

Frage-Antwort Katalog des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zum gesetzlichen Personalübergang nach § 6c Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

Im Rahmen des moderierten Prozesses zur Gestaltung der Übergangsprozesse im Zusammenhang mit der Neubildung weiterer 41 zugelassener kommunaler Träger (zuzüglich der Erweiterung der Zulassung von zwei weiteren zugelassenen kommunalen Trägern aufgrund von Gebietsreformen) zum 1. Januar 2012 haben die Beteiligten (Länder und Kommunen) Fragen zum Regelungsinhalt und zu den rechtlichen Folgen des in § 6c SGB II angeordneten Personalübergangs an das BMAS gerichtet.

Im Interesse eines reibungslosen Übergangs der Amtsgeschäfte sowie der Gewährleistung der notwendigen Funktionsfähigkeit der Leistungserbringung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II veröffentlicht das BMAS im Folgenden seine Rechtsauffassung zu den gestellten Fragen.

Die Beantwortung der Fragen erfolgt in Form eines Frage-Antwort-Katalogs. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie die Vertreterinnen und Vertreter der kommunalen Spitzenverbände (komSpV) erhielten Gelegenheit zur Stellungnahme.

Übersicht

A.	<u>Fragen zum Regelungsinhalt des § 6c SGB II</u>	
I.	Fragen zum persönlichen Anwendungsbereich der Regelung des § 6c SGB II.....	2
II.	Fragen zum zeitlichen Anwendungsbereich der Regelung des § 6c SGB II.....	3
III.	Fragen zur Berechnung der Höhe von Ausgleichszulage und Ausgleichszahlung.....	5
IV.	Fragen zu Besitzstand und Bestandsschutz.....	8
V.	Fragen zu Einstufung und Stufenzuordnung.....	9
B.	<u>Fragen zu den rechtlichen Folgen des § 6c SGB II</u>	
I.	Fragen zu Urlaubsansprüchen, Altersteilzeit und Telearbeit.....	11
II.	Fragen zu Vergütung, Beihilfe und Altersversorgung.....	12
III.	Fragen zur Übergabe der Personalakten und zu „Rückabordnungen“ an die BA zur Bearbeitung sog. „historischer Fälle“.....	14

A. Fragen zum Regelungsinhalt des § 6c SGB II

I. Fragen zum persönlichen Anwendungsbereich der Regelung des § 6c SGB II

	Fragen	Antworten des BMAS
1.	Erfasst der Personalübergang auch die in den Jobcentern tätigen Amtshilfekräfte und sonstige „überlassene“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA?	Nein, der gesetzliche Personalübergang erfasst ausschließlich die Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA als Dienstherr oder Arbeitgeber.
2.	Welchen Charakter hat die Absichtserklärung in der Gesetzesbegründung: „Es wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte, die die Aufgabe bisher im Wege der Amtshilfe wahrnehmen, auch in Zukunft beim kommunalen Träger eingesetzt werden.“ Wie wird die Umsetzung dieser Absichtserklärung sichergestellt und wann oder wie werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Abordnung von Amtshilfekräften zu den neuen Optionskommunen oder die Arbeitnehmerüberlassung geschaffen?	Es handelt sich um eine Absichtserklärung mit Appellfunktion. Vereinbarungen mit „Amtshilfeträgern“ werden unmittelbar durch die kommunalen Träger geschlossen. Der Bund wird in diesem Zusammenhang keine gesonderte Initiative ergreifen.
3.	Werden Beschäftigte vom gesetzlichen Personalübergang erfasst, die am 31. Dezember 2011 beurlaubt oder zu anderen Behörden (Ministerien/BA etc.) abgeordnet sind, die sich in Mutterschutz oder Elternzeit befinden oder bei denen eine Langzeiterkrankung vorliegt?	<p>Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Personalübergangs beurlaubt sind, die sich in Mutterschutz oder Elternzeit befinden oder bei denen eine Langzeiterkrankung vorliegt, werden vom gesetzlichen Personalübergang erfasst, soweit sie zum Zeitpunkt des Personalübergangs auf einer Planstelle oder Stelle des Rechtskreises SGB II geführt werden <u>und</u> die Zuweisung von Tätigkeiten in einer gemeinsamen Einrichtung oder ARGE nicht aufgehoben wurde.</p> <p>Abordnungen von Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Personalübergangs auf einer Planstelle oder Stelle des Rechtskreises SGB II geführt werden (Dienstleistungsüberlassungen sind Abordnungen gleichgestellt) werden berücksichtigt, soweit sie zur Qualifizierung im SGB II-Bereich und zur weiteren Wahrnehmung von SGB II-Aufgaben dienen. Dies ergibt sich aus dem Sinn und Zweck des Gesetzes, die notwendige Funktionsfähigkeit der Grundsicherung bei einer Neuzulassung von kommunalen Trägern in ausreichendem Umfang zu gewährleisten.</p>

4.	Erfasst der Personalübergang Beschäftigte, die im Jobcenter keine unmittelbaren SGB II-Aufgaben wahrnehmen sondern zum Beispiel in den Bereichen Personalverwaltung oder Finanzen eingesetzt sind?	Soweit diesen Beschäftigten Tätigkeiten bei den gemeinsamen Einrichtungen oder ARGEn zugewiesen waren, werden sie vom gesetzlichen Personalübergang erfasst. Das Gesetz differenziert nicht, welche Aufgaben für die BA als Leistungsträger wahrgenommen werden.
5.	Regelt § 6c SGB II auch den Personalübergang auf eine juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts, die von einem kommunalen Träger zur Aufgabenwahrnehmung in der Grundsicherung gegründet wurde?	Nein, der gesetzliche Übergang der BA-Beschäftigten nach § 6c SGB II bezieht sich nur auf den Personalübergang zu einem zugelassenen kommunalen Träger. Ein weiterer Übergang vom kommunalen Träger auf eine ggf. von diesem zur Aufgabenwahrnehmung in der Grundsicherung gegründete juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts ist von den gesetzlichen Regelungen nicht erfasst.

II. Fragen zum zeitlichen Anwendungsbereich der Regelung des § 6c SGB II

Fragen		Antworten des BMAS
1.	Handelt es sich bei der 24-Monatsregelung um eine Stichtagsregelung (ununterbrochener Einsatz seit dem 1 Januar 2010 erforderlich) oder ist die 24-Monatsregelung auf den Gesamtzeitraum seit Einführung der gemeinsamen Erbringung von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II durch die „ARGEn“ (1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2011) bezogen?	Die 24-Monatsfrist berechnet sich nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut rückwirkend ab dem Tag vor dem Personalübergang (gesetzl. Formulierung „seit“) und umfasst damit den Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2011.
2.	Gilt der gesetzliche Übertritt nach § 6c Absatz 1 SGB II auch für Beschäftigte, die zwar erst seit wenigen Monaten Beamtinnen und Beamte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA sind, gleichwohl zuvor, etwa als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Postnachfolgeunternehmen, bereits seit mehreren Jahren im Rahmen eines Amtshilfeersuchens (von Postbank und Telekom -Vivento-) zu einer entsprechenden Aufgabenwahrnehmung abgeordnet waren oder Aufgaben in der Grundsicherung für den kommunalen Träger wahrgenommen haben?	Die vom Personalübergang betroffenen Beschäftigten müssen am Tag vor der Zulassung (=Übergang) Beamtinnen und Beamte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA gewesen sein. Die 24 Monate können auch als Beschäftigte eines anderen Dienstherrn (oder in einem anderen Status) erfüllt werden. Maßgeblich nach dem Gesetz ist lediglich, dass die Beschäftigten für den vorherigen Arbeitgeber / Dienstherrn ebenfalls Tätigkeiten im Bereich der Grundsicherung im Gebiet des neu zugelassenen kommunalen Trägers wahrgenommen haben.

3.	Ab welcher Dauer (Wochen / Monate) zählen Erkrankungen, Beurlaubungen Zeiten des Mutterschutzes / Elternzeiten oder Abordnungen nicht mehr als Aufgabenwahrnehmung und führen zu einer Unterbrechung des 24-Monats-Zeitraums?	vgl. Antwort zu Frage A. I. 3.
4.	Ist bei Beschäftigten, die Ihre Ausbildung bei der BA gemacht haben und anschließend Tätigkeiten im Bereich der Grundsicherung wahrnehmen, die Ausbildungszeit bei Anwendung der 24-Monatsregelung zu berücksichtigen?	Ausbildungszeiten werden berücksichtigt, soweit sie im Bereich der Grundsicherung abgeleistet wurden. Die weitere Beschäftigung im Bereich der Grundsicherung muss in diesen Fällen direkt an einen praktischen Abschnitt der Ausbildungs- oder Studienzeite anschließen.
5.	Wie berechnet sich die Dreimonatsfrist innerhalb der eventuelle „Rückversetzungen“ nach § 6c Absatz 1 S. 5 SGB II abzuschließen sind?	Die Berechnung der Frist richtet sich nach §§ 187 Absatz 2; 188 Absatz 2 BGB, da nach § 6a Absatz 4 SGB II die Zulassung zum 01. Januar 2012, 0 Uhr erfolgt. Die Frist zur „Rückversetzung“ endet danach mit Ablauf des 31. März 2012.
6.	Muss die Dreimonatsfrist des § 6c Absatz 1 S. 5 SGB II in jedem Fall ausgeschöpft werden oder können die „Rückversetzungen“ bereits früher abgeschlossen werden? Wer trifft letztlich die Entscheidung über den maßgeblichen Zeitpunkt?	Nein, es besteht keine Verpflichtung, die Dreimonatsfrist auszuschöpfen. Eine „Rückversetzung“ von Beamtinnen und Beamten richtet sich nach § 15 BeamStG. Danach wird eine Versetzung grundsätzlich von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt. Nach § 6c Absatz 1 S. 3 SGB II bedürfen „Rückversetzungen“ in dem hier geregelten Umfang jedoch keiner Zustimmung der BA. Dieser Grundsatz gilt entsprechend auch für die Wiedereinstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des kommunalen Trägers bei der BA. Nach § 6c Absatz 1 S. 4 SGB II ist die BA verpflichtet, ehemalige Beschäftigte auf Vorschlag der Kommune in dem geregelten Umfang wieder einzustellen. Maßgeblich für die Wiedereinstellung ist danach grundsätzlich der Zeitpunkt des Vorschlags des kommunalen Trägers.
7.	Können ehemalige Beschäftigte der BA, die zu einem kommunalen Träger übergegangen sind, nach dem 1. Januar 2012 gegen ihren Willen zur BA „zurückversetzt“ werden, wenn sie die zugewiesene Tätigkeit in der Optionskommune nicht erfüllen können?	Eine „Rückversetzung“ ist nur im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen 10% Regelung nach § 6c Absatz 1 S. 3, 4 SGB II zulässig. Voraussetzung dafür ist jedoch bei Tarifbeschäftigten deren Zustimmung.

III. Fragen zur Berechnung der Höhe von Ausgleichszulage und Ausgleichszahlung

	Fragen	Auffassung BMAS
1.	<p>Welche Besoldungs- und Gehaltskomponenten der Beamtinnen und Beamten und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA sind bei der Ausgleichszulage oder Ausgleichszahlung zu berücksichtigen - was gilt hinsichtlich der Gewährung von leistungsorientierten Besoldungs- und Bezahlungselementen?</p>	<p><u>Beamtinnen und Beamte (lt. gesetzlicher Formulierung)</u>: Grundgehalt, allgemeine Stellenzulage und anteilige Sonderzahlung; nicht Familienzuschlag. <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</u>: Festgehalt, Funktionsstufen und ggf. Zahlungen aus dem Übergangstarifvertrag TVÜ-BA (vgl. Aufstellung in FAQ-Katalog zu KoA-VV). Leistungsbezogene Bestandteile, die nicht Bestandteil des Gehalts (Entwicklungsstufen) oder der Besoldung sind, werden nicht herangezogen, das gilt z. B. für Prämien und Zulagen.</p>
2.	<p>Wie wird das vergleichbare Gehalt / die vergleichbare Besoldung bei der Ermittlung der Ausgleichszulage oder Ausgleichszahlung berechnet? Geht man vom Jahresgehalt aus?</p>	<p>Zur Berechnung von Ausgleichszulage und Ausgleichszahlung ist die bislang bei der BA erhaltene Besoldung / Vergütung zum Zeitpunkt des Personalübergangs (31. Dezember 2011, 24:00 Uhr) mit der jeweiligen monatlichen Besoldung / Vergütung bei dem kommunalen Träger (einschließlich allgemeiner Stellenzulage und anteiliger Sonderzahlung) zu vergleichen. Erstmals ist die im Monat Dezember bei der BA erhaltene Besoldung / Vergütung rechnerisch der Besoldung / Vergütung des Monats Januar bei dem kommunalen Träger gegenüberzustellen. Für Beamtinnen und Beamte ergibt sich das Erfordernis eines fortlaufenden Vergleichs aus der gesetzlichen Bestimmung, dass auf die Ausgleichszulage <u>alle Erhöhungen der auszugleichenden Dienstbezüge beim aufnehmenden Träger angerechnet</u> werden. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ausdrücklich geregelt, dass das Arbeitsentgelt <u>zum Zeitpunkt des Übergangs</u> mit dem <u>jeweiligen</u> Arbeitsentgelt beim neuen Träger zu vergleichen ist.</p> <p>Bei dem Vergleich wird die monatliche Besoldung / Vergütung herangezogen, da das Gesetz auf das Grundgehalt oder Arbeitsentgelt abstellt (vgl. im Übrigen die Antwort zu Frage A. III. 1.).</p>

3.	<p>Reduziert sich die Ausgleichszahlung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend der für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelung bei Erhöhungen der Vergütung bei dem kommunalen Träger z.B. durch Tariferhöhungen oder wird der Ausgleichsbetrag zeitlich unbegrenzt und in der ursprünglichen Höhe gezahlt? Entfällt die Ausgleichszahlung, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer auf eine andere gleichwertige oder höherwertige Stelle (ggf. auch auf Stellen in anderen Abteilungen der Kreisverwaltung) wechselt?</p>	<p>Auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt die Abschmelzung. Dies ergibt sich aus dem Gesetzestext in § 6c Absatz 5 S. 3 SGB II, wonach das Arbeitsentgelt beim abgebenden Träger <u>zum Zeitpunkt des Übergangs</u> mit dem <u>jeweiligen</u> Arbeitsentgelt beim neuen Träger zu vergleichen ist. Der Anspruch auf Erhalt einer Ausgleichszulage oder Ausgleichszahlung besteht unabhängig von den bei dem kommunalen Träger übertragenen Aufgaben. Der Anspruch besteht solange fort, bis die reguläre Vergütung bei dem kommunalen Träger die Vergütung übersteigt, die die Beschäftigten zum Zeitpunkt des Personalübergangs bei der BA erhalten haben.</p>
4.	<p>Ist der Stichtag zur Vergleichsberechnung zur Ermittlung der Ausgleichszulage oder Ausgleichszahlung der 31. Dezember 2011 oder fiktiv der 1. Januar 2012?</p>	<p>Es sind die Bezüge oder das Arbeitsentgelt der BA zum Zeitpunkt 31. Dezember 2011 zu Grunde zu legen und rechnerisch mit der jeweiligen monatlichen Besoldung / Vergütung bei den kommunalen Trägern (einschließlich allgemeiner Stellenzulage und anteiliger Sonderzahlung) zu vergleichen.</p> <p>Anmerkung: Die bei der BA erreichte Entwicklungsstufe (vglb. mit Dienstaltersstufe) bestimmt die Höhe des Grundgehalts, das für die Berechnung der Ausgleichszulage maßgeblich ist.</p>
5.	<p>Sind tätigkeitsunabhängige Funktionsstufen zum Beispiel für eine IT-Fachbetreuung auch zu zahlen, wenn diese Tätigkeit bei dem kommunalen Träger nicht mehr wahrgenommen wird (Programm existiert nicht mehr)? Ist eine Beendigung der Zahlung dieser Funktionsstufen aufgrund des Wegfalls der Zahlungsgrundlage zum 31. Dezember 2011 vorgesehen?</p>	<p>Ja, auch tätigkeitsunabhängige Funktionsstufen sind Teil des Arbeitsentgeltes im Sinne des § 6c Absatz 5 SGB II und damit bei der Berechnung der Ausgleichszahlung zu berücksichtigen (vgl. Antwort zu Frage A. III. 1.).</p>

<p>6.</p>	<p>Unter welchen Voraussetzungen sind Entgeltbestandteile nach §§ 7 und 10 des TVÜ-BA (individueller Übergangsbetrag und Kinderzuschlag) in die Berechnung einer Ausgleichszahlung einzubeziehen.</p>	<p>Die Entgeltbestandteile nach § 7 und 10 TVÜ-BA sind bei Berechnung der Ausgleichszahlung als Arbeitsentgelt i.S.d. § 6c Absatz 5 S. 3 SGB II zu berücksichtigen. Der Kinderzuschlag ist bei der Berechnung der Ausgleichszahlung allerdings nur solange zu berücksichtigen, als die in § 10 TVÜ geregelte Bezugsdauer läuft (insbesondere solange ein Anspruch auf Kindergeld fortbesteht). Nach den tarifvertraglichen Vorschriften der BA sind die Zulagen nach §§ 7 und 10 TVÜ-BA reguläre Gehaltsbestandteile. Der Kinderzuschlag konnte zum Zeitpunkt des Übertritts jedoch nur als befristeter Entgeltanspruch in die Berechnung der Ausgleichszahlung einbezogen werden.</p> <p>Nach der KoA-VV (§ 10) werden diese Zahlungen sowohl als tarifliche als auch als außertarifliche Zahlungen erstattet.</p>
<p>7.</p>	<p>Welche Auswirkungen hat es auf die Ausgleichszulage oder Ausgleichszahlung, wenn die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) nach Landesrecht nicht als Teil der monatlichen Vergütung sondern als Einmalzahlung ausgezahlt wird?</p>	<p>Wird das Weihnachtsgeld nach Landesrecht in Form einer einmaligen Sonderzahlung geleistet, ist es nachträglich in die monatliche kommunale Besoldung / Vergütung einzurechnen und in den Besoldungs- / Vergütungsvergleich mit der BA zur Bestimmung der Ausgleichszulage oder Ausgleichszahlung einzubeziehen. Die ehemaligen Beschäftigten der BA erhalten eine Sonderzahlung nur insoweit, als die kommunale Besoldung / Vergütung unter Einberechnung der Sonderzahlung die bei der BA gezahlte Besoldung / Vergütung übersteigt.</p>
<p>8.</p>	<p>Vorgesehen sind Ausgleichszulagen oder Ausgleichszahlungen durch den aufnehmenden Träger, wenn sich die Dienstbezüge oder Arbeitsentgelte im Zuge des Übergangs verringern. Vorgesehen ist auch, dass diese Ausgleichszulagen oder –zahlungen bei jeder Erhöhung der Versorgungsbezüge oder des Arbeitsentgelts abgeschmolzen werden. Dadurch kann der Umstand eintreten, dass BA-Beschäftigte nach dem gesetzlichen Übergang unter Umständen für einen erheblichen Zeitraum von jeglicher Erhöhung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts ausgeschlossen werden. Ist das so vom Gesetzgeber intendiert?</p>	<p>Das hat der Gesetzgeber in Kenntnis dieser Fakten so beschlossen. Vorrangiges Ziel war, dass im Interesse eines einheitlichen Personalkörpers möglichst bald auch einheitliche Besoldungs- und Entgeltbedingungen bei den zugelassenen kommunalen Trägern entstehen.</p>

9.	Kann das BMAS <u>konkrete Berechnungsbeispiele</u> zur Berechnung der Ausgleichszulage für Beamtinnen und Beamte in unterschiedlichen Fallgestaltungen zur Verfügung stellen?	Berechnungsbeispiele können durch das BMAS aufgrund der nach der zweiten Föderalismusreform im September 2006 erlassenen unterschiedlichen beamtenrechtlichen Vorschriften in den 16 Bundesländern nicht zur Verfügung gestellt werden.
10.	Auf welcher Basis ist die Ausgleichszulage einer „ <u>in-sich-beurlaubten</u> “ <u>Beamtin</u> oder eines „ <u>in-sich-beurlaubten</u> “ <u>Beamten</u> zu berechnen?	Eine „in-sich-Beurlaubung“ endet zum Zeitpunkt des Übergangs, so dass das ruhende Beamtenverhältnis wieder auflebt und die Berechnung sich nach § 6c Absatz 4 S. 3-8 SGB II richtet. Es sollte jedoch zur Vermeidung von Nachteilen für diese Beschäftigten darauf hingewirkt werden, dass sie im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen „10-Prozent-Quote“ zur BA zurückkehren.
11.	Besteht für die Beschäftigten, die in der BA mit der Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten beauftragt wurden ein Anspruch auf das Entgelt nach der Beauftragung auch dann, wenn sie in der Kommune nach dem 1. Januar 2012 keine höherwertigen Tätigkeiten mehr wahrnehmen?	Die Beschäftigten haben ggf. einen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung, wenn sich das Arbeitsentgelt bei der Kommune infolge des Personalübergangs vermindert. In der BA erhaltene Funktionsstufen werden bei der Berechnung der Ausgleichszahlung berücksichtigt (vgl. Antwort zu Frage A. III. 1.).

IV. Fragen zu Besitzstand und Bestandsschutz

Fragen		Auffassung BMAS
1.	Ist der Besitzstand zeitlich begrenzt?	Nein, es findet aber eine Abschmelzung von Ausgleichszulage oder Ausgleichszahlung statt (vgl. Antwort zu Frage A. III. 2. und 3.).
2.	Bei der BA gibt es für Beamtinnen und Beamte eine Regelung, dass sie ihre regelmäßige Arbeitszeit auf Antrag auf 40 Stunden reduzieren können, wenn sie z.B. ein unter 12-jähriges Kind betreuen. Fällt diese Wochenarbeitszeit ebenfalls unter den Besitzstand? Gleiches gilt für Arbeitszeitreduzierungen bei Pflege?	Ab dem Zeitpunkt des Personalübergangs gelten die tarifvertraglichen oder gesetzlichen Regelungen des kommunalen Trägers. Damit sind ausschließlich die tarifvertraglichen Regelungen der Kommunen maßgeblich. Anmerkung: <u>Arbeitsvertragliche</u> Regelungen mit der BA, zum Beispiel in Bezug auf Teilzeit oder Telearbeit (vgl. Antwort zu Frage B. I. 2.), bleiben bestehen, da der kommunale Träger das bisherige Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fortsetzt. Entsprechendes gilt für Beamtinnen oder Beamte, der kommunale Träger tritt in das Beamtenverhältnis ein.

3.	Bezieht sich der Bestandschutz/ Besitzstand i. R. d. gesetzlichen Personalübergangs der BA-Beschäftigten ausschließlich auf Vergütungsbestandteile oder z.B. auch auf begonnene oder abgeschlossene Personalentwicklungen i. R. v. LEDi (Personalentwicklungskonzept der BA)?	Der Besitzstand bezieht sich nur auf Arbeitsentgelt oder Bezüge.
----	---	--

V. Fragen zu Einstufung und Stufenzuordnung

	Fragen	Auffassung BMAS
1.	Die Zulagenregelung der BA ist zu problematisieren, da darüber Beschäftigte des mittleren Dienstes in den gehobenen Dienst gelangen können. Sie erfüllen jedoch bei der vorzunehmenden Einstufung nicht die Voraussetzungen für den gehobenen Dienst. Eine Einstufung in die Endstufe des mittleren Dienstes würde die Beschäftigten benachteiligen. Wie sind diese Beschäftigten einzustufen? Zu berücksichtigen sind auch die Beschäftigten, die bei der BA einen prüfungsfreien Aufstieg in den gehobenen Dienst erreicht haben, der bei der Einstufung ebenfalls nicht berücksichtigt werden kann.	<p>Die Frage ist unverständlich. Beamtinnen und Beamte sind in dem (Status-)Amt zu übernehmen, das sie am Tag vor dem Übergang innehatten.</p> <p>Beamtinnen und Beamte in der sog. „In-Sich-Beurlaubung“ fallen mit dem Personalübergang wieder in das Amt zurück, das sie vor der Beurlaubung innehatten (ggf. ist dies mit dem „prüfungsfreien Aufstieg“ gemeint).</p> <p>vgl. i.Ü. die Antwort zu Frage B. I. 6) a)</p>
2.	Wie ist mit den unterschiedlichen Eingruppierungsregelungen in den Tarifverträgen der BA und der kommunalen Arbeitgeber zu verfahren. Wie werden Stellen bewertet, für die es bisher keine kommunale Bewertung gibt?	Die Eingruppierung erfolgt nach dem Personalübergang ausschließlich nach den tarifvertraglichen Regelungen des kommunalen Trägers und den dort geltenden Eingruppierungsbestimmungen. Die kommunalen Träger sind dabei allerdings nach § 6c Absatz 5 SGB II gehalten, den ehemaligen Beschäftigten der BA grundsätzlich ein gleich zu bewertendes Amt oder eine tarifrechtlich gleichwertige Tätigkeit zu übertragen. Nur im Ausnahmefall kann auch ein niedriger bewertetes Amt oder eine niedriger bewertete Tätigkeit übertragen werden. Ziel ist die Erhaltung eines mit dem in der BA erreichten Amt / der in der BA erreichten Eingruppierung vergleichbaren „Status“ bei Fortsetzung des Beamten- und Arbeitsverhältnisses mit dem zkt.

3.	Werden in der BA geltende Beauftragungen zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auf bestimmte Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2011 beendet oder Ist der zugelassene kommunale Träger verpflichtet, diese fortzuführen?	Die ausgeübte Funktion / Tätigkeit, die bei der BA wahrgenommen wurde, endet mit dem Übergang. Der kommunale Träger ist nicht verpflichtet diese fortzuführen. Er ist jedoch nach dem Gesetz gehalten, den Beschäftigten grundsätzlich eine tarifrechtlich gleichwertige Tätigkeit oder ein gleich zu bewertendes Amt übertragen.
4.	Werden Beschäftigte, die bereits jetzt eine Beauftragung auf eine höherwertige Stelle haben, bei Eignung, vor oder mit dem Personalübergang in die höherwertige Stelle eingewiesen oder müssen sie sich beim kommunalen Träger neu bewerben? Was gilt in Bezug auf Beschäftigte der BA, deren gute Leistungen zu einer Verkürzung ihrer Entwicklungsstufen geführt haben?	Wurde eine Höhergruppierung oder Beförderung im Rahmen einer Personalentwicklung vollzogen, geht der/die Beschäftigte in diesem „Status“ über. Gleiches gilt, wenn (vorzeitig) dauerhaft eine höhere Entwicklungsstufe gezahlt wird. Nicht berücksichtigt werden vorübergehende Beauftragungen.
5.	Werden Qualifikationen, die bei der Agentur für Arbeit erworben wurden vom kommunalen Träger anerkannt und berücksichtigt?	Die Anerkennung oder Berücksichtigung von Qualifikationen richtet sich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen der Kommune und der beamtenrechtlichen Regelung des jeweiligen Bundeslandes.
6.	Werden Beschäftigungszeiten bei der BA bei der Berechnung der Kündigungsfristen und des Eintritts einer Unkündbarkeit nach § 34 Absatz 1 S. 2 und Absatz 2 S. 1 TVöD-VKA anerkannt?	Ja, der angeordnete Personalübergang zu dem im Gesetz benannten Stichtag führt zu einer Übernahme der bis zu diesem Zeitpunkt auf Grundlage der mit der BA bestehenden Individualarbeitsverhältnissen erworbenen Beschäftigtenzeiten. Im Übergangszeitpunkt findet ein Arbeitgeberwechsel statt. Die kommunalen Träger treten in die mit der BA bestehenden Arbeitsverhältnisse ein und führen diese für die Zukunft nach den Vorschriften des TVöD-VKA fort.
7.	Wie erfolgt die Stufenzuordnung bei dem kommunalen Träger - Ist die bei der BA erreichte Stufe anzuerkennen?	Rechtsfolge des gesetzlichen Personalübergangs ist nach § 6c Absatz 3 SGB II die Fortsetzung der bisher zur BA bestehenden Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Träger als Arbeitgeber. Nach Übernahme des Personals erfolgt eine Stufenzuordnung nach dem TVöD-VKA. Dabei sind bisherige Erfahrungszeiten in der BA zu berücksichtigen.

B. Fragen zu den rechtlichen Folgen des § 6c SGB II

I. Fragen zu Urlaubsansprüchen, Altersteilzeit und Telearbeit

Fragen		Auffassung BMAS
1.	Was geschieht mit einem Resturlaub? Verfällt dieser? Wird er ausbezahlt oder gelten weiterhin die gesetzlichen Vorschriften? (Abbau der Urlaubstage bis zum 31. März oder 31. Mai des Folgejahres)	Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist Resturlaub nach den gesetzlichen Vorschriften vor dem Übergang zu nehmen oder abzugelten (§§ 6, 7 BUrlG). Bei Beamtinnen und Beamten ist eine Übertragung des Resturlaubes von den gesetzlichen Regelungen des aufnehmenden Dienstherrn abhängig. Eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen ist nicht möglich.
2.	Gelten mit der BA vereinbarte Regelungen einzelner Beschäftigter zu Teilzeitarbeit oder Telearbeit etc. beim Übergang fort?	Arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder genehmigte Anträge gelten weiter, denn der kommunale Träger setzt das bisherige Arbeits- oder Beamtenverhältnis fort. Der neue Arbeitgeber kann Vereinbarungen nur im Rahmen einer Änderungsvereinbarung oder Änderungskündigung ändern oder, bei Beamtinnen und Beamten, bewilligte Anträge nach landesrechtlichen Vorschriften zurücknehmen.
3.	Fallen genehmigte Altersteilzeitanträge für Beschäftigte der BA unter den Bestandsschutz, soweit die Freistellungsphase im Altersteilzeit-Blockmodell noch nicht angetreten wurde oder kann der kommunale Träger eine neue Vereinbarung abschließen. Wurden hierfür bei der BA oder in den Jobcentern bereits Rückstellungen gebildet.	Der kommunale Träger tritt in die bestehenden Arbeitsverträge ein oder führt die bestehenden Beamtenverhältnisse fort. Das gilt auch für bestehende Bewilligungen von und Vereinbarungen zur Altersteilzeit. Es sollte darauf hingewirkt werden, dass Beschäftigte, die Altersteilzeit im „Blockmodell“ durchführen im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen „10-Prozent-Quote“ zur BA zurückkehren. Soweit das nicht möglich sein sollte, bittet das BMAS um eine entsprechende Mitteilung (Za4@bmas.bund.de). Die mit einem Personalübergang verbundenen Folgefragen werden dann bei Bedarf geklärt.

II. Fragen zu Vergütung, Beihilfe und Altersversorgung

Fragen		Auffassung BMAS
1.	Ist der zugelassene kommunale Träger bei Beamtinnen und Beamten (die Ihre Besoldung nach beamtenrechtlichen Vorschriften bereits am Monatsanfang erhalten) auch dann zur Zahlung einer Vergütung verpflichtet, wenn diese unmittelbar wieder zur BA „rückversetzt“ werden.	<p>Ja, ab dem Zeitpunkt des Personalübergangs ist der kommunale Träger alleiniger Dienstherr der ehemaligen Beamtinnen und Beamten der BA, die vom gesetzlichen Personalübergang erfasst wurden. Als solcher ist er zur Alimentation dieser Beschäftigten nach den jeweils geltenden Vorschriften des Landesbeamtenrechts verpflichtet. Eventuell zuviel gezahlte Bezüge sind nach den geltenden rechtlichen Bestimmungen zurückzuzahlen oder zu erstatten.</p> <p>Es wird angeregt, dass die Träger in diesen Fällen eine praxisgerechte Lösung vor Ort vereinbaren (soweit die Beamtinnen und Beamten, die im Rahmen der „10-Prozentquote“ am 2. Januar 2012 zur BA zurückkehren werden, bereits im Dezember verbindlich feststehen und bei dem kommunalen Träger vor der „Rückversetzung“ keine praktische Arbeitsleistung erbringen werden, erscheint z.B. eine Vereinbarung praktikabel, nach der die BA die Bezüge dieser Beamtinnen und Beamten fortzahlt, um aufwändige Erstattungsverfahren zu vermeiden. Das gilt auch für die Beamtinnen und Beamten, die vor dem Personalübergang im Rahmen einer „in-sich-Beurlaubung“ bei der BA beschäftigt waren).</p>
2.	Was ändert sich für die Beamtinnen und Beamten der BA hinsichtlich der Versorgung und Beihilfe. Was gilt für den Fall, dass Beihilfebestimmungen des Bundes im Vergleich zu denen des Landes günstiger sind?	Ab dem Stichtag 1. Januar 2012 gilt das Beihilferecht der aufnehmenden Kommune (des jeweiligen Bundeslandes). Für die Abrechnung ist der Zeitpunkt der erbrachten Leistung maßgebend (vor oder nach dem Stichtag).

<p>3.</p>	<p>Was gilt in Bezug auf Altersversorgungsansprüche, die bei der BA erworben wurden: gehen die Ansprüche auf die kommunale Zusatzversorgungskasse über oder bestehen zukünftig Ansprüche aus zwei getrennten Altersversorgungssystemen?</p>	<p>Für Beamtinnen und Beamte gilt ab dem Zeitpunkt des Personalübergangs das Versorgungsrecht des Landes. Der Versorgungslastenausgleich zwischen der BA und dem jeweiligen Bundesland ist für die Beamtinnen und Beamten in § 6c Absatz 3 S. 5 und 6 SGB II geregelt.</p> <p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ab dem Zeitpunkt des Personalübergangs in der kommunalen/Landes-Zusatzversorgung versichert. Es sei denn, die Kommune ist bereits selbst Mitglied der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder führt die Versicherung bei der VBL in Bezug auf die ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA im Rahmen einer sog. „Teilbeteiligung“ fort. Bei der VBL erworbene Ansprüche für die Tätigkeit in der BA bleiben erhalten. Sollte noch kein Anspruch erworben worden sein, werden die bisherigen Zeiten nach Auskunft der VBL anerkannt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dies beantragen.</p>
<p>4.</p>	<p>Was ändert sich für die Beamtinnen und Beamten der BA hinsichtlich der Versorgung und Beihilfe. Was gilt für den Fall, dass Beihilfebestimmungen des Bundes im Vergleich zu denen des Landes günstiger sind?</p>	<p>Ab dem Stichtag 1. Januar 2012 gilt das Beihilferecht der aufnehmenden Kommune (des jeweiligen Bundeslandes). Für die Abrechnung ist der Zeitpunkt der erbrachten Leistung maßgebend (vor oder nach dem Stichtag).</p>
<p>5.</p>	<p>Wie ist künftig mit einer eventuellen Entgeltumwandlung zu verfahren? Mit welchen Anbietern arbeitet die BA bei der Entgeltumwandlung zusammen?</p>	<p>Bei der BA existieren bislang keine Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung.</p>

III. Fragen zur Übergabe der Personalakten und zu „Rückabordnungen“ an die BA zur Bearbeitung sog. „historischer Fälle“

Fragen	Auffassung BMAS
<p>1. Inwieweit muss die BA gegenüber dem kommunalen Träger beim Personalübergang mitwirken und den Prozess unterstützen. Welche Auskunftspflichten bestehen? Wann werden die Personalakten übergeben?</p>	<p>Die BA trifft alle Vorkehrungen, um einen reibungslosen Personalübergang sicherzustellen. Die Personalakten werden zeitnah zum Personalübergang übergeben, da eine Übergabe erst nach Abschluss der Akten durch die BA erfolgen kann. Personalakten von Beamtinnen und Beamten müssen vor der Abgabe an den neuen Dienstherrn zudem noch erst der Versorgungsstelle im Hinblick auf die Durchführung der Versorgungslastenteilung zugeleitet werden. Eine vorherige Einsichtnahme in die Personalakten ist möglich (mit Zustimmung des jeweiligen Beschäftigten). Die notwendigen Personaldaten (Listen des nach § 6c SGB II übergehenden Personals, Personalstammdaten, anonymisierte Übersicht des voraussichtlich übergehenden Personals nach Anzahl, Wertigkeiten und der aktuell ausgeübten Tätigkeit [ab Juni 2011]) wurden in Abstimmung der Träger bis spätestens August 2011 geliefert.</p>
<p>2. Können Beschäftigte von zugelassenen kommunalen Trägern nach den Vorschriften des Beamtenrechts und des TVöD-VKA befristet zu einer Agentur für Arbeit der BA „rückabgeordnet“ werden, um auf diese Weise für eine Übergangszeit die EDV-Systeme der BA zu einer Bearbeitung von „historischen Fällen“ nutzen zu können?</p>	<p>Nach § 4 Absatz 1 des TVöD-VKA können Beschäftigte aus dienstlichen Gründen unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu der Dienststelle eines anderen Arbeitgebers abgeordnet werden. Die beschriebene Übertragung von Aufgaben in einer Agentur für Arbeit aus dienstlichen Belangen des kommunalen Trägers erfüllt diese Voraussetzungen. Für den Fall, dass eine Abordnung im Einzelfall nicht in Betracht kommen sollte, können die infrage stehenden Aufgaben im Wege einer Zuweisung nach § 4 Absatz 2 TVöD-VKA übertragen werden.</p> <p>Abordnungen von Beamtinnen und Beamten der zugelassenen kommunalen Träger zur BA richten sich nach § 14 BeamtStG.</p> <p>(vgl. zu diesem Komplex die Mustervereinbarung zur „Bearbeitung historischer Fälle“ infolge eines Trägerwechsels in der Grundsicherung für Arbeitsuchende)</p>