

Stand April 2012

Zwischen

der Häfen und Güterverkehr Köln AG

- nachfolgend HGK genannt -

vertreten durch den Vorstand

und

der RheinCargo GmbH & Co. KG

- nachfolgend RC genannt -

vertreten durch die Geschäftsführung

wird nachstehender

Personalgestellungsvertrag

geschlossen:

Präambel

Die HGK und die Neuss-Düsseldorfer Häfen GmbH & Co. KG (NDH) haben beschlossen, mit ihren jeweiligen Sparten Hafenbetrieb 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 Hafenbetrieb 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.

Die Parteien dieses Vertrages gehen davon aus, dass ein „Einverständnis“ der betroffenen Arbeitnehmer mit ihrer Gestellung an die RC nicht erforderlich ist, da sich eine diesbezügliche individualrechtliche Verpflichtung aus den geltenden Tarifverträgen der HGK ergibt.

I. Gestellung

1. Die HGK stellt der RC auf der Grundlage § 1 Abs. 3 Nr. AÜG 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 Überlassung der vorbenannten Arbeitnehmer durch die RC an Dritte ist ausgeschlossen.

Die HGK bestätigt, dass sie eine befristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), ausgestellt am XX.XX.2012 durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, besitzt.

Die HGK 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 HGK 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 HGK nicht.

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

II. Zuständigkeiten

1. Personelle Zuständigkeit

Die HGK 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 HGK 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.

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 HGK und (ggf.) der Arbeitnehmervertretung sowie den zuständigen Behörden abzustimmen. Sofern derartigen Regelungen berechnigte Interessen der HGK 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 Zusatztarifvertrag vom 08. September 2006 zum Tarifvertrag für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen und von Kraftverkehrsbetrieben (ETV) vom 15. Dezember 1966 sowie die Tarifvereinbarung über die Absicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen (Sicherungs-TV) vom 08. September 2006 und die diese ändernden oder ergänzenden Tarifvorschriften sowie alle für die HGK 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 HGK 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 HGK weiterzuleiten. Hierzu gehören beispielsweise Krankmel-

dungen, 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 berechtigen, hat RC diese der HGK unverzüglich mitzuteilen. Die HGK 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 HGK 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 HGK dieses Verlangen vorab schriftlich unter Angabe von Gründen mitzuteilen und unter Beweis zu stellen.

2. Kündigung/Aufhebungsvertrag

Sofern die HGK 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 HGK sämtliche Aufwendungen für die in der Anlage 1 aufgeführten Arbeitnehmer. Zu den Aufwendungen gehören insbesondere:
 - a. Die Entgelte nach Maßgabe des ZTV vom 08. September 2006 zum ETV vom 15. Dezember 1966 sowie des Sicherungs-TV vom 08. September 2006 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 HGK
 - 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 aus der Absicherung der Arbeitnehmer über die zusätzliche Altersversorgung bei der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen (PK), der Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln (ZVK) bzw. bei der Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK) resultierenden Kosten. Ebenfalls nicht erstattungspflichtig sind die Kosten die sich aufgrund der vor dem 01.01.1990 getroffenen einzelvertraglich zugesicherten betrieblichen Versorgungszusagen ergeben. Dies gilt sowohl während der aktiven Beschäftigungszeit als auch für den Eintritt des Versorgungsfalles.
3. *Die Kosten gemäß Ziffer 1 sind jeweils monatlich nach entsprechender Rechnungslegung durch die HGK 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. Arbeitnehmervertretung

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

VIII. Arbeitsschutz/Informationsrecht

Gemäß § 11 Absatz 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit der in der 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 HGK. Die RC gewährt der HGK 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 der Anlage 1 aufgeführten Arbeitnehmern bekannt gemacht.
5. Die RC ist verpflichtet, der HGK 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 HGK. Die hierbei entstehenden Kosten sind durch die RC zu erstatten.

X. Fortbildung

Die RC teilt der HGK rechtzeitig den Qualifikationsbedarf für die in Anlage 1 aufgeführten Arbeitnehmer mit. Die HGK veranlasst die Durchführung von erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen. Die der HGK hierbei entstehenden Kosten der Qualifizierungsmaßnahme sowie eventuelle Nebenkosten (z.B. Reisekosten, Sachmittel) sind von der RC zu erstatten. Die RC ermöglicht den in der Anlage 1 aufgeführten Arbeitnehmern an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

XI. Schadensersatzansprüche

Die RC wird gegen die HGK keine Schadensersatzansprüche geltend machen, die sich aus dem Verhalten der in Anlage 1 aufgeführten Arbeitnehmer

der HGK, die im Betrieb der RC tätig sind, ergeben; dies gilt auch für ein etwaiges Verschulden bei der Auswahl der Arbeitnehmer.

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

XII. Vertragslaufzeit

1. Dieser Personalgestellungsvertrag tritt zum2012 in Kraft und gilt für die Dauer der Zugehörigkeit der Vertragspartner an der gemeinsamen Gesellschaft.
2. Wird der Konsortialvertrag 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 berechtigt, diesen Personalgestellungsvertrag unter Einhaltung der für das jeweilige Rechtsgeschäft im Konsortial- bzw. Gesellschaftsvertrag vereinbarten Frist zu kündigen.
3. 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.

Köln, den....

Häfen und Güterverkehr Köln AG

RheinCargo GmbH & Co. KG