBVR 2004, S. ...

³ Der Bund hat z.B. die Bundesbahn und die Bundespost privatisiert. Die Folgen für die Beschäftigten wurden von den jeweiligen Gewerkschaften und Behörden zunächst sehr detailliert ausgehandelt und anschließend vom Gesetzgeber durch Einzelgesetze festgehalten, vgl. das Post-Personalrechts-Gesetz, BGBI. 1994 I, S. 2353; Post-Sozialversicherungs-Gesetz, BGBI. 1994 I, S. 2338; Bahn-Bahn-Sozialversicherungs-Gesetz, BGBI. 1994 I, S. 238.

⁴ Ob und inwieweit das Kommunalverfassungsrecht den Bestrebungen von z.B. Gemeinden entgegensteht, sich unmittelbar privatwirtschaftlich zu betätigen, soll an dieser Stelle nicht näher vertieft werden.

„weg mit Schaden!“ oder „lieber ein Ende mit Schrecken als ein Schrecken ohne Ende!“. Auf der anderen Seite sieht man sich den Beschäftigten gegenüber verpflichtet. Diese haben jahrelang einen „guten Job“ gemacht. Der warme Schoß eines öffentlichen Dienstverhältnisses kennt so unliebsame Vokabeln wie Kündigungen, Insolvenzen etc. nicht; kurzum: Besitzstände sollen gewahrt werden.

Dass aber eine vollständige Besitzstandswahrung durch einen privaten Investor in der Realität nicht erreicht werden kann, wird deutlich durch eine Kontrollfrage, die sich jeder Personalrat stellen muss: Welcher private Arbeitgeber soll es sich im heutigen Wettbewerb leisten können, die arbeitsrechtlichen Besitzstände des öffentlichen Dienstes unverändert fortzuschreiben? Der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen und Gehaltserhöhungen, die unabhängig von Leistungsgesichtspunkten nach dem „Gießkannenprinzip“ in regelmäßigen Intervallen vergeben werden, sind beispielhafte Zugeständnisse, die in der Privatwirtschaft unbezahlbar sind. Dort herrscht das Dogma des freien Wettbewerbs, der Gewinnoptimierung und ggf. des Shareholder-Value.

2 Beteiligungsrechte des Personalrats

Bei Privatisierungsvorgängen ist der Personalrat nicht außen vor.⁵ Nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder Hessen (§ 81), NRW (§ 72), Saarland (§ 84), Schleswig-Holstein (§ 51) und Bremen (§ 52) hat der Personalrat bei Privatisierungen ein Mitbestimmungsrecht. Allerdings ist die Reichweite des Mitbestimmungsrechts nicht allzu weitgehend. Die Privatisierungsentscheidung ist den Volksvertretern nicht wirklich entzogen. Der Personalrat hat vor allem kein „Blockaderecht“. Üblicherweise entscheidet das verfassungsmäßig zuständige oberste Organ oder ein von ihm bestimmter Ausschuss endgültig im Sinne eines „Letztentscheidungsrechts“. Dies bedeutet wiederum, dass ein Personalrat eine Privatisierung letztlich nicht verhindern kann. Gleichwohl ist in aller Deutlichkeit auf das in § 2 I BPersVG geregelte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit hinzuweisen. In Anlehnung an diesen Grundsatz hat der Personalrat ein Anspruch auf Mitsprache; dieses Recht sollte notfalls gegenüber dem Dienstherrn aktiv eingefordert werden. Dies sollte in der Praxis möglich sein, ohne dass damit gedroht wird, der Presse mitzuteilen, dass bei der geplanten Privatisierungsentscheidung die Rechte der Personalvertretung „mit Füßen getreten“ werden. Zu berücksichtigen ist auch, dass der Dienstherr häufig genug noch weitere Dienststellen hat, wo sich die dortigen Personalräte das Verhalten des Dienstherrn genau ansehen werden, der Dienstherr also seine Glaubwürdigkeit nicht unnötig auf Spiel setzen wollen. Erreicht werden kann mit der Reklamation der Mitspracherechte mindestens eine Verzögerung der Privatisierungsentscheidung. Diese Verzögerung kann – und sollte – dazu genutzt werden, für die von der Umstrukturierung betroffenen Personen „das Beste“ herauszuholen.

3 Oft auszumachende Verhandlungs-Rhetorik...

Häufig sind den Beteiligten bei den Verhandlungen über eine Privatisierung die Grundsätze des Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB nur in Grundzügen bekannt. Soweit es ins Detail geht, klaffen Wissenslücken, denen in der Praxis oft genug lange Gesichter folgen.

Regelmäßig werden die Verhandlungen seitens der öffentlich-rechtlichen Verhandlungsführer mit den privaten Interessenten eröffnet, in dem darauf

⁵ Soweit sich die Privatisierung nach dem Umwandlungsgesetz vollzieht, ist § 126 I Nr. 11 UmwG zu beachten, wonach dem Personalrat der Entwurf des Spaltungs- und Übernahmevertrages zuzuleiten ist; dieser muss Angabe über die Folgen der Spaltung für die Beschäftigten und ihre Vertretungen enthalten.

hingewiesen wird, „dass den Beschäftigten nichts passieren soll“ und „dass sich für diese keine Veränderungen ergeben sollen“. Von den privaten Interessenten wird rückgemeldet, dass dies „kein Problem“ sei. Für die Beschäftigten werde sich „nichts ändern“, da man schließlich alle Arbeitnehmer gemäß § 613a BGB übernehme. Man wolle in die Position des Veräußerers treten und sämtliche Beschäftigungsverhältnisse „1:1“ fortführen.

„Das hört sich gut an“. „Was soll denn schon gegen eine Privatisierung sprechen, wenn sich tatsächlich nichts für die Beschäftigten ändert?“... mögen sich die öffentlich-rechtlichen Verhandlungsführer denken, so dass die häufig erregten Gemüter im Stadtparlament oder anderen Gremien beschwichtigt werden.

Die Aussage, dass sich für die Beschäftigten bei einer Privatisierung und einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB nichts ändert, ist blanke Theorie. Die Praxis sieht anders aus. Der Erfolg einer Privatisierung aus Sicht des Personalrats steht und fällt mit der Ausgestaltung der Brücken, die die Beschäftigten vom Ufer der öffentlichen Hand auf das gegenüberliegende Ufer der privatrechtlichen GmbH führen. Eines kann bereits an dieser Stelle gesagt werden: Soweit diese Brücke einzig und allein aus § 613a BGB besteht, kann de facto von Besitzstandswahrung keine Rede sein. Diese Brücke wäre lückenhaft und so mancher ginge sprichwörtlich baden.

4 ... ausgesuchte Schwerpunkte, die der Personalrat beim Übergang in die Privatwirtschaft verhandeln sollte

Es fängt harmlos an: Das BGB spricht in § 613a von einem „anderen Inhaber“, der „in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt“ (vgl. § 613a I 1 BGB). Alles verstanden? So – scheinbar – eindeutig die Vorschrift ist, so sehr steckt der Teufel im Detail. Dies soll an den folgenden ausgesuchten Beispiel verdeutlicht werden:

a Was wird aus zukünftigen Tariferhöhungen?

Von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen sind die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber in praktisch allen Fällen Mitglied im Arbeitgeberverband und damit verpflichtet, mindestens gegenüber gewerkschaftsangehörigen Angestellten den BAT anzuwenden. Bei Angestellten, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, spricht man von sogenannten Außenseitern. In der betrieblichen Praxis wird zwischen den Außenseitern und den gewerkschaftlich organisierten Angestellten häufig nicht differenziert (eine Nachfrage nach dem Organisationsgrad an den Angestellten bei Abschluss des Arbeitsvertrages wäre ohnehin unzulässig). Die beiden Personengruppen werden schlichtweg gleichbehandelt. Dies erfolgt aus der gut nachvollziehbaren Überlegung des Arbeitgebers, dem Angestellten nicht noch Anreize zu geben, der Gewerkschaft beizutreten, wenn nicht freiwillig eine Gleichbehandlung zugesichert wird. So kommt es, dass üblicherweise in den Arbeitsverträgen der im öffentlichen Dienst beschäftigten Angestellten Vertragsklauseln enthalten sind, nach denen die Bestimmungen des BAT im jeweils gültigen Stand Anwendung finden. Man spricht von sogenannten Bezugnahme Klauseln.

Praxis-Beispiel:

“§ xy

(1) *Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen.*

(2) *Der Angestellte/die Angestellte erhält die Vergütungsgruppe xyz Unterabschnitt a.”*

Der Angestellte hatte also in der Vergangenheit in vergütungsrechtlicher Hinsicht den Vorteil, nach dem jeweils aktuellen Stand des BAT entlohnt zu werden. Erhöhungen

des BAT konnte er beanspruchen und zwar unabhängig davon, ob er Mitglied der Gewerkschaft war. Bei jedem Außenseiter, also nicht organisierten, kam der BAT schuldrechtlich zur Anwendung.

Spannend wird es nun, wenn es zum Betriebsübergang kommt: Welches Schicksal wiederfährt dann der schuldrechtlichen Bezugnahme Klausel bei einem Übergang auf einen privaten Betreiber?

Die Relevanz dieser Fragestellung ergibt sich aus folgender Überlegung:

Angenommen, der Betriebsübergang hat zum 1. Januar 2003 (Stichtag) stattgefunden. Kann der Angestellte dann auch solche BAT-Erhöhungen beanspruchen, die zeitlich nach dem 1. Januar 2003 greifen?

Nach seinem alten Dienstverhältnis, welches er mit der Stadt hatte, wäre die Frage klar zu beantworten gewesen: Natürlich hätte er die Erhöhung beanspruchen können. Dies ergibt sich aus dem eindeutigen Wortlaut des Arbeitsvertrages.

Durch den Übergang des Beschäftigungsverhältnisses auf den privaten Betreiber ist dies jedoch anders. Der private Betreiber ist – natürlich – nicht an den BAT gebunden; er ist – natürlich – keinem Arbeitgeberverband angeschlossen.

Es ist in Erinnerung zu rufen, dass Tarifverträge – und damit auch der BAT – nur für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien gilt. Das heißt nur für die Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft sind und für den Arbeitgeber, der Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist, oder mit diesem einen entsprechenden (Haus-)Tarifvertrag abgeschlossen hat. Für unorganisierte Arbeitnehmer gelten die Regelungen eines Tarifvertrages nur, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Nach dem unmittelbaren Wortlaut von § 613a I 1 BGB ist das Schicksal der schuldrechtlichen Bezugnahme Klausel – wie bereits gesagt – eigentlich eine klare Sache. § 613a I 1 BGB besagt nämlich, dass die individualrechtlichen Rechte und Pflichten auf den neuen Inhaber übergehen. Heißt das nun, dass der Erwerber verpflichtet ist, wie der Veräußerer den BAT schuldrechtlich anzuwenden? Bei einem reinen Wortlautverständnis müsste dies klar bejaht werden. Doch im Gegensatz zu einigen Landesarbeitsgerichten sieht das BAG dies anders. Vertragsformulierungen, wie im Beispiel, sind nach Auffassung des BAG auszulegen (§§ 133, 157 BGB). Damit übersieht der Senat zwar, dass Bestimmungen im allgemeinen nur dann auslegungsbedürftig und –fähig sind, wenn sie in ihrer Aussage nicht eindeutig sind, wovon bei der beispielhaften Formulierung nicht ernsthaft ausgegangen werden kann. Über diesen Grundsatz geht das BAG jedoch hinweg und legt die Formulierung dahin gehend aus, dass es sich um eine sogenannte Gleichstellungsabrede handelt. Sinn und Zweck dieser Gleichstellungsabrede sei, dass der nichtorganisierte Arbeitnehmer dem organisierten Arbeitnehmer gleichgestellt wird. Nicht mehr und nicht weniger. Zu dieser Gleichstellungsabrede hat der Senat in seinem Urteil vom 20.2.2002 folgende Orientierungssätze erlassen:

Orientierungssatz des BAG:

- 1. Eine dynamische Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge in einem vom tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Vertrag ist typischerweise eine Gleichstellungsabrede.*
- 2. Eine Gleichstellungsabrede erfasst keine Tarifregelungen oder deren Änderungen, die erst nach Beendigung der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers entstehen bzw. abgeschlossen werden.*

Dies wurde nochmals mit Urteil des Senats vom 19.3.2003 bestätigt und kann damit – bis auf weiteres – als höchstrichterlich abgesicherte Rechtsprechung angesehen werden.

Im Klartext bedeutet dies, dass Änderungen des BAT nur insoweit vom Arbeitgeber geschuldet sind, wie er auch an den BAT durch seine Verbandsmitgliedschaft

gebunden ist. Ohne Bindung an den BAT, aus welchen Gründen auch immer, würde der BAT im jeweils aktuellen Stand auch nicht geschuldet.

Der Betriebsübergang auf den privaten Betreiber hat also zur Folge, dass die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers im Sinne des obigen Orientierungssatzes „beendet“ wird. Wie bereits gesagt, ist der neue Arbeitgeber nicht an irgendeinen Tarifvertrag gebunden. Dies bedeutet, dass der Angestellte nach dem Stichtag an keinen Tarifierhöhungen des BAT mehr teilnimmt. Der Stand des BAT gilt mit dem Stand, den er zum Stichtag hatte (1. Januar 2003), als „eingefroren“ und wirkt nur noch statisch fort. Die frühere dynamische Teilhabe schmilzt dahin wie Schnee in der Sonne.

Hieraus wird deutlich, dass ohne ausdrückliches Zutun des Personalrats die Angestellten in ihren Rechten beschnitten werden und zwar dahin gehend, dass sie nicht länger dynamisch an den Entwicklungen des BAT teilhaben sondern nur noch statisch. Dessen sollten sich alle Beteiligten bewusst sein. Theoretisch könnte sich der private Arbeitgeber stur stellen und den Beschäftigten bis zum jeweiligen Eintritt ins Rentenalter keine Lohnerhöhung mehr gewähren (Abwanderungsgedanken der Beschäftigten einmal bei Seite gestellt). Unter Berücksichtigung der jährlichen Inflationsraten liefe dies auf eine faktische Gehaltsentwertung hinaus.

Soweit vom Personalrat eine – weiterhin dynamische – Teilhabe am BAT gewünscht ist, bedarf es daher unmissverständlicher Absprachen im Personalüberleitungsvertrag⁶.

aa Mitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband

Eine Möglichkeit hierfür ist die Verpflichtung des privaten Übernehmers zur Mitgliedschaft in einem kommunalen Arbeitgeberverband.

Formulierungsbeispiel:

„der Erwerber verpflichtet sich, nach dem Zeitpunkt des Übergangs dem zuständigen kommunalen Arbeitgeberverband beizutreten.“

Dann ist der Erwerber kraft Mitgliedschaft verpflichtet, den BAT dynamisch anzuwenden. Die Mitgliedschaft ist allerdings mit der Zahlung von monatlichen Verbandsbeiträgen verbunden, so dass sich manch privater Arbeitgeber vor einer (Zwangs-)Mitgliedschaft streuben wird. Sicherlich besteht seitens des Personalrats grundsätzlich die Möglichkeit, die Verhandlungen unter der Bedingung zu führen, dass der Zuschlag nur dann erteilt wird, wenn der Beitritt in einem kommunalen Arbeitgeberverband zugesichert wird. Allzu häufig sieht die Realität jedoch so aus, dass die öffentlich rechtlichen Verhandlungsführer froh sein können, wenn überhaupt ein übernahmewilliger Kandidat ersichtlich ist, der akzeptable Konditionen bietet. Die Verpflichtung zur Mitgliedschaft in einem kommunalen Arbeitgeberverband mag also in manchen Fällen gelingen, in anderen ausscheiden.

bb schuldrechtliche Zusicherung des privaten Arbeitgebers

Die andere Möglichkeit besteht darin, die zukünftige dynamische Fortgeltung des BAT in Form einer ausdrücklichen Absprache im Personalüberleitungsvertrag festzuschreiben. Dies ist möglich. Hierzu bedarf es allerdings großer Formulierungssorgfalt und Genauigkeit. Zu warnen ist vor schwammigen Umschreibungen wie:

⁶ Wegen des möglichen Inhalts eines Personalüberleitungsvertrags wird auf Hammer PersR 1997, 62 verwiesen.

„Der Erwerber übernimmt die Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und führt deren Arbeitsverträge unverändert fort.“

In diesen und ähnlich gelagerten Fällen sind Verständigungsschwierigkeiten vorprogrammiert. Fragt man den Personalrat, was er unter dieser oder gleichartigen Formulierungen versteht, wird man die Antwort bekommen: „Na klar die auch weiterhin dynamische Teilhabe am BAT“. Wendet man sich dem privaten Erwerber zu, wird dieser antworten: „Gemeint ist die Übernahme im Sinne von § 613a BGB; mehr nicht“. Es konnte bereits oben dargelegt werden, dass damit nur die statische Fortgeltung des BAT geschuldet ist.

Will man also die dynamische Fortgeltung des BAT auch zukünftig gesichert wissen, könnte formuliert werden:

„Der Erwerber wendet den BAT gegenüber den übernommenen Beschäftigten auch zukünftig im jeweils gültigen Stand an. Dies gilt unabhängig von seiner persönlichen Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband und unabhängig vom Organisationsgrad des Arbeitnehmers.“

Zu beachten ist, dass solch eine Formulierung „Ewigkeits-Charakter“ hat. Der private Arbeitnehmer ist bis auf Ultimo verpflichtet, den BAT im jeweils gültigen Stand anzuwenden. Gegenüber dem öffentlichen Dienstherrn ist dies insoweit ein Nachteil, als der öffentliche Dienstherr an Veränderungen des BAT dann nicht mehr gebunden ist, wenn er den Austritt aus dem Verband unter Wahrung der Kündigungsfristen erklärt. Zwar wirkt der BAT dann noch nach (§ 3 III TVG). Aber eben nur in dem Stand, wie er zum Zeitpunkt des Austritts bestanden hat. In dieser Situation hilft ein Hinweis darauf, dass den Beschäftigten nur der Stand gesichert werden soll, den sie hätten, wenn es zu dem Betriebsübergang nicht gekommen wäre. Dann hätten sie ja auch an der jeweiligen Entwicklung des BAT teilgenommen. Als vermittelndes Angebot bietet sich an, den „Ewigkeits-Charakter“ der o.g. Formulierung dadurch zu begrenzen, dass die Pflicht zur Gewährung des „dynamischen“ BAT an die Verbandsmitgliedschaft des öffentlich rechtlichen Dienstherrn gekoppelt ist. Zwar hat es der private Erwerber dabei nicht in der Hand, sich durch eigenes Verhalten der dynamischen Entwicklung des BAT zu entziehen. Darum geht es bei einer ehrlich gemeinten 1:1-Übernahme der Belegschaft aber auch nicht.

b Wie verhält es sich mit der Altersversorgung?

Zu beachten ist auch die Altersversorgung durch Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst. Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes werden nach § 48 BAT zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages Zusatzversichert.⁷

Soweit ein privater Arbeitgeber gemäß § 613a I 1 BGB in das Rechtsverhältnis eines Arbeitnehmers des öffentlichen Dienstes eintritt, so gilt dies auch für die Anwartschaften auf die Versorgungsrechte. Der Arbeitnehmer muss so gestellt werden, als wäre dieser im öffentlichen Dienst verblieben.

Da der private Arbeitgeber nicht ohne weiteres Mitglied in der Zusatzversorgungskasse sein kann, müsste er grundsätzlich später die Versorgungslasten selbst aufbringen. Man kann sich vorstellen, dass dieser Umstand zum „Dealbreaker“ wird, weil der Erwerbsvorgang zu teuer würde.

Dies haben die Zusatzversorgungskassen erkannt und in ihren Satzungsbestimmungen Lösungsmodelle entwickelt.

⁷ Die Zusatzversicherung richtet sich nach dem Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe vom 4.11.1996.

aa Bürgschafts-/Verbleibemodell

Die Zusatzversorgungskassen ermöglichen unter bestimmten Voraussetzungen die Mitgliedschaft von privatwirtschaftlich Tätigen. Voraussetzung ist, dass beim privaten Arbeitgeber eine Sicherung vor dem Insolvenzfall gegeben ist, vergleichbar mit der von Gesetzes wegen bestehenden Insolvenzversicherung. Der private Arbeitgeber muss deshalb eine unwiderrufliche Verpflichtungserklärung eines öffentlichen Arbeitgebers beibringen. Dieser muss sich verpflichten, im Fall einer Beendigung der Beteiligung für die Erfüllung finanzieller Verpflichtungen der Beteiligten gegenüber dem Versorger einzustehen.

bb Zäsurmodell

Nach dem Zäsurmodell kann in einer Beteiligungsvereinbarung vorgesehen werden, dass nur die in dem in der Vereinbarung festgelegten Zeitpunkt vorhandenen pflichtversicherten Arbeitnehmer weiterzuversichern sind und der Beteiligte einen Ausgleichsbetrag zahlt, der nach versicherungsmathematischen Grundsätzen Gewähr leistet, dass zusammen mit den laufenden Umlagen die bestehenden Verpflichtungen und Anwartschaften der am Stichtag Pflichtversicherten dauerhaft abgesichert werden. Aber auch hier ist eine Absicherung durch die unter Ziffer aa genannte Verpflichtungserklärung notwendig.

cc Ausgliederungsmodell

Das Ausgliederungsmodell ist insbesondere für die Ausgliederungsfälle nach dem UmwG gedacht. Danach kann die Beteiligungsvereinbarung nach dem Verbleibemodell oder nach dem Zäsurmodell mit Zahlung eines Ausgleichsbetrages geschlossen werden.

Entschließt sich der Erwerber zu dem beschriebenen Zäsurmodell oder dazu, die Altersversorgung überhaupt zu beenden, so muss er einen Ausgleichsbetrag an die Versorgungskasse zahlen.

Es ist zu empfehlen, dass bereits im Personalüberleitungsvertrag eines der unter den Ziffern aa bis cc geschilderten Modelle festgelegt wird.

c Übergangsmandat

Fraglich ist auch, welches Schicksal dem Personalrat beim Übergang in die Privatwirtschaft widerfährt. Wandelt er sich „1:1“ und ohne weiteres um in einen Betriebsrat? Hat der Personalrat von Gesetzes wegen ein Übergangsmandat? Falls nein: kann der Personalrat ein Übergangsmandat auf freiwilliger Basis vereinbaren? Diese Fragen sind nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund interessant, ob es im Zuge des Übergangs in die Privatwirtschaft zu einer „vertretungslosen Zeit“ der Belegschaft kommt, in der der Arbeitgeber bis zur Wahl des Betriebsrats einfacher z.B. kündigen (kein § 102 BetrVG), einstellen oder versetzen (kein § 99 BetrVG) kann.

Die Fragen nach dem Übergangsmandat des Personalrats sind in Rechtsprechung und Literatur umstritten; sie werden vor dem Hintergrund des im Jahre 2001 neu eingefügten § 21a BetrVG diskutiert. Diese Vorschrift regelt das Übergangsmandat von Betriebsräten. Da sich die Vorschrift aber vom Wortlaut her (nur) auf Betriebs- und eben nicht auch auf Personalräte bezieht, wird eine direkte Anwendung von § 21a BetrVG bei Privatisierungsvorgängen einhellig abgelehnt. Dieses Ergebnis ist konsequent, insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Gesetzgeber offenbar in allen Fällen, in denen dem Personalrat ein Übergangsmandat zukommen soll, ein

solches ausdrücklich geregelt hat, vgl. bloß § 15 DBGrG, § 15 III BLEG; §§ 25, 37 PostPersRG, § 14 DG-Bank-UmwG. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass dort, wo ein Übergangsmandat nicht ausdrücklich geregelt ist, nach dem Gesetzgeber auch erkennbar keines bestehen soll.⁸

Manche diskutieren sodann eine analoge Anwendung von § 21a BetrVG.⁹ Bekanntlich bedarf es für die analoge Anwendung einer Vorschrift immer zweierlei: (a) einer planwidrigen Regelungslücke bei (b) vergleichbarer Interessenlage. Gewichtige Vertreter in Rechtsprechung und Literatur führen gegen eine analoge Anwendung an, dass jedenfalls das Merkmal der Planwidrigkeit nicht erfüllt ist.¹⁰ In der Tat hätte der Gesetzgeber im Jahre 2001 bei Einführung des neuen § 21a BetrVG auch die Personalräte in der Vorschrift aufführen können. Dies ist versäumt worden, obwohl Gelegenheit dazu bestanden hätte. Aus dem Unterlassen der Aufnahme lässt sich in der Tat eine analoge Anwendung wegen fehlender Planwidrigkeit verneinen.

Es bleibt also die Frage, ob der Personalrat kraft Vereinbarung ein Übergangsmandat schaffen kann. Dies wäre ohne weiteres möglich, in dem in einem Personalüberleitungsvertrag das Übergangsmandat in zeitlicher Hinsicht ausdrücklich vereinbart wird. Manche wollen auch die Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung in Abrede stellen.¹¹ Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung des BAG¹² aus 2000. In dieser Entscheidung vertrat das BAG wörtlich, dass „die Personalvertretung beim Übergang auf einen privaten Rechtsträger kraft Gesetzes oder ... wegen des Personalüberleitungsvertrages im Amt blieb und die Rechte und Pflichten eines Betriebsrats besaß“. Soweit das BAG ein Übergangsmandat, welches Gegenstand eines Personalüberleitungsvertrages ist, nicht für wirksam erachtet, hätte es der vorgenannten Ausführung nicht bedurft. Damit spricht vieles dafür, dass ein Übergangsmandat vereinbart werden kann. Allerdings soll nicht versäumt werden darauf hinzuweisen, dass das vorgenannte Zitat nicht von dem für Fragen des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts zuständigen 1. Senat des BAG getroffen wurde, sondern vom 8. Senat in Form eines sogenannten obiter dictums, also ähnlich einer Bemerkung „am Rande“. Eine eindeutige Stellungnahme des 1. Senats steht bis heute aus, so dass der Unsicherheitsfaktor nicht von der Hand zu weisen ist, ob der 1. Senat der Auffassung des 8. Senats entsprechen wird.¹³

Abschließend ist zu erwähnen, dass die Vereinbarung eines Übergangsmandats in der überwiegenden Mehrzahl der Privatisierungsfälle tatsächlich vereinbart wird. Nach der Erfahrung des Verfassers, der zahlreiche Privatisierungsfälle bereits begleitet hat,

⁸ Koch in: Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 10. Auflage 2002 weist in § 265 Rd. 43 hin auf das Differenzierungserfordernis zwischen wirtschaftlich tätigen (z.B. kommunale Eigenbetriebe, Regiebetriebe) und nicht wirtschaftlich tätigen Dienststellen. Nur für letztere stelle sich die Frage des Übergangsmandats, da bei wirtschaftlich tätigen Dienststellen zu beachten sei, dass der Personalrat bei Privatisierungen gar nicht erst sein Amt verliere. Dies folge aus Art. 1 Nr. 1 lit. c, 6 I der Richtlinie 2001/23/EG vom 12.3.2001 – Abl. EG Nr. L 82 S. 16.

⁹ vgl. bloss Besgen, Langner, NZA 2003, 1239; Löwisch/Schmidt-Kessel, BB 2001, 2162; Thüsing, DB 2002, 728;; Kreutz in GK-BetrVG, § 21a Rdnr. 2; Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG, 9. Auflage (2002), § 21a Rdnr. 3; Richardi/Annauß, BetrVG, 8. Auflage (2002), § 130; Rd. 12f.; Löwisch/Kaiser, BetrVG, 5. Auflage (2002), § 21a Rdnr. 4; Zimmer, FAZ v. 18.4.2001, S. 28.

¹⁰ LAG Köln, NZA RR 2000,380; NZA RR 2000, 378; OVG Münster PersR 2000, 455; Besgen, Langner, NZA 2003, 1239; Löwisch/Schmidt-Kessel, BB 2001, 2162; Thüsing, DB 2002, 728;; Kreutz in GK-BetrVG, § 21a Rdnr. 2; Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG, 9. Auflage (2002), § 21a Rdnr. 3; Richardi/Annauß, BetrVG, 8. Auflage (2002), § 130; Rd. 12f.; Löwisch/Kaiser, BetrVG, 5. Auflage (2002), § 21a Rdnr. 4; Zimmer, FAZ v. 18.4.2001, S. 28.

¹¹ So Besgen, Langner, NZA 2003, 1239 (von der Begründung wenig überzeugend).

¹² NZA 2000, 1115; Vorinstanz: LAG Niedersachsen v. 31.5.1999, Az 5 Sa 2389/98.

¹³ Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Vorgaben der neuen EG-Betriebsübergangsrichtlinie 98/50, die in Art. 5 ausdrücklich ein Übergangsmandat im privaten wie im öffentlichen Bereich fordert.

haben sich die Beteiligten allesamt an die Absprache gehalten, so dass es getreu dem Motto „wo kein Kläger, dort kein Richter“ zu keinen Unwirksamkeitsfragen gekommen ist.

Als Empfehlung ist daher auszusprechen, in einem Personalüberleitungsvertrag festzulegen, dass der Personalrat - beispielsweise für 6 Monate - nach dem Betriebsübergang die Rechte des Betriebsrats übernimmt.¹⁴ Damit kann verhindert werden, dass für die Belegschaft unmittelbar nach dem Betriebsübergang eine „vertretungslose Zeit“ entsteht. Nicht zuletzt auch aus dem Gebot des Verbotes von „Verträgen zu Lasten Dritter“ müsste diese Vereinbarung von drei Parteien unterzeichnet werden, nämlich dem Personalrat, dem öffentlichen Dienstherrn und dem privaten Erwerber.

d welches Schicksal widerfährt den Beamten?

Ferner stellt sich die Frage, was aus den Beamten, besser gesagt: aus dem Beamtenstatus der Beschäftigten, beim Übergang in die Privatwirtschaft wird. Zu beachten ist hierbei § 121 BRRG, wonach Dienstherrenfähigkeit ausschließlich Bund, Ländern, Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zukommt. Mit anderen Worten: der private Arbeitgeber kann keine Beamten beschäftigen. An diesem Grundsatz hat sich durch Einführung des § 123 a BRRG¹⁵ im Jahre 1997 etwas geändert, da nunmehr auch eine Zuweisung an privatisierte Einrichtungen möglich ist.

Als Möglichkeiten einer dauerhaften Weiterbeschäftigung von Beamten in Unternehmen der Privatwirtschaft wurden bisher vier Modelle entwickelt¹⁶:

aa Entlassung aus Beamtenverhältnis, Begründung eines privaten Arbeitsverhältnisses

Diese Variante kommt nur dann in Betracht, wenn die betroffenen Beamten mitwirken. In der Praxis ist damit aber kaum zu rechnen, was durch folgende Überlegung verdeutlicht wird: Welcher Beamte tauscht schon freiwillig seinen Unkündbarkeitsstatus gegen die Beschäftigungsrisiken in der Privatwirtschaft? Der private Unternehmer wird also mit finanziellen Anreize die Bereitschaft des Beamten erkaufen müssen. Dies wird teuer. Praxisrelevanz hat diese Variante aus Sicht des Verfassers nicht.

bb Gewährung von Sonderurlaub auf Antrag und Begründung eines privaten Arbeitsverhältnisses

Auch bei dieser Möglichkeit bedarf es der Mitwirkung des Beamten. Den notwendigen Urlaubsantrag werden regelmäßig nur Beamte stellen, denen Anreize und Absicherungen geboten werden. Hierbei geht es nicht nur um Fragen des Gehalts und der Unkündbarkeit. Schwieriger wird es bei der Anrechnung der Beurlaubungszeit als ruhegehaltsfähige Dienstzeit, um Beförderungsmöglichkeiten während der Beurlaubungszeit und um Beihilferegelungen. Wegen dieser Aspekte scheidet in der Praxis auch dieses Modell regelmäßig aus.

cc Dienstleistungsüberlassung

¹⁴ Diese Möglichkeit besteht nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund des § 3 BetrVG.

¹⁵ Eingefügt durch Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts vom 24.2.1997 (BGBl. I S. 322).

¹⁶ Zu diesen Modellen Streuck NJW 1995, 2887.

Dieses Modell zeichnet sich dadurch aus, dass die Beamten kraft Vertrages nicht selbst dem privaten Arbeitgeber überlassen werden. Lediglich das Ergebnis der von den Beamten erbrachten Dienstleistungen wird an den privaten Arbeitgeber abgeführt. So gekünstelt dies auf den ersten Blick scheinen mag; das Bundesverwaltungsgericht hat dies ausdrücklich als gangbaren Weg gebilligt.¹⁷ Voraussetzung ist also, dass das Dienst- und Weisungsverhältnis zu dem öffentlichen Dienstherrn unangetastet bleibt. Problematisch ist hieran, dass eine „echte“ Eingliederung des Beamten in die Belegschaft des privaten Arbeitgebers nicht möglich ist. Die dortigen Arbeitsabläufe würden zwangsläufig darunter leiden. Die erforderliche Flexibilität ginge wegen der notwendigen Einschaltung des Dienstherrn zwangsläufig verloren. Deswegen ist es häufig der Erwerber, der aus Praktikabilitätsgründen von diesem Modell Abstand nimmt.

dd Zuweisung zur Dienstleistung an private Rechtsträger

Bei diesem Modell bleibt zwar das Beamtenverhältnis beim bisherigen Dienstherrn bestehen. Die Weisungsbefugnisse werden hier aber auf den privaten Arbeitgeber übertragen. Hierzu bedarf es einer gesetzlichen Regelung, die zwischenzeitlich in Form des § 123 a BRRG geschaffen wurde.

Es zeigt sich also abschließend, dass vom Grundsatz her die gangbarste Variante in dem Zuweisungsmodell an private Rechtsträger zu sehen ist.

5 Was der Personalrat zwar nicht verhandeln kann, aber wissen muss

Die weiteren Aspekte kann der Personalrat zwar nicht mit dem Dienstherrn und dem Erwerber verhandeln; gleichwohl sollte er sich über die Rechtslage bewusst sein, nicht zuletzt auch, um der vom Betriebsübergang betroffenen Belegschaft Rede und Antwort stehen zu können.

a (wann) soll der Personalrat den Betroffenen zum Widerspruch raten?

Häufig wird der Personalrat gefragt, ob und wann man einen Widerspruch gegen den Betriebsübergang riskieren könne. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass manch einer überlegen mag, ob er nicht lieber im warmen Schoß des öffentlichen Arbeitgebers verbleiben möchte.

Hier soll zunächst auf eine Selbstverständlichkeit hingewiesen werden: Wer sich bei einem Betriebsübergang nicht rührt, bekommt automatisch einen neuen Arbeitgeber und findet sich in der Privatwirtschaft wider. Es bedarf also keiner Unterschrift, um dem Betriebsübergang zuzustimmen. Das Gegenteil ist der Fall. Wer *nicht* übergehen möchte, muss seinen Widerspruch ausdrücklich schriftlich geltend machen, vgl. § 613a VI BGB.

In der Tat bewirkt ein ausgesprochener Widerspruch, dass das Beschäftigungsverhältnis beim öffentlichen Dienstherrn verbleibt. Bei jedem Widerspruch besteht aber die Gefahr, dass der bisherige Betriebsinhaber den Widerspruch zum Anlass betriebsbedingter Kündigungen nimmt. Unter bestimmten Voraussetzungen darf er das. Hat der öffentliche Arbeitgeber nämlich keine weiteren Einrichtungen, scheidet eine Flucht auf freie Arbeitsplätze in anderen Dienststellen von vornherein aus. Es ist in Erinnerung zu rufen, dass die Frage des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit als zwingende Voraussetzung für betriebsbedingte Kündigungen unternehmensbezogen, besser: verwaltungszweigbezogen, vgl. § 1 II Nr.

¹⁷ BVerwG 69, 303 = NVwZ 1985, 197.

2 b KSchG, zu prüfen ist.¹⁸ Der Widerspruch gegen den Betriebsübergang sollte also nicht erhoben werden, wenn im Verwaltungszweig keine weiteren Dienststellen vorhanden sind, in der der Widersprechende grundsätzlich beschäftigt werden kann.

Soweit jedoch noch weitere Dienststellen vorhanden sind, bestehen auch grundsätzlich noch Einsatzmöglichkeiten. Aber: Die Sozialauswahl erfolgt rein betriebs- bzw. dienststellenbezogen. Der Vortrag einer fehlerhaften Sozialauswahl verfängt also nur dann, wenn nicht eine vollständige Dienststelle sondern nur ein Dienststellenteil privatisiert wurde, also bei dem ehemaligen Dienstherrn noch eine Rest-Dienststelle besteht. Dann ist die Sozialauswahl entscheidend. Es mag durch die Privatisierung zwar der Beschäftigungsbedarf fortgefallen sein. Das sagt aber noch nichts darüber aus, wem deswegen zu kündigen ist. Dies muss nicht zwangsläufig der Widersprechende sein. Es kommt letztlich darauf an, wer weniger schutzbedürftig ist. Mittlerweile beurteilt sich dies ausschließlich nach den vier Kriterien (1) Betriebszugehörigkeit, (2) Alter, (3) Unterhaltungspflichten und (4) Schwerbehinderung, vgl. § 1 III KSchG.

Nach mittlerweile gesicherter Rechtsprechung kann sich der widersprechende und gekündigte Arbeitnehmer aber nur dann auf eine fehlerhafte Sozialauswahl berufen, wenn ihm zur Ausübung des Widerspruchsrechts sachliche Gründe zur Seite standen. Dies kann etwa die berechtigte Befürchtung sein, beim Erwerb nach dem Übergang die Beschäftigung zu verlieren oder dort zu deutlich schlechteren Konditionen beschäftigt zu werden.¹⁹ Dies schlüssig darlegen zu können, ist in der Praxis schwierig, aber nicht von vornherein ausgeschlossen. Der Personalrat sollte also die Auskunft erteilen, dass der Widerspruch nur bei Vorliegen gewichtiger und belegbarer Gründe in Betracht gezogen werden sollte, die ihre Ursache in den zu erwartenden wirtschaftlichen Verhältnissen des privaten Erwerbers haben.

Eine Sondersituation besteht bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern. Zwar lässt das BAG bei diesen betriebsbedingte außerordentliche Kündigungen zu, um überhaupt eine Kündigung zu ermöglichen.²⁰ Geht aber nur ein Teil der Beschäftigten auf einen privaten Arbeitgeber über, so kann es theoretisch zur Konkurrenzsituation für die noch kündbaren Arbeitnehmer in dem verbliebenen, nicht privatisierten Dienststellenteile kommen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich die Sozialauswahl stets auf die Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer bezieht. Kündbare Arbeitnehmer sind aber etwas anderes als unkündbare Arbeitnehmer; mithin liegt Vergleichbarkeit gerade nicht vor. Der kündbare Arbeitnehmer kann sich im Verhältnis zu unkündbaren Kollegen also nicht auf eine fehlerhafte Sozialauswahl berufen. Auch darüber sollte der Personalrat belehren, etwa dergestalt, dass der Widerspruch eines unkündbaren Beschäftigten nicht vor einer Kündigung schützt, wenn in den anderen Dienststellen des Dienstherrn alle Beschäftigten kündbar sind.

b Schicksal von Dienstvereinbarungen

Abschließend soll der Blick auf die Dienstvereinbarungen gelenkt werden. Was wird aus den ggf. mühsam ausgehandelten Vereinbarungen zur Gleitzeit oder ähnlich wichtigen Themen?

¹⁸ Bram in: Bader/Bram/Dörner/Wenzel, Komm. KSchG, 50. EL, 2003, § 1 KSchG Rd. 306.

¹⁹ Größere Entfernungen zum neuen Arbeitsplatz stellen keinen geeigneten Sachgrund dar, soweit es sich nur um wenige Kilometer handelt. Auch die mangelnde Tarifgebundenheit des Erwerber stellt in Anlehnung an BAG v. 5.2.1997 (NZA 1998, 158) keinen Sachgrund dar. Anders verhält es sich mit einem Herausfallen aus dem KSchG und der mangelnden Sozialplanpflichtigkeit eines Unternehmens; diese Aspekte sind geeignet, einen Widerspruch als begründet anzusehen.

²⁰ BAG NZA 1987, 102.

Zunächst: Die Dienstvereinbarungen wandeln sich nicht automatisch um in Betriebsvereinbarungen im Sinne des Betriebsverfassungsrechts (BetrVG), welche das Parallelinstrument zur Dienstvereinbarung darstellen.²¹ Weiter wird jedoch vertreten, dass Dienstvereinbarungen im Zusammenhang mit § 613a BGB über eine analoge Anwendung der Vorschriften des § 613a BGB dasselbe Schicksal erfahren wie Betriebsvereinbarung. Es wird dabei mit der Vergleichbarkeit der Wesen argumentiert und dass sich bei Dienstvereinbarungen gegenüber Betriebsvereinbarungen weder eine Besser- noch eine Schlechterstellung bei Betriebsübergängen ergeben darf.²²

Das Schicksal von Dienstvereinbarungen bei Betriebsübergängen lässt sich schnell nachzeichnen: Bei Privatisierungen werden die Normen einer Dienstvereinbarung umgewandelt zu bloßen Inhalten des Arbeitsvertrages. Sie gelten also nicht länger kollektivrechtlich, sondern nur noch individualrechtlich. Im Beispiel der Gleitzeitregelung sind die Normen der Dienstvereinbarung nach der Privatisierung Bestandteil der übernommenen Arbeitsverhältnisse und dürfen vor Ablauf eines Jahres nicht geändert werden.

Eine Ausnahme zu diesem Grundsatz besteht allerdings dann, wenn beim privaten Erwerber Betriebsvereinbarungen bestehen, die den gleichen Sachverhalt regelt, etwa ebenfalls zur Gleitzeit. Dann gilt anstelle der bisherigen durch Dienstvereinbarung geregelten Gleitzeit des öffentlichen Dienstherrn die Betriebsvereinbarung des privaten Erwerbers zur Gleitzeit und zwar unabhängig davon, was günstiger ist. Schließlich gilt das arbeitsrechtliche Günstigkeitsgebot nur auf der Ebene unterschiedlicher Hierarchieebenen, nicht jedoch auf gleicher Ebene.

6 Zusammenfassung

Geplante Privatisierungen stellen den Personalrat vor eine verantwortungsvolle Aufgabe. Der Personalrat sollte sich dieser Aufgabe nicht ohne fachkundige Beratung durch die Gewerkschaft oder fachlich versierte Rechtsanwälte stellen. Die nachfolgenden ausgesuchten Aspekte sollten bei den Verhandlungen beachtet werden:

- Bei Privatisierungsvorgängen hat der Personalrat nach einigen Landespersonalvertretungsgesetzen ein Mitbestimmungsrecht. Selbst wenn kein direktes Verhinderungsrecht ersichtlich ist, sollte der Personalrat seine Mitsprache und Beteiligung unter Hinweis auf § 2 I BPersVG anmelden.
- Der Personalrat sollte seine Rechte dazu nutzen, die gesetzlichen Regelungen in § 613a BGB in einem Personalüberleitungsvertrag näher auszugestalten.
- Zur Absicherung der dynamischen Fortgeltung des BAT sollte die Mitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband verbindlich festgeschrieben werden. Soweit dies nicht verhandelbar ist, müssen sich die Beteiligten darüber im klaren sein, dass der BAT nur noch statisch fortwirkt. Es bietet sich an, dass sich der Erwerber verpflichtet, in sämtliche für den alten Arbeitgeber im Zeitpunkt der Überleitung geltenden Tarifverträge und Dienstvereinbarungen einzutreten und diese im jeweils gültigen Stand fortzuführen. Hierzu bedarf es klarer Formulierungen.
- Die bestehende Altersversorgung lässt sich dadurch absichern, dass der Beitritt des Erwerbers in die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

²¹ BAG DB 1982, 1414.

²² Hierzu Schipp NZA 1994, 865.

festgeschrieben wird. So lassen sich die Anwartschaften der Altersversorgung fortzuführen.

- Das Übergangsmandat des Personalrats sollte in dem Personalüberleitungsvertrag ausdrücklich für 6 Monate zugesichert werden.
- Zur Überführung der Beamten in die Privatwirtschaft stellt das Modell der Überlassung zur Dienstleistung einen praktikablen Weg dar.
- Das Widerspruchsrecht ist mit Vorsicht zu genießen; es droht die betriebsbedingte Kündigung (ordentlich bzw. ggf. außerordentlich). Der Widerspruch sollte nur dann in Betracht kommen, wenn der Dienstherr noch weitere Dienststellen betreibt und der Widersprechende gewichtige und nachvollziehbare Gründe für seinen Widerspruch vortragen kann. Unkündbare Beschäftigte müssen bei ihrem Widerspruch darauf achten, ob in den anderen Dienststellen des Dienstherrn noch weitere unkündbare Beschäftigte tätig sind.
- Die Normen einer Dienstvereinbarung wirken nach einer Privatisierung nur noch individualrechtlich fort und können nach Ablauf eines Jahres durch Änderungsvereinbarung oder –kündigung geändert werden. Die Dienstvereinbarung werden jedoch komplett durch beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung, die denselben Regelungsgegenstand haben, abgelöst. Das Günstigkeitsgebot gilt nicht.