

Synopse Stadtratsbeschluss Nr. 057-2010 - Maßnahmenkatalog zum sozialverträglichen Personalabbau - Punkt II.3. (Angebot 3) sowie Punkt III. bisherige Fassung und neue Fassung		
bisherige Fassung	neue Fassung	Begründung/Erläuterung
II.3. Übergangsweise Entgeltsicherung bei Herabgruppierungen (Angebot 3)	II.3. Übergangsweise Entgeltsicherung bei Übertragung einer niedrigerwertigen Tätigkeit (Angebot 3)	Klarstellung und Neuausrichtung des Geltungsbereichs des Punktes II.3. (Angebot 3).
Gegenwärtig werden für alle Beschäftigten der Stadt Bitterfeld-Wolfen neue Stellenbeschreibungen erstellt und sämtliche Stellen neu bewertet. Erschwert und verzögert wird dies einerseits dadurch, dass sich regelmäßig Änderungen in der Arbeitsorganisation und Aufgabenzuordnung erforderlich machen, um auf veränderte Erfordernisse in der Aufgabenerledigung und/oder auf Veränderungen im Personalbestand zu reagieren, und andererseits durch die bereits beschriebene Umbruchsituation der schrittweisen Auflösung der Verwaltungsgemeinschaft Bitterfeld-Wolfen mit den damit einhergehenden aufgabenseitigen und personellen Veränderungen.		Bisherige Formulierung ist durch Zeitablauf überholt.
Die sich im Ergebnis der Stellenneubewertung 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 ist insbesondere bei Feststellung zu hoher Eingruppierungen auch erforderlich, da diese zumeist auf erforderliche Veränderungen in den auszuübenden Tätigkeiten und den zu erledigenden Aufgaben im Prozess der Fusion zur Stadt Bitterfeld-Wolfen bzw. erforderlicher Umorganisationsmaßnahmen im Nachgang zur Fusion zurückgehen. Die Fusion zur Stadt Bitterfeld-Wolfen sollte allerdings, dies war erklärtes Ziel aller beteiligten Entscheidungsträger, möglichst keinem Beschäftigten zum Nachteil gereichen. Im Vertrauen darauf haben alle Beschäftigten der damaligen fünf Fusionskommunen	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).	Bisherige Formulierung ist teilweise durch Zeitablauf überholt. Klarstellende Ergänzung bzgl. der korrigierenden Rückgruppierung ist erforderlich.

Synopse		
Stadtratsbeschluss Nr. 057-2010 - Maßnahmenkatalog zum sozialverträglichen Personalabbau - Punkt II.3. (Angebot 3) sowie Punkt III. bisherige Fassung und neue Fassung		
bisherige Fassung	neue Fassung	Begründung/Erläuterung
die ihnen im Zuge der Fusion zugewiesenen Tätigkeiten widerspruchs- und vorbehaltlos aufgenommen, zu Rechtsstreitigkeiten kam es bisher nicht.		
Soweit sich nun Herabgruppierungen nicht durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, wie eine entsprechende Veränderung des Aufgabenzuschnitts bzw. des Arbeitsplatzes, und auch nicht durch eine Umsetzung vermeiden lassen, sollten sie angesichts des Vertrauensschutzes und im Sinne einer Befriedung der Situation im Interesse sowohl der Arbeitgeberin Stadt Bitterfeld-Wolfen als auch der betroffenen Beschäftigten möglichst sozialverträglich und einvernehmlich vorgenommen werden und damit längerfristig eine gesicherte Einsparung im Haushalt bewirken. Hierzu soll das folgende Angebot dienen:	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:	Der Punkt II.3. (Angebot 3) soll künftig nur dann anwendbar sein, wenn sich die arbeitsvertraglichen Aufgaben des Beschäftigten durch die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder die sonstige Veränderung des Aufgabengebietes in der Weise verändern, dass die neue Gesamttätigkeit einer niedrigeren tariflichen Entgeltgruppe entspricht. Es soll somit der Vermeidung von Änderungskündigungen dienen. Nicht mehr erfasst wird der Fall einer bloßen Korrektur einer irrtümlich zu hohen Eingruppierung (korrigierende Rückgruppierung), die die Arbeitgeberin jederzeit einseitig vornehmen kann.
Wurde oder wird einem Beschäftigten eine neue Tätigkeit übertragen, die mit einer niedrigeren als der bisherigen Eingruppierung/Einreihung verbunden ist, und der Beschäftigte trat bzw. tritt diese Tätigkeit vorbehaltlos an, so dass die Tätigkeitsübertragung einvernehmlich erfolgt, oder muss ein Beschäftigter im Wege einer korrigierenden Rückgruppierung herabgruppiert werden, ohne dass er diese Herabgruppierung mit einer arbeitsgerichtlichen Klage angreift, so gilt folgendes:	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 bzw. beginnend mit dem Zeitpunkt der korrigierenden Rückgruppierung 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	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	Streichung der Formulierung zur korrigierenden Rückgruppierung.

Synopse

Stadtratsbeschluss Nr. 057-2010 - Maßnahmenkatalog zum sozialverträglichen Personalabbau - Punkt II.3. (Angebot 3) sowie Punkt III. bisherige Fassung und neue Fassung		
bisherige Fassung	neue Fassung	Begründung/Erläuterung
zwischen dem bisherigen und dem nunmehr zustehenden tariflichen Tabellenentgelt gezahlt werden.	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 Tariferhöhungen in vollem Umfang angerechnet.	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 Tariferhöhungen, - Stufenaufstiege nach § 16 Abs. 3 TVöD in vollem Umfang angerechnet.	Ergänzung des 4. Stabstrichs in Umsetzung einer mit der Genehmigung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt e. V. ergangenen Auflage. Ansonsten unverändert.
3. Die persönliche Ausgleichszulage entfällt mit Wirkung des Tages, an dem der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.	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	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 Bereinigung nicht tarifgerechter Eingruppierungen von Beschäftigten der Stadt Bitterfeld-Wolfen sowie der Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten und damit einhergehender zusätzlicher Kosten.	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.	Klarstellende Formulierung des Ziels des Angebotes 3 unter Streichung der Formulierung zur korrigierenden Rückgruppierung.
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	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	
Synopse		

Stadtratsbeschluss Nr. 057-2010 - Maßnahmenkatalog zum sozialverträglichen Personalabbau - Punkt II.3. (Angebot 3) sowie Punkt III. bisherige Fassung und neue Fassung		
bisherige Fassung	neue Fassung	Begründung/Erläuterung
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.	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.	Klarstellende Ergänzung des letzten Satzes.
Die weiteren Ausführungen unter Punkt III. bleiben unverändert.		

Synopse Stadtratsbeschluss Nr. 057-2010 - Maßnahmenkatalog zum sozialverträglichen Personalabbau - Punkt II.3. (Angebot 3) sowie Punkt III. bisherige Fassung und neue Fassung		
bisherige Fassung	neue Fassung	Begründung/Erläuterung
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.	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.	unverändert
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.	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.	unverändert
Der langfristige Personalkosteneinsparungseffekt dieser Maßnahmen ist somit in jedem Falle erheblich höher, als die für die entsprechenden Ausgleichszahlungen zugunsten der Beschäftigten aufzuwendenden zusätzlichen Kosten.	Der langfristige Personalkosteneinsparungseffekt dieser Maßnahmen ist somit in jedem Falle erheblich höher, als die für die entsprechenden Ausgleichszahlungen zugunsten der Beschäftigten aufzuwendenden zusätzlichen Kosten.	unverändert