

Der Bürgermeister

Postanschrift: Stadtverwaltung 53754 Sankt Augustin

An die
Fraktionen und Fraktionslose
im Rat der Stadt Sankt Augustin

im Hause
(per GroupWise/E-Mail)

Dienststelle Dez. I Bürgermeister- und Ratsbüro, Markt 1	
Auskunft erteilt: Frau Bungarten	Zimmer: 401
Telefon (0 22 41) 243-0	Durchwahl: 393
Telefax (0 22 41) 243-430	Durchwahl: 77393
E-Mail-Adresse: g.bungarten@sankt-augustin.de	
Internet-Adresse: http://www.sankt-augustin.de	

Besuchszeiten	
Rathaus	Bürgerservice (Ärztehaus)
montags: 8.30 - 12.00 u. 14.00 - 18.00 Uhr, dienstags bis freitags: 8.30 Uhr - 12.00 Uhr	montags bis freitags: 7.30 Uhr - 12.00 Uhr, montags: 14.00 Uhr - 18.00 Uhr,

Ihr Schreiben vom

Ihr Zeichen

Mein Zeichen
BRB-BG.

Datum
03.04.2017

Arbeitsverhältnis Leiter Steuerungsdiens

Anfrage der SPD-Fraktion, Drucksachen-Nr. 17/0121

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Behandlung
Haupt- und Finanzausschuss	05.04.2017	öffentlich

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantworte ich die o.a. Anfrage wie folgt:

Frage 1:

Ist durch diese Nichtbeteiligung des Rates der Vertrag nicht in Gänze nichtig?

Antwort:

Unter einem nichtigen Arbeitsvertrag ist ein Arbeitsvertrag zu verstehen, der von Anfang an keinerlei Rechtswirkung entfaltet hat und bei dem eine Heilung nicht möglich ist.

Nichtigkeitsgründe bei einem Arbeitsvertrag sind:

Formverstoß (Schriftform), Gesetzesverstoß, Sittenwidrigkeit, Fehlen der Geschäftsfähigkeit und Scheingeschäfte. Für die Frage ob ein Gesetzesverstoß zur Nichtigkeit des Vertrags führt, kommt es auf den Zweck des gesetzl. Verbotes an. Die Regelungen der GO NRW in Bezug auf die Gremienbeteiligung sind nicht zum Schutz des Arbeitnehmers erlassen worden.

Das Arbeitsverhältnis wurde zivilrechtlich wirksam zwischen der Stadt Sankt Augustin vertreten durch den Bürgermeister und dem Beschäftigten geschlossen. Nichtigkeitsgründe sind nicht ersichtlich.

Frage 2:

Welche Gremien hätten befasst werden müssen und warum ist das nicht geschehen?

Antwort:

Der Haupt- und Finanzausschuss wäre als zuständiges Gremium zu beteiligen gewesen.

Gem. § 2 Abs. 5 der Zuständigkeitsordnung ist der Haupt- und Finanzausschuss zuständig für die in § 7a der Hauptsatzung genannten Personalangelegenheiten.

§ 7a Abs. 2 Ziffer b regelt die Begründung/Änderung von Arbeitsverhältnissen für Beschäftigte in Führungsfunktionen im Einvernehmen mit dem Bürgermeister in Bezug auf Einstellungen, Kündigungen, Aufhebungsverträge und Umsetzungen, die aufgrund der Tarifautomatik die Änderung der Entgeltgruppe zur Folge haben.

Der Mitarbeiter war zum Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung am 01.03.2015 seit über 40 Jahren bei der Stadt Sankt Augustin beschäftigt und aufgrund seiner Aufgabenstellung den politischen Gremien umfassend bekannt. Das Arbeitsverhältnis wurde mit Ausnahme der vereinbarten Teilzeit zu unveränderten Bedingungen ohne Unterbrechung fortgesetzt.

Vor diesem Hintergrund erfolgte die Bewertung und Entscheidung des Bürgermeisters, dass eine Beteiligung des Haupt- und Finanzausschusses zur Fortsetzung dieses Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich ist.

Frage 3:

Gegen welche Rechtsvorschriften wurde durch wen verstoßen?

Antwort:

Siehe Beantwortung Frage 2.

Frage 4:

Stellt die Vorgehensweise ein Dienstvergehen dar?

Antwort:

Nein.

Frage 5:

Warum wurde der Rat auch im Nachgang nicht beteiligt um den Vorgang zu „heilen“?

Antwort:

Der Mitarbeiter war seit seiner Vertragsverlängerung am 01.03.2015 fortwährend auch in den Sitzungen der politischen Gremien präsent. In der SPD-Anfrage vom 23.06.2015 wurden umfassend Fragen zur Beschäftigung des Mitarbeiters gestellt und beantwortet. Der Bürgermeister hat sich in diesem Rahmen entschuldigt, dass er die Gremien nicht über die Weiterbeschäftigung informiert hat. Es wurde seitens der Politik nicht an den Bürgermeister herangetragen, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Vor diesem Hintergrund wurde davon ausgegangen, dass letztlich ein Einvernehmen über die Weiterbeschäftigung besteht.

Frage 6:

Welche Konsequenzen hätte eine Nichtigkeit des Vertrages für die entstandenen Gehaltszahlungen, Zahlungen für Überstunden und Rufbereitschaft seit Vertragsabschluss?

Antwort:

Da den Zahlungen eine entsprechende Arbeitsleistung und damit ein Anspruch auf Entlohnung gegenübersteht, hätte eine Nichtigkeit des Vertrages keine Konsequenzen. In diesem Fall würde es sich um ein faktisches Arbeitsverhältnis handeln.

Frage 7:

Ist ein fehlerhaftes Handeln des Bürgermeisters entstanden, so dass ein Eigenschaden bei der Versicherung gemeldet werden kann?

Antwort:

Nein, es ist kein Schaden entstanden.

Frage 8:

Ist der Vertrag auf Grundlage des TVöD abgeschlossen worden?

Antwort:

Ja.

Frage 9:

Der Personalrat hatte in seiner Stellungnahme es für dringend erforderlich gehalten, dass zeitnah Lösungsansätze entwickelt werden, um die mit der Weiterbeschäftigung des Leiters des Steuerungsdienstes getroffene Übergangslösung zu begrenzen. Dieser Forderung des Personalrates ist bis heute, zwei Jahre später, nicht nachgekommen worden. Wie bewertet dies der Personalrat aus heutiger Sicht? (Frage weiterleiten an PR) Und wie bewertet der Bürgermeister dies?

Antwort der Verwaltung:

Es ist beabsichtigt organisatorische Veränderungen im Dezernat I vorzunehmen. Die Stelle des Büroleitenden Beamten soll zukünftig entfallen. Nähere Informationen dazu ergeben sich aus der Sitzungsvorlage zur entsprechenden Stellenplanänderung und aus der Besprechung des Bürgermeisters mit Vertretern der Fraktionen vom 27.03.2017. Diese Veränderungen sollen nach dem Ausscheiden des Büroleitenden Beamten umgesetzt werden, was nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende März 2017 möglich ist.

Antwort des Personalrates:

Der Personalrat sieht von einer Stellungnahme ab.

Frage 10:

Ist es üblich, dass ein leitender Angestellter der in Rente geht, selbst der Personalabteilung und dem Bürgermeister vorgibt, zu welchen Konditionen er eine Weiterbeschäftigung haben möchte, wie hier geschehen?

Antwort:

Die Konditionen werden immer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Die gesetzlichen Bestimmungen/tariflichen Bestimmungen z.B. des TVöD werden selbstverständlich berücksichtigt. Dies war auch im genannten Fall so.

Frage 11:

Wie kann der Stelleninhaber die Aufgaben seiner Stellenbeschreibung nach der Weiterbeschäftigung mit nur 25 Wochenstunden gerecht worden sein, wenn er für dieselben Aufgaben vorher einen Umfang von 39 Stunden zur Verfügung hatte?

Antwort:

Der Stelleninhaber konnte zur Ausübung seiner Tätigkeiten auf die Unterstützung des Steuerungsdienstes und des Fachbereichs Zentrale Dienste zurückgreifen. Zudem war der Mitarbeiter durch seine vielfältigen Arbeitseinsätze in verschiedensten Verwaltungsbereichen (u.a. Sozialamt, Aufbau Jugendamt, Vorsitzender Personalrat, Hauptamt, Gebäudemanagement) umfassend erfahren und gut vernetzt.

Frage 12:

Wieso ist seine Stellenbeschreibung und die damit verbundenen Befugnisse und Vollmachten nicht auf den neuen Stellenumfang von 25 Stunden angepasst worden? Er war ja weiterhin alleiniger Entscheidungsträger in allen ihm zugeordneten Aufgaben, hatte uneingeschränkte Anordnungsbefugnis für das Dezernat I inkl. aller Stabsstellen und die gesamte Personal- und Organisationsverantwortung der Verwaltung.

Antwort:

Sie Antwort zu Frage 11.

Frage 13:

Wieso wurde der Vertrag auf Bitten des weiterbeschäftigten Mitarbeiters unbefristet, mit 25 Wochenstunden und insbesondere ohne feste Arbeitszeiten vereinbart? Stellt diese Sonderregelung nicht eine Ungleichbehandlung mit den anderen Mitarbeitern der Verwaltung da?

Antwort:

Der Vertrag wurde nicht auf Bitten des Mitarbeiters sondern in Abstimmung zwischen Bürgermeister und Mitarbeiter unbefristet in Teilzeit vereinbart. Für die Mitarbeiter der Verwaltung gilt die gleitende Arbeitszeit. Es werden grundsätzlich keine festen Arbeitszeiten in den Verträgen geregelt. Die Regelung zu Kernarbeitszeiten ergibt sich aus der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (morgens zwischen 09.00 Uhr und 12.00 Uhr, montags zuzüglich 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr).

Ein Abweichen von der Kernarbeitszeit war im dienstlichen Interesse, da keine Notwendigkeit vorlag Publikumszeiten abzudecken. Besprechungen und Sitzungen finden häufig nachmittags und abends statt. Eine Verpflichtung seitens des Arbeitsgebers bzw. auf der anderen Seite die Einforderung des Arbeitnehmers zur generellen Einhaltung der Kernarbeitszeit, hätte zu weiteren Mehrarbeitsstunden geführt, die für beide Vertragsseiten soweit möglich vermieden werden sollten.

Frage 14:

Wer hat die Mehrarbeit und die Überstunden für den Mitarbeiter als Vorgesetzter genehmigt? Wer ist der unmittelbare Vorgesetzte?

Antwort:

Notwendige Überstunden und Mehrarbeit wurden im Einvernehmen zwischen Bürgermeister als unmittelbarem Vorgesetzten und Mitarbeiter nach der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vereinbart.

Frage 15:

Welche Gründe lagen im Einzelnen für die Genehmigung vor?

Antwort:

Zum Aufgabenbereich des Büroleitenden Beamten gehören vielfältige Aufgaben, wie alle grundlegenden Entscheidungen im Bereich Organisation, Personal und IT-Einsatz, die Information und Beratung des Verwaltungsvorstands, Vertretung der Verwaltung gegenüber dem Personalrat, Mobbingbeauftragter, ständiges Mitglied im Krisenstab. Diese fallen nicht gleichmäßig und kontinuierlich an, sondern sind häufig projektabhängig und führen dann zu Mehrarbeit/Überstunden.

Frage 16:

Weshalb finden sich die Genehmigungen nicht in der entsprechenden Akte, obwohl diese nach Dienstanweisung aktenkundig gemacht werden müssen?

Antwort:

Bei Herstellung des Einvernehmens ist keine förmliche Anordnung erforderlich.

Frage 17:

Wer hat die Auszahlung von 200 Stunden genehmigt, obwohl die Dienstanweisung klar einen Freizeitausgleich grundsätzlich vorschreibt?

Antwort:

Der Bürgermeister hat die Auszahlung genehmigt, da ein Freizeitausgleich der Stunden in absehbarer Zeit nicht möglich war.

Frage 18:

Wieso wurden die Mehrarbeitsstunden und Überstunden nicht monatlich abgerechnet, so wie es die Dienstanweisung vorschreibt?

Antwort:

Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit regelt, dass die geleistete Arbeitszeit jeweils zum Monatsende abgerechnet wird. Dies geschieht über die entsprechende software automatisch auf dem Zeitkonto. Die Dienstanweisung Zuständigkeiten des Krisenstabs sieht in § 6 die monatliche Auflistung des zeitlichen Umfangs der Rufbereitschaft sowie der angefallenen Einsatzzeiten vor. Diese Auflistungen wurden vorgelegt.

Frage 19:

Aus welchem Grund wurde hier eine Sonderbehandlung des Stelleninhabers gegenüber anderen Angestellten gewährt?

Antwort:

Es gab keine Sonderbehandlung.

Frage 20:

Wieso fielen nach kritischen Nachfragen zu Überstundenregelungen des Stelleninhabers im Rat durch eine Fraktion, in der Folgezeit bis mindestens Oktober 2016, keine Mehr- und Überstunden mehr an, dafür aber in ähnlichen hohen, bzw. höheren finanziellen Umfang Rufbereitschaftszeiten?

Antwort:

Mehrarbeit/Überstunden sind auch weiterhin angefallen, konnten aber durch Zeitausgleich teilweise ausgeglichen werden. Die Rufbereitschaftszeiten bei tariflich Beschäftigten werden regelmäßig ausgezahlt.

Frage 21:

Wer hat die Rufbereitschaftszeiten für den Mitarbeiter als Vorgesetzter angeordnet?

Antwort:

Die Rufbereitschaft wird entsprechend der Dienstanweisung durch Rufbereitschaftspläne geregelt und nicht einzeln angeordnet.

Frage 22:

Welche Gründe lagen im Einzelnen für diese Anordnungen vor?

Antwort:

Die Rufbereitschaft des Krisenstabs besteht ganzjährig und nicht im Einzelfall.

Frage 23:

Weshalb finden sich die Anordnungen nicht in der entsprechenden Akte, obwohl diese nach Dienstanweisung aktenkundig gemacht werden müssen?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage 21.

Frage 24:

Wer hat die Auszahlung der über 87 Tage Rufbereitschaft genehmigt, obwohl die Dienstanweisung klar einen Freizeitausgleich grundsätzlich vorschreibt?

Antwort:

Der Bürgermeister hat die Auszahlung der Zeiten im Rahmen der Rufbereitschaft genehmigt. Die Dienstanweisung sieht nicht den Ausgleich der Rufbereitschaft durch Freizeit vor, dies würde dem Tarifrecht widersprechen. § 6 der Dienstanweisung Zuständigkeiten außerhalb der Dienstzeit für den Krisenstab, sieht grundsätzlich vor, dass die Arbeitszeit durch Einsätze in der Rufbereitschaft grundsätzlich durch Freizeit ausgeglichen werden. Die Rufbereitschaft selber wird bei Tarifbeschäftigten mit einer täglichen Pauschale abgegolten.

Frage 25:

Aus welchem Grund wurde hier eine Sonderbehandlung des Stelleninhabers gegenüber anderen Angestellten gewährt?

Antwort:

Es gab keine Sonderbehandlung.

Frage 26:

Laut Dienstanweisung sollen die Rufbereitschaftstage zu gleichen Teilen auf die 6 festgelegten Mitarbeiter des Krisenstabs aufgeteilt werden. Bei 87 Tagen des Betroffenen hätten dann gleich verteilt insgesamt 522 Tage Rufbereitschaft entstehen müssen. Wie erklärt sich dies, bei einem Betrachtungszeitraum von Dezember 2015 bis Oktober 2016 wo höchstens 330 Tage in Betracht kommen?

Antwort:

Grundsätzlich sollen die Rufbereitschaftswochen gleichmäßig auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Mitarbeiter verteilt werden. Dies ist jedoch nicht zwingend vorgeschrieben und auch praktisch nicht realisierbar. Insgesamt teilen sich nur 6 Personen die 52 Wochen Rufbereitschaft im Jahr auf. Durch Urlaub, Krankheit, dienstliche Gründe oder die persönliche Freizeitgestaltung ist eine gleichmäßige Verteilung nicht zu gewährleisten. Daher kommt es immer wieder vor, dass einzelne Personen einspringen, um so die Rufbereitschaft sicherzustellen. Grundsätzlich erfolgt die Verteilung in Abstimmung zwischen allen Beteiligten.

Frage 27:

Rufbereitschaft muss vom Steuerungsdienst, den der Betroffene selbst leitet, den sechs Mitarbeitern, auch sich selbst, zwei Wochen vorher durch den Rufbereitschaftsplan mitgeteilt werden, weshalb findet sich hierzu nichts in der Akte?

Antwort:

Diese Unterlagen befinden sich im Vorgang Krisenstab beim Steuerungsdienst.

Frage 28:

Wie wurde mit der in der Rufbereitschaft tatsächlich angefallenen Arbeitszeit umgegangen? Wurde diese durch Freizeitausgleich gewährt wie in der DA vorgeschrieben oder mit den Zahlungen der Rufbereitschaft entlohnt?

Antwort:

Die während der Rufbereitschaft angefallene Einsatzzeit wurde dem Zeitkonto gutgeschrieben. Ggf. angefallene Zeitzuschläge (z.B. Nachzuschlag) wurden entsprechend der tariflichen Vorschriften vergütet.

Frage 29:

Wie bewertet der Personalrat diese Sonderbehandlung eines leitenden Mitarbeiters gegenüber der doch sehr restriktiven Anwendung der Dienstanweisung anderen Mitarbeitern gegenüber, die einen ähnlichen Einsatz zeigen (Frage weiterleiten an PR)

Antwort der Verwaltung:

Es gab weder Sonderbehandlung eines einzelnen Mitarbeiters noch eine restriktive Handhabung anderen Mitarbeitern gegenüber.

Antwort des Personalrates:

Der Personalrat sieht von einer Stellungnahme ab.

Frage 30:

Hat der Personalrat den Auszahlungen an den Mitarbeiter zugestimmt? Oder hätte er nicht beteiligt werden müssen?

Antwort:

Der Personalrat war nicht zu beteiligen.

Frage 31:

Kann man in dem Fall von einer generellen Sonderbehandlung des Betroffenen sprechen?

Antwort:

Nein.

Frage 32:

Welche zusätzlichen Kosten sind durch diese Handhabung der Stadt entstanden und stellen diese nicht einen finanziellen Schaden für die Stadt dar?

Antwort:

Es sind keine zusätzlichen Kosten entstanden.

Frage 33:

Liegen im gesamten Vorgehen Verstöße gegen die NRW GO, die Dienstanweisungen und den TVöD vor?

Antwort:

Nein, wobei für die Frage der Gremienbeteiligung zur Weiterbeschäftigung auf die Antwort zur Frage 2 verwiesen wird

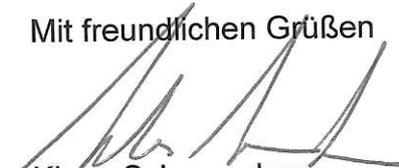
Frage 34:

Wer trägt die Verantwortung für das gesamte aktenkundige Handeln in diesem Fall?

Antwort:

Der Bürgermeister trägt die Verantwortung.

Mit freundlichen Grüßen



Klaus Schumacher