

**Reform der Auftragsverwaltung  
im Bereich der Bundesautobahnen und anderer  
Bundesfernstraßen**

**Leitfaden zur Ausgestaltung der  
Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher  
Sicht (Leitfaden Personaltransformation)**

Stand: 12. September 2018

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Verfahren und Zeitplan.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Phase 1: Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 durch die Länder .....</b>	<b>4</b>
3.1. Phase 1   Schritt 1: Aufbereitung der Daten der zum 1. Januar 2018 gemeldeten Vollzeitäquivalente .....	6
3.2. Phase 1   Schritt 2: Ermittlung der Verwendungsvorschläge .....	7
3.3. Phase 1   Schritt 3: Erhebung der Wechselbereitschaft oder Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung.....	13
3.4. Phase 1   Schritt 4: Kontinuierlicher Soll-Ist-Abgleich (durch die Länder) .....	15
3.5. Phase 1   Schritt 5: Finalisierung und Qualitätssicherung der ergänzenden Mitteilung 2019.....	16
<b>4. Phase 2: Plausibilisierung der ergänzenden Mitteilung 2019 (durch den Bund)     (Schritt 6).....</b>	<b>18</b>
4.1. Phase 2   Begleitend: Vorbereitung der Phase Durchführung der etwaigen personalwirtschaftlichen Schritte durch die Länder.....	19
<b>5. Phase 3: Durchführung der etwaigen personalwirtschaftlichen Schritte .....</b>	<b>23</b>
5.1. Phase 3   Schritt 7: Durchführung der Unterrichtung .....	23
5.2. Phase 3   Schritt 8: Nachbereitung der Unterrichtung.....	26
5.3. Phase 3   Schritt 9: Bestätigung der Verwendungsvorschläge durch das BMVI und Durchführung der Überleitung, Abordnung, Gestellung oder Zuweisung .....	27
<b>6. Begleitend zu den Phasen 1, 2 und 3: Information der Beschäftigten.....</b>	<b>29</b>
<b>Kompodium .....</b>	<b>I</b>
<b>Anlagen zum Leitfaden Personaltransformation .....</b>	<b>1</b>

## 1. Einleitung

Spätestens ab dem 1. Januar 2021 ist im Bereich der BAB\*<sup>1</sup> statt Auftragsverwaltung künftig Bundesverwaltung gesetzlich vorgesehen. Der Bund wird sich dabei der neu zu gründenden Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA, in der Rechtsform einer GmbH<sup>2</sup>) sowie des neu zu errichtenden Fernstraßen-Bundesamts (FBA) bedienen. IGA und FBA sollen deutschlandweit ein qualitativ hochwertiges, zuverlässig verfügbares und sicheres Autobahnstreckennetz bereitstellen. Ein wichtiger Baustein für den Erfolg der IGA und des FBA ist die umfangreiche Expertise und Erfahrung ihrer Beschäftigten, im Wesentlichen der Beschäftigten der bisherigen Auftragsverwaltungen der Länder<sup>3, 4</sup>.

Die neuen Bundesorganisationen werden ihrem Personal ein beständiges und attraktives Arbeitsumfeld bieten. Der Bund wird alle vom Übergang betroffenen wechselbereiten Beschäftigten (Beamte, Arbeitnehmer und Auszubildende) unter Wahrung ihrer Besitzstände übernehmen (§ 1 Abs. 4 FernstrÜG). Zu § 1 Abs. 4 Fernstraßen-Überleitungsgesetz (FernstrÜG) sind Leitlinien zu beachten, die sich aus der Anlage zum Gesetz ergeben. Danach erfolgt die Weiterbeschäftigung grundsätzlich am bisherigen Arbeitsplatz und Arbeitsort<sup>5</sup>; ausgeprägte Organisationsstrukturen für Autobahnen bleiben an ihren Standorten erhalten<sup>6</sup>. Unter Beachtung dieser gesetzlichen Leitlinien hat das BMVI die Standortkonzepte für die IGA und das FBA nach Beteiligung der Länder finalisiert und für die IGA am 17. Juli 2018 bekanntgegeben. Der Kabinettsbeschluss zum Hauptsitz des FBA in Leipzig erfolgte am 27. Juni 2018.

---

<sup>1</sup> Die Abkürzung „BAB“ umfasst die Bundesautobahnen (BAB) sowie auch die jeweiligen Bundesstraßen, sofern diese auf Antrag der Länder (nach Artikel 90 Absatz 4 und Artikel 143e Absatz 2 GG) in Bundesverwaltung übergehen.

<sup>2</sup> Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) steht gemäß § 2 Absatz 1 InfrGG vollständig im unveräußerlichen Eigentum des Bundes. Eine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung Dritter an der Gesellschaft und deren Tochtergesellschaften ist ausgeschlossen.

<sup>3</sup> Als Beschäftigte werden alle Arbeitnehmer, Auszubildenden und Beamte verstanden, die BAB\*-Aufgaben ausschließlich, überwiegend oder teilweise ausführen.

<sup>4</sup> Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wurden zur Bezeichnung von Personengruppen die männlichen Formen (Arbeitnehmer, Beschäftigte) gewählt. Es sind jedoch immer sowohl weibliche als auch männliche Personen angesprochen und inkludiert.

<sup>5</sup> Mit **Arbeitsplatz** wird der funktionale Bereich beschrieben, in dem der Beschäftigte unter den technischen und organisatorischen Gegebenheiten seine Arbeitsaufgabe innerhalb eines Arbeitssystems erfüllt. Die funktionalen Aspekte werden dabei insbesondere durch die Organisationseinheit, die Aufgabenbezeichnung und die Hierarchiestufe bestimmt. **Arbeitsort** ist der räumliche Bereich, in welchem der Beschäftigte seine Arbeitsleistung erbringt. Arbeitsort ist grundsätzlich der Standort, an dem der Beschäftigte normalerweise arbeitet. Die Entscheidung ob und inwiefern im Einzelfall an nicht IGA-Standorten auch Modelle wie Telearbeit möglich sein werden, wird der IGA-Geschäftsführung obliegen.

<sup>6</sup> Das BMVI hat die Länder (einschließlich Interessensvertretungen und Gleichstellungsbeauftragter) im Juli / August 2018 zu länderspezifischen Besprechungen eingeladen, in denen etwaige Anpassungen des Entwurfs der organisatorischen Muster-Zielstrukturen für IGA und FBA im Hinblick auf die organisatorische Ist-Situation der Länder besprochen wurden. Gegenstand dieser Gespräche waren auch etwaige Sonderlösungen für einige wenige besondere Standorte, z. B. Baubüros oder Brückenprüftrupps. Diese Sonderlösungen sind länderspezifisch in dem Erhebungsbogen Personal beim Verwendungsvorschlag dargestellt.

Neben den Standorten ist für die Entscheidungsfindung der Beschäftigten der Länder mit BAB\*-Aufgaben die künftige Aufgabenwahrnehmung in IGA und FBA von besonderer Bedeutung. Details zum im Entwurf vorliegenden organisatorischen Muster-Ziel-Konzept für IGA und FBA sind der Ist-Erhebung 2019 im Bereich Personal (Kompendium) zu entnehmen. Hier sind auch aktuelle Einschätzungen zur Weiternutzung der Liegenschaften der Auftragsverwaltungen durch die IGA dargelegt.

Detaillierte Vorgaben zum Verfahrensweg für die personalwirtschaftliche Transformation enthält das FernstrÜG nicht. Das Verfahren hat sich somit am übergeordneten Ziel und den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben (z. B. BRRG) zu orientieren, einen möglichst reibungslosen Transformationsprozess zu gewährleisten und dabei die gesetzlichen Vorgaben zu Besitzständen zu wahren. Der Leitfaden Personaltransformation soll in diesem Sinne:

- **Transparenz** über das anstehende Verfahren schaffen,
- **Verfahrenssicherheit** geben und damit eine rechtssichere sowie einheitliche Umsetzung der Transformationsphase ermöglichen,
- **praktische und konkrete Unterstützung** geben und damit aktiv bei jedem Schritt in der Transformationsphase Hilfestellungen bieten,
- **Einbindung und Information** der Länder über die anstehenden Schritte gewährleisten und somit bundesweit ein möglichst einheitliches Verständnis und eine gleichförmige Vorgehensweise bewirken.

Das Dokument richtet sich an Personen, die das anstehende Verfahren der Personalüberleitung aktiv begleiten und mitgestalten, d. h. vor allem an die personalverwaltenden Stellen und die zentralen Koordinatoren sowie die einzubindenden Führungskräfte und Interessenvertretungen<sup>7</sup> in den Ländern. Beschäftigte werden gesondert informiert (siehe Kapitel 6).

Der Leitfaden Personaltransformation ist insofern als dynamisches Dokument zu verstehen, als dass er bei Bedarf im Laufe der Transformation punktuell fortgeschrieben werden kann. Der Leitfaden hat empfehlenden Charakter, gleichwohl gibt er ein einheitliches Vorgehen vor.

Der Leitfaden Personaltransformation setzt weiterhin voraus, dass die anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, einschließlich des FernstrÜG, von den Ländern im Rahmen der Personaltransformation jederzeit berücksichtigt und eingehalten werden. Vor diesem Hintergrund haben die Länder im Rahmen des Transformationsprozesses und bei der Anwendung / Umsetzung der in

---

<sup>7</sup> Mit Interessenvertretungen sind Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragte (Beauftragte für Chancengleichheit) gemeint.

diesem Leitfaden beschriebenen Maßnahmen zu prüfen, ob und inwieweit in Vorbereitung und zur Durchführung entsprechender Maßnahmen z. B. Rechte der Interessenvertretungen zu beachten sind. Aus Sicht des Bundes kommen solche insbesondere mit Blick auf die Verwendung / Befüllung des Erhebungsbogens und die Erstellung der Verwendungsvorschläge sowie im späteren Verlauf des Prozesses (siehe Phase 3) mit Blick auf in Umsetzung der Personaltransformation notwendige personelle Maßnahmen (Versetzungen, Einstellungen, Vertragsbeendigungen, Abordnungen, Zuweisungen, etc.) in Betracht.

Im Folgenden wird das Verfahren im Regelfall beschrieben. Ferner beschreibt das Kompendium das Vorgehen in spezifischen Fällen und ist insofern als eine Art ergänzendes Nachschlagewerk zu verstehen. In der Anlage befinden sich zusätzliche, unterstützende Dokumente (z. B. Musterschreiben). Auf diese wird an entsprechender Stelle im Text hingewiesen.

### **2. Verfahren und Zeitplan**

Die personalwirtschaftliche Transformationsphase ist in drei Phasen gegliedert:

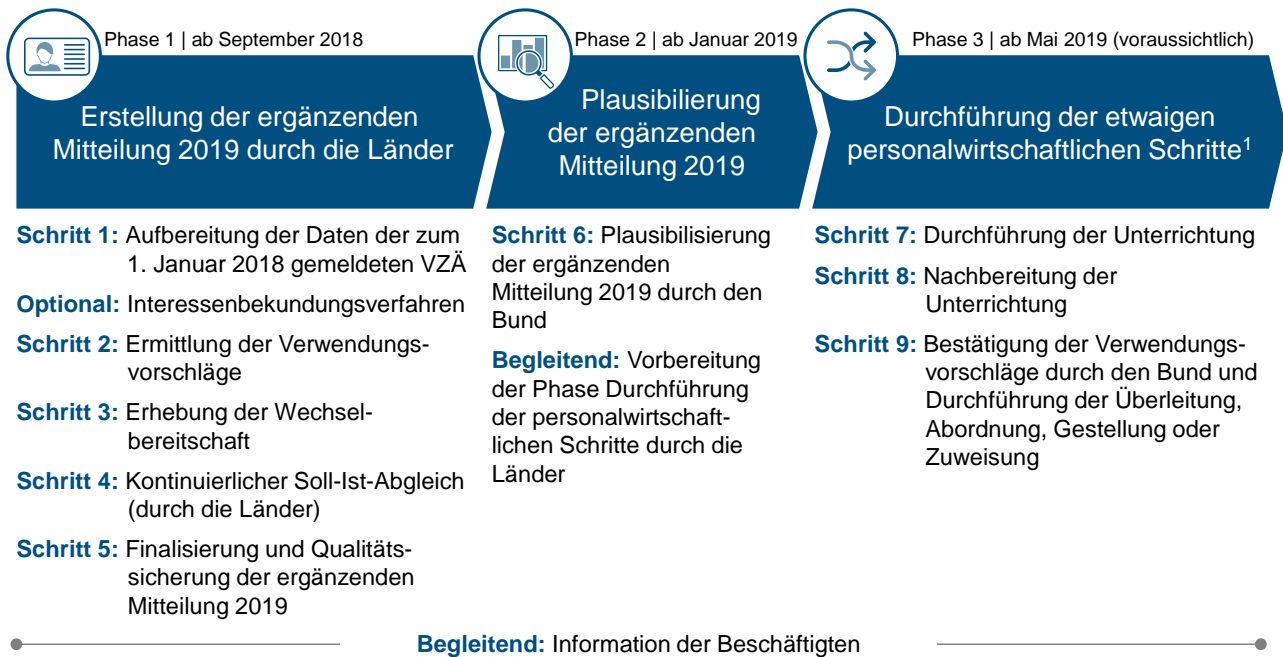
1. Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 durch die Länder
2. Plausibilisierung der ergänzenden Mitteilung 2019 durch den Bund
3. Durchführung der etwaigen personalwirtschaftlichen Schritte<sup>8</sup>.

Das Verfahren startet mit der Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 durch die Länder. Die Verwendungsvorschläge werden zum 1. Januar 2019 durch die Länder übermittelt. Der Bund plausibilisiert die Übermittlung der jeweiligen Daten innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt, bei Bedarf auch unter Einbindung der Länder. Ab dem zweiten Quartal 2019 startet voraussichtlich die Durchführung der etwaigen personalwirtschaftlichen Schritte (siehe Abbildung 1). Ein indikativer Zeitplan ist als Anlage 1, eine grafische Übersicht über das komplette Verfahren als Anlage 2 beigefügt.

---

<sup>8</sup> Entsprechend § 613a BGB bzw. den jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften.

# Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht



VZÄ: Vollzeitäquivalente  
1. Entsprechend § 613a BGB bzw. relevanter beamtenrechtlicher Vorschriften

Abbildung 1: Phasen und Schritte der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

Im Folgenden werden die anstehenden Phasen im Detail beschrieben. Dabei wird jeweils erklärt, **Was** es im jeweiligen Schritt zu tun gibt, **Wer** für die Durchführung des Schrittes zuständig ist und **Wann** der Schritt durchgeführt werden soll. Besonderheiten werden jeweils durch Hinweise an relevanten Stellen hervorgehoben. Dieses Vorgehen wird im Erhebungsbogen der ergänzenden Mitteilung 2019 aufgegriffen. Der Erhebungsbogen ist im Verlauf der nachfolgend aufgezeigten Schritte durch die Länder auszufüllen.

### 3. Phase 1: Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 durch die Länder

§ 1 Absatz 3 Fernstraßen-Überleitungsgesetz (FernstrÜG) sieht vor, dass die Länder für alle Beschäftigten eine ergänzende Mitteilung bestehend aus beschäftigungsrelevanten Daten<sup>9</sup>, einem Verwendungsvorschlag<sup>10</sup> sowie Angaben zur Wechselbereitschaft<sup>11</sup> bis 1. Januar 2019 erstellen und an das BMVI übermitteln. Ziel dieser Phase ist es, die notwendigen

<sup>9</sup> Der Begriff beschäftigungsrelevante Daten ist im Gesetz (§ 1 Absatz 3 Satz 2 FernstrÜG) verwendet. Nach dem Gesetz müssen die Länder zum 1. Januar 2019 alle beschäftigungsrelevanten Daten der Beschäftigten mit BAB-Aufgaben an den Bund übermitteln, sodass die Transformationsphase erfolgreich durchgeführt werden kann. Die beschäftigungsrelevanten Daten sind durch den Erhebungsbogen 2019 spezifiziert.

<sup>10</sup> Der Verwendungsvorschlag ist ein Vorschlag der Länder bezüglich des künftigen Beschäftigungsverhältnisses eines Beamten, Arbeitnehmers oder Auszubildenden zum 1. Januar 2021 bei der IGA, dem FBA oder dem Land. Er ist im

Informationen für eine rechtssichere Durchführung der Transformationsschritte zu erheben und so Informationen darüber zu gewinnen, welche Beschäftigten perspektivisch für eine der neuen Bundesorganisationen bzw. die Länder arbeiten werden, im Bereich von BAB\*-Aufgaben.

### Definition BAB\*-Aufgaben

Die Abkürzung „BAB\*“ umfasst die Bundesautobahnen (BAB) sowie auch die jeweiligen Bundesstraßen, sofern diese auf Antrag der Länder (nach Artikel 90 Absatz 4 und Artikel 143e Absatz 2 GG) in Bundesverwaltung übergehen.

Unter BAB\*-Aufgaben versteht man solche Aufgaben, die bei den Straßenbaubehörden der Länder, Landesbetrieben und sonstigen Behörden (einschließlich kommunaler Gebietskörperschaften) wahrgenommen werden:

- die Aufgaben zur Wahrnehmung der **Straßenbaulast** an den BAB\* (Planung, Bau, Erhaltung, Betrieb, Verkehr, vermögensmäßige Verwaltung und Finanzierung der BAB\*),
- die Aufgaben zur Schaffung von Baurecht für den Bau oder die Änderung von BAB\* („**Baurechtsschaffung**“: also Anhörung, Planfeststellung, Plangenehmigung oder „Negativattest“ in Folge Verzicht auf Planfeststellung / Plangenehmigung),
- die **straßenverkehrsbehördlichen Aufgaben** zur Ausführung der StVO auf den BAB\*; das Erteilen von Erlaubnissen und Vereinbarungen im Sinne des § 44 Absätze 3 bis 5 StVO nur, sofern sie Veranstaltungen oder Verkehr betreffen, die ausschließlich auf der BAB stattfinden oder auf einer solchen Straße beginnen oder enden und

---

Rahmen der ergänzenden Mitteilung von den Ländern an den Bund zu übermitteln (§ 1 Absatz 3 Satz 2 FernstrÜG) und hat laut Gesetz mindestens Arbeitsplatz und Arbeitsort sowie Angaben zur Wechselbereitschaft zu beinhalten. Der Verwendungsvorschlag wird sich an dem Standortkonzept und der geplanten Ziel-Organisationsstruktur der IGA bzw. des FBA ausrichten.

<sup>11</sup> Die Erklärung zur Wechselbereitschaft wird ebenfalls im Rahmen der ergänzenden Mitteilung von den Ländern an den Bund übermittelt (§ 1 Absatz 3 Satz 3 FernstrÜG). Dabei handelt es sich um die freiwillige Entscheidung eines Beschäftigten, auf Basis des konkret von den Ländern benannten Verwendungsvorschlags zum Bund zu wechseln, d. h. in der IGA bzw. dem FBA tätig zu sein. Arbeitgeber oder Dienstherr wird in diesem Fall eine der beiden neuen Bundesorganisationen. Bei negativer Wechselbereitschaft besteht auch die Option, im Rahmen von Abordnung, Gestellung oder Zuweisung künftig für IGA oder FBA tätig zu werden. Für Tarifbeschäftigte gilt: Abordnung, Zuweisung und Gestellung sind in § 4 TV-L geregelt. Gemäß Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TV-L ist **Abordnung** die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Abordnung ist aufgrund von betrieblichen oder dienstlichen Gründen möglich, § 4 Abs. 1 S. 1 TV-L. Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören, § 4 Abs. 1 S. 2 TV-L. Gemäß Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2 TV-L ist **Zuweisung** die vorübergehende Beschäftigung - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - bei einem Dritten im In- oder Ausland, bei welchem der TV-L nicht zur Anwendung kommt. Die Zuweisung erfordert die Zustimmung des Beschäftigten, die aber nur aus wichtigem Grund verweigert werden kann, § 4 Abs. 2 S. 1 und 2 TV-L. Sie ist aus dienstlichen/betrieblichen Gründen oder aufgrund eines öffentlichen Interesses auf eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit möglich, § 4 Abs. 2 S. 1 TV-L. Gemäß Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 TV-L ist **Personalgestellung** die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, wobei die Modalitäten der Personalgestellung zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt sind. Die Personalgestellung setzt die Verlagerung von Aufgaben der Beschäftigten auf einen Dritten voraus, § 4 Abs. 3 S. 1 TV-L. Sie ist gemäß ihrer Definition auf Dauer angelegt. Bei **Beamten** bedeutet Abordnung gem. § 14 Abs. 1 BeamtenStatG die vorübergehende Beschäftigung bei einem anderen Dienstherrn, die Zuweisung nach § 20 BeamtenStatG die Beschäftigung bei einem Dritten, z. B. einer privaten Einrichtung, jeweils ohne Dienstherrnwechsel. Beide Instrumente sind grundsätzlich nur zeitlich befristet. Im Einverständnis mit dem Beamten sind aber insbesondere wiederholte Abordnungen/Zuweisungen möglich, die de facto zu einer dauerhaften Abordnung/Zuweisung führen.

- **Querschnittsaufgaben** (in der Regel Verwaltungs- bzw. Dienstleistungsaufgaben der Länder oder Kommunen, die den BAB\*-Aufgaben im engeren Sinne dienen oder zu dienen bestimmt sind. Es handelt sich beispielsweise um die Abrechnungsstelle, Besoldungsstelle, Beihilfestelle, Pensionsfestsetzungsstelle, Reisekostenstelle, das Gebäudemanagement oder den IT-Dienstleister des Landes, die häufig unter dem Oberbegriff „Zentrale Dienste“ zusammengefasst werden. Dazu gehören auch Dienstleistungen innerhalb der Straßenbauverwaltungen (interne Dienstleistungen)).

Die Abnahme / Genehmigung von Anträgen für Großraum- und Schwerlasttransporte ist grundsätzlich mit zu berücksichtigen. Die IGA wird dann für diesen Bereich zuständig sein, wenn der Großraum- und Schwerlasttransport auf der BAB startet oder endet.

Auf eine personenbezogene Erhebung kann vorerst verzichtet werden, soweit Beschäftigte ausschließlich Querschnittsaufgaben wahrnehmen und deren BAB\*-Aufgabenanteil weniger als 5 % beträgt.

### 3.1. Phase 1 | Schritt 1: Aufbereitung der Daten der zum 1. Januar 2018 gemeldeten Vollzeitäquivalente



**Was?** Im Rahmen der Ist-Erhebung 2018 haben die Länder alle Beschäftigten mit BAB\*-Aufgabenanteil gemeldet. Die Meldung erfolgte als Summe der Vollzeitäquivalente (VZÄ)<sup>12</sup>. In dem jetzigen Schritt der Erhebung 2019 ist die gemeldete Summe der VZÄ je Land zu personalisieren, d. h. alle Beschäftigten mit BAB\*-Aufgabenanteil pseudonymisiert – konkret mit Personalnummer – zu benennen und deren beschäftigungsrelevante Daten zu erfassen (siehe Kapitel 3.5). Die Erhebung 2019 wird in Abstimmung mit der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) zunächst pseudonymisiert an das BMVI übermittelt. Dieses Verfahren verzichtet somit vorerst auf eine personalisierte Übermittlung der Datensätze zugunsten einer Übermittlung lediglich der Personalnummern. Der Personenbezug wird erst später im Überleitungsprozess hergestellt, indem die Aufschlüsselung der pseudonymisierten Daten durch Übermittlung der zu den Personalnummern gehörenden Klarnamen (Vor- und Nachname) erfolgt. Die spätere Übermittlung des Schlüssels ist ein notwendiger Prozessschritt der Erhebung 2019 auf Grundlage von § 1 Abs. 3 FernstrÜG.

Danach sind pro Beschäftigtem die BAB\*-Aufgabenanteile zum Stichtag 31. Dezember 2018 zu ergänzen. Die Erfassung der BAB\*-Aufgabenanteile erfolgt in zwei Gruppen:

---

<sup>12</sup> Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten ergeben. Rechnerisch ergibt sich ein VZÄ (beispielsweise 0,5) aus der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Wochenstunden eines Beschäftigten (beispielsweise 20 Stunden) geteilt durch die übliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeit-Erwerbstätigen (beispielsweise 40 Stunden).



- **Gruppe 1:** Beschäftigte mit ausschließlichem oder überwiegendem BAB\*-Aufgabenanteil (über 50 %, nachfolgend vereinfacht **Gruppe 1** genannt)
- **Gruppe 2:** Beschäftigte mit teilweiseem BAB\*-Aufgabenanteil (0,1 % bis 50 %, nachfolgend vereinfacht **Gruppe 2** genannt).

Die jeweiligen Daten sind im Erhebungsbogen 2019 zu dokumentieren. Eine detaillierte Beschreibung der Daten befindet sich im Leitfaden zur Erhebung 2019.

Die pseudonymisierte Nennung aller Beschäftigten mit BAB\*-Aufgabenanteil, unabhängig von der Wechselbereitschaft, dient der Erfüllung der Verpflichtung nach § 1 Absatz 3 Satz 2 FernstrÜG sowie der Vorbereitung des etwaigen Übergangs der Beschäftigungsverhältnisse entsprechend § 613a BGB bzw. gemäß der jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften.

Vor dem Hintergrund, dass sich bis zur operativen Übernahme sämtlicher Tätigkeiten durch die IGA und das FBA zum 1. Januar 2021 noch erfassungsrelevante Datenänderungen ergeben werden, ist eine bedarfsbezogene, konzentrierte Erfassung dieser Änderungen (Bewegungsdatenmanagement) erforderlich. Die Intervalle dieser Aktualisierung richten sich nach dem Bedarf an einer aktuellen Datengrundlage für das BMVI sowie der zeitlichen Umsetzbarkeit des Aktualisierungsprozesses für die Länder. Nach derzeitigem Stand sind mindestens die folgenden Meilensteine zur Aktualisierung vorgesehen: Personalisierte Abfrage personen- und arbeitsplatzbezogener Daten im Rahmen des Verfahrens entsprechend § 613a BGB bzw. gemäß der jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften und Abfrage der Besitzstände nach § 1 Abs. 4 FernstrÜG und der personen- und arbeitsplatzbezogenen Daten bei Überführung der Daten in die Personalverwaltungsdatei der IGA bzw. des FBA.

**Wer?** Für die Aufbereitung der Daten und die Befüllung des Erhebungsbogens 2019 ist die zuständige personalverwaltende Stelle der Länder verantwortlich.

**Wann?** Es wird empfohlen, die Planung der Aufbereitung der Daten der gemeldeten VZÄ bis Ende September 2018 vorzunehmen.

### 3.2. Phase 1 | Schritt 2: Ermittlung der Verwendungsvorschläge



**Was?** Nach der Aufbereitung der Daten der zum 1. Januar 2018 gemeldeten VZÄ ist im nächsten Schritt für jeden Beschäftigten mit ausschließlichem, überwiegendem oder

teilweisem BAB\*-Aufgabenanteil ein Verwendungsvorschlag zu ermitteln. Auf der Basis des Verwendungsvorschlags werden die Beschäftigten im nächsten Schritt nach ihrer Wechselbereitschaft bzw. der Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung befragt.

Der Verwendungsvorschlag ist ein Vorschlag der Länder bezüglich des künftigen Arbeitsortes und Arbeitsplatzes eines Beschäftigten zum 1. Januar 2021. Für den Verwendungsvorschlag sind somit die künftigen Standorte der neuen Bundesorganisationen IGA und FBA maßgebend, die jeweiligen organisatorischen geplanten Ziel-Strukturen sowie die länderspezifisch ausgeprägten Organigramme und die auf dieser Grundlage vom Bund vorgenommene Abschätzung zum Personalbedarf, die zeitnah vor Ende der Erhebungsphase nachgereicht wird. Verwendungsvorschläge können entweder zugunsten einer der neuen Bundesorganisationen (je nach Wahl mit oder ohne Arbeitgeberwechsel), d. h. der IGA oder dem FBA (nachfolgend vereinfacht „Verwendungsvorschlag Bund“ genannt) oder zugunsten der Weiterbeschäftigung im Land (nachfolgend vereinfacht „Verwendungsvorschlag Land“ genannt) ermittelt werden. Im letztgenannten Fall verbleibt der jeweilige Beschäftigte bei seinem aktuellen Arbeitgeber oder Dienstherrn im Land, nimmt dort jedoch ab .1. Januar 2021 keine BAB\*-Aufgaben mehr wahr. Der Verwendungsvorschlag wird – bei Vorliegen der Voraussetzungen (siehe Phase 3) – mit Wirkung zum 1. Januar 2021 umgesetzt.

Bei der Ermittlung der Verwendungsvorschläge sind die folgenden Grundsätze zu beachten:

- Es ist ein Verwendungsvorschlag (Bund oder Land) für alle Beschäftigten mit ausschließlicher, überwiegender oder teilweisem BAB\*-Aufgabenanteil zu ermitteln.
- Je höher der BAB\*-Aufgabenanteil eines Beschäftigten ist, desto eher soll seine Verwendung in einer der beiden neuen Bundesorganisationen (Verwendungsvorschlag Bund) vorgesehen werden.
- Es ist die zum 1. Januar 2018 gemeldete Summe an VZÄ mit Verwendungsvorschlag Bund und Verwendungsempfehlung (und mit positiver Wechselbereitschaft oder durch Abordnung, Gestellung oder Zuweisung, die einvernehmlich erfolgen soll) zu hinterlegen (nachfolgend auch „VZÄ-Zielwert“<sup>13</sup> genannt).

---

<sup>13</sup> Die zum 1. Januar 2018 gemeldeten VZÄ, die durch die Länder mit Verwendungsvorschlägen Bund oder Verwendungsempfehlungen mit positiver Wechselbereitschaft oder durch Abordnung, Gestellung oder Zuweisung, die möglichst einvernehmlich erfolgen soll, zu hinterlegen sind, werden vereinfachend VZÄ-Zielwert genannt. Die Abnahme / Genehmigung von Anträgen für Großraum- und Schwerlasttransporte im Bereich BAB ist grundsätzlich mit zu berücksichtigen. Für diese Beschäftigten sind vollständige Daten zu erheben und ein Verwendungsvorschlag / eine Verwendungsempfehlung zu erstellen. Es wird darauf hingewiesen, dass eventuell nicht gemeldete VZÄ (Ist-Erhebung 2018) im Bereich StVO / Großraum- und Schwerlasttransporte mit BAB-Bezug nachträglich zum Zielwert hinzuzuzählen sind.

- Verwendungsvorschläge für die IGA sind grundsätzlich regional, also grundsätzlich für den bisherigen Arbeitsplatz und Arbeitsort gemäß Standortkonzept zu ermitteln (so bereits im Erhebungsbogen 2019 angelegt, beispielsweise soll ein Straßenwärter in einer Autobahnmeisterei auch künftig als Straßenwärter in dieser Autobahnmeisterei eingesetzt werden). Jedes Land kann Verwendungsvorschläge für die IGA nur für Standorte im eigenen Land vornehmen. Für Standorte in benachbarten Ländern (auch der gleichen künftigen Niederlassung) und für die Zentrale in Berlin sind Verwendungsempfehlungen möglich.
- Für das FBA sind Verwendungsvorschläge aus allen Ländern zu allen FBA-Standorten möglich. Ausgenommen sind die Zentralbereiche am Hauptsitz in Leipzig; hier können lediglich Verwendungsempfehlungen vorgenommen werden. Für das FBA dürfen für die fachliche Besetzung überregionale Verwendungsvorschläge erfolgen.
- Hierbei gilt grundsätzlich, dass ein Verwendungsvorschlag / eine Verwendungsempfehlung auch die bisherige Eingruppierungs- bzw. Funktionsstufe widerspiegelt.
- Für die Besetzung von Führungspositionen darf von jedem Land nur ein Verwendungsvorschlag / eine Verwendungsempfehlung erfolgen. Die Besetzung der Niederlassungs- und Außenstellenleitungspositionen werden in einem separaten Verfahren mit Einbeziehung der Länder und der IGA-Geschäftsführung vorgenommen. Dieser Prozess wird schnellstmöglich anlaufen.
- Ausgeprägte Organisationsstrukturen für Autobahnen bleiben an ihren Standorten erhalten (siehe Anlage zu § 1 Absatz 4 FernstrÜG).
- Nur für künftige IGA-Standorte sind Verwendungsvorschläge / -empfehlungen zu ermitteln. Im Erhebungsbogen 2019 werden alle künftigen IGA-Betriebsstandorte (darunter auch Mischstandorte) enthalten sein. Diese Auswahl wird zeitnah und vor dem Ende der Erhebungsphase bezüglich der Mischstandorte auf die Standorte begrenzt werden, die tatsächlich zur IGA übergehen. Denn derzeitige Mischstandorte sind auch im Sinne der Beschäftigten möglichst zeitnah und mit Wirkung zum 1. Januar 2021 zu entflechten (siehe Kompendium des Leitfadens zur Erhebung 2019).
- Männer und Frauen sind gleich zu behandeln, d. h., die Anteilsverteilung zwischen Männern und Frauen im Ist sollte sich auch jeweils in der Ermittlung der Verwendungsvorschläge Bund und Verwendungsvorschläge Land niederschlagen.

### Hinweis: Durchführung eines optionalen Interessenbekundungsverfahrens

Optional besteht für die Länder die Möglichkeit, ein vorgeschaltetes Interessenbekundungsverfahren durchzuführen, um die Ermittlung der Verwendungsvorschläge zu vereinfachen. Im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens können alle Beschäftigten mit BAB\*-Aufgabenanteil gefragt werden, ob sie unter dem Grundsatz, dass ihr bisheriger Arbeitsplatz und Arbeitsort grundsätzlich dem künftigen Arbeitsplatz und Arbeitsort gemäß Standortkonzept entsprechen werden, Interesse daran haben, in die IGA oder in das FBA zu wechseln. Die so ermittelten Angaben dienen im weiteren Verfahren als Indikation. Um das Ergebnis zielgerichtet einzusetzen, sollte die Auswertung der Interessenbekundung durch die Länder bis Mitte September 2018 abgeschlossen sein.

Da der Bund ein großes Interesse hat, für BAB\*-Aufgaben erfahrenes und geeignetes Personal weiterhin im Bereich der BAB\*-Aufgaben einzusetzen und für die Bundesorganisationen zu gewinnen, um die Netzabdeckung auch über den 1. Januar 2021 hinaus sicherzustellen, empfiehlt es sich, die Ermittlung der Verwendungsvorschläge absteigend nach BAB\*-Aufgabenanteil durchzuführen. Je nach Ausgangssituation in den Ländern, z. B. wenn viele Beschäftigte in die Gruppe 1 fallen, kann es sich anbieten mit Beschäftigten der **Gruppe 1** zu beginnen. Sofern noch nicht alle zum 1. Januar 2018 gemeldeten VZÄ mit Verwendungsvorschlägen für Beschäftigte der Gruppe 1 hinterlegt sind, kann im nächsten Schritt für Beschäftigte der **Gruppe 2** Verwendungsvorschläge ermittelt werden. In Ländern mit wenigen Beschäftigten in der Gruppe 1 kann auch direkt mit der Ermittlung der Verwendungsvorschläge der Gruppe 2 begonnen werden. Die Verwendungsvorschläge können je Standort, je Beschäftigtengruppe, je Funktionsebene oder nach anderen Kriterien ermittelt werden, um den VZÄ-Zielwert zu erreichen.

Stets ist bei der Ermittlung der Verwendungsvorschläge für eine der neuen Bundesorganisationen jedem künftigen Arbeitsplatz, der gemäß Standort- und abgeleitetem geplanten Ziel-Organisationskonzept des BMVI vorgesehen ist, ein Beschäftigter zuzuordnen. Die Ermittlung der Verwendungsvorschläge seitens der Länder erfolgt unter Berücksichtigung der Befähigung und dienstlichen Erfahrung der Beschäftigten (§ 1 Abs. 4 Satz 2 FernstrÜG).

Grundsätzlich ist kein Verwendungsvorschlag für **Beschäftigte ohne BAB\*-Aufgabenanteil** (nachfolgend vereinfacht **Gruppe 3** genannt) zu ermitteln. Sollten nach der Ermittlung von Verwendungsvorschlägen für Beschäftigte der Gruppen 1 und 2 jedoch noch nicht alle zum 1. Januar 2018 gemeldeten VZÄ mit Verwendungsvorschlägen hinterlegt sein, so sind ausnahmsweise datenschutzkonforme **Verwendungsempfehlungen** für geeignete und befähigte Beschäftigte der Gruppe 3 zu ermitteln. Die Erhebung dieser Freiwilligen erfolgt auf Grundlage einer wirksamen Einwilligung im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. a) DS-GVO in Verbindung mit dem für

das jeweilige Land geltenden Landesdatenschutzgesetz. Weiterhin müssen die Länder ein besonderes Augenmerk auf die Freiwilligkeit der Einwilligung der Beschäftigte ohne BAB\*-Aufgabenanteil legen. Die Datenverarbeitung aufgrund einer Einwilligung ist nur dann rechtswirksam möglich, wenn die Einwilligung der Betroffenen tatsächlich freiwillig, das heißt ohne jeglichen Zwang oder Druck, erteilt wurde.

Eine Verwendungsempfehlung besteht ebenfalls aus Angaben zu künftigem Arbeitsplatz und Arbeitsort gemäß Standort- und abgeleitetem geplanten Ziel-Organisationskonzept für IGA und FBA, ist jedoch nicht gesetzlich vorgesehen. Sie stellt für die Länder ein zusätzliches, nachrangiges Instrument dar, um im Ausnahmefall den VZÄ-Zielwert zu erreichen und ist zugleich Ausdruck des Gedankens der Freiwilligkeit der Mitwirkung im Bereich BAB\*. Die Verwendungsempfehlungen werden wie der Verwendungsvorschlag zum 1. Januar 2021 – bei Vorliegen der Voraussetzungen – (siehe Phase 3) umgesetzt. Auch in diesem Fall werden die neuen Bundesorganisationen die jeweiligen Beschäftigten unter Wahrung ihrer Besitzstände übernehmen.

### Vorgehen bei Auswahlentscheidungen

Für alle Beschäftigten mit BAB\*-Aufgabenanteil ist ein Verwendungsvorschlag zu ermitteln. Kommen mehrere Beschäftigte mit gleichem BAB\*-Aufgabenanteil für einen Arbeitsplatz in Frage, so ist durch die Länder eine Auswahl zu treffen, für welchen Beschäftigten welcher Verwendungsvorschlag ermittelt wird. Eine Auswahlentscheidung sollte anhand der Summe der Kriterien Sozialverträglichkeit, einschlägige Berufserfahrung und Eignung sowie dem positiven Interesse der Beschäftigten an einer Mitwirkung im BAB-Bereich getroffen werden. Bei Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens sollte zusätzlich das Kriterium „positives Interesse“ berücksichtigt werden.

Es ist beabsichtigt, die Besetzung einiger Führungspositionen (z. B. Niederlassungsleitungen) voraussichtlich vorab mit den Ländern zu klären. Dieser Auswahlprozess wird schnellstmöglich anlaufen.

Durch dieses Vorgehen (siehe auch grafische Darstellung in nachfolgender Abbildung 2) sind alle zum 1. Januar 2018 gemeldeten VZÄ mit Verwendungsvorschlägen Bund (im Ausnahmefall ergänzt um Verwendungsempfehlungen) zu hinterlegen. Die Länder haben die Gesamtzahl des VZÄ-Zielwerts gemäß den einzelnen Aufgaben mit Verwendungsvorschlägen zu hinterlegen. Die jeweiligen Informationen sind im Erhebungsbogen 2019 zu dokumentieren.

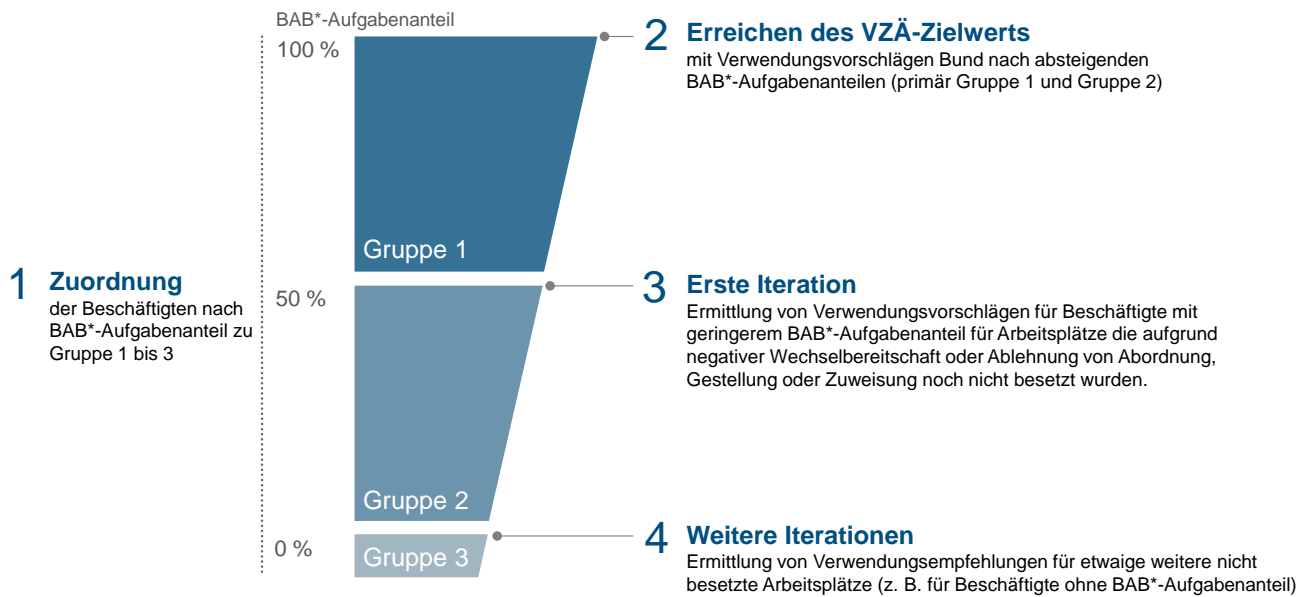


Abbildung 2: Vorgehen zur Ermittlung der Verwendungsvorschläge (bzw. Verwendungsempfehlungen)

### Besetzung von Arbeitsplätzen in der IGA-Zentrale und der Abteilung Zentrale Aufgaben des FBA-Hauptsitzes sowie von Arbeitsplätzen außerhalb des Bundeslandes

Auf Wunsch der Beschäftigten kann eine Verwendungsempfehlung bei Eignung und Befähigung für die Arbeitsplätze in der IGA-Zentrale, in der Abteilung Zentrale Aufgaben des FBA-Hauptsitzes oder für einen Arbeitsplatz außerhalb des bisherigen Landes ermittelt werden. Diese Verwendungsempfehlungen fließen, sofern die Wechselbereitschaft oder die Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung des Beschäftigten vorliegt, ebenfalls in die Erreichung des VZÄ-Zielwertes ein. Verwendungsempfehlungen stehen (insbesondere wegen einer notwendigen Koordinationsprüfung seitens des Bundes) unter Prüfvorbehalt.

Nähere Erläuterungen zum Verwendungsvorschlag und zur Möglichkeit der Verwendungsempfehlung sind dem Leitfaden zur Erhebung 2019 im Bereich Personal (Abschnitt „allgemeine Hinweise“) zu entnehmen.

**Wer?** Die zuständige personalverwaltende Stelle in den Ländern ist für die Ermittlung der Verwendungsvorschläge verantwortlich. Sie hat die zuständigen Interessenvertretungen (gemäß den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben, bei schwerbehinderten Beschäftigten sind auch auf die landesspezifischen jeweiligen Teilhaberichtlinien zu achten) einzubeziehen<sup>14</sup>. Die Länder werden bei Verarbeitung personenbezogener Daten neben der DS-GVO auch ihr jeweiliges

<sup>14</sup> Die Verantwortung der Interessenvertretungen der Bundesorganisationen für übergehende Beschäftigte beginnt frühestens mit dem Übergang zum 1. Januar 2021. In der Übergangsphase gelten die Regelungen in § 8 FernstrÜG. Ergänzend werden die IGA und das FBA rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergreifen, damit keine mitbestimmungslosen Zeiten entstehen.

Landesdatenschutzgesetz einschließlich der landesgesetzlichen Voraussetzungen beachten. Der Bund wird für seine Datenverarbeitung neben der DS-GVO auch das BDSG anwenden.

**Wann?** Mit der Ermittlung der Verwendungsvorschläge sollte im September 2018 begonnen werden, sodass bis spätestens Mitte November 2018 die Verwendungsvorschläge mit den Beschäftigten im Rahmen der schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft abgestimmt werden können.

### 3.3. Phase 1 | Schritt 3: Erhebung der Wechselbereitschaft oder Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung



**Was?** Ziel ist es, zum Ende des Prozesses zur Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 alle zum 1. Januar 2018 gemeldeten VZÄ mit Beschäftigten mit positiver Wechselbereitschaft<sup>15</sup> oder durch Abordnung, Gestellung oder Zuweisung zu hinterlegen. Dafür wird die Wechselbereitschaft der Beschäftigten bzw. die Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung schriftlich erhoben. Zur Klarstellung: Es gibt keine anteiligen sondern nur vollständige Abordnungen, Gestellungen oder Zuweisungen.

Für die **schriftliche Abfrage der Wechselbereitschaft** bzw. der Zustimmung zu Gestellung, Abordnung oder Zuweisung ist ein personalisiertes Schreiben für jeden Beschäftigten, für den ein Verwendungsvorschlag oder eine Verwendungsempfehlung ermittelt wurde, durch die jeweilige personalverwaltende Stelle der Länder zu erstellen. Dieses umfasst die folgenden Inhalte:

- Verwendungsvorschlag / Verwendungsempfehlung
- Abfrage der Wechselbereitschaft (ja / nein / noch nicht entschieden)
- Abfrage der Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung (ja / nein) in Fällen von fehlender oder derzeit noch nicht entschiedener Wechselbereitschaft
- Abfrage des Wunsches nach einem freiwilligen Gespräch (ja / nein)
- Empfohlene Frist zur schriftlichen Rückmeldung durch den Mitarbeiter: 14 Tage.

Musterschreiben mit standardisiertem Antwortschreiben liegen diesem Leitfaden als Anlage 3 bei. Sie sind im Rahmen der Abfrage der Wechselbereitschaft zu individualisieren und an den jeweiligen Beschäftigten gemäß seinem Verwendungsvorschlag bzw. seiner Verwendungsempfehlung zu senden.

---

<sup>15</sup> Die Erklärung von Tarifbeschäftigten zur Wechselbereitschaft im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 3 FernstrÜG schließt die spätere Ausübung des Widerspruchrechts nach § 613a BGB nicht aus. Eine dementsprechende tarifvertragliche Klarstellung liegt als Anlage 12 diesem Dokument bei.

Nach Eingang der Antwortschreiben sind die neugewonnenen Informationen im Erhebungsbogen 2019 zu vermerken. Weiterhin bestätigen die personalverwaltenden Stellen der Länder den Erhalt des Antwortschreibens gegenüber den Beschäftigten. Bei Bedarf erfolgt eine **Einladung zu einem freiwilligen Gespräch** (ein zu individualisierendes Musterschreiben liegt als Anlage 4 bei). Die Einladung kann aus zwei Gründen ausgesprochen werden: Zum einen auf expliziten Wunsch des Beschäftigten, zum anderen bei negativer Wechselbereitschaft (Antwort „nein“ oder zum jetzigen Zeitpunkt „noch nicht entschieden“) und nicht vorhandener Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung. Bei noch nicht entschiedener Wechselbereitschaft, jedoch Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung, muss kein Gespräch angeboten werden. Jeder schwerbehinderte Beschäftigte sollte zu einem – freiwilligen – Gespräch eingeladen werden. Ein Leitfaden für die Gespräche mit den Beschäftigten liegt diesem Leitfaden als Anlage 11 bei.

### Hinweis: Gesprächsangebote für Beschäftigte der Gruppe 2

Sollte der VZÄ-Zielwert bereits mit Beschäftigten der Gruppe 1 erreicht sein, so ist Beschäftigten der Gruppe 2 (bzw. der Gruppe 3) ein freiwilliges Gespräch nur auf expliziten Wunsch anzubieten, nicht aber bei negativer oder noch nicht entschiedener Wechselbereitschaft ohne entsprechend geäußerten Gesprächswunsch.

Ziel der Gespräche ist es, dem Beschäftigten seinen Verwendungsvorschlag sowie Details der Rahmenbedingungen der etwaigen personalwirtschaftlichen Transformation darzulegen und die Fragen des Beschäftigten zu beantworten. Gleichzeitig soll – sofern verändert – erneut die Wechselbereitschaft oder Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung erhoben werden. Die Ergebnisse der Gespräche sind im Erhebungsbogen 2019 zu dokumentieren.

Die Gespräche sollen die folgenden Themen abdecken:

- Austausch über die Gründe für die bisherige Angabe zur Wechselbereitschaft bzw. Ablehnung von Abordnung, Gestellung oder Zuweisung
- Vorstellung des künftigen Arbeitgebers / Dienstherrn (das BMVI stellt Informationsmaterialien zu IGA und FBA, z. B. Internetauftritte von IGA und FBA, Hotline, Fragewesen, zur Verfügung)
- Besprechung des Verwendungsvorschlags (Arbeitsplatz, Arbeitsort)



- Hinweis auf gesetzliche Regelungen für Besitzstandswahrung, bei schwerbehinderten Beschäftigten sind auch auf die landesspezifischen jeweiligen Teilhaberichtlinien zu achten<sup>16</sup>
- Abstimmung des möglichen Zeitpunktes und der Dauer der Überleitung, Abordnung, Gestellung oder Zuweisung
- Aufnahme etwaig abweichender Entscheidung zu Wechselbereitschaft bzw. Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung im Laufe des Gesprächs
- Vorstellung nächster Schritte.

Beschäftigte, die auch nach der Durchführung eines Gesprächs eine derzeit noch nicht entschiedene bzw. keine Wechselbereitschaft und keine Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung kundgetan haben, sind nicht zur Hinterlegung des VZÄ-Zielwertes dazuzuzählen. Auf sie ist ggf. zu einem späteren Zeitpunkt erneut zuzugehen, denn es ist durchaus denkbar, dass das Interesse dieser Beschäftigten sowie deren Affinität zur Autobahnaufgabe im Zeitverlauf doch erhalten werden kann.

**Wer?** Die zuständige personalverwaltende Stelle in den Ländern ist für die Erhebung der Wechselbereitschaft oder Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung verantwortlich. Sie hat die zuständigen Interessenvertretungen gemäß den jeweiligen landesrechtlichen Vorgaben einzubeziehen. Die Gespräche mit den Beschäftigten sind durch Vertreter der jeweiligen personalverwaltenden Stelle der Länder zu führen. Als weitere Teilnehmer sollen die Führungskraft (Vorgesetzter) des Beschäftigten sowie auf Wunsch des Beschäftigten (sofern nicht ohnehin landesgesetzlich vorgeschrieben), die jeweilige Interessenvertretung vorgesehen werden.

**Wann?** Ziel ist es, die konkrete Wechselbereitschaft der Beschäftigten oder deren eventuelle Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung bis Ende November 2018 zu erheben.

### 3.4. Phase 1 | Schritt 4: Kontinuierlicher Soll-Ist-Abgleich (durch die Länder)



**Was?** Der Personalbedarf gilt dann als in Summe gedeckt, wenn für alle zum 1. Januar 2018 gemeldeten VZÄ Verwendungsvorschläge Bund bzw. Verwendungsempfehlungen mit Wechselbereitschaft oder mit Abordnung, Gestellung oder Zuweisung gemäß

---

<sup>16</sup> Das FernstrÜG sieht vor, dass die Übernahme der wechselbereiten Beschäftigten unter Wahrung ihrer Besitzstände durch den Bund erfolgt (§ 1 Absatz 4 Satz 1 FernstrÜG). Bei Arbeitnehmern und Auszubildenden soll diese Vorgabe grundsätzlich durch die entsprechende Anwendung von § 613a BGB gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 FernstrÜG erfolgen. Für Beamte enthält § 3 FernstrÜG diverse, den Besitzstand wahrende Regelungen. Ergänzt werden diese Regelungen durch die Bestimmungen in § 8 FernstrÜG sowie durch die Anlage zu § 1 Absatz 4 FernstrÜG. In ihrer Gesamtheit definieren diese Gesetzesregelungen die vom FernstrÜG vorgesehene Besitzstandswahrung.

Standortkonzept IGA und FBA vorliegen. Damit die Länder die Erreichung des VZÄ-Zielwertes aktiv steuern können, wird empfohlen, kontinuierlich einen Soll-Ist-Abgleich zwischen zu besetzenden Arbeitsplätzen („Soll“) und den Rückmeldungen der Beschäftigten (mit Wechselbereitschaft oder durch Abordnung, Gestellung oder Zuweisung) im Land („Ist“) durchzuführen.

Um frühzeitig in den Austausch zu kommen und im kooperativen Verfahren eine Zwischenbilanz zu ziehen, werden die Länder darum gebeten, – außerhalb der gesetzlichen Verpflichtung – auf Bitte des BMVI (vgl. im Oktober 2018) aggregierte Meldungen (Mengengerüste) zum aktuellen Stand der Ermittlung der Verwendungsvorschläge / -empfehlungen und der Erhebung der Wechselbereitschaft oder Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung gemäß Zielstruktur zu übermitteln. Beim Befüllen der Erhebung 2019 ist ein automatisches Berichtswesen bereits hinterlegt. Darin wird erfasst, wie viele Verwendungsvorschläge in Summe bisher erstellt worden sind und wie viele Beschäftigte wechselbereit sind oder ihre Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung erteilt haben. Dies bedeutet, dass die relevanten Daten für einen Abgleich mit dem VZÄ-Zielwert des jeweiligen Landes aus einem dafür vorgesehen Tabellenblatt im Erhebungsbogen ohne weiteren Aufwand entnommen werden können.

**Wer?** Für die Durchführung des Soll-Ist-Abgleichs ist die zuständige personalverwaltende Stelle des Landes verantwortlich. Falls mehrere personalverwaltende Stellen in einem Land involviert sind, sollten die zentralen Koordinatoren die Ergebnisse des Soll-Ist-Abgleichs zusammenführen und diese auf Bitte gebündelt an das BMVI kommunizieren. Die landesspezifischen Datenschutzvorschriften sind dabei zu beachten.

**Wann?** Die Durchführung des kontinuierlichen Soll-Ist-Abgleichs beginnt nach dem Empfang der ersten Antwortschreiben zur schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft und läuft danach fortlaufend bis zum rechtssicheren Übergang von Beschäftigten entsprechend § 613a BGB bzw. den jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften (voraussichtlich. Sommer 2019, mit Wirkung zum 1. Januar 2021, da Beschäftigte bis Ende 2020 im Rahmen der Auftragsverwaltung für BAB\* tätig sind).

### 3.5. Phase 1 | Schritt 5: Finalisierung und Qualitätssicherung der ergänzenden Mitteilung 2019



**Was?** Im Erhebungsbogen 2019 werden alle Informationen, die im Rahmen der Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 durch die Länder je Beschäftigtem erhoben werden,

gesammelt. Dabei sind die landesspezifischen Datenschutzvorschriften zu beachten. Der Erhebungsbogen 2019 sollte kontinuierlich befüllt werden, sobald die jeweiligen Informationen zur Verfügung stehen. Zunächst sollen die pseudonymisierten Daten der VZÄ dokumentiert und die beschäftigungsrelevanten Daten des Beschäftigten aufgenommen werden. Danach werden die Verwendungsvorschläge (bzw. Verwendungsempfehlungen) erfasst und anschließend wird die Wechselbereitschaft bzw. die Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung vermerkt.

In Abhängigkeit des Verwendungsvorschlags / der Verwendungsempfehlung sowie der Wechselbereitschaft oder Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung findet die Erhebung der beschäftigungsrelevanten Daten in ausführlicher oder eingeschränkter Form statt. Es wird zwischen vier Fällen unterschieden. In folgenden Fällen sind **alle beschäftigungsrelevanten Daten** zu erfassen: Für jene Beschäftigte mit BAB\*-Aufgabenanteil, die

- a. einen Verwendungsvorschlag Bund erhalten und wechselbereit sind,
- b. einen Verwendungsvorschlag Bund erhalten, nicht wechselbereit sind, jedoch einer Abordnung, Gestellung oder Zuweisung zustimmen,
- c. eine Verwendungsempfehlung erhalten. Für Beschäftigte der Gruppe 3 (ohne BAB\*-Aufgabenanteil) ist die Erfassung aller beschäftigungsrelevanten Daten datenschutzkonform (z. B. wirksame Einwilligung erforderlich) zu gestalten.

In folgenden Fällen sind nur **eingeschränkte Daten** zu erfassen<sup>17</sup> (für Datenfelder der eingeschränkten Datenerhebung siehe Erhebungsbogen 2019): Für jene Beschäftigten mit BAB\*-Aufgabenanteil, die

- d. einen Verwendungsvorschlag Land erhalten.

Durch die Befüllung des Erhebungsbogens 2019 wird eine konsolidierte Datenbasis erstellt, auf deren Basis die weiteren Transformationsschritte aufbauen. Deshalb gilt es deren Übermittlung an den Bund fristgerecht zum 1. Januar 2019 durch die Länder zu finalisieren und sie darüber hinaus

---

<sup>17</sup> Arbeitnehmer und Auszubildende, die zum Übergangszeitpunkt dem übergehenden BAB\*-Aufgabenbereich angehören (werden), müssen unabhängig davon, ob sie sich im Rahmen der Erhebung 2019 wechselbereit erklärt haben, im Fortgang des Verfahrens nach § 5 FernstrÜG i.V.m. § 613a BGB unterrichtet werden. Erst nach ordnungsgemäßer Unterrichtung können sie im Rahmen der Ausübung ihres Widerspruchsrechts gemäß § 5 FernstrÜG i. V. m. § 613a Abs. 6 BGB abschließend entscheiden, ob ihr Arbeitsverhältnis auf eine der Bundesorganisationen übergehen soll. Es müssen daher auch für diejenigen Arbeitnehmer und Auszubildenden mit BAB\*-Aufgabenanteil, die keine Wechselbereitschaft erklärt haben, Daten erhoben werden, um den übergehenden BAB\*-Aufgabenbereich von den bei den Ländern verbleibenden Bereichen ausreichend abzugrenzen und damit eine rechtssichere Personaltransformation zu gewährleisten.

auch qualitätszusichern. Die Qualitätssicherung seitens der Länder umfasst insbesondere eine Überprüfung der Vollständigkeit der Daten sowie Plausibilitäts- und Konsistenzkontrollen.

**Wer?** Der Erhebungsbogen 2019 soll durch die personalverwaltende Stelle der Länder befüllt werden. Falls mehrere personalverwaltende Stellen in einem Land involviert sind, empfiehlt sich jeweils die Befüllung für diejenigen Beschäftigten, für die Zuständigkeit besteht. Die Zusammenführung von separaten Erhebungsbögen sowie die Qualitätssicherung der Angaben sind bei Bedarf durch die zentralen Koordinatoren durchzuführen. Die landesspezifischen Datenschutzvorschriften sind zu beachten.

**Wann?** Die Befüllung des Erhebungsbogens 2019 beginnt unmittelbar nach Übersendung des Erhebungsbogens an die Länder und wird parallel zu den Schritten 1 bis 3 durchgeführt. Die Finalisierung und die Qualitätssicherung finden vor der finalen Übermittlung des Erhebungsbogens an das BMVI zum 1. Januar 2019 statt.

#### 4. Phase 2: Plausibilisierung der ergänzenden Mitteilung 2019 (durch den Bund) (Schritt 6)



**Was?** Der Bund wird unmittelbar nach der Zulieferung der Länder die Daten und die gemeldete Personaldeckung<sup>18</sup> plausibilisieren. Diese Plausibilisierung durch den Bund erfolgt mit dem Ziel der Qualitätssicherung und der Vorbereitung der nächsten Schritte. Etwaig auftretende Fragen und Klärungsbedarfe werden gesammelt und jeweils regelmäßig an die zentralen Koordinatoren der Länder, ebenfalls unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben zur Klärung gesendet. Die Klärung erfolgt in Schriftform oder, bei Bedarf, im Rahmen von Gesprächen, ggf. unter Hinzunahme der jeweiligen personalverwaltenden Stelle. Falls notwendig, erfolgt eine Aktualisierung der ausgewählten Daten durch die Länder.

Der Soll-Ist-Abgleich auf Bundesebene umfasst vor allem den Abgleich des VZÄ-Zielwertes mit den ermittelten Verwendungsvorschlägen Bund und Verwendungsempfehlungen mit positiver Wechselbereitschaft oder mit Abordnung, Gestellung oder Zuweisung der Länder. Dieser Schritt dient dazu, die vereinheitlichten Daten nachzuvollziehen, Transparenz über den aktuellen Stand der Personaldeckung herzustellen sowie mögliche Personalengpässe zu identifizieren und im Lichte dessen weitere Schritte vorzunehmen (z. B. Gespräche mit Ländern).

---

<sup>18</sup> Die Personaldeckung gilt dann als vorläufig erreicht, wenn der VZÄ-Zielwert vollständig mit Verwendungsvorschlägen Bund und Verwendungsempfehlungen mit positiver Wechselbereitschaft oder, mit Abordnung, Gestellung oder Zuweisung, die aus Sicht des BMVI einvernehmlich erfolgen soll, hinterlegt ist. Die endgültige Personaldeckung wird nach der Bestätigung der Verwendungsvorschläge durch den Bund festgestellt.

**Wer?** Die Plausibilisierung der ergänzenden Mitteilung 2019 erfolgt durch den Bund. Bei Aufklärungsbedarf werden die zentralen Koordinatoren der Länder und ggf. die jeweils zuständigen personalverwaltenden Stellen der Länder hinzugezogen.

**Wann?** Die Plausibilisierung erfolgt innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der ergänzenden Mitteilung 2019.

### 4.1. Phase 2 | Begleitend: Vorbereitung der Phase Durchführung der etwaigen personalwirtschaftlichen Schritte durch die Länder



**Was?** Parallel zur Plausibilisierung der ergänzenden Mitteilung 2019 durch den Bund sollten die Länder vorbereitende Maßnahmen für die Phase Durchführung der etwaigen personalwirtschaftlichen Schritte (siehe Kapitel 5) ergreifen. Das hier dargestellte Vorgehen bildet den Regelfall, also die Unterrichtung von Beschäftigten mit BAB\*-Aufgabenanteil ab. Das Regelverfahren besteht aus drei Teilschritten:

(i) Die **Konkretisierung** der als Anlage 5 bis Anlage 8 zur Verfügung gestellten und arbeitsrechtlich geprüften Musterunterrichtungsschreiben ist der erste Teilschritt zur Erstellung des Unterrichtungsschreibens.

Die Musterunterrichtungsschreiben für unterschiedliche Beschäftigtengruppen (Arbeitnehmer [Tarifbeschäftigte und außertariflich Angestellte], Auszubildende und Beamte) dienen als Vorlage. Diese enthalten alle, ggf. jedoch noch zu ergänzenden, wesentliche Inhalte eines Unterrichtungsschreibens. Bei Arbeitnehmern und Auszubildenden sind dies:

- Benennung des neuen Arbeitgebers,
- Beschreibung des Gegenstands des Übergangs,
- Zeitpunkt des Übergangs,
- Grund für den Übergang,
- rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs für die betroffenen Beschäftigten, insbesondere tarifvertragliche Situation sowie betriebsverfassungsrechtliche Konsequenzen mit Fortgeltung Dienstvereinbarungen, ferner Hinweis auf die Besitzstandsregelungen des FernstrÜG und Altersversorgung, und
- die hinsichtlich der Beschäftigten in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Für Beamte sind dies:

- Benennung des neuen Dienstherrn (Bund) und eines Ansprechpartners,

- Beschreibung von Gegenstand, Zeitpunkt und Grund für den Übergang,
- Unterrichtung, dass nach der gesetzlichen Regelung des FernstrÜG für eine Versetzung zum Bund das Einverständnis des Beamten erforderlich ist und dass eine Abordnung zum FBA und von dort eine Zuweisung zur IGA erfolgen kann / wird, sowie
- Hinweis auf die Besitzstandsregelungen des FernstrÜG für den Beamten, insbesondere hinsichtlich der Altersvorsorge.

Soweit diese Aspekte für alle Beschäftigtenuntergruppen einheitlich sind, sind diese bereits vorformuliert; im Übrigen finden sich Platzhalter, die je nach Beschäftigtenuntergruppe individuell ausgestaltet und konkretisiert werden müssen. Für jede dieser Beschäftigtenuntergruppen ist seitens der Länder eine konkretisierte Fassung des Musterunterrichtungsschreibens zu erstellen.

Konkretisierung bedeutet, dass die einzelnen Beschäftigtengruppen in Beschäftigtenuntergruppen mit jeweils gleichen rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen unterteilt werden. Innerhalb der Tarifbeschäftigten müsste beispielsweise zunächst danach unterschieden werden, ob ein Übergang auf die IGA oder auf das FBA erfolgt. Innerhalb dieser Untergruppe ist dann u. a. danach zu differenzieren, was der bisherige Standort war und was der künftige Standort sein wird.

Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Sachverhalte ist eine abschließende Darstellung aller denkbaren Varianten nicht möglich. Hier müssen die Länder in eigener Verantwortung abschließend prüfen, ob unter Umständen weitergehende Anpassungen oder Kombinationen erforderlich sind.

(ii) Die **Individualisierung** stellt den zweiten Teilschritt dar. Die Erstellung der individualisierten Unterrichtungsschreiben beginnt mit der Feststellung, welche Beschäftigten unterrichtet werden müssen. Zu unterrichten sind dabei alle Beschäftigten, die spätestens zum Zeitpunkt des geplanten Übergangs zum übergehenden BAB\*-Aufgabenbereich gehören. Zum BAB\*-Aufgabenbereich gehören dabei

- alle Beschäftigten mit einem BAB\*-Aufgabenanteil von über 50 % sowie
- alle Beschäftigten mit einem BAB\*-Aufgabenanteil von 0,1 % bis 50 % mit einem Verwendungsvorschlag Bund, soweit sie spätestens zum Zeitpunkt des geplanten Übergangs einen überwiegenden BAB\*-Aufgabenanteil aufweisen.

Beschäftigte mit einem BAB\*-Aufgabenanteil von über 50 % gehören, da sie überwiegend BAB\*-Aufgaben erledigen, nach der Rechtsprechung „automatisch“ zum übergehenden BAB\*-

Aufgabenbereich. Bei Beschäftigten mit einem bislang geringeren BAB\*-Aufgabenanteil ist seitens der Länder durch entsprechende organisatorische Maßnahme sicherzustellen, dass diese Beschäftigten spätestens zum Zeitpunkt des geplanten Übergangs einen überwiegenden BAB\*-Aufgabenanteil aufweisen, damit auch sie zum übergehenden BAB\*-Aufgabenbereich gehören und deshalb mit den Beschäftigten gleich behandelt werden können, die von vornherein einen BAB\*-Aufgabenanteil von mehr als 50 % aufgewiesen haben. Entscheidender Zeitpunkt für die vorangehende Feststellung ist der Zeitpunkt der Unterrichtung, wobei es jedoch bei zu diesem Zeitpunkt noch nicht umgesetzten organisatorischen Änderungen ausreichend ist, wenn eine solche Zuordnung zum BAB\*-Aufgabenbereich dann (spätestens) zum Zeitpunkt des geplanten Übergangs realisiert wird. Ausgehend vom Stand der ergänzenden Mitteilung 2019 sind die dokumentierten Zuordnungsentscheidungen deshalb gegebenenfalls zu aktualisieren. Eine Unterrichtung von Beschäftigten, die im Zeitpunkt des geplanten Übergangs (i) ohne BAB\*-Aufgabenanteil sind oder (ii) deren BAB\*-Aufgabenanteil zu diesem Zeitpunkt nicht über 50 % liegt und die einen Verwendungsvorschlag Land haben, erfolgt nicht. Das Vorgehen bei bestehender Abordnung, Gestellung oder Zuweisung ist in Kapitel 2.1 und 2.2 des Kompendiums beschrieben.

Individualisierung bedeutet, dass unter Berücksichtigung der individuellen Situation des Beschäftigten sowie der bis zu diesem Zeitpunkt bekannten weiteren Informationen (z. B. Inhalt der Tarifabschlüsse) für jeden Beschäftigten ein individuelles Unterrichtungsschreiben zu erstellen ist. Dabei sind die nach der Konkretisierung noch verbliebenen, gelb hinterlegten Passagen in den Musterunterrichtungsschreiben zu ergänzen und auszufüllen. Dies betrifft insbesondere die folgenden Aspekte für alle Beschäftigten (ergänzend wird auf die als Anlagen beigefügten Musterunterrichtungsschreiben, siehe Anlage 5 bis Anlage 8, verwiesen):

- Ergänzung der persönlichen Angaben,
- konkrete Darstellung der Situation der bislang für den Beschäftigten anwendbaren bzw. maßgeblichen
  - Tarifverträge,
  - Dienstvereinbarungen,
  - Interessenvertretungsstrukturen und
  - Altersversorgung,
- Angaben zur Belegschaftsgröße beim künftigen Arbeitgeber (IGA oder FBA),
- in Aussicht genommene Maßnahmen (z. B. etwaige Änderungen von Arbeitsplatz oder Arbeitsort, Personalentwicklungsmaßnahmen),
- Individualisierung der Zustimmungserklärung,

- Individualisierung des Zugangsnachweises.

Bei Beamten ist die tarifliche Situation nicht relevant; zusätzlich müssen indes die

- Besitzstandswahrung,
- Freiwilligkeit bei Versetzungen,
- Möglichkeit einer Abordnung zum FBA oder einer Abordnung zum FBA und von dort erfolgt Zuweisung zur IGA sowie
- zu führenden Personalgespräche

angesprochen werden.

(iii) Für eine möglichst reibungslose Durchführung der Unterrichtung sind in einem dritten Teilschritt die **Abläufe** festzulegen und es ist zu bestimmen, welche Personen in den Personalverwaltungen die jeweiligen Aufgaben übernehmen. Dabei sind insbesondere folgende Fragen zu klären bzw. Maßnahmen zu planen und umzusetzen:

- Sicherstellung der notwendigen sachlichen und personellen Ressourcen für die Ausfertigung der individuellen Unterrichtungsschreiben sowie deren Zustellung,
- Klärung, welche Personen berechtigt sind, rechtsverbindliche Erklärungen im Personalbereich für das jeweilige Land abzugeben und die Unterrichtungsschreiben unterzeichnen werden, sowie Festlegung eines Verfahrens für den Unterschriftslauf und Klärung ihrer Verfügbarkeit (dies richtet sich nach Landesrecht und der verwaltungsinternen Organisation),
- Festlegung, wie rechtssicher zugestellt wird (persönliche Übergabe mit Empfangsbekanntnis oder Zustellung durch Boten mit Übergabebestätigung, notfalls per Post durch Einwurfeinschreiben),
- Festlegung von Empfängern für Widersprüche und Zustimmungserklärungen, ggf. Einrichtung eines gesonderten Briefkastens und
- Erstellung eines Ablaufplans innerhalb der Länder zur Entgegennahme von Widersprüchen sowie Zustimmungserklärungen der Beschäftigten unter Einschluss der Widersprüche und Zustimmungserklärungen, die vom FBA bzw. der IGA an das jeweilige Land übermittelt werden.

**Wer?** Es wird empfohlen, diesen Schritt durch die personalverwaltenden Stellen der Länder auszuführen.



**Wann?** Mit der Vorbereitung der Unterrichtungsschreiben sollte spätestens nach Übermittlung der ergänzenden Mitteilung 2019 zum 1. Januar 2019 begonnen werden. Die Individualisierung der Unterrichtungsschreiben kann erst nach tariflichen Klärungen für die IGA und das FBA finalisiert werden.

### 5. Phase 3: Durchführung der etwaigen personalwirtschaftlichen Schritte



Diese Phase dient der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben aus dem FernstrÜG, § 613a BGB entsprechend und den beamtenrechtlichen Vorgaben sowie dem Personalvertretungsrecht. Durch die Beachtung der rechtlichen Vorgaben soll ein möglichst reibungsloser und rechtssicherer Übergang aller Beschäftigten mit BAB\*-Aufgabenanteil bzw. deren Verbleib beim Land erfolgen. Gemäß § 1 Abs. 4 S. 5 FernstrÜG obliegt es den Ländern, auf Grundlage der Bestätigungen der Verwendungsvorschläge durch den Bund, die notwendigen arbeits- und beamtenrechtlichen Pflichten gegenüber den Beschäftigten zu erfüllen und die Beschäftigten möglichst umfassend über ihre Rechte und das Prozedere eines möglichen Wechsels sowie die Rechtsfolgen zu informieren. Daher wird im Folgenden beschrieben, wie die Unterrichtung durchgeführt und nachbereitet wird, wie die Verwendungsvorschläge / -empfehlungen bestätigt werden und zum Schluss in ersten Grundzügen skizziert, wie die Überleitung, Abordnung, Gestellung oder Zuweisung der Beschäftigten erfolgt. Für Beschäftigte, die nicht zum BAB\*-Aufgabenbereich gehören, gelten die Ausführungen mit Blick auf den zu gewährenden Besitzstandsschutz unter Phase 3 Ziffer 5.3.

#### 5.1. Phase 3 | Schritt 7: Durchführung der Unterrichtung

**Was?** Bei der Durchführung der Unterrichtung wird unterschieden zwischen (1) Arbeitnehmern und Auszubildenden sowie (2) Beamten.



##### (1) Arbeitnehmer und Auszubildende

Die Durchführung der Unterrichtung gliedert sich in zwei Teilschritte. Im **ersten Teilschritt** müssen die Länder die individuellen Unterrichtungsschreiben (siehe Kapitel 4.1) durch eine Person unterzeichnen lassen, die berechtigt ist, rechtsverbindliche Erklärungen im Personalbereich für das jeweilige Land abzugeben. Sodann erfolgt die Zustellung der individuellen Unterrichtungsschreiben, wobei Versand und Zugang in geeigneter Weise dokumentiert werden müssen, weil dem Zugang der Unterrichtungsschreiben besondere Bedeutung zukommt. Bei Zustellungsfehlern bzw. bei einer nicht nachweisbaren Zustellung ist diese vorsorglich zu

wiederholen. Die wichtigsten möglichen Problemfälle im Zusammenhang mit der Zustellung und wie mit ihnen umgegangen werden kann, sind nachfolgend zusammengefasst.

- Bei Zustellungen durch einfachen Brief kann der Zugang bestritten werden. Der Beweis des Zugangs kann dann kaum erbracht werden. Eine Zustellung sollte daher zumindest durch die Zustellung per Einwurfeinschreiben erfolgen. Im Zweifelsfall sollte die Zustellung vorsorglich wiederholt werden, idealerweise durch einen Boten.
- Bei einer persönlichen Übergabe verweigern Empfänger in Einzelfällen die Entgegennahme. Ist dies der Fall, sind diese Tatsache sowie der Umstand, dass die persönliche Übergabe versucht wurde, vom Überbringer schriftlich zu vermerken.

Im **zweiten Teilschritt** können Arbeitnehmer und Auszubildende dem Übergang entweder widersprechen, diesem ausdrücklich zustimmen oder sich dazu entscheiden, überhaupt nicht zu reagieren. Diese Möglichkeiten bestehen unabhängig davon, ob sie sich bei der ergänzenden Mitteilung 2019 wechselfähig erklärt haben oder nicht. Im Falle eines Widerspruchs verbleibt das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis beim Land, es kann aber eine Abordnung, Gestellung oder Zuweisung zugunsten der IGA oder des FBA in Betracht kommen. In Fällen der ausdrücklichen Zustimmung oder auch bei Nichtreaktion erfolgt ein Übergang. Eine ausdrückliche Zustimmung ist gesetzlich für den Übergang nicht notwendig; die Musterunterrichtungsschreiben enthalten jedoch entsprechende vorformulierte Erklärungen, die dazu dienen, möglichst frühzeitig, nämlich vor Ablauf der Widerspruchsfrist Klarheit darüber zu bekommen, ob ein Arbeitnehmer oder Auszubildender übergeht. Die Widerspruchsfrist beträgt einen Monat und beginnt mit dem Zugang des individuellen Unterrichtungsschreibens.

### (2) Beamte

Auch Beamte sind wie die Arbeitnehmer und Auszubildenden zu unterrichten. Abweichend gibt es für Beamte aber kein Widerspruchsrecht zu beachten. Beamte werden vielmehr im Nachgang zur schriftlichen Unterrichtung zu einem Personaleinzelgespräch eingeladen, um die Zustimmung zu ihrer Versetzung einzuholen. Die Rechtsprechung verlangt, dass bei Beamten auf deren individuelle persönliche Bedürfnisse bei einer Versetzung Rücksicht genommen wird. Beamte müssen sich daher vor ihrer Zustimmung ein irrtumsfreies Bild von den Folgen der Versetzung machen können, andernfalls ist ihre Zustimmung zur Versetzung auch rückwirkend anfechtbar. Um das zu vermeiden, ist es geboten, eventuelle Versetzungshindernisse, die sich in einem abstrakten Unterrichtsverfahren nicht aufdecken lassen, im Personaleinzelgespräch festzustellen. Um

Beamten - trotz fehlender Dienstherreneigenschaft der IGA - gestaltbare Aufstiegschancen und berufliche Entwicklungsperspektiven in der IGA anzubieten, werden Beispiele guter Praxis von Unternehmen, die ebenfalls eine Organisationsprivatisierung durchlaufen haben, durch das BMVI zusammengetragen und daraus Empfehlungen für die IGA abgeleitet.

Die Unterrichtung der Beamten ist zeitnah vor dem Übergang vorzunehmen. Hierbei ist anders als bei Arbeitnehmern und Auszubildenden ein längerer zeitlicher Vorlauf zu beachten, weil geboten ist, mit den Beamten Personaleinzelgespräche zu führen. Auch bei den Beamten ist der Kenntnisstand zum Zeitpunkt der Unterrichtung maßgeblich. Spätere wesentliche Änderungen müssen aber – idealerweise im Personaleinzelgespräch – den Beamten mitgeteilt werden, wenn sie seine Versetzungsentscheidung beeinflussen können. Nach § 48 Bundeshaushaltsordnung (BHO) können Beamtinnen und Beamte in den Bundesdienst grundsätzlich nur berufen oder versetzt werden, wenn sie das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. An die Stelle des 50. Lebensjahres tritt:

- das 55. Lebensjahr, wenn die zukünftigen Versorgungslasten nach dem Versorgungslastenteilungsstaatsvertrag oder nach § 107b BeamtVG mit dem abgebenden Dienstherrn geteilt werden (die Zustimmung des abgebenden Dienstherrn gilt hierbei nach § 9 Satz 2 FernstrÜG als erteilt) oder
- das 62. Lebensjahr, wenn bereits Ansprüche auf Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen zu Lasten des Bundes erworben wurden und das vorgesehene Amt höchstens der Besoldungsgruppe zugeordnet ist, aus der zuletzt Dienstbezüge gezahlt wurden.

Daneben besteht in Ausnahmefällen die Möglichkeit Berufungen und Versetzungen in den Bundesdienst auch dann vorzunehmen, wenn ein außerordentlicher Mangel an gleich geeigneten jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern besteht und die Berufung oder Versetzung einen erheblichen Vorteil für den Bund bedeutet. Das ist vorliegend der Fall.

Mit Erlass des FernstrÜG waren zudem umfangreiche haushaltsrechtliche Überlegungen verbunden. Sinn der § 1 Abs. 4, 3 Abs. 1 FernstrÜG ist die personelle Ausstattung der neuen Bundesorganisationen und zwar ohne Rücksicht auf das Alter, jedoch mit besonderer Rücksicht auf die erworbene Qualifikation und Expertise des betroffenen Personals. Wechselwilliges Personal mit Expertise allein aus Altersgründen von einer Versetzung auszuschließen, wäre nicht nur eine unverständliche Ungleichbehandlung im Verhältnis zu den Knowhow-Trägern, die als

Tarifbeschäftigte tätig sind (für diese gibt es eine vergleichbare Grenze wie in § 48 BHO nicht). Sie würde auch dem Zweck des Gesetzes zuwider laufen, das bisherige Wissen und Können des Personals gerade für das FBA und die IGA zu sichern. Es werden daher alle Möglichkeiten genutzt, um auch ältere Beamte zu übernehmen bzw. zu beschäftigen.

Eine Übersicht über die Beamtenbesoldung Bund ist als Anlage 10 beigefügt.

Das Vorgehen für den Fall einer Veränderung des Personalbestands nach dem 1. Januar 2019 in Kapitel 2.2 des Kompendiums beschrieben.

**Wer?** Die Länder haben die Unterrichtung vorzunehmen. Diese sollte durch die personalverwaltenden Stellen in Zusammenarbeit mit den Führungskräften vor Ort (insbesondere Niederlassungs- oder Standortleitern) erfolgen.

**Wann?** Die Unterrichtung hat unverzüglich nach Fertigstellung der individualisierten Unterrichtungsschreiben zu erfolgen. Eine genauere Festlegung des Zeitpunkts ist derzeit noch nicht möglich, dies hängt auch vom Stand der Tarifverhandlungen ab; es wird rechtzeitig eine gesonderte Mitteilung seitens des Bundes erfolgen.

### 5.2. Phase 3 | Schritt 8: Nachbereitung der Unterrichtung

Die nachfolgend dargestellten Handlungen zur Nachbereitung der Unterrichtung stellen den Abschluss des Transformationsprozesses dar.



#### 5.2.1. Feststellung der Übergänge und Dokumentation der Ergebnisse

**Was?** Um feststellen zu können, welche Beschäftigten übergehen, müssen die eingehenden Widersprüche und Zustimmungserklärungen laufend gesammelt werden. Mit dem Widerspruch ist das Verfahren nach §613a BGB beendet. In diesem Fall verbleibt das Beschäftigungsverhältnis beim Land. Andernfalls geht das Arbeitsverhältnis auf eine der beiden Bundesorganisationen über.

Die Länder müssen dabei folgende Umstände ausreichend dokumentieren:

- Nachweis, dass für alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Unterrichtung zum BAB\*-Aufgabenbereich gehören, ein individuelles Unterrichtungsschreiben erstellt wurde,
- Zugangsnachweis für jedes individuelle Unterrichtungsschreiben mit Angabe des Datums, zu dem das Unterrichtungsschreiben den Beschäftigten erreicht hat,
- die Widerspruchserklärungen jeweils mit Eingangsdatum und

- die Zustimmungserklärungen jeweils mit Eingangsdatum.

**Wer?** Die Länder müssen diese Pflicht erfüllen, soweit bei ihnen Widersprüche und Zustimmungserklärungen eingehen. Aufseiten der Länder ist die Feststellung und Dokumentation durch die personalverwaltenden Stellen sicherzustellen. Soweit Widersprüche oder Zustimmungserklärungen bei einer der neuen Bundesorganisationen als neue Arbeitgeber eingehen, werden sie diese ebenfalls sammeln und dokumentieren sowie die Übergänge feststellen. Bund und Länder werden ein Verfahren für den gegenseitigen Informationsaustausch über den Eingang von Widersprüchen und Zustimmungserklärungen festlegen.

**Wann?** Die Feststellung der Übergänge sowie deren Dokumentation beginnen mit der Zustellung der Unterrichtungsschreiben und enden für Arbeitnehmer und Auszubildende mit Ablauf der einmonatigen Widerspruchsfrist sowie bei Beamten mit Ablauf des Zeitraums für die Durchführung der Personaleinzelgespräche.

### 5.2.2. Abschließender Soll-Ist-Abgleich zur Sicherstellung der Bedarfsabdeckung

Der Bund führt einen abschließenden Soll-Ist-Abgleich zur Sicherstellung der Netzabdeckung durch. Dabei wird überprüft, ob und wie der VZÄ-Zielwert je Land letztlich erreicht wurde. Bei Bedarf bittet der Bund die Länder um Klärung offener Fragen und etwaige Anpassungen.

### 5.3. Phase 3 | Schritt 9: Bestätigung der Verwendungsvorschläge durch das BMVI und Durchführung der Überleitung, Abordnung, Gestellung oder Zuweisung

**Was?** Die Bestätigung der Verwendungsvorschläge / -empfehlungen durch das BMVI dient der Rückmeldung an die Länder, um dadurch sowohl für sie als auch für die Beschäftigten und die neuen Bundesorganisationen insbesondere Planungssicherheit, Klarheit und funktionale Stabilität zu gewährleisten. Der Bund wird eine Liste der bestätigten Verwendungsvorschläge / -empfehlungen an die Länder übermitteln. Die endgültige Personaldeckung (Erreichung des VZÄ-Zielwerts) durch die Länder wird nach der Bestätigung der Verwendungsvorschläge durch den Bund festgestellt.

Auch bei der Durchführung der Überleitung, Abordnung, Gestellung oder Zuweisung ist die rechtzeitige und den landesrechtlichen Vorgaben entsprechende Einbindung der Interessenvertretungen wichtig. Außerdem müssen die im Falle einer Überleitung, Abordnung,

Gestellung oder Zuweisung bestehenden individuellen Rechte und Ansprüche der Beschäftigten, insbesondere die Anhörungsrechte, beachtet werden.

Eine abschließende Darstellung im Rahmen dieses Leitfadens Personaltransformation zu den insoweit notwendigen Maßnahmen ist nicht im Detail möglich, da diese vom jeweiligen Einzelfall sowie den jeweiligen landesrechtlichen Vorgaben abhängen. Die Länder werden aufgefordert, die notwendigen Maßnahmen in eigener Verantwortung rechtzeitig durchzuführen, für etwaige Rückfragen steht der Bund zur Verfügung.

Bei Beamten sind zur Umsetzung der Transformation eine Versetzungsverfügung und deren Übermittlung an den Beamten notwendig. Für die Versetzungsverfügung ist der bisherige Dienstherr (Land) zuständig. Dem Bund ist die Versetzung zu melden; seine Zustimmung ist in den im FernstrÜG geregelten Fällen nicht erforderlich, sondern gilt als erteilt.

Bei Beschäftigten ohne BAB\*-Aufgabenanteil gilt folgendes: Diese Arbeitnehmer und Auszubildenden werden nicht auf Grundlage des FernstrÜG übergeleitet. Sofern eine der neuen Bundesorganisationen einen Arbeitnehmer oder Auszubildenden ohne BAB\*-Aufgabenanteil übernehmen will, soll diese daher durch entsprechende Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen gewährleisten, dass der nach dem FernstrÜG vorgesehene Besitzstandsschutz auch bei diesen Arbeitnehmern und Auszubildenden zur Anwendung kommen soll. Beamte können ihre Versetzung zum FBA beantragen. Da das FernstrÜG in diesem Falle ebenfalls nicht anwendbar ist, soweit sie nicht spätestens zum Zeitpunkt des geplanten Übergangs überwiegend BAB\*-Aufgaben wahrnehmen, sind dazu die jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften zu beachten. Empfehlenswert ist dabei insbesondere, das Einverständnis der beteiligten Dienstherrn zu Versetzungen frühzeitig sicherzustellen, ebenso das Einverständnis der IGA. Auch insoweit soll der gesetzlich nach dem FernstrÜG vorgesehene Besitzstandsschutz zur Anwendung kommen. Hinsichtlich des maßgeblichen Zeitpunkts für das Vorliegen des BAB\*-Aufgabenanteils sowie der Frage der Zuordnung zum BAB\*-Aufgabenbereich wird auf die Ausführungen oben unter Phase 2 Ziffer 4.1 (ii) verwiesen.

### Wer?

- Die Bestätigung der Verwendungsvorschläge / -empfehlungen obliegt dem BMVI. Bei Verwendungsempfehlungen besteht vor der Bestätigung ein Prüfvorbehalt des Bundes.

- Die Länder sind verpflichtet, die Überleitung, Abordnung, Gestellung oder Zuweisung vorzunehmen. Diese sollten durch die personalverwaltenden Stellen der Länder erfolgen. Der Bund ist bei der Überleitung von Beschäftigten, für die eine Verwendungsempfehlung erfolgt, zu beteiligen; die Länder müssen ebenfalls die hierfür notwendigen Vereinbarungen mit den betreffenden Beschäftigten abschließen.

### Wann?

- Die Bestätigung wird nach Abschluss der Nachbereitung der Unterrichtung durchgeführt.
- Der Zeitpunkt für die zur Durchführung der Überleitung, Abordnung, Gestellung oder Zuweisung notwendigen Maßnahmen ist für jeden Beschäftigten individuell zu bestimmen und beginnt, sobald feststeht, wie bei ihm die personalwirtschaftlichen Schritte erfolgen (Überleitung, Abordnung, Gestellung oder Zuweisung; aufgrund individueller vertraglicher oder dienstrechtlicher Regelungen). Der Wechsel der Beschäftigten zur IGA oder zum FBA, erfolgt grundsätzlich mit Wirkung zum 1. Januar 2021.

## 6. Begleitend zu den Phasen 1, 2 und 3: Information der Beschäftigten

**Was?** Die Beschäftigten sind im Verlauf der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht über den aktuellen Stand und relevante Inhalte zu informieren. Ziel ist es, einen einheitlichen Wissensstand zu den anstehenden Aktivitäten und Implikationen zu schaffen. Dies umfasst z. B. Informationen hinsichtlich der IGA und des FBA als Arbeitgeber, des Ablaufs der Transformationsphase und der wesentlichen Meilensteine bis 2021 sowie der wichtigsten Rahmenbedingungen für Beschäftigte (z. B. Besitzstandswahrung). Im Verlauf des Verfahrens gilt es, unterschiedliche Informationsmaßnahmen durchzuführen.

Im Rahmen der Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 werden zwei durch die Länder zu organisierende Maßnahmen empfohlen:

### 1. Schriftliche Information aller Beschäftigten

Eine schriftliche Information der Beschäftigten wird zum Start der Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 bzw. bei neuer Informationslage in der Form eines standardisierten Schreibens empfohlen. Dies ist beispielsweise der Fall nach Abschluss des Interessenbekundungsverfahrens oder der Ankündigung der Schreiben zur Erhebung der Wechselbereitschaft. Eine einfache Übersicht für Beschäftigte über den Ablauf der

Transformationsphase und die wesentlichen Meilensteine ist als Anlage 9 beigelegt. Diese könnte einem Schreiben beigelegt werden.

### **2. Regionale Informationsveranstaltung(en)**

Weiterhin werden die Organisation und die Durchführung mindestens einer, bei Bedarf zusätzlicher Informationsveranstaltungen pro Land für alle Beschäftigten empfohlen, um auch einen persönlichen Austausch zu ermöglichen. Für Menschen mit besonderen Behinderungen, die der Kommunikation nicht in jeder Phase folgen können (z. B. hörgeschädigte oder blinde Beschäftigte) sollten Dolmetscher und / oder entsprechende technische Hilfsmittel angeboten werden. Zusätzlich können bei Bedarf auch besondere, länderübergreifende Informationsveranstaltungen für diesen Personenkreis angeboten werden. Der Ort der Informationsveranstaltung kann z. B. der Standort mit den meisten VZÄ mit BAB\*-Aufgabenanteil sein.

Um die Transformation in den Ländern zu unterstützen sieht das BMVI darüber hinaus eine Reihe von Maßnahmen vor, die unmittelbar nach Auftakt der Erhebung 2019 umgesetzt werden. Dazu gehören ein FAQ-Wesen, eine zentrale Anlaufstelle und Telefon-Hotline, themenspezifische Telefonkonferenzen sowie Sitzungen des Bund-Länder-Gremiums und der Bund-Länder-Arbeitsgruppensitzung.

**Wer?** Die Durchführung der Informationsmaßnahmen der Beschäftigten sollte durch die jeweils zuständige Einheit im Land erfolgen, auf Einladung des Landes wird ein Vertreter des Bundes (BMVI, nach Möglichkeit auch FBA und IGA) daran teilnehmen.

**Wann?** Die Beschäftigten sind im Rahmen der gesamten Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht regelmäßig zu informieren. Die erste schriftliche Information sollte im September 2018 erfolgen; die Informationsveranstaltungen unter Beteiligung des Bundes sollten idealerweise im September/Oktober 2018 stattfinden.



### Kompodium

<b>1. Erläuterungen zu möglichen spezifischen Sachverhalten im Rahmen der Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 (Phase 1)</b> .....	<b>II</b>
1.1. Vorgehen bei bestehender Abordnung, Gestellung oder Zuweisung.....	II
1.2. Vorgehen für Beschäftigte in Teilzeit.....	II
1.3. Vorgehen bei Veränderung des Personalbestands nach dem 1. Januar 2018 .....	III
1.4. Vorgehen bei Überschreitung des VZÄ-Zielwertes im Rahmen der Erhebung der Wechselbereitschaft .....	III
1.5. Vorgehen zur Ermittlung von Verwendungsvorschlägen für Arbeitsplätze mit abweichendem Arbeitsort .....	IV
1.6. Vorgehen bei absehbarem Ausscheiden eines Beschäftigten vor dem 1. Januar 2021....	IV
1.7. Vorgehen bei freiwilligen Meldungen von Beschäftigten ohne Verwendungsvorschlag oder Verwendungsempfehlung .....	V
<b>2. Erläuterungen zu Maßnahmen im Zusammenhang mit der Durchführung der etwaigen personalwirtschaftlichen Schritte (Phase 3)</b> .....	<b>V</b>
2.1. Vorgehen bei bestehender Abordnung, Gestellung oder Zuweisung.....	V
2.2. Vorgehen bei Veränderung des Personalbestands nach dem 1. Januar 2019 .....	VI

### 1. Erläuterungen zu möglichen spezifischen Sachverhalten im Rahmen der Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 (Phase 1)



Das in Kapitel 3.2 des Leitfadens Personaltransformation beschriebene Verfahren bezieht sich auf den Regelfall der Ermittlung der Verwendungsvorschläge. Im Folgenden wird der empfohlene Umgang mit möglichen weiteren Sachverhalten beschrieben. Etwaige darüber hinausgehende Sachverhalte sind über den bereits etablierten und genutzten Frage-und-Antwort-Prozess beim Bund einzureichen und werden von dort beantwortet.

#### 1.1. Vorgehen bei bestehender Abordnung, Gestellung oder Zuweisung

Ist ein Beschäftigter zum Zeitpunkt der Ermittlung des Verwendungsvorschlags in einem Land angestellt/verbeamtet, jedoch in einem anderen Land tätig, so sollen sich die involvierten Länder im Rahmen der Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 vor Meldung des Beschäftigten im Rahmen der ergänzenden Mitteilung 2019 untereinander abstimmen. Das Land, in dem der Beschäftigte angestellt/verbeamtet ist, hat den Verwendungsvorschlag zu ermitteln, die Wechselbereitschaft oder Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung zu erheben und danach schriftlich das Land, in dem der Beschäftigte tätig ist, hierüber zu informieren.

#### 1.2. Vorgehen für Beschäftigte in Teilzeit

Beschäftigte in **Teilzeit** dürfen gegenüber Beschäftigten in Vollzeit nicht benachteiligt werden, d. h., auch für Teilzeitbeschäftigte ist ein Verwendungsvorschlag zu ermitteln:

- Beispiel 1: Ein Beschäftigter in Teilzeit (beispielsweise 50 %, d. h. 20 Stunden/Woche) führt zu 60 % BAB\*-Aufgaben aus (Gruppe 1). Bei der Ermittlung eines Verwendungsvorschlags ist er wie ein Beschäftigter in Vollzeit mit 60 % BAB\*-Aufgabenanteil zu behandeln. Zur Erreichung des VZÄ-Zielwertes ist dagegen lediglich die tatsächliche Arbeitszeit des Beschäftigten, d. h. 20 Stunden pro Woche, hinzuzurechnen. Dies entspricht in diesem Fall 0,5 VZÄ.
- Beispiel 2: Teilen sich zwei Teilzeitbeschäftigte einen (Vollzeit-) Arbeitsplatz im Ist (Verteilung 50 % je Beschäftigtem), wird für beide Beschäftigte jeweils ein Verwendungsvorschlag gemäß ihrem individuellem BAB\*-Aufgabenanteil ermittelt. Für die Erreichung des VZÄ-Zielwertes wird jeder der beiden Teilzeitbeschäftigten gemäß seinem Teilzeitanteil berücksichtigt.

### 1.3. Vorgehen bei Veränderung des Personalbestands nach dem 1. Januar 2018

Nach dem Stichtag der Ist-Erhebung 2018 zum 1. Januar 2018 kann sich der mit BAB\*-Aufgaben betraute Personalbestand des Landes verändert haben. Der VZÄ-Zielwert ist dennoch zu erreichen. Es ist dann wie folgt zu verfahren:

**Zeitraum 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018:** Bei einer Personalreduzierung im Zeitraum 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018 ist das in den Kapiteln 3.2 und 3.3 des Leitfadens Personaltransformation beschriebene Vorgehen anzuwenden, um den VZÄ-Zielwert zu erreichen. Sollte zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2018 ein Personalzuwachs erfolgt sein (z. B. durch Neueinstellung von Beschäftigten oder Aufnahme von zum 1. Januar 2018 ruhenden Beschäftigungsverhältnissen), so ist für die neu hinzugekommenen VZÄ ebenfalls das Verfahren in den Kapiteln 3.2 und 3.3 durchzuführen; dadurch können die in der Ist-Erhebung 2018 gemeldeten VZÄ auch überschritten werden.

**Zeitraum nach dem 1. Januar 2019:** Neueinstellungen ab dem 1. Januar 2019, die dem BAB\*-Aufgabenbereich zuzuordnen sind, werden ebenfalls vom FernstrÜG und § 613a BGB mit allem Bestandsschutz erfasst. Diese Mitarbeiter gehören alle zum Betriebsübergang. Neueinstellungen sind auf das Standortkonzept der IGA und des FBA zu verpflichten; sie können zunächst an den bisherigen Standorten erfolgen, der im Arbeitsvertrag aufgenommene Arbeitsort hat sich jedoch spätestens zum 1. Januar 2019 nach den zukünftigen Standorten zu richten. Insoweit ist gegenüber den neu eingestellten Beschäftigten sicherzustellen, dass die künftige Beschäftigung bei IGA oder FBA bereits zum Vertragsbestandteil wird. Für Neueinstellungen mit BAB\*-Aufgabenanteil ist ebenfalls ein Verwendungsvorschlag zu erstellen. Die Erklärung der Wechselbereitschaft wird bereits mit der Einstellung eingeholt. Die Meldungen an den Bund erfolgen nach den Regularien, die im Rahmen des Bewegungsdatenmanagements festgelegt werden. Da diese Daten nicht mit der Erhebung 2019 erfasst wurden, bedarf es einer datenschutzkonformen Übermittlung (wirksame Einwilligung der Beschäftigten) an den Bund.

### 1.4. Vorgehen bei Überschreitung des VZÄ-Zielwertes im Rahmen der Erhebung der Wechselbereitschaft

Deutet sich eine Überschreitung des VZÄ-Zielwertes an, nimmt das betroffene Land frühzeitig Kontakt zum Bund auf.

### 1.5. Vorgehen zur Ermittlung von Verwendungsvorschlägen für Arbeitsplätze mit abweichendem Arbeitsort

Unter Beachtung der gesetzlichen Leitlinien (Anlage zu § 1 Abs. 4 FernstrÜG) hat das BMVI im Lichte von Stellungnahmen verschiedener Akteure die Standortkonzepte für die IGA und das FBA finalisiert und für die IGA am 17. Juli 2018 bekanntgegeben. Der Kabinettsbeschluss zum Hauptsitz des FBA in Leipzig erfolgte am 27. Juni 2018.

Das BMVI hat die Länder (einschließlich Interessenvertretungen) im Juli / August 2018 zu länderspezifischen Besprechungen eingeladen, in denen etwaige Anpassungen des Entwurfs der geplanten organisatorischen Muster-Zielstrukturen für IGA und FBA im Hinblick auf die organisatorische Ist-Situation der Länder besprochen wurden. Gegenstand dieser Gespräche waren auch etwaige Sonderlösungen für einige wenige besondere Standorte, z. B. Baubüros oder Brückenprüftrupps. Diese Sonderlösungen sind länderspezifisch in dem Erhebungsbogen Personal beim Verwendungsvorschlag dargestellt.

Verwendungsvorschläge sind nur zu den IGA-Standorten gemäß Standortkonzept in dem jeweiligen Land, überregional für das FBA (mit Ausnahme der Abteilung Zentrale Aufgaben des FBA-Hauptsitzes), sowie für die Standorte möglich, für die gemeinsam mit den Ländern in den vorgenannten Workshops länderspezifische Sonderlösungen erarbeitet wurden. In anderen Fällen besteht die Möglichkeit zur Abgabe von Verwendungsempfehlungen.

Ein abweichender Arbeitsplatz im Sinne des FernstrÜG liegt vor, wenn der künftige Arbeitsplatz von dem bisherigen Arbeitsplatz im Sinne des funktionalen Bereichs, in welchem der Mitarbeiter zuvor tätig war, wesentlich abweicht. Ein abweichender Arbeitsort im Sinne des FernstrÜG liegt vor, wenn der künftige Arbeitsort von dem bisherigen Arbeitsort im Sinne des räumlichen Bereichs, in welchem der Mitarbeiter zuvor tätig war, wesentlich abweicht. Ob ein abweichender Arbeitsplatz oder Arbeitsort vorliegt, ist anhand der tatsächlichen Umstände vor dem Verwendungsvorschlag sowie der Wesentlichkeit der Abweichungen zu prüfen. Indizien für eine wesentliche Veränderung des Arbeitsplatzes kann insbesondere die Zuweisung anderer Tätigkeiten sein.

Von Beschäftigten, die bislang Tätigkeiten an mehreren oder wechselnden Arbeitsorten wahrgenommen haben, kann künftig die gleiche Flexibilität erwartet werden, ohne dass dies als ein abweichender Arbeitsort zu werten ist.

### 1.6. Vorgehen bei absehbarem Ausscheiden eines Beschäftigten vor dem 1. Januar 2021

Dieser Fall tritt beispielweise ein, wenn ein Beschäftigter mit BAB\*-Aufgabenanteil vor dem 1. Januar 2021 in den Ruhestand geht. Für diese Beschäftigten ist kein Verwendungsvorschlag

Bund zu erstellen. Der Grundsatz zur Erreichung des VZÄ-Zielwertes bleibt davon jedoch unberührt. Der Bund begrüßt es, wenn die Länder derartige Stellen nachbesetzen und diese Beschäftigten unter Beachtung der o.g. Grundsätze später einen Verwendungsvorschlag oder eine Verwendungsempfehlung erhalten. Auch diese Beschäftigten genießen unter den vorangehend dargestellten Voraussetzungen Besitzstandsschutz (siehe oben Ausführungen zu Einstellungen nach dem 01.01.2019).

### 1.7. Vorgehen bei freiwilligen Meldungen von Beschäftigten ohne Verwendungsvorschlag oder Verwendungsempfehlung

Interessierte Beschäftigte ohne Verwendungsvorschlag oder Verwendungsempfehlung können ihr Interesse an einem Arbeitsplatz in den künftigen Bundesorganisationen bei ihrer Führungskraft oder der personalverwaltenden Stelle melden. Diese freiwilligen Meldungen werden datenschutzkonform (z. B. wirksame Einwilligung erforderlich) durch den zentralen Koordinator des Landes gesammelt und an das BMVI übermittelt.

## 2. Erläuterungen zu Maßnahmen im Zusammenhang mit der Durchführung der etwaigen personalwirtschaftlichen Schritte (Phase 3)

### 2.1. Vorgehen bei bestehender Abordnung, Gestellung oder Zuweisung



Soweit Beschäftigte bei einem anderen Land angestellt sind als dem Land, für das sie tatsächlich tätig sind (z. B. infolge Abordnung, Gestellung, Zuweisung, Arbeitnehmerüberlassung), muss die Unterrichtung durch das Land erfolgen, bei dem der Beschäftigte angestellt ist (ebenso wie das Vorgehen bei der Ermittlung des Verwendungsvorschlags in Kapitel 3.2 des Leitfadens Personaltransformation). Dies bedeutet, dass das Land, bei dem der Beschäftigte angestellt ist, die für den weiteren Prozess notwendigen Informationen zusammenstellen, sich dabei jedoch eng mit dem Land abstimmen muss, bei dem der Beschäftigte tatsächlich tätig ist.

Fälle dieser Art können auch bei Beamten auftreten, z. B. wenn Arbeitsplätze mit BAB\*-Aufgabenanteil in einem Land mit einem Beamten eines anderen Landes besetzt sind, weil dieser in der Vergangenheit z. B. eine Abordnung erhalten hat. Für den Wechsel des Beamten zum FBA (ggf. inkl. Zuweisung zur IGA) ist jedoch stets der Dienstherr, zu dem das Beamtenverhältnis besteht, zuständig.

### 2.2. Vorgehen bei Veränderung des Personalbestands nach dem 1. Januar 2019

Beschäftigte, die zwischen der Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 und dem 31.12.2020 eingestellt werden, gehören nur dann zum übergelenden BAB\*-Aufgabenbereich, wenn sie spätestens im Zeitpunkt des geplanten Übergangs entweder

- einen BAB\*-Aufgabenanteil von über 50 % aufweisen oder wenn
- sie zwar zunächst BAB\*-Aufgabenanteil von 0,1 % bis 50 % mit einem Verwendungsvorschlag Bund aufweisen, sie jedoch (spätestens) zum Zeitpunkt des geplanten Übergangs überwiegend BAB\*-Aufgaben wahrnehmen.

Hinsichtlich der Gründe für diese unterschiedliche Behandlung und die daraus resultierende Notwendigkeit der Erhebung bestimmter „Rumpfdaten“ sowie hinsichtlich der maßgeblichen Zeitpunkte für die Feststellungen wird auf die Ausführungen oben unter Phase 2 Ziffer 4.1 (ii) verwiesen, die hier entsprechend gelten. Auch Beschäftigte, die in diesem Sinne zum BAB\*-Aufgabenbereich gehören sind daher ebenfalls zu unterrichten, auch wenn sie erst nach der Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 und dem 31.12.2020 eingestellt wurden. Eine Unterrichtung von Beschäftigten ohne jeglichen BAB\*-Aufgabenanteil erfolgt nicht.

**Anlagen zum Leitfaden Personaltransformation**

**Anlage 1:** Indikativer Zeitplan der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht ..... 2

**Anlage 2:** Ablauf der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht ..... 3

**Anlage 3:** Musteranschreiben zur Mitteilung des Verwendungsvorschlags und der schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft (inkl. Antwortbriefen) ..... 4

**Anlage 4:** Musterbestätigungsschreiben zum Erhalt des Antwortschreibens zur schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft ..... 17

**Anlage 5:** Musterunterrichtungsschreiben für Tarifangestellte ..... 18

**Anlage 6:** Musterunterrichtungsschreiben für außertariflich Angestellte ..... 29

**Anlage 7:** Musterunterrichtungsschreiben für Auszubildende ..... 39

**Anlage 8:** Musterunterrichtungsschreibens für Beamte ..... 50

**Anlage 9:** Zusammenfassung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht für Beschäftigte ..... 54

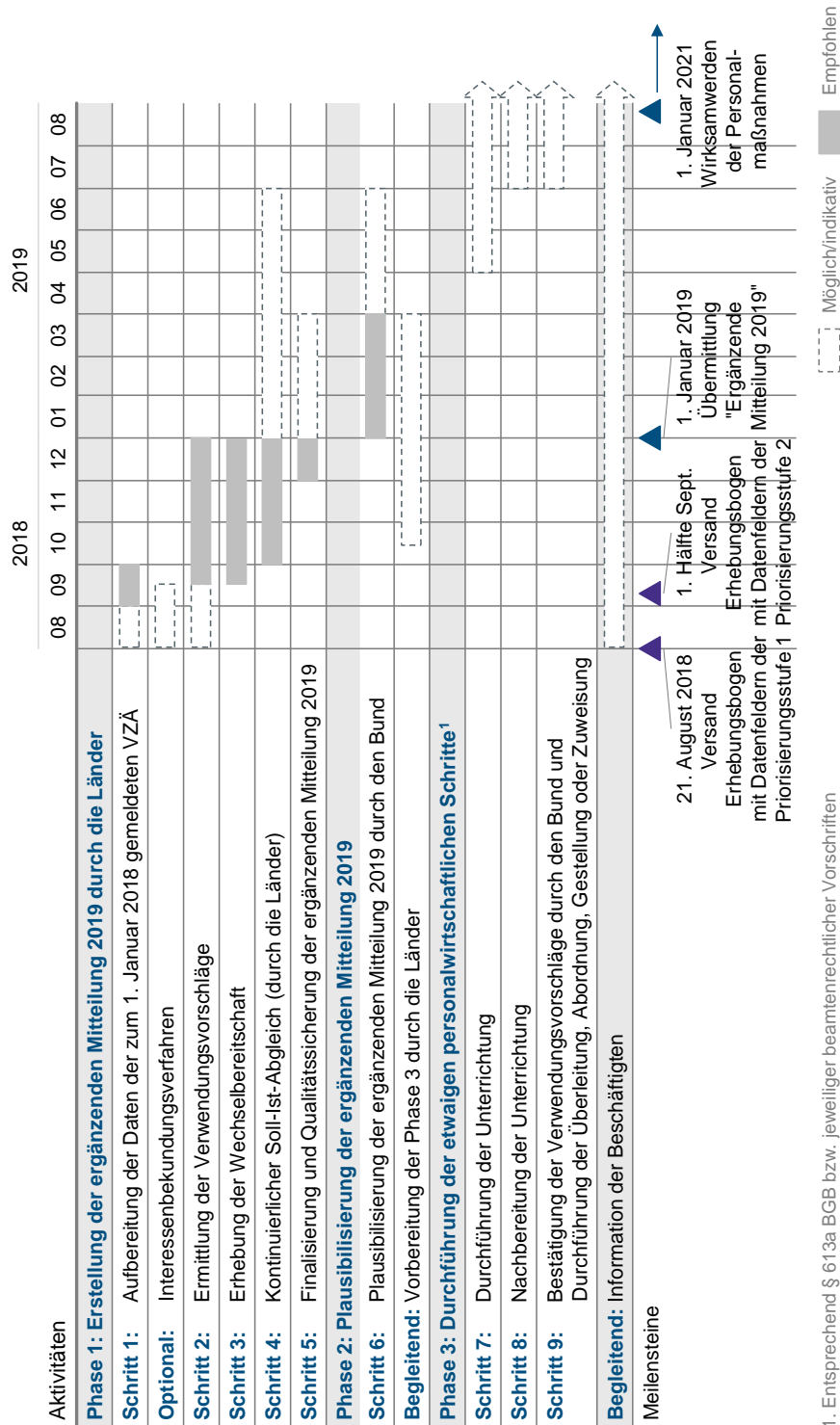
**Anlage 10:** Informationen zu Besoldung von Bundesbeamten ..... 55

**Anlage 11:** Leitfaden für die freiwilligen Gespräche mit den Beschäftigten im Rahmen der Erstellung der Verwendungsvorschläge und Abfrage der Wechselbereitschaft ..... 63

**Anlage 12:** Tarifvertrag zur Begleitung des Verfahrens nach § 1 Fernstraßen-Überleitungsgesetz ..... 69

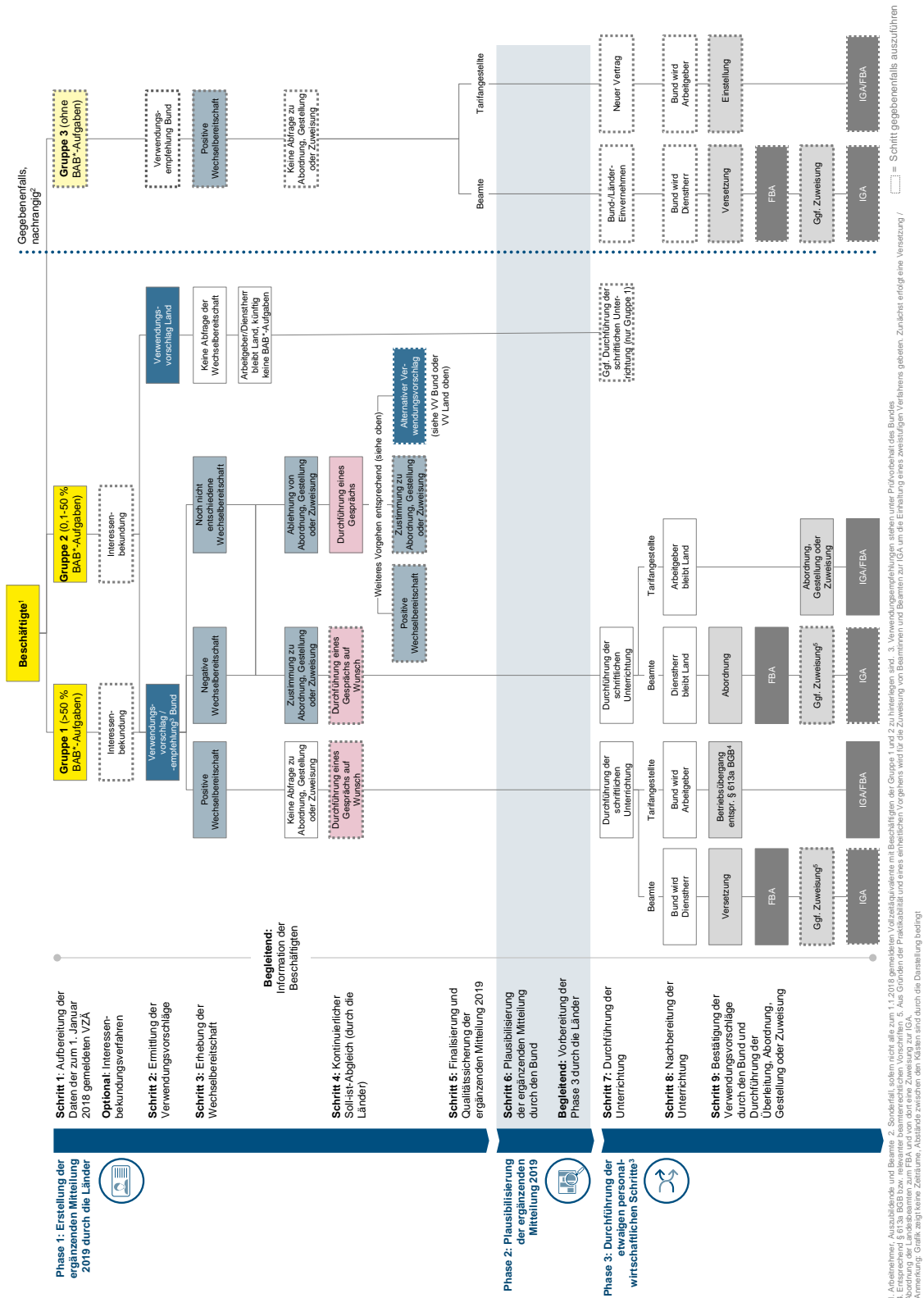
# Anlage 1 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

## Anlage 1: Indikativer Zeitplan der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht





## Anlage 2: Ablauf der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht



## Anlage 3 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

### Anlage 3: Musteranschreiben zur Mitteilung des Verwendungsvorschlags und der schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft (inkl. Antwortbriefen)

- 3a) Musteranschreiben zur Mitteilung des Verwendungsvorschlags Bund für Beschäftigte mit BAB\*-Aufgabenanteil und der schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft (inkl. Antwortbrief) 5
- 3b) Musteranschreiben zur Mitteilung der Verwendungsempfehlung für Beschäftigte mit BAB\*-Aufgabenanteil und der schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft (inkl. Antwortbrief) ..... 8
- 3c) Musteranschreiben zur Mitteilung der Verwendungsempfehlung für Beschäftigte ohne BAB\*-Aufgabenanteil ..... 11
- 3d) Musteranschreiben zur Mitteilung des Verwendungsvorschlags Land und der schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft (inkl. Antwortbrief) ..... 14

3a) Musteranschreiben zur Mitteilung des Verwendungsvorschlags Bund für Beschäftigte mit BAB\*-Aufgabenanteil und der schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft (inkl. Antwortbrief)

**[Briefpapier der relevanten Stelle verwenden]<sup>19</sup>**

An: **[Adresse der jeweiligen Beschäftigten/des jeweiligen Beschäftigten mit entsprechendem Verwendungsvorschlag durch das Land zu ergänzen]**

**Betreff: Reform der Bundesfernstraßenverwaltung;  
Unterrichtung über den ermittelten Verwendungsvorschlag Bund**

**Sehr geehrte/r [Namen der/des Beschäftigten zu ergänzen],**

im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung wurden am **XX.XX.2018** die neuen Bundesorganisationen, die Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA) und das Fernstraßen-Bundesamt (FBA), gegründet. Ab dem 1. Januar 2021 werden Planung, Bau, Betrieb, Erhaltung sowie vermögensmäßige Verwaltung und Finanzierung der Bundesautobahnen auf Bundesebene verantwortet.

Das übergreifende Ziel des Reformvorhabens ist es, dauerhaft eine leistungsfähige und sichere Infrastruktur mit einheitlichen Qualitätsstandards bundesweit für Nutzerinnen und Nutzer zu gewährleisten. Mit der Gründung der IGA werden einheitliche betriebswirtschaftliche Management- und Steuerungsinstrumente implementiert und zugleich die vorwiegend operative Aufgabewahrnehmung durch die IGA vor Ort sowie ihre starke regionale Präsenz verankert. Dem FBA obliegt beispielsweise die Planfeststellung und die Plangenehmigung für den Bau oder die Änderung von Bundesautobahnen sowie die Wahrnehmung der Rechts- und Fachaufsicht über die IGA, soweit diese mit der Wahrnehmung von hoheitlichen Aufgaben beliehen ist.

Eine Beschäftigung bei einer der beiden neuen Bundesorganisationen bietet zahlreiche Möglichkeiten, die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten einzubringen und den Aufbau der IGA und des FBA auf Bundesebene mitzugestalten sowie deren Regelbetrieb zu unterstützen und zu bereichern.

Nach § 1 Absatz 1 – 3 FernstrÜG sind die Länder verpflichtet, im Rahmen einer ergänzenden Mitteilung einen konkreten Verwendungsvorschlag für diejenigen Beschäftigten auf Landesebene

---

<sup>19</sup> Gelb hinterlegte Passagen sind im Rahmen der Individualisierung anzupassen.

## Anlage 3 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

zu übermitteln, die ausschließlich, überwiegend oder teilweise Aufgaben der Straßenbaulast ausgeführt haben. In diesem Verfahren wurde für Sie der nachfolgende Verwendungsvorschlag ermittelt:

**[Verwendungsvorschlag Bund (Organisationseinheit und zukünftiger Arbeitsort (Standortkonzept))]**

Ihr Verwendungsvorschlag zugunsten der künftigen Bundesorganisationen sieht eine Beschäftigung auf Bundesebene vor. Gerne möchten wir vor dem Hintergrund dieses Verwendungsvorschlags aufnehmen, ob Sie wechselbereit sind (d. h. Ihr Arbeitgeber/Dienstherr wird eine der neuen Bundesorganisationen) oder falls nicht, einer Gestellung, Abordnung oder Zuweisung zustimmen (d. h. Ihr Arbeitgeber/Dienstherr bleibt das Land).

Wir bitten Sie, den beigefügten Antwortbrief basierend auf dem für Sie ermittelten Verwendungsvorschlag auszufüllen und bis zum **[XX.XX.2019, empfohlene Frist von 14 Tagen einfügen]** zurückzusenden.

Mit freundlichen Grüßen

**[Bitte Ort, Datum, Namen und Unterschrift ergänzen]**

Anlage: Antwortbrief

**Antwort [Bei Verwendungsvorschlag Bund für Beschäftigte mit BAB\*-Aufgabenanteil]**

An: [Adresse der jeweils zuständigen Stelle als Adresse für die Rückantwort durch das Land zu ergänzen]

Unter Kenntnisnahme des Verwendungsvorschlages teile ich Ihnen Folgendes mit:

**Persönliche Stellungnahme**

1. Hiermit erkläre ich meine Wechselbereitschaft (d. h. die Zustimmung zum Arbeitgeber-/Dienstherrnwechsel einer der neuen Bundesorganisationen) im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung gemäß meinem Verwendungsvorschlag.

Ja

Nein

Noch nicht entschieden

*Falls Unter 1. „Nein“ oder zum jetzigen Zeitpunkt „Noch nicht entschieden“ ausgewählt wurde:*

2. Hiermit stimme ich einer Abordnung, Gestellung oder Zuweisung im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung, gemäß meinem Verwendungsvorschlag zu (d. h. mein Arbeitgeber/Dienstherr bleibt das Land [Land einfügen]).

Ja

Nein

3. Ich wünsche ein freiwilliges persönliches Mitarbeitergespräch.

Ja

Nein

4. Ich habe nachfolgende Anmerkungen:

---

---

---

Ort, Datum

Unterschrift der/des Beschäftigten

3b) Musteranschreiben zur Mitteilung der Verwendungsempfehlung für Beschäftigte mit BAB\*-Aufgabenanteil und der schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft (inkl. Antwortbrief)

**[Briefpapier der relevanten Stelle verwenden]<sup>20</sup>**

An: **[Adresse der jeweiligen Beschäftigten/des jeweiligen Beschäftigten mit entsprechendem Verwendungsvorschlag oder Verwendungsempfehlung durch das Land zu ergänzen]**

**Betreff: Reform der Bundesfernstraßenverwaltung;  
Unterrichtung über die ermittelte Verwendungsempfehlung**

**Sehr geehrte/r [Namen der/des Beschäftigten zu ergänzen],**

im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung wurden am **XX.XX.2018** die neuen Bundesorganisationen zur Verwaltung der Bundesautobahnen, die Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA) und das Fernstraßen-Bundesamt (FBA), gegründet. Ab dem 1. Januar 2021 werden Planung, Bau, Betrieb, Erhaltung sowie vermögensmäßige Verwaltung und Finanzierung der Bundesautobahnen auf Bundesebene verantwortet.

Das übergreifende Ziel des Reformvorhabens ist es, dauerhaft eine leistungsfähige und sichere Infrastruktur mit einheitlichen Qualitätsstandards bundesweit für Nutzerinnen und Nutzer zu gewährleisten. Mit der Gründung der IGA werden einheitliche betriebswirtschaftliche Management- und Steuerungsinstrumente implementiert und zugleich die vorwiegend operative Aufgabewahrnehmung durch die IGA vor Ort sowie ihre starke regionale Präsenz verankert. Dem FBA obliegt beispielsweise die Planfeststellung und die Plangenehmigung für den Bau oder die Änderung von Bundesautobahnen sowie die Wahrnehmung der Rechts- und Fachaufsicht über die IGA, soweit diese mit der Wahrnehmung von hoheitlichen Aufgaben beliehen ist.

Eine Beschäftigung bei einer der beiden neuen Bundesorganisationen bietet zahlreiche Möglichkeiten, die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten einzubringen und den Aufbau der IGA und des FBA auf Bundesebene mitzugestalten sowie deren Regelbetrieb zu unterstützen und zu bereichern.]

Nach § 1 Absatz 1 – 3 FernstrÜG sind die Länder verpflichtet, im Rahmen einer ergänzenden Mitteilung einen konkreten Verwendungsvorschlag für diejenigen Beschäftigten auf Landesebene

---

<sup>20</sup> Gelb hinterlegte Passagen sind im Rahmen der Individualisierung anzupassen.

## Anlage 3 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

zu übermitteln, die ausschließlich, überwiegend oder teilweise Aufgaben der Straßenbaulast ausgeführt haben. In diesem Verfahren wurde für Sie die nachfolgende Verwendungsempfehlung für einen neugeschaffenen Arbeitsplatz ermittelt:

**[Verwendungsempfehlung für neugeschaffenen Arbeitsplatz (Organisationseinheit und zukünftiger Arbeitsort (Standortkonzept))]**

Ihre **Verwendungsempfehlung** zugunsten der künftigen Bundesorganisationen sieht eine Beschäftigung auf Bundesebene vor. Gerne möchten wir vor dem Hintergrund dieser Verwendungsempfehlung aufnehmen, ob Sie wechselbereit sind (d. h. Ihr Arbeitgeber/Dienstherr wird eine der neuen Bundesorganisationen) oder falls nicht, einer Gestellung, Abordnung oder Zuweisung zustimmen (d. h. Ihr Arbeitgeber/Dienstherr bleibt das Land).

Wir bitten Sie, den beigefügten Antwortbrief basierend auf der für Sie ermittelten Verwendungsempfehlung auszufüllen und bis zum **[XX.XX.2019, empfohlene Frist von 14 Tagen einfügen]** zurückzusenden.

Mit freundlichen Grüßen

**[Bitte Ort, Datum, Namen und Unterschrift ergänzen]**

Anlage: Antwortbrief

**Antwort [Bei Verwendungsempfehlung Bund für Beschäftigte mit BAB\*-Aufgabenanteil]**

An: **[Adresse der jeweils zuständigen Stelle als Adresse für die Rückantwort durch das Land zu ergänzen]**

Unter Kenntnisnahme der Verwendungsempfehlung teile ich Ihnen Folgendes mit:

**Persönliche Stellungnahme**

1. Hiermit erkläre ich meine Wechselbereitschaft (d. h. die Zustimmung zum Arbeitgeber-/Dienstherrnwechsel zu einer der neuen Bundesorganisationen) im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung gemäß meiner Verwendungsempfehlung.

Ja

Nein

Noch nicht entschieden

*Falls unter 1. „Nein“ oder zum jetzigen Zeitpunkt „Noch nicht entschieden“ ausgewählt wurde:*

2. Hiermit stimme ich einer Abordnung, Gestellung oder Zuweisung im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung, gemäß meiner Verwendungsempfehlung zu (d. h. mein Arbeitgeber/Dienstherr bleibt das Land **[Land einfügen]**).

Ja

Nein

3. Ich wünsche ein freiwilliges persönliches Mitarbeitergespräch.

Ja

Nein

4. Ich habe nachfolgende Anmerkungen:

---

---

---

Ort, Datum

Unterschrift der/des Beschäftigten



3c) Musteranschreiben zur Mitteilung der Verwendungsempfehlung für Beschäftigte ohne BAB\*-Aufgabenanteil

**[Briefpapier der relevanten Stelle verwenden]<sup>21</sup>**

An: **[Adresse der jeweiligen Beschäftigten/des jeweiligen Beschäftigten mit entsprechender Verwendungsempfehlung durch das Land zu ergänzen]**

**Betreff: Reform der Bundesfernstraßenverwaltung;  
Unterrichtung über die Verwendungsempfehlung für Beschäftigte ohne BAB\*-Aufgabenanteil**

**Sehr geehrte/r [Namen der/des Beschäftigten zu ergänzen],**

im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung wurden am **XX.XX.2018** die neuen Bundesorganisationen zur Verwaltung der Bundesautobahnen, die Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA) und das Fernstraßen-Bundesamt (FBA), gegründet. Ab dem 1. Januar 2021 werden Planung, Bau, Betrieb, Erhaltung sowie vermögensmäßige Verwaltung und Finanzierung der Bundesautobahnen auf Bundesebene verantwortet.

Das übergreifende Ziel des Reformvorhabens ist es, dauerhaft eine leistungsfähige und sichere Infrastruktur mit einheitlichen Qualitätsstandards bundesweit für Nutzerinnen und Nutzer zu gewährleisten. Mit der Gründung der IGA werden einheitliche betriebswirtschaftliche Management- und Steuerungsinstrumente implementiert und zugleich die vorwiegend operative Aufgabewahrnehmung durch die IGA vor Ort sowie ihre starke regionale Präsenz verankert. Dem FBA obliegt beispielsweise die Planfeststellung und die Plangenehmigung für den Bau oder die Änderung von Bundesautobahnen sowie die Wahrnehmung der Rechts- und Fachaufsicht über die IGA, soweit diese mit der Wahrnehmung von hoheitlichen Aufgaben beliehen ist.

Eine Beschäftigung bei einer der beiden neuen Bundesorganisationen bietet zahlreiche Möglichkeiten, die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten einzubringen und den Aufbau der IGA und des FBA auf Bundesebene mitzugestalten sowie deren Regelbetrieb zu unterstützen und zu bereichern.

---

<sup>21</sup> Gelb hinterlegte Passagen sind im Rahmen der Individualisierung anzupassen.

## Anlage 3 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

Nach § 1 Absatz 1 – 3 FernstrÜG sind die Länder verpflichtet, im Rahmen einer ergänzenden Mitteilung einen konkreten Verwendungsvorschlag für diejenigen Beschäftigten auf Landesebene zu übermitteln, die ausschließlich, überwiegend oder teilweise Aufgaben der Straßenbaulast ausgeführt haben. Als Beschäftigter ohne BAB\*-Aufgabenanteil haben Sie auch die Möglichkeit eine Beschäftigung bei einer der neuen Bundesorganisationen aufzunehmen. Vor dem Hintergrund wurde für Sie die nachfolgende Verwendungsempfehlung ermittelt:

**[Verwendungsempfehlung (Organisationseinheit und zukünftiger Arbeitsort (Standortkonzept))]**

**[Für Arbeitnehmer und Auszubildende:** Im Rahmen dieses Wechsels soll der nach dem FernstrÜG vorgesehene Besitzstandsschutz auch bei Ihnen gewahrt werden, obwohl die Überleitung Ihres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses nicht den Regelungen des FernstrÜG unterfällt.]

**[Für Beamte:** Um die oben genannte Verwendungsempfehlung wahrzunehmen, müssten Sie Ihre Versetzung zum FBA beantragen. Zur weiteren Abstimmung der nächsten Schritte werden wir gesondert auf Sie zukommen. Bei diesem Vorgang soll Ihnen Besitzstandsschutz nach dem für Ihren Fall nicht anwendbaren FernstrÜG gewährt werden.]

Wir bitten Sie, den beigefügten Antwortbrief basierend auf der für Sie ermittelten Verwendungsempfehlung auszufüllen und bis zum **[XX.XX.2019, empfohlene Frist von 14 Tagen einfügen]** zurückzusenden.

Mit freundlichen Grüßen

**[Bitte Ort, Datum, Namen und Unterschrift ergänzen]**

Anlage: Antwortbrief

**Antwort [Bei Verwendungsempfehlung Bund für Beschäftigte ohne BAB\*-Aufgabenanteil]**

An: **[Adresse der jeweils zuständigen Stelle als Adresse für die Rückantwort durch das Land zu ergänzen]**

Unter Kenntnisnahme der Verwendungsempfehlung teile ich Ihnen Folgendes mit:

**Persönliche Stellungnahme**

1. Hiermit erkläre ich mich bereit, dass mein Arbeitsverhältnis/Beamtenverhältnis gemäß meiner Verwendungsempfehlung in Zukunft bei **[der IGA / dem FBA – bitte zutreffendes auswählen]** sein wird (d. h. die Zustimmung zu einem Arbeitgeber-/ Dienstherrenwechsel zu einer der neuen Bundesorganisationen)

Ja

Nein

Noch nicht entschieden

2. Ich wünsche ein freiwilliges persönliches Mitarbeitergespräch.

Ja

Nein

**[Hier Passus zur datenschutzkonformen Übermittlung der personenbezogenen Daten nach den jeweiligen Ländergesetzen einzufügen]**

3. Ich habe nachfolgende Anmerkungen:

---

---

---

Ort, Datum

Unterschrift der/des Beschäftigten

3d) Musteranschreiben zur Mitteilung des Verwendungsvorschlags Land und der schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft (inkl. Antwortbrief)

**[Briefpapier der relevanten Stelle verwenden]<sup>22</sup>**

An: **[Adresse der jeweiligen Beschäftigten/des jeweiligen Beschäftigten mit entsprechendem Verwendungsvorschlag durch das Land zu ergänzen]**

**Betreff: Reform der Bundesfernstraßenverwaltung;  
Unterrichtung über den ermittelten Verwendungsvorschlag Land**

**Sehr geehrte/r [Namen der/des Beschäftigten zu ergänzen],**

im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung wurden am **XX.XX.2018** die neuen Bundesorganisationen zur Verwaltung der Bundesautobahnen, die Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA) und das Fernstraßen-Bundesamt (FBA), gegründet. Ab dem 1. Januar 2021 werden Planung, Bau, Betrieb, Erhaltung sowie vermögensmäßige Verwaltung und Finanzierung der Bundesautobahnen auf Bundesebene verantwortet.

Das übergreifende Ziel des Reformvorhabens ist es, dauerhaft eine leistungsfähige und sichere Infrastruktur mit einheitlichen Qualitätsstandards bundesweit für Nutzerinnen und Nutzer zu gewährleisten. Mit der Gründung der IGA werden einheitliche betriebswirtschaftliche Management- und Steuerungsinstrumente implementiert und zugleich die vorwiegend operative Aufgabewahrnehmung durch die IGA vor Ort sowie ihre starke regionale Präsenz verankert. Dem FBA obliegt beispielsweise die Planfeststellung und die Plangenehmigung für den Bau oder die Änderung von Bundesautobahnen sowie die Wahrnehmung der Rechts- und Fachaufsicht über die IGA, soweit diese mit der Wahrnehmung von hoheitlichen Aufgaben beliehen ist.

Nach § 1 Absatz 1 – 3 FernstrÜG sind die Länder verpflichtet, im Rahmen einer ergänzenden Mitteilung einen konkreten Verwendungsvorschlag für diejenigen Beschäftigten auf Landesebene zu übermitteln, die ausschließlich, überwiegend oder teilweise Aufgaben der Straßenbaulast ausgeführt haben. In diesem Verfahren wurde für Sie der nachfolgende Verwendungsvorschlag Land ermittelt:

**[Verwendungsvorschlag Land (Arbeitsplatz und Arbeitsort)]**

---

<sup>22</sup> Gelb hinterlegte Passagen sind im Rahmen der Individualisierung anzupassen.

## Anlage 3 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

Ihr Verwendungsvorschlag sieht eine Weiterbeschäftigung auf Landesebene vor, d. h., auch nach dem 1. Januar 2021 bleibt das Land [Land einfügen] Ihr Arbeitgeber/Dienstherr und sie werden weiterhin für dieses tätig. Sollten Sie dennoch perspektivisch Interesse daran haben, künftig dauerhaft oder temporär für die IGA oder das FBA tätig zu werden (über einen Arbeitsgeber-/Dienstherrenwechsel oder über Abordnung, Gestellung oder Zuweisung), teilen Sie uns dies bitte im Rahmen Ihrer Antwort mit.

Wir bitten Sie, den beigefügten Antwortbrief basierend auf dem für Sie ermittelten Verwendungsvorschlag auszufüllen und bis zum [XX.XX.2019, empfohlene Frist von 14 Tagen einfügen] zurückzusenden.

Mit freundlichen Grüßen

**[Bitte Ort, Datum, Namen und Unterschrift ergänzen]**

Anlage: Antwortbrief

Antwort [Bei VV Land ]

An: [Adresse der jeweils zuständigen Stelle als Adresse für die Rückantwort durch das Land zu ergänzen]

Unter Kenntnisnahme des Verwendungsvorschlages teile ich Ihnen Folgendes mit:

**Persönliche Stellungnahme**

1. Ich kann mir perspektivisch vorstellen, für eine der neuen Bundesorganisationen im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung (d. h. verbunden mit einem Arbeitgeber- / Dienstherrnwechsel) tätig zu werden.

Ja

Nein

Falls unter 1. „Nein“ ausgewählt wurde:

2. Ich kann mir perspektivisch vorstellen, über Abordnung, Gestellung oder Zuweisung im Rahmen der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung für eine der neuen Bundesorganisationen tätig zu werden (d. h. mein Arbeitgeber / Dienstherr bleibt das Land [Land einfügen]).

Ja

Nein

3. Ich wünsche ein freiwilliges persönliches Mitarbeitergespräch.

Ja

Nein

4. Ich habe nachfolgende Anmerkungen:

---

---

---

Ort, Datum

Unterschrift der/des Beschäftigten

## Anlage 4 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

**Anlage 4:** Musterbestätigungsschreiben zum Erhalt des Antwortschreibens zur schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft

**[Briefpapier der relevanten Stelle verwenden]<sup>23</sup>**

An: **[Adresse der jeweiligen Beschäftigten/des jeweiligen Beschäftigten mit positiver Wechselbereitschaft/Zustimmung zur Abordnung, Gestellung oder Zuweisung zu ergänzen]**

**Betreff: Reform der Bundesfernstraßenverwaltung;**

**Bestätigung des Erhalts des Antwortschreibens zur schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft**

Sehr geehrte/r **[Namen der/des Beschäftigten zu ergänzen]**,

hiermit bestätige ich den Erhalt Ihres Antwortschreibens zur schriftlichen Abfrage der Wechselbereitschaft vom **XX.XX.2018**.

**// Bei negativer oder unentschiedener Wechselbereitschaft und Ablehnung von Abordnung, Gestellung oder Zuweisung oder bei Schwerbehinderung des Beschäftigten:** Gerne möchte ich Sie zu einem freiwilligen persönlichen Gespräch am **XX.XX.2018** um **[Uhrzeit einfügen]** Uhr in **[Ort einfügen]** einladen. Ziel dieses Termins ist es, die Beweggründe für Ihre Entscheidung besser zu verstehen und ggf. offene Fragen Ihrerseits zu klären. Sollten Sie die Anwesenheit eines Vertreters ihrer Interessenvertretung wünschen, so teilen Sie uns dies bitte mit.

Bei Rückfragen steht Ihnen **[Ansprechpartner der Länder mit Kontaktdaten ergänzen]** zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

**[Bitte Ort, Datum, Namen und Unterschrift ergänzen]**

---

<sup>23</sup> Gelb hinterlegte Passagen sind im Rahmen der Individualisierung anzupassen.

Anlage 5: Musterunterrichtungsschreiben für Tarifangestellte

[Briefpapier der des jeweiligen Landes verwenden]<sup>24</sup>

[Adresse des jeweiligen  
Beschäftigten ergänzen]

Information gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 5 BGB entsprechend über einen Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte/r [Namen] ,

Wie Ihnen bekannt ist, wird die bisherige Auftragsverwaltung für Bundesautobahnen und bestimmte sonstige Bundesstraßen in eine bundesunmittelbare Verwaltung überführt. Zu diesem Zweck werden ein Fernstraßen-Bundesamt (FBA) errichtet und eine Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA) gegründet, welche die bislang von den Ländern im Rahmen der Auftragsverwaltung für den Bund erledigten Aufgaben im Zusammenhang mit Bundesautobahnen und bestimmten sonstigen Bundesstraßen übernehmen ("**BAB-Aufgaben**"). Das **FernstrÜG** ordnet vor diesem Hintergrund in § 5 FernstrÜG an, dass dieser Vorgang zu einem Übergang der Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Auszubildenden auf die IGA oder das FBA nach Maßgabe des entsprechend anwendbaren § 613a BGB führt, sofern diese bislang bei den Ländern zum BAB\*-Aufgabenbereich gehören (nachfolgend "**Betriebsübergang**" genannt).

Ich bin daher verpflichtet, Sie den Vorgaben nach § 5 FernstrÜG i.V.m. dem entsprechend anwendbaren § 613a Abs. 5 BGB über diesen Betriebsübergang zu unterrichten. Dieser Verpflichtung muss ich dabei unabhängig davon nachkommen, ob sie sich im Rahmen der ergänzenden Mitteilung 2019 wechselbereit erklärt haben oder nicht, da Sie im Rahmen der Unterrichtung über den Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses erneut darüber entscheiden können, ob Ihr Arbeitsverhältnis übergehen soll.

Bitte haben Sie Verständnis für die teilweise technischen Ausführungen; sie dienen der Erfüllung meiner Informationsverpflichtung, der ich hiermit nachkomme.

---

<sup>24</sup> Gelb hinterlegte Passagen sind im Rahmen der Individualisierung anzupassen.



## 1. Neuer Arbeitgeber

Ihr Arbeitsverhältnis wird (nach § 1 Abs. 3 S. 2, 3 FernstrÜG auf ... **[neuen Arbeitgeber (IGA oder Fernstraßen-Bundesamt gemäß des / der vom BMVI bestätigten Verwendungsvorschlags / bestätigten Verwendungsempfehlung einfügen; Vorgehendes gilt auch, sofern nachfolgend im Text der neue Arbeitgeber zu ergänzen ist) mit Anschrift, Sitz sowie – soweit vorhanden – Handelsregisternummer (Anschrift, Sitz und ggf. Handelsregisternummer werden zu gegebener Zeit vom BMVI ergänzt) einfügen]** übergehen.

Ihr neuer Arbeitgeber wird zum Übertragungstichtag voraussichtlich **[Angaben zur Arbeitnehmerzahl des neuen Arbeitgebers; wird noch zu gegebener Zeit vom BMVI ergänzt]** beschäftigen.

## 2. Zeitpunkt des Betriebsübergangs

Der Betriebsübergang soll zum ... **[Datum des jeweiligen Übergangs ergänzen, da auch bereits Teilübergänge vor dem 01.01.2021 möglich sind]** (nachfolgend "Übertragungstichtag" genannt) erfolgen.

## 3. Grund für den Betriebsübergang

Der Übergang der Arbeitsverhältnisse von bislang mit BAB-Aufgaben beschäftigten Arbeitnehmern auf eine der neuen Bundesorganisationen erfolgt auf Grundlage der gesetzlichen Anordnung in § 5 Abs. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a BGB entsprechend sowie in § 1 Abs. 4 S. 1 FernstrÜG. Der Gesetzgeber verfolgt folgende Ziele, die hier als Grund für den Betriebsübergang anzuführen sind: Ziel der Reform im Bereich der Auftragsverwaltung ist, durch die Entflechtung der Zuständigkeiten von Bund und Ländern und die Synchronisierung von Aufgaben- und Ausgabenverantwortung im Bereich der Bundesautobahnen die Effektivität und Effizienz von Planen, Bauen, Betreiben, Erhalten und Finanzieren dieser Straßen weiter zu stärken. Ferner soll der Lebenszyklus einer Bundesautobahn in den Fokus gerückt werden und bundesweit einheitlich wirtschaftliche Gesichtspunkte in den einzelnen Leistungsphasen der Infrastruktur verstärkt berücksichtigt.

Darüber hinaus soll eine stärker netzbezogene Betrachtung erfolgen. Die Transparenz, insbesondere bei den Kosten und den Abläufen, erhöht werden.

### 4. Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Betriebsübergangs

Da Sie bislang mit BAB-Aufgaben beschäftigt waren, kommt es für Sie zu einem Betriebsübergang kraft Gesetz gemäß § 5 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB entsprechend zum Übergangstichtag. Dies bedeutet:

4.1 Ihr Arbeitsverhältnis geht zum Übertragungstichtag vollumfänglich kraft Gesetz mit allen Rechten und Pflichten auf **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** über.

**[neuen Arbeitgeber ergänzen]** tritt in die Rechte und Pflichten aus Ihrem Arbeitsverhältnis in seinem derzeitigen Bestand ein. Dies bedeutet insbesondere, dass auch Ihre bisherige Betriebszugehörigkeit anerkannt wird und Ihr Arbeitsplatz und Arbeitsort allein durch den Übergang nicht verändert wird. Das vorangehend Gesagte gilt auch für etwaige Gesamtzusagen oder etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung. **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** tritt ferner genauso in die Bezugnahmeklausel in Ihrem Arbeitsvertrag ein (bezüglich der Auswirkungen hiervon siehe unten unter Ziffer 4.6.2 **[Nummerierung ggf. anzupassen]**) wie auch in frühere Kollektivregelungen (Tarifverträge und/oder Gesamt- oder Betriebsvereinbarungen bzw. entsprechende Dienstvereinbarungen), die Rahmen früherer Betriebsübergänge nach Maßgabe von § 613a Abs. 1 Sätze 2 und 3 BGB entsprechend Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses geworden sind. **[Falls es einen oder beide der vorgenannten Fälle nicht gibt, wäre dieser Satz entsprechend anzupassen bzw. zu streichen.]**

4.2 **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** tritt auch in Versorgungszusagen oder sonstige Vereinbarungen bzgl. einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne von § 1 BetrAVG ein und führt diese fort; Ihre bereits erdienten unverfallbaren Anwartschaften bleiben also bestehen. **[Konkret bezogen auf den jeweiligen Arbeitnehmer weiter ausführen (z. B. hinsichtlich Art der aktuell bestehenden Altersversorgung, der aktuellen tariflichen Grundlage sowie des aktuellen Durchführungswegs). Ausführungen zur betrieblichen Altersversorgung beim neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt. Ziffer ist zu streichen, wenn es keine betriebliche Altersversorgung gibt.]**

- 4.3 Was Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis anbelangt, haften **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]** und **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** gesamtschuldnerisch für solche Ansprüche, die bereits vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und die vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig werden (§ 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 2 Satz 1 BGB entsprechend). Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]** für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht (§ 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 2 Satz 2 BGB entsprechend). Für alle anderen Ansprüche ist ab dem Zeitpunkt des Übergangs Ihr alleiniger Schuldner **[neuen Arbeitgeber ergänzen]**.
- 4.4 Die personalvertretungsrechtlichen Folgen des Übergangs sind insbesondere in § 8 FernstrÜG geregelt. Danach gilt Folgendes:

Die in den Dienststellen aktuell bestehenden Personalräte werden längstens bis zum 31. Dezember 2020 in den Betrieben und Betriebsteilen der IGA jeweils die Aufgaben eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsrecht wahrnehmen, soweit die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen (Übergangsmandat). Der Personalrat hat im Rahmen seines Übergangsmandats insbesondere die Aufgabe, unverzüglich den Wahlvorstand zur Einleitung der Betriebsratswahl zu bestellen. Werden den Betrieben und Betriebsteilen der IGA jeweils Angehörige mehrerer Dienststellen zugewiesen und übertragen, nimmt derjenige Personalrat das jeweilige Übergangsmandat wahr, aus dessen Zuständigkeitsbereich die meisten der zugewiesenen und übertragenen Wahlberechtigten stammen. Mit Zuweisung der ersten Beschäftigten nimmt der Hauptpersonalrat beim Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur beim FBA die Aufgaben der Personalvertretung wahr (Übergangspersonalrat). Er hat als Übergangspersonalrat insbesondere die Aufgabe, unverzüglich den Wahlvorstand für die Durchführung der Personalratswahlen im FBA zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betrieben oder Betriebsteilen der IGA ein Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch nach zwölf Monaten. Gleiches gilt für den Übergangspersonalrat. Auf längstens bis zum 31. Dezember 2020 förmlich eingeleitete Beteiligungsverfahren im Bereich der jeweiligen Dienststelle, Verfahren vor der jeweiligen Einigungsstelle oder personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten bleibt die

Übertragung oder Zuweisung von Beschäftigten auf die IGA oder auf das FBA ohne Einfluss. Die in den Dienststellen bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Dienstvereinbarungen gelten ab dem Zeitpunkt des Übergangs auf die IGA oder auf das FBA längstens zwölf Monate als Dienst- oder Betriebsvereinbarungen weiter, soweit sie zuvor nicht durch andere Regelungen in der IGA oder im FBA ersetzt werden.

Für Sie bedeutet dies konkret:

4.4.1 **[Dienststellenstruktur beim bisherigen und neuen Arbeitgeber darstellen. Ausführungen zur Situation beim neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

4.4.2 **[Konkrete Darstellung der bisherigen Personalratsstruktur sowie der künftigen Personalrats- oder Betriebsratsstruktur unter Beachtung der Vorgaben aus § 8 FernstrÜG, insbesondere also Hinweis auf Übergangsmandat und Verpflichtung zur Einleitung von Neuwahlen. Entsprechende Angaben werden für den neuen Arbeitgeber vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

4.4.3. **[Nennung der bislang kollektivrechtlich für den Arbeitnehmer geltenden Dienstvereinbarungen bzw. Klarstellung, dass solche bislang nicht galten.]**

**[Nennung der künftig kollektivrechtlich für den Arbeitnehmer geltenden Dienst- (FBA) oder Betriebsvereinbarung (IGA) bzw. Klarstellung, dass solche künftig nicht gelten. Entsprechende Angaben für den neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

**[Konkrete Darstellung, inwieweit auf dieser Grundlage die bisherigen Dienstvereinbarungen nach Maßgabe von § 8 FernstrÜG als Dienst- oder Betriebsvereinbarungen fortgelten. Falls Dienststellenwechsel erfolgt, Darstellung inwieweit bislang geltenden Dienstvereinbarungen in der neuen Dienststelle/dem neuen Betrieb abgelöst, in das Arbeitsverhältnis des betroffenen Beschäftigten transformiert oder durch beim neuen Arbeitgeber geltende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen abgelöst werden. Im Falle einer Transformation muss ein Hinweis auf die Sperrfrist gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 1 S. 3 BGB entsprechend erfolgen. Ausführungen werden zu gegebener Zeit in Abstimmung zwischen BMVI und Land weiter konkretisiert.]**

4.5 Hinsichtlich der Anwendung von Tarifverträgen gilt Folgendes:

4.5.1 **[Nennung der bislang kollektivrechtlich für den Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge bzw. Klarstellung, dass solche bislang nicht galten.]**

**[Nennung der künftig kollektivrechtlich für den Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge bzw. Klarstellung, dass solche künftig nicht gelten. Entsprechende Angaben für den neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

**[Konkrete Darstellung inwieweit infolge dessen die bislang kollektivrechtlich geltenden Tarifverträge abgelöst, in das Arbeitsverhältnis des betroffenen Beschäftigten transformiert oder durch beim neuen Arbeitgeber geltende Tarifverträge abgelöst werden. Ausführungen werden zu gegebener Zeit in Abstimmung zwischen BMVI und Land weiter konkretisiert.]**

**[Falls eine Transformation von Tarifnormen stattfindet, muss auf die Sperrfrist nach § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 1 S. 3 BGB entsprechend hingewiesen werden: "Soweit Regelungen gemäß den vorangehenden Darstellungen transformiert wurden, dürfen sie im Grundsatz nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zu Ihrem Nachteil geändert werden. Dies gilt nicht, wenn diese Regelungen zum Zeitpunkt des Übergangs bereits ihre zwingende Wirkung verloren haben, § 5 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB entsprechend. Ausführungen werden zu gegebener Zeit in Abstimmung zwischen BMVI und Land weiter konkretisiert.]]**

**[Falls bislang ein Sanierungsschutztarifvertrag Anwendung fand, Ausführungen dazu ergänzen, ob dessen Voraussetzungen auch beim neuen Arbeitgeber vorliegen können. Sofern diese Variante einschlägig sein kann, bittet das BMVI um eine entsprechende Mitteilung des Landes, um die entsprechenden Ausführungen zu konkretisieren.]**

4.5.2 Auf die sich in Ihrem Arbeitsvertrag befindlichen Bezugnahmeklauseln hat der Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses keine Auswirkungen, eine solche Bezugnahmeklausel entfaltet nach dem Übergang also dieselben Rechtswirkungen wie vor dem Übergang. **[Ggf. nach Prüfung der individuellen Bezugnahmeklauseln anzupassen oder zu konkretisieren bzw. zu streichen, falls es keine Bezugnahmeklauseln gibt.]**

4.6. **[Sofern ein Übergang auf die IGA erfolgt, muss Hinweis erfolgen, dass dort ein Aufsichtsrat gebildet wird unter Verweis auf die hierfür maßgeblichen gesetzlichen Grundlagen. Entsprechende Ausführungen werden bundesseitig im Entwurf noch Gründung der IGA noch ergänzt; entsprechende Ausführungen werden vom BMVI zu gegebener Zeit ergänzt.]**

4.7 **[Absatz zu streichen, wenn konkreter Beschäftigter nicht von der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten wird]** Die Ausführungen unter Ziffer 4.4. gelten entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit der Maßgabe, dass der das Übergangsmandat innehabende Personalrat und der Übergangspersonalrat unverzüglich einen Wahlvorstand zur Wahl der jeweiligen Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bestellen haben. Für sie konkret bedeutet dies:

**[Sofern einschlägig Ausführungen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen vergleichbar Ziffer 4.4 ergänzen. Insoweit gelten die Ausführungen dort entsprechend.]**

**[Absatz zu streichen, wenn konkreter Beschäftigter nicht von der Schwerbehindertenvertretung vertreten wird]** Die Ausführungen unter Ziffer 4.4. gelten ferner entsprechend für die Schwerbehindertenvertretungen. Für sie konkret bedeutet dies:

**[Sofern einschlägig: Ausführungen zu den Schwerbehindertenvertretungen vergleichbar Ziffer 4.4 ergänzen. Insoweit gelten die Ausführungen dort entsprechend.]**

Innerhalb von sechs Monaten nach dem 1. Januar 2021 findet im Fernstraßen-Bundesamt die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin statt. Bis zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin werden die Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur und ihrer Stellvertreterin wahrgenommen.

4.8 **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** kann Ihr Arbeitsverhältnis nicht wegen des Betriebsübergangs kündigen; dem stünde das Verbot aus § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 4 S. 1 BGB entsprechend entgegen; eine Kündigung aus anderen Gründen wäre **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** nach Maßgabe von § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 4 S. 2 BGB entsprechend jedoch möglich.

4.9 Für Sie als Schwerbehinderten gelten überdies die besonderen Regelungen in § 6 FernstrÜG. **[Zu streichen, falls keine Schwerbehinderung vorliegt.]**

#### 5. Hinsichtlich der übergehenden Arbeitnehmer in Aussicht genommene Maßnahmen

**[neuen Arbeitgeber ergänzen]** hat aus Anlass des Übergangs keine nachteiligen Maßnahmen für die übergehenden Arbeitnehmer und damit auch nicht für Sie in Aussicht genommen, insbesondere keinen Personalabbau oder sonstige Betriebsänderungen.

**[Ggf. (stattdessen) konkret geplante Maßnahmen ergänzen, soweit einschlägig, etwa räumliche Veränderungen etc. Ausführungen in Abhängigkeit von bestätigtem Verwendungsvorschlag / bestätigter Verwendungsempfehlung in Abstimmung zwischen Land und BMVI zu ergänzen.]**

#### 6. Widerspruchsrecht

Sie haben gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 6 BGB entsprechend das Recht, dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats ab Zugang dieses Schreibens zu widersprechen. Ich weise Sie vorsorglich darauf hin, dass Ihnen dieses gesetzliche Widerspruchsrecht auch dann zusteht, wenn Sie sich im Rahmen der Abfrage zur Vorbereitung des Verwendungsvorschlags i. S. v. § 1 Abs. 3 S. 3 FernstrÜG wechselbereit erklärt haben.

Der Widerspruch kann gegenüber **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]** oder **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** erklärt werden, er bedarf der schriftlichen Form. Wenn Sie sich nicht äußern, hat dies rechtlich die Wirkung, dass Ihr Arbeitsverhältnis übergeht. Für die Einhaltung der Frist ist der Zugang Ihres schriftlichen Widerspruchs maßgebend. Bitte beachten Sie dabei, dass ein Fax oder eine E-Mail nicht ausreichen. Im Falle eines Widerspruchs wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie mir die Gründe hierfür mitteilen; hierzu sind Sie jedoch nicht verpflichtet.

Die Adressen der beteiligten Arbeitgeber lauten:

[Anschrift des neuen Arbeitgebers ergänzen; entsprechende Angaben werden zu gegebener Zeit vom BMVI ergänzt.]

[Anschrift des bisherigen Arbeitgebers ergänzen]

Im Falle des form- und fristgerechten Widerspruchs geht Ihr Arbeitsverhältnis nicht auf [neuen Arbeitgeber ergänzen] über, sondern es besteht mit [bisherigen Arbeitgeber ergänzen] fort. [In Abhängigkeit von der jeweiligen Beschäftigtengruppe darstellen, unter Nutzung welcher arbeitsrechtlichen Maßnahmen dennoch eine Weiterbeschäftigung beim Bund erfolgen wird, z. B. Personalgestellung.]

[Falls für den Fall des Widerspruchs beim bisherigen Arbeitgeber Vereinbarungen getroffen sind, die für die widersprechenden Arbeitnehmer relevant sind, sind diese darzustellen.]

Bei etwaigen weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an ... [Namen und Kontaktdaten eines Ansprechpartners beim jeweiligen neuen und idealerweise auch bisherigen Arbeitgebers zu ergänzen].

Mit freundlichen Grüßen

... [Name, Funktionsbezeichnung]



## Anlage 5 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

An: **[Adresse der jeweils zuständigen Stelle als Adresse für die Rückantwort durch das Land zu ergänzen]**

### Empfangsbestätigung

Hiermit bestätige ich den Erhalt des Schreibens vom ... **[Datum ergänzen]**, welches mich über den Übergang meines Arbeitsverhältnisses von **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]** auf **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]**, unterrichtet.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

An: **[Adresse der jeweils zuständigen Stelle als Adresse für die Rückantwort durch das Land  
zu ergänzen]**

**Erklärung zum Übergang meines Arbeitsverhältnisses**

von

**[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]**

auf die

**[künftigen Arbeitgeber ergänzen]**

Ich werde dem Übergang meines Arbeitsverhältnisses von **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]**  
auf **[künftigen Arbeitgeber ergänzen]** nicht widersprechen und stimme diesem zu.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Anlage 6: Musterunterrichtungsschreiben für außertariflich Angestellte

[Briefpapier der des jeweiligen Landes verwenden]<sup>25</sup>

[Adresse des jeweiligen  
Beschäftigten ergänzen]

Information gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 5 BGB entsprechend über einen Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte/r [Namen] ,

wie Ihnen bekannt ist, wird die bisherige Auftragsverwaltung für Bundesautobahnen und bestimmte sonstige Bundesstraßen in eine bundesunmittelbare Verwaltung überführt. Zu diesem Zweck werden ein Fernstraßen-Bundesamt (FBA) errichtet und eine Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA) gegründet, welche die bislang von den Ländern im Rahmen der Auftragsverwaltung für den Bund erledigten Aufgaben im Zusammenhang mit Bundesautobahnen und bestimmten sonstigen Bundesstraßen übernehmen ("**BAB-Aufgaben**"). Das **FernstrÜG** ordnet vor diesem Hintergrund in § 5 FernstrÜG an, dass dieser Vorgang zu einem Übergang der Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Auszubildenden auf die IGA oder auf das FBA nach Maßgabe des entsprechend anwendbaren § 613a BGB führt, sofern diese bislang bei den Ländern zum BAB\*-Aufgabenbereich gehören (nachfolgend "**Betriebsübergang**" genannt).

Ich bin daher verpflichtet, Sie den Vorgaben nach § 5 FernstrÜG i.V.m. dem entsprechend anwendbaren § 613a Abs. 5 BGB über diesen Betriebsübergang zu unterrichten. Dieser Verpflichtung muss ich dabei unabhängig davon nachkommen, ob sie sich im Rahmen der ergänzenden Mitteilung 2019 wechselbereit erklärt haben oder nicht, da Sie im Rahmen der Unterrichtung über den Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses erneut darüber entscheiden können, ob Ihr Arbeitsverhältnis übergehen soll.

Bitte haben Sie Verständnis für die teilweise technischen Ausführungen; sie dienen der Erfüllung meiner Informationsverpflichtung, der ich hiermit nachkomme.

---

<sup>25</sup> Gelb hinterlegte Passagen sind im Rahmen der Individualisierung anzupassen.

## 1. Neuer Arbeitgeber

Ihr Arbeitsverhältnis wird nach § 1 Abs. 3 S. 2, 3 FernstrÜG auf ... **[neuen Arbeitgeber (IGA oder Fernstraßen-Bundesamt gemäß des / der vom BMVI bestätigten Verwendungsvorschlags / bestätigten Verwendungsempfehlung einfügen; Vorgehendes gilt auch, sofern nachfolgend im Text der neue Arbeitgeber zu ergänzen ist) mit Anschrift, Sitz sowie – soweit vorhanden – Handelsregisternummer (Anschrift, Sitz und ggf. Handelsregisternummer werden zu gegebener Zeit vom BMVI ergänzt) einfügen]** übergehen.

Ihr neuer Arbeitgeber wird zum Übertragungstichtag voraussichtlich **[Angaben zur Arbeitnehmerzahl des neuen Arbeitgebers; wird noch zu gegebener Zeit vom BMVI ergänzt]** beschäftigen.

## 2. Zeitpunkt des Betriebsübergangs

Der Betriebsübergang soll zum ... **[Datum des jeweiligen Übergangs ergänzen, da auch bereits Teilübergänge vor dem 01.01.2021 möglich sind]** (nachfolgend "Übertragungstichtag" genannt) erfolgen.

## 3. Grund für den Betriebsübergang

Der Übergang der Arbeitsverhältnisse von bislang mit BAB-Aufgaben beschäftigten Arbeitnehmern auf den Bund erfolgt auf Grundlage der gesetzlichen Anordnung in § 5 Abs. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a BGB entsprechend sowie in § 1 Abs. 4 S. 1 FernstrÜG. Der Gesetzgeber verfolgt folgende Ziele, die hier als Grund für den Betriebsübergang anzuführen sind: Ziel der Reform im Bereich der Auftragsverwaltung ist, durch die Entflechtung der Zuständigkeiten von Bund und Ländern und die Synchronisierung von Aufgaben- und Ausgabenverantwortung im Bereich der Bundesautobahnen die Effektivität und Effizienz von Planen, Bauen, Betreiben, Erhalten und Finanzieren dieser Straßen weiter zu stärken. Ferner soll der Lebenszyklus einer Bundesautobahn in den Fokus gerückt werden und bundesweit einheitlich wirtschaftliche Gesichtspunkte in den einzelnen Leistungsphasen der Infrastruktur verstärkt berücksichtigt. Darüber hinaus soll eine stärker

netzbezogene Betrachtung erfolgen. Die Transparenz, insbesondere bei den Kosten und den Abläufen, erhöht werden.

#### 4. Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Betriebsübergangs

Da Sie bislang mit BAB-Aufgaben beschäftigt waren, kommt es für Sie zu einem Betriebsübergang kraft Gesetz gemäß § 5 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB entsprechend zum Übergangstichtag. Dies bedeutet:

4.1 Ihr Arbeitsverhältnis geht zum Übertragungstichtag vollumfänglich kraft Gesetz mit allen Rechten und Pflichten auf **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** über.

**[neuen Arbeitgeber ergänzen]** tritt in die Rechte und Pflichten aus Ihrem Arbeitsverhältnis in seinem derzeitigen Bestand ein. Dies bedeutet insbesondere, dass auch Ihre bisherige Betriebszugehörigkeit anerkannt wird und Ihr Arbeitsplatz und Arbeitsort allein durch den Übergang nicht verändert wird. Das vorangehend Gesagte gilt auch für etwaige Gesamtzusagen oder etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung. **[Sofern sich in AT-Anstellungsverträgen wider Erwarten Bezugnahmeklauseln finden, sind entsprechende Ausführungen zu ergänzen.]** Der neue Arbeitgeber tritt auch in frühere Kollektivregelungen (Tarifverträge und/oder Gesamt- oder Betriebsvereinbarungen bzw. entsprechende Dienstvereinbarungen), die Rahmen früherer Betriebsübergänge nach Maßgabe von § 613a Abs. 1 Sätze 2 und 3 BGB entsprechend Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses geworden sind. **[Falls es diesen Fall nicht gibt, wäre dieser Satz entsprechend anzupassen bzw. zu streichen.]**

4.2 **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** tritt auch in Versorgungszusagen oder sonstige Vereinbarungen bzgl. einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne von § 1 BetrAVG ein und führt diese fort; Ihre bereits verdienten unverfallbaren Anwartschaften bleiben also bestehen. **[Konkret bezogen auf den jeweiligen Arbeitnehmer weiter ausführen (z. B. hinsichtlich Art der aktuell bestehenden Altersversorgung, der aktuellen (vertragliche) Grundlage sowie des aktuellen Durchführungsweges). Ausführungen zur betrieblichen Altersversorgung beim neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt. Ziffer zu streichen, wenn es keine betriebliche Altersversorgung gibt.]**

- 4.3 Was Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis anbelangt, haften **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]** und **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** gesamtschuldnerisch für solche Ansprüche, die bereits vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und die vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig werden (§ 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 2 Satz 1 BGB entsprechend). Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]** für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht (§ 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 2 Satz 2 BGB entsprechend). Für alle anderen Ansprüche ist ab dem Zeitpunkt des Übergangs Ihr alleiniger Schuldner **[neuen Arbeitgeber ergänzen]**.
- 4.4 Die personalvertretungsrechtlichen Folgen des Übergangs sind insbesondere in § 8 FernstrÜG geregelt. Danach gilt Folgendes:

Die in den Dienststellen aktuell bestehenden Personalräte werden längstens bis zum 31. Dezember 2020 in den Betrieben und Betriebsteilen der IGA jeweils die Aufgaben eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsrecht wahrnehmen, soweit die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen (Übergangsmandat). Der Personalrat hat im Rahmen seines Übergangsmandats insbesondere die Aufgabe, unverzüglich den Wahlvorstand zur Einleitung der Betriebsratswahl zu bestellen. Werden den Betrieben und Betriebsteilen der IGA jeweils Angehörige mehrerer Dienststellen zugewiesen und übertragen, nimmt derjenige Personalrat das jeweilige Übergangsmandat wahr, aus dessen Zuständigkeitsbereich die meisten der zugewiesenen und übertragenen Wahlberechtigten stammen. Mit Zuweisung der ersten Beschäftigten nimmt der Hauptpersonalrat beim Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur beim FBA die Aufgaben der Personalvertretung wahr (Übergangspersonalrat). Er hat als Übergangspersonalrat insbesondere die Aufgabe, unverzüglich den Wahlvorstand für die Durchführung der Personalratswahlen im FBA zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betrieben oder Betriebsteilen der IGA ein Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch nach zwölf Monaten. Gleiches gilt für den Übergangspersonalrat. Auf längstens bis zum 31. Dezember 2020 förmlich eingeleitete Beteiligungsverfahren im Bereich der jeweiligen Dienststelle, Verfahren vor der jeweiligen Einigungsstelle oder personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten bleibt die

Übertragung oder Zuweisung von Beschäftigten auf die IGA oder auf das FBA ohne Einfluss. Die in den Dienststellen bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Dienstvereinbarungen gelten ab dem Zeitpunkt des Übergangs auf die IGA oder auf das FBA längstens zwölf Monate als Dienst- oder Betriebsvereinbarungen weiter, soweit sie zuvor nicht durch andere Regelungen in der IGA oder im FBA ersetzt werden.

Für Sie bedeutet dies konkret:

4.4.1 **[Dienststellenstruktur beim bisherigen und neuen Arbeitgeber darstellen. Ausführungen zur Situation beim neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

4.4.2 **[Konkrete Darstellung der bisherigen Personalratsstruktur sowie der künftigen Personalrats- oder Betriebsratsstruktur unter Beachtung der Vorgaben aus § 8 FernstrÜG, insbesondere also Hinweis auf Übergangsmandat und Verpflichtung zur Einleitung von Neuwahlen. Entsprechende Angaben werden für den neuen Arbeitgeber vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

4.4.3. **[Nennung der bislang kollektivrechtlich für den Arbeitnehmer geltenden Dienstvereinbarungen bzw. Klarstellung, dass solche bislang nicht galten.]**

**[Nennung der künftig kollektivrechtlich für den Arbeitnehmer geltenden Dienst- (FBA) oder Betriebsvereinbarung (IGA) bzw. Klarstellung, dass solche künftig nicht gelten. Entsprechende Angaben für den neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

**[Konkrete Darstellung, inwieweit auf dieser Grundlage die bisherigen Dienstvereinbarungen nach Maßgabe von § 8 FernstrÜG als Dienst- oder Betriebsvereinbarungen fortgelten. Falls Dienststellenwechsel erfolgt, Darstellung inwieweit bislang geltenden Dienstvereinbarungen in der neuen Dienststelle/dem neuen Betrieb abgelöst, in das Arbeitsverhältnis des betroffenen Beschäftigten transformiert oder durch beim neuen Arbeitgeber geltende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen abgelöst werden. Im Falle einer Transformation muss ein Hinweis auf die Sperrfrist gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 1 S. 3 BGB entsprechend erfolgen. Ausführungen werden zu gegebener Zeit in Abstimmung zwischen BMVI und Land weiter konkretisiert.]**

4.5. Auf die sich in Ihrem Arbeitsvertrag befindlichen Bezugnahmeklauseln hat der Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses keine Auswirkungen, eine solche Bezugnahmeklausel entfaltet nach dem Übergang also dieselben Rechtswirkungen wie vor dem Übergang. **[Ziffer nur aufnehmen, wenn sich wider Erwarten in AT-Anstellungsverträgen Bezugnahmeklauseln finden. Formulierung ggf. nach Prüfung der individuellen Bezugnahmeklauseln anzupassen oder zu konkretisieren.]**

4.6. **[Sofern ein Übergang auf die IGA erfolgt, muss Hinweis erfolgen, dass dort ein Aufsichtsrat gebildet wird unter Verweis auf die hierfür maßgeblichen gesetzlichen Grundlagen. Entsprechende Ausführungen werden bundesseitig im Entwurf noch Gründung der IGA noch ergänzt; entsprechende Ausführungen werden vom BMVI zu gegebener Zeit ergänzt.]**

4.7. **[Absatz zu streichen, wenn konkreter Beschäftigter nicht von der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten wird]** Die Ausführungen unter Ziffer 4.4. gelten entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit der Maßgabe, dass der das Übergangsmandat innehabende Personalrat und der Übergangspersonalrat unverzüglich einen Wahlvorstand zur Wahl der jeweiligen Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bestellen haben. Für sie konkret bedeutet dies:

**[Sofern einschlägig Ausführungen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen vergleichbar Ziffer 4.4 ergänzen. Insoweit gelten die Ausführungen dort entsprechend.]**

**[Absatz zu streichen, wenn konkreter Beschäftigter nicht von der Schwerbehindertenvertretung vertreten wird]** Die Ausführungen unter Ziffer 4.4. gelten ferner entsprechend für die Schwerbehindertenvertretungen. Für sie konkret bedeutet dies:

**[Sofern einschlägig Ausführungen zu den Schwerbehindertenvertretungen vergleichbar Ziffer 4.4 ergänzen. Insoweit gelten die Ausführungen dort entsprechend.]**

Innerhalb von sechs Monaten nach dem 1. Januar 2021 findet im Fernstraßen-Bundesamt die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin statt. Bis zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin werden die Aufgaben von der



Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur und ihrer Stellvertreterin wahrgenommen.

4.8 **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** kann Ihr Arbeitsverhältnis nicht wegen des Betriebsübergangs kündigen; dem stünde das Verbot aus § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 4 S. 1 BGB entsprechend entgegen; eine Kündigung aus anderen Gründen wäre **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** nach Maßgabe von § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 4 S. 2 BGB entsprechend jedoch möglich.

4.9 Für Sie als Schwerbehinderten gelten überdies die besonderen Regelungen in § 6 FernstrÜG. **[Zu streichen, falls keine Schwerbehinderung vorliegt.]**

#### 5. Hinsichtlich der übergehenden Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

**[neuen Arbeitgeber ergänzen]** hat aus Anlass des Übergangs keine nachteiligen Maßnahmen für die übergehenden Arbeitnehmer und damit auch nicht für Sie in Aussicht genommen, insbesondere keinen Personalabbau oder sonstige Betriebsänderungen.

**[Ggf. (stattdessen) konkret geplante Maßnahmen ergänzen, soweit einschlägig, etwa räumliche Veränderungen etc. Ausführungen in Abhängigkeit von bestätigtem Verwendungsvorschlag / bestätigter Verwendungsempfehlung in Abstimmung zwischen Land und BMVI zu ergänzen.]**

#### 6. Widerspruchsrecht

Sie haben gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 6 BGB entsprechend das Recht, dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats ab Zugang dieses Schreibens zu widersprechen. Ich weise Sie vorsorglich darauf hin, dass Ihnen dieses gesetzliche Widerspruchsrecht auch dann zusteht, wenn Sie sich im Rahmen der Abfrage zur Vorbereitung des Verwendungsvorschlags i. S. v. § 1 Abs. 3 S. 3 FernstrÜG wechselbereit erklärt haben.

Der Widerspruch kann gegenüber **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]** oder **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** erklärt werden, er bedarf der schriftlichen Form. Wenn Sie sich nicht äußern, hat dies rechtlich die Wirkung, dass Ihr Arbeitsverhältnis übergeht. Für die

## Anlage 6 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

Einhaltung der Frist ist der Zugang Ihres schriftlichen Widerspruchs maßgebend. Bitte beachten Sie dabei, dass ein Fax oder eine E-Mail nicht ausreichen. Im Falle eines Widerspruchs wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie mir die Gründe hierfür mitteilen; hierzu sind Sie jedoch nicht verpflichtet.

Die Adressen der beteiligten Arbeitgeber lauten:

**[Anschrift des neuen Arbeitgebers ergänzen. Entsprechende Angaben werden zu gegebener Zeit vom BMVI ergänzt.]**

**[Anschrift des bisherigen Arbeitgebers ergänzen]**

Im Falle des form- und fristgerechten Widerspruchs geht Ihr Arbeitsverhältnis nicht auf **[neuen Arbeitgeber ergänzen]** über, sondern es besteht mit **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]** fort. **[In Abhängigkeit von der jeweiligen Beschäftigtengruppe darstellen, unter Nutzung welcher arbeitsrechtlichen Maßnahmen dennoch eine Weiterbeschäftigung beim Bund erfolgen wird, z. B. Personalgestellung.]**

**[Falls für den Fall des Widerspruchs beim bisherigen Arbeitgeber Vereinbarungen getroffen sind, die für die widersprechenden Arbeitnehmer relevant sind, sind diese darzustellen.]**

Bei etwaigen weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an **... [Namen und Kontaktdaten eines Ansprechpartners beim jeweiligen neuen und idealerweise auch bisherigen Arbeitgebers zu ergänzen].**

Mit freundlichen Grüßen

... **[Name, Funktionsbezeichnung]**

An: **[Adresse der jeweils zuständigen Stelle als Adresse für die Rückantwort durch das Land zu ergänzen]**

### Empfangsbestätigung

Hiermit bestätige ich den Erhalt des Schreibens vom ... **[Datum ergänzen]**, welches mich über den Übergang meines Arbeitsverhältnisses von **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]** auf **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]**, unterrichtet.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

An: **[Adresse der jeweils zuständigen Stelle als Adresse für die Rückantwort durch das Land  
zu ergänzen]**

**Erklärung zum Übergang meines Arbeitsverhältnisses**

von

**[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]**

auf die

**[künftigen Arbeitgeber ergänzen]**

Ich werde dem Übergang meines Arbeitsverhältnisses von **[bisherigen Arbeitgeber ergänzen]**  
auf **[künftigen Arbeitgeber ergänzen]** nicht widersprechen und stimme diesem zu.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Anlage 7: Musterunterrichtungsschreiben für Auszubildende

**[Briefpapier des jeweiligen Landes verwenden]<sup>26</sup>**

**[Adresse des jeweiligen Auszubildenden ergänzen]**

**Information gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 5 BGB entsprechend über einen Übergang Ihres Ausbildungsverhältnisses**

Sehr geehrte/r **[Namen]** ,

Wie Ihnen bekannt ist, wird die bisherige Auftragsverwaltung für Bundesautobahnen und bestimmte sonstige Bundesstraßen in eine bundesunmittelbare Verwaltung überführt. Zu diesem Zweck werden ein Fernstraßen-Bundesamt (FBA) errichtet und eine Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA) gegründet, welche die bislang von den Ländern im Rahmen der Auftragsverwaltung für den Bund erledigten Aufgaben im Zusammenhang mit Bundesautobahnen und bestimmten sonstigen Bundesstraßen übernehmen ("**BAB-Aufgaben**"). Das **FernstrÜG** ordnet vor diesem Hintergrund in § 5 FernstrÜG an, dass dieser Vorgang zu einem Übergang der Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Auszubildenden auf die IGA oder auf das FBA nach Maßgabe des entsprechend anwendbaren § 613a BGB führt, sofern diese bislang bei den Ländern zum BAB\*-Aufgabenbereich gehören (nachfolgend "**Betriebsübergang**" genannt).

Ich bin daher verpflichtet, Sie den Vorgaben nach § 5 FernstrÜG i.V.m. dem entsprechend anwendbaren § 613a Abs. 5 BGB über diesen Betriebsübergang zu unterrichten. Dieser Verpflichtung muss ich dabei unabhängig davon nachkommen, ob sie sich im Rahmen der ergänzenden Mitteilung 2019 wechselbereit erklärt haben oder nicht, da Sie im Rahmen der Unterrichtung über den Übergang Ihres Ausbildungsverhältnisses erneut darüber entscheiden können, ob Ihr Arbeitsverhältnis übergehen soll.

Bitte haben Sie Verständnis für die teilweise technischen Ausführungen; sie dienen der Erfüllung meiner Informationsverpflichtung, der ich hiermit nachkomme.

---

<sup>26</sup> Gelb hinterlegte Passagen sind im Rahmen der Individualisierung anzupassen.

### 1. Neuer Ausbilder (Arbeitgeber)

Ihr Ausbildungsverhältnis wird gemäß des Verwendungsvorschlags nach § 1 Abs. 3 S. 2, 3 FernstrÜG auf ... **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) (IGA oder Fernstraßen-Bundesamt entsprechend des / der vom BMVI bestätigen Verwendungsvorschlags / bestätigter Verwendungsempfehlung einfügen) mit Anschrift, Sitz sowie – soweit vorhanden – Handelsregisternummer (Anschrift, Sitz und ggf. Handelsregisternummer werden gegebener Zeit vom BMVI ergänzt) einfügen]** übergehen.

Ihr neuer Ausbilder (Arbeitgeber) wird zum Übertragungstichtag voraussichtlich **[Angaben zur Arbeitnehmer- und Azubizahl des neuen Ausbilders (Arbeitgebers)]** beschäftigen.

### 2. Zeitpunkt des Betriebsübergangs

Der Betriebsübergang soll zum ... **[Datum des jeweiligen Übergangs ergänzen, da auch bereits Teilübergänge vor dem 01.01.2021 möglich sind]** (nachfolgend "Übertragungstichtag" genannt) erfolgen.

### 3. Grund für den Betriebsübergang

Der Übergang der Arbeitsverhältnisse von bislang mit BAB-Aufgaben beschäftigten Arbeitnehmern auf den Bund erfolgt auf Grundlage der gesetzlichen Anordnung in § 5 Abs. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a BGB entsprechend sowie in § 1 Abs. 4 S. 1 FernstrÜG. Der Gesetzgeber verfolgt folgende Ziele, die hier als Grund für den Betriebsübergang anzuführen sind: Ziel der Reform im Bereich der Auftragsverwaltung ist, durch die Entflechtung der Zuständigkeiten von Bund und Ländern und die Synchronisierung von Aufgaben- und Ausgabenverantwortung im Bereich der Bundesautobahnen die Effektivität und Effizienz von Planen, Bauen, Betreiben, Erhalten und Finanzieren dieser Straßen weiter zu stärken. Ferner soll der Lebenszyklus einer Bundesautobahn in den Fokus gerückt werden und bundesweit einheitlich wirtschaftliche Gesichtspunkte in den einzelnen Leistungsphasen der Infrastruktur verstärkt berücksichtigt. Darüber hinaus soll eine stärker

netzbezogene Betrachtung erfolgen. Die Transparenz, insbesondere bei den Kosten und den Abläufen, erhöht werden.

### 4. Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Betriebsübergangs

Da Sie bislang mit BAB-Aufgaben befasst waren, kommt es für Sie zu einem Betriebsübergang kraft Gesetz gemäß § 5 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB entsprechend zum Übergangstichtag. Dies bedeutet:

4.1 Ihr Ausbildungsverhältnis geht zum Übertragungstichtag vollumfänglich kraft Gesetz mit allen Rechten und Pflichten auf **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** über.

**[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** tritt in die Rechte und Pflichten aus Ihrem Ausbildungsverhältnis in seinem derzeitigen Bestand ein. Dies bedeutet insbesondere, dass auch Ihre bisherige Betriebszugehörigkeit anerkannt wird und Ihr Ausbildungsplatz und Ausbildungsort allein durch den Übergang nicht verändert wird. Das vorangehend Gesagte gilt auch für etwaige Gesamtzusagen oder etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung. Der neue Ausbilder (Arbeitgeber) tritt auch in frühere Kollektivregelungen (Tarifverträge und/oder Gesamt- oder Betriebsvereinbarungen bzw. entsprechende Dienstvereinbarungen), die Rahmen früherer Betriebsübergänge nach Maßgabe von § 613a Abs. 1 Sätze 2 und 3 BGB entsprechend Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses geworden sind. **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** tritt ferner auch in die Bezugnahme Klausel in Ihrem Ausbildungsvertrag ein (bezüglich der Auswirkungen hiervon siehe unten unter Ziffer 4.5.2 **[Nummerierung ggf. anzupassen]**) ein. **[Sofern es aus ausnahmsweise transformierte Kollektivregelungen gibt, sind Ausführungen entsprechend der Darstellung bei den Tarifangestellten sinngemäß zu ergänzen.]**

4.2 **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** tritt auch in Versorgungszusagen oder sonstige Vereinbarungen bzgl. einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne von § 1 BetrAVG ein und führt diese fort; Ihre bereits verdienten unverfallbaren Anwartschaften bleiben also bestehen. **[Konkret bezogen auf den jeweiligen Auszubildenden weiter ausführen (z. B. hinsichtlich Art der aktuell bestehenden Altersversorgung, der aktuellen tariflichen Grundlage sowie des aktuellen Durchführungsweges) Ausführungen zur betrieblichen Altersversorgung beim neuen Arbeitgeber werden**

**vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt. Ziffer ist zu streichen, wenn es keine betriebliche Altersversorgung gibt.]**

- 4.3 Was Ansprüche aus Ihrem Ausbildungsverhältnis anbelangt, haften **[bisherigen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** und **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** gesamtschuldnerisch für solche Ansprüche, die bereits vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und die vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig werden (§ 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 2 Satz 1 BGB entsprechend). Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet **[bisherigen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht (§ 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 2 Satz 2 BGB entsprechend). Für alle anderen Ansprüche ist ab dem Zeitpunkt des Übergangs Ihr alleiniger Schuldner **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]**.

- 4.4 Die personalvertretungsrechtlichen Folgen des Übergangs sind insbesondere in § 8 FernstrÜG geregelt. Danach gilt Folgendes:

Die in den Dienststellen aktuell bestehenden Personalräte werden längstens bis zum 31. Dezember 2020 in den Betrieben und Betriebsteilen der IGA jeweils die Aufgaben eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsrecht wahrnehmen, soweit die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen (Übergangsmandat). Der Personalrat hat im Rahmen seines Übergangsmandats insbesondere die Aufgabe, unverzüglich den Wahlvorstand zur Einleitung der Betriebsratswahl zu bestellen. Werden den Betrieben und Betriebsteilen der IGA jeweils Angehörige mehrerer Dienststellen zugewiesen und übertragen, nimmt derjenige Personalrat das jeweilige Übergangsmandat wahr, aus dessen Zuständigkeitsbereich die meisten der zugewiesenen und übertragenen Wahlberechtigten stammen. Mit Zuweisung der ersten Beschäftigten nimmt der Hauptpersonalrat beim Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur beim FBA die Aufgaben der Personalvertretung wahr (Übergangspersonalrat). Er hat als Übergangspersonalrat insbesondere die Aufgabe, unverzüglich den Wahlvorstand für die Durchführung der Personalratswahlen im FBA zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betrieben oder Betriebsteilen der IGA ein Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch nach zwölf Monaten. Gleiches gilt für den Übergangspersonalrat. Auf längstens bis zum 31.



Dezember 2020 förmlich eingeleitete Beteiligungsverfahren im Bereich der jeweiligen Dienststelle, Verfahren vor der jeweiligen Einigungsstelle oder personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten bleibt die Übertragung oder Zuweisung von Beschäftigten auf die IGA oder auf das FBA ohne Einfluss. Die in den Dienststellen bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Dienstvereinbarungen gelten ab dem Zeitpunkt des Übergangs auf die IGA oder auf das FBA längstens zwölf Monate als Dienst- oder Betriebsvereinbarungen weiter, soweit sie zuvor nicht durch andere Regelungen in der IGA oder im FBA ersetzt werden.

Für Sie bedeutet dies konkret:

4.4.1 **[Dienststellenstruktur beim bisherigen und neuen Ausbilder (Arbeitgeber) darstellen. Ausführungen zur Situation beim neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

4.4.2 **[Konkrete Darstellung der Personalratsstruktur sowie der künftigen Personalrats- oder Betriebsratsstruktur unter Beachtung der Vorgaben aus § 8 FernstrÜG, insbesondere also Hinweis auf Übergangsmandat und Verpflichtung zur Einleitung von Neuwahlen. Entsprechende Angaben werden für den neuen Arbeitgeber vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

4.4.3. **[Nennung der bislang kollektivrechtlich für den Auszubildenden geltenden Dienstvereinbarungen bzw. Klarstellung, dass solche bislang nicht galten.]**

**[Nennung der künftig kollektivrechtlich für den Auszubildenden geltenden Dienst- (FBA) oder Betriebsvereinbarung (IGA) bzw. Klarstellung, dass solche künftig nicht gelten. Entsprechende Angaben für den neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]**

**[Konkrete Darstellung, inwieweit auf dieser Grundlage die bisherigen Dienstvereinbarungen nach Maßgabe von § 8 FernstrÜG als Dienst- oder Betriebsvereinbarungen fortgelten. Falls Wechsel der Ausbildungsstelle erfolgt, Darstellung inwieweit bislang geltenden Dienstvereinbarungen in der neuen Ausbildungsstelle abgelöst, in das Ausbildungsverhältnis des betroffenen Auszubildenden transformiert oder durch beim neuen Ausbilder (Arbeitgeber) geltende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen abgelöst werden. Im Falle einer**

Transformation muss ein Hinweis auf die Sperrfrist gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 1 S. 3 BGB entsprechend erfolgen. Ausführungen werden zu gegebener Zeit in Abstimmung zwischen BMVI und Land weiter konkretisiert.].

4.5 Hinsichtlich der Anwendung von Tarifverträgen gilt Folgendes:

4.5.1 [Nennung der bislang kollektivrechtlich für den Auszubildenden geltenden Tarifverträge bzw. Klarstellung, dass solche bislang nicht galten.]

[Nennung der künftig kollektivrechtlich für den Auszubildenden geltenden Tarifverträge bzw. Klarstellung, dass solche künftig nicht gelten. Entsprechende Angaben für den neuen Arbeitgeber werden vom BMVI noch zu gegebener Zeit ergänzt.]

[Konkrete Darstellung inwieweit infolge dessen die bislang kollektivrechtlich geltenden Tarifverträge abgelöst, in das Ausbildungsverhältnis des betroffenen Auszubildenden transformiert oder durch beim neuen Ausbilder (Arbeitgeber) geltende Tarifverträge abgelöst werden. Ausführungen werden zu gegebener Zeit in Abstimmung zwischen BMVI und Land weiter konkretisiert.]

[Falls eine Transformation von Tarifnormen stattfindet, muss auf die Sperrfrist nach § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 1 S. 3 BGB entsprechend hingewiesen werden: "Soweit Regelungen gemäß den vorangehenden Darstellungen transformiert wurden, dürfen sie im Grundsatz nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zu Ihrem Nachteil geändert werden. Dies gilt nicht, wenn diese Regelungen zum Zeitpunkt des Übergangs bereits ihre zwingende Wirkung verloren haben, § 5 FernstrÜG i.V.m. § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB entsprechend. Ausführungen werden zu gegebener Zeit in Abstimmung zwischen BMVI und Land weiter konkretisiert.]

[Falls bislang ein Sanierungsschutztarifvertrag Anwendung fand, Ausführungen dazu ergänzen, ob dessen Voraussetzungen auch beim neuen Ausbilder (Arbeitgeber) vorliegen können. Sofern diese Variante einschlägig sein kann, bittet das BMVI um eine entsprechende Mitteilung des Landes, um die entsprechenden Ausführungen zu konkretisieren.]

4.5.2 Auf die sich in Ihrem Ausbildungsvertrag befindlichen Bezugnahmeklauseln hat der Übergang Ihres Ausbildungsverhältnisses keine Auswirkungen, eine solche Bezugnahmeklausel entfaltet nach dem Übergang also dieselben Rechtswirkungen wie vor dem Übergang. **[Ggf. nach Prüfung der individuellen Bezugnahmeklauseln anzupassen oder zu konkretisieren bzw. zu streichen, falls es keine Bezugnahmeklauseln gibt.]**

4.6. **[Sofern ein Übergang auf die IGA erfolgt, muss Hinweis erfolgen, dass dort ein Aufsichtsrat gebildet wird unter Verweis auf die hierfür maßgeblichen gesetzlichen Grundlagen. Entsprechende Ausführungen werden bundesseitig im Entwurf noch Gründung der IGA noch ergänzt; entsprechende Ausführungen werden vom BMVI zu gegebener Zeit ergänzt.]**

4.7 **[Absatz zu streichen, wenn konkreter Beschäftigter nicht von der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten wird]** Die Ausführungen unter Ziffer 4.4. gelten entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit der Maßgabe, dass der das Übergangsmandat innehabende Personalrat und der Übergangspersonalrat unverzüglich einen Wahlvorstand zur Wahl der jeweiligen Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bestellen haben. Für sie konkret bedeutet dies:

**[Sofern einschlägig Ausführungen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen vergleichbar Ziffer 4.4 ergänzen. Insoweit gelten die Ausführungen dort entsprechend.]**

**[Absatz zu streichen, wenn konkreter Beschäftigter nicht von der Schwerbehindertenvertretung vertreten wird]** Die Ausführungen unter Ziffer 4.4. gelten ferner entsprechend für die Schwerbehindertenvertretungen. Für sie konkret bedeutet dies:

**[Sofern einschlägig Ausführungen zu den Schwerbehindertenvertretungen vergleichbar Ziffer 4.4 ergänzen. Insoweit gelten die Ausführungen dort entsprechend.]**

Innerhalb von sechs Monaten nach dem 1. Januar 2021 findet im Fernstraßen-Bundesamt die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin statt. Bis zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin werden die Aufgaben von der

Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur und ihrer Stellvertreterin wahrgenommen.

4.8 **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** kann Ihr Ausbildungsverhältnis nicht wegen des Betriebsübergangs kündigen; dem stünde das Verbot aus § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 4 S. 1 BGB entsprechend entgegen; eine Kündigung aus anderen Gründen wäre **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** nach Maßgabe von § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 4 S. 2 BGB entsprechend jedoch möglich.

4.9 Für Sie als Schwerbehinderten gelten überdies die besonderen Regelungen in § 6 FernstrÜG. **[Zu streichen, falls keine Schwerbehinderung vorliegt.]**

## 5. Hinsichtlich der übergehenden Auszubildenden in Aussicht genommenen Maßnahmen

**[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** hat aus Anlass des Übergangs keine nachteiligen Maßnahmen für die übergehenden Auszubildenden und damit auch nicht für Sie in Aussicht genommen, insbesondere keinen Personalabbau oder sonstige Betriebsänderungen.

**[Ggf. (stattdessen) konkret geplante Maßnahmen ergänzen, soweit einschlägig, etwa räumliche Veränderungen etc. Ausführungen in Abhängigkeit von bestätigtem Verwendungsvorschlag / bestätigter Verwendungsempfehlung in Abstimmung zwischen Land und BMVI zu ergänzen.]**

## 6. Widerspruchsrecht

Sie haben gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 FernstrÜG i.V.m. § 613 a Abs. 6 BGB entsprechend das Recht, dem Übergang Ihres Ausbildungsverhältnisses innerhalb eines Monats ab Zugang dieses Schreibens zu widersprechen. Ich weise Sie vorsorglich darauf hin, dass Ihnen dieses gesetzliche Widerspruchsrecht auch dann zusteht, wenn Sie sich im Rahmen der Abfrage zur Vorbereitung des Verwendungsvorschlags i. S. v. § 1 Abs. 3 S. 3 FernstrÜG wechselbereit erklärt haben.

Der Widerspruch kann gegenüber **[bisherigen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** oder **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** erklärt werden, er bedarf der schriftlichen Form. Wenn Sie sich nicht äußern, hat dies rechtlich die Wirkung, dass Ihr Arbeitsverhältnis übergeht. Für die Einhaltung der Frist ist der Zugang Ihres schriftlichen Widerspruchs maßgebend. Bitte beachten Sie dabei, dass ein Fax oder eine E-Mail nicht ausreichen. Im Falle eines Widerspruchs wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie mir die Gründe hierfür mitteilen; hierzu sind Sie jedoch nicht verpflichtet.

Die Adressen der beteiligten Ausbilder (Arbeitgeber) lauten:

**[Anschrift des neuen Ausbilders (Arbeitgebers) ergänzen. Entsprechende Angaben werden zu gegebener Zeit vom BMVI ergänzt.]**

**[Anschrift des bisherigen Ausbilders (Arbeitgebers) ergänzen]**

Im Falle des form- und fristgerechten Widerspruchs geht Ihr Ausbildungsverhältnis nicht auf **[neuen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** über, sondern es besteht mit **[bisherigen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** fort. **[In Abhängigkeit von der jeweiligen Beschäftigtengruppe darstellen, unter Nutzung welcher arbeitsrechtlichen Maßnahmen dennoch eine Weiterbeschäftigung beim Bund erfolgen wird, z. B. Personalgestellung.]**

**[Falls für den Fall des Widerspruchs beim bisherigen Ausbilder (Arbeitgeber) Vereinbarungen getroffen sind, die für die widersprechenden Auszubildenden relevant sind, sind diese darzustellen.]**

Bei etwaigen weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an **... [Namen und Kontaktdaten eines Ansprechpartners beim jeweiligen neuen und idealerweise auch bisherigen Ausbilder (Arbeitgebers) zu ergänzen].**

Mit freundlichen Grüßen

... **[Name, Funktionsbezeichnung]**

### Empfangsbestätigung

Hiermit bestätige ich den Erhalt des Schreibens vom ... **[Datum ergänzen]**, welches mich über  
den Übergang meines Ausbildungsverhältnisses von **[bisherigen Ausbilder (Arbeitgeber)  
ergänzen]** auf **[bisherigen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]**, unterrichtet.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

An: **[Adresse der jeweils zuständigen Stelle als Adresse für die Rückantwort durch das Land  
zu ergänzen]**

**Erklärung zum Übergang meines Ausbildungsverhältnisses**

von

**[bisherigen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]**

auf die

**[künftigen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]**

Ich werde dem Übergang meines Ausbildungsverhältnisses von **[bisherigen (Ausbilder)  
Arbeitgeber ergänzen]** auf **[künftigen Ausbilder (Arbeitgeber) ergänzen]** nicht widersprechen  
und stimme diesem zu.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Anlage 8: Musterunterrichtungsschreibens für Beamte

**[Briefpapier des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur verwenden]<sup>27</sup>**

An: **[Adressen und ggf. Ansprechpartner bei den jeweiligen obersten Straßenbaubehörden der Länder ergänzen. Das Schreiben sollte an jede Behörde getrennt versandt werden]**

nachrichtlich:

**[Ggf. Nachrichtlich zu informierende weitere Adressaten ergänzen]**

**Betreff: Reform der Bundesfernstraßenverwaltung;  
Bestätigung gemäß § 1 Abs. 4 S. 3 und S. 4 FernstrÜG**

Bezug: **[Ggf. zu ergänzen oder zu streichen]**

**[Datum und Ort ergänzen]**

**[Aktenzeichen ergänzen]**

**[Seitenreferenz ergänzen]**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 1 Abs. 4 FernstrÜG i.V.m. der Anlage zu § 1 Abs. 4 S. 6 FernstrÜG ist der Bund verpflichtet, die wechselbereiten Beamten unter Wahrung ihrer Besitzstände zu übernehmen.

Dabei werden die wechselbereiten Beamten spätestens mit Wirkung zum 1. Januar 2021 zum Fernstraßen-Bundesamt versetzt. Um die Versetzungen der wechselbereiten Beamten vorzubereiten, sind die Beamten rechtzeitig zu unterrichten. Neben den allgemeinen Informationsangeboten, die für Beamte und Tarifbeschäftigte gleichermaßen vorgesehen sind, sind Beamte jeweils individuell in drei Schritten zu unterrichten und ihre Versetzungsentscheidung (Zustimmung zur beabsichtigten Versetzung) einzuholen. Ziel der Unterrichtung ist, dass der

---

<sup>27</sup> Gelb hinterlegte Passagen sind im Rahmen der Individualisierung anzupassen.



## Anlage 8 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

einzelne Beamte sich irrtumsfrei einen Willen über sein Einverständnis zur Versetzung bilden kann.

Zu diesem Zwecke sind drei Schritte einzuhalten:

- [1] eine allgemeine Mitteilung nach dem untenstehenden Muster;
- [2] die Durchführung von Personaleinzelgesprächen mit den betroffenen wechselbereiten Beamten, in denen individuelle Hindernisse für eine Versetzung identifiziert und ggf. ausgeräumt werden;
- [3] eine in der Regel schriftliche Beantwortung von solchen Fragen, die erkennbar für die Versetzungsentscheidung des Beamten im Personaleinzelgespräch als erheblich hervorgetreten sind, aber nicht abschließend beantwortet werden konnte.

Für diese drei Schritte ist ausreichende Zeit bis zum Stichtag einzuplanen. Da vor einer wirksamen Versetzung in der Regel noch andere Rechte der Beamten zu wahren sind, insbesondere die zuständigen Personalvertretungen und sonstigen Gremien zu beteiligen sind, ist auch hierfür ein ausreichender zeitlicher Vorlauf erforderlich.

Die Unterrichtung der Beamten soll wie folgt erfolgen:

*"Sehr geehrte/r ,*

*nach § 1 Abs. 4, 3 FernstrÜG gehören Sie zu dem Kreis derjenigen Beamtinnen und Beamten, die sich als grundsätzlich wechselbereit im Rahmen der vom FernstrÜG beabsichtigten Versetzung zum Bund spätestens mit Wirkung zum 1. Januar 2021 erklärt haben. Dieses Schreiben dient Ihrer ersten Vorabinformation.*

*In der Folge dieses Schreibens wird durch die für Sie zuständige Dienststelle ein Personaleinzelgespräch organisiert werden. Bitte nehmen Sie diesen Termin in eigenem Interesse wahr. Er dient dazu, ggf. individuelle Fragen zu klären, die aus Ihrer Sicht klärungsbedürftig sind, bevor Sie ein Einverständnis zur Versetzung erteilen.*

*Nach § 1 Abs. 4 FernstrÜG i.V.m. der Anlage zu dieser Vorschrift sind Versetzungen nur mit Ihrem Einverständnis vorgesehen. Hierbei gilt der Versetzungsbegriff des*

*Beamtenstatusrechts, d.h. das Einverständnis ist für den dauerhaften Dienstherrnwechsel zum Bund erforderlich. Eine Versetzung gegen den Willen von Beamten wird es nicht geben.*

*Individuelle Fragen, die für Sie eventuell erheblich sein können, so die Frage nach einem Dienst- oder Wohnortwechsel, Fragen im Zusammenhang mit einer persönlichen gesundheitlichen Belastung u.ä. geben wir Ihnen an dieser Stelle folgende allgemeingültige Informationen:*

*Das Gesetz ordnet für die versetzten Beamten eine Übernahme unter Wahrung der Besitzstände an.*

*Auf Grundlage von § 1 Abs. 4 FernstrÜG wurde ein Verwendungsvorschlag für Sie erstellt, der Ihre künftige Tätigkeit beschreibt; in Ihrem Fall lautet der Vorschlag **[Verwendungsvorschlag einsetzen]**.*

*Dieser Verwendungsvorschlag wird im Regelfall berücksichtigt werden können.*

*Das Gesetz sieht in § 3 Abs. 2 FernstrÜG aber auch vor, dass nach Ihrer Versetzung jederzeit die Möglichkeit besteht, Sie unter Wahrung Ihrer Rechtsstellung und in der Verantwortung Ihres Dienstherrn - dann des Bundes - einer Gesellschaft privaten Recht i.S.d. Infrastrukturgesellschaftserrichtungsgesetzes zur Dienstleistung zuzuweisen. Dies wird nur in Abweichung vom Regelfall geprüft werden.*

*Das Verfahren zu Ihrer Versetzung soll sich in folgenden Schritten vollziehen:*

*Im Anschluss an diese allgemeine Information wird mit Ihnen ein Personaleinzelgespräch geführt. Sobald dieses stattgefunden hat, wird durch Ihren Dienstherrn eine schriftliche Beantwortung von eventuell offen gebliebenen Fragen erfolgen. Sodann werden Sie aufgefordert, Ihre Zustimmung zur Versetzung einzureichen. Sobald diese beim Dienstherrn eingegangen ist, wird eine Versetzungsverfügung gefertigt, die Ihnen auf dem üblichen Wege zugeleitet wird. Eine gesonderte Einverständniserklärung des Bundes wird nicht erfolgen, weil das Gesetz diese fingiert.*

*Mit dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Versetzung sind Sie dann Beamter der Bundesrepublik Deutschland.*

## Anlage 8 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

*Bei der Versetzung werden Ihre sonstigen Rechte, insbesondere die Kollektivrechte aus dem Personalvertretungsrecht, dem Recht der Schwerbehinderten und eventuell besonderen Rechten, die aufgrund der Repräsentation der Geschlechter gelten, selbstverständlich beachtet. Für die Beachtung hierfür ist Ihr Dienstherr zuständig und wird entsprechende zeitliche Vorläufe einplanen.*

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an **[bitte zuständigen Ansprechpartner des Landes ergänzen]."**

Bei Rückfragen in diesem Zusammenhang stehen Ihnen **[Ansprechpartner mit Kontaktdaten beim BMVI ergänzen]** zur Verfügung. Für die Unterstützung bei unserem gemeinsamen Ziel, einen möglichst reibungslosen Übergang der Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen des Transformationsprozesses zu erreichen, bedanke ich mich bereits jetzt.

**[Bitte Namen ergänzen]**

Anlage 9: Zusammenfassung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht für Beschäftigte

## Ihr Weg als BAB\*-Beschäftigter<sup>1</sup> durch die Personaltransformation



ab September 2018

1

### Erstellung der ergänzenden Mitteilung 2019 durch die Länder

- Sie bekunden Ihr grundsätzliches Interesse, für eine der neuen Bundesorganisationen (IGA/FBA<sup>2</sup>) zu arbeiten
- Auf Basis Ihrer bisherigen Beschäftigung und Ihres Interesses erhalten Sie einen Vorschlag für Ihre zukünftige Aufgabe („Verwendungsvorschlag“)
- Sie können entscheiden, ob Sie in Zukunft bei einem der Bundesorganisationen angestellt/verbeamtet sein möchten („Wechselbereitschaft“)
- Wollen Sie das nicht, können Sie entscheiden, ob Sie grundsätzlich für eine der Bundesorganisationen arbeiten würden (über Abordnung, Gestellung, Zuweisung)

ab Januar 2019

2

### Durchführung der personalwirtschaftlichen Schritte

- Sie erhalten einen Brief („Unterrichtung“) mit Informationen über einen möglichen Übergang zu einer Bundesorganisation als Arbeitgeber/Dienstherrn
- Wenn Sie widersprechen, bleiben Sie beim Land angestellt/verbeamtet (dann ist Abordnung, Gestellung oder Zuweisung möglich)
- Wenn Sie nicht widersprechen, werden Sie rechtswirksam spätestens zum 1. Januar 2021 bei einer Bundesorganisation angestellt/verbeamtet sein

---

### Grundsätze eines Übergangs zum Bund

- Sie machen grundsätzlich weiterhin dieselbe Aufgabe am selben Ort
- Sie werden nicht schlechter gestellt, z. B. wird die Bezahlung mindestens gleich bleiben
- Sie haben die Wahl, ob und in welcher Form Sie für eine der Bundesorganisationen arbeiten werden

1. Mit BAB-Beschäftigten sind alle Beschäftigten gemeint, die direkt oder indirekt an Bundesautobahnen arbeiten

2. IGA: Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (Gesellschaft mit beschränkter Haftung) – nimmt in Zukunft die täglichen Aufgaben rund um die Autobahn wahr

FBA: Fernstraßen-Bundesamt – nimmt in Zukunft überwiegend hoheitliche Aufgaben rund um die Autobahn wahr

## Anlage 10 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

### Anlage 10: Informationen zu Besoldung von Bundesbeamten

#### Überblick Beamtenbesoldung Bund

Bundesbesoldungsordnung A – Besoldungsgruppe <sup>28</sup>	Grundgehalt (Monatsbeträge in EUR)							
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 2	2.065,59	2.111,60	2.158,86	2.194,27	2.230,88	2.267,48	2.304,07	2.340,67
A 3	2.144,69	2.193,09	2.241,49	2.280,46	2.319,42	2.358,37	2.397,35	2.436,30
A 4	2.189,57	2.247,40	2.305,25	2.351,30	2.397,35	2.443,39	2.489,43	2.531,94
A 5	2.206,07	2.278,09	2.335,93	2.392,63	2.449,31	2.507,17	2.563,82	2.619,31
A 6	2.253,30	2.337,15	2.422,13	2.487,07	2.554,37	2.619,31	2.691,33	2.753,91

---

<sup>28</sup> Alle Angaben sind auf dem Stand 01.02.2017; die Besoldungstabelle des Bundes für das Jahr 2018 ist zurzeit nur vorläufig verfügbar.

## Anlage 10 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

A 7	2.365,47	2.439,86	2.537,88	2.638,20	2.736,20	2.835,38	2.909,77	2.984,14
A 8	2.502,43	2.592,17	2.718,49	2.846,02	2.973,51	3.062,06	3.151,80	3.240,35
A 9	2.700,77	2.789,33	2.928,66	3.070,34	3.209,63	3.304,33	3.402,85	3.498,92
A 10	2.890,86	3.012,47	3.188,41	3.365,12	3.545,12	3.670,40	3.795,64	3.920,94
A 11	3.304,33	3.490,40	3.675,26	3.861,33	3.989,02	4.116,72	4.244,42	4.372,14
A 12	3.542,71	3.762,83	3.984,17	4.204,28	4.357,53	4.508,32	4.660,35	4.814,81
A 13	4.154,43	4.361,18	4.566,70	4.773,45	4.915,75	5.059,26	5.201,53	5.341,39
A 14	4.272,40	4.538,72	4.806,29	5.072,62	5.256,25	5.441,13	5.624,76	5.809,63
A 15	5.222,21	5.463,03	5.646,65	5.830,30	6.013,95	6.196,37	6.378,79	6.559,99
A 16	5.760,97	6.040,71	6.252,31	6.463,92	6.674,33	6.887,16	7.098,77	7.307,95

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppen A5 und A6 für Beamte des mittleren Dienstes um 21,61 Euro; es erhöht sich

## Anlage 10 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

in den Besoldungsgruppen A9 und A10 für Beamte des gehobenen Dienstes um 9,43 Euro.

<b>Bundesbesoldungsordnung B</b> – Besoldungsgruppe	<b>Grundgehalt</b> (Monatsbeträge in EUR)
B 1	6.559,99
B 2	7.620,51
B 3	8.069,25
B 4	8.538,69

**Anlage 10 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht**

---

**Anwärtergrundbetrag**

Besoldungsgruppe des Eingangsamtes, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag (Monatsbeträge in Euro)
A 2 bis A 4	1.045,56
A 5 bis A 8	1.168,99
A 9 bis A 11	1.223,38
A 12	1.366,69
A 13 oder R 1	1.434,68

"Verheiratetenzuschlag"  Stufe 1 des Familienzuschlags	kinderbezogener Anteil, Stufe 2 des Familienzuschlags			Beträge, um die sich der kinderbezogene Anteil erhöht (nur in den Besoldungsgruppen A 2 - A 5)			
	1. Kind	2. Kind	3. Kind und jedes weitere Kind	BesGr.	1. Kind	2. Kind	jedes weitere Kind
139,18	118,97	118,97	370,69	A2/A3	5,37 €	26,84 €	26,84 €
				A4	5,37 €	21,47 €	21,47 €
				A5	5,37 €	16,10 €	16,10 €



## Anlage 10 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

<b>Amtszulage<sup>29</sup></b> (Monatsbeträge in EUR)		
Besoldungsgruppe	Fußnote <sup>30</sup>	Betrag
A 9	1	300,91
A 13	1, 11	305,81
A 16	10	234,47

---

<sup>29</sup> Ob und in welcher Höhe eine Amtszulage in der jeweiligen Besoldungsgruppe gezahlt wird, kann in Anlage I BBesG nachgelesen werden, die Höhe ergibt sich aus Anlage IX BBesG.

<sup>30</sup> Anlage IX BBesG verweist hinsichtlich der Höhe der Amtszulage auf die Fußnoten in Anlage I zu den einzelnen Besoldungsgruppen.

## Anlage 10 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

Weitere mögliche Bezüge <sup>31</sup>				
§ 42a BBesG & BundesleistungsbesoldungsVO	§ 47 BBesG & ErschwerniszulagenVO (Auswahl)	§ 48 BBesG & BundesmehrarbeitsvergütungsVO		
Gilt für Empfänger von Dienstbezügen nach Besoldungsordnung A	Gilt für Empfänger von Dienstbezügen nach Besoldungsordnung A und Anwärter	Gilt für Empfänger von Dienstbezügen nach Besoldungsordnung A, wenn die besonderen Voraussetzungen für die Gewährung von Mehrarbeit erfüllt sind		
<b>Leistungsstufe</b> zur Anerkennung dauerhaft herausragender Leistungen	Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten Höhe:	Vergütung beträgt pro Stunde (EUR):		
<b>Leistungsprämie</b> zur Anerkennung einer herausragenden besonderen Leistung, Einmalzahlung	Sonn- und gesetzliche Wochenfeiertage: 5,13 Euro/Stunde	<table border="1"> <tr> <td>A 2 – A4</td> <td>12,54</td> </tr> </table>	A 2 – A4	12,54
A 2 – A4	12,54			

<sup>31</sup> Auswahl, Zahlung nur unter bestimmten Voraussetzungen und einzelfallabhängig.

## Anlage 10 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

max. Höhe: Anfangsgrundgehalt der aktuellen Besoldungsgruppe	Samstag (ab 13 Uhr - 20 Uhr): 1,21 Euro/Stunde Nachts (20 Uhr - 6 Uhr): 2,41 Euro/Stunde		
--	---	--	--

<b>Leistungszulage:</b> max. Höhe: 7% des Anfangsgrundgehalts der aktuellen Besoldungsgruppe		A 5 – A 8	14,81
	Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten	A 9 – A 12	20,34
	Höhe: EUR 2,40 pro Stunde (max. EUR 108 pro Monat) zzgl. EUR 1 pro Stunde für 0-6 Uhr zzgl. EUR 20, wenn mindestens dreimal pro Monat an Sams-, Sonn- oder Feiertag tätig	A 13 – A 16	28,00

## Anlage 10 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus personalwirtschaftlicher Sicht

---

### Anlage 11: Leitfaden für die freiwilligen Gespräche mit den Beschäftigten im Rahmen der Erstellung der Verwendungsvorschläge und Abfrage der Wechselbereitschaft

Der vorliegende Leitfaden für die Gespräche mit den Beschäftigten im Rahmen der Erstellung der Verwendungsvorschläge und Abfrage der Wechselbereitschaft versteht sich als Empfehlung für die Länder. Er besteht aus zwei wesentlichen Teilen:

1. Hinweise zu den Rahmenbedingungen der Gespräche
2. Hinweise zur inhaltlichen Ausgestaltung der Gespräche.

### Hinweise zu den Rahmenbedingungen der Gespräche

#### Teilnehmer

- Die zuständige personalverwaltende Stelle in den Ländern ist verantwortlich für die Gespräche mit den Beschäftigten.
- Sie hat die zuständigen Interessenvertretungen gemäß den jeweiligen gesetzlichen, insbesondere landesrechtlichen Vorgaben einzubeziehen.
- Die Gespräche mit den Beschäftigten sind durch Vertreter der jeweiligen personalverwaltenden Stelle der Länder zu führen.
- Die Führungskraft (Vorgesetzter) des Beschäftigten sollte ebenfalls teilnehmen.
- Auf Wunsch des Beschäftigten (sofern nicht ohnehin gesetzlich vorgeschrieben), sollte die Teilnahme der jeweiligen Interessenvertretung vorgesehen werden.

#### Ziele

- Der Beschäftigte erhält individuelle Informationen über die Auswirkungen der Transformation, insbesondere über sein Beschäftigungsverhältnis.
- Die Fragen des Beschäftigten bezüglich der Transformation sind beantwortet.
- Der Beschäftigte ist über den Verwendungsvorschlag und die Auswirkungen der Erklärung der Wechselbereitschaft oder Zustimmung zu Abordnung, Gestellung oder Zuweisung informiert und akzeptiert diese.
- Die nächsten Schritte sind erläutert und dem Beschäftigten klar.
- Der Beschäftigte fühlt sich im Rahmen des Möglichen informiert.

### Unterstützungsangebote des BMVI

Folgende Unterstützungsangebote stellt das BMVI zur Verfügung, um u.a. auf die sich aus den Gesprächen ergebenden Fragen zu antworten und diesen proaktiv zu begegnen. Die meisten dieser Angebote laufen über die Koordinatoren der Länder:

- **FAQ-Wesen:** Zunächst hat das BMVI wie bereits im Rahmen der Ist-Erhebung 2018 die Möglichkeit geschaffen, auftretende Fragen in strukturierter Form bei dem Stab IGA / FBA einzureichen. Auf dem BSCW-Server wird das BMVI dafür ein sogenanntes FAQ-Dokument mit häufig gestellten Fragen zur Verfügung stellen.
- **Zentrale Anlaufstelle und Telefon-Hotline:** Der Stab IGA / FBA wird überdies eine zentrale Anlaufstelle (inkl. Telefon-Hotline, E-Mail-Adresse, etc.) für Fragen der Länder einrichten, die zu Bürozeiten ständig besetzt ist. Hier können bspw. Ad-hoc-Fragen unter Zuhilfenahme des FAQ-Wesens direkt beantwortet bzw. an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle verteilt und Rückläufe nachgehalten werden. Dieser zentralen Anlaufstelle obliegt auch die Pflege des FAQ-Wesens.
- **Themenspezifische Telefonkonferenzen:** Das BMVI bietet bei Interesse der Länder an, insbesondere in der Startphase der Erhebung 2019, themenspezifische und länderübergreifende Telefonkonferenzen (bspw. je Erhebungsbereich) durchzuführen, um strukturelle Fragen direkt zu Beginn zu klären.
- **Sitzungen des Bund-Länder-Gremiums und der Bund-Länder-Arbeitsgruppen:** Wie bereits im Verlauf der Ist-Erhebung 2018, kommt den Sitzungen des Bund-Länder-Gremiums und der Bund-Länder-Arbeitsgruppen auch im Rahmen der Erhebung 2019 eine Schlüsselrolle zur laufenden Abstimmung zu.

### Hinweise zur inhaltlichen Ausgestaltung der Gespräche

Es wird die folgende Struktur für das Gespräch mit dem Beschäftigten vorgeschlagen. Weitere Einzelheiten zu jedem dieser Punkte folgen unten.

- Gesprächseröffnung
- Allgemeine Hintergrundinformationen zur Transformation
- Grundsätze der Transformation für Beschäftigte
- Spezifische Situation des Beschäftigten
- Weiterer Verlauf und nächste Schritte

*"Regieanweisungen" sind in kursiver Schrift markiert.*

### **Gesprächseröffnung**

- *Es sollte einen Hinweis darauf geben, dass die Gesprächsinhalte vertraulich sind. An den Bund werden lediglich die Ergebnisse (z. B. Verwendungsvorschlag, Wechselbereitschaft), nicht aber persönliche Beweggründe übermittelt.*
- *Es sollte ferner darauf hingewiesen werden, dass die Gespräche für die Beschäftigten freiwillig sind und das Ergebnis des Gesprächs in der freien Entscheidung des Beschäftigten liegt.*

### **Allgemeine Hintergrundinformationen zur Transformation**

- Ab dem 1. Januar 2021 ist im Bereich der BAB\* statt Auftragsverwaltung künftig Bundesverwaltung gesetzlich vorgesehen.
- Der Bund wird sich dabei der neu zu gründenden Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA, in der Rechtsform einer GmbH) sowie des neu zu errichtenden Fernstraßen-Bundesamts (FBA) bedienen.
- IGA und FBA sollen deutschlandweit ein qualitativ hochwertiges, zuverlässig verfügbares und sicheres Autobahnstreckennetz bereitstellen.
- Ein wichtiger Baustein für den Erfolg der IGA und des FBA ist die umfangreiche Expertise und Erfahrung der Beschäftigten der bisherigen Auftragsverwaltungen der Länder.

### **Grundsätze der Transformation für Beschäftigte**

- Die neuen Bundesorganisationen werden ihrem Personal ein beständiges und attraktives Arbeitsumfeld bieten.
- Sie werden den Beschäftigten umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen bieten.
- Der Bund wird alle vom Übergang betroffenen wechselbereiten Beschäftigten (Beamte, Arbeitnehmer und Auszubildende) unter Wahrung ihrer Besitzstände übernehmen (§ 1 Abs. 4 FernstrÜG). Zu § 1 Abs. 4 FernstrÜG sind Leitlinien zu beachten, die sich aus der Anlage zum Gesetz ergeben. Danach erfolgt die Weiterbeschäftigung grundsätzlich am bisherigen Arbeitsplatz und Arbeitsort; ausgeprägte Organisationsstrukturen für Autobahnen bleiben an ihren Standorten erhalten

- Beschäftigte haben die Wahl, ob sie auf eine der Bundesorganisationen übergehen möchten.

### **Alternative Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten**

- Sofern das Beschäftigungsverhältnis nicht auf eine der Bundesorganisationen übergeht, besteht die Möglichkeit über Abordnung, Zuordnung und Gestellung für eine der Bundesorganisationen tätig zu werden.

### **Spezifische Situation des Beschäftigten**

- *Zur Durchsprache der Optionen der Beschäftigten kann die Anlage 2 zum Leitfaden Personaltransformation herangezogen werden.*
- *Der konkrete Verwendungsvorschlag bzw. die Verwendungsempfehlung für den Beschäftigten (Arbeitsplatz und Arbeitsort) sollte an dieser Stelle erläutert werden.*
- *Es sollte einen Austausch über die Gründe für die bisherige Angabe zur Wechselbereitschaft bzw. Ablehnung von Abordnung, Gestellung oder Zuweisung erfolgen.*
- Unter Beachtung der gesetzlichen Leitlinien (Anlage zu § 1 Abs. 4 FernstrÜG) hat das BMVI nach Beteiligung der Länder die Standortkonzepte für die IGA und das FBA finalisiert und für die IGA am 17. Juli 2018 bekanntgegeben. Der Kabinettsbeschluss zum Hauptsitz des FBA in Leipzig erfolgte am 27. Juni 2018.
- Das BMVI hat die Länder (einschließlich Interessenvertretungen) im Juli / August 2018 zu länderspezifischen Besprechungen eingeladen, in denen etwaige Anpassungen des Entwurfs der organisatorischen Muster-Zielstrukturen für IGA und FBA im Hinblick auf die organisatorische Ist-Situation der Länder besprochen wurden.
  - Beschäftigte werden in Zukunft organisatorisch den Standorten gemäß Muster-Zielstruktur und ihrer spezifischen Anpassungen gemäß der Organigramme aus der Erhebung 2019 zugeordnet. Etwaige Sonderlösungen für einige wenige besondere Standorte, z. B. Baubüros oder Brückenprüftrupps waren Gegenstand der Besprechungen und sind länderspezifisch in dem Erhebungsbogen Personal beim Verwendungsvorschlag dargestellt.
- Relevante Informationen für Tarifangestellte mit BAB\*-Aufgabenbezug
  - Tarifangestellte mit BAB\*-Aufgabenbezug können freiwillig ihr Arbeitsverhältnis auf die IGA bzw. das FBA (gemäß Verwendungsvorschlag / -empfehlung) übergehen lassen. In diesem Fall gelten die Grundsätze eines Betriebsübergangs entsprechend § 613a BGB und die Besitzstände sowie deren Wahrung werden in



einen Überleitungstarifvertrag ausdetailliert werden. Mit Besitzständen sind dabei unter anderem grundlegende Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel Betriebszugehörigkeit und Entgelt gemeint – es soll niemand schlechter gestellt werden. Eckpunkte zum künftigen Überleitungstarifvertrag werden derzeit verhandelt und voraussichtlich im Herbst 2018 bekannt gegeben.

- Auch wenn Beschäftigte eine Wechselbereitschaft in der Erhebung 2019 angeben, bleibt ihr Widerspruchsrecht nach § 613a BGB bestehen. Dieses weiter geltende Widerspruchsrecht wurde schon in den Auftaktgesprächen der Tarifverhandlungen und mittlerweile durch den „Tarifvertrag zur Begleitung des Verfahrens nach § 1 Fernstraßen-Überleitungsgesetz“ tariflich bestätigt.
- Wenn Tarifangestellte nicht wechseln wollen (keine Wechselbereitschaft), so können sie abgeordnet, gestellt oder zugewiesen werden. In diesem Fall bleibt ihr Arbeitgeber das Land.
- Relevante Informationen für Tarifangestellte ohne BAB\*-Aufgabenbezug
  - Für Angestellte ohne BAB\*-Aufgabenbezug kann eine Verwendungsempfehlung erstellt werden.
  - Die Verwendungsempfehlung ist Ausdruck des Gedankens der Freiwilligkeit der Mitwirkung im Bereich BAB\*.
  - Die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten ohne BAB\*-Aufgabenbezug können nicht im Rahmen des Betriebsübergangs gemäß § 5 FernstrÜG i. V. m. § 613a BGB übergehen. Es werden andere Formen des Übergangs gefunden, mit denen diese Beschäftigten reibungslos zur IGA oder zum FBA wechseln können. Dabei soll gewährleistet werden, dass der nach dem FernstrÜG vorgesehene Besitzstandsschutz auch bei diesen Tarifangestellten zur Anwendung kommt.
- Relevante Informationen für Beamte
  - Beamte können zum FBA versetzt werden, wenn sie zustimmen.
  - Beamte können zum FBA abgeordnet werden, wenn sie nicht versetzt werden wollen. In diesem Fall bleibt ihr Dienstherr das Land.
  - Beamte können vom FBA der IGA zugewiesen werden und somit Aufgaben für die IGA wahrnehmen.
  - Beamten wird eine ihrem Amt entsprechende Tätigkeit zugewiesen.
  - Für Beamte werden attraktive Karrierechancen auch bei einer Zuweisung zur IGA ermöglicht.

- Relevante Informationen für Auszubildende bzw. zur Ausbildung bei der IGA:
  - Der Bund übernimmt alle von den Ländern üblicherweise gegebenen Übernahmegarantien für Auszubildende mit Ausbildungsende nach Betriebsbeginn; diese Garantien gelten somit für IGA und FBA fort.

### Weiterer Verlauf und nächste Schritte

- Alle Beschäftigte mit BAB\*-Aufgabenanteil (Gruppen 1 und 2) erhalten einen Brief („Unterrichtung“) mit Informationen über einen möglichen Übergang zu einer Bundesorganisation als Arbeitgeber/Dienstherrn.
- Dieser Brief ist aufgrund rechtlicher Vorgaben unabhängig von dem Ergebnis dieses Gesprächs und von der Angabe der Wechselbereitschaft.
- Wenn Arbeitnehmer und Auszubildende dem Übergang ihres Beschäftigungsverhältnisses auf eine der beiden Bundesorganisationen widersprechen oder Beamte ihre Zustimmung zu ihrer Versetzung zum FBA verweigern, bleiben sie beim Land angestellt / verbeamtet (dann ist ggf. Abordnung, Gestellung oder Zuweisung möglich).
- Wenn Arbeitnehmer und Auszubildende dem Übergang ihres Beschäftigtenverhältnisses nicht widersprechen, bzw. wenn Beamte ihrer Versetzung zum FBA zustimmen, werden sie rechtswirksam spätestens zum 1. Januar 2021 bei der IGA oder dem FBA angestellt / verbeamtet sein.

Anlage 12: Tarifvertrag zur Begleitung des Verfahrens nach § 1 Fernstraßen-Überleitungsgesetz

**Tarifvertrag zur Begleitung des Verfahrens nach § 1 Fernstraßen-  
Überleitungsgesetz**

vom 19. Juli 2018

zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur und das  
Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat,

einerseits

sowie

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch den  
Bundeschvorstand,

diese zugleich handelnd für

- Gewerkschaft der Polizei,
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,

und

dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§1**

**Wirkung der Erklärung zur Wechselbereitschaft  
im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 3 Fernstraßen-Überleitungsgesetz**

- (1) Die Erklärung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Auszubildenden zu ihrer Wechselbereitschaft im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 3 des Gesetzes zu Überleitungsregelungen zum Infrastrukturgesellschaftserrichtungsgesetz und zum Fernstraßen-Bundesamt-Errichtungsgesetz sowie steuerliche Vorschriften (Fernstraßen-Überleitungsgesetz - FernstrÜG) vom 14. August 2017 schließt die Ausübung des Widerspruchsrechts nach § 613a Absatz 6 BGB in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Fernstraßen-Überleitungsgesetz nicht aus.
- (2) Die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, stellt sicher, dass die private Gesellschaft gemäß § 1 Absatz 1 Infrastrukturgesellschaftserrichtungsgesetz diesem Tarifvertrag unmittelbar nach ihrer Errichtung beitrifft. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der dbb beamtenbund und tarifunion stimmen diesem Beitritt bereits jetzt zu.

**§2**

**Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2018 in Kraft.

Anlage 12 zum Leitfaden zur Ausgestaltung der Transformationsphase aus  
personalwirtschaftlicher Sicht


---

Berlin, den 19. Juli 2018

Für die  
Bundesrepublik Deutschland:  
Das Bundesministerium für Verkehr  
und digitale Infrastruktur



Das Bundesministerium des Innern,  
für Bau und Heimat

i.A. 

Für  
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Der Bundesvorstand





Für  
dbb beamtenbund und tarifunion  
Der Fachvorstand Tarifpolitik

