

Zwischen

der Neuss-Düsseldorfer Häfen GmbH & Co. KG

- nachfolgend NDH genannt -

diese vertreten durch die Neuss-Düsseldorfer Häfen Verwaltungs-GmbH,

diese vertreten durch ihre Geschäftsführer

und

der RheinCargo GmbH & Co. KG

- nachfolgend RC genannt -

vertreten durch die Geschäftsführung

wird nachstehender

Personalgestellungsvertrag

geschlossen:

Präambel

Die Häfen und Güterverkehr Köln Aktiengesellschaft (HGK) und die NDH haben beschlossen, mit ihren jeweiligen Sparten Hafbetrieb und Eisenbahnverkehrsunternehmen im Rahmen der RC zu kooperieren, um Synergien zu heben und die Marktposition der gemeinsamen Hafen- und Eisenbahnverkehrsbetriebe zu stärken.

Zu diesem Zweck werden die für den Hafbetrieb und das Eisenbahnverkehrsunternehmen erforderlichen Einrichtungen und Anlagen auf die RC übertragen bzw. ihr zur Nutzung überlassen. Die Parteien beabsichtigen auf der Grundlage dieses Personalgestellungsvertrags, die den vorgenannten Sparten zuzurechnenden Arbeitnehmer der NDH/HGK – soweit sie dem Betriebs- bzw. Betriebsteilübergang nach § 613a BGB widersprechen sollten – an die RC im Wege der Arbeitnehmerüberlassung zu überlassen.

I. Gestellung

(1) Die NDH stellt der RC die in der *Anlage 1* zu diesem Vertrag namentlich aufgeführten Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zur Verfügung, sofern deren Arbeitsverhältnis nicht ohnehin gemäß § 613 a Abs. 1 BGB auf die RC übergegangen ist. Die in der *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer sind damit einverstanden, der RC zur Arbeitsleistung überlassen zu werden. Die Überlassung der vorbenannten Arbeitnehmer durch die RC an Dritte ist ausgeschlossen. Die besonderen Merkmale der für die Arbeitnehmer vorgesehenen Tätigkeiten sind in der *Anlage 2* beschrieben.

Die NDH bestätigt, dass sie eine unbefristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), ausgestellt am 22.11.2007 durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, besitzt.

Die NDH verpflichtet sich, die RC über den Wegfall sowie alle Änderungen der Erlaubnis unverzüglich schriftlich zu unterrichten. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs der Erlaubnis wird die NDH die RC ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Abs. 4 Satz 4 letzter Halbsatz AÜG) hinweisen.

Eine Pflicht zur Gestellung von Ersatzkräften besteht seitens NDH nicht.

(2) Die NDH bleibt Arbeitgeberin der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer, die der RC zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden. Damit verbleiben die Arbeitgeberfunktionen bei der NDH, soweit sich aus diesem Personalgestellungsvertrag keine abweichenden Zuständigkeiten ergeben.

II. Zuständigkeiten

1. Personelle Zuständigkeit

Die NDH ist für die personellen Angelegenheiten der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zuständig und verantwortlich. Dies gilt insbesondere für die Durchführung der arbeitsvertraglichen und tariflichen Regelungen. Die RC ist nicht berechtigt, selbst Ermahnungen, Abmahnungen und/oder Kündigungen gegenüber diesen Arbeitnehmern der NDH auszusprechen.

2. Fachliche Zuständigkeit/Direktionsrecht

Die RC ist für alle fachlichen Angelegenheiten der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertragsverhältnis zuständig, verantwortlich und weisungsbefugt, soweit sie die Tätigkeit der Arbeitnehmer im Betrieb der RC betreffen und für den ordnungsgemäßen Betrieb erforderlich sind. Dies gilt insbesondere für die Zuweisung des Arbeitsplatzes und der Tätigkeit im Einzelnen.

Der dauerhafte Einsatz der in der Anlage 1 aufgeführten Arbeitnehmer der NDH bei der RC in Köln ist für die Dauer von fünf Jahren ab Aufnahme der Geschäftstätigkeit der RC, nur im ausdrücklichen Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer möglich. Der vorübergehende Einsatz der Arbeitnehmer in Köln ist in den Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts und unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte zulässig.

Die Arbeitszeitregelung, die Anordnung von Schichtarbeit und Mehrarbeit und der Zeitpunkt der Urlaubsnahme fallen in die Zuständigkeit der RC und sind von ihr nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Regelungen zwischen den in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmern, der NDH und (ggf.) der Arbeitnehmervertretung sowie den zuständigen Behörden abzustimmen. Sofern derartigen Regelungen berechnigte Interessen der NDH nachweisbar entgegenstehen, sind diese angemessen zu berücksichtigen.

Die RC darf die in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer nur mit den Arbeiten beschäftigen, die zu dem jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören.

III. Tarifvertrag/Arbeitszeitgesetz

1. Die RC verpflichtet sich in Bezug auf die in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer, den Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) und die diesen ändernden oder ergänzenden Tarifvorschriften sowie alle für die NDH geltenden Betriebsvereinbarungen und betrieblichen Regelungen in ihrer jeweils geltenden Fassung zu beachten.
2. Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten. Bei Überschreitung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit ist die RC verpflichtet, der NDH unverzüglich eine entsprechende Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde vorzulegen.

IV. Informationspflicht

Die RC ist verpflichtet, alle wesentlichen personellen Sachverhalte und Informationen, die die in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer betreffen und die im Zuständigkeitsbereich der RC liegen oder ihr zur Kenntnis *gelangen*, unverzüglich an die NDH weiterzuleiten. Hierzu gehören beispielsweise Krankmeldungen, Unfallmeldungen, Versicherungsnachweise, arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen und andere personelle Einzelfragen.

V. Ausscheiden von Arbeitnehmern

1. Abberufung

Liegen Gründe vor, die einen Arbeitgeber zur Abmahnung eines der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmers berechnigen, hat RC diese der NDH unverzüglich mitzuteilen. Die NDH wird den der Abmahnung zugrunde liegenden Sachverhalt eigenständig überprüfen.

Die RC ist berechtigt, die Zusammenarbeit mit einem der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer, der in ihrem Bereich eingesetzt ist, abzulehnen, sofern der Arbeitnehmer gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder aus seiner Tätigkeit im Aufgabenbereich der RC in einer Weise verstoßen hat, die entweder eine außerordentliche oder eine fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würde. Die RC kann in diesem Fall von der NDH verlangen, dass diese den Arbeitnehmer bei außerordentlicher Kündigung sofort oder bei ordentlicher Kündigung innerhalb eines Zeitraums, der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Kündigungsfrist entsprechen würde, von der Tätigkeit für die Gesellschaft abberuft. Die RC hat der NDH dieses Verlangen vorab schriftlich unter Angabe von Gründen mitzuteilen und unter Beweis zu stellen.

2. Kündigung/Aufhebungsvertrag

Sofern die NDH beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis eines der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmers, der der RC zur Dienstleistung im Rahmen dieses Personalgestellungsvertrages zur Verfügung gestellt wurde, zu kündigen bzw. das Vertragsverhältnis aufzuheben, hat sie dies der RC vor Ausspruch der Kündigung bzw. vor der Aufhebung des Vertragsverhältnisses mitzuteilen.

VI. Vergütung

1. Die RC erstattet der NDH sämtliche Aufwendungen für die in der Anlage 1 aufgeführten Arbeitnehmer. Zu den Aufwendungen gehören insbesondere:
 - a. Die Entgelte nach Maßgabe des TV-V oder der diese ergänzenden oder ändernden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung
 - b. Die Entgelte nach Maßgabe der Betriebsvereinbarungen, Regelwerke und sonstigen betrieblichen Bestimmungen der NDH
 - c. Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung
 - d. Reise- und Fahrtkosten sowie Übernachtungskosten
 - e. Kosten der Fort- und Weiterbildung
2. Ausgenommen von der Kostenerstattungspflicht der RC sind die Kosten, die durch die Versicherung der Arbeitnehmer bei der Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK) entstehen. Zu diesen Kosten zählen die Umlage und das Sanierungsgeld. Ferner ist die RC nicht zur Erstattung des von der NDH an die RZVK gezahlten Nachteilsausgleichs verpflichtet.
3. Die Kosten gemäß Ziffer 1 sind jeweils monatlich nach entsprechender Rechnungslegung durch die NDH fällig. Sie werden jeweils jährlich, spätestens jedoch bei Veränderungen offengelegt.
4. Die Erstattung des aus der Personalgestaltung resultierenden Verwaltungsaufwands wird in einem separaten, zwischen den Vertragsparteien zu schließenden Vertrag geregelt.

VII. Arbeitnehmersvertretung

Die Rechte und Pflichten der Betriebsräte werden durch diesen Personalstellungsvertrag nicht berührt.

VIII. Arbeitsschutz/Informationsrecht

Gemäß § 11 Absatz 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer den für den Betrieb des Entleihers (RC) geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes; die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen der RC unbeschadet der Pflichten der NDH. Die RC gewährt der NDH zur Wahrnehmung ihrer Arbeitgeberpflichten innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutritts- und Informationsrecht zu den Arbeitsplätzen der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer.

IX. Arbeitssicherheit

1. Die RC verpflichtet sich, die in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit in ihrem Arbeitsbereich, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren und Sicherheitseinrichtungen zu unterrichten.
2. Die RC ist verpflichtet, die in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten mit branchenüblichen, dem derzeitigen Standard entsprechendem, Handwerkszeug und Arbeitskleidung auszustatten.
3. Die RC stellt den in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmern persönliche Schutzausrüstung, die dem derzeitigen Standard entspricht (z. B. Schutzhandschuhe, Schutzhelm, Schutzschuhe und Gehörschutz), zur Verfügung.
4. Die Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden von der RC gestellt und den in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmern bekannt gemacht.
5. Die RC ist verpflichtet, der NDH einen Arbeitsunfall sofort zu melden. Ein meldepflichtiger Unfall ist von den Vertragsparteien gemeinsam zu untersuchen.
6. Die Veranlassung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen wie Einstellungsuntersuchungen, Folgeuntersuchungen etc. erfolgt durch die NDH. Die hierbei entstehenden Kosten sind durch die RC zu erstatten.

X. Fortbildung

Die RC teilt der NDH rechtzeitig den Qualifikationsbedarf für die in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer mit. Die NDH veranlasst die Durchführung von erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen. Die der NDH hierbei entstehenden Kosten der Qualifizierungsmaßnahme sowie eventuelle Nebenkosten (z. B. Reisekosten, Sachmittel) sind von der RC zu erstatten.

Die RC stellt sicher, dass die in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können.

XI. Schadensersatzansprüche

Die RC wird gegen die NDH keine Schadensersatzansprüche geltend machen, die sich aus dem Verhalten der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer der NDH, die im Betrieb der RC tätig sind, ergeben; dies gilt auch für ein etwaiges Verschulden bei der Auswahl der Arbeitnehmer.

Die RC stellt die NDH von Schadensersatzansprüchen Dritter frei, die in Verbindung mit der Tätigkeit der in *Anlage 1* aufgeführten Arbeitnehmer der NDH im Betrieb der RC stehen.

XII. Vertragslaufzeit

1. Dieser Personalgestellungsvertrag tritt zum __.__.2012 in Kraft und endet zum 31.12.2019, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
2. Sofern sich die Rechtslage zur Arbeitnehmerüberlassung gegenüber dem Vertragsabschluss ändert, werden die Vertragsparteien rechtzeitig über eine eventuelle Verlängerung des Vertrages verhandeln.
3. Wird der Konsortialvertrag bzw. der Gesellschaftsvertrag der RheinCargo GmbH & Co. KG seitens HGK/NDH gekündigt oder überträgt HGK/NDH seinen Geschäftsanteil an der RC auf einen nicht mit der HGK/NDH verbundenen Dritten, so ist HGK/NDH berechtigt, bereits vor dem in Ziffer 1 vorgesehenen Vertragsende diesen Personalgestellungsvertrag unter Einhaltung der für das jeweilige Rechtsgeschäft im Konsortial- bzw. Gesellschaftsvertrag vereinbarten Frist zu kündigen.
4. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt im Übrigen unberührt.

XIII. Loyalitätsklausel

Die Vertragsparteien haben übereinstimmend den Wunsch und die Absicht, im Rahmen der Regelungen dieses Personalgestellungsvertrags vertrauensvoll und gut zusammenzuarbeiten und eventuelle Meinungsverschiedenheiten im Verhandlungswege beizulegen. Dies soll auch im Falle notwendiger personalwirtschaftlicher Anpassungen des Personalbestandes aus betrieblichen Gründen gelten.

XIV. Schlussbestimmungen

1. Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen des Personalgestellungsvertrages und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für das Abbedingen der Schriftform.

2. Sollten sich einzelne Bestimmungen dieses Personalgestellungsvertrages als unwirksam erweisen, so wird dadurch die Gültigkeit des Personalgestellungsvertrages im Übrigen nicht berührt. In einem solchen Falle ist die ungültige Bestimmung durch eine Neuregelung zu ersetzen, die dem gewollten Zweck entspricht. Gleiches gilt für Vertragslücken.

Neuss, den....

Neuss-Düsseldorfer Häfen GmbH & Co. KG

RheinCargo GmbH & Co. KG