

Auszug

aus dem Protokoll der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 07.12.2020

Top 5 Betriebsvereinbarung für die Kombibad Wedel GmbH BV/2020/095

Für Herrn Murphy gibt es widersprüchliche Aussagen im Beschlusstext zur Darstellung des Sachverhaltes in der Vorlage. Im Beschlusstext sei die Rede von der Ausverhandlung einer Betriebsvereinbarung über die Vergütung. In der Darstellung des Sachverhaltes wird von einer Handlungsempfehlung der Unternehmensberatung gesprochen, nach der entweder über weitere Anpassungen der Gehälter oder über eine Betriebsvereinbarung die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden näher kommt nachgedacht werden solle. Herr Murphy stellt die Frage, ob damit auch die Arbeitsentgelte gemeint seien. Nach seinem Kenntnisstand sei eine Betriebsvereinbarung nicht ohne weiteres möglich, wenn es tarifüblich mit einem Tarifvertrag zu regeln sei. Er fragt, warum eine Unternehmensberatung beauftragt wurde.

Herr Kissig erläutert, dass die PROVA Unternehmensberatung bereits seit ca. 15 Jahren für die Kombibad GmbH tätig sei.

Herr Maurer ergänzt, dass keine zusätzlichen Kosten entstanden seien, da die Leistung bereits im bestehenden Vertrag mit der PROVA enthalten seien. Es wurde daher möglichst auf eigene Ressourcen zurückgegriffen und das Gutachten durch die PROVA erstellt. Bei Recherchen bei den umliegenden, vergleichbaren Bädern wurde herausgefunden, dass das Bäderland Hamburg einen eigenen Tarifvertrag aushandelt habe. Dies sei in Wedel jedoch aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl der Kombibad GmbH mit der Verdi wohl nicht möglich. Die Holstentherme in Kaltenkirchen hat keinen Tarifvertrag und in Elmshorn gilt der TVV. Dies sei auch in weiteren Bädern so, wenn das Bad als Sparte und nicht als Eigenbetrieb geführt werde.

Herr Murphy habe den Arbeitsauftrag so verstanden, dass die Möglichkeit des Beitrittes in einen Tarifvertrag geprüft werden solle.

Herr Maurer hat den Auftrag so verstanden, dass im ersten Schritt die vorliegende Beschlussvorlage erarbeitet werden und im zweiten Schritt nun eine Betriebsvereinbarung ausgehandelt werden solle. Die vorhergehende Prüfung habe sich auf den TVöD bezogen. Sollte dieser für die Mitarbeitenden eingeführt werden, würde das Defizit der Kombibad GMBH auf 2,45 Mio. Euro jährlich steigen. Die Alternative zu einem Tarifvertrag sei es, mit einer Betriebsvereinbarung einen Rahmen zu schaffen, der sich stärker an die Tarifverträge anlegt und möglichst weniger Mehrkosten erzeugt. Dabei sollen Gehälter und die sonstigen Themen wie Urlaubstage berücksichtigt werden.

Herr Kissig ergänzt, dass diese Beschlussvorlage das Ergebnis der Diskussion im Aufsichtsrat der Stadtwerke sei. Die Diskussion wurde bereits einmal geführt und eine Prüfung hat schon stattgefunden.

Herr Fölske beantragt die Umwandlung der Beschlussvorlage in eine Mitteilungsvorlage.

Es sei Aufgabe des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung und nicht des HFA und Rats. Für eine Entscheidung fehlen hier Informationen. Es sollte lediglich eine Mitteilung sein und nicht der Beschluss gefasst werden. In der nachfolgenden Diskussion zieht er diesen Antrag zurück, es soll aber geklärt werden, ob der HFA zuständig ist.

Herr Kissig erklärt, dass vor 2-3 Jahren eine Gehaltsanpassung ohne einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung stattgefunden habe. Es sei der Wunsch aufgekommen, dies neu zu verhandeln. Dabei wird es aber zu einem steigenden Defizit oder zu steigenden Eintrittspreisen kommen. Gemeinsam solle nun die beste Lösung gefunden werden.

Herr Schnieber sieht das Thema ebenfalls hier im HFA. Durch die Eigentümerposition der Stadt habe diese auch eine soziale Verpflichtung gegenüber den Mitarbeitenden. Der HFA hat den Auftrag erteilt, daher sollte auch das Ergebnis im HFA vorgestellt werden. Das Gutachten liege noch nicht vor, sodass dieses nachgereicht und das Thema in die nächste Sitzung verschoben werden sollte.

Herr Eichberger ist der Meinung, dass eine Betriebsvereinbarung nicht mit dem Betriebsrat verhandelt werden dürfe, da diese nichtig wäre. Der Betriebsrat könne nicht über Entgelt, Urlaub etc. verhandeln. Die Geschäftsführung könne dies zwar festlegen aber keine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat verhandeln.

Frau Süß entgegnet zu den Ausführungen von Herrn Eichberger, dass dies nur bei einer bestehenden Tarifbindung gelte. Die Vergütungsgrundsätze dürfen verhandelt werden, da es eben keine Tarifvertragsbindung gebe. Die Verdi wird bei 19 Mitarbeitern nicht den Aufwand für einen hauseigenen Tarifvertrag betreiben. Es werde eine Betriebsvereinbarung benötigt, die genau auf die Situation passe. Im Aufsichtsrat wurde bereits diskutiert und die Betriebsvereinbarung einstimmig für den besten Weg befunden.

Herr Maurer berichtet, dass in der Badebucht unterschiedliche Funktionen wahrgenommen werden, die nicht alle unter den TVöD fallen. Derzeit bestehe ein gutes Tarifgefüge und eine gute Mitarbeiterbindung. In der Vergangenheit gab es deutliche Annäherungen an den TVV oder andere Tarifverträge. Ein Tarifvertrag würde sich auf das Defizit auswirken.

Herr Murphy führt aus, dass wenn der Beitritt zu einem Tarifvertrag bei einem Betrieb mit um die 20 Mitarbeitenden den Betrieb gefährden würde, dann laufe etwas falsch. Er hält es für politisch nicht vertretbar, dass es keine Tarifbindung gibt.

Nach weiterer Diskussion wird das Thema auf die nächste Sitzung vertagt. Bis dahin soll das von der Unternehmensberatung erstellte Gutachten im Vertraulichen verteilt werden.

Das Gremium einigt sich einvernehmlich auf eine Vertagung.