



► **Nr. VO/2013/00084**  
**öffentlich**

**Lübeck, 08.01.2013**

## Vorlage

**Bereiche:**  
**1.203 - Beteiligungscontrolling**

**Bearbeitung:** Oliver Groth (E-Mail: [oliver.groth@luebeck.de](mailto:oliver.groth@luebeck.de) Telefon: 122-1002)

## **Arbeitnehmersicherung für die Beschäftigten der Lübecker Hafengesellschaft mbH (LHG), LHG Service-Gesellschaft mbH (LHG-SG) und Nordic Rail Service GmbH (NRS) sowie des Hafenbetriebsvereins Lübeck e. V. (HBV)**

### Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
06.03.2013	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
19.03.2013	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Vorberatung
21.03.2013	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Entscheidung

### **Beschlussvorschlag:**

1. Der Bürgermeister wird beauftragt, mit den Gesellschaften LHG/LHG-SG/NRS eine „Vereinbarung für eine Arbeitnehmersicherung der Beschäftigten der LHG, LHG-SG und NRS“ gemäß Anlage 3 abzuschließen.
2. Der Bürgermeister wird beauftragt, mit dem HBV eine „Vereinbarung für eine Arbeitnehmersicherung der Beschäftigten des Hafenbetriebsverein Lübeck e. V.“ gemäß Anlage 4 abzuschließen.
3. Für die Umsetzung der Vereinbarungen wird bedarfsgerecht zusätzliches Personal benötigt. Dafür werden im Produkt 111008 – Zentrale Personalarbeit die erforderlichen Haushaltsmittel zu gegebener Zeit in den Haushaltsjahren ab 2013 zeitlich befristet zusätzlich zur Verfügung gestellt.

### **Verfahren:**

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen: s. Anlage 1  
Ergebnis:

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen gem. § 47 f GO ist erfolgt:  Ja  
 Nein  
Begründung: keine Relevanz

Die Maßnahme ist:  neu  
 freiwillig  
 vorgeschrieben durch:

Finanzielle Auswirkungen:  Ja, noch nicht bezifferbar und ggf. durch gesonderte Vorlage zu ordnen

(Dies betrifft nur die Verwaltungskosten gem. Beschlusspunkt 3. Im Übrigen sind für den Fall, dass

die HL aus den Vereinbarungen finanziell in Anspruch genommen werden sollte, bereits Rückstellungen in der Eröffnungsbilanz [2,3 Mio. €, ursprüngl. „HBV-Fonds“] und mit überplanmäßiger Bewilligung durch Bürgerschaftsbeschluss vom 29.11.2012 [TOP 11.2, Drs. 119: 2,8 Mio. €] gebildet worden.)

**Begründung:**

s. Anlage 2

**Anlagen:**

1. Beteiligungsverfahren
2. Begründung
3. Vereinbarung für eine Arbeitnehmersicherung der Mitarbeiter der LHG, LHG-SG und NRS
4. Vereinbarung für eine Arbeitnehmersicherung der Mitarbeiter des Hafensbetriebsvereins Lübeck e. V.

Bürgermeister Bernd Saxe

## **Anlage 1: Beteiligungsverfahren**

Welche Bereiche oder Projektgruppen sind beteiligt?  
Mit welchem Ergebnis?

1.110 – Personal- u. Organisationservice	Anregungen eingearbeitet
1.201 – Haushalt und Steuerung	Kenntnisnahme
1.300 – Recht	keine rechtl. Bedenken
5.691 – Lübeck Port Authority	Kenntnisnahme
Gesamtpersonalrat	entspr. Informationspflicht gem. § 49 MBG unterrichtet

## **Anlage 2: Begründung**

### **LHG-Put-Option**

In ihrer Sitzung am 21.06.2012 (TOP 16.1, Drs. 625) hat die Bürgerschaft beschlossen, dass die Hansestadt Lübeck 12,4 % der bis dahin von ihr gehaltenen LHG-Geschäftsanteile an den Mitgesellschafter RREEF Pan-European Infrastructure Two Lux S.à r.l. veräußert, was mittlerweile geschehen ist.

Die Bürgerschaft hatte die Entscheidung zuvor mehrfach vertagt und den Bürgermeister beauftragt, eine sog. Steuerungsgruppe einzuberufen, vergleichbar dem Verfahren aus dem Jahr 2007 im Vorlauf zur Veräußerung von 25,1 % der Geschäftsanteile der LHG. So sollte eine Einigung mit den Vertretern der Beschäftigten herbeigeführt werden, die die Ausübung der Put-Option zunächst abgelehnt hatten. Dies war angezeigt, um die Funktionsfähigkeit des Lübecker Hafens zu bewahren.

Das Interessenausgleichsverfahren zwischen Gesellschafter und Arbeitnehmern, das anlässlich des Transaktionsverfahrens im Jahr 2007 begonnen wurde, hat damit auch dessen nunmehr letzten Umsetzungsschritt, die Ausübung der Put-Option, begleitet. Auf die seinerzeitigen Ausführungen wird insoweit Bezug genommen (Bürgerschaft am 17.07.2008, TOP 13.11, Drs. 149).

### **Eckpunktepapiere**

Als Ergebnis der Verhandlungen in der Steuerungsgruppe wurden der Bürgerschaft zur Sitzung am 21.06.2012, in der über die Ausübung der Put-Option zu entscheiden war, Eckpunktepapiere vorgelegt. Die Bürgerschaft hat diesbezüglich beschlossen:

- „a. Die Bürgerschaft nimmt die Eckpunkte eines ‚Lübecker Modells‘ zur Arbeitnehmerbeteiligung an der LHG und die Eckpunkte für einen Tarifvertrag zur Arbeitnehmersicherung Put-Option für die Beschäftigten der LHG, LHG-SG, NRS und HBV zur Kenntnis.
- b. Der Bürgermeister wird beauftragt, die Gespräche über das ‚Lübecker Modell‘ zur Arbeitnehmerkapitalbeteiligung an der LHG auf der Grundlage der Eckpunkte mit dem Ziel fortzusetzen, hierfür alle erforderlichen Verträge und Vereinbarungen bis zum 31.12.2012, spätestens jedoch bis zum 31.12.2013 rechtswirksam abzuschließen.
- c. Die Hansestadt Lübeck bekundet ihren Willen, die Regelungen aus den Eckpunkten für einen Tarifvertrag zur Arbeitnehmersicherung für die Beschäftigten der LHG, LHG-SG, NRS und HBV schnellstmöglich in einen Tarifvertrag zwischen den zuständigen Tarifparteien zu überführen. Die Bürgerschaft beauftragt den Bürgermeister, die entsprechenden Verhandlungen aufzunehmen.
- d. Bis zum Abschluss des Tarifvertrages zur Arbeitnehmersicherung für die Beschäftigten der LHG, LHG-SG, NRS und HBV, längstens jedoch bis zum 31.12.2024, wird die Hansestadt Lübeck die Regelungen aus den Eckpunkten zur Arbeitnehmersicherung befolgen.
- e. Die Hansestadt Lübeck stellt für die finanziellen Folgen aus den Eckpunkten zum ‚Lübecker Modell‘ zur Arbeitnehmerkapitalbeteiligung an der LHG und für § 3 aus den Eckpunkten für einen Tarifvertrag zur Arbeitnehmersicherung Put-Option für die Beschäftigten von LHG, LHG-SG, NRS und HBV maximal einen Betrag von 5,1 Millionen € zur Verfügung. Die Restmittel aus dem HBV-Fonds von 2008 in Höhe von 2,3 Millionen € fließen in den vorgenannten Betrag ein. Der HBV-Fonds wird aufgelöst.“

Damit hat sich die Hansestadt Lübeck zum Ziel gesetzt, für einen befristeten Zeitraum dazu beizutragen, dass im Falle des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfes im öffentlichen Teil des Lübecker Hafens betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Die Hansestadt Lübeck setzt insoweit ihre im Jahr 2008 begonnene Linie fort: Bei der Teilprivatisierung einer Gesellschaft, die nicht allein betriebswirtschaftlich für den „Konzern HL“, sondern auch regionalwirtschaftlich für den Standort Lübeck überragende Bedeutung hat, soll zur Sicherung des sozialen Friedens und der Produktivität die Arbeitnehmerseite angehört und – in einem an-

gemessenen Ausmaß – vor möglichen negativen Folgen der Teilprivatisierung geschützt werden.

Nach den sehr heftig geführten Auseinandersetzungen über die erste Teilprivatisierung im Jahr 2008 hat sich diese Linie als die richtige erwiesen. Der Lübecker Hafen hätte die Verwerfungen der Wirtschafts- und Finanzkrise ohne die gegenseitige Akzeptanz der Interessen der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Gesellschafter nicht annähernd so gut überstanden.

Vor diesem Hintergrund erscheint es vertretbar, aus dem Put-Options-Kaufpreis von 15,3 Mio. €, den die Hansestadt Lübeck im Jahr 2012 vereinnahmt hat, einen Teil für die Absicherung der Arbeitnehmerinteressen zurückzustellen. Es ist auch in der Privatwirtschaft nicht ungewöhnlich, dass bei Teilunternehmensverkäufen der Interessensausgleich mit der Arbeitnehmerseite über Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung gesucht wird, um Konflikte beim Anteilsverkauf auszuschalten. Das gilt insbesondere auch beim Teilverkauf von öffentlichen Unternehmen, da diese zumeist in Geschäftsfeldern tätig sind, die durch Arbeitskämpfmaßnahmen relativ schnell blockiert werden können mit erheblichen unmittelbaren Auswirkungen auf den Kunden und die Regionalwirtschaft (z.B. Hafen, Flughäfen, Entsorgungs- und Energiewirtschaft, Krankenhäuser). Der Gesellschafter hat deshalb ein großes Interesse an einem möglichst konfliktbefreiten Anteilsverkauf, um die Vermögensbasis des Unternehmens dauerhaft nicht zu gefährden.

Nachdem die Bürgerschaft im Juni 2012 ihren Willen erklärt hat, auch den letzten Schritt der Teilprivatisierung – die Ausübung der Put-Option – in diesem Sinne auszuüben, haben die sich anschließenden Verhandlungen zwischen der Hansestadt Lübeck, der LHG-Geschäftsführung, des HBV-Vorstands, der Betriebsräte und der Gewerkschaft Verdi bis in den Februar 2013 angedauert. Aufgrund der besonderen Beschäftigungsstruktur im Hafen (Gesetz über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafentarbeiter vom 03.08.1950) und der Tatsache, dass es sich bei der Hansestadt Lübeck um eine öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaft handelt, die dem schleswig-holsteinischen Kommunalrecht unterliegt, hat sich die rechtliche Umsetzung der Eckpunkte als juristisch komplex und herausfordernd erwiesen.

Mit den Vereinbarungen gem. Anlagen 3 und 4 ist dies nun für den Bereich der Arbeitnehmersicherung gelungen.

### **Umsetzung der Eckpunkte Arbeitnehmersicherung durch schuldrechtliche Vereinbarungen**

Da die Hansestadt Lübeck zu einer zweckmäßigen und effektiven Umsetzung der Vorgaben aus dem Eckpunktepapier zur Arbeitnehmersicherung nicht selber Tarifvertragspartei sein kann, sollen die durch das Eckpunktepapier in Aussicht gestellten Arbeitnehmersicherungsmaßnahmen dergestalt umgesetzt werden, dass LHG/LHG-SG/NRS und der HBV jeweils diesbezügliche Tarifverträge mit der Gewerkschaft Verdi schließen, während die Hansestadt Lübeck sich gegenüber LHG/LHG-SG/NRS und dem HBV durch schuldrechtliche Vereinbarungen verpflichtet, die in den Eckpunkten zugesagten Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.

Dazu dienen die Vereinbarungen gemäß Anlage 3 und 4, die Gegenstand des Beschlussvorschlages sind. Die Vereinbarungen wurden zwischen der Hansestadt Lübeck, der Geschäftsführung der LHG, dem Betriebsrat der LHG und der Gewerkschaft Verdi bzw. dem Vorstand des Hafenbetriebsvereins und dem Betriebsrat des HBV ausgehandelt. Da die Tarifverträge, die zwischen LHG/LHG-SG/NRS respektive HBV und der Gewerkschaft Verdi ausgehandelt werden, zum Zeitpunkt der Vorlagenerstellung noch nicht endverhandelt sind, werden die in den Anlagen 3 und 4 vorgelegten schuldrechtlichen Vereinbarungen ggf. redaktionell harmonisiert werden müssen.

Sollten betriebsbedingte Kündigungen bei LHG/LHG-SG/NRS im Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2023 bzw. beim HBV im Zeitraum 01.02.2013 bis 31.12.2023 anstehen, wird die Hansestadt Lübeck unter den in den Anlagen definierten Rahmenbedingungen den betroffenen Arbeitnehmern/-innen freie Stellen (so vorhanden) in der Stadtverwaltung bzw. bei städtischen Unternehmen anbieten, nachrangig Qualifizierungsmaßnahmen für die Betroffenen finanzieren. Die betroffenen Personen bleiben während des gesamten Zeitraums dieser Arbeitnehmersicherungsmaßnahmen, der für jede/-n Arbeitnehmer/-in maximal 36 Monate umfasst, Beschäftigte der LHG/LHG-SG/NRS bzw. des HBV. Einzelheiten sind dem Wortlaut der als Anlagen beigefügten Vereinbarungen zu entnehmen.

## **Verwaltungskosten**

Es ist noch nicht absehbar, in welchem Umfang die vertraglich vereinbarten Arbeitnehmersicherungsmaßnahmen tatsächlich in Anspruch genommen werden. Das hängt von der wirtschaftlichen Entwicklung im Lübecker Hafen ab. Klar ist aber, dass die Umsetzung in der Stadtverwaltung vorübergehend einen nicht unerheblichen Arbeitsaufwand in teilweise neuen Aufgabengebieten verursachen wird, u.a.:

- Benennung grundsätzlicher Ansprechpartner bei Hafenebetrieben, Stadt, städtischen Unternehmen,
- Absprachen über Verfahrenswege,
- Aufbau von Kontaktdaten für die mögliche Weitervermittlung der Arbeitnehmer/-innen an externe Dritte,
- Aufbau der Kontakte zu Qualifizierungsträgern,
- Abklärung von Spielregeln für das interne Vorgehen in den Einzelfällen, z. B. Klären von Entscheidungsbefugnissen beim Einsatz des Personals, Abstimmung zum Umgang mit der dezentralen Personalverantwortung, Abstimmung der Abläufe mit allen zu Beteiligten, Absprachen über Informationsfluss und Kooperation.

Wenn es zur Inanspruchnahme der Hansestadt Lübeck aus den Vereinbarungen kommt, kommen (befristet) als laufende Aufgaben auf die Stadtverwaltung zu, u.a.:

- Überprüfung der Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigungen nach Angaben der Hafengesellschaften,
- Suche nach freien und adäquaten Arbeitsplätzen in der Kernverwaltung
- ggf. Vermittlung an städtische Unternehmen oder an externe Dritte,
- Klärung und Überwachung der persönlichen Voraussetzungen im Einzelfall,
- Klärung und Umsetzung der einzelvertraglichen Erfordernisse,
- Mitbestimmungsverfahren,
- Abstimmung der Qualifizierungspläne,
- personalwirtschaftliche Betreuung der an die Hansestadt Lübeck überlassenen Arbeitnehmer/-innen,
- Finanzcontrolling betreffend die zur Verfügung stehenden Mittel

Diese Aufgaben werden sachgemäß im Wesentlichen dem Bereich 1.110 – Personal- und Organisationservice zuzuordnen sein. Nach Einschätzung des Bereichs kann dies nicht vollständig mit den bestehenden Ressourcen bewältigt werden, sondern erfordert eine Aufstockung des Budgets. Der tatsächliche Ressourcenbedarf ist im weiteren Verfahren zu ermitteln. Eine erste Schätzung geht von einem Bedarf von circa 50 T€ aus, das entspricht in etwa einer A-10-Stelle oder 30 Stunden einer A-11-Stelle. Nach dem Verständnis der mit den Arbeitnehmervertretern ausgehandelten Eckpunktepapiere sollen diese administrativen Kosten den für die Arbeitnehmersicherung zur Verfügung gestellten Betrag nicht schmälern und sind daher zusätzlich haushalts- und stellenplanmäßig zu ordnen. Sollte die derzeit angespannte wirtschaftlichen Situation im Lübecker Hafen weiter anhalten, scheint es angeraten zu sein, nach Rechtskraft der Vereinbarungen mit den erforderlichen Vorarbeiten zu beginnen, um die späteren Verfahrensroutinen sicher zu stellen.

## **Finanzielle Auswirkungen und kommunalrechtliche Zulässigkeit**

Mit den Arbeitnehmersicherungsvereinbarungen gemäß Anlage 3 und 4 verpflichtet sich die Hansestadt Lübeck für den Fall drohender betriebsbedingter Kündigungen bei der LHG, LHG-SG, NRS oder dem HBV, die betroffenen Arbeitnehmer im Wege der Arbeitnehmerüberlassung bei der HL (oder ihren Eigenbetrieben/eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen) auf adäquaten, freien und mit Budget hinterlegten Arbeitsplätzen einzusetzen und bei Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist, auf eine entsprechende Einsatzmöglichkeit hinzuwirken. Sollte eine Einsatzmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung nicht bestehen, werden die betroffenen Arbeitnehmer auf Kosten der HL fort- und weitergebildet. Wegen der Einzelheiten und insbesondere der Voraussetzungen für die Arbeitnehmerüberlassung bzw. die Fort- und Weiterbildung wird auf die beiden Vereinbarungen verwiesen.

Beide Vereinbarungen bilden, nachdem sie von der Bürgerschaft beschlossen wurden, einen festen Rahmen für die weiteren Verhandlungen zum Abschluss von Tarifverträgen zwischen LHG, LHG-SG, NRS, HBV und Verdi. Mit Abschluss der Tarifverträge wird die durch das Eckpunktepapier vom Juni 2012 vorgegebene Arbeitnehmersicherung dann endgültig festgeschrieben.

Für die Umsetzung der Eckpunkte zur Arbeitnehmersicherung und zum Arbeitnehmerbeteiligungsmodell („Lübecker Modell“) werden insgesamt 5,1 Mio. € aus dem Haushalt zur Verfügung gestellt. Diese Summe wird durch die Auflösung von Rückstellungen bereit gestellt, die aus Restmitteln des HBV-Fonds in Höhe von 2,2 Mio. € und einem Betrag von 2,9 Mio. € aus dem Verkaufserlös für die Ausübung der Putoption bestehen.

Da ein Einsatz der Arbeitnehmer von LHG, LHG-SG, NRS oder HBV bei der Hansestadt Lübeck nur auf freien, adäquaten und mit einem Budget hinterlegten Arbeitsplätzen stattfinden kann, wird der Personalaufwand in Bezug auf die Arbeitnehmerüberlassung für die Hansestadt Lübeck aus dem vorhandenen Budget finanziert. Sollte eine Arbeitnehmerüberlassung nicht zustande kommen, wird die betroffene Arbeitnehmerin bzw. der betroffene Arbeitnehmer qualifiziert. Die dabei anfallenden Personal- und Qualifizierungskosten (Qualifizierungsmaßnahme) übernimmt die Hansestadt Lübeck. Dafür werden Haushaltsmittel bis zur Höhe von insgesamt 4 Mio. € zur Verfügung gestellt. Nach Verbrauch dieses Betrages endet die Verpflichtung der Hansestadt Lübeck zur Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen. Derzeit ist nicht abschätzbar, zu welchem Zeitpunkt dieser Betrag während der Vertragslaufzeit abgerufen werden wird.

Nach § 86 Abs. 1 Gemeindeordnung – GO – darf die Hansestadt Lübeck keine Sicherheiten zugunsten Dritter bestellen. Ausnahmen bedürfen der Genehmigung der Kommunalaufsichtsbehörde. Um die Frage zu klären, ob ein Fall des § 86 GO vorliegt – es sich also um genehmigungsbedürftige Vereinbarungen handelt – wird der Bürgermeister Kontakt zur Kommunalaufsichtsbehörde (Innenministerium) aufnehmen. Die Wirksamkeit der Vereinbarungen steht also unter dem Vorbehalt, dass die Kommunalaufsichtsbehörde den Abschluss der Vereinbarungen genehmigt (oder für nicht genehmigungsbedürftig ansieht).

### **Arbeitnehmerbeteiligung („Lübecker Modell“)**

Von dem Gesamtbetrag in Höhe von 5,1 Mio. € gemäß Buchstabe e des Beschlusses vom 21.06.2012 (s. o.) stehen noch Restmittel in Höhe von 1,1 Mio. € zur Verfügung, die zur Umsetzung einer Arbeitnehmerbeteiligung („Lübecker Modell“) verwendet werden können.

## Vereinbarung für eine Arbeitnehmersicherung der Beschäftigten der LHG

zwischen

der **Hansestadt Lübeck**, vertreten durch den Bürgermeister,  
Rathaus, Breite Straße 62, 23552 Lübeck

- im Folgenden „HL“ genannt -

und

der

1) **Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH**, vertreten durch die Geschäftsführung,  
Zum Hafenplatz 1, 23570 Lübeck

- im Folgenden „LHG“ genannt –

2) **LHG-Service Gesellschaft mbH**, vertreten durch die Geschäftsführung,  
Zum Hafenplatz 1, 23570 Lübeck

- im Folgenden „LHG-SG“ genannt -

3) **Nordic Railservice GmbH**, vertreten durch die Geschäftsführung,  
Zum Hafenplatz 1, 23570 Lübeck

- im Folgenden „NRS“ genannt -

- zusammen die **Parteien** -

wird zur Sicherung der Arbeitnehmerinteressen folgendes vereinbart:

### **Präambel**

Die Hansestadt Lübeck (HL) ist Mehrheitsgesellschafterin der Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH (LHG) mit einem Gesellschaftsanteil von derzeit 62,5 %. Vorangegangen war im Zuge der Ausübung der Put-Option durch die HL eine Veräußerung von weiteren 12,4 % der Gesellschaftsanteile an die Firma RREEF Pan-European Infrastructure Two Lux S.A.R.L, die nunmehr einen Gesellschaftsanteil von 37,5 % an der LHG hält.

Die Lübecker Bürgerschaft hat in ihrer Sitzung vom 21.06.2012 die zwischen dem Bürgermeister und der Gewerkschaft ver.di verhandelten Eckpunktepapiere für einen „Tarifvertrag zur Arbeitnehmersicherung Put-Option“ zur Kenntnis genommen und den Willen bekundet, die Regelung aus dem Eckpunktepapier in einen Tarifvertrag zwischen den zuständigen Tarifvertragsparteien zu überführen. Hierzu sind gesonderte Vereinbarungen zwischen der HL und LHG, LHG-SG und NRS sowie zwischen HL und dem Hafenbetriebsverein Lübeck e.V. („HBV“) abzuschließen. Ferner hat die Bürgerschaft am 21.06.2012 die Eckpunkte für ein „Lübecker Modell zur Arbeitnehmerkapitalbeteiligung an der LHG“ zur Kenntnis genommen.

Am [...] wurde zwischen LHG, LHG-SG, NRS und der Gewerkschaft ver.di ein Tarifvertrag zur Arbeitnehmersicherung geschlossen, der die verhandelten Eckpunkte umsetzt. Diese nachfolgende Vereinbarung dient der weiteren Umsetzung der sich aus dem Tarifvertrag ergebenden Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und der aus dem Tarifvertrag berechtigten und verpflichteten Arbeitnehmer. Die Vereinbarung regelt die Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen Arbeitnehmer der LHG, LHG-SG oder NRS der Hansestadt Lübeck gestellt oder auf Kosten der Hansestadt Lübeck qualifiziert werden können.

Die Vereinbarung hat zum Ziel, für einen befristeten Zeitraum im Falle des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfes im öffentlichen Teil des Lübecker Hafens die Ausübung betriebsbedingter Kündigungen bei der LHG, LHG-SG oder NRS zu vermeiden, obwohl die Voraussetzungen für Kündigungen eigentlich vorlägen. Zu diesem Zweck sollen nach Maßgabe dieser Vereinbarung den betroffenen Arbeitnehmern Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (Gestellung) bei der HL oder in den städtischen Eigenbetrieben, Beteiligungen und Gesellschaften oder Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden. Diese Vereinbarung regelt ausschließlich das Rechtsverhältnis zwischen der HL und der LHG, der LHG-SG und der NRS.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich und Finanzierung**

1.

Dieser Vertrag findet Anwendung auf alle Hafen- und Umschlagsarbeiter sowie auf die Angestellten der LHG, auf alle gewerblichen und angestellten Arbeitnehmer bei der LHG-SG und NRS, die am 30.06.2012 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis standen (im Folgenden: Arbeitnehmer). Ausgenommen vom Geltungsbereich sind die

außertariflich beschäftigten Arbeitnehmer, die leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG und die Beschäftigten nach § 5 Abs. 2 BetrVG. Der Vertrag setzt voraus, dass die LHG, die LHG-SG und die NRS die notwendige Genehmigung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erlangen, sofern diese nicht bereits vorliegen sollten.

2.

Sowohl für die Umsetzung des § 3 dieser Vereinbarung mit der LHG, LHG-SG und NRS als auch für § 3 der Vereinbarung mit dem HBV stellt die HL insgesamt maximal 4,0 Millionen Euro zur Verfügung, nachfolgend als „Arbeitnehmersicherungsfonds“ (ASF) genannt. Der LHG, LHG-SG und NRS steht gemeinsam vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung nach § 3 Abs. 3 Satz 10 ab dem Jahr 2014 aus dem ASF ein Betrag von insgesamt 1,75 Millionen Euro zur Verfügung.

## **§ 2**

### **Voraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung (Gestellung)**

Für den Fall, dass die LHG, LHG-SG oder NRS einem Arbeitnehmer im Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2023 unabweislich berechtigt betriebsbedingt im Sinne § 1 Abs. 2 KSchG kündigen könnte, wobei sich die erforderliche kündigungsschutzrechtliche Prüfung der Weiterbeschäftigung auf einen anderen freien Arbeitsplatz auf alle zur LHG-Gruppe gehörenden Betriebe erstrecken muss, verpflichtet sich die HL zu nachstehenden Maßnahmen:

1.

Führt im Zeitraum zwischen dem 01.01.2014 bis zum 31.12.2023 die wirtschaftliche Situation im öffentlichen Teil des Lübecker Hafens zu einem Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten, der die LHG, LHG-SG oder NRS zu betriebsbedingten Kündigungen berechtigen würde, wird die HL die davon betroffenen Arbeitnehmer im Wege der Gestellung, solange die Unterbeschäftigung anhält, beschäftigen, soweit ein freier, adäquater und mit Budget hinterlegter Arbeitsplatz vorhanden ist.

2.

Die Gestellung gemäß Abs. 1 erfolgt längstens pro Arbeitnehmer für die Dauer von 36 Monaten. Dieser Zeitraum bezeichnet die Gesamtdauer, für die ein Arbeitnehmer maximal für eine Gestellung nach § 2 und/oder für die Qualifizierung nach § 3 in Betracht kommt.

Bevor Neueinstellungen bei der LHG, LHG-SG oder NRS in betrieblichen Bereichen vorgenommen werden, aus denen zu dem Zeitpunkt Arbeitnehmer gestellt werden, sind zunächst die geeigneten gestellten Arbeitnehmer wieder bei den vorgenannten Unternehmen zu beschäftigen.

3.

Die gestellten Arbeitnehmer bleiben Beschäftigte der LHG, LHG-SG oder NRS und werden für die Dauer der Beschäftigung im Rahmen einer Gestellung bei der HL beschäftigt, sofern zum Zeitpunkt der jeweiligen Gestellung die gesetzlichen Anforderungen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erfüllt sind. Ein Arbeitsverhältnis mit der HL entsteht nicht. Das fachliche Weisungs- und Direktionsrecht geht für die Zeit der Gestellung auf die HL über. Es gelten für die Zeit der Gestellung die entsprechenden Dienstvorschriften und Dienstvereinbarungen einschließlich Arbeitszeiten der HL. Bei Verstoß gegen die Dienstvorschriften oder Dienstvereinbarungen, bei offenkundiger Schlechtleistung, häufiger oder langwieriger Erkrankung steht es der HL frei, den betroffenen Arbeitnehmer durch einseitige Erklärung an das überlassende Unternehmen umgehend zurückzugeben.

4.

Für die Dauer der Tätigkeit nach Abs. 2 erstattet die HL ab Dienstbeginn des gestellten Arbeitnehmers bei der HL unabhängig vom ASF der LHG, LHG-SG oder NRS die jeweiligen Gehalts- und Lohnaufwendungen, die sich ergeben aus dem monatlichen Tabellenentgelt entsprechend dem dann für den jeweiligen Arbeitnehmer aktuell bei der LHG, LHG-SG und NRS gültigen Lohn- und Gehaltstarif, einschließlich der als Lohnbestandteil anzurechnenden Umwandlungs-AZV-Tage, zzgl. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld für die gewerblichen Arbeitnehmer bzw. Jahressonderzahlung für die angestellten Arbeitnehmer, maximal aber den tatsächlichen Aufwand des Arbeitgebers, einschließlich der arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge.

Die HL bestätigt vor Beginn der Gestellung im Einzelfall schriftlich die Erstattung der Personalaufwendungen nach Satz 1.

Diese Erstattung endet in Fällen nach Abs. 3 Satz 5.

Die gestellten Arbeitnehmer haben während ihrer Beschäftigungsdauer bei der HL Anspruch auf Gehalts- und Lohnanpassungen aus den Tarifabschlüssen bei der LHG, LHG-SG und NRS.

Für die Abgeltung geleisteter Mehrarbeit des gestellten Arbeitnehmers bei der HL gelten die zu dem Zeitpunkt geltenden Dienstvorschriften und Dienstvereinbarungen der HL. Eine analoge Anwendung des Vorgenannten gilt für Zuschläge, die aufgrund der zu dem Zeitpunkt geltenden Tarifnorm für die geleistete Arbeit am Einsatzort zu zahlen sind. Der vom Arbeitnehmer bis zum Beginn der Gestellung erarbeitete Urlaub und sonstige Freizeitguthaben sind durch die LHG, LHG-SG oder NRS vor Beginn der Gestellung oder danach zu gewähren und vom Arbeitnehmer dann zu nehmen. Die LHG, LHG-SG und NRS stellen sicher, dass die Ansprüche nicht verfallen.

5.

Die HL wird in den Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist (städtische Gesellschaften), bei ihren Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen darauf hinwirken, den von dieser Vereinbarung betroffenen Arbeitnehmern auch dort Einsatzmöglichkeiten entsprechend den Bedingungen der Abs. 1-4 zu eröffnen. Eine Gestellung zu einem Unternehmen der LHG-Gruppe erfolgt nicht.

6.

Es ist Aufgabe der LHG, LHG-SG oder NRS im Fall des Abs. 1 zu entscheiden, ob die Voraussetzungen einer rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG gegeben sind.

Die LHG, LHG-SG oder NRS legen die Voraussetzungen gemäß Satz 1 gegenüber der HL dar, damit die HL prüfen kann, ob die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung gegeben sind. Teilt die HL binnen zwei Wochen nach Darlegung durch die LHG, LHG-SG oder NRS mit, dass die HL die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung nicht als gegeben ansieht, können die Parteien innerhalb einer Frist von einer weiteren Woche ein Schiedsgericht anrufen, das aus jeweils einem Mitglied des betreffenden Unternehmens, der HL und einem neutralen Mitglied besteht. Das neutrale Mitglied wird durch die HL und die LHG bestimmt. Im Fall der Nichteinigung auf ein neutrales Mitglied innerhalb von einer Woche soll der Direktor des Arbeitsgerichts Lübeck ein geeignetes neutrales Mitglied bestimmen. Das Schiedsgericht entscheidet für beide Parteien verbindlich, ob die Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und Abs. 6 Satz 1 vorliegen. Das Schiedsgericht soll spätestens 4 Wochen nach seiner Anrufung entscheiden. Unterbleibt die Entscheidung des Schiedsgerichtes innerhalb der Frist gemäß Satz 7, wird – beschränkt auf das Verhältnis der Parteien dieser Vereinbarung – fingiert, dass die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne von Abs. 1 und Abs. 6 Satz 1 nicht vorliegen.

Im Fall der Feststellung der Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigungen gemäß Abs. 1 und Abs. 6 Satz 1 durch die jeweiligen Parteien bzw. das Schiedsgericht wird die HL unverzüglich beginnen, eine Gestellung nach Abs. 1 zu ermöglichen. Wenn eine Gestellung innerhalb von 6 Wochen nicht erfolgt, dann gilt § 3.

§ 4 bleibt von einem Schiedsspruch unberührt.

Die Schiedskosten tragen die Hansestadt Lübeck und der jeweilige Arbeitgeber jeweils zur Hälfte.

Auch die Sozialauswahl haben die LHG, LHG-SG oder NRS zu bestimmen. Sollten mehr Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt unter die Voraussetzungen fallen, als frei und adäquate Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, haben die LHG, LHG-SG oder NRS eine Sozialauswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz vorzunehmen und die entsprechenden Informationen einschließlich der Stellungnahme des betreffenden Betriebsrates der HL zu überlassen.

### **§ 3**

#### **Qualifizierung bei fehlender Einsatzmöglichkeit**

1.

Sofern der Einsatz eines Arbeitnehmers gemäß § 1 in Fällen, in denen eine betriebsbedingte Kündigung entsprechend § 2 Abs. 1 und Abs. 6 Satz 9 in Betracht käme, aus einem von diesem nicht zu vertretenden Grund nach § 2 Abs. 1 bzw. 5 nicht zustande kommt oder sofern der jeweils zuständige Personal- und Betriebsrat der aufnehmenden Verwaltungsstelle bzw. Gesellschaft, Eigenbetrieb oder eigenbetriebsähnlichen Einrichtung nach § 4 nicht zustimmt, wird der Arbeitnehmer unter Federführung und auf Kosten der HL in einem geeigneten Verfahren maximal für einen Zeitraum entsprechend § 2 Abs. 2 fort- und weitergebildet. Für den jeweiligen Arbeitnehmer ist ein Qualifizierungsplan aufzustellen. Für den Einzelfall wird festgelegt, wer den Qualifizierungsplan aufstellt. Der Betriebsrat hat die Gelegenheit, zum Qualifizierungsplan eine Stellungnahme abzugeben. Der Qualifizierungsplan bedarf der Zustimmung der HL.

2.

Die Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 bleiben Beschäftigte der LHG, LHG-SG oder NRS. Es gelten für die Dauer der Qualifizierung die Arbeitsvorschriften und -regelungen einschließlich Arbeitszeiten des Qualifizierungsträgers. Nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme geht

der Arbeitnehmer in die LHG, LHG-SG oder NRS zurück, sofern der Arbeitnehmer keinen neuen Arbeitsplatz gefunden hat.

Bevor Neueinstellungen bei der LHG, LHG-SG oder NRS in betrieblichen Bereichen vorgenommen werden, aus denen zu dem Zeitpunkt Arbeitnehmer nach Abs. 1 qualifiziert werden, gilt der Grundsatz, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes vereinbaren, dass zunächst die in der Qualifizierung befindlichen geeigneten Arbeitnehmer wieder bei den vorgenannten Unternehmen zu beschäftigen sind.

3.

Die HL stellt für die Verpflichtungen aus Abs. 1 für die Dauer dieser Vereinbarung nach § 5 Abs. 1 maximal den noch verfügbaren Betrag aus dem ASF zur Verfügung. Aus diesem Betrag sind sämtliche Gehalts-, Lohn- und Qualifizierungsaufwendungen aller von dieser Vereinbarung betroffenen Arbeitnehmer abzudecken. Die Gehalts- und Lohnaufwendungen (Personalaufwendungen) ergeben sich aus dem monatlichen Tabellenentgelt entsprechend dem dann für den jeweiligen Arbeitnehmer aktuell bei der LHG, LHG-SG oder NRS gültigen Lohn- und Gehaltstarif, einschließlich der als Lohnbestandteil anzurechnenden Umwandlungs-AZV-Tage, zzgl. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld für die gewerblichen Arbeitnehmer bzw. Jahressonderzahlung für die angestellten Arbeitnehmer, maximal aber den tatsächlichen Aufwand des Arbeitgebers, einschließlich der arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge, wobei LHG, LHG-SG und NRS zu 1/3 die arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge übernehmen.

Die HL bestätigt vor Beginn der Qualifizierung im Einzelfall schriftlich die Erstattung der Personal- und Qualifizierungsaufwendungen nach Satz 2 in Verbindung mit Satz 1.

Diese Erstattung endet vorzeitig in Fällen nach Abs. 5

Finanzierungsmöglichkeiten anderer Träger wie der Bundesagentur für Arbeit sind hierbei nach Möglichkeit in Anspruch zu nehmen.

Ist der Betrag gemäß Satz 1 verbraucht, erfolgt keine Aufstockung. Etwaige Fort- bzw. Weiterbildungsansprüche entfallen dann. Die HL wird rechtzeitig die LHG, LHG-SG, NRS, und diese wiederum umgehend ihre jeweiligen Betriebsräte, sowie durchschriftlich ver.di darüber informieren, wann der ASF aufgebraucht ist und keine Mittel mehr zur Verfügung stehen. Soweit absehbar ist, dass die der LHG, LHG-SG und NRS zugeteilten Mittel gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 nicht mehr ausreichen sollten, verständigen sich die LHG, LHG-SG, NRS, HBV und HL in

Abstimmung mit den jeweiligen Betriebsräten und ver.di über die Verteilung der im ASF dann noch zur Verfügung stehenden Mittel.

4.

Während einer Qualifikationsdauer steht es der HL frei, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz bei Dritten nachzuweisen. Dieser kann von dem Arbeitnehmer abgelehnt werden, sofern dieser unzumutbar ist. Bei Ablehnung von drei zumutbaren Arbeitsangeboten durch den Arbeitnehmer geht der Betreffende umgehend aus der Qualifizierungsmaßnahme in die LHG, LHG-SG oder NRS zurück, und die Verpflichtung der Hansestadt Lübeck zur weiteren Erstattung des Personalaufwands und Finanzierung der Qualifikationsmaßnahme des Betreffenden entfällt.

5.

Der HL steht es durch einseitige Erklärung frei, einen Arbeitnehmer umgehend an die LHG, LHG-SG oder NRS zurückzugeben, wenn der Arbeitnehmer die Qualifizierungsmaßnahme abbricht, nicht teilnimmt oder einen Sachverhalt verwirklicht, der im Arbeitsverhältnis zur ordentlichen verhaltens- oder personenbedingten Kündigung oder zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

#### **§ 4**

#### **Beteiligung Personalvertretung**

Den Parteien ist bekannt, dass die Rechte der Personal- bzw. Betriebsräte gewahrt werden müssen. Der Einsatz von Arbeitnehmern im Wege der Gestellung gemäß § 2 bei der HL bzw. bei städtischen Gesellschaften, Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen ist nach § 51 MBG und § 14 AÜG bzw. § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

Im Falle eines Widerspruchs der jeweiligen Personalvertretung wird die HL die Einigungsstelle nach § 52 MBG anrufen. Die HL wird bei den städtischen Gesellschaften, Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen einwirken, im Falle eines Widerspruchs der Personalvertretung ein Verfahren gemäß § 52 MBG bzw. § 99 BetrVG anzustreben.

## § 5

### **Laufzeit, Gremienvorbehalt, Kommunalaufsicht und Sonstiges**

1.

Diese Vereinbarung tritt zum 01.01.2014 in Kraft und endet am 31.12.2023. Einer gesonderten Kündigung bedarf es nicht. Zu dem Zeitpunkt, in dem der zugesagte Betrag gemäß § 3 Abs. 3 Satz 1 aufgebraucht ist, wird § 3 aufgehoben. Hiervon unberührt bleiben die anderen Regelungen aus dieser Vereinbarung. Ebenso bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Tarifvertrag zur Arbeitnehmersicherung vom [...] gekündigt wird. Die Nachwirkungsfrist dieser Vereinbarung orientiert sich an der Nachwirkungsfrist des gekündigten Tarifvertrages.

2.

Diese Vereinbarung steht unter den Vorbehalten

- der Zustimmung durch die Bürgerschaft der HL,
- der anschließenden Genehmigung oder Nichtbeanstandung durch die Kommunalaufsicht und
- dem Abschluss des Tarifvertrages zur Arbeitnehmersicherung zwischen LHG, LHG-SG, NRS und ver.di und
- der Zustimmung durch die Gesellschafterversammlung der LHG.

3.

Alle Änderungen und Ergänzungen zu dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

4.

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten zwischen den Parteien ist Lübeck.

**§ 6**

**Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder unanwendbar werden oder sollte sich im Vertrag eine Regelungslücke zeigen, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hierdurch nicht berührt. Die Beteiligten sind dann verpflichtet, eine ersetzende Bestimmung zu vereinbaren, die dem wirtschaftlichen Sinn der unwirksamen Bestimmung im Gesamtzusammenhang der getroffenen Regelung in rechtlich zulässiger Weise am nächsten kommt, oder eine neue Bestimmung zu treffen, welche die Regelungslücke des Vertrages so schließt, als hätten sie diesen Punkt von vornherein bedacht.

Lübeck, den xx.xx.20xx

---

Hansestadt Lübeck

---

Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH

---

LHG Service Gesellschaft mbH

---

Nordic Railservice GmbH

**Vereinbarung für eine Arbeitnehmersicherung**  
**der Beschäftigten des Hafensbetriebsverein Lübeck e.V.**

zwischen

der **Hansestadt Lübeck**, vertreten durch den Bürgermeister,  
Rathaus, Breite Str. 62, 23552 Lübeck

**- im Folgenden „HL“ genannt -**

und

dem **Hafensbetriebsverein Lübeck e.V.**, vertreten durch den Vorstand,  
Hafenstraße 33/Kesselhaus, 23568 Lübeck

**- im Folgenden „HBV“ genannt -**

- zusammen die **Parteien** -

wird zur Sicherung der Arbeitnehmerinteressen folgende Arbeitnehmerüberlassungs- und Qualifizierungsvereinbarung getroffen:

**Präambel**

Die Hansestadt Lübeck (HL) ist Mehrheitsgesellschafterin der Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH (LHG) mit einem Gesellschaftsanteil von derzeit 62,5 %. Vorangegangen war im Zuge der Ausübung der Put-Option durch die HL eine Veräußerung von weiteren 12,4 % der Gesellschaftsanteile an die Firma RREEF Pan-European Infrastructure Two Lux S.A.R.L, die nunmehr einen Gesellschaftsanteil von 37,5 % an der LHG hält.

Die Lübecker Bürgerschaft hat in ihrer Sitzung vom 21.06.2012 das zwischen dem Bürgermeister und der Gewerkschaft ver.di verhandelte Eckpunktepapier für einen „Tarifvertrag zur Arbeitnehmersicherung Put-Option“ zur Kenntnis genommen und den Willen bekundet, die Regelung aus dem Eckpunktepapier in einen Tarifvertrag zwischen den zuständigen Tarifvertragsparteien zu überführen. Hierzu sind gesonderte Vereinbarungen zwischen der HL und LHG, LHG-SG und NRS sowie zwischen HL und dem HBV abzuschließen. Ferner hat die

Bürgerschaft am 21.06.2012 die Eckpunkte für ein „Lübecker Modell zur Arbeitnehmerkapitalbeteiligung an der LHG“ zur Kenntnis genommen.

Die nachfolgende Vereinbarung regelt ausschließlich das Rechtsverhältnis zwischen der HL und dem HBV und hat zum Ziel, für einen befristeten Zeitraum im Falle des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfes im öffentlichen Teil des Lübecker Hafens die Ausübung betriebsbedingter Kündigungen beim HBV zu vermeiden, obwohl die Voraussetzungen hierfür eigentlich vorlägen. Zu diesem Zweck sollen nach Maßgabe dieser Vereinbarung den betroffenen Arbeitnehmern Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (Gestellung) bei der HL oder in den städtischen Eigenbetrieben, Beteiligungen und Gesellschaften oder Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

Damit erfüllt die Hansestadt Lübeck ihre soziale Verpflichtung für eine adäquate Arbeitnehmersicherung für die Beschäftigten des HBV als soziale Einrichtung im Sinne des Gesetzes über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafentarbeiter (Gesamthafenbetrieb).

## **§ 1**

### **Geltungsbereich und Finanzierung**

1.

Dieser Vertrag findet Anwendung auf alle Hafen- und Umschlagsarbeiter und Angestellten des HBV, die dort am 01.02.2013 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis standen und aufgrund des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ihre Arbeit im öffentlichen Teil des Lübecker Hafens verrichten (im Folgenden: Arbeitnehmer). Die Parteien sind sich darüber einig, dass der HBV am 01.02.2013 [...] Arbeitnehmer im Sinne des Satzes 1 beschäftigt hat. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind die außertariflich beschäftigten Arbeitnehmer. Der Vertrag setzt voraus, dass der HBV die notwendige Genehmigung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz weiter besitzt.

2.

Sowohl für die Umsetzung des § 3 dieser Vereinbarung mit dem HBV als auch für § 3 der Vereinbarung mit der LHG, LHG-SG, NRS zur Arbeitnehmersicherung stellt die HL insgesamt maximal 4,0 Millionen Euro zur Verfügung, nachfolgend als „Arbeitnehmersicherungsfonds“ (ASF) genannt. Ab dem Jahr 2013 steht dem HBV aus dem ASF vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung nach § 3 Abs 3 Satz 10 ein Betrag in Höhe von maximal 1,75 Millionen Euro zur Verfügung.

## § 2

### Voraussetzung für Arbeitnehmerüberlassung (Gestellung)

Für den Fall, dass der HBV einem Arbeitnehmer im Sinne § 1 Abs. 1 im Zeitraum vom 01.02.2013 bis 31.12.2023 unabweislich berechtigt betriebsbedingt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG kündigen könnte, verpflichtet sich die HL zu nachstehenden Maßnahmen:

1.

Führt im Zeitraum zwischen dem 01.02.2013 bis zum 31.12.2023 eine fehlende Nachfrage an den von der LHG betriebenen Terminals im öffentlichen Teil des Lübecker Hafens zu einem Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten, der den HBV zu betriebsbedingten Kündigungen berechtigen würde, und stehen dem HBV nachweislich keine alternativen Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung, und wird zu diesem Zeitpunkt der Einsatz von Aushilfskräften auf das betrieblich unverzichtbare Maß abgesenkt, und sind alle anderen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung geprüft worden, u.a. der Einsatz von Kurzarbeit, wird die HL die davon betroffenen Arbeitnehmer im Wege der Gestellung, solange die Unterbeschäftigung anhält, beschäftigen, soweit ein freier, adäquater und mit Budget hinterlegter Arbeitsplatz vorhanden ist.

2.

Die Gestellung gemäß Abs. 1 erfolgt solange, wie die fehlende Nachfrage nach Arbeitnehmern des HBV anhält, längstens jedoch pro Arbeitnehmer für die Dauer von 36 Monaten. Dieser Zeitraum bezeichnet die Gesamtdauer, für die ein Arbeitnehmer maximal für die Gestellung nach § 2 und/oder für die Qualifizierung nach § 3 in Betracht kommt.

Bevor Neueinstellungen beim HBV vorgenommen werden, wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geprüft, ob gestellte oder in der Qualifizierung befindliche Arbeitnehmer eingesetzt oder befristete Einstellungen vorgenommen werden können.

3.

Die gestellten Arbeitnehmer bleiben Beschäftigte des HBV und werden für die Dauer der Beschäftigung im Rahmen einer Gestellung bei der HL beschäftigt, sofern zum Zeitpunkt der jeweiligen Gestellung die gesetzlichen Anforderungen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erfüllt sind. Ein Beschäftigungsverhältnis mit der HL entsteht

nicht. Das fachliche und dienstliche Weisungsrecht ist für die Zeit der Gestellung auf die HL zu übertragen.

Es gelten für die Zeit der Gestellung die entsprechenden Dienstvorschriften und Dienstvereinbarungen einschließlich Arbeitszeiten der HL. Bei Verstoß gegen die Dienstvorschriften oder Dienstvereinbarungen bzw. sonstigen erheblichen Dienstverletzungen oder bei offenkundiger Schlechtleistung kann die Hansestadt Lübeck den betroffenen Arbeitnehmer umgehend an den HBV zurückgeben, wenn der Arbeitnehmer zuvor einschlägig abgemahnt worden ist. Erkrankt ein Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten häufiger mit einer Ausfallzeit von insgesamt mehr als sechs Wochen oder langwierig mit einer Ausfallzeit von mehr als zwei Monaten, kann die Hansestadt Lübeck den betroffenen Arbeitnehmer ebenfalls umgehend an den HBV zurückgeben.

4.

Für die Dauer der Gestellung nach Abs. 2 erstattet die Hansestadt Lübeck dem HBV die jeweiligen Gehalts- und Lohnaufwendungen (Personalaufwendungen), die sich ergeben aus dem monatlichen Tabellenentgelt entsprechend dem dann aktuell beim HBV gültigen Hafen- und Umschlagarbeiterarif, einschließlich der als Lohnbestandteil anzurechnenden Umwandlungs-AZV-Tage, zzgl. Urlaubsgeld, 13. Monatslohn für die Hafen- und Umschlagsarbeiter bzw. die Jahressonderzahlung für die Angestellten, maximal aber den tatsächlichen Aufwand des Arbeitgebers, einschließlich der arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge.

Die HL bestätigt vor Beginn der Gestellung im Einzelfall schriftlich die Erstattung der Personalaufwendungen nach Satz 1.

Die Erstattung endet umgehend auch in Fällen des Abs. 3 Satz 5 und 6.

Die gestellten Arbeitnehmer haben während ihrer Beschäftigungsdauer bei der HL Anspruch auf Gehalts- und Lohnanpassungen aus den Tarifabschlüssen des HBV.

Für die Abgeltung geleisteter Mehrarbeit des gestellten Arbeitnehmers bei der HL gelten die zu diesem Zeitpunkt entsprechenden Dienstvorschriften und Dienstvereinbarungen der HL. Eine analoge Anwendung des Vorgenannten gilt für Zuschläge, die aufgrund der zu dem Zeitpunkt geltenden Tarifnorm für die geleistete Arbeit am Einsatzort zu zahlen sind. Der vom Arbeitnehmer bis zum Beginn der Gestellung erarbeitete Urlaub und sonstigen Freizeitguthaben sind durch den HBV vor Beginn der Gestellung oder danach zu gewähren, und vom Arbeitnehmer dann zu nehmen. Der HBV stellt sicher, dass die Ansprüche nicht verfallen.

5.

Die HL wird in den Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist (städtische Gesellschaften), bei ihren Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen darauf hinwirken, den von dieser Vereinbarung betroffenen Arbeitnehmern auch dort Einsatzmöglichkeiten entsprechend den Bedingungen der Abs. 1-4 zu ermöglichen.

6.

Es ist Aufgabe des HBV im Fall des Abs. 1 zu entscheiden, ob die Voraussetzungen einer rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG gegeben sind. Der HBV legt die Voraussetzungen gemäß Satz 1 gegenüber der HL dar, damit die HL prüfen kann, ob die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung gegeben sind. Teilt die HL binnen zwei Wochen nach Darlegung mit, dass die HL die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung nicht als gegeben ansieht, können die Parteien innerhalb einer Frist von einer weiteren Woche ein Schiedsgericht anrufen, das aus jeweils einem Mitglied des HBV, der HL und einem neutralen Mitglied besteht. Das neutrale Mitglied wird durch die HL und den HBV bestimmt. Im Fall der Nichteinigung auf ein neutrales Mitglied innerhalb von einer Woche soll der Direktor des Arbeitsgerichts Lübeck ein geeignetes neutrales Mitglied bestimmen. Das Schiedsgericht entscheidet für beide Parteien verbindlich, ob die Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und Abs. 6 Satz 1 vorliegen. Das Schiedsgericht soll spätestens 4 Wochen nach seiner Anrufung entscheiden.

Unterbleibt die Entscheidung des Schiedsgerichtes innerhalb der Frist gemäß Satz 7, wird - beschränkt auf das Verhältnis der Parteien in dieser Vereinbarung – fingiert, dass die Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und Abs. 6 Satz 1 nicht vorliegen.

Im Fall der Feststellung der Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigungen gemäß Abs. 1 und Abs. 6 Satz 1 durch die Parteien bzw. das Schiedsgericht wird die HL unverzüglich beginnen, eine Gestellung nach Abs. 1 zu ermöglichen. Wenn eine Gestellung innerhalb von 6 Wochen nicht erfolgt, dann gilt § 3.

§ 5 bleibt von einem Schiedsspruch unberührt.

Die Schiedskosten teilen sich die Parteien hälftig.

Auch die Sozialauswahl hat der HBV zu bestimmen. Sollten Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt unter die Voraussetzungen fallen, hat der HBV eine Sozialauswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz vorzunehmen und die entsprechenden Informationen einschließlich der Stellungnahme des Betriebsrates der HL zu überlassen.

### **§ 3**

#### **Qualifizierung bei fehlender Einsatzmöglichkeit**

1.

Sofern der Einsatz eines Arbeitnehmers gemäß § 1 in Fällen, in denen eine betriebsbedingte Kündigung entsprechend § 2 Abs. 1 und Abs. 6 Satz 9 in Betracht käme, aus einem von diesem nicht zu vertretenden Grund nach § 2 Abs. 1 bzw. 5 oder § 2 Abs. 6 Satz 10 nicht zustande kommt oder sofern der jeweils zuständige Personal- und Betriebsrat der aufnehmenden Verwaltungsstelle bzw. Gesellschaft, Eigenbetrieb oder eigenbetriebsähnlichen Einrichtung nach § 5 nicht zustimmt, wird der Arbeitnehmer unter Federführung und auf Kosten der HL in einem geeigneten Verfahren maximal für einen Zeitraum entsprechend § 2 Abs. 2 fort- und weitergebildet. Für den jeweiligen Arbeitnehmer ist ein Qualifizierungsplan aufzustellen. Für den Einzelfall wird festgelegt, wer den Qualifizierungsplan aufstellt. Der Betriebsrat hat die Gelegenheit, zum Qualifizierungsplan eine Stellungnahme abzugeben. Der Qualifizierungsplan bedarf der Zustimmung der HL und des HBV.

2.

Die Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 bleiben Beschäftigte des HBV. Es gelten für die Dauer der Qualifizierung die Arbeitsvorschriften und –regelungen einschließlich Arbeitszeiten des Qualifizierungsträgers. Nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme geht der Arbeitnehmer an den HBV zurück, sofern der Arbeitnehmer keinen neuen Arbeitsplatz gefunden hat.

3.

Die HL stellt für die Verpflichtungen aus Abs. 1 für die Dauer der Vereinbarung nach § 6 Abs. 1 maximal den noch verfügbaren Betrag aus dem ASF zur Verfügung, wobei ab dem Jahr 2013 maximal ein Betrag von 1,75 Millionen Euro zur Verfügung steht. Aus diesem Betrag sind sämtliche Personal- und Qualifizierungsaufwendungen aller von dieser Vereinbarung betroffenen Arbeitnehmer insgesamt abzudecken. Die Personalaufwendungen ergeben sich aus dem monatlichen Tabellenentgelt entsprechend dem dann aktuell beim HBV gültigen Hafen- und Umschlagsarbeitertarif und der Gehaltsvereinbarung, einschließlich der als Lohnbestandteil anzurechnenden Umwandlungs-AZV-Tage, zzgl. Urlaubsgeld, 13. Monatslohn für die Hafen- und Umschlagsarbeiter bzw. der Jahressonderzahlung für die Angestellten, maximal aber den tatsächlichen Aufwand des Arbeitgebers, einschließlich der arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge, wobei der HBV zu 1/3 die arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge übernimmt.

Die HL bestätigt vor Beginn der Qualifizierung im Einzelfall schriftlich die Erstattung der Personalaufwendungen nach Satz 1.

Diese Erstattung endet vorzeitig in Fällen nach Abs. 5.

Finanzierungsmöglichkeiten anderer Träger, wie der Bundesagentur für Arbeit, sind in Anspruch zu nehmen. Ist der Betrag gemäß Satz 1 verbraucht, erfolgt keine Aufstockung. Etwaige Fort- bzw. Weiterbildungsansprüche entfallen dann. Die HL wird den HBV und durchschriftlich ver.di rechtzeitig darüber informieren, und der HBV wiederum umgehend seinen Betriebsrat, wann der ASF aufgebraucht ist und keine Mittel mehr zur Verfügung stehen. Sobald absehbar ist, dass die dem HBV zugeteilten Mittel gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 nach dem Jahr 2013 nicht mehr ausreichen sollten, verständigen sich der HBV, die LHG, LHG-SG, NRS und HL in Abstimmung mit den jeweiligen Betriebsräten und ver.di über die Verteilung der im ASF dann noch zur Verfügung stehenden Mittel.

4.

Während einer Qualifikationsdauer steht es der HL frei, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz bei Dritten nachzuweisen. Dieser kann von dem Arbeitnehmer abgelehnt werden, sofern dieser unzumutbar ist. Bei Ablehnung von drei zumutbaren Arbeitsangeboten durch den Arbeitnehmer geht der Betreffende umgehend an den HBV zurück, und die Verpflichtung der HL zur weiteren Erstattung des Personalaufwands und Finanzierung der Qualifikationsmaßnahme des Betreffenden entfällt.

5.

Der HL steht es durch einseitige Erklärung frei, einen Arbeitnehmer umgehend an den HBV zurückzugeben, wenn der Arbeitnehmer die Qualifizierungsmaßnahme abbricht, nicht teilnimmt oder einen Sachverhalt verwirklicht, der im Arbeitsverhältnis zur ordentlichen verhaltens- oder personenbedingten Kündigung oder zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

## **§ 4 Tarifvertrag**

1.

Der HBV bekundet seinen Willen, die Regelungen dieses Vertrages schnellstmöglich in einen Tarifvertrag zwischen den zuständigen Tarifvertragsparteien zu überführen. Der Abschluss dieses Tarifvertrages ist Durchführungsvoraussetzung für diese Vereinbarung.

2.

Der HBV wird mit seinem Tarifpartner die sich aus dieser Vereinbarung ergebende Möglichkeit der Gestellung oder Qualifizierung durch Tarifvertrag festschreiben.

3.

Mit Abschluss dieses Vertrags wird die Vereinbarung zwischen dem HBV und der Hansestadt Lübeck vom 18.12.2008 aufgehoben.

## **§ 5 Beteiligung Personalvertretung**

Den Parteien ist bekannt, dass die Rechte der Personal- bzw. Betriebsräte gewahrt werden müssen. Der Einsatz von Arbeitnehmern im Wege der Gestellung nach § 2 bei der HL bzw. bei städtischen Gesellschaften, Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen ist nach § 51 MBG und § 14 AÜG bzw. § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

Im Falle eines Widerspruchs der jeweiligen Personalvertretung wird die HL die Einigungsstelle nach § 52 MBG anrufen. Die HL wird bei den städtischen Gesellschaften, Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen einwirken, im Falle eines Widerspruchs der Personalvertretung analog ein Verfahren gemäß § 52 MBG bzw. § 99 BetrVG anzustreben.

## **§ 6**

### **Laufzeit, Gremienvorbehalt, Kommunalaufsicht und Sonstiges**

1.

Diese Vereinbarung tritt rückwirkend zum 01.02.2013 in Kraft und endet am 31.12.2023. Einer gesonderten Kündigung bedarf es nicht. Zu dem Zeitpunkt, in dem der zugesagte Betrag gemäß § 3 Abs. 3 Satz 1 aufgebraucht ist, wird § 3 aufgehoben. Hiervon unberührt bleiben die anderen Regelungen aus dieser Vereinbarung. Ebenso bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Tarifvertrag zur Arbeitnehmersicherung aus § 4 Abs. 1 gekündigt wird. Die Nachwirkungsfrist dieser Vereinbarung orientiert sich an der Nachwirkungsfrist des gekündigten Tarifvertrages.

2.

Diese Vereinbarung steht unter folgenden Vorbehalten:

- der Zustimmung durch die Bürgerschaft der HL,
- der Genehmigung oder Nichtbeanstandung durch die Kommunalaufsicht,
- der Zustimmung durch die Mitgliederversammlung des HBV und der
- Abschluss eines Tarifvertrages zur Arbeitnehmersicherung zwischen dem HBV und ver.di.

3.

Alle Änderungen und Ergänzungen zu dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

4.

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten zwischen den Parteien ist Lübeck.

## § 7

### **Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder unanwendbar werden oder sollte sich im Vertrag eine Regelungslücke zeigen, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hierdurch nicht berührt. Die Beteiligten sind dann verpflichtet, eine ersetzende Bestimmung zu vereinbaren, die dem wirtschaftlichen Sinn der unwirksamen Bestimmung im Gesamtzusammenhang der getroffenen Regelung in rechtlich zulässiger Weise am nächsten kommt, oder eine neue Bestimmung zu treffen, welche die Regelungslücke des Vertrages so schließt, als hätten sie diesen Punkt von vornherein bedacht.

Lübeck, den xx.xx.20xx

---

Hansestadt Lübeck

---

Hafenbetriebsverein Lübeck e.V.