

An die Mitglieder  
der jeweiligen Mitglieds-  
gewerkschaften des sbb

Dresden, 06.07.2011

**Information des sbb  
zum Personalübergang im Rahmen der Kommunalisierung**

**Was kann bei Ablauf der Sonderkündigungsfrist nach dem Sächsischen  
Personalübergangsgesetz zum 31.07.2011 passieren???**

Im vorliegenden Handzettel werden die Möglichkeiten der Reaktion der Arbeitgeber auf das Auslaufen der Sonderkündigungsfrist nach dem Sächsischen Personalübergangsgesetz kurz dargestellt und die Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten aufgezeigt.

Für die **Tarifbeschäftigten** ergab die Umfrage unter den Kollegen folgende Befürchtungen / angedrohte Szenarien:

**Behauptung der AG: Die Wertigkeit der übertragenen Tätigkeit entspricht nicht mehr der aus der Überleitung mitgebrachten Entgeltgruppe.** Diese Behauptungen werden durchaus mit Gutachten externer Sachverständiger gestützt, um den Anschein der Objektivität zu erwecken. Es ergibt sich in der Regel eine neue Tätigkeitsbeschreibung mit der Folge einer Einstufung in eine niedrigere Entgeltgruppe.

**Die Arbeitgeber haben folgende Möglichkeiten:**

- 1. Eine Einzelvertragliche Regelung mit jedem Beschäftigten,**  
sprich der Arbeitgeber schließt einen Vertrag mit dem Beschäftigten, der eine niedrigere Eingruppierung beinhaltet.  
**Davon ist dringend abzuraten,** da hier gegenseitiges Einverständnis unterstellt wird. Hiergegen ist kein Rechtsmittel möglich, auch wenn ein entsprechender Druck durch Drohungen oder Versprechungen aufgebaut wurde. Denn diese „Nötigung“ zu beweisen, wird ausgesprochen schwer, wenn nicht unmöglich.
- 2. Die Änderungskündigung:**  
Sie stellt im Prinzip eine Kündigung dar, mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu veränderten Bedingungen fortzuführen.  
Die Möglichkeiten des Arbeitnehmers hingegen sieht so aus:  
Das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt sind, annehmen.

Diese Erklärung muss binnen 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung gegenüber dem Arbeitgeber abgegeben werden. Gleichzeitig muss eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht innerhalb derselben Frist nach Zugang der Änderungskündigung eingereicht werden. Dabei unterstützen wir als Gewerkschaften unsere Mitglieder im Rahmen des Rechtsschutzes. Bitte hierbei unbedingt schnell an die Gewerkschaft wenden, da wir mit vermehrten Anfragen und Anträgen auf Rechtsschutz rechnen und die Fristen unbedingt einzuhalten sind!

**3. Die Übertragung einer „neue“ Aufgabe,**

die nach der neuen Tätigkeitsbeschreibung der „mitgebrachten“ Eingruppierung entspricht. Hier sollte jeder für sich selbst entscheiden, ob er unbedingt die bisherige Tätigkeit behalten will, oder ob eine andere Tätigkeit nicht auch eine neue Chance der beruflichen Entwicklung darstellt. Das sollte intensiv mit dem Arbeitgeber unter Hinzuziehung von Vertrauenspersonen diskutiert werden. Als Argument ist vielleicht auch das spezielle Fachwissen anzuführen, das dann bei der Bearbeitung eines neuen Aufgabenfeldes nicht mehr zur Verfügung steht. Gegen diese „Maßnahme“ der Arbeitgeber sind die rechtlichen Möglichkeiten relativ gering. Insofern ist hier unter Einbeziehung der Personalvertretung eine berufliche Perspektive zu vereinbaren.

**4. Eine Herabgruppierung ohne Änderung des Arbeitsvertrages  
(Korrigierende Rückgruppierung)**

Hier muss der Beschäftigte die Bezahlung aus der bisherigen Entgeltgruppe innerhalb einer 6-Monatsfrist gemäß §37 TVöD geltend machen. Auch in diesem Falle wird durch die Mitgliedsgewerkschaften der Rechtsschutz gewährt und ein frühzeitiges Einbeziehen der Mitgliedsgewerkschaft ist angezeigt.

Für **Beamte** steht:

**1. Die Herabstufung um eine Besoldungsstufe**

Dieses Vorgehen durch die Dienstherrn ist aber relativ unwahrscheinlich, da der sachliche Grund dafür schon im August 2008 entstanden ist. Hier würde eine Argumentation, warum die Herabstufung erst im Sommer 2011 erfolgt, vor einem Verwaltungsgericht äußerst schwierig. Auch in solchen Fällen bieten die Gewerkschaften Rechtsschutz an.

**2. Die Übertragung einer anderen Tätigkeit durch Versetzung**

Bei Beamten ist die Übertragung einer anderen Tätigkeit durch den besonderen Status des besonderen Dienst- und Treueverhältnisses für den Arbeitgeber durch Versetzung leichter. Hierbei sollte aber auch frühzeitig die Personalvertretung vertrauensvoll einbezogen werden. Eventuell ist es auch ratsam, die Rechtsberatung der Mitgliedsgewerkschaften aufzusuchen.

Insgesamt gilt auch für die Beamten zu prüfen, ob eine Versetzung nicht auch eine neue Chance der beruflichen Entwicklung in sich birgt!

***Bei allen Fragen des Rechtsschutzes bitte so schnell wie möglich handeln und die Kollegen der Gewerkschaften einbeziehen, damit die Fristen gewahrt werden. Ist eine Frist ohne Tätigwerden verstrichen, können wir nicht mehr helfen!***