

Fachamt: Personalamt

Vorlage-Nr.: 2020-036

Datum: 18.06.2020

Beschlussvorlage

StEp 2030: Teilbetriebsübergang der Stadtwerke Eberbach (Eigenbetrieb) zur e.con GmbH (zukünftig Stadtwerke Eberbach GmbH), Abschluss eines Personalgestellungsvertrags

Beratungsfolge:

Gremium	am	
Werksausschuss	22.06.2020	nicht öffentlich
Gemeinderat	02.07.2020	öffentlich

Beschlussantrag:

1. Der Gemeinderat beschließt den Teilbetriebsübergang nach § 613a BGB zum 01.09.2020.
2. Der Gemeinderat stimmt der der nicht-öffentlichen Anlage 2 zu entnehmenden Personalzuordnung hinsichtlich des Teilbetriebsübergangs zu.
3. Der Gemeinderat beauftragt die Verwaltung, für jene Beschäftigten, die dem Betriebsübergang nach § 613a BGB widersprechen, den der Anlage 1 zu entnehmenden Personalgestellungsvertrag zu schließen.

Sachverhalt / Begründung:

Mit Vorlage-Nr. 2019/196-1 wurden in der Gemeinderatssitzung vom 24.10.2019 Grundzüge der personalrechtlichen Auswirkung einer Teilausgliederung des Eigenbetriebs Stadtwerke Eberbach in eine GmbH beschlossen.

In der Zwischenzeit wurden die entsprechenden weiteren Grundlagen erarbeitet, so dass die Beschlüsse nun wie folgt vollzogen werden sollen bzw. bereits vollzogen wurden, auf Seiten der Stadtwerke Eberbach GmbH ist jeweils eine Vorberatung bzw. Beschluss im Aufsichtsrat vorgesehen. Entsprechende Weisungsbeschlüsse werden in den Gemeinderat eingebracht.

I. Die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bei der Stadtwerke Eberbach GmbH beschäftigten Mitarbeiter/innen werden seitens der Stadt Eberbach (Stadtwerke Eberbach Eigenbetrieb) der Stadtwerke Eberbach GmbH nach § 4 Abs. 3 TVöD gestellt, insofern diese dem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 6 BGB widersprechen.

Diese Vorgehensweise ist mittlerweile zwischen den beteiligten Parteien (Stadtwerke Eberbach GmbH und Stadt Eberbach) endverhandelt. Zudem mit dem Personalrat

abgestimmt. Weiterhin fand am 15.10.2019 eine Mitarbeiterinformationsveranstaltung bei den Stadtwerken Eberbach statt, an der auch ein Rechtsbeistand des Personalrats teilnahm. Schlussendlich besteht Konsens über die gewählte Vorgehensweise, wenngleich diese für alle Parteien Vor- und Nachteile hat, die unter Punkt III gesondert behandelt werden.

Der Zeitpunkt des Betriebsübergangs wird auf den 01.09.2020 festgelegt und orientiert sich an der Aufnahme des operativen Geschäfts.

- Beschlussantrag Ziffer 1 auf Seiten der Stadt Eberbach notwendig.
- Weisungsbeschluss durch eine gesonderte Vorlage auf Seiten der der e.con GmbH (zukünftig Stadtwerke Eberbach GmbH) notwendig.

II. Die Werkleitung wird beauftragt, in Abstimmung mit der Stadtverwaltung und dem Personalrat die von einem Betriebsübergang nach § 613a BGB betroffenen Mitarbeiter/innen zuzuordnen.

Die Zuordnung ist erfolgt, im Wesentlichen werden die Mitarbeiter/innen der kaufmännischen Bereiche und der Stromversorgung sowie des Mess- und Zählerwesens übergeleitet.

Die Mitarbeiter/innen der Bereiche Bäder- und Verkehrsbetriebe verbleiben unzweifelhaft im Eigenbetrieb und werden daher nicht gestellt.

Ebenso wurde der Schwerpunkt der Mitarbeiter der Gas- und Wasserversorgung bei der Wasserversorgung festgelegt, so dass auch diese direkt im Eigenbetrieb verbleiben.

Derzeit sind bei den Stadtwerken Eberbach 62 Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Von diesen sind insgesamt 27 Mitarbeiter/innen vom Betriebsübergang betroffen, 32 Mitarbeiter/innen verbleiben unmittelbar im Eigenbetrieb, drei Mitarbeiter/innen wechseln direkt zur Stadtwerke Eberbach GmbH (vgl. Anlage 2).

Die vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter/innen werden über diesen informiert, und ihnen wird in Aussicht gestellt, dass, sollten sie diesem widersprechen, eine Personalgestellung zur Stadtwerke Eberbach GmbH unter Beibehaltung ihres Arbeitsverhältnisses mit der Stadt Eberbach erfolgt.

Die betroffenen Mitarbeiter/innen sind der nicht-öffentlichen Anlage 2 zu entnehmen.

- Beschlussantrag nach Ziffer 2 auf Seiten der Stadt Eberbach notwendig.
- Weisungsbeschluss durch eine gesonderte Vorlage auf Seiten der der e.con GmbH (zukünftig Stadtwerke Eberbach GmbH) notwendig.

III. Zwischen der Stadt Eberbach (Stadtwerke Eigenbetrieb) und der Stadtwerke Eberbach GmbH wird ein entsprechender Personalgestellungsvertrag geschlossen, welcher dem Gemeinderat gesondert zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

1. Ausgangslage

- 1.1 Auf der Grundlage des Gemeinderatsbeschlusses vom 28.06.2018 beabsichtigt der Eigenbetrieb Stadtwerke Eberbach, aus seinem Unternehmen den Teilbetrieb Energieversorgung mit den Strom-, Gas- und Wärmeverteilnetzen, den Handel und den Vertrieb von Energie, die Erbringung von Energiedienstleistungen sowie den Kaufmännischen Service auf die e.con GmbH (zukünftig Stadtwerke Eberbach GmbH) auszugliedern.

- 1.2 Die Arbeitsverhältnisse sämtlicher dem übertragenen Teilbetrieb Energieversorgung und Kaufmännischer Service zugehörigen Mitarbeiter gehen gemäß § 613a BGB auf die e.con GmbH (zukünftig Stadtwerke Eberbach GmbH) über. Die Arbeitnehmer haben allerdings das Recht zu widersprechen. Diese verbleiben dann als städtische Angestellte beim Eigenbetrieb. Unter den Voraussetzungen des § 1 KSchG könnte diesen Mitarbeitern gekündigt werden, wenn eine Weiterbeschäftigung des dem Übergang widersprechenden Arbeitnehmers nicht möglich ist.
- 1.3 Die Option, in Mitarbeitergesprächen und –veranstaltungen, mit „Kündigung zu drohen“, wurde vom Gemeinderat und von Bürgermeister Reichert ausgeschlossen: Die Intention in den Gemeinderatssitzungen war, die Ausgliederung ohne Schlechterstellung der Arbeitnehmer durchzuführen.
- 1.4 Um die Rechtsfolgen selbst einer „angedrohten Kündigung“ zu vermeiden, bietet der TVöD das Instrument der Personalgestellung (§ 4 III TVöD) zwischen der Stadt / Eigenbetrieb und der e.con GmbH (zukünftig Stadtwerke Eberbach GmbH) an.
- 1.5 Macht der Arbeitnehmer von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch, bleibt zwar das Arbeitsverhältnis mit dem ehemaligen Betriebsinhaber (Eigenbetrieb) aufrechterhalten, der Arbeitsplatz bleibt hingegen beim neuen Betriebsinhaber (GmbH). Erklärt der ehemalige Betriebsinhaber (Eigenbetrieb) infolge dieses Arbeitskräfteüberhangs eine betriebsbedingte Kündigung, scheitert diese nicht an § 613 a IV Satz 1 BGB. Zwar ist der Betriebsübergang für die Kündigung mitursächlich, da andernfalls der Arbeitsplatz nicht entfallen wäre. Wesentliche Ursache für die Kündigung ist aber die Weigerung des Arbeitnehmers, beim neuen Betriebsinhaber (GmbH) zu arbeiten.
- 1.6 Für die Kündigung gilt aber § 1 II KSchG ohne Einschränkungen. Insbesondere darf eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb oder Unternehmen des Veräußerers nicht vorhanden sein. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung auf dem zumutbaren freien Arbeitsplatz – ggf. auch zu geänderten Bedingungen - anbieten, wenn er mit dem Widerspruch des Arbeitnehmers rechnen muss. Ist bei dem ehemaligen Betriebsinhaber (Eigenbetrieb) kein anderer Arbeitsplatz frei, liegen die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung grundsätzlich vor. Fraglich ist dann, ob diese zwangsläufig denjenigen Arbeitnehmer trifft, der dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hat, oder ob der ehemalige Betriebsinhaber (Eigenbetrieb) gem. § 1 III KSchG eine Sozialauswahl unter Beteiligung der widersprechenden Arbeitnehmer durchführen muss. Möglich ist eine Sozialauswahl dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, nur ein Betriebsteil übergeht.
- 1.7 Inwieweit der widersprechende Arbeitnehmer verlangen kann, in die Sozialauswahl einbezogen zu werden, ist strittig. Nach überwiegender Meinung verwehrt ein völlig grundloser Widerspruch ein späteres Berufen auf die Sozialauswahl. Dagegen soll ein wohlbegründeter Widerspruch der Einbeziehung nicht entgegenstehen. Die dazwischen liegenden Fälle sollen je nach Gewicht in umfassende Schutzwürdigkeitsbetrachtungen mit einfließen.
- 1.8 In seiner alten Rechtsprechung hat sich das BAG diesen differenzierten Ansichten angeschlossen und festgestellt, dass objektiv vertretbare Gründe für den Widerspruch Berücksichtigung finden müssen. Nach neuer Rechtsprechung des BAG können sich Arbeitnehmer, die einem Betriebsübergang widersprochen haben, auch auf eine mangelhafte Sozialauswahl berufen. In Anbetracht der

abschließenden Verengung des § 1 III KSchG zum 01.01.2004 auf die vier im Gesetz genannten Sozialauswahlkriterien hält das BAG die dem Widerspruch zugrundeliegenden Beweggründe des Arbeitnehmer für unbeachtlich.

- 1.9 Wortlaut und Regelungsziel der Neufassung stünden einer Berücksichtigung entgegen. Wie die Gründe und Motive für die Wirksamkeit des Widerspruchs irrelevant seien, seien sie auch im Rahmen der Sozialauswahl ohne Bedeutung, andernfalls werde das Widerspruchsrecht entwertet. Die Konsequenz eines „Verdrängungswettbewerbs“ zwischen Arbeitnehmern nehme der Gesetzgeber offenbar in Kauf. Grundsätzlich könnten die Beweggründe für den Widerspruch auch nicht über § 1 III Satz 2 KSchG Berücksichtigung finden. Anderes gilt nur, wenn z.B. der Widerspruch einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern gegen einen Betriebsteilübergang tiefgreifende Umorganisationen notwendig macht, die zu schweren betrieblichen Ablaufstörungen führen können.
- 1.10 Weiterhin ist festzuhalten, dass auch eine Vielzahl der vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter im Rahmen des § 34 II TVöD grundsätzlich nur noch aus wichtigem Grund kündbar ist. Die Betroffenen sind nur noch aus in Ihrer Person oder ihrem Verhalten liegenden wichtigen Grund (also außerordentlich) kündbar. Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, berechtigen nicht zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 1.11 In der Gemeinderatssitzung vom 24.10.2019 wurden die Grundzüge der personalrechtlichen Auswirkungen der Teilausgliederung des Eigenbetriebs Stadtwerke Eberbach auf die e.con GmbH beschlossen.

Unmittelbar nach diesem Beschluss haben der Geschäftsführer der e.con GmbH, Herr Haag, und die designierte kaufmännische Prokuristin der zukünftigen Stadtwerke Eberbach GmbH, Frau Beisel, sowie die von Bürgermeister Reichert auf städtischer Seite beauftragten Verhandlungsteilnehmer Herr Koch, Personalamtsleiter der Stadt Eberbach, und Herr Müller, Kämmerer, unter Beteiligung der Personalratsvorsitzenden Frau Rupp und des stellvertretenden Personalratsvorsitzenden Herrn Wieser die Verhandlungen zum Personalgestellungsvertrag aufgenommen.

Da für kommunale und soziale Interessen sowie Unternehmensinteressen ein Ausgleich hergestellt werden sollte, war klar, dass diese Verhandlungen sehr langwierig waren und zum Teil auch hart geführt wurden. Die Vor- und Nachteile des Personalgestellungsvertrags mit entsprechenden Risikobewertungen werden im Folgenden erläutert.

2. Bewertung des Personalgestellungsvertrags aus Sicht der Stadt Eberbach

- 2.1 Der Personalgestellungsvertrag steht im Spannungsfeld der Beschäftigungssicherung für die betroffenen Mitarbeiter/innen und dem unternehmerischen Gestaltungswillen der Stadtwerke Eberbach GmbH sowie der kommunalen Vorgaben zur Risikominimierung.

Grundsätzlich wird eine vertraglich gesicherte, jedoch letztlich nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs immer kündbare vertragliche Abhängigkeit der Stadtwerke Eberbach GmbH zum Eigenbetrieb der Stadt Eberbach geschaffen.

Aus Sicht eines potentiellen Investors für die Stadtwerke Eberbach GmbH ist der Personalgestellungsvertrag sicherlich so zu beurteilen, dass er die Stadtwerke

Eberbach GmbH in ihrer selbstständigen Operationsfähigkeit einschränkt. Dies könnte sich negativ auf einen etwaigen Kaufpreis von Unternehmensteilen auswirken.

- 2.2 Zu reflektieren ist auch aus rechtlicher Sicht, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen zu dem Ergebnis führen, dass die GmbH - selbst bei 100 % Eigentümerschaft der Stadt Eberbach- aus Sicht des Geschäftsführers und der von diesem einzuhaltenden Compliance-Regelungen eine eigenständige juristische Person mit fremder Vermögensmasse darstellt. Diese hat daher das Risiko für sich eigenständig zu bewerten.
- 2.3 Durch die Personalgestellung wird aber eine Mitarbeiterkontinuität erreicht und das wirtschaftliche Risiko zur Beschäftigung der Mitarbeiter/innen durch die Stadt Eberbach (Eigenbetrieb) mit aufgefangen. Weiterhin auch der Wunsch des Personalrats aufgegriffen, die Arbeitsverhältnisse mit der Stadt Eberbach aufrechtzuerhalten.

Es ist grundsätzlich notwendig, dass die Stadtwerke Eberbach GmbH in eng begrenzten Fällen eine Teilkündigung bezogen auf einzelne Beschäftigte durchführen kann. Dies ist insbesondere deshalb geboten, um ein untragbares wirtschaftliches Risiko für die Stadtwerke Eberbach GmbH, welches letztendlich im Extremfall sogar in die Insolvenz führen könnte, abzufangen.

Andererseits hat die Stadt Eberbach (Eigenbetrieb) das Interesse, die Mitarbeiter/innen auch in den übergegangenen Geschäftsfeldern beschäftigt zu sehen, da sich ansonsten die Stadt Eberbach (Eigenbetrieb) dem Risiko ausgesetzt sieht, die Mitarbeiter/innen selbst nicht (sinnvoll) beschäftigen zu können und auch hier im Extremfall Kündigungen in Erwägung zu ziehen hätte.

- 2.4 Die Verhandlungen waren daher prägend auch von dem Gedanken getragen, dass aus Compliancegründen auch für den Fall, dass die Geschäftsanteile der Stadtwerke Eberbach GmbH von der Stadt Eberbach gehalten werden, der Vertrag wie zwischen Dritten gestaltet sein muss, da es sich um juristisch verschiedene Personen und für den Geschäftsführer der Stadtwerke Eberbach GmbH um eine fremde Vermögensmasse handelt. Die Interessen sind daher ausgewogen zu gestalten, sodass nicht einfach überwiegenden Interessen der Stadt Eberbach gefolgt werden kann, nur weil diese die Geschäftsanteile der GmbH hält. Zweifelsohne verbleibt ein nicht unerheblicher Anteil des Beschäftigungsrisikos bei der Stadt Eberbach (Eigenbetrieb).
- 2.5 Es ist aber ebenfalls festzustellen, dass die Stadt Eberbach bei Beibehaltung der Organisation der Energiesparten in der Rechtsform des Eigenbetriebs ebenfalls das Beschäftigungsrisiko zu tragen hätte, der Personalgestellungsvertrag verlagert dieses zwar nun teilweise auf die Stadtwerke Eberbach GmbH, eine vollständige Verlagerung ist aber aus Sicht der Stadtwerke Eberbach GmbH nicht interessengerecht.

Diese Zielkonflikte versucht nun der Personalgestellungsvertrag zu lösen bzw. eine ausgewogene Risikoverteilung zu erreichen.

Weiterhin auch die Interessen des Personalrats nach Beschäftigungssicherung, Wahrung der sozialen und wirtschaftlichen Besitzstände sowie der Beibehaltung des Arbeitsvertrags zur Stadt Eberbach.

Letztendlich ist der Personalgestellungsvertrag auf Jahre, wenn nicht Jahrzehnte ausgelegt, möglicherweise wäre dieser mit Aufnahme eines Investors auch zu

modifizieren, er kann daher nur als Basis für zukünftige Zielkonflikte von Stadtwerke Eberbach GmbH und Stadt Eberbach (Eigenbetrieb) dienen, keinesfalls wird dieser abschließend alle auftretenden Konstellationen der Vertragserfüllung abdecken können, eine enge Verflechtung zwischen Stadt Eberbach (Eigenbetrieb) und Stadtwerke Eberbach GmbH wird daher zumindest in diesem Bereich langfristig gegeben sein.

Die Frage der Alternativen wurde bereits in der Vorlage 2019-196/1 thematisiert, letzten Endes ist weder ein „harter Betriebsübergang“ mit einer im Raum stehenden Kündigung bei einem Widerspruch noch der sofortige grundsätzliche Neuaufbau eines eigenen Personalbestandes bei der Stadtwerke Eberbach GmbH eine aus Sicht beider Vertragsparteien gangbare Alternative.

Die Gestaltung des Betriebsübergangs im Rahmen einer klar kommunizierten und verbindlich in Aussicht gestellten Personalgestellung ist unverkennbar auch ein Zugeständnis an die Belegschaft und keine rein nach fiskalischen Gesichtspunkten erfolgte Entscheidung.

3. Bewertung des Personalgestellungsvertrags aus Sicht der e.con GmbH (zukünftig Stadtwerke Eberbach GmbH)

3.1 Aus Sicht eines potentiellen Kooperationspartners oder Investors für die Stadtwerke Eberbach GmbH, der nicht nur Dienstleistungen an die Stadtwerke verkaufen will, sondern vorrangig in einem Kooperationsmodell Unternehmensentwicklung zum Zwecke eines Wachstums anstrebt, wäre es vorteilhafter, sich an einer Gesellschaft zu beteiligen, die mit eigenem Personal selbständig operationsfähig ist.

Dies bedeutet, dass aus Sicht eines Partners oder Investors vorrangig dann eine Partnerschaft zustande kommt, wenn die Stadtwerke Eberbach selber mit dem notwendigen Personal ausgestattet sind, um ihre geschäftsgegenständlichen Aufgaben vollständig zu erfüllen.

Es besteht die Gefahr, dass ein potentieller Investor einen geringeren Kaufpreis zu zahlen gewillt ist oder ggf. sogar von einer Beteiligung absieht oder dass ein Kooperationspartner auf Augenhöhe sein Interesse zurückzieht. Grund hierfür ist, dass die Geschäftsführer der Stadtwerke Eberbach GmbH mit dem Personalgestellungsvertrag eine starke vertragliche Abhängigkeit zum Eigenbetrieb bzw. der Stadt Eberbach in Personalangelegenheiten eingehen.

Die wesentlichen arbeitsvertraglichen Massnahmen wie Abmahnung, Kündigung, Arbeitsort und dgl. werden durch die Stadt Eberbach vollzogen. Hiermit haben insbesondere externe Geschäftsführer ein Problem oder wie es ein Kollege formulierte: „Die Stadtwerke Eberbach GmbH hängt bei personalwirtschaftlichen Themen an der kurzen Leine der Stadt Eberbach.“

Dies muss gewollt sein. Um den Personalgestellungsvertrag bei Anbahnung einer Kooperation anzupassen, bedarf es der Zustimmung aller Gremien sowie des Personalrats und eines möglichen Betriebsrats der GmbH. Diese Verhandlungen werden weitaus langwieriger und komplexer, da eine Anpassung mit einer Reduzierung der sozialen Sicherheit der Beschäftigten verbunden wäre. Es ist kaum denkbar, dass Personal- bzw. Betriebsräte hier ohne Kompensation zustimmen würden.

3.2 Der Personalgestellungsvertrag läuft grundsätzlich unbefristet und ist ordentlich nicht kündbar (§ 6 des Personalgestellungsvertrags). Selbst bei einer außerordentlichen Teilkündigung aufgrund einer drohenden Insolvenz, hervorgerufen durch

Liquiditätseingänge (§ 6 III (i) des Personalgestellungsvertrags), oder aufgrund einer Änderung des Geschäftsmodells, was notwendig sein könnte, um am Markt bestehen zu können (§ 6 III (i1)), sind die Interessen der Stadt Eberbach nach billigendem Ermessen zu berücksichtigen (§ 6 III).

Hier sind die Abkündigungsmöglichkeiten im Vergleich zu üblichen Regelungen in derartigen Verhältnissen erheblich erschwert. Betrachtet man die jetzige Vertragsgestaltung unter Compliance-Gesichtspunkten, so dürfte sie compliancerechtlich für den Geschäftsführer ggf. nicht unproblematisch sein.

Im Rahmen einer Personalgestellung trägt das Risiko üblicherweise der Verleiher (hier die Stadt Eberbach Eigenbetrieb). Mit diesem Vertrag wird das Risiko in nicht unerheblichem Ausmaß auf die GmbH übertragen, was grundsätzlich im Widerspruch zu § 43 GmbHG stehen kann (der Geschäftsführer hat in Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmanns anzuwenden).

3.3 Zukünftige Geschäftsführer, Gesellschafter und Aufsichtsräte könnten diesen Vertrag als nachteilig für die GmbH bewerten. Diese forschen insbesondere bei nicht erfüllten Erwartungen regelmäßig erst einmal nach, ob ihre Vorgänger Pflichten verletzt haben, damit Unzulänglichkeiten, für die sie haften müssten, nicht bei ihnen hängen bleiben. Festzuhalten ist, dass der den Personalgestellungsvertrag auf Seiten der GmbH unterzeichnende Geschäftsführer bei einem so außergewöhnlichen und langwirkenden Geschäft schon aufgrund der aus dem Vertragsverhältnis resultierenden Risikobelastung auf Seiten der GmbH einen Aufsichtsratsbeschluss sowie einen Gesellschafterbeschluss mit Anweisung der Gesellschafterversammlung zum Vertragsschluss herbeiführen sollte.

3.4 Aufgrund der Verzahnung der Betriebsatzung mit dem Personalgestellungsvertrag ist jedoch gewährleistet, dass der Werkleiter/Geschäftsführer in Personalunion insbesondere auch für die personalgestellten Mitarbeiter mit der Personalführung nach außen in Erscheinung tritt und damit die Leitungsmacht direkt ausübt. Zusätzlich wird durch den Personalgestellungsvertrag, der für die Mitarbeiter soziale Sicherheit bedeutet, der Betriebsfrieden gewährleistet. Aufgrund dieser sozialen Sicherheit hat die GmbH Personalkostenvorteile, da die Mitarbeiter weiterhin im „kostengünstigeren“ TVöD eingruppiert bleiben.

4. Der Personalgestellungsvertrag im Einzelnen

Der Personalgestellungsvertrag ist der Anlage 1 zu entnehmen.

Grundsätzlich war es Ziel des Gestellungsvertrags, eine ausgewogene Risikoverteilung zwischen der Stadt Eberbach und der Stadtwerke Eberbach GmbH zu erreichen.

Nachfolgend werden die wesentlichen Absätze dargestellt:

Nach § 1 Abs. 2 verbleiben die von der Personalgestellung betroffenen Mitarbeiter zwar bei der Stadt Eberbach beschäftigt, allerdings wechselt das Direktionsrecht zur Stadtwerke Eberbach GmbH (§ 2 Abs. 1).

Die wesentlichen arbeitsvertraglichen Maßnahmen werden durch die Stadt Eberbach vollzogen (§ 2 Abs. 2).

Der Stadtwerke Eberbach GmbH steht ein Vorschlagsrecht zu, entsprechende Personalmaßnahmen durchzuführen (§ 2 Abs.7).

Die Stadt Eberbach kann den übrigen Maßnahmen nach § 2 Abs. 2 entweder nur aus wichtigem Grund (Abschluss von Zielvereinbarungen) widersprechen oder nach billigem Ermessen, d.h., unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen (Stadt Eberbach und Stadtwerke Eberbach GmbH) hinsichtlich Abmahnung, Kündigung, Teilzeitbeschäftigung und der Bestimmung des Arbeitsorts die Vorschläge der Stadtwerke Eberbach GmbH ausführen.

Hiermit wird dem Wunsch des Personalrats entsprochen, dass entscheidende arbeitsvertragliche Maßnahmen nur unter Einbeziehung der Interessen der Stadt Eberbach möglich sind.

In § 3 ist die Frage der Kostentragung geregelt sowie der sich daraus ergebenden Nebenpflichten.

Nach § 4 hat die Stadt Eberbach ein Begehungsrecht hinsichtlich der Arbeitsplätze der gestellten Mitarbeiter/innen.

Die Stadtwerke Eberbach GmbH haftet für die Tätigkeit der gestellten Beschäftigten wie für eigenes Personal, im Umkehrschluss haftet die Stadt Eberbach im Innenverhältnis nachrangig für Schäden, die die gestellten Arbeitnehmer im Rahmen der Personalgestellung verursachen oder erleiden (§ 5 Abs. 1). Die Stadtwerke Eberbach GmbH hat die Stadt Eberbach aber in jedem Fall von etwaigen Ansprüchen Dritter freizustellen (Abs. 3). Der entsprechende Paragraph wurde mit dem designierten Versicherungsträger abgestimmt.

In § 6 wird die Kündigungsmöglichkeit dargestellt, demnach ist der Vertrag grundsätzlich unbefristet und ordentlich nicht kündbar.

Die außerordentliche Kündigung kann aber nicht ausgeschlossen werden, insofern ein wichtiger Grund vorliegt.

Nach § 6 Abs. 2 liegt ein solcher wichtiger Grund zur Kündigung durch die Stadt Eberbach bei Zahlungsverzug der Stadtwerke Eberbach GmbH vor.

In § 6 Abs. 3 sind die (Teil-)Kündigungsmöglichkeiten der Stadtwerke Eberbach GmbH detailliert beschrieben. Hier ist es notwendig abzuwägen zwischen dem Interesse der Stadt Eberbach, eine Teilkündigung möglichst auszuschließen, und dem freien Operieren der Stadtwerke Eberbach GmbH am Markt.

Nach § 6 Abs. 6 besteht mit Ausnahme der o.g. Gründe keine Möglichkeit für die Stadtwerke Eberbach GmbH, die Gestellung der Mitarbeiter/innen aufgrund fehlender Beschäftigungsmöglichkeit zu kündigen.

In § 6 Abs. 7 ist geregelt, dass der Gestellungsvertrag durch die Stadt Eberbach bezogen auf einzelne Mitarbeiter/innen gekündigt werden kann, insofern diese sich auf eine andere Stelle außerhalb des Bereichs der Stadtwerke Eberbach GmbH bewerben und die Stadt Eberbach dies umsetzen möchte bzw. dies im Rahmen des Konkurrenten- und Diskriminierungsschutzes geboten ist.

Weiterhin kann die Stadt Eberbach nach § 6 Abs. 9 den Vertrag bezogen auf einzelne Mitarbeiter/innen kündigen, insofern diese selbst kündigen oder aufgrund tariflicher Regelungen oder individualvertraglicher Absprachen der entsprechende Arbeitsvertrag endet. Weiterhin dann, wenn einzelne Beschäftigte einen Auflösungsvertrag erbitten (§ 6 Abs. 9), jeweils wäre hier die Interessenlage der Stadtwerke Eberbach GmbH zu hören und zu berücksichtigen.

- Beschlussantrag nach Ziffer 3 auf Seiten der Stadt Eberbach notwendig.

- Weisungsbeschluss durch eine gesonderte Vorlage auf Seiten der Stadtwerke Eberbach GmbH notwendig.

IV. Der Geschäftsführer der Stadtwerke Eberbach GmbH sowie die im Weiteren dort vorgesehenen Prokuristen werden direkt bei der Stadtwerke Eberbach GmbH (zunächst noch e.con GmbH) eingestellt. Über die Modalitäten dieser Einstellung entscheidet der Gemeinderat durch eine gesonderte Beschlussfassung.

Mit der Vorlage 2019-203 wurden die grundsätzlichen Arbeitskonditionen bereits nicht-öffentlich in der Gemeinderatssitzung vom 28.11.2019 beraten. Die entsprechenden Verträge werden derzeit parallel endverhandelt und dem Gemeinderat bzw. den Gremien der Stadtwerke Eberbach GmbH zur Beschlussfassung zugeleitet.

- Ein Beschluss ist im Rahmen einer gesonderten Vorlage zu treffen.

V. Ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs neu eingestellte Mitarbeiter/innen in den derzeit von den Stadtwerken Eberbach (Eigenbetrieb) betriebenen Sparten Strom- und Gasversorgung sowie kaufmännische Dienste werden direkt in der Stadtwerke Eberbach GmbH zu den dortigen Arbeitskonditionen eingestellt.

Perspektivisch wird auch jede Neueinstellung in den betroffenen Sparten direkt bei der Stadtwerke Eberbach GmbH erfolgen.

- Die Einstellung von Mitarbeiter/innen bei der Stadtwerke Eberbach GmbH fällt in der Regel in die Zuständigkeit des Geschäftsführers, kein gesonderter Beschluss notwendig.

VI. Die designierte Stadtwerke Eberbach GmbH geht zunächst keine Tarifbindung ein, indem sie nicht dem Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg e.V. beitrifft. Die individuellen Arbeitsverträge werden mit dynamischer Bezugnahme auf den Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) abgeschlossen.

Zum Sachverhalt wird auf die Vorlage 2019-196/1 verwiesen.

- Weisungsbeschluss erfolgte durch die Vorlage 2020-083.

VII. Eine Gastmitgliedschaft beim Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg e.V. wird beantragt.

Zum Sachverhalt wird auf die Vorlage 2019-196/1 verwiesen.

- Weisungsbeschluss erfolgte durch die Vorlage 2020-083.

VIII. Die Werkleitung wird beauftragt, in Abstimmung mit der Stadtverwaltung den Beitritt der Stadtwerke Eberbach zum Abrechnungsverbund I des Kommunalen Versorgungsverbands Baden-Württemberg vorzubereiten, um die Mitarbeiter/innen in der Zusatzversorgungskasse KVBW-ZVK versichern zu können.

Zum Sachverhalt wird auf die Vorlage 2019-196/1 verwiesen.

- Weisungsbeschluss erfolgte durch die Vorlage 2020-083.

IX. Die Stadt Eberbach übernimmt die entsprechende Bürgschaft gegenüber dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg für die Stadtwerke Eberbach GmbH. Die Stadtverwaltung soll die hierfür notwendigen Schritte vorbereiten und mit der Rechtsaufsichtsbehörde abstimmen.

- Beschlussantrag erfolgte durch die Vorlage 2020-063.

X. Sofern dies von den Mitarbeiter/innen der Stadtwerke Eberbach GmbH gewünscht wird, kann der Personalrat der Stadt Eberbach bei der Entstehung des Betriebsrats bei der Stadtwerke Eberbach GmbH unterstützend tätig werden.

Dem Personalrat und der Belegschaft wurde dies signalisiert.

- Kein Beschluss notwendig.

Peter Reichert
Bürgermeister

Anlage/n:

Anlage 1 Entwurf Personalgestellungsvertrag
Anlage 2 (nicht-öffentlich) Personalzuordnung