

Verstehen voraussetzt. Deshalb ist im Vorfeld die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Thematik zwingend. Folgende Schritte sollten diskutiert werden:

1. Schritt: Eigene interne Meinungsfindung

Welche Erwartungen und Ziele verbinden wir für unseren Betrieb mit der Kooperation?

PRO-Gründe:

- Erhöhung der Betriebs- und Rechtssicherheit durch die Einhaltung der gesetzlichen Überwachungsvorgaben
Beispiel: Einhaltung der Selbstüberwachungs-VO Kanal
- Abwehr von Gefahren für die Umwelt durch eine gleich bleibend hohe Betriebssicherheit
Beispiel: Personallücken (durch Urlaub, Krankheit usw.) können bei kleinen und mittleren Kommunen durch den gemeinsamen Betrieb von abwasser-

technischen Anlagen besser abgedeckt und ausgeglichen werden.

- Bündelung von Betriebsabläufen
Beispiel: Flache Mitarbeiterstruktur
- Entlastung der Verwaltung technisch und personell
Beispiel: Gemeinsame Dokumentation für Aufsichtsbehörden, Führen eines gemeinsamen Kanalkatasters
- Bedarfsangepasster Arbeitseinsatz der Mitarbeiter
- Kosteneinsparung durch gemeinsame Leistungsvergabe
Beispiel: Ausschreibungen für Kanalreinigung oder Betriebsmittel

CONTRA-Gründe:

- Reduzierung der Eigenständigkeit
Beispiel: Unterschiedliche Auffassung zu Sanierungsverfahren
- Streitigkeiten im Störfall bzw. im täglichen Arbeitsprozess
- Konflikte bei Änderungen der Personalstruktur



Vertragsunterzeichnung im November 2003

Ergibt die Bewertung der an eine Kooperation gestellten Erwartungen und Ziele eine positive Bilanz, so sind in einem zweiten Schritt die eigenen Vorstellungen intern zu konkretisieren.

2. Schritt: Konkretisierung der eigenen Vorstellungen

Welche Fragen stehen am Anfang der Überlegungen?

- Wie ist unsere Motivation für die Kooperation, bzw. was kann bei uns im Betrieb/Verwaltung effektiver gestaltet werden?
- Gibt es Nachbarkommunen, die an einer Kooperation interessiert sein könnten?
- Wie sind die Voraussetzungen (Organisationsform, Größe, Entfernung zu Nachbargemeinden, eingesetzte Mittel...)?
- Welche Synergieeffekte erwarten wir von der Kooperation ?
- Was können wir selbst an Know-how /qualifiziertem Personal mit einbringen?
- Was möchten wir auf keinen Fall aus der Hand geben und warum?
- Was erwarten wir vom Kooperationspartner und von der späteren Zusammenarbeit?

Überwiegen bei der internen Diskussion die Vorteile, sollte über den Verwaltungsvorstand das Gespräch mit potenziellen Partnern gesucht werden.

| Stundenerfassung | | Kläranlage | | | | | | | KN | |
|------------------|-----------|--------------------|-----------------------------|--|-------------------------|-------------------------------------|---------------|---|-------------------|-----------|
| Angabe in [h] | | Wartung, Reparatur | Reinigung von Anlagenteilen | Kontrolle der einzelnen Anlagenteile (Kontrollgänge) | Pflege der Außenanlagen | Dokumentation und Betriebserfassung | Laborarbeiten | Überwachung und Mithilfe bei Fremdfirmeneinsatz | Schlammbehandlung | Kanalnetz |
| Datum | Wochentag | Name, Vorname | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 01.01.2003 | Mi | | | | | | | | | |
| 02.01.2003 | Do | | | | | | | | | |
| 03.01.2003 | Fr | | | | | | | | | |
| 04.01.2003 | Sa | | | | | | | | | |
| 05.01.2003 | So | | | | | | | | | |
| 06.01.2003 | Mo | | | | | | | | | |
| 07.01.2003 | Di | | | | | | | | | |
| 08.01.2003 | Mi | | | | | | | | | |
| 09.01.2003 | Do | | | | | | | | | |

Tabelle 2: Stundenerfassung

3. Schritt: Gedankenaustausch mit möglichen Kooperationspartnern

In diesem Projektschritt sollte ein „Runder Tisch“ zwischen den eventuellen Kooperationspartnern zur Prüfung der Möglichkeiten einer zukünftigen Zusammenarbeit stattfinden. Als Gesprächsbasis sind im Vorfeld allgemeine Informationen zusammenzustellen.

Checkliste zur Erfassung der allgemeinen Informationen

Technik:

- Länge des Kanalnetzes
- Ausbaugröße der Kläranlage
- Anzahl der Pumpwerke
- Anzahl der Regenwasserbehandlungsanlagen

Finanzen:

- Art und Umfang des betrieblichen Anlagevermögens
- Jährliches Budget für Unterhaltung und Betrieb der Kläranlage und des Kanalnetzes
- Sanierungsbedarf über Zeitraum ABK

Recht:

- Stand der derzeitigen Umsetzung der SÜwV Kanal
- Stand der Genehmigungsbescheide Kanal/Kläranlage
- Sanierungsverfügungen

Organisation:

- Prozessabläufe Kanal/Kläranlage
- Personalstruktur/Organigramm

Ermittlung des Personalstandes

IST-Zustand

Gemeinsames Handeln setzt Transparenz der derzeitigen Situation der Projektbeteiligten voraus. Deshalb müssen Zahlen-Daten-Fakten offengelegt werden, wie

- Anzahl und Größe der Bauwerke wie z.B. Ausbaugröße der Kläranlage, Länge des Kanalnetzes, Anzahl der Niederschlagswasserbehandlungsanlagen und der Pumpwerke.

- Anzahl und Qualifikation des Personals
- Auswertung der Stundenerfassung

Da bei den Projektbeteiligten keine dokumentierte Stundenerfassung vorlag, wurden im Rahmen des Projektes einheitliche Listen erarbeitet und diese mehrere Monate von den Mitarbeitern geführt (**Tab. 2**).

SOLL-Zustand

Kanal:

- Basis: Mindestuntersuchungsintervalle nach SÜwV Kan vom 16.01.1995

In der SÜwV Kan sind Art der Aufgaben und die entsprechenden Häufigkeiten (pro Jahr) für die verschiedenen Bauwerke des Kanalnetzes als Mindestwerte vorgegeben. Diese sind mit den Herstellerangaben abzugleichen. Die Angaben der SÜwV Kan stellen den vorgeschriebenen Mindestaufwand dar, der nach § 6 in Abstimmung mit der Aufsichtsbehörde an die betrieblichen Notwendigkeiten angepasst werden kann. Ebenfalls berücksichtigt werden müssen Zeiten für:

- + weitere Überwachungs- und Wartungsarbeiten gemäß Herstellerangaben
- + Urlaubs- und Krankheitstage
- + arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben

Daraus resultiert für jedes Bauwerk der spezifische Betriebsaufwand, dessen Addition den Gesamtbedarf ergibt.

Kläranlage:

- Basis: Merkblatt M 271 der ATV-DWK „Personalbedarf von kommunalen Kläranlagen“ (Stand 09/1998), sowie SÜwV Kommunal

Auf der Basis des Merkblattes M 271 wird der Personalbedarf anhand von Diagrammen für die einzelnen Gewerke (z.B. Belebungsbecken) in h/Monat angegeben. Die Eingangsgröße zur Berechnung des Personalbedarfs ist die Ausbaugröße als Einwohnerwert. Nach Addition des Personalbedarfs der einzelnen Gewerke und Umrechnung auf ein Jahr erhält man den Personalbedarf für die gesamte Kläranlage. Zu diesem Aufwand kommt noch der für die Durchführung der Eigenüberwachung (z.B. Analysen, Kontrolle der Messgeräte) und sonstigen Aufgaben (z.B. Annahme von Fäkal-schlämmen, Faulgasverwertung), der über die Diagramme nicht direkt erfasst werden kann. Der Anwendungsbereich des Merkblattes ist für eine Ausbaugröße von 2.000 bis 250.000 Einwohnerwerten angegeben. Durch Korrekturfaktoren können örtliche Randbedingungen berücksichtigt werden. Die Arbeitszeit pro Person und Jahr wird mit 1.528 h/(Person pro Jahr) im Merkblatt angegeben (entspricht einem Personenjahr (PJ)). In diesem Wert sind Krankheits- und Urlaubstage berücksichtigt. Die ermittelten Werte sind Orientierungswerte.

| Kommune | Soll-Situation (ohne Kooperation, ohne Optimierung des Überwachungsaufwandes) | | | Ist-Situation | |
|-------------------------------|--|----------------------------|---------------------|-------------------------|-------------|
| | Personal KA [PJ] | Personal Kanalisation [PJ] | Personal KA+KN [PJ] | Personal vorhanden [PJ] | Bedarf [PJ] |
| Betrieb 1 | 2,5 | 1,1 | 3,6 | 2,6 | ~ 1 P |
| Betrieb 2 | 2,7 | 1,6 | 4,3 | 3,3 | ~ 1 P |
| Betrieb 3 | 5,5 | 2,1 | 7,6 | 6,2 | ~ 1 P |
| Summe | 10,7 | 4,8 | 15,5 | 12,1 | |
| → Personalbedarf erforderlich | | | | | |

Tabell 3: Personalaufwand für den Ist- und Soll-Zustand (KA + KN)

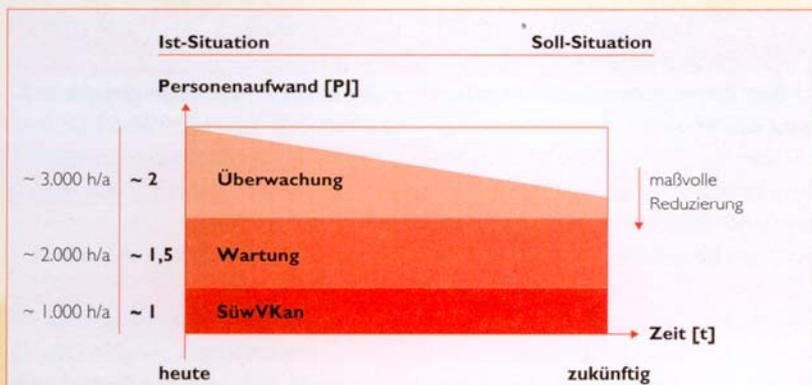


Tabelle 4: Personalaufwand für Betrieb der Kanalisation

Gegenüberstellung IST – SOLL

Bei der Datenaufnahme wurde deutlich, dass der Überwachungsaufwand der Projektbeteiligten relativ hoch ist. Gründe hierfür sind:

- Zusätzliche Reinigung der Regenbecken nach einem Regenereignis
- Sensible mit Pumpwerken bestückte Entwässerungsbereiche
- Herabsetzung der Betriebssicherheit durch nicht zeitgemäße Technik (Tab. 3 und 4)

Über entsprechende Zielvereinbarungen können diese Überwachungszeiten zukünftig durch z.B. den Einbau von Fernwirktechnik bei Sonderbauwerken heruntergefahren werden. Hierzu sollte im Vorfeld eine Kosten-/Nutzenbetrachtung durchgeführt werden.

Umsetzung der Kooperation

1. Schritt: Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen

Mit der Umsetzung der Kooperation wurden alle die in den drei Kommunen im Kläranlagen- und Kanalbetrieb tätigen Mitarbeiter in einem Mitarbeiterpool zusammengefasst. Dabei wurde ein verantwortlicher Betriebsleiter aus dem bisherigen Mitarbeiterstamm gewählt. Dieser besitzt Weisungsbefugnis für das gesamte Betriebspersonal innerhalb der Kooperation und ist verantwortlich für den ordnungsgemäßen Betrieb aller Anlagen. Der Betriebsleiter übernimmt die Arbeitseinteilung und Koordination.

Durch den variablen Einsatz des Personals kann jederzeit für jede Tätigkeit eine ausreichende Mitarbeiterbestückung sichergestellt werden. Personalengpässe, z.B. bei Krankheit und/oder Urlaub, wie sie sonst bei kleineren Abwasserbetrieben üblich sind, können somit verhindert werden.

Die Einsparung beim Betrieb der Anlagen innerhalb der Kooperation gegenüber dem Betrieb in Einzellösung wird mit den im Projekt gewonnenen Erfahrungen mit ca. 10 % angenommen (Tab. 5).

2. Schritt: Einbeziehung des Personals

Für das Gelingen der Kooperation war es wichtig, evtl. existierende Ängste beim Personal der beteiligten Kommunen abzubauen. Deshalb wurden frühzeitig mit den Personalräten folgende Fragen diskutiert:

- Was bezwecken unsere Gemeinden mit der Kooperation?
- Welche Chancen (z.B. Sicherung der Arbeitsplätze) werden in der Kooperation gesehen?
- Welche Veränderungen bedeutet die Kooperation für jeden einzelnen Mitarbeiter? (Tätigkeiten, Arbeitsplatz, Besoldung...)

3. Schritt: Organisatorische Umstellung

Auf Seiten der Verwaltung stehen dem Betriebsleiter Ansprechpartner gegenüber, die Maßnahmen wie z.B. Ausschreibungen koordinieren. Nachstehend ist die Struktur des neuen Fiktivbetriebes dargestellt.

Technisch:

- Anpassung der Rufbereitschaft für die Kooperation (gemeinsame Rufbereitschaft soweit als möglich)
- Vereinheitlichung der Dienst- und Betriebsanweisungen
- Regelung der Verantwortlichkeit
- Erfassung der Arbeitsstunden nach Tätigkeitsbereichen

| | Soll-Situation ohne Kooperation | Soll-Situation in Kooperation | Ist-Situation |
|--------------|------------------------------------|--|-------------------------|
| Kommune | Personal Ist-Situation KA+KN [PJ] | Personal Soll-Situation für KA+KN [PJ] | Personal vorhanden [PJ] |
| Betrieb 1 | 3,6 | 3,3 | 2,6 |
| Betrieb 2 | 4,3 | 3,5 | 3,3 |
| Betrieb 3 | 7,6 | 6,5 | 6,2 |
| Summe | 15,5 | 13,3 | 12,1 |

→ Eine zusätzliche Person bei Kooperationslösung erforderlich

Tabelle 5: Personalaufwand: Vergleich Ist- und Soll-Situation

| Art | Eigengesellschaft (GmbH) | Zweckverband | Öffentlich-rechtliche Vereinbarung | Öffentlich-rechtlicher Vertrag |
|-------------------------------------|---|--|--|--------------------------------------|
| Grundlage | Gemeindeordnung, Gesellschaftsrecht | Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit | Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit | Verwaltungsverfahrensgesetz, BGB |
| Formerfordernisse | Notarielle Form/Eintragung im Handelsregister | Schriftform/Veröffentlichung | Schriftform/Veröffentlichung | Schriftform |
| Genehmigung | Anzeigepflicht gegenüber Aufsichtsbehörde | Aufsichtsbehörde, obere Wasserbehörde | Aufsichtsbehörde, obere Wasserbehörde | Nein |
| Personalübergang Beamte | Nur bei dringendem öffentlichen Interesse | Ja | Ja | Ja |
| Personalübergang Angestellte | Nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers | Ja | Ja | Ja |
| Umsatzsteuerpflicht | Ja | | Nein | Nein |
| Pflichtenübergang | Nein | Ja | Mandatierend: nein Delegierend: ja | Nein |
| Empfehlung | Nein | Ja, wenn Kooperation auf Dauer gewollt ist | Ja | Ja, besonders in der Erprobungsphase |
| Grund | Gebührenerhöhung bei Umsatzsteuerpflicht, Personalübergang nicht ohne weiteres möglich, gestalterischer Aufwand | Gemeinde wird von ihrer Aufgabe ganz frei | Abgesicherte Regelung, aber nicht so strikt wie Zweckverbandsregeln, Selbstverwaltungsaufgabe kann bei Gemeinde verbleiben | Flexibel in der Ausführung |

Tabelle 6: Organisationsformen / vertragliche Regelungen

- Erstellen von Aufgabenplänen für die Teams der einzelnen Bereiche

Kaufmännisch:

- Gemeinsamer Einkauf und Bezahlung von Rechnungen. Dabei fachliche Aufteilung (Jeder übernimmt einen Teilbereich für alle Kommunen).
- Gegenseitige Verrechnung des Arbeitsaufwandes. Hierfür ist eine einheitliche Stundenaufschreibung erforderlich.

Rechtlich:

- Vertragliche Regelung zwischen den Kommunen (öffentlich-rechtlich bzw. privatrechtlich)
- Einbezug des Personalrats
- Abordnung des Personals

Sonstiges:

- Schulung der Mitarbeiter auf allen Anlagen.
- Bildung des „Fiktiven Abwasserbetriebes“

Welche vertragliche Regelung ist geeignet?

Zur vertraglichen Gestaltung einer Kooperation gibt es verschiedene Möglichkeiten mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen.

Im Rahmen des Projektes wurden betrachtet:

- Bildung einer Gesellschaft privatrechtlicher Art
- Zweckverband
- Öffentlich-rechtliche Vereinbarung
- Öffentlich-rechtlicher Vertrag (§ 54 ff VwVfG)

(vgl. Runderlass des Innenministers vom 03.01.1989 über Erfüllung der Abwasserbeseitigungspflicht durch die Gemeinden und hierfür zulässige Organisationsformen (SMBl. NRW Nr. 2023, S. 83)(**Tab. 6**).

Nach Diskussion der verschiedenen Organisationsformen wurde für die Projektbeteiligten der Abschluss eines Öffentlich-rechtlichen Vertrages gewählt, da

dieser den geringst möglichen Eingriff in das Selbstverwaltungsrecht der Kommunen verbunden mit dem größtmöglichen Handlungs- und Vereinbarungsspielraum darstellt. Insbesondere in einer Einstiegsphase zur Erprobung dieses Zusammenarbeitsmodells bietet sich ein derartiger Kooperationsvertrag an.

Zu beachten sind:

- Gesetzliche Grundlagen

Der öffentlich-rechtliche Vertrag ist in §§ 54 ff VwVfG geregelt und dann zulässig, sofern er nicht durch Rechtsvorschriften ausgeschlossen ist. Durch ihn wird ein Rechtsverhältnis auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts durch Vertrag begründet bzw. konkretisiert und für die Vertragspartner bindend ausgestaltet.

Als weitere Voraussetzung besteht das Schriftformerfordernis (§ 57 VwVfG).

Es gilt neben den Vorschriften des VwVfG auch das BGB (§ 62 VwVfG).

- Personalübergang Angestellte

Über Abordnungen lässt sich das erforderliche Personal bei der anderen Gemeinde einsetzen (sh. bei den Überlegungen zum Zweckverband).

- Personalübergang Beamte

Für Beamte ist eine Abordnung nach § 29 LBG möglich. Dies setzt ein dienstliches Bedürfnis voraus. Die Abordnung darf dabei nur vorübergehend zu einer mit dem Amt des Beamten entsprechenden Tätigkeit erfolgen. Die Abordnung zu einer anderen Gemeinde bedarf der Zustimmung des Beamten. Sie ist allerdings dann nicht erforderlich, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Endgrundgehalt auch einer gleichwertigen oder anderen Laufbahn entspricht und die Abordnung nicht die Dauer von fünf Jahren übersteigt (§ 29 Abs. 3 LBG). Allerdings ist der Beamte vor der Abordnung zu hören (§ 29 Abs. 4 LBG).

Ansonsten sind folgende Aspekte zu beachten:

Die Abordnung zu einer anderen Gemeinde ist von der abgebenden im Einverständnis mit der aufnehmenden Gemeinde zu verfügen. Das Einverständnis muss schriftlich erklärt werden. In der Verfügung ist zum Ausdruck zu bringen, dass das Einverständnis vorliegt. Zur Zahlung der dem Beamten zustehenden Leistungen ist auch die Gemeinde als Dienstherr verpflichtet, zu der der Beamte abgeordnet ist (§ 29 Abs. 2 LBG).

Haftungsrechtliche Aspekte

- Haftung der Gemeinde im Verhältnis zum Geschädigten

Verursacht ein Arbeitnehmer schuldhaft einen Schaden, so muss sich diejenige Gemeinde sein Verhalten zurechnen lassen, für die dieser Arbeitnehmer deren Aufgabe wahrgenommen hat:

Wird dieser Schaden im Rahmen des bestehenden Anschlussverhältnis an die öffentliche Abwassereinrichtung verursacht, so haftet die Gemeinde nach der Rechtsprechung des OVG NW im Verhältnis zu dem Geschädigten nach den entsprechend anwendbaren Grundsätzen der sog. positiven Vertragsverletzung (Beispiel: Im Rahmen der Durchführung der Selbstüberwachungsverordnung wird die Anschlussleitung eines Grundstückseigentümers so stark beschädigt, dass das Abwasser des angeschlossenen Grundstücks nicht richtig abfließen kann und so zu Vernässungsschäden auf dem privatem Grundstück führt). Da dieses zivilrechtliche Rechtsinstitut seit dem 01.01.2002 in § 280 Abs. 1 BGB gesetzlich normiert ist, ist davon auszugehen, dass die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte in Zukunft diese ausdrückliche gesetzliche Norm als Anspruchsgrundlage heranziehen wird (Vgl. Becker, Gemeindehaushalt 2002, Heft 4). Konkret bedeutet dies, dass sie sich auch ein nur fahrlässiges Verhalten seitens des für sie tätigen Arbeitnehmer/Beamten zurechnen lassen muss. Ein Entlastungsbeweis wie nach § 831 BGB ist ihr hingegen nicht möglich. Daneben kann auch noch ein Amtshaftungsanspruch bestehen.

Wird dieser Schaden jedoch nicht im Rahmen des bestehenden Anschlussverhältnisses an die öffentliche Abwassereinrichtung verursacht (z.B. im Rahmen der Überwachungsarbeiten wird eine Baustelle nicht richtig abgesichert und ein Passant kommt dadurch zu Schaden), so haftet die Gemeinde unter den Voraussetzungen des § 839 BGB/Art. § 34 GG (Amtshaftung). Dies setzt allerdings die Verletzung einer drittbezogenen Amtspflicht voraus. Die Erfüllung von Aufgaben der Selbstüberwachungsverordnung Kanal und der Rufbereitschaft für die öffentliche Abwasseranlage werden aber allein im öffentlichen Interesse, nämlich zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Betriebs der öffentlichen Abwasseranlage, durchgeführt. Insoweit dürfte regelmäßig ein Amtshaftungsanspruch mangels Drittbezogenheit einer verletz-

ten Amtspflicht ausscheiden. Sollten im Rahmen dieser Tätigkeiten Passanten geschädigt werden (z.B. durch fehlerhafte Absicherung der Baustelle), scheidet eine Amtshaftung auch im Hinblick auf § 9a Straßen- und Wegegesetz aus. Denn die dort tätigen Mitarbeiter werden nicht im Rahmen des Baus und der Unterhaltung von Straßen, sondern allein im Rahmen des Baus und der Unterhaltung der öffentlichen Abwassereinrichtung tätig.

Werden durch solche Maßnahmen Dritte geschädigt, so haftet die Gemeinde dann ausschließlich wegen der Verletzung von Verkehrssicherungspflichten nach § 831 BGB (vgl. zur zivilrechtlichen Haftung wegen der Verletzung von Verkehrssicherungspflichten: BGHZ 60, S. 54).

- Haftung des Arbeitnehmers im Verhältnis zum Geschädigten

Der Arbeitnehmer haftet im Außenverhältnis zum Geschädigten stets aus § 823 BGB. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Gemeinde ausnahmsweise nach Amtshaftungsregeln haftet. In diesem Fall würde die Schadensersatzpflicht auf den Dienstherrn übergeleitet (vgl. § 839 BGB/Art. 34 GG).

- Haftung im Innenverhältnis

Im Innenverhältnis gelten folgende Grundzüge: Verletzt ein Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten, so hat er dem Dienstherrn, dessen Aufgabe er wahrgenommen hat, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen (§ 84 Abs. 1 LBG). Zu den weiteren Besonderheiten sei auf § 84 Abs. 2 und 3 LBG verwiesen. Diese Regelung gilt für Angestellte (§ 14 BAT i.V.m. § 84 LBG) und für Arbeiter (§ 9a MTArb Gemeinde i.V.m. § 84 LBG) entsprechend. (Siehe **Tab. 7**)

Gebührenrechtliche Aspekte

In die Abwassergebührenkalkulation dürfen nur betriebsbedingte Kosten eingestellt werden (vgl. § 6 Abs. 2 Satz 1 KAG NW). Diese gesetzliche Regelung verpflichtet die beteiligten Gemeinden, den zeitlichen Umfang der Tätigkeiten des einzelnen Arbeitnehmers für die jeweilige Gemeinde und die damit verbundenen Personal- und Sachkosten sachgerecht zu ermitteln bzw. zu schätzen. Zu den betriebsbedingten Kosten gehören also nur diejenigen Kosten der einzelnen Arbeitnehmer, die anteilig tatsächlich für diese Gemeinde geleistet worden sind.

Zusammenfassung und Ausblick

Durch den gemeinsamen Betrieb der Kanalnetze und Kläranlagen können beim **TEO**-Verbund die Anlagen entsprechend den technischen und arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen betrieben werden. Auf die Einstellung zusätzlichen Personals kann verzichtet werden. Engpässe gegenüber der SOLL-Situation in Kooperation und der IST-Situation werden durch maßvolles Herabsetzen der Überwachungshäufigkeiten kompensiert.

| Haftung | |
|--|--|
| Gemeinde | |
| Gegenüber dem Anschlussnehmer | Positive Vertragsverletzung (jetzt § 280 BGB) |
| Gegenüber Dritten (z.B. Passant) | Verkehrssicherungspflicht (§ 831 BGB) Amtshaftung (§ 839 BGB, Art. 34 GG) |
| Gegenüber Kooperationskommune | Aus vertraglicher Vereinbarung (entspr. § 84 LBG wie für eigene Bedienstete) |
| Arbeitnehmer | |
| Im Innenverhältnis gegenüber der anstellenden Gemeinde | Schadensersatzpflicht bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit (§ 84 LBG, § 14 BAT) |
| Im Außenverhältnis gegenüber Dritten | Regelmäßig nicht selbst wegen Amtshaftungsanspruch des Dritten gegen die Gemeinde (§ 834 BGB, Art. 34 GG) Ausnahmsweise persönlich aus unerlaubter Handlung (§ 823 BGB) |

Tabelle 7: Haftung

Die Einführung einer Kooperation bei kleinen und mittleren Kommunen stellt damit einen Beitrag zur Stärkung der kommunalen Seite dar, können doch dadurch Engpässe in Krankheits-, Urlaubszeiten oder in besonderen Betriebs-situationen ohne zusätzliches Personal gemeistert werden. Die wesentlichen Vorteile der Kooperation sind:

- Ausreichend Personal für den Betrieb der Anlagen (auch während der Krankheits- und Urlaubszeit). Gerade bei kleinen Kommunen, die Ihre Anlagen mit 2 bis 3 Personen betreiben ist dies von besonderer Bedeutung.
- Durch den Zugriff auf mehr Personal mit somit vielfältigeren Qualifikationen können mehr Arbeiten in Eigenregie durchgeführt werden. Dadurch erfolgt eine Reduzierung der Fremdvergabe. Es entsteht eine Stärkung der kommunalen Seite.

Während der Einführung der Kooperation entsteht ein Mehraufwand durch zusätzliche Schulung der Mitarbeiter und der Koordination zwischen den Beteiligten. Demgegenüber reduziert sich insgesamt der Verwaltungsaufwand der beteiligten Kommunen.

Weitere Aufgabenfelder:

- Gemeinsamer Betrieb von Kleinkläranlagen und Überprüfung von Hausanschlussleitungen
- Gemeinsame Umsetzung neuer bzw. zusätzlicher Dokumentationspflichten (z.B. neue SüwVKom)
- Gemeinsame Bearbeitung innerhalb der Verwaltung (z.B. Bauvorhaben, Gebührenabwicklung)

An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für das konstruktive Engagement an die Mitarbeiter-(innen) des **TEO**-Verbundes sowie an das projektbegleitende Büro Dr. Dahlem in Essen.

Alle Städte und Gemeinden, die „Mehr“ über die Umsetzung dieser Kooperation und das damit verbundene Leistungsangebot der Abwasserberatung NRW wissen möchten, wenden sich bitte an unsere Geschäftsstelle.

Dipl.-Ing. Michael Lange
Techn. Geschäftsführer der
Abwasserberatung NRW e.V.