

## **1. Änderung des mit Stadtratsbeschluss Nr. 057-2010 vom 17.03.2010 beschlossenen Maßnahmenkatalogs zum sozialverträglichen Personalabbau – Neufassung der Punkte II.3. (Angebot 3) und III. wie folgt:**

### **II.3. Übergangsweise Entgeltsicherung bei Übertragung einer niedrigerwertigen Tätigkeit (Angebot 3)**

Die sich im Ergebnis von Stellenneubewertungen erforderlich machenden Höhergruppierungen einerseits und Herabgruppierungen andererseits sollen zweckmäßigerweise vorrangig durch eine Aufgabenumorganisation im Wege der Zuweisung anderer, der bisherigen Eingruppierung/Einreihung entsprechender Tätigkeiten bzw. durch eine Umsetzung der/des betroffenen Beschäftigten auf einen anderen Arbeitsplatz entsprechend der im Arbeitsvertrag angegebenen tariflichen Wertigkeit vermieden werden. Dies gilt nicht in Fällen einer irrtümlich zu hohen Eingruppierung bei unverändert gebliebener Tätigkeit (korrigierende Rückgruppierung).

Soweit sich nun Herabgruppierungen infolge der Übertragung einer tariflich niedrigerwertigen Tätigkeit nicht durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, wie eine entsprechende Veränderung des Aufgabenzuschnitts bzw. des Arbeitsplatzes, und auch nicht durch eine Umsetzung vermeiden lassen, sollten sie aus Gründen der Sozialverträglichkeit im Interesse sowohl der Arbeitgeberin Stadt Bitterfeld-Wolfen als auch der betroffenen Beschäftigten möglichst einvernehmlich erfolgen, so dass Rechtsstreitigkeiten vermieden werden und zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine längerfristig gesicherte Einsparung im Haushalt bewirkt wird. Hierzu soll das folgende Angebot dienen:

Wurde oder wird einem Beschäftigten eine neue Tätigkeit zur nicht nur vorübergehenden Ausübung übertragen, die mit einer niedrigeren als der bisher tarifautomatisch zustehenden Eingruppierung/Einreihung verbunden ist, und der Beschäftigte trat bzw. tritt diese Tätigkeit vorbehaltlos an, so dass die Tätigkeitsübertragung einvernehmlich erfolgt und sich somit keine Änderungskündigung erforderlich macht, so gilt folgendes:

1. Beginnend mit dem Zeitpunkt der vorbehaltlosen Aufnahme der neuen Tätigkeit und der Wirksamkeit der neuen tarifgerechten Eingruppierung/Einreihung kann neben dem tariflichen Entgelt aus Besitzstandswahrungsgründen eine auf den Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Maßnahme berechnete übertarifliche persönliche Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen und dem nunmehr zustehenden tariflichen Tabellenentgelt gezahlt werden.
2. Die persönliche Ausgleichszulage wird nicht dynamisiert, vielmehr werden auf sie künftige Erhöhungen des Entgelts durch
  - eine höhere Eingruppierung/Einreihung einschließlich nachwirkender tariflicher Aufstiege nach § 8 TVÜ-VKA,
  - die Zahlung sonstiger Entgeltgruppenzulagen,
  - allgemeine Entgeltsteigerungen im Wege von Tarifierhöhungen,
  - Stufenaufstiege nach § 16 Abs. 3 TVöDin vollem Umfang angerechnet.

3. Die persönliche Ausgleichszulage entfällt mit Wirkung des Tages, an dem der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

### III. Ergänzende Ausführungen

Die Angebote 1 und 2 dienen dem sozialverträglichen Personalabbau innerhalb der Stadtverwaltung Bitterfeld-Wolfen respektive der Einsparung von Personalkosten; das Angebot 3 dient aus Gründen des Vertrauensschutzes der sozialverträglichen Umsetzung erforderlicher Arbeitsvertragsänderungen auf einvernehmlichem Wege und damit der Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten und mit diesen einhergehender zusätzlicher Kosten.

Sofern die Nachfrage nach der Nutzung der Angebote 1 und 2 die arbeitgeberseitigen Möglichkeiten des tatsächlichen Abschlusses von entsprechenden Verträgen überschreitet, ist zu versuchen, die persönlichen und wirtschaftlichen Interessen der Beschäftigten und der Stadt Bitterfeld-Wolfen in Einklang zu bringen. Dabei stellen die Angebote der Arbeitgeberin Stadt Bitterfeld-Wolfen lediglich eine Aufforderung an die Beschäftigten dar, der Arbeitgeberin mitzuteilen, ob Interesse an der Nutzung eines solchen Angebots besteht.

Es besteht **kein Rechtsanspruch** des Beschäftigten auf Abschluss eines entsprechenden Vertrages nach den Angeboten 1 bis 3.

Verträge zu den Angeboten 1 und 2 werden vorrangig mit Beschäftigten geschlossen, die zeitnah ihre Arbeitszeit verkürzen bzw. die zeitnah aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden wollen.

Die Umsetzung der Maßnahmen muss im jeweiligen Einzelfall nachweisbar zu einer Verringerung im Stellenplan nach § 73 Abs. 3 Satz 1 GO LSA führen. Hierzu müssen die in Umsetzung dieses Maßnahmenkatalogs frei werdenden Stellen zwingend gestrichen und dürfen nicht wiederbesetzt werden.

Die Bereitstellung der für die Realisierung der Personalabbaumaßnahmen erforderlichen finanziellen Mittel hat aus den laufenden Personalkosten zu erfolgen.

Der langfristige Personalkosteneinsparungseffekt dieser Maßnahmen ist somit in jedem Falle erheblich höher, als die für die entsprechenden Ausgleichszahlungen zugunsten der Beschäftigten aufzuwendenden zusätzlichen Kosten.