Landeshauptstadt Magdeburg - Der Oberbürgermeister - Dezernat I Amt 11	Drucksache DS0099/03	Datum 13.02.2003
--	--------------------------------	----------------------------

Beratungsfolge	Sitzung Tag	Ö	N	Beschlussvorschlag		
				angenommen	abgelehnt	geändert
Der Oberbürgermeister	25.02.2003		X	X		
Personalausschuss	04.03.2003	X				
Finanz- und Grundstücksausschuss	12.03.2003	X				
Verwaltungsausschuss	21.03.2003	X				

beschließendes Gremium Stadtrat	03.04.2003	X		X		X
---	------------	---	--	---	--	---

beteiligte Ämter 10, 20	Beteiligung des Rechnungsprüfungsamtes	Ja	Nein [X]
-----------------------------------	--	----	-------------

Kurztitel:

Realisierung personalwirtschaftlicher Maßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung

Beschlussvorschlag:

1. Der Stadtrat beschließt vorbehaltlich der Genehmigung des Innenministeriums des Landes Sachsen-Anhalt und des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt eine verwaltungsinterne Regelung über die Zahlung von Abfindungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Landeshauptstadt Magdeburg (Anlage 2) zur dauerhaften Einsparung von Personalkosten.

2. Der Stadtrat beschließt die Einführung folgender Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg auf freiwilliger Basis:

2.1 Verkürzung der Arbeitszeit um 10 % mit folgendem Lohnausgleich

- Arbeitszeitverkürzung um 5 Jahre = 5 %
- Arbeitszeitverkürzung um 4 Jahre = 4 %
- Arbeitszeitverkürzung um 3 Jahre = 3 %
- Arbeitszeitverkürzung um 2 Jahre = 2 %
- Arbeitszeitverkürzung um 1 Jahr = 1 %

Diese Regelung gilt längstens für den Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung bis zum 31.12.2004.

2.2 Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um mind. 10 Stunden und max. 20 Stunden mit folgender Ausgleichszahlung:

- Verkürzung der AZ für 1 Jahr = 10 % der entgangenen Bruttobezüge
- Verkürzung der AZ für 2 Jahre = 20 % der entgangenen Bruttobezüge

2.3 Teilzeit Sabbatical mit Zahlung von reduzierten Bezügen in folgenden Varianten:

- Arbeitsphase 3 Monate = Freizeitphase 3 Monate
- Arbeitsphase 6 Monate = Freizeitphase 6 Monate

2.4 Der Stadtrat beschließt die Zulässigkeit der Beurlaubung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Dauer von 2 Jahren für interessierte Arbeitnehmer (58./63-er Regelung).

3. Der Stadtrat beschließt die Regelung der Anschlussfähigkeit für bei der Landeshauptstadt Magdeburg ausgebildete Absolventen ab dem Jahrgang 2003 unter Wertung aller Ausbildungsbestandteile und bietet eine unbefristete, 12-monatige, 6-monatige Anschlussfähigkeit an. Bei schlechten Leistungen und aus verhaltensbedingten Gründen wird keine Weiterbeschäftigung angeboten.

4. Die für die Umsetzung der Maßnahmen erforderlichen Haushaltsmittel werden dem Deckungskreis der Gruppe 4 zugeordnet.

Pflichtaufgaben	freiwillige Aufgaben	Maßnahmenbeginn/ Jahr	finanzielle Auswirkungen			
	X	2003	JA	X	NEIN	

Gesamtkosten/Gesamteinnahmen der Maßnahmen (Beschaffungs-/ Herstellungskosten) 2003 – 2006	jährliche Folgekosten/ Folgelasten ab Jahr	Finanzierung Eigenanteil (i.d.R. = Kreditbedarf)	Objektbezogene Einnahmen (Zuschüsse/ Fördermittel, Beiträge)	Jahr der Kassenwirk- samkeit
Minderausgaben	keine ☒			
Euro 7.590.600	Euro	Euro	Euro	

Haushalt		Verpflichtungs- ermächtigung		Finanzplan / Invest. Programm	
veranschlagt: ☐ Bedarf: ☒ Mehreinn.: ☐	veranschlagt: ☐ Bedarf: ☐ Mehreinn.: ☐	veranschlagt: ☐ Bedarf: ☐	veranschlagt: ☐ Bedarf: ☐	veranschlagt: ☐ Bedarf: ☐ Mehreinn.: ☐	veranschlagt: ☐ Bedarf: ☐ Mehreinn.: ☐
davon Verwaltungs- haushalt im Jahr 2003 mit 1.527.400 Euro	davon Vermögens- haushalt im Jahr mit Euro	Jahr	Euro	Jahr	Euro
Haushaltsstellen 02230	Haushaltsstellen Prioritäten-Nr.:				

federführendes	Sachbearbeiter	Unterschrift AL
Amt 11	Herr Radike	

Verantwortlicher Beigeordneter	Unterschrift
---	--------------

Begründung

Die Landeshauptstadt Magdeburg plant aus zwingend notwendigen Gründen der Haushaltskonsolidierung eine Vielzahl von personalwirtschaftlichen Maßnahmen (s. anliegendes „Konzept über personalwirtschaftliche Maßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung“ Anlage 3).

Für die Maßnahmen

- Außertarifliche Abfindungsregelung
- Verkürzung der Arbeitszeit um 10 % mit Lohnausgleich
- Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um mind. 10 Std. und max. 20 Std. mit Ausgleichszahlung
- Teilzeit-Sabbatical mit Zahlung von reduzierten Bezügen
- Beurlaubung unter Teillohnverzicht 58/63er-Regelung
- Regelung der Anschlussfähigkeit für Absolventen/Absolventinnen ab 2003

ist eine entsprechende Beschlussfassung durch den Stadtrat erforderlich.

Die einzelnen Maßnahmen werden nachfolgend dargestellt und begründet.

Außertarifliche Abfindungsregelung

Für die Landeshauptstadt Magdeburg haben sich in der Vergangenheit außertarifliche Abfindungsregelungen bewährt

Beispiel:

- In den Jahren 1996/1997 wurden Arbeitsverträge von insgesamt 540 Arbeitnehmern (Erzieherinnen in Kita) mittels Auflösungsvertrag und außertariflicher Abfindung beendet.
Abfindungssumme: ca. 17,6 Mio. DM;
jährliche Einsparung von Personalkosten: ca. 34,1 Mio. DM.
- Im Jahr 2001 konnten durch außertarifliche Abfindungen Arbeitsverträge mit insgesamt 20 Arbeitnehmern durch Auflösungsverträge mit außertariflicher Abfindung beendet werden.
Abfindungssumme: ca. 497 Tsd. €
Einsparsumme 2001: ca. 37 Tsd. €, 2002: ca. 626 Tsd. €
2003: ca. 639 Tsd. €

Mit der neu erarbeiteten Abfindungsregelung (s. Anlage 2), angelehnt an die 4. Abfindungsregelung des Landes Sachsen-Anhalt, für das Jahr 2003 strebt die Verwaltung eine weitere Einsparung von Personalkosten und den Abbau von Personal mittels Auflösungsverträgen an. Somit werden betriebsbedingte Kündigungen vermieden.

Erfahrungsgemäß nehmen überwiegend ältere Arbeitnehmer eine solche Regelung in Anspruch.

Nach den derzeitigen Planungen sind für die Zahlung von Abfindungen im Jahr 2003 einmalig zusätzliche Mittel in Höhe von 1 Mio. € einzustellen.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die anliegende Abfindungsregelung noch durch das Innenministerium des Landes Sachsen-Anhalt und durch den Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt zu genehmigen ist.

Verkürzung der Arbeitszeit um 10 % mit Lohnausgleich

Die Arbeitszeit wird freiwillig um 10 % mit einem Lohnausgleich von max. 5% verkürzt. Arbeitnehmer, die die jeweils geltende Arbeitszeit für mind. 1 Jahr und max. 5 Jahre verkürzen, erhalten bis max. 95% ihrer bisherigen Bruttovergütung statt 90 %. Der Lohnausgleich für die Arbeitnehmer beträgt max. 5 % von der Bruttovergütung.

Abschluss der Arbeitszeitverkürzung bis 5 Jahre	=	95 %
Abschluss der Arbeitszeitverkürzung bis 4 Jahre	=	94 %
Abschluss der Arbeitszeitverkürzung bis 3 Jahre	=	93 %
Abschluss der Arbeitszeitverkürzung bis 2 Jahre	=	92 %
Abschluss der Arbeitszeitverkürzung bis 1 Jahr	=	91 %

Die Verwaltung hält eine Umsetzung dieses Arbeitszeitmodells zunächst für die Dauer von 2 Jahren für sinnvoll, da hier noch keine Erfahrungen vorliegen.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass diese Regelung durch das Innenministerium des Landes Sachsen-Anhalt und durch den Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt zu genehmigen ist.

Aufgrund bestehender rechtlicher Regelungen müssen folgende Personengruppen von dieser Regelung ausgenommen werden:

- Mitarbeiter/Innen, auf die die Verwaltung aus betrieblichen Gründen nicht verzichten kann
- Volontäre, Auszubildende, Praktikanten, ABM-Beschäftigte, Saison- und Honorarkräfte sowie befristet eingestellte Mitarbeiter/Innen
- Mitarbeiter/Innen aus dem Kulturbereich mit eigener Personalhoheit – jedoch wird dem Intendanten eine analoge Anwendung empfohlen
- Mitarbeiter/Innen in Altersteilzeit
- Mitarbeiter/Innen, die dem Grunde nach Anspruch auf Zusatzleistung nach anderen Rechtsvorschriften haben (Bundeserziehungsgeldgesetz)
- Teilzeitkräfte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Std.
- Beamte

Die Landeshauptstadt Magdeburg behält sich darüber hinaus vor, bestimmte Personengruppen, für die aufgrund besonderer Tarifverträge andere als die Regelarbeitszeiten gelten, von der Maßnahme auszunehmen.

Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um mind. 10 Std. und max. 20 Std. mit Ausgleichszahlung

Wenn Mitarbeiter/Innen ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um mind. 10 Std. und max. 20 Std. verringern, erhalten sie, gestaltet nach der Dauer des Teilzeitvertrages eine Ausgleichszahlung.

Die Ausgleichszahlung beträgt

- 10 % der entgangenen Bruttobezüge, wenn die Arbeitszeit für 1 Jahr verkürzt wird
- 20 % der entgangenen Bruttobezüge, wenn die Arbeitszeit für 2 Jahre verkürzt wird

Es muss darauf hingewiesen werden, dass diese Regelung durch das Innenministerium des Landes Sachsen-Anhalt und durch den Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt zu genehmigen ist.

Aufgrund bestehender rechtlicher Regelungen müssen folgende Personengruppen von dieser Regelung ausgenommen werden:

- Mitarbeiter/Innen, auf die die Verwaltung aus betrieblichen Gründen nicht verzichten kann
- Volontäre, Auszubildende, Praktikanten, ABM-Beschäftigte, Saison- und Honorarkräfte sowie befristet eingestellte Mitarbeiter/Innen
- Mitarbeiter/Innen aus dem Kulturbereich mit eigener Personalhoheit – jedoch wird dem Intendanten eine analoge Anwendung empfohlen
- Mitarbeiter/Innen in Altersteilzeit
- Mitarbeiter/Innen, die dem Grunde nach Anspruch auf Zusatzleistung nach anderen Rechtsvorschriften haben (Bundeserziehungsgeldgesetz)
- Teilzeitkräfte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Std.
- Beamte

Die Landeshauptstadt Magdeburg behält sich darüber hinaus vor, bestimmte Personengruppen, für die aufgrund besonderer Tarifverträge andere als die Regelarbeitszeiten gelten, von der Maßnahme auszunehmen.

Teilzeit-Sabbatical mit Zahlung von reduzierten Bezügen

In dieser Form der Teilzeitarbeit wird über einen bestimmten Zeitraum voll zu reduzierten Bezügen gearbeitet. Dafür erhalten die Mitarbeiter/Innen nach Ablauf der Arbeitsphase eine Freizeitphase.

- > Arbeitsphase 3 Monate = Freizeitphase 3 Monate
- > Arbeitsphase 6 Monate = Freizeitphase 6 Monate

Die Mitarbeiter/Innen erhalten hierbei über die gesamte Laufzeit betrachtet eine zusätzliche Zahlung von 23 % der Bruttovergütung.

Die Landeshauptstadt spart hierbei 27 % der Bruttovergütung.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Tätigkeiten, die auf diesen Stellen wahrgenommen werden, während der Freizeitphase von anderen Mitarbeiter/innen durch Umverteilung mit erledigt werden müssen. Es ist darauf zu achten, dass hierbei keine tarifrechtlichen Probleme entstehen (Zahlung von Differenzbeträgen u.Ä.)

Es muss darauf hingewiesen werden, dass diese Regelung durch das Innenministerium des Landes Sachsen-Anhalt und durch die Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt zu genehmigen ist.

Aufgrund bestehender rechtlicher Regelungen müssen folgende Personengruppen von dieser Regelung ausgenommen werden:

- Mitarbeiter/Innen, auf die die Verwaltung aus betrieblichen Gründen nicht verzichten kann
- Volontäre, Auszubildende, Praktikanten, ABM-Beschäftigte, Saison- und Honorarkräfte sowie befristet eingestellte Mitarbeiter/Innen
- Mitarbeiter/Innen aus dem Kulturbereich mit eigener Personalhoheit – jedoch wird dem Intendanten eine analoge Anwendung empfohlen
- Mitarbeiter/Innen in Altersteilzeit
- Mitarbeiter/Innen, die dem Grunde nach Anspruch auf Zusatzleistung nach anderen Rechtsvorschriften haben (Bundeserziehungsgeldgesetz)
- Teilzeitkräfte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Std.
- Beamte

Die Landeshauptstadt Magdeburg behält sich darüber hinaus vor, bestimmte Personengruppen, für die aufgrund besonderer Tarifverträge andere als die Regelarbeitszeiten gelten, von der Maßnahme auszunehmen.

Beurlaubung unter Teillohnverzicht 58/63er-Regelung

Schwerbehinderte Mitarbeiter/Innen können nach Anlage 22 Sozialgesetzbuch (SGB) VI bei Erfüllen der Voraussetzungen mit Vollendung des 60. Lebensjahres eine ungekürzte Altersrente bzw. Pension erhalten.

Mitarbeiter/Innen der Landeshauptstadt Magdeburg, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, können unter Fortzahlung von 75 % der bisherigen Bezüge 2 Jahre Beurlaubung erhalten und anschließend in die ungekürzte Rente gehen. Diese Regelung betrifft Schwerbehinderte, die ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf Grund ihrer Schwerbehinderung die ungekürzte Rente erhalten.

Mitarbeiter/Innen die das 63. Lebensjahr vollendet haben und erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres die ungekürzte Rente erhalten, haben die Möglichkeit unter Fortzahlung von 75 % der Bezüge 2 Jahre beurlaubt zu werden und im Anschluss daran mit dem 65. Lebensjahr die ungekürzte Rente erhalten.

Diese Maßnahme sollte für die Landeshauptstadt Magdeburg nach Möglichkeit bereits im Jahr 2003 umgesetzt werden, da die Beendigung der Arbeitsverträge auf sozialverträglichem Weg für ältere Arbeitnehmer erfolgt und eine Einstellung von Nachwuchskräften, überwiegend aus

eigener Ausbildung, gewährleistet werden kann. Bei Neueinstellung von jungem Personal werden ebenfalls Personalkosten gespart.

In der Landeshauptstadt Magdeburg werden 2003 insgesamt 3 Schwerbehinderte das 58. Lebensjahr vollenden. Nehmen diese die Regelung an und werden die Stellen nicht wieder besetzt, kommt es zu einer Personalkosteneinsparung im Jahr 2003 von ca. 9.100 € und 2004 von ca. 25.900 €

26 Mitarbeiter/Innen werden im Jahr 2003 das 63. Lebensjahr vollenden. Nehmen diese Mitarbeiter/Innen die Regelung an und erfolgt keine Wiederbesetzung der Stelle, können im Jahr 2002 bereits ca. 129.500 € Personalkosten eingespart werden. Für 2004 könnte es zu einer Einsparung von ca. 263.400 € kommen.

Es wird vorgeschlagen, diese Regelung zunächst auf die Dauer von 2 Jahren zu beschränken, um danach aus den bisherigen Erfahrungen entsprechende Schlüsse zu ziehen und die Regelung entweder zu modifizieren oder aufzuheben.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass diese Regelung durch das Innenministerium des Landes Sachsen-Anhalt und durch den Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt zu genehmigen ist.

Aufgrund bestehender rechtlicher Regelungen müssen folgende Personengruppen von dieser Regelung ausgenommen werden:

- Mitarbeiter/Innen, auf die die Verwaltung aus betrieblichen Gründen nicht verzichten kann
- Volontäre, Auszubildende, Praktikanten, ABM-Beschäftigte, Saison- und Honorarkräfte sowie befristet eingestellte Mitarbeiter/Innen
- Mitarbeiter/Innen aus dem Kulturbereich mit eigener Personalhoheit – jedoch wird dem Intendanten eine analoge Anwendung empfohlen
- Mitarbeiter/Innen in Altersteilzeit
- Mitarbeiter/Innen, die dem Grunde nach Anspruch auf Zusatzleistung nach anderen Rechtsvorschriften haben (Bundeserziehungsgeldgesetz)
- Teilzeitkräfte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Std.
- Beamte

Die Landeshauptstadt Magdeburg behält sich darüber hinaus vor, bestimmte Personengruppen, für die aufgrund besonderer Tarifverträge andere als die Regelarbeitszeiten gelten, von der Maßnahme auszunehmen.

Regelung der Anschlusstätigkeit für Absolventen/Absolventinnen ab dem Jahr 2003

Die Landeshauptstadt Magdeburg bildet über den eigenen Bedarf hinaus aus. Ausgehend von den im Rahmen der Personalentwicklung erhobenen statistischen Daten wird sich der Bedarf an ausgebildeten Nachwuchskräften in den kommenden Jahren auch unter Berücksichtigung der Stellenplanentwicklung erhöhen.

Um dieses Personal zukünftig vorhalten zu können, wird eine leistungsabhängige Anschlusstätigkeit unter Berücksichtigung der theoretischen und praktischen Ergebnisse während der gesamten Berufsausbildung wie folgt vorgeschlagen:

> Durchschnittswert 1,0 bis 2,0	= unbefristete Weiterbeschäftigung
> Durchschnittswert 2,1 bis 3,0	= 12-monatige Weiterbeschäftigung
> Durchschnittswert 3,1 bis 4,0	= 6-monatige Weiterbeschäftigung
> Durchschnittswert ab 4,1
und Prüfungswiederholer
aus verhaltensbedingten
Gründen – Einzelentscheidung | = keine Anschlussstätigkeit

= keine Anschlussstätigkeit |

Bei einer Anwendung dieser Regelungen hätten die Auszubildenden eine konkrete Perspektive für den Berufseinstieg. Die Leistungen der Auszubildenden würden sich vermutlich von Beginn an verbessern. Die investierten Personal- und Ausbildungskosten kommen in Form von gut ausgebildeten Nachwuchskräften innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg zum Tragen. Abgänge – insbes. der leistungsstärksten Auszubildenden – in andere Verwaltungen durch Mobilitätshilfen des Arbeitsamtes werden verhindert. Nicht zuletzt wird durch die Realisierung dieser Maßnahme auch der Arbeitslosigkeit von jungen, gut ausgebildeten Menschen entgegengewirkt.

3 Anlagen

Anlage 1

Sachverhalt und Zeitpunkt	Planungszeitraum/PK der Gruppe vier gesamt			
	2003	2004	2005	
Erster HH-Plan 2003 Juni 2002	182.928.000	189.144.000	192.548.000	
Eckwertebeschluss August 2002	175.742.700	175.742.700	175.742.700	
Fehlbedarf vor Tariferhöhung	- 7.185.300	- 13.401.300	- 16.805.300	
Überarbeitete Planung aufgrund Tariferhöhung Januar 2003	184.363.300	184.495.600	188.663.600	
Aktueller Fehlbedarf bei PK, bezogen auf den Eck- wertebeschluss	- 8.620.600	- 8.752.900	- 12.920.900	
Ausgewählte personalwirt- schaftliche Maßnahmen gemäß Drucksache 0099/03	- 1.527.400	72.600	1.672.700	

Ab 2004 wurden bei der Überarbeitung im Januar 2003 bereits die PK für AB-Maßnahmen um jährlich 2,6 Millionen Euro reduziert, g wurden die Reinigungskräfte rausgerechnet.

Anlage 2

Zweite verwaltungsinterne Regelung der Landeshauptstadt Magdeburg über die Zahlung von Abfindungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Stadtverwaltung Magdeburg

§ 1**Geltungsbereich**

Die zweite verwaltungsinterne Regelung gilt für Angestellte und Arbeiter (Arbeitnehmer) der Stadtverwaltung Magdeburg, die bereit sind, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Zahlung einer Abfindung aufzulösen, um einer aus dringenden Erfordernissen notwendigen betriebsbedingten Kündigung vorzubeugen.

Die in dieser verwaltungsinternen Regelung verwendeten Bezeichnungen "Arbeitnehmer, Angestellte bzw. Arbeiter" umfassen auch weibliche Arbeitnehmer.

§ 2**Ausnahme vom Geltungsbereich**

- (1) Die zweite verwaltungsinterne Regelung über die Zahlung von Abfindungen gilt nicht für Arbeitnehmer in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis.

§ 3**Persönliche Voraussetzungen**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer mindestens seit fünf Jahren in einem Arbeitsverhältnis zur Landeshauptstadt Magdeburg gestanden haben.
- (2) Der Arbeitnehmer muss sich bei Abschluss des Auflösungsvertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden.
- (3) Der Arbeitnehmer muss zur Vermeidung einer Kündigung aus betriebsbedingten Gründen und unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist einen Auflösungsvertrag abschließen. Sein Arbeitsverhältnis muss spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2006 enden.
- (4) Die in den vorstehenden Absätzen aufgeführten persönlichen Voraussetzungen müssen nebeneinander erfüllt sein. Dies gilt ebenso für die Voraussetzungen nach § 5.

§ 4**Mitwirkungsverpflichtung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Abschluss eines Auflösungsvertrages nach der zweiten verwaltungsinternen Regelung dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich zu erklären, dass er sich über die Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Leistungsansprüche gegenüber der Arbeitsverwaltung sowie über die Folgen in den übrigen Bereichen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung einschließlich

Rentenansprüche, Pflegeversicherung) und in der Zusatzversorgung eingehend informiert hat.

- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Berechnung der Abfindung maßgeblichen Daten und Unterlagen vollständig zur Verfügung zu stellen. Ergeben sich Änderungen zu den maßgeblichen Daten und Unterlagen, sind diese dem Arbeitgeber rechtzeitig anzuzeigen.

§ 5

Personalwirtschaftliche Voraussetzungen

- (1) Das Ausscheiden aus der Stadtverwaltung mit Hilfe der zweiten verwaltungsinternen Abfindungsregelung ist nur unter der Maßgabe zulässig, dass sich durch das Ausscheiden der betreffenden Arbeitnehmer für die Stadtverwaltung ein finanzieller Nutzen ergibt. Dieser Nutzen ist für die Stadtverwaltung zu ermitteln und in der Personalakte des Arbeitnehmers zu dokumentieren.

Dabei sind im Rahmen einer mehrjährigen Betrachtung bis zum regulären Ausscheiden des betreffenden Arbeitnehmers aus der Landeshauptstadt Magdeburg zunächst die Einsparungen durch den Wegfall von Personalausgaben darzustellen.

Diesen Einsparungen sind die von der Stadtverwaltung insgesamt zu leistenden Beträge (Abfindungsbetrag sowie Erstattungsbeträge nach § 147 a SGB III) gegenüberzustellen.

Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf die Stelle des Arbeitnehmers, eine andere gleichwertige Stelle oder mehrere andere in der Summe gleichwertige Stellen nicht wieder besetzt werden. Diese Stelle/Stellen entfällt/entfallen. Die Verwendung von finanziellen Mitteln für Aushilfskräfte zur Wahrnehmung der Aufgaben der wegfallenden Stelle ist nicht zulässig.

- (2) Dem Abschluss des Auflösungsvertrages dürfen personalwirtschaftliche oder dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (3) Ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Zahlung einer Abfindung nach der zweiten verwaltungsinternen Abfindungsregelung besteht nicht.
- (4) Abfindungen nach der zweiten verwaltungsinternen Abfindungsregelung werden zu Lasten der Personalausgabensätze ausgezahlt und aus dem Deckungskreis der Gruppe vier finanziert.

§ 6

Abfindungshöhe

- (1) Arbeitnehmer, die nach § 3 dieser Regelung ausscheiden, erhalten eine Abfindung in Höhe von drei Vierteln eines Bruttomonatsbezuges (Abs. 2) für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (Abs. 3), jedoch insgesamt nicht mehr als 40.000 Euro. Die Mindestabfindung beträgt vier Bruttomonatsbezüge. Für nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer ist § 34 BAT-O bzw. § 25 BMT-G-O entsprechend anzuwenden.

- (2) Bruttomonatsbezug im Sinne von Abs. 1 ist ein Sechstel der Summe der Bruttobezüge, die in den letzten sechs Monaten vor dem Ausscheiden aus der Stadtverwaltung Magdeburg zugestanden haben.

Zu den Bruttobezügen gehören bei Angestellten die Grundvergütung und der Ortszuschlag; bei Arbeitern der Monatstabellenlohn und der Sozialzuschlag sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

Nicht zu den Bezügen gehören einmalige Zahlungen wie z. B. Urlaubsgeld, Zuwendung, Einmalbeträge im Zusammenhang mit allgemeinen Tariferhöhungen, Aufwandsentschädigungen, Ersatzleistungen, geldwerte Vorteile sowie vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.

Haben Bezüge nicht während des gesamten Sechsmonatszeitraumes zugestanden, so werden für die Berechnung der durchschnittlichen Bruttobezüge die Bezüge zugrunde gelegt, die zugestanden hätten, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Zeitraumes regelmäßig gearbeitet hätte.

- (3) Beschäftigungszeit ist die nach der Übergangsvorschrift Nr. 3 zu § 19 BAT-O, § 6 BMT-G-O ermittelte Zeit.
- (4) Die nach Abs. 1 ermittelte Abfindung erhöht sich bei einem rechtswirksamen Ausscheiden
bis 9 Monate nach In-Kraft-Treten der Regelung um	10.000 Euro
bis 18 Monate nach In-Kraft-Treten der Regelung um	5.000 Euro.
- (5) Nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten diesen Betrag anteilig im Verhältnis der reduzierten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit bzw. zur besonderen regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. Abs. 1 Satz 3).

§ 7

Anrechnungsvorschriften

- (1) Die Abfindung nach dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 in der jeweils geltenden Fassung, entsprechende Zahlungen Dritter, Abfindungen, die nach Abschluss eines Auflösungsvertrages nach dieser Richtlinie durch Urteil zugesprochen werden sowie ggf. zustehendes Übergangsgeld nach dem BAT-O bzw. BMT-G-O, werden auf die Abfindung nach dieser Richtlinie angerechnet und sind insoweit abgegolten.
- (2) Tritt der Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis oder freies Mitarbeiterverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT-O ein und ist die Zahl der zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses bzw. freien Mitarbeiterverhältnisses liegenden Kalendermonate geringer als die Anzahl der der Abfindung zugrunde liegenden Beschäftigungsjahre im Sinne von § 6 Abs. 1, vermindert sich die Abfindung um die sich hieraus ergebende Differenz.
- (3) Wenn innerhalb der nächsten auf das Ausscheiden folgenden 18 Monate eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder hätte bezogen werden können, wird die Abfindung für jeden Monat des Zustehens der Altersrente innerhalb der 18-Monatsfrist um 1/18 gekürzt. Dies gilt nicht für die Monate der 18-Monatsfrist, in der die Altersrente

vorzeitig vor der jeweiligen Altersgrenze in Anspruch genommen und deshalb gemindert wird.

Sollte aufgrund einer durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers festgestellten verminderten Erwerbsfähigkeit das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt beendet werden, der vor dem

Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis liegt, entfällt der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Fällt der Zeitpunkt, in dem die verminderte Erwerbsfähigkeit festgestellt wird, in die auf das Ausscheiden folgenden 18 Monate, wird die Abfindung für jeden Monat des Zustehens der Rente wegen Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit innerhalb der 18-Monatsfrist um 1/18 gekürzt.

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die lediglich für einen befristeten Zeitraum bewilligt worden sind (vgl. § 59 Abs. 1 Satz 4 BAT-O, § 56 Abs. 1 Satz 4 BMT-G-O), werden auf die nach § 6 ermittelte Abfindung angerechnet, soweit sie in den 18-Monats-Zeitraum nach Satz 1 dieser Vorschrift fallen.

- (4) Überzahlte Beträge sind zurückzuzahlen.

§ 8

Urlaub, Zuwendung

- (1) Der bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch zustehende Erholungsurlaub ist bis zum Ausscheiden in Anspruch zu nehmen. Eine Urlaubsabgeltung ist ausgeschlossen. Resturlaub, der im Ausnahmefall (z. B. wegen Erkrankung) noch nicht in Anspruch genommen wurde, ist entsprechend der Regelung in § 7 Abs. 1 auf die Abfindung nach dieser Richtlinie anzurechnen und insoweit abgegolten.
- (2) Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach § 3 ist unschädlich für den Anspruch auf die im Jahr des Ausscheidens zu zahlende Zuwendung (TV Zuwendung Ang-O bzw. TV Zuwendung Arb-O).

§ 9

In-Kraft-Treten, Geltungsdauer

Diese zweite verwaltungsinterne Abfindungsregelung tritt zum Zeitpunkt der Genehmigung durch das Innenministerium des Landes Sachsen-Anhalt und des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt in Kraft und mit Ablauf des 30. Juni 2006 außer Kraft.

Übersicht über die Höhe der möglichen pauschalierten Erstattungsansprüche der Bundesanstalt für Arbeit nach § 147 a SGB III (Arbeitslosengeld einschl. Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung)

durchschn. monatl. Bruttolohn des Arbeitnehmers in Euro	vorauss. Erstattungsleistung an die Arbeitsverwaltung		
	Steuerklasse III	Steuerklasse I/IV	Steuerklasse V
bis 1.850	32.700	29.200	24.800
bis 2.050	35.900	32.100	27.200
bis 2.250	38.800	34.700	29.300
bis 2.550	43.500	38.600	32.500
bis 2.750	45.700	41.000	34.400
bis 2.900	47.700	42.900	36.000
bis 3.200	51.600	46.600	39.000
bis 3.500	55.900	50.300	42.200
über 3.500	59.900	53.800	45.400

Konzeption über personalwirtschaftliche Maßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung

Die Landeshauptstadt Magdeburg befindet sich in einer außerordentlich defizitären Haushalts-situation. Wie aus der DS 0854/02 ersichtlich, weist der Haushalt der Landeshauptstadt Magdeburg bis zum Jahr 2006 insgesamt einen Fehlbedarf von 112,4 Mio. € aus. Allein die Personalkosten müssen im Rahmen des Haushaltskonsolidierungsprogramms bis zum Jahr 2006 gegenüber den bisherigen Planungen um 47 Mio. € reduziert werden.

Durch die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung ist über die Laufzeit des Konsolidierungsprogramms – ohne die in 2003 schon vorbereiteten bzw. vollzogenen Maßnahmen (z. B. Reinigungspersonal) – ein Arbeitszeitvolumen einzusparen, welches ca. 800 Stellen entspricht.

Zur personalwirtschaftlichen Umsetzung erarbeitete das Dezernat I u. a. einen Katalog von Maßnahmen, die kurz-, mittel- und langfristig wirken.

1. Dieser Katalog wurde nach folgenden Grundsätzen erarbeitet:

- Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen

Durch die nachfolgend dargestellten Instrumente (Maßnahmen) soll in einem kontinuierlichen Prozess in sozialverträglicher Weise Personal abgebaut werden. Erklärtes Ziel ist es, den Gesamtkatalog der personalwirtschaftlichen Maßnahmen ohne betriebsbedingte Kündigungen realisieren zu wollen.

Dieser Grundsatz gilt nicht ausnahmslos: Damit die Landeshauptstadt Magdeburg unter allen Umständen handlungsfähig bleibt, können betriebsbedingte Kündigungen im Einzelfall nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

- Zusammenarbeit mit den Personalräten und Gewerkschaften

Es besteht zwischen der Landeshauptstadt Magdeburg, dem Gesamtpersonalrat und der Gewerkschaft ver.di dahingehend Einvernehmen, durch eine konsequente Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen den weiteren Entwicklungsprozess der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg transparent zu gestalten und Gestaltungsspielräume zu eröffnen. Hierzu wird eine gemeinsame „Erklärung zur Beschäftigungssicherung im Rahmen der Haushaltskonsolidierung“ vorbereitet.

Ein wesentlicher Baustein bei der angestrebten Zusammenarbeit ist die Bildung einer Arbeitsgruppe aus Vertretern der Landeshauptstadt Magdeburg, des Personalrates sowie der Gewerkschaft ver.di (Beratungsteam), die (das) den Prozess der Umsetzung personalwirtschaftlicher Maßnahmen intensiv begleiten und – soweit möglich – gestalten soll.

- Interne Kommunikation

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die vorbereiteten Maßnahmen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt bekanntgemacht. Dazu sollen insbesondere die Mitarbeiterzeitung MITEINANDER und das Intranet genutzt werden.

Darüber hinaus besteht das Angebot des persönlichen, streng vertraulichen Einzelgesprächs mit hierauf vorbereiteten Mitarbeitern der Personalverwaltung.

- Freiwilligkeit der Entscheidung

Ein entscheidender Grundsatz aller Maßnahmen ist die Freiwilligkeit; d. h., kein Mitarbeiter soll gezwungen werden, sich für eine bestimmte Maßnahme zu entscheiden. Wichtig ist hierbei eine kompetente und umfassende Beratung der Mitarbeiter durch die Personalverwaltung. Danach kann jeder Mitarbeiter für sich prüfen und entscheiden, welches Angebot er für sich in Anspruch nimmt.

- Einstellungskorridor für qualifizierte Nachwuchskräfte

Bei allen Bemühungen um Einsparungen von Personalkosten darf nicht übersehen werden, dass nur durch eine kontinuierliche Verjüngung der Verwaltung, durch Einsatz qualifiziert ausgebildeter Nachwuchskräfte die Qualität der Arbeit dieser Verwaltung auf Dauer gewährleistet bleibt. Deshalb sollen künftig Auszubildende unbefristet übernommen werden können.

- Maßnahmen

Die Umsetzung der Personalkosteneinsparung im Rahmen des Haushaltskonsolidierungsprogramms erfolgt durch folgende Instrumente.

- Förderung der Altersteilzeit
- Wiederbesetzung von vakanten Stellen erst nach 6 Monaten im Verhältnis 2:1
- Abbau der Personalbörse
- Außertarifliche Abfindungsregelung
- Regelung der Anschlussfähigkeit für Nachwuchskräfte ab 2003
- Arbeitszeitmodelle
- Tarifverträge mit besonderer regelmäßiger Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen
- Gesprächsführung mit Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr zur persönlichen Lebensplanung
- Interne/Externe Stellenausschreibungen der Eigenbetriebe

- Personengruppen, die von den vorstehenden Maßnahmen ausgenommen sind

- Mitarbeiter/Innen, auf die die Verwaltung aus betrieblichen Gründen nicht verzichten kann
- Volontäre, Auszubildende, Praktikanten, ABM-Beschäftigte, Saison- und Honorarkräfte sowie befristet eingestellte Mitarbeiter/Innen
- Mitarbeiter/Innen aus dem Kulturbereich mit eigener Personalhoheit – jedoch wird dem Intendanten eine analoge Anwendung empfohlen
- Mitarbeiter/Innen in Altersteilzeit

- Mitarbeiter/Innen, die dem Grunde nach Anspruch auf Zusatzleistung nach anderen Rechtsvorschriften haben (Bundeszweckgesetz)
- Teilzeitkräfte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Std.
- Beamte

Die Landeshauptstadt Magdeburg behält sich darüber hinaus vor, bestimmte Personengruppen, für die aufgrund besonderer Tarifverträge andere als die Regelarbeitszeiten gelten, von den Maßnahmen auszunehmen.

- Vorläufige Geltungsdauer

Mit dem umfassenden und zeitgleichen Einsatz der o. a. Instrumente gibt es bei der Landeshauptstadt Magdeburg bisher keine einschlägigen Erfahrungen. Daher ist zunächst ein Zeitraum bis zum 31.12.2003 vorgesehen. Vor Ablauf der Frist ist zu entscheiden, ob die Angebote an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so bestehen bleiben, verändert oder neu darüber hinausgehende Maßnahmen ergriffen werden. Die Entscheidung wird maßgeblich vom Erfolg, sprich dem Grad der Zielerreichung, bestimmt sein.

2. Zu den Instrumenten im Einzelnen:

Förderung Altersteilzeit

Zielgröße: 142 Arbeitnehmer/innen mit steigender Tendenz pro Jahr

Hiermit sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Arbeitnehmer sollen zum frühestmöglichen Zeitpunkt in die gekürzte Altersrente gehen. Wichtig ist hierbei die Bereitstellung einer Ausgleichszahlung durch den Arbeitgeber an den Rentenversicherungsträger
- damit könnten im Zeitraum von 2005 bis 2010 jährlich mind. 20 Arbeitsverhältnisse beendet werden
- 5 Jahre scheiden die Arbeitnehmer früher aus der Stadtverwaltung aus
- kurzfristiger Stellenabbau und mittelfristige Personalkosteneinsparung

Voraussetzungen für die Umsetzung dieser Maßnahme sind:

- Einstellung der zusätzlichen Haushaltsmittel jährlich i. H. v. 1.000.000 Euro (2004 - 2010)
- Zustimmungen der zuständigen Gremien (IM des LSA und KAV liegen noch nicht vor)

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren durchgeführt werden:

- Bildung einer Entscheidungskommission
- Prüfung des Personalpools zur evtl. Besetzung der Stelle Altersteilzeit, daraus ergibt sich Wegfall der Überhangstelle
- Prüfung der Möglichkeiten, adäquat Stellen innerhalb des Amtes/Dezernates zu streichen und Umsetzungen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen vorzunehmen
- Prüfung der Anträge auf Voraussetzung

- Erstellen eines Gesprächsleitfadens
- Verträge vorbereiten

Wiederbesetzung von vakanten Stellen erst nach 6 Monaten im Verhältnis 2 : 1

Zielgröße: 90 Stellen

Hiermit soll folgendes Ziel erreicht werden:

- Einsparung von Personalkosten je vakanter Stelle für 6 Monate

Voraussetzung für die Umsetzung dieser Maßnahme ist:

- OB-Verfügung an alle Ämter

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren durchgeführt werden:

- 2 von 3 vakanten Stellen innerhalb eines Dezernates bleiben für 6 Monate unbesetzt
- Aufgabenverteilung auf andere Mitarbeiter durch AL unter Beachtung des BAT-O
- Einrichtung eines Entscheidungsgremiums für Ausnahmen
- Gespräche mit Gesamtpersonalrat
- Information des Personalausschusses

Einrichtung einer Personalbörse

Zielgröße: ca. 60 Mitarbeiter/innen

Hiermit soll folgendes Ziel erreicht werden:

- Abbau des Personalüberhangs
 - mittelfristiger Personalabbau und Personalkosteneinsparung

Voraussetzung für die Umsetzung dieser Maßnahme ist:

- OB-Verfügung an Ämter, vorrangig Arbeitnehmer aus Personalüberhang für die Besetzung vakanter Stellen zu berücksichtigen

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren durchgeführt werden:

- Prüfung der fachlichen und persönlichen Voraussetzung/Eignung der Arbeitnehmer
- Prüfung von Fortbildungsmöglichkeiten für entsprechende Stelle
- Gesprächsführung mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin aus Personalüberhang, welche/r für die Stelle geeignet erscheint

Im Zusammenhang mit der Einrichtung einer Personalbörse ist seitens der Landeshauptstadt Magdeburg die Aus- und Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstärkt zu planen

und umzusetzen. Es ist hier dringend erforderlich, zentral Haushaltsmittel zum individuellen Einsatz bereitzustellen.

Außertarifliche Abfindungsregelung

Zielgröße: 40 Arbeitnehmer/innen

Hiermit soll folgendes Ziel erreicht werden:

- mittelfristige Personalkosteneinsparung durch Personalabbau

Voraussetzung für die Umsetzung dieser Maßnahme ist:

- Einstellung zusätzlicher finanzieller Mittel in den Haushalt 2003
- Beschlussfassung durch den Stadtrat
- Genehmigung durch Innenministerium und KAV

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren durchgeführt werden:

- Erstellen eines Gesprächsleitfadens
- Erstellen von Auflösungsverträgen
- Kontakt mit Arbeitsamt
- persönliche Gespräche mit Mitarbeitern, welche Interesse bekunden
 - Prüfung, ob die Stelle von einem Mitarbeiter aus dem Überhang besetzt werden kann → Wegfall der Überhangstelle
 - Prüfung, ob innerhalb des Amtes/Dezernates Mitarbeiter umgesetzt werden kann → Wegfall der Überhangstelle (Kettenbildung)
- Errechnen der Abfindung durch Lohn- und Gehaltsstelle
- Abschluss des Auflösungsvertrages

Regelung der Anschlussfähigkeit für Absolventen/Absolventinnen ab 2003

Zielgröße: für 2003 = 31 Absolventen
 12 Absolventen mit unbefristetem Vertrag (dav. 7 Jugendlehrlingsv.)
 17 Absolventen mit 12-monatigem Vertrag
 1 Absolvent mit 6-monatigem Vertrag
 1 Absolvent keine Anschlussfähigkeit

Hiermit soll folgendes Ziel erreicht werden:

- Verjüngung der Verwaltung bei gleichzeitiger Personalkosteneinsparung

Voraussetzung für die Umsetzung dieser Maßnahme ist:

- Beschluss durch Stadtrat

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren durchgeführt werden:

- Wertung aller Bestandteile der 3-jährigen Berufsausbildung bzw. des 2-jährigen Vorbereitungsdienstes
(Zwischenprüfung, Abschlussprüfung, Ø Berufsschulzeugnisse, Ø praktische Ausbildung, Ø überbetriebliche Ausbildung bzw. Laufbahnprüfung)
- Regelung der Anschlussfähigkeit - Wertung:

Ø 1,0 bis 2,0	unbefristete Tätigkeit
Ø 2,1 bis 3,0	12-monatige Anschlussfähigkeit
Ø 3,1 bis 4,0	6-monatige Anschlussfähigkeit
Ø ab 4,1	
	und Prüfungswiederholer/-innen (Abschluss- bzw. Laufbahnprüfung nicht bestanden) keine Anschlussfähigkeit

aus verhaltensbedingten Gründen - Einzelentscheidung -
keine Anschlussfähigkeit
- Erarbeitung von Modellen zur unbefristeten Anschlussfähigkeit
- Auswirkungen: Mehrbedarf an Planstellen und Personalkosten

Arbeitszeitmodelle

Zielgröße: individuelle AZ-Verkürzung – 300 Arbeitnehmer/innen

Hiermit soll folgendes Ziel erreicht werden:

- Personal- und Sachkosteneinsparung durch persönliche Arbeitszeitreduzierung auf freiwilliger Basis

Voraussetzungen für die Umsetzung dieser Maßnahmen sind:

- Maßnahmen sind evtl. genehmigungspflichtig durch Aufsichtsbehörde bzw. Vereinbarung mit Gewerkschaften erforderlich
- Einzelvertragliche Vereinbarungen mit dem Mitarbeiter
- Beschluss durch den Stadtrat
- Beantragung der Ausnahmegenehmigung bei der Aufsichtsbehörde

Freiwillige Verkürzung der Arbeitszeit

- Verkürzung der Arbeitszeit um 10 % mit Lohnausgleich von maximal 5 %
- Laufzeit 2 Jahre

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren erfolgen:

- Entwickeln der Verträge
- Gespräche mit interessierten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen
- Gespräche mit Ämtern bezüglich der Arbeitsverteilung

Beurlaubung unter Teillohnverzicht 58./63er-Regelung

- Beurlaubung für 2 Jahre unter Fortzahlung der Bezüge (75 %)
- Schwerbehinderte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen können nach Anlage 22 SGB VI bei Erfüllung der Voraussetzungen mit Vollendung des 60. Lebensjahres ungekürzte Altersrente erhalten
- Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit 63 Jahren können diese Regelung in Anspruch nehmen und mit 65 Jahren in Altersrente gehen

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren erfolgen:

- Entwickeln der Verträge
- Gespräche mit interessierten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen
- Gespräche mit Ämtern bezüglich der Arbeitsverteilung

Hinweis:

Es wäre zu diskutieren, ob Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, welche in gekürzte Rente gehen wollen (ab dem 58. Lebensjahr), in diese Regelung einbezogen werden können

Beispiel: 61 Lebensjahre = 2 Jahre Beurlaubung
gekürzte Rente mit 63 Lebensjahren

- Prüfung der Möglichkeit, nach diesen 2 Jahren die Stelle mit Nachwuchskräften (Auszubildenden) zu besetzen

Teilzeit Sabbatical

- Teilzeit Sabbatical wird über einen Zeitraum voll zu reduzierten Bezügen (73 %) gearbeitet
 - Arbeitsphase 3 Monate Freizeitphase 3 Monate
 - Arbeitsphase 6 Monate Freizeitphase 6 Monate

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren erfolgen:

- Entwickeln der Verträge
- Gespräch mit interessierten Mitarbeitern
- Gespräch mit den betroffenen Ämtern bezüglich der Arbeitsverteilung

Teilzeitarbeit mit Ausgleichszahlung

- Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens 10 und maximal 20 Wochenstunden

- Verkürzung der Arbeitszeit für 1 Jahr für 10 % der entgangenen Bruttobezüge, für 2 Jahre für 20 % der entgangenen Bruttobezüge

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren erfolgen:

- Entwickeln der Verträge
- Gespräch mit interessierten Mitarbeitern
- Gespräch mit den betroffenen Ämtern bezüglich der Arbeitsverteilung

Tarifverträge mit besonderer regelmäßiger Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen

- Gilt nur für Erzieher/Erzieherinnen in Kindertagesstätten
- Verlängerungsverhandlung des Tarifvertrages unter Beachtung des Stundenvolumens (nicht unter 30 Std.)

Die Laufzeit des geltenden Vertrages ist bis zum 30.06.2005.

Die Kündigung dieses Tarifvertrages ist frühestens zum 30.06.2003 mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende möglich. Während der Laufzeit des Tarifvertrages ist eine Kündigung von Mitarbeitern aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.

Gesprächsführung mit Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr zur persönlichen Lebensplanung

Hiermit soll folgendes Ziel erreicht werden:

- Förderung der Annahme von Altersteilzeit zur Einsparung von Stellen
- Orientierung der Verwaltung über Lebensplanung der Arbeitnehmer bezüglich des Renteneintritts

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren erfolgen:

- Gespräche mit Mitarbeiter ab Jahrgang 1948
- Einladung der Mitarbeiter über AL
- Information der Mitarbeiter über Voraussetzung für Altersteilzeit und/oder Rente
- fiktive Planung über Bedarf an Mitarbeiter oder Möglichkeiten für Wegfall von Stellen

Interne/Externe Stellenausschreibungen der Eigenbetriebe

Zielgröße: Anzahl der Mitarbeiter/innen, die sich in der Personalbörse befinden

Hiermit soll folgendes Ziel erreicht werden:

- Umsetzung des Personals der Verwaltung in Eigenbetriebe
- Abbau des Personalpools

Voraussetzung für die Umsetzung dieser Maßnahme ist:

- Verfügung des Oberbürgermeisters
- Information der Betriebsausschüsse
- Beachtung möglicherweise abweichender Regelungen in den EB-Satzung

Die Umsetzung soll durch folgendes Verfahren erfolgen:

- Gespräche mit Gesamtpersonalrat
- Gespräche mit Personalräten der Eigenbetriebe
- Information der Mitarbeiter
- Stellenbesetzungsverfahren in den Eigenbetrieben unter Beteiligung des Personalamtes

3. Für die zügige und effiziente verwaltungsinterne Umsetzung der oben angeführten Instrumente besonders wichtig ist das Treffen von schnellen Entscheidungen. Vor diesem Hintergrund muss eine maximale Entscheidungskompetenz an einer Stelle liegen. Hierzu ist eine entsprechende OB-Verfügung vorzubereiten.

4. Abschließend ist noch Folgendes anzumerken:

Zum vollständigen Erreichen der angestrebten Zielstellung ist es erforderlich, einen Antrag an den KAV auf Abschluss eines bezirklichen „Tarifvertrages über die Zusatzversorgung im Falle des Nachweises einer wirtschaftlichen Notlage“ der Landeshauptstadt Magdeburg zu stellen.

Sollten die o. a. Maßnahmen nicht zu den gewünschten Einsparungen an Personalkosten führen, so wird die Landeshauptstadt Magdeburg darüber hinaus weiterführende Maßnahmen prüfen. Darin sind sonder- bzw. haustarifliche Modelle eingeschlossen.