

17. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Birgit Monteiro (SPD)

vom 28. Mai 2014 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 02. Juni 2014) und **Antwort**

Neue Musterarbeitsverträge bei den Berliner Bäderbetrieben

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Ist es zutreffend, dass den Beschäftigten der Berliner Bäderbetriebe neue Arbeitsverträge zur Unterschrift vorgelegt wurden?

Zu 1.: Im Zusammenhang mit der Überleitung der ehemaligen Angestellten aus dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurden den Beschäftigten der Berliner Bäderbetriebe (BBB) entsprechend geänderte Arbeitsverträge vorgelegt.

2. Falls ja, inwieweit sind die Beschäftigten verpflichtet, diese neuen Arbeitsverträge unter Aufgabe der alten Arbeitsverträge zu unterschreiben? Welche Konsequenzen drohen den Beschäftigten, wenn sie nicht unterschreiben?

Zu 2.: Die Arbeitsverträge stehen ausschließlich im Zusammenhang mit dem Tarifwechsel. Nach Angabe der BBB gibt es keine Verpflichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die geänderten Arbeitsverträge zu unterschreiben. Eine Unterzeichnung sei jedoch für beide Vertragsparteien sinnvoll um festzulegen, welche Beschäftigungsbedingungen ab welchem Zeitpunkt gelten. Die BBB bieten für die Beschäftigten Gespräche an, in denen die Notwendigkeit dieser Vorgehensweise erläutert wird. Die BBB wollen das Vorliegen einer klaren Willenserklärung seitens der Beschäftigten sicherstellen, bevor der Tarifwechsel in der Entgeltabrechnung umgesetzt wird.

3. Betrifft dieser Vorgang alle Beschäftigten der Berliner Bäderbetriebe? Falls nein, wen betrifft es?

Zu 3.: Betroffen sind nur die bisherigen Angestellten der BBB, die im Zusammenhang mit einer Vereinheitlichung des Tarifvertrages in den TVöD übergeleitet werden sollen. Im Wege dieser Vereinheitlichung geben die BBB die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern auf.

4. Was ist der Anlass für diese scheinbar flächendeckende Reformierung der Arbeitsverträge? Warum ist dies gemäß dem Anschreiben an die Beschäftigten „erforderlich“?

Zu 4.: Gemäß Aussage der BBB sei die Änderung der Arbeitsverträge erforderlich, um die Geltung des Tarifvertrages TVöD im Sinne einer gegenseitigen Rechtssicherheit zu dokumentieren. Hierbei gehe es nicht um die Schaffung inhaltlich neuer Arbeitsverträge, sondern um die Bezugnahme auf den neuen Tarifvertrag und den eigens für die BBB verhandelten Überleitungstarifvertrag - „Tarifvertrag über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Beschäftigten der Berliner Bäder-Betriebe vom 18.02.2014“ (VKA - [Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände](#)).

5. Wäre das Ziel nicht auch durch eine Änderung der bestehenden Arbeitsverträge erreichbar?

Zu 5.: Nach Angabe der BBB handele es sich im Grunde um eine Änderung, da kein neues Beschäftigungsverhältnis begründet werde. Inhaltlich gehe dies aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrages hervor. Aufgrund des Tarifvertragswechsels müsse ein Arbeitsvertrag geschlossen werden, da ein einfaches Ergänzungsschreiben auf einen nicht mehr geltenden Arbeitsvertrag (nach TV-L) Bezug nehmen würde.

6. Inwieweit ist der Personalrat der Berliner Bäderbetriebe in diesen Vorgang eingebunden? Wenn ja, auf welche Weise? Wenn nein, warum nicht?

Zu 6.: Der Personalrat hat über die Tarifkommission die Überleitungsmodalitäten des Überleitungsvertrages mitverhandelt. Über die vorgesehene Korrespondenz wurde der Personalrat informiert.

7. Inwieweit ist der Personalrat an eine Geheimhaltungspflicht gebunden, wenn Dokumente der Geschäftsführung an ihn mit dem Vermerk „vertraulich“ gekennzeichnet sind?

8. Ist ein solcher Vermerk allein bereits ausreichend, um eine Geheimhaltungspflicht für den Personalrat zu begründen?

Zu 7. und 8.: Die Schweigepflicht des Personalrates richtet sich nach § 11 Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Berlin), wobei über Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren ist, „deren Geheimhaltung vorgeschrieben, angeordnet oder ihrer Bedeutung nach erforderlich ist“. Nach Angabe der BBB diene die Kennzeichnung „vertraulich“ lediglich der unmissverständlichen Verdeutlichung, dass eine Angelegenheit vertraulich zu behandeln ist.

9. Wie lässt sich eine Geheimhaltungspflicht des Personalrates mit den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften aus § 2 Personalvertretungsgesetz Berlin vereinbaren?

Zu 9.: Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des PersVG Berlin bildet die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

10. Wie wird es vom Senat bewertet, dass der Personalrat in seiner Arbeit eingeschränkt und durch den Vermerk vertraulich daran gehindert wird, die Beschäftigten über Vorgänge zu informieren, die kein Geschäftsgeheimnis darstellen und in denen keine personenbezogenen Daten stehen?

Zu 10.: Dem Senat sind derartige Einschränkungen der Arbeit des Personalrates nicht bekannt. Die Fälle, in denen die Schweigepflicht Berücksichtigung finden soll, sind in § 11 PersVG Berlin geregelt.

Berlin, den 12. Juni 2014

In Vertretung

Bernd Krömer
Senatsverwaltung für Inneres und Sport

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Juni 2014)