

Stadt Bitterfeld-Wolfen - Maßnahmenkatalog zum sozialverträglichen Personalabbau

I. Einleitung

I.1. Anlass für den Maßnahmenkatalog sozialverträglicher Personalabbaumaßnahmen

Mit der Fusion der Städte Bitterfeld und Wolfen sowie der Gemeinden Greppin, Thalheim und Holzweißig zum 01.07.2007 und der Bildung der Verwaltungsgemeinschaft Bitterfeld-Wolfen ebenfalls zum 01.07.2007 war der Personalbestand der Fusionskommunen zusammenzuführen. Dabei war es zunächst vorrangige Aufgabe, dies mit möglichst wenig Reibungsverlusten zu erreichen, um eine ordnungsgemäße, kontinuierliche Aufgabenerledigung vom Fusionszeitpunkt an zu gewährleisten.

Seitdem wird konsequent daran gearbeitet, die Verwaltungsorganisation und -struktur, die Aufgabenzuordnung und den Personalbestand zu optimieren und eine leistungsfähige Verwaltung zu gestalten, die nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten arbeitet und den Anforderungen an ein modernes Dienstleistungsunternehmen entspricht. Unter den bis heute nachwirkenden fusionsbedingten Gegebenheiten gestaltet sich dies jedoch mitunter schwierig und wird dadurch noch zusätzlich erschwert, dass sich die Stadt Bitterfeld-Wolfen gegenwärtig bereits in einem erneuten Umorganisationsprozess wiederfindet, der sich aus dem Ausscheiden der vier Mitgliedsgemeinden Brehna, Glebitzsch, Petersroda und Roitzsch aus der Verwaltungsgemeinschaft Bitterfeld-Wolfen mit Ablauf des 30.06.2009, aus der Eingemeindung der Gemeinde Bobbau in die Stadt Bitterfeld-Wolfen zum 01.09.2009 und aus dem Ausscheiden der Mitgliedsgemeinden Friedersdorf und Mühlbeck und der damit einhergehenden Auflösung der Verwaltungsgemeinschaft Bitterfeld-Wolfen mit Ablauf des 31.12.2009 ergibt. Infolge dessen macht es sich wiederum erforderlich, die Organisations- und Personalstruktur, den Personalbestand und Personaleinsatz und die Aufgabenzuordnung in der Stadtverwaltung Bitterfeld-Wolfen an die neuen Gegebenheiten anzupassen.

Derzeit ist ein Personalentwicklungskonzept in Erarbeitung, das bis zum Jahresende 2009 vorliegen und sodann die aufgaben- und anforderungsangemessene mittelfristige Personalentwicklung der Stadtverwaltung Bitterfeld-Wolfen konzeptionell sichern soll. Dabei gilt es, eine zukunftsorientierte Personalentwicklung mit der Einsparung von Personalkosten in Einklang zu bringen. Denn die Stadt Bitterfeld-Wolfen steht stets und, auch wenn der städtische Haushalt gegenwärtig in Planung und Rechnung der Erträge und Aufwendungen ausgeglichen ist, mit Blick auf die rückläufige Entwicklung der Einnahmesituation verstärkt jetzt vor der Aufgabe, Personalkosten einzusparen. Dies erst recht mit Blick darauf, dass der städtische Haushalt trotz aller Sparbemühungen voraussichtlich ab dem Haushaltsjahr 2010 nicht mehr ausgeglichen sein wird, so dass sich gemäß § 92 Abs. 2 GO LSA ein Haushaltskonsolidierungskonzept erforderlich machen wird. Es steht dabei der Fakt, dass eine Personalkosteneinsparung in relevanter Größenordnung nur über einen nachhaltigen betriebsbedingten Personalabbau zu erreichen ist. Betriebsbedingte Kündigungen wären hier jedoch das allerletzte vertretbare Mittel (ultima ratio) und kämen erst und ausschließlich dann in Betracht, wenn es keine sozialverträglicheren Möglichkeiten eines Personalabbaus gäbe. Als die bei weitem einschneidendste und auch arbeitsrechtlich problematischste Maßnahme zur Umsetzung eines betriebsbedingt erforderlichen Personalabbaus wären Kündigungen hier, auch mit Blick auf die

Regelung im § 12 Abs. 2 der Gebietsänderungsvereinbarung zur Bildung der Stadt Bitterfeld-Wolfen vom 29.09.2005, kein adäquates Gestaltungsmittel zur Einsparung von Personalkosten.

In Anbetracht der sozialen Verantwortung der Stadt Bitterfeld-Wolfen ihren Beschäftigten gegenüber, auf deren Wahrnehmung verständlicherweise auch und gerade der Personalrat großes Augenmerk legt, und der arbeitsrechtlichen Zwänge, insbesondere der kündigungsschutzrechtlichen Vorgaben, die jeder betriebsbedingten Kündigung eine Sozialauswahl mit einem in der Regel nicht gewollten Ergebnis vorschalten und jede betriebsbedingte Kündigung mit einem erheblichen Prozessrisiko für den kündigenden Arbeitgeber einhergehen lassen, sollte es das erklärte Ziel sein, betriebsbedingte Kündigungen unbedingt zu vermeiden und einen Personalabbau zur Personalkostensenkung in sozialverträglicher Weise und möglichst einvernehmlich durchzuführen.

Der nachfolgende Maßnahmenkatalog soll zur Einsparung von Personalkosten in relevanter Größenordnung führen, ohne dass zum Mittel der betriebsbedingten Änderungskündigung oder gar zum äußersten Mittel der betriebsbedingten Kündigung gegriffen werden muss.

Der langfristige Personalkosteneinsparungseffekt der nachfolgend dargestellten Maßnahmen ist in jedem Einzelfall erheblich höher, als die für die entsprechenden arbeitgeberseitigen Ausgleichszahlungen aufzuwendenden zusätzlichen Kosten. Die aufgezeigten Maßnahmen eröffnen eine reelle Möglichkeit und eine Chance, zum frühestmöglichen Zeitpunkt spürbare, langfristig haushaltswirksame Einsparungen an Personalkosten zu erzielen.

Hierbei kann auch auf die Erfahrungen der Vergangenheit zurückgegriffen werden, denn sowohl in der damaligen Stadt Bitterfeld als auch der damaligen Stadt Wolfen galten aufgrund entsprechender Stadtratsbeschlüsse - Beschluss des Stadtrates der Stadt Bitterfeld Nr. 23 vom 10.03.2004, Beschluss des Stadtrates der Stadt Wolfen Nr. 391/03 vom 02.07.2003 - derartige Maßnahmenkataloge mit dem erklärten Ziel, einen größtmöglichen Personalabbau zu realisieren, diesen sozialverträglich zu gestalten und hierfür neue Wege zu erschließen, um zur Haushaltskonsolidierung bzw. der Verbesserung der Haushaltslage beizutragen. Wesentliche Grundpfeiler der Maßnahmenkataloge waren auch bereits damals in beiden Städten die Forcierung der Teilzeitarbeit und die Forcierung des vorzeitigen Übergangs in die Altersrente.

Da jedoch der vom damaligen Stadtrat Wolfen beschlossene Maßnahmenkatalog nur für die Beschäftigten der ehemaligen Stadt Wolfen und der vom damaligen Stadtrat Bitterfeld beschlossene Maßnahmenkatalog nur für die Beschäftigten der ehemaligen Stadt Bitterfeld galt, während es für die Beschäftigten der ehemaligen Gemeinden Greppin, Holzweißig und Thalheim keine entsprechenden Beschlüsse bzw. Konzepte gab, wurden die in den Maßnahmenkatalogen aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen seit dem Fusionszeitpunkt 01.07.2007 nicht mehr angewandt, um eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten zu vermeiden. Der Personalrat hatte sich deshalb mit dem Ziel der Wiederauflage eines solchen Maßnahmenkatalogs an die Dienststelle gewandt.

Der nachfolgende Maßnahmenkatalog soll die Möglichkeiten der Stadt Bitterfeld-Wolfen, Personalkosten im Wege einvernehmlicher Personalreduzierungsmaßnahmen einzusparen, erweitern und damit zu nachhaltigen Personalkosteneinsparungen führen.

I.2. Wirksamkeitsvoraussetzungen

Sämtliche in diesem Katalog aufgeführten Maßnahmen bedürfen, da sie mit Zahlungen verbunden sind, die weder gesetzlich noch tariflich vorgesehen sind, gemäß §§ 44, 73 GO LSA der Beschlussfassung durch den Stadtrat Bitterfeld-Wolfen.

Führen derartige Maßnahmen bzw. Zahlungen nachweisbar zu einer Verringerung im Stellenplan, bedarf es hierfür gemäß § 73 Abs. 3 GO LSA keiner kommunalaufsichtsbehördlichen Genehmigung, sondern lediglich einer Anzeige dieser Maßnahmen beim Landkreis Anhalt-Bitterfeld als Kommunalaufsichtsbehörde. Anderenfalls bedürfen sie der Zulassung einer Ausnahme durch das Ministerium des Innern des Landes Sachsen-Anhalt als der obersten Kommunalaufsichtsbehörde.

Darüber hinaus ist gemäß § 7 Abs. 2 der Satzung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt e. V. (KAV LSA) bei übertariflichen Leistungen eine Ausnahmegenehmigung des KAV LSA erforderlich.

I.3. Hinweise zu den Berechnungen

Bei den nachfolgend vorgestellten Maßnahmen wird von einem durchschnittlichen Jahresbruttoentgelt in Höhe von 38.200,-- Euro pro Beschäftigten (beispielhaft angenommen: Beschäftigter in der Entgeltgruppe 8/Stufe 3 TVöD einschließlich der Arbeitgeberanteile) ausgegangen. Dieses durchschnittliche Jahresentgelt ist Rechnungsgrundlage für alle hier dargestellten Maßnahmen und beispielhaften Berechnungen.

Die Anzahl der Beschäftigten, die die in diesem Maßnahmenkatalog eröffneten Angebote evtl. annehmen könnten, wurden zum Zwecke der fiktiven Berechnung der Personalkosteneinsparungen geschätzt, soweit dies überhaupt möglich war. Nehmen weniger bzw. mehr Beschäftigte das jeweilige Angebot an, verringert bzw. erhöht sich die zu erzielende Einsparung entsprechend.

II. Personalabbaumaßnahmen

II.1. Verkürzung der Arbeitszeit gegen Ausgleichszahlung (Angebot 1)

II.1.1. Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um 10 v. H. mit Teilentgeltausgleich

Beschäftigte, die die für sie jeweils geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für mindestens ein Jahr und längstens fünf Jahre um 10 v. H. verkürzen, erhalten statt 90 v. H. bis zu 95 v. H. ihres bisherigen Entgelts. Der Entgeltausgleich für die Arbeitszeitverkürzung beträgt somit maximal 5 v. H. des jeweiligen Bruttoentgelts.

Der Entgeltausgleich wird wie folgt gestaffelt:

Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen
Arbeitszeit für die Dauer von 5 Jahren:

5 v. H. des bisherigen Bruttoentgelts

Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Dauer von 4 Jahren:	4 v. H. des bisherigen Bruttoentgelts
Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Dauer von 3 Jahren:	3 v. H. des bisherigen Bruttoentgelts
Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Dauer von 2 Jahren:	2 v. H. des bisherigen Bruttoentgelts
Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Dauer von 1 Jahr:	1 v. H. des bisherigen Bruttoentgelts

Fiktive Hochrechnung der zu erzielenden Einsparung bei Annahme des Angebotes für die Dauer von fünf Jahren:

Personalkosteneinsparung pro Jahr pro Beschäftigten: (5 v. H. von 38.200,-- Euro = 1.910,-- Euro)	1.910,-- Euro
Personalkosteneinsparung für 5 Jahre pro Beschäftigten:	9.550,-- Euro
Personalkosteneinsparung pro Jahr für 20 Beschäftigte: (20 Personen x 1.910,-- Euro = 38.200,-- Euro)	38.200,-- Euro
Personalkosteneinsparung für 5 Jahre für 20 Beschäftigte:	191.000,-- Euro
Einsparpotential bei 20 Beschäftigten im Fünfjahreszeitraum	191.000,-- Euro

Das Teilzeitmodell soll in Kombination mit den anderen Modellen einen messbaren Effekt bei der Personalkostenreduzierung erbringen. Dies wird dadurch unterstützt, dass der Entgeltausgleich als Anreiz um so höher ausfällt, je länger der Beschäftigte seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verkürzt. Dazu kommt, dass derartige forcierte Teilzeitvereinbarungen unter Umständen zu Teilzeitvereinbarungen führen, die letztlich über den zunächst vereinbarten Zeitraum hinausgehen, sodann nach der zunächst vereinbarten Zeitspanne keinen Entgeltausgleich mehr erfordern und damit eine größere Personalkostenersparnis mit sich bringen.

II.1.2. Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens 10 und maximal 20 Stunden mit Teilentgeltausgleich:

Beschäftigte, die die für sie jeweils geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um mindestens zehn und maximal zwanzig Stunden verkürzen, erhalten, gestaffelt nach Dauer des Teilzeitvertrages, eine Ausgleichszahlung, die wie folgt gestaffelt wird:

Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Dauer von 5 Jahren:	50 v. H. des entgangenen Bruttoentgelts
Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Dauer von 4 Jahren:	40 v. H. des entgangenen Bruttoentgelts
Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Dauer von 3 Jahren:	30 v. H. des entgangenen Bruttoentgelts
Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Dauer von 2 Jahren:	20 v. H. des entgangenen Bruttoentgelts
Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen	

Arbeitszeit für die Dauer von 1 Jahr:

10 v. H. des entgangenen Bruttoentgelts

Die Arbeitszeit darf maximal um 50 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Vollarbeitszeit verringert werden.

Fiktive Hochrechnung der zu erzielenden Einsparung bei Annahme des Angebotes für die Dauer von einem Jahr bzw. fünf Jahren:

ein Jahr / Verkürzung der Arbeitszeit um 10 Stunden:

Personalkosteneinsparung pro Jahr pro Beschäftigten: (25 v. H. von 38.200,-- Euro = 9.550,-- Euro)		9.550,-- Euro
abzgl. 10 v. H. Zulage an den Beschäftigten:	/.	955,-- Euro
Personalkosteneinsparung insgesamt:		8.595,-- Euro
Personalkosteneinsparung für 1 Jahr bei Annahme des Angebotes durch 20 Beschäftigte:		171.900,-- Euro

fünf Jahre / Verkürzung der Arbeitszeit um 10 Stunden:

Personalkosteneinsparung pro Jahr pro Beschäftigten: (25 v. H. von 38.200 Euro ,-- Euro = 9.550,00 Euro)		9.550,--Euro
abzgl. 50 v. H. Zulage an den Beschäftigten:	./.	4.775,-- Euro
Personalkosteneinsparung insgesamt:		4.775,-- Euro
Personalkosteneinsparung pro Jahr bei Annahme des Angebotes durch 20 Beschäftigte:		95.500,-- Euro
Personalkosteneinsparung für 5 Jahre bei Annahme des Angebotes durch 20 Beschäftigte:		477.500,-- Euro

Einsparpotential bei 20 Beschäftigten im Fünfjahreszeitraum		477.500,-- Euro
--	--	-----------------

Zum nachhaltigen Effekt bei der Personalkostenreduzierung wird auf die Ausführungen unter Ziff. II.1.1. verwiesen.

Geltungsbereich des Angebotes 1:

Das Angebot 1 in beiden Teilzeitvarianten (II.1.1. und II.1.2.) gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten der Stadt Bitterfeld-Wolfen, jedoch nicht für:

- Beschäftigte, auf die die Stadt Bitterfeld-Wolfen aus betrieblichen Gründen nicht teilweise verzichten kann,
- befristet Beschäftigte,
- Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden,
- Beschäftigte, die bereits einen Altersteilzeitvertrag geschlossen haben,
- Saison- und Honorarkräfte,
- Auszubildende, Volontäre, Praktikanten, Beschäftigte in geförderten Arbeitsmarktmaßnahmen,

- g) Beschäftigte, die dem Grunde nach einen Anspruch auf Zusatzleistungen nach anderen Rechtsvorschriften haben (z. B. nach Bundeselterngeldgesetz),
- h) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht, z. B. wegen des Bezuges einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,
- i) Beamte.

Das Angebot 1 gilt bis einschließlich 31.12.2014, so dass auf dessen Grundlage bis zum 31.12.2014 entsprechende Verträge geschlossen werden können, wenn der Stadtrat Bitterfeld-Wolfen nicht vorher eine Verlängerung, Änderung oder Aufhebung des Maßnahmekatalogs beschließt.

II.2. Vorzeitige Verrentung von Beschäftigten gegen Ausgleichszahlung (Angebot 2)

II.2.1. Vorbemerkungen zur geltenden Rechtslage bezüglich des Renteneintrittsalters

Das Eintrittsalter für die Regelaltersrente nach einer Mindestversicherungszeit ("Wartezeit") von fünf Jahren war bisher und ist gegenwärtig (noch) das 65. Lebensjahr. Jedoch hat der Gesetzgeber in Reaktion auf die mit dem demographischen Wandel verbundenen Finanzierungsprobleme der Altersrente und mit dem Ziel einer Stabilisierung des Rentenniveaus das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007 (BGBl. I, 554) erlassen, das am 01.01.2008 in Kraft getreten ist. Einige wesentliche Inhalte seien hier kurz angerissen:

Regelaltersrente:

Das Renteneintrittsalter wird beginnend im Jahr 2012 bis zum Jahr 2029 wie folgt stufenweise von bisher 65 auf 67 Jahre erhöht:

- Personen, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Altersgrenze weiterhin mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Die Anhebung des Renteneintrittsalters beginnt im Jahr 2012 für die ab 1947 Geborenen.
- Ab 2012 wird das Renteneintrittsalter in monatlichen Schritten erhöht, so dass die Regelaltersgrenze für den Jahrgang 1947 65 Jahre und 1 Monat, die Regelaltersgrenze für den Jahrgang 1948 65 Jahre und 2 Monate beträgt usw.. Somit können die im Jahr 1958 Geborenen erst mit Vollendung des 66. Lebensjahres in die ungekürzte Altersrente gehen.
- Ab 2024 wird das Renteneintrittsalter in zweimonatlichen Schritten erhöht, so dass die Regelaltersgrenze für den Jahrgang 1959 66 Jahre und 2 Monate, die Regelaltersgrenze für den Jahrgang 1960 66 Jahre und 4 Monate beträgt usw.. Somit können alle nach 1963 Geborenen erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres in die ungekürzte Altersrente gehen.

Im einzelnen stellt sich dies wie folgt dar (vgl. § 7a SGB II):

Geburtsjahrgang	Anhebung um ... Monate	auf Vollendung eines Lebensalters von
1947	1	65 Jahren und 1 Monat
1948	2	65 Jahren und 2 Monaten
1949	3	65 Jahren und 3 Monaten
1950	4	65 Jahren und 4 Monaten
1951	5	65 Jahren und 5 Monaten

1952	6	65 Jahren und 6 Monaten
1953	7	65 Jahren und 7 Monaten
1954	8	65 Jahren und 8 Monaten
1955	9	65 Jahren und 9 Monaten
1956	10	65 Jahren und 10 Monaten
1957	11	65 Jahren und 11 Monaten
1958	12	66 Jahren
1959	14	66 Jahren und 2 Monaten
1960	16	66 Jahren und 4 Monaten
1961	18	66 Jahren und 6 Monaten
1962	20	66 Jahren und 8 Monaten
1963	22	66 Jahren und 10 Monaten
ab 1964	24	67 Jahren

Ausnahmen hiervon gelten für diejenigen Versicherten, die vor dem 01.01.1955 geboren wurden und vor dem 01.01.2007 eine verbindliche Vereinbarung für Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes getroffen haben, und für diejenigen Versicherten, die Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben; für sie wird die Regelaltersgrenze nicht angehoben.

Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 Versicherungsjahren:

Beschäftigte, die mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, Erwerbstätigkeit und Pflege sowie Kindererziehungs-/Berücksichtungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung vorzuweisen haben, können weiterhin ohne Abschläge mit Vollendung des 65. Lebensjahres in die Rente gehen (Altersrente für besonders langjährig Versicherte).

Eine vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nicht möglich.

Altersrente für langjährig Versicherte mit 35 Versicherungsjahren:

Es erfolgt eine schrittweise Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze für die Geburtsjahrgänge 1949 bis 1964 vom 65. auf das 67. Lebensjahr im Zeitraum von 2012 bis 2029. Im Übergangszeitraum steigt der Abschlag für diese Geburtsjahrgänge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente mit 63. Jahren abhängig vom Geburtsjahrgang von 7,2 auf 14,4 Prozentpunkte.

Beschäftigte mit 35 Versicherungsjahren haben die Möglichkeit, sich frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres und damit vor Erreichen der Regelaltersgrenze verrenten zu lassen. Sie müssen dann jedoch für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezugs einen Abschlag von 0,3 Prozentpunkten bzw. für jedes Jahr des vorzeitigen Rentenbezugs einen Abschlag von 3,6 Prozentpunkten der gesetzlichen Rente, insgesamt also bis zu 14,4 Prozentpunkten, und damit erhebliche finanzielle Einbußen in Kauf nehmen.

Altersrente für schwerbehinderte Menschen:

Es erfolgt eine schrittweise Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze für die Geburtsjahrgänge ab 1952 vom 63. auf das 65. Lebensjahr im Zeitraum von 2012 bis 2029. Parallel dazu steigt die Altersgrenze für die frühestmögliche vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente vom 60. auf das 62.

Lebensjahr. Schwerbehinderte Menschen können somit frühestens drei Jahre vor Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze Altersrente in Anspruch nehmen, allerdings unter Inkaufnahme von Abschlägen von 0,3 Prozentpunkten pro Monat bzw. 3,6 Prozentpunkten pro Jahr des vorzeitigen Rentenbezugs, insgesamt also von (wie bisher) bis zu 10,8 Prozentpunkten der gesetzlichen Rente, und damit verbundenen erheblichen finanziellen Einbußen.

Altersrente für Frauen:

Frauen, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit zurückgelegt haben, können unverändert ab der Vollendung des 60. Lebensjahres Altersrente in Anspruch nehmen, allerdings unter Inkaufnahme von Abschlägen von 0,3 Prozentpunkten pro Monat bzw. 3,6 Prozentpunkten pro Jahr des vorzeitigen Rentenbezugs, insgesamt also von bis zu 18 Prozentpunkten der gesetzlichen Rente, und damit verbundenen erheblichen finanziellen Einbußen.

Diese Altersrente für Frauen ab dem 60. Lebensjahr kann nur noch von den Geburtsjahrgängen bis 1951 in Anspruch genommen werden. Oder anders gesagt: Vor 1952 geborene Frauen können auch weiterhin frühestens mit 60 Jahren und 18 Prozentpunkten Abschlag oder mit 65 Jahren abschlagsfrei Altersrente für Frauen beziehen.

Eine zusammenfassende Übersicht der Renteneintrittsmöglichkeiten liegt dem Maßnahmenkatalog als Anlage bei.¹

II.2.2. Vorzeitige Verrentung von Beschäftigten gegen Zahlung eines Ausgleichsbetrages an den Rentenversicherungsträger²

Für die Beschäftigten der jeweils in Frage kommenden Geburtsjahrgänge, die bei der Stadt Bitterfeld-Wolfen in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des TVöD stehen, wird durch den vorliegenden Maßnahmenkatalog die Möglichkeit eröffnet, ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden, um eine vorgezogene Altersrente für langjährig Versicherte gemäß § 236 SGB VI, für Schwerbehinderte gemäß § 236a SGB VI oder für Frauen gemäß § 237a SGB VI zu beziehen.

Für den Beschäftigten, der vorzeitig eine vorgezogene Altersrente in Anspruch nimmt und für den hierdurch eine Rentenminderung eintritt, werden von der Arbeitgeberin Stadt Bitterfeld-Wolfen zusätzliche Beiträge zur Abwendung von Rentenabschlägen gemäß § 187 a Abs. 1 SGB VI nach den Maßgaben dieses Maßnahmenkatalogs geleistet. Die Höhe der von der Arbeitgeberin zu leistenden zusätzlichen Beitragszahlungen beträgt für jeden Monat der vorzeitigen Renteninanspruchnahme vor Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze 1.000,-- Euro, insgesamt jedoch höchstens 30.000,-- Euro pro Beschäftigten. Bei Teilzeitbeschäftigten sind die Beträge entsprechend anteilig im Verhältnis der reduzierten zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu zahlen.

¹ Quelle: Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, <http://www.bmas.de>

² In Anlehnung an das Maßnahmenkonzept der damaligen Stadt Wolfen, das Maßnahmenkonzept der damaligen Stadt Bitterfeld, eine Richtlinie zur Übernahme von Ausgleichsbeiträgen zur Abwendung von Rentenabschlägen gemäß § 187 a Abs. 1 SGB VI der Landesverwaltung Thüringen vom 07.06.2005 und eine Richtlinie des Landes Brandenburg zur Übernahme von Ausgleichsbeiträgen zur Abwendung von Rentenabschlägen gemäß § 187 a Abs. 1 SGB VI vom 17.12.2002 i. d. F. v. 01.01.2007.

Sollte der vom Rentenversicherungsträger mitgeteilte Ausgleichsbetrag die vorstehend genannte Höhe der Leistungen unterschreiten, so wird eine Ausgleichszahlung nur in der vom Rentenversicherungsträger mitgeteilten Höhe geleistet.

Die den Beschäftigten entstehenden Renteneinbußen werden hierdurch je nach Einzelfall aufgefangen bzw. zumindest erheblich gemildert. Abgesehen von der Kürzung der Zusatzversorgungsleistungen der ZVK werden die Beschäftigten dadurch so gestellt, als hätten sie bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze oder zumindest deutlich länger, als es tatsächlich der Fall ist, gearbeitet. Hiermit soll ein Anreiz für die in Frage kommenden Beschäftigten geschaffen werden, vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden.

Die Zahlung der Arbeitgeberin erfolgt direkt an den jeweiligen Rentenversicherungsträger unter Beachtung des § 187 a SGB VI in dem Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch rechtzeitig vor Beginn der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente.

Auf Wunsch des Beschäftigten wird die zusätzliche Beitragszahlung nicht als Ausgleichsbetrag an den Rentenversicherungsträger, sondern alternativ als Abfindung direkt an den Beschäftigten gezahlt. Diese Abfindung wird mit dem letzten Tag des auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Monats zur Zahlung fällig. (Nur) in diesem Fall ist die Vorlage einer Auskunft des Rentenversicherungsträgers über die Höhe der Ausgleichszahlung entbehrlich.

Dieses Angebot 2 gilt nur unter folgenden Voraussetzungen, die nebeneinander erfüllt sein müssen:³

1. Das Arbeitsverhältnis muss während der zeitlichen Geltungsdauer dieses Maßnahmekatalogs durch Abschluss eines Auflösungsvertrages wirksam beendet werden. Der Beschäftigte hat im Zuge dessen gegenüber der Arbeitgeberin einen Anfechtungs- und Klageverzicht bezüglich des Auflösungsvertrages zu erklären.
2. Der Beschäftigte muss zum Zeitpunkt des Abschlusses des Auflösungsvertrages nachweislich eine Beschäftigungszeit (§ 34 TVöD i. V. m. § 14 TVÜ-VKA) von mindestens 5 Jahren zurückgelegt haben.
3. Als Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Tag vor dem Tag zu vereinbaren, an welchem der Beschäftigte die Voraussetzungen für den Bezug einer - geminderten - Rente wegen Alters (Altersrente für langjährig Versicherte gem. §§ 236, Altersrente für Schwerbehinderte gem. § 236a, Altersrente für Frauen gem. § 237a SGB VI) erfüllt.

Dabei gilt für die einzelnen Rentenarten Folgendes:

- 3.1. Die Altersrente für langjährig Versicherte (§ 236 SGB VI) muss mit dem erstmaligen Eintritt der Voraussetzungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch genommen werden.
- 3.2. Die Altersrente für Schwerbehinderte (§ 236a SGB VI) kann mit dem erstmaligen Eintritt der Voraussetzungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch genommen werden; sie muss jedoch spätestens 24 Monate vor dem Anspruch auf eine ungeminderte Rente in Anspruch genommen werden, um die Möglichkeit einer Ausgleichsbeitragszahlung aufrechtzuerhalten.

³ Angelehnt an die in Fußnote 2 genannten Richtlinien.

3.3. Die Altersrente für Frauen (§ 237a SGB VI) kann mit dem erstmaligen Eintritt der Voraussetzungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch genommen werden; sie muss jedoch spätestens 24 Monate vor dem Anspruch auf eine ungeminderte Rente in Anspruch genommen werden, um die Möglichkeit einer Ausgleichsbeitragszahlung aufrechtzuerhalten.

Der Beschäftigte muss sich bei Abschluss des Auflösungsvertrages schriftlich verpflichten, eine Altersrente in unmittelbarem Anschluss an das einvernehmlich aufgelöste Arbeitsverhältnis tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Bei Annahme des Angebotes 2 werden pro Beschäftigten je nach der vorzeitig in Anspruch genommenen Altersrente Personalkosten für mindestens zwei Jahre und für maximal fünf Jahre gespart. Die durch die vorzeitige Verrentung einzusparende Personalkostensumme pro Beschäftigten muss um den Ausgleichsbetrag an den Rentenversicherungsträger, der maximal 30.000,-- Euro beträgt, reduziert werden.

Fiktive Hochrechnung der durch die vorzeitige Verrentung zu erzielenden Personalkosteneinsparung an mehreren Beispielen:

Beispiel 1:

Personalkosteneinsparung durch vorzeitige Verrentung eines langjährig versicherten Beschäftigten des Geburtsjahrgangs 1950, der statt mit Vollendung des 65. Lebensjahres und 4 Monaten bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres in Rente geht:

38.200,-- Euro x 2 Jahre und 4 Monate		89.150,-- Euro
<u>abzgl. max. 30.000,-- Euro Ausgleichsbetrag an RV-Träger:</u>	<u>./.</u>	<u>30.000,-- Euro</u>
Personalkosteneinsparung insgesamt pro Beschäftigten:		59.150,-- Euro

Beispiel 2:

Personalkosteneinsparung durch vorzeitige Verrentung einer weiblichen Beschäftigten bis zum Geburtsjahrgang 1951, die statt mit Vollendung des 65. Lebensjahres bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Rente geht:

38.200,-- Euro x 5 Jahre		191.000,-- Euro
<u>abzgl. max. 30.000,-- Euro Ausgleichsbetrag an RV-Träger:</u>	<u>./.</u>	<u>30.000,-- Euro</u>
Personalkosteneinsparung insgesamt pro Beschäftigte:		161.000,-- Euro

Beispiel 3:

Personalkosteneinsparung durch vorzeitige Verrentung eines schwerbehinderten Beschäftigten, der drei Jahre vor Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet:

38.200,-- Euro x 3 Jahre		114.600,-- Euro
<u>abzgl. max. 30.000,-- Euro Ausgleichsbetrag an RV-Träger:</u>	<u>./.</u>	<u>30.000,-- Euro</u>
Personalkosteneinsparung insgesamt pro Beschäftigten:		84.600,-- Euro

Geltungsbereich des Angebotes 2:

Das Angebot 2 gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten der jeweils in Frage kommenden Geburtsjahrgänge, jedoch nicht für:

- a) Beschäftigte, auf die die Stadt Bitterfeld-Wolfen aus betrieblichen Gründen nicht vorzeitig verzichten kann,
- b) Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis nicht mit wirtschaftlicher Ersparnis im Haushalt beendet werden kann,
- c) befristet Beschäftigte,
- d) Beschäftigte, die bereits einen Altersteilzeitvertrag geschlossen haben,
- e) Saison- und Honorarkräfte,
- f) Auszubildende, Volontäre, Praktikanten, Beschäftigte in geförderten Arbeitsmarktmaßnahmen,
- g) Beschäftigte, die dem Grunde nach einen Anspruch auf Zusatzleistungen nach anderen Rechtsvorschriften haben (z. B. nach Bundeselterngeldgesetz),
- h) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht, z. B. wegen des Bezuges einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,
- i) Beamte.

Für Geschäftsbereichsleiter gilt das Angebot nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Stadtrates, für Fachbereichsleiter nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Haupt- und Finanzausschusses.

Das Angebot 2 gilt bis einschließlich 31.12.2014, so dass auf dessen Grundlage bis zum 31.12.2014 entsprechende Verträge geschlossen werden können, wenn der Stadtrat Bitterfeld-Wolfen nicht vorher eine Verlängerung, Änderung oder Aufhebung des Maßnahmenkatalogs beschließt.

II.3. Übergangsweise Entgeltsicherung bei Herabgruppierungen (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 eingangs bereits beschriebene Umbruchsituation der schrittweisen Auflösung der Verwaltungsgemeinschaft Bitterfeld-Wolfen mit den damit einhergehenden aufgabenseitigen und personellen Veränderungen.

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 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 ihnen zum 01.07.2007 zugewiesenen Tätigkeiten widerspruchs- und vorbehaltlos aufgenommen, zu Rechtsstreitigkeiten kam es 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:

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, oder muss einem Beschäftigten eine korrigierende Rückgruppierung mitgeteilt werden, ohne dass er diese mit einer arbeitsgerichtlichen Klage angreift, 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 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 Tarifierhöhungenin 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 Bereinigung nicht tarifgerechter Eingruppierungen von Beschäftigten der Stadt Bitterfeld-Wolfen sowie der Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten und damit 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 Angebotes besteht. Es besteht **kein Rechtsanspruch** des Beschäftigten auf Abschluss eines entsprechenden Vertrages.

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.

IV. Zielstellung und Ausblick

Ziel dieses Maßnahmenkataloges ist es, vom Stadtrat Bitterfeld-Wolfen, der Stadtverwaltung als Dienststelle und dem Personalrat gemeinsam getragene und damit umsetzbare Möglichkeiten zur Realisierung eines sozialverträglichen Personalabbaus zu schaffen. Dieser soll mit einem überschaubaren und planbaren Personalkostenvolumen und unter Vermeidung eines arbeitsrechtlichen Risikos sowie einer negativen Beeinträchtigung des Betriebsklimas und der Mitarbeitermotivation erreicht werden.

Hinweis:

Die in diesem Maßnahmenkatalog verwendete Bezeichnung „Beschäftigter“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte gleichermaßen.