



## Begründung:

Der Personalüberleitungsvertrag beinhaltet insbesondere Regelungen, die über die gesetzliche Regelung des § 613a BGB (einjährige Tarifbindung nach Betriebsübergang) hinausgehen. Hierzu gehört insbesondere die Beantragung der Mitgliedschaften im Kommunalen Arbeitgeberverband und in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Somit werden sowohl die entsprechenden Besitzstände der vorhandenen Mitarbeiter des Hans-Susemihl-Krankenhauses gesichert als auch die Tarif- und Zusatzversorgungsbedingungen für zukünftige Mitarbeiter der Krankenhaus-GmbH festgeschrieben. Bei einem Nichtzustandekommen bzw. einer späteren Kündigung der KAV- bzw. VBL-Mitgliedschaften sind jeweils Verhandlungen mit den Gewerkschaften zum Abschluss eines Haustarifvertrages aufzunehmen oder ein Tarifvertrag für die Krankenhäuser in der Region anzustreben.

Bei einer Beibehaltung der bisherigen BAT- und BMT-G II-Tarifstrukturen infolge des Scheiterns der derzeit laufenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst oder infolge eines für die deutschen Krankenhäuser unbefriedigenden Tarifabschlusses würde die dringend notwendige Reduzierung der Personalkosten unterbunden. Deshalb ist die Gründung einer Tochtergesellschaft (Dienstleistungs-GmbH) mit kostengünstigeren Tarif- und Zusatzversorgungsbedingungen als Option gegeben. Hierzu wären mit den Gewerkschaften unter Berücksichtigung von Arbeitsmarkt- und Branchenbedingungen differenzierte Konditionen für neu einzustellende Mitarbeiter zu verhandeln. Diese würden im Rahmen einer umsatzsteuerlichen Organschaft über eine Personalgestellung in der Krankenhaus-GmbH eingesetzt. Darüber hinaus bestünde die Möglichkeit, Mitarbeiter aus der Krankenhaus-GmbH über einen Personalüberleitungstarifvertrag in die Dienstleistungs-GmbH überzuleiten.

Die Alternative, einen Personalüberleitungstarifvertrag für die Krankenhaus-gGmbH abzuschließen, wurde nicht umgesetzt, da mit dem Übergang der Mitarbeiter vom Eigenbetrieb zur gGmbH kein neuer Tarifvertrag eingeführt wird, sondern der BAT und der BMT-G II weitergelten und die Mitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband beantragt werden soll. Insofern sind nicht unmittelbar die Gewerkschaften zu beteiligen, sondern nach dem Abschluss des Personalüberleitungsvertrages ist das Benehmen mit dem Personalrat des Hans-Susemihl-Krankenhauses herzustellen. Die Voraussetzungen hierzu wurden bereits erfüllt, da der vorgelegte Personalüberleitungsvertrag von der Arbeitsgruppe Rechtsform unter Beteiligung des Personalrates angefertigt worden ist. Ein Personalüberleitungstarifvertrag hätte ohnehin nicht eingebracht werden können, da die Gewerkschaften nicht Mitglied der vom Rat der Stadt Emden eingesetzten Arbeitsgruppe sind.

Der Personalüberleitungsvertrag beinhaltet noch keine Regelung zum Umgang mit Ansprüchen aus bestehenden und bereits ausgelaufenen Beamten- oder beamtenähnlichen Dienstverhältnissen. Hier wird das Hans-Susemihl-Krankenhaus bisher jährlich mit etwa 160.000 Euro belastet (Erstattung der Versorgungsumlage für Beamte bzw. Übernahme sonstiger Ansprüche aus Dienstverhältnissen). Die Entscheidung zur Be- oder Entlastung der Krankenhaus-gGmbH bezüglich derartiger Versorgungsleistungen sollte zu einem späteren Zeitpunkt, aber noch vor dem Betriebsübergang über einen Nachtrag zum Personalüberleitungsvertrag getroffen werden.

Anlage: Personalüberleitungsvertrag