Sitzungsvorlage Nr.: **95/2013**

Federführender Bereich	Beteiligte Bereiche
Kultur, Sport, Städtepartnerschaften	- 11/Personalwesen -

Vorlage für

Ausschuss für Sport und Freizeit

Betrifft: (ggf. Anlagen bezeichnen)

Neuausrichtung der Bäderbetriebe
Folgen eines PPP-Models für das Bäder-Personal

Namenszeichen des federführenden Bereichs			Namenszeichen Beteiligte Bereiche			
Sachbearbeiter/in	Leiter/in	Datum 18.04.2013	-11- /Personal- wesen -			

Namenszeichen			
I/10	Fachdezernent	Kämmerer	Bürgermeister

Bearbeitungsvermerk

STADT WESSELING
Der Bürgermeister

Vorlagen-Nr.: 95/2013

Sachbearbeiter/in: Herr Weidenhaupt
Datum: 18.04.2013

[X] öffentlich

[ ] nichtöffentlich

Beratungsfolge:

Ausschuss für Sport und Freizeit

Betreff:

Neuausrichtung der Bäderbetriebe
Folgen eines PPP-Models für das Bäder-Personal

Beschlussentwurf:

Nach Beratungsergebnis.

Sachdarstellung:

1. Problem

Das Beraterteam hat in der Sitzung des Ausschuss für Sport und Freizeit am 11.04.2013 u.a. die Renovierung und Ertüchtigung des Gartenhallenbades im Rahmen eines PPP-Projektes vorgeschlagen. In der Diskussion zu diesem Vorschlag wurde unter anderem die Frage nach dem Verbleib des städtischen Badpersonals aufgeworfen. Hier muss der Rat und die Verwaltung konkrete Überlegungen zur Zukunft des Bäderpersonals im Falle eines PPP-Projektes treffen.

2. Lösung

Die Verwaltung hat zu der komplexen Rechtsmaterie „Personalgestellung, Personalüberleitung, Betriebsübergang“ mangels vergleichbarer früherer Fälle nicht das erforderliche Fachwissen bzw. die Erfahrungen. Im übrigen liegt die rechtssichere Umsetzung einer solchen Maßnahme außerhalb der üblichen Personalangelegenheiten in öffentlichen Verwaltungen. Dieses kann jedoch z.B. von Seiten des Beraterteams (hier: Kanzlei Wolter & Hoppenberg) bereit gestellt werden. Die Verwaltung schlägt aber vor, mit einer Beauftragung solange zu warten, bis konkrete Beschlüsse über die Form des künftigen Badbetriebs und daraus folgend über die in Frage kommenden Möglichkeiten eines Personaleinsatzes gefasst worden sind.

Das komplexe Thema kann in den folgenden Ausführungen hier nur ohne vertiefte Prüfung und kurz in Form von zwei möglichen Varianten angerissen werden.

1. Variante
Der Betrieb des Bades wird durch die Stadt selbst erbracht. Der PPP-Auftragnehmer ist lediglich für die Planung, den Bau und die langjährige Instandhaltung des Bades verantwortlich. Der PPP-Auftragnehmer hat daneben auch die Bauzwischenfinanzierung zu stellen und ggf. auch die Langfristfinanzierung (mit Forfaitierung und Einredeverzicht).

Keine Besonderheiten, das Personal, insbesondere auch das Direktionsrecht, bleibt bei der Stadt.

2. Variante
Der PPP-Auftragnehmer übernimmt neben den bereits in Variante 1 aufgeführten Leistungen auch den Betrieb des Bades (Reinigung, Badeaufsicht, Kasse, Außenanlagepflege etc.; aber KEINE wirtschaftliche Verantwortung für die Nutzung / Auslastung des Bades).

Hier sind verschiedene Möglichkeiten denkbar, wie mit dem derzeit bei der Stadt vorhandenen Personal umgegangen werden kann.

a) Personalgestellung
Das Personal bleibt bei der Stadt beschäftigt. Es erfolgt eine (nach § 1 AÜG erlaubnispflichtige) Personalgestellung von der Stadt an den PPP-Auftragnehmer. Dieser erhält das Direktionsrecht. Es handelt sich hierbei um eine Maßnahme, an der der Personalrat zwingend zu beteiligen ist. Probleme bestehen beim Dritten, z.B. wie er sich von diesem überlassenen Personal wieder trennen kann (Dreieckskonstellation zwischen Personalgesteller-Entleiher-Arbeitnehmer), denn das Arbeitsverhältnis bleibt zwischen Stadt und den Mitarbeitern bestehen.

b) Personalüberleitung
Das Personal wird mit Zustimmung der Stadt von dem PPP-Auftragnehmer übernommen. Auch das Personal müsste einer „echten“ Überleitung allerdings zustimmen, was eher unwahrscheinlich wäre. Zu prüfen wäre, inwiefern die Arbeitsverhältnisse bei einer befristeten Überleitung ruhend gestellt werden könnten bzw. das Personal beurlaubt werden könnte.

c) Betriebsübergang
Sofern keine Regelungen getroffen werden, wird ein Betriebsübergang nach § 613a BGB vorliegen, da durch den PPP-Auftragnehmer ein Betrieb als Ganzes oder ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf ihn übergeht. Die Arbeitsverhältnisse gehen nur mit über, wenn die betroffenen Arbeitnehmer nicht widersprechen. Im Falle des Widerspruchs könnte die Stadt das Personal in der Regel nicht aus betrieblichen Gründen kündigen. § 613a Abs. 4 BGB konstituiert ein Kündigungsverbot aus betrieblichen Gründen, wenn die Kündigung „wegen des Betriebsüberganges“ erfolgt, was bei zeitlicher Nähe zum Betriebsübergang zu vermuten ist. Die Rechtsprechung macht allerdings eine Ausnahme bei Vorliegen eines „Erwerberkonzeptes“. Ob die Voraussetzungen hier geschaffen werden könnten, müsste geprüft werden. Der PPP-Auftragnehmer

könnte an den übernommenen Arbeitsverhältnissen frühestens nach 6 Monaten Änderungen oder Kündigungen vornehmen.

3. Alternativen

Sind unter 2. dargestellt

4. Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen der unterschiedlichen Modelle können aktuell noch nicht beziffert werden.