

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main  
Der Personalrat

## Der Personalrat

Telefon +49 (0) 69/798-  
Personalratsbüro: Veronica Ingrid Dieges 23298  
Telefax 22883

## Der Personalrat informiert

Vorsitzende: Petra Buchberger 23998  
Stellv. Vors. (Beamte): Jennifer Kratzer 23756  
Stellv. Vors. (Beamte): Wolfgang Folter 39376  
Stellv. Vors. (Arbeitnehmer): Gerti Dornseif 28094  
Stellv. Vors. (Arbeitnehmer): Jutta Jedzig 22801  
Stellv. Vors. (wiss. Angest.): Maria Marchel 22755  
Stellv. Vors. (wiss. Angest.): Alexander Rausch 22887

[Personalrat@uni-frankfurt.de](mailto:Personalrat@uni-frankfurt.de)

2. Februar 2010

## Tarifvertrag in Sicht – Was ist aus der DV „Überleitung“ geworden?

Die Dienstvereinbarung „Überleitung“ ist „ein unverzichtbares Element des Konzepts der Stiftungsuniversität“, an sie hat der Senat im Juli 2007 sein Votum zur Umwandlung der Universität in eine Stiftung gebunden.

Der Personalrat konnte in dieser Dienstvereinbarung neben einer Reihe weiterer Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor allem einen sehr weitreichenden Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen für zehn Jahre und einen umfassenden arbeitsrechtlichen Schutz im Falle von strukturellen Änderungen für die Dauer von acht Jahren durchsetzen.

In derselben Dienstvereinbarung hat sich die Universität an zwei Stellen explizit verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass die entsprechenden Regelungen in einen Tarifvertrag übernommen werden: und zwar bei den Regelungen zum Kündigungsschutz und den Regelungen zum arbeitsrechtlichen Schutz bei strukturellen Änderungen.

Die Dienstvereinbarung „Überleitung“ ist weiterhin in Kraft, sie kann frühestens 2017 gekündigt werden.

Die Universität ist vertraglich gegenüber dem Personalrat gebunden, hat sie sich an den Vertrag gehalten?

Die Antwort lautet: JEIN!

Warum? Weil die Gewerkschaften andere Verhandlungspartner sind als der Personalrat und Tarifverhandlungen etwas anderes als Verhandlungen zu Dienstvereinbarungen.

Aber Verträge sind doch einzuhalten, wie schon der gute alte Rechtsgrundsatz „Pacta sunt servanda“ sagt. Oder etwa doch nicht? Was ist also kurz gesagt von der Dienstvereinbarung in den Tarifvertrag übernommen worden?

### Übernommen wurde in Bezug auf den Kündigungsschutz:

- alle Beschäftigten, die bereits vor Übergang in eine Stiftung der Universität angehörten, unterfallen dem Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis 31.12.2017.
- im Falle von Auslagerung von Aufgaben sind zumutbare Arbeitsplätze beim Land oder dem Universitätsklinikum, also bei öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, zu suchen. Gibt es keine zumutbaren Arbeitsplätze, müsste die Uni irgendwie weiterbeschäftigen.

### Neu hinzugekommen ist

- die Stadt Frankfurt als aufnehmende Stelle,

- der Rückgriff auf die gesetzliche Regelung des § 613 a BGB zum Betriebsübergang. Das bedeutet, dass die Beschäftigten zwar einem Übergang zu einem anderen Arbeitgeber widersprechen können, sich dann aber der Gefahr einer betriebsbedingten Kündigung bei der Universität aussetzen. Ob die Arbeitsplätze bei dem anderen Arbeitgeber aber zumutbar sind (z.B. in Hinblick nicht vertragsgemäße Arbeit oder Entfernung zum Arbeitsplatz) spielt keine Rolle mehr.

Dies ist eine Verschlechterung gegenüber der Dienstvereinbarung.

Argumente der Dienststelle: die praktischen Auswirkungen halten sich in Grenzen, da die aufnehmenden Stellen ebenfalls öffentlich-rechtliche Arbeitgeber sind. Mit der Stadt Frankfurt sei zudem ein regionaler Arbeitgeber hinzugekommen. Durch die Hereinnahme des §613a BGB habe man die alte Regelung „nur wasserdicht“ machen wollen.

Aber der konkrete Fall, den man hier im Auge hatte, steht schon vor der Tür! In Kürze wird der Botanische Garten der Universität zur Stadt Frankfurt übergehen!

Übernommen wurde in Bezug auf den arbeitsrechtlichen Schutz bei strukturellen Änderungen:

- dass das Widerspruchsrecht für die Beschäftigten bei einem Übergang von Aufgaben zu Gesellschaften des Privatrechts oder auf Stiftungen erhalten bleibt. Widersprechen sie, müssen sie im Zweifel bei der Uni zumindest bis 2017 weiterbeschäftigt werden.

Eingeschränkt wurde:

- der Personenkreis, der unter den Schutz der Regelung fällt. Nur für die Personen, die bis zum Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages (also voraussichtlich bis 28.02.2010) eingestellt sein werden, gilt noch der eben beschriebene Kündigungsschutz. Für danach neu Eingestellte nicht mehr.

Argument der Dienststelle: Diese Personen haben kein schützenswertes Vertrauen in den Bestand bestimmter Regelungen erworben.

Fazit:

Die Dienstvereinbarung „Überleitung“ ist in den wesentlichen Abschnitten zum Kündigungsschutz und beim arbeitsrechtlichen Schutz bei strukturellen Änderungen nur mit deutlichen Abstrichen in den Tarifvertrag eingearbeitet worden.

Da aber Vereinbarungen einzuhalten sind, hat die Universität erklärt, dass sie sich weiterhin an die Dienstvereinbarung gebunden sieht. Sollte es bezüglich der in Tarifvertrag und Dienstvereinbarung abweichend geregelten Sachverhalte zu Differenzen kommen, wird sie in einen konstruktiven Dialog mit dem Personalrat treten.

Wir hätten uns als Personalrat mehr gewünscht, zumindest aber die Übernahme der vereinbarten Regelungen der Dienstvereinbarung 1:1 im Tarifvertrag. So sind Konflikte vorprogrammiert. Die Nagelprobe steht schon bevor mit dem Übergang des Botanischen Gartens zur Stadt.

Weitere Informationen zum neuen Tarifvertrag der Goethe-Universität und Gelegenheit zur Diskussion gibt es auf der Beschäftigtenversammlung der Gewerkschaften am 3. Februar 2010.

Sobald der Tarifvertrag unterzeichnet ist, finden Sie Genaueres über unsere Homepage. Ausführliche Informationen und Gelegenheit zur Diskussion mit beiden Tarifvertragsparteien erhalten Sie im Rahmen der Personalversammlungen am 15. und 22. März 2010, zu denen wir in Kürze einladen.

Ihr Personalrat

Petra Buchberger  
(Vorsitzende)