



**tbb
beamtenbund
und tarifunion
thüringen**

tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. – Schmidtstedter Str. 9 – 99084 Erfurt

Per E-Mail

Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales

Steigerstraße 24
99096 Erfurt

**Landesvorsitzender
Frank Schönborn**

Spitzenorganisation der Fachgewerkschaften
und -verbände des öffentlichen
Dienstes

Schmidtstedter Str. 9
D-99084 Erfurt

Telefon: 0361.6547521

Telefax: 0361.6547522

E-Mail: post@dbbth.de

www.thueringer-beamtenbund.de

Aktenzeichen

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom
27. April 2022

Datum
24. Mai 2022

Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur freiwilligen Neugliederung kreisangehöriger Gemeinden im Jahr 2023 und zur Anpassung gerichtsorganisatorischer Vorschriften Beteiligung nach § 7

Sehr geehrte Frau

der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. (tbb) bedankt sich für die Möglichkeit zur Beteiligung.

Zu § 9 Rechtsstellung der betroffenen Beamten

Der § 9 des Thüringer Gesetzes zur freiwilligen Neugliederung kreisangehöriger Gemeinden im Jahr 2023 ist dem Grunde nach zu begrüßen.

Ferner fordern wir in § 9 Abs. 5, dass klargestellt wird, dass die bisherigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften ohne gegenseitiges Einvernehmen die Beamtinnen und Beamten auf Widerruf in ein Beamtenverhältnis auf Probe ernennen können. Das Gleiche gilt für die Beamtinnen und Beamten auf Probe. Dort muss eine Verbeamtung auf Lebenszeit auch ohne gegenseitiges Einvernehmen möglich sein.

Schließlich haben die bisherigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften den Personalbedarf gesehen, als sie die Beamtinnen und Beamten auf Widerruf bzw. auf Probe eingestellt haben. Ferner sollten diese jungen Menschen nicht durch eine Entscheidung, die sie nicht beeinflussen können, in ihrer beruflichen Entwicklung behindert werden und sie arbeitslos machen.

Zu § 10 Rechtsstellung der betroffenen Tarifbeschäftigten

Den Tarifbeschäftigten werden anlässlich der Neugliederung im Entwurf Rechte analog § 613a BGB zuerkannt. Dies beinhaltet jedoch nur die Rechte nach § 613a Abs. 4 (1jähriger Schutz vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen) und nach Abs. 5 (Informationsrechte). Da beide Gemeinden in Thüringen regelmäßig tarifgebunden im TVöD sind, gibt es

über eine analoge Anwendung des § 613a BGB für die von einer Neugliederung betroffenen Tarifbeschäftigten keinen Schutz des Einkommens. Generell gilt die Tarifautomatik. Für die Tarifbeschäftigten bedeutet das auch, dass wenn es nur noch niedrig bewertete Aufgaben gibt, dies eine geringere Eingruppierung nach sich zieht. Hier greift auch kein § 613a BGB mit einer Einkommenssicherung für 1 Jahr, da beide Gemeinden im Bereich TVöD sind. Bekannt ist dem tbb allein, dass das Landratsamt Apolda nicht im TVöD gebunden ist, sondern einen eigenen (wesentlich geringer dotierten) Haustarifvertrag hat. Auch in diesem Fall stünde ein Beschäftigter nach der Neugliederung sofort vor Einkommensverlusten.

Konkret fordert der tbb daher bei Neugliederung:

I. Arbeitsplatzerhalt

- Der gleiche Arbeitsplatz am gleichen Ort ist zu erhalten. Sollte dies nicht möglich sein, haben die Betroffenen Anspruch auf einen Telearbeitsplatz.
- Sollte dies aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich sein, erfolgt die Umsetzung auf den gleichen Arbeitsplatz an einem anderen Ort.
- Sollte eine Umsetzung auf den gleichen Arbeitsplatz nicht möglich sein und wird eine neue Aufgabe übertragen, ist den Betroffenen eine den Fähigkeiten, Erfahrungen und Kenntnissen, Aufgabeninhalten sowie den bisherigen Einkommensbedingungen entsprechende Tätigkeit zu übertragen.

II. Einkommenssicherung

- Es darf nicht zu Einkommensverlusten in Folge der Neugliederung kommen.
- Eine niedrigere bewertete Tätigkeit kann nur mit Zustimmung der Beschäftigten übertragen werden.
- In diesen Fällen wird ein finanzieller Ausgleich gezahlt, welcher der Differenz zwischen Ist-Entgelt und dem durchschnittlichen Entgelt berechnet aus den letzten drei Monaten vor der Reformmaßnahme entspricht.

III. Qualifikationsanspruch

- Sind infolge des Neugliederungsprozesses andere Tätigkeiten auszuüben, haben die Betroffenen einen Anspruch auf Fort- und Weiterbildung im zeitlich erforderlichen Umfang, sofern sie neue Aufgaben übernehmen und dafür entsprechende Qualifikationserfordernisse bestehen. Die hierfür erforderliche Zeit ist Arbeitszeit. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

IV. Belastungsausgleich

- Im Falle eines Arbeitsortwechsels zahlt der Arbeitgeber einmalig ab 60 Minuten bzw. 80 km einen Mehraufwand in Höhe von 8.000 Euro.
- Daneben übernimmt der Arbeitgeber die zusätzlich entstehenden Fahrtkosten.

Dieses könnte im Gesetz wie folgt formuliert werden:

„Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Tarifbeschäftigten nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung Tarifbeschäftigten voraus.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Tarifbeschäftigten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und der Tarifbeschäftigten in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort
- b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Tarifbeschäftigten abgewichen werden. Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Tarifbeschäftigte entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Tarifbeschäftigten kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Tarifbeschäftigten einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Absatz 2 Unterabs. 3 und 4 gilt entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter

gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

Vergütungssicherung

Beschäftigte, die auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, erhalten eine monatliche persönliche Zulage (Besitzstandszulage) in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt und ggf. Zulagen etc., das/die dem Beschäftigten im Kalendermonat vor der Herabgruppierung zugestanden haben oder zugestanden hätten, und dem Tabellenentgelt und ggf. Zulagen etc., das/die sich aus der tarifgerechten Eingruppierung der übertragenen Arbeitsaufgaben ergibt.“

Der tbb fordert gem. § 7 Abs. 4 der Beteiligungsvereinbarung vom zuständigen Ressort eine schriftliche Information, welche unserer Vorschläge berücksichtigt und aus welchen Gründen andere nicht berücksichtigt worden sind. Wird der Entwurf nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens inhaltlich wesentlich verändert oder erweitert, ist der geänderte Entwurf den Spitzenorganisationen erneut zur Beteiligung zuzuleiten (§ 7 Abs. 5).

Der tbb verlangt, dass sofern Vorschläge nicht im Gesetzentwurf berücksichtigt werden, die Vorschläge mit einer Stellungnahme der Landesregierung dem Landtag zuzuleiten sind.

Freundliche Grüße

Landesvorsitzender