

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Mirko Schmidt
fraktionslos

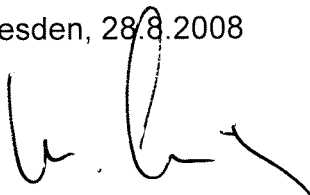
Thema: Die am 1.8.2008 in Kraft getretene Verwaltungsreform des Freistaates Sachsen (1)

In der Sächsischen Zeitung vom 26. Juli 2008 („Viele Staatsdiener enttäuscht und verbittert“) haben sich die Probleme der Betroffenen ehemaligen Mitarbeiter nur ansatzweise erahnen lassen

Fragen an die Staatsregierung:

1. Sämtliche ehemalige Mitarbeiter (gemeint sind die zirka 4144 ehemalg Beschäftigten) des Freistaates Sachsen besitzen nach dem Übergang in die Kommune noch keine gültigen Arbeitsverträge. Welche Änderungen kommen bezüglich des Kündigungsschutzes, der Wochenarbeitszeit und der Vergütung auf diese ehemaligen Mitarbeiter zu?
2. Welchen Rechtscharakter hat die Übergabeverfügung im Angestelltenverhältnis?
3. Warum wird die Sozialauswahl vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales nicht offen gelegt?
4. Welche Vereinbarungen sind zwischen Freistaat Sachsen und Kommunen getroffen (Finanzierung, Personalbedarf)?
5. Es ist zu befürchten, daß die neuen Mitarbeiter der Kommunen die Kündigung erhalten, wenn sie den neuen Arbeitsvertrag nicht unterzeichnen. Warum baute der Freistaat Sachsen nicht selbst an Personal ab, sondern überläßt dies den Kommunen?

Dresden, 28.8.2008



Mirko Schmidt, MdL

Eingegangen am: 28. AUG. 2008

Ausgegeben am: 30. SEP. 2008



SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DES INNERN

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DES INNERN
01095 Dresden

Präsident des Sächsischen Landtages
Herr Erich Iltgen, MdL
Bernhard-von-Lindenau-Platz 1
01067 Dresden

DER STAATSMINISTER

Dresden, den 26.09.2008
Aktenzeichen: 12-0141.51/4800
(Bitte bei Antwort
angeben)

Kleine Anfrage des Abgeordneten Mirko Schmidt, fraktionslos

Drs.-Nr.: 4/13085

Thema: Die am 1.8.2008 in Kraft getretene Verwaltungsreform des Freistaates Sachsen (1)

Sehr geehrter Herr Präsident,

den Fragen sind folgende Ausführungen vorangestellt:

„In der Sächsischen Zeitung vom 26. Juli 2008 („Viele Staatsdiener enttäuscht und verbittert“) haben sich die Probleme der Betroffenen ehemaligen Mitarbeiter nur ansatzweise erahnen lassen.“


Namens und im Auftrag der Sächsischen Staatsregierung beantworte ich die o. g. Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1:

Sämtliche ehemalige Mitarbeiter (gemeint sind die zirka 4144 ehemalg Beschäftigten) des Freistaates Sachsen besitzen nach dem Übergang in die Kommune noch keine gültigen Arbeitsverträge. Welche Änderungen kommen bezüglich des Kündigungsschutzes, der Wochenarbeitszeit und der Vergütung auf diese ehemaligen Mitarbeiter zu?

Die Annahme, die übergelenden Bediensteten besäßen keine gültigen Arbeitsverträge, ist falsch. Aufgrund von § 2 Abs. 1 des Gesetzes über den Personalübergang vom Freistaat Sachsen auf die kommunalen Körperschaften (Sächsisches Personalübergangsgesetz – SächsPÜG) sind die kommunalen Körperschaften kraft Gesetzes in die Rechte und Pflichten des Freistaates Sachsen als Arbeitgeber oder Ausbildenden der übergelenden Arbeitnehmer und Auszubildenden eingetreten. Diese Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse bestehen mit dem neuen kommunalen Arbeitgeber oder Ausbildenden fort, der durch Übergabeverfügung gem. § 2 Abs. 3 SächsPÜG festgesetzt wurde.

Dienstgebäude:
Wilhelm-Buck-Str. 2
01097 Dresden

zu erreichen
mit Straßenbahnlinie 3, 6, 7, 8, 13
 Besucherparkplätze
(Bitte beim Pfortendienst W.-Buck-Str. 4 melden)

Telefax
(0351) 564 3199

E-Mail: staatsminister@smi.sachsen.de
Kein Zugang für elektronisch signierte sowie
für verschlüsselte elektronische Dokumente.

Gemäß § 2 Abs. 4 SächsPÜG finden für die Dauer des ununterbrochen zur kommunalen Körperschaft fortbestehenden Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses ab dem Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitnehmer oder Auszubildenden grundsätzlich die bei den jeweiligen Körperschaften geltenden Tarifverträge Anwendung.

1. Arbeitszeit:

Ab dem Zeitpunkt des Übergangs ist die beim neuen kommunalen Arbeitgeber geltende durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit maßgeblich. Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost 40 Stunden.

Dies gilt gem. § 7 Abs. 1 des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) bzw. nach § 7 Abs. 1 des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD - Besonderer Teil BBiG) auch für die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen.

2. Entgelt:

Ab dem Zeitpunkt des Übergangs erhalten die Arbeitnehmer und Auszubildenden ihr Entgelt nach den Regelungen des kommunalen Tarifrechts, d. h. die Arbeitnehmer nach dem TVöD und den dort vereinbarten Entgelttabellen und die Auszubildenden nach dem TVAöD - Besonderer Teil BBiG. Dabei gelten aufgrund des § 2 Abs. 4 SächsPÜG folgende Sonderregelungen:

- gem. § 2 Abs. 4 Nr. 1 SächsPÜG ist der Arbeitnehmer mindestens der Entgeltgruppe zuzuordnen, der er am Tag vor dem Übergang beim Freistaat Sachsen zugeordnet war,
- gem. § 2 Abs. 4 Nr. 2 SächsPÜG werden bei der Berechnung tarifrechtlich maßgeblicher Zeiten die beim Freistaat Sachsen am Tag vor dem Übergang erreichten Zeiten so berücksichtigt, wie wenn sie bei dem neuen Arbeitgeber oder Auszubildenden zurückgelegt worden wären,
- gem. § 2 Abs. 4 Nr. 3 SächsPÜG gelten die bis zum Tag vor dem Übergang für den Freistaat Sachsen geltenden tariflichen Regelungen der §§ 8, 9, 11 und 12 TVÜ-Länder fort.

Aufgrund der Regelung des § 2 Abs. 4 Nr. 4 SächsPÜG bleibt den Arbeitnehmern und Auszubildenden ein bis zum Übergang beim Freistaat Sachsen erreichter Besitzstand auch nach dem Übergang erhalten.

3. Kündigungsschutz:

Für die übergegangenen Arbeitnehmer gilt unverändert das Kündigungsschutzgesetz bzw. für die übergegangenen Auszubildenden das Berufsbildungsgesetz.

Zudem gilt § 2 Abs. 5 SächsPÜG. Danach ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers oder des Ausbildungsverhältnisses eines Auszubildenden durch den bisherigen oder neuen Arbeitgeber oder Auszubildenden wegen des Übergangs des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses unzulässig. Des Weiteren ist eine betriebsbedingte Kündigung aus anderen Gründen für einen Zeitraum von drei Jahren ausgeschlossen.

Frage 2:

Welchen Rechtscharakter hat die Übergabeverfügung im Angestelltenverhältnis?

Die Übergabeverfügung nach § 2 Abs. 3 SächsPÜG gegenüber den Arbeitnehmern und Auszubildenden ist ein privatrechtsgestaltender Verwaltungsakt.

Frage 3:

Warum wird die Sozialauswahl vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales nicht offen gelegt?

Aus dem Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales sind im Rahmen der Verwaltungs- und Funktionalreform die Aufgaben der Ämter für Familie und Soziales sowie des Landesamtes für Familie und Soziales nahezu vollständig auf kommunale Körperschaften übergegangen. Die in diesen Bereichen Beschäftigten folgten dabei ihren jeweiligen Arbeitsaufgaben.

Eine Personalauswahl war deshalb nur hinsichtlich der örtlichen Zuordnung der Beschäftigten zu den künftigen Arbeitgebern (Landkreise und Kreisfreie Städte) erforderlich. Die Grundlage für die Auswahl bildeten hierbei die mit dem Hauptpersonalrat des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales vereinbarten Kriterien für die Personalverteilung. Diese Verteilungskriterien wurden allen Beschäftigten der von der Verwaltungs- und Funktionalreform betroffenen Behörden bekannt gegeben.

Das Ergebnis dieses Auswahlprozesses sowie die für jeden einzelnen Beschäftigten maßgebliche Zuordnung zu einem künftigen Arbeitgeber wurde den örtlichen Personal- und Schwerbehindertenvertretungen sowie der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat beim Sächsischen Staatsministerium für Soziales in einem umfangreichen Verfahren offengelegt und mit diesen erörtert. Anschließend wurden die Beschäftigten informiert und erhielten Gelegenheit, ein personalvertretungsrechtliches Beteiligungsverfahren gem. § 80 bzw. § 81 SächsPersVG zu beantragen.

Mit diesem Verfahren sind alle Informationsrechte und Beteiligungspflichten vollständig gewahrt. Eine darüber hinausgehende Offenlegung der Ergebnisse der Sozialauswahl ist nicht möglich, weil sie wegen der besonderen Sensibilität der erhobenen Daten (z. B. Angaben zum Familienstand, zur Anzahl der Kinder, zu Behinderungen, zu pflegebedürftigen Angehörigen) gegen datenschutzrechtliche Vorschriften und die berechtigten Interessen der betroffenen Bediensteten verstoßen würde.

Frage 4:

Welche Vereinbarungen sind zwischen Freistaat Sachsen und Kommunen getroffen (Finanzierung, Personalbedarf)?

Der mit der Aufgabenerfüllung korrespondierende Personalbedarf sowie die Finanzierung des Mehrbelastungsausgleichs (Art. 85 Absatz 2 SächsVerf) wurden seitens der Staatsregierung unter enger Einbindung der kommunalen Ebene durch aufwändige Datenerhebungen ermittelt und unter Anwendung verschiedener Prognosegesichtspunkte und Pauschalierungen konkret berechnet.

Diese Berechnungen sind in das Gesetzgebungsverfahren zur Regelung des Personalübergangs (Sächsisches Personalübergangsgesetz – SächsPÜG, SächsGVBl 2008, Seite 41 ff.) und des Mehrbelastungsausgleichs (Sächsisches Mehrbelastungsausgleichsgesetz 2008 – SächsMBAG 2008, SächsGVBl 2008, Seite 44 ff.) eingeflossen und gelten für den Freistaat und die Kommunen unmittelbar.

Frage 5:

Es ist zu befürchten, dass die neuen Mitarbeiter der Kommunen die Kündigung erhalten, wenn sie den neuen Arbeitsvertrag nicht unterzeichnen. Warum baute der Freistaat Sachsen nicht selbst an Personal ab, sondern überlässt dies den Kommunen?

Die im Rahmen der Verwaltungsreform 2008 vollzogene Aufgabenkommunalisierung beinhaltete insbesondere vor dem Hintergrund einer reibungslosen und lückenlos qualitativ hochwertigen Aufgabenerfüllung den Grundsatz „Personal folgt der Aufgabe“. Das heißt, dass konkret das zum Übertragungszeitpunkt (31.07.2008/01.08.2008) mit der zu kommunala-

lisierenden Aufgabe (beim Freistaat) beschäftigte Personal an die Kommunen übergehen sollte.

Dieses Vorgehen war nicht nur für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung bei den Kommunen (ab bzw. seit dem 01.08.2008) alternativlos. Die Kommunen hätten sonst vielfach den für die Aufgabenerfüllung notwendigen Sachverstand nicht kurzfristig durch Umschulungen oder Neueinstellungen aufbauen können. Auch im Hinblick auf den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit wäre es kaum vertretbar gewesen, dass der Freistaat Personal behält, für welches er keine Aufgaben mehr hat.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Buttolo'.

Dr. Albrecht Buttolo