

Personalrechtliche Auswirkungen der Gründung Stadtmarketinggesellschaft

Grundlage für die Betrachtung der personellen Auswirkungen der Gründung der Stadtmarketinggesellschaft ist der in der Anlage 6 aufgeführte Entwurf des Organigramms der Gesellschaft.

Das Organigramm der Gesellschaft zeigt derzeit geplant **12,325 Vollbeschäftigteinheiten (VbE)**, die sich wie folgt zusammensetzen:

1. Geschäftsführung / Assistenz mit 2 VbE
2. Marketingbereich mit 5 VbE
3. Tourist-Information mit 5,325 VbE

Auf der Grundlage dieser Strukturvorstellung erfolgte ein Abgleich mit den in der Verwaltung der Stadt Dessau-Roßlau derzeitigen Aufgabenwahrnehmung. Da Marketing derzeit in unterschiedlichen Bereichen und auch in unterschiedlicher Ausprägung in der Verwaltung wahrgenommen wird, war eine konkrete Zuordnung von Stellenanteilen nur eingeschränkt möglich. Dabei zeigte sich folgendes Bild:

1. Geschäftsführung keine Stellen, die direkt zugeordnet werden können vorhanden.
2. Marketingbereich – hier zeigt sich ein differenzierteres Bild:

Lfd. Nr.	Bezeichnung	Aufgabenanteil in der Verwaltung in VbE	Soll der Gesellschaft in VbE
2.1.	Zentrales Marketing	1	1
2.2.	Kulturmarketing	0,2 (verteilt über 3 Stellen)	1
2.3.	Tourismusmarketing	3	1
2.4.	Wirtschaftsmarketing	0,4 (verteilt auf 4 Stellen)	2
	Insgesamt	4,6	5

3. Tourist-Information

Die derzeit vorhanden 5,325 VbE sollen im gleichen Umfang und mit gleichen Aufgabenzuordnungen der Gesellschaft zugeordnet werden.

Auf der Grundlage der vorgenommenen „Soll-Ist – Betrachtung“ erfolgte die Prüfung der personalrechtlichen Aspekte, die sich aus der Gründung der Stadtmarketinggesellschaft ergeben könnten.

I. Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Möglichkeiten Personal der Verwaltung der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen, um relativ kurzfristig die Arbeitsfähigkeit der Gesellschaft herbeizuführen werden unter Erörterungen zu Pkt. I näher ausgeführt. Bei der Betrachtung wurde davon ausgegangen, dass die Gesellschaft als 100 %ige Gesellschaft der Stadt, sich einer tarifrechtlichen Regelung unterstellt.

II. Auswirkungen und mögliche Umsetzungsvorschläge

Bei den personalrechtlichen Auswirkungen erfolgte die Betrachtung der einzelnen Ebenen des derzeitigen Organigramms der Stadtmarketinggesellschaft.

a. Tourist-Information

Da der geplante Stellenanteil in der Gesellschaft mit dem Stellenanteil der Verwaltung identisch ist, kann eine komplette Übergabe von Stellen und Personen in die Stadtmarketinggesellschaft im Zuge eine **Personalgestellung** erfolgen.

Mit der Personalgestellung kann das bisherige Arbeitsverhältnis bei einem Dritten fortgesetzt werden.

Voraussetzung ist, dass die vollständigen Aufgaben des Beschäftigten zu einem Dritten verlagert werden, so dass das Beschäftigungsbedürfnis beim bisherigen Arbeitgeber wegfällt.

Das bedeutet, dass das durch Personalgestellung übergeleitete Personal tarifrechtlich angebunden bleibt.

b. Marketingbereich

Die Aufgaben Kulturmarketing und Wirtschafts(Standort)marketing sind nicht mit dem Aufgabenspektrum in der Verwaltung der Stadt Dessau-Roßlau identisch. Damit kann auch keine Personalgestellung für diese Aufgabe erfolgen. Hier bieten sich nur die Möglichkeiten der Abordnung / Zuweisung nach § 4 TvöD (Erörterungen Pkt. I). Dabei ist aber zu beachten, dass die Anwendung beider Instrumente vom Einverständnis des Betroffenen abhängig ist, sowie der Mitbestimmung unterliegen.

Um den Anlaufprozess zu unterstützen, sollten für beide Stellen gezielt Mitarbeiter/innen angesprochen und ihre Bereitschaft abgefragt werden, die derzeit anteilig mit der Aufgabe „Marketing“ in den beiden Bereichen betraut sind.

Die Aufgaben des „Zentrales Marketing“ spiegeln sich derzeit in der Verwaltung in der Stelle „Stadtmarketing 80.0.2.000.01 (derzeit 00.0.0.000.07 Projektleiterin Stadtmarketing-gesellschaft)“ überwiegend wider. Hier wäre eine Personalgestellung möglich, wenn die derzeitige Stelleninhaberin der Stelle „Projektleiterin Stadtmarketinggesellschaft“ nach Gründung der Gesellschaft ihre vorherige Stelle wieder einnimmt. Erfolgt dies nicht, dann kann hier ebenfalls nur über vorübergehende Zuweisung, oder Abordnung eine personelle Unterstützung erfolgen.

Das Tourismusmarketing wird in der Verwaltung derzeit durch 3 Stellen wahrgenommen. Das heißt, dass bei Gründung der Gesellschaft mindestens bei 2 Stellen der Aufgabeninhalt wegfällt. Nur für die derzeitige Stelle 80.0.3.000.01 käme eine Personalgestellung in Frage, wenn auch die Leitung der Tourist-Information beibehalten werden soll.

c. Geschäftsführung

Die Stellen Geschäftsführer/in und Assistenz/vorbereitende Buchhaltung haben keine vergleichbare Stelle in der Verwaltung. Entsprechend dem Gesellschaftsvertrag, § 9 (f) - Aufgaben des Aufsichtsrates - erfolgt die Auswahl des/der Geschäftsführer/in durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft, dessen Bestellung durch die Gesellschafterversammlung erfolgt.

Es wird damit vorgeschlagen beide Stellen auszuschreiben. Für diese beiden Stellen sind in der Anlage 4 und 4 a die Ausschreibungstexte beigefügt.

Erörterungen zu Pkt. I – Rechtliche Grundlagen

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

In § 4 TVöD werden die Maßnahmen der Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung geregelt. Dadurch besteht die Möglichkeit, das Direktionsrecht gem. § 106 Gewerbeordnung zu erweitern.

1.) Versetzung

Die Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Voraussetzung für eine Versetzung sind dienstliche oder betriebliche Gründe. Der Beschäftigte ist vorher anzuhören.

2.) Abordnung

Die Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle, einem anderen Betrieb oder eines anderen Arbeitgebers (muss TVöD anwenden) unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Voraussetzung für eine Abordnung sind dienstliche oder betriebliche Gründe. Der Beschäftigte ist vorher anzuhören, sofern die Abordnung länger als 3 Monate ist.

3.) Zuweisung

Die Zuweisung ist die vorübergehende Beschäftigung unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses bei einem Dritten im In- oder Ausland, bei welchem nicht der TVöD zur Anwendung kommt.

Die Zuweisung kann somit auch zu einem privaten Arbeitgeber erfolgen.

Voraussetzung ist die Zustimmung des Beschäftigten. Diese kann allerdings nur aus einem wichtigen Grund verweigert werden.

Ebenso darf der Beschäftigte nicht mit Tätigkeiten von geringerer Wertigkeit betraut werden.

4.) Personalgestellung

Die Personalgestellung ist eine unter Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses eine auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten.

Voraussetzung ist, dass die Aufgaben des Beschäftigten zu einem Dritten verlagert werden, so dass das Beschäftigungsbedürfnis beim bisherigen Arbeitgeber wegfällt. Die Aufgaben müssen konkret mit dem Arbeitsplatz des Beschäftigten in Zusammenhang stehen. Die Zustimmung des Beschäftigten ist nicht erforderlich.

Die häufigste Anwendung der Personalgestellung ist der Betriebsübergang nach § 613a BGB. Er ist jedoch nicht zwingende Voraussetzung.

5.) Zusammenfassung

Umsetzung

- anderer Arbeitsplatz
- Arbeitsverhältnis bleibt bestehen
- gleiche Dienststelle / gleicher Betrieb
- Weisungsrecht

Versetzung

- zeitlich unbefristet
- Arbeitsverhältnis bleibt bestehen
- andere Dienststelle / anderer Betrieb
- gleicher Arbeitgeber

§ 4 Abs. 1 TVöD

Abordnung	- zeitlich befristet - Arbeitsverhältnis bleibt bestehen - andere Dienststelle / anderer Betrieb - gleicher oder anderer unter den TVöD fallender Arbeitgeber	§ 4 Abs. 1 TVöD
Zuweisung	- zeitlich befristet - Arbeitsverhältnis bleibt bestehen - bei einem Dritten im In- oder Ausland außerhalb des Geltungsbereichs des TVöD	§ 4 Abs. 2 TVöD
Personalgestellung	- zeitlich unbefristet - bei einem Dritten	§ 4 Abs. 3 TVöD

6.) Folgen der Maßnahmen in der betrieblichen Praxis

Die folgenden Maßnahmen gelten nur dort, wo die Arbeitsleistung bei einem Dritten erbracht wird (Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung):

- a) Das Entgelt bezahlt der abgebende Arbeitgeber
- b) Das Direktions-/Weisungsrecht geht auf den anderen Arbeitgeber über
- c) Die Abmahnung und betrifft die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses
geht auf den anderen Arbeitgeber über
- d) Die Kündigung betrifft den Bestand des Arbeitsverhältnisses und verbleibt beim abgebenden Arbeitgeber
- e) Das LOB ist Bestandteil der Entgeltzahlung und verbleibt beim abgebenden Arbeitgeber
- f) Die Dienst-/Betriebsvereinbarungen obliegen grundsätzlich dem anderen Arbeitgeber, so lange sie den Bereich des Weisungsrechts betreffen