



Stadt Halle (Saale)
Geschäftsbereich Finanzen
und Verwaltungsmanagement

03.12.2013

Beschlusskontrolle zur Sitzung des Finanzausschusses vom 3.12.2013

TOP: 3.1

mündliche Anfrage von ...

Betreff: Gleichbehandlung bezüglich der Nutzung der Modelle

Die Verwaltung sollte deutlich festlegen, was unter Gleichbehandlung bezüglich der Nutzung der Modelle gemeint ist.

Durch die Verwaltung sollten feste Kriterien festgelegt werden, unter welchen Voraussetzungen die Mitarbeiterinnen die Modelle in Anspruch nehmen können, um willkürliche Entscheidungen auszuschließen.

Antwort der Verwaltung:

Eine entsprechende juristische Würdigung des Sachverhalts befindet sich in Anlage 1.

Die Kriterien zur Inanspruchnahme der Modelle sind in den Anlagen der Vorlage zu den personalwirtschaftlichen Modellen, die der Stadtrat beschlossen hat, genauer beschrieben (Anlage 2).

Egbert Geier
Bürgermeister

Anlage 1

Fragestellungen:

1. **Müssen die Modelle vor dem Hintergrund der Gleichbehandlung allen Beschäftigten angeboten werden?**
2. **Kann der Abschluss eines Modell-Vertrages aus sachlichen Gründen abgelehnt werden?**

zu 1.:

Bei den personalwirtschaftlichen Modellen handelt es sich um übertarifliche Leistungen der Stadt, ein tariflicher/gesetzlicher Anspruch besteht somit grundsätzlich nicht. Die Beschlussvorlage bestimmt den jeweils angesprochenen Personenkreis für die einzelnen Modelle durch Ausschluss bestimmter Personengruppen. Sonstige Einschränkungen enthält die Beschlussvorlage nicht, spricht aber auch nicht von einem generellen Rechtsanspruch. Das Abfindungs- und das Rentenmodell nehmen direkten Bezug zum geplanten Abbau der kw-Stellen. Dies verdeutlicht die Zielsetzung der Modelle

Der Arbeitgeber hat beim Angebot der Modelle den **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten, d. h. er darf keinen einzelnen Arbeitnehmer aus **willkürlichen** Gründen schlechter als andere, mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer behandeln. Daher müssen die Modelle grundsätzlich allen vergleichbaren Beschäftigten angeboten werden. Der kw-Vermerk auf einer Stelle führt nicht dazu, dass der auf dieser Stelle beschäftigte Mitarbeiter mit anderen Mitarbeitern (seiner Entgeltgruppe) nicht vergleichbar ist (nicht Person hat kw-Vermerk!). Auch ein Mitarbeiter auf einer Stelle ohne kw-Vermerk kann ein Modell abschließen, wenn ein Stellentausch möglich ist (Besetzung der freiwerdenden Stelle durch kw-Stellen-Inhaber), dadurch erfolgt der Abbau einer kw-Stelle (Kettenbildung).

Im Ergebnis würde es eine **unzulässige Schlechterstellung** derjenigen Mitarbeiter, die nicht auf einer kw-Stelle sitzen, bedeuten, wenn nur den kw-Stellen-Inhabern der Abschluss eines Modells angeboten würde.

zu 2.:

Der Grundsatz, dass die Modelle allen vergleichbaren Mitarbeitern angeboten werden müssen, schließt nicht aus, dass Anträge von grundsätzlich berechtigten Mitarbeitern (die aber nicht auf kw-Stellen sitzen) aus sachlichen Gründen abgelehnt werden können (lediglich keine Willkür!). Den sachlichen Rahmen bildet der angestrebte Abbau von kw-Stellen. Diesem Ziel gegenüber stehen die Vermeidung des Verlusts von Fachkräften und einer Überlastung der Mitarbeiter durch übermäßigen Personalabbau.

→ **sachliche Gründe** für die Ablehnung könnten z. B. sein:

- **Annahmeverhalten** liegt über den Erwartungen, Anträge übersteigen Anzahl der kw-Stellen → übermäßiger Personalabbau muss vor dem Hintergrund drohender Überlastungen verhindert werden → evtl. „Sozialauswahl“ bei Genehmigung der Anträge
- **Budget** (VNG-Mittel) ist durch hohe Anzahl abgeschlossener Modelle bereits vorzeitig erschöpft → Aufwendungen für zusätzliche Abschlüsse von Modellen müssten aus dem Haushalt der Stadt bezahlt werden → ggf. Ablehnung, wenn Aufwendungen den Einspareffekt übersteigen
- Antragsteller ist **Fachspezialist** → externe Nachbesetzung wäre zeit- und kostenaufwendig → ggf. Ablehnung, wenn Nachbesetzungskosten den Einspareffekt übersteigen

Anlage 2

Modell 1 – Zahlung von Abfindungen

Ziel:

- **zeitnahe Reduzierung von Personalkosten**
- **vorzeitige Auflösung von Arbeitsverhältnissen**
- **Zielgruppe: Beschäftigte jeder Altersgruppe der Stadtverwaltung**

Beschreibung:

Es wird eine Abfindung gezahlt, die **zusätzlich** zu einem festen Sockelbetrag in Höhe von 20.000 Euro ~~30.000 Euro~~ die Zahlung eines gestaffelten Abfindungsbetrages nach anliegender Tabelle vorsieht (Anlehnung an § 7 des TV über den Rationalisierungsschutz für Angestellte - gültig für die westlichen Bundesländer).

Beschäftigungszeit	bis zum voll- endeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem Lebensjahr			
		40.	45.	50.	55.
Monatsbezüge					
3 Jahre	--	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	--	12	13	15	17
25 Jahre	--	13	14	16	18

Teilzeitbeschäftigte erhalten zuzüglich ihres aktuellen tariflichen Monatsentgeltes ebenfalls den Sockelbetrag in Höhe von 20.000 Euro ~~30.000 Euro~~.

Die Auszahlung der Abfindung erfolgt nach Dienstaustritt in voller Höhe unter Berücksichtigung des Steuerrechts.

Dieses Modell muss bis zum 31.12.2013 abgeschlossen werden.

Ausgeschlossen sind:

Honorarkräfte, Volontäre, befristet Beschäftigte, Auszubildende und Praktikanten, Beamte, Mitarbeiter in Altersteilzeit

Voraussetzungen/Rahmenbedingungen:

- Antragstellung ist für Beschäftigte der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe ZGM, EfA sowie den Verwaltungsbereich Kita möglich.
- Für jeden genehmigten Antrag wird eine im Rahmen der Haushaltskonsolidierung ausgebrachte entsprechende Überhangstelle (KW-Stelle) spätestens zum 31.12.2014 abgebaut.
- Zwischen Dienstaustritt und Erreichen der Regelrente müssen mindestens 24 Arbeitsmonate liegen.
- Genehmigung des Beigeordneten erforderlich.

Stellenwegfall: ja nein

Für jeden genehmigten Antrag wird eine im Rahmen der Haushaltskonsolidierung ausgebrachte entsprechende Überhangstelle (KW-Stelle) abgebaut.

Grunddaten für eine Prognose zum voraussichtlichen Annahme- bzw. Abschlussverhalten für die Beschäftigten der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben ZGM, EfA und dem Verwaltungsbereich Kita:

mögliche Inanspruchnahme Abfindung (Stadtverwaltung + EB ZGM, EfA u. Verw. Kita)

Zeitraum der Inanspruchnahme: 01.01.2014 bis 31.12.2014

letztmaliger Stellenwegfall: 31.12.2014

Zeitraum Personalabbau	2014
Beschäftigte Stadt + ZGM mit Abfindungsmodell ges.:	38
Beschäftigte Stadt + ZGM 2013 ges.:	2.272
Annahmeverhalten in %	2

Rückblick:

Im Jahr 2003 wurden im Rahmen sozialverträglicher Personalabbaumodelle das Angebot der Abfindungen unterbreitet.

Im Zeitraum von 2003 bis 2006 wurden insgesamt 79 Verträge abgeschlossen. Dies entsprach 2 % der Beschäftigten.

Beschäftigte mit Abfindung ges.:	79
städt. Besch. 2004 ges.:	4.004
Annahmeverhalten in %	2

Modell 2: Vorruhestandsregelung - Vorgezogene Altersrente (RM)

Ziel:

- Reduzierung von Personalkosten
- Flexibler Renteneintritt
- Verjüngung der Verwaltungsstruktur

Beschreibung:

Nicht schwerbehinderte Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, zum frühestmöglichen Rentenbeginn (max. zwei Jahre und neun Monate, mit dem vollendeten 63. Lebensjahr) vor dem regelmäßigen Renteneintritt vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Einbußen bei der Altersversorgung entfallen. Der städtische Arbeitgeber zahlt den Rentenausgleichsbetrag (gilt nur für die Deutsche Rentenversicherung) und die Hörsicherung in der Betriebsrente (ZVK).

Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten gleichermaßen die Möglichkeit, zwei Jahre vor einem abschlagsfreien Rentenbeginn einen entsprechenden Vertrag abzuschließen (individuelle Beratung).

Ausgeschlossen sind:

Honorarkräfte, Volontäre, befristete Beschäftigte, Auszubildende und Praktikanten, Beamte, Mitarbeiter in Altersteilzeit (Altfälle nach TV ATZ)

Voraussetzungen/Rahmenbedingungen:

- Antragstellung ist für Beschäftigte der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe ZGM, EFA sowie den Verwaltungsbereich Kita möglich.
- Für jeden genehmigten Antrag wird eine im Rahmen der Haushaltskonsolidierung ausgebrachte entsprechende Überhangstelle (KW-Stelle) abgebaut.
- Rentenanspruch muss gegeben sein (in Abhängigkeit von der Rentenauskunft der Dt. Rentenversicherung und der ZVK)
- gilt für Beschäftigte der Jahrgänge von 1950 bis 1955 (für Schwerbehinderung entsprechend länger)
- das Angebot gilt bis 31.12.2013 (Vertragsabschluss)
- letzte Inanspruchnahme des Rentenmodells für zwei Jahre und neun Monate (entsprechend der Jahrgänge bis 1955), letztmaliger Beginn des RM am 01.10.2019
- Genehmigung der/des Beigeordneten bzw. der/des Leiters/-in des EB erforderlich

Stellenwegfall: ja nein

Für jeden genehmigten Antrag wird eine im Rahmen der Haushaltskonsolidierung ausgebrachte entsprechende Überhangstelle (KW-Stelle) abgebaut.

Grunddaten für eine Prognose zum voraussichtlichen Annahme- bzw. Abschlussverhalten für die Beschäftigten der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben ZGM, EfA und dem Verwaltungsbereich Kita:

1. mögliche Inanspruchnahme Rentenmodell Stadtverwaltung

letztmaliger Beginn RM:

01.10.2019

Zeitraum Personalabbau	2014	2014	2015	2016	2017	2018
Geburtsjahr	1950	1951	1952	1953	1954	1955
Alter im Jan. 2014	64	63	62	61	60	59
Anzahl Beschäftigte (ohne Beamte)	21	25	45	63	53	76
Beschäftigte dieser Altersgruppe ges.:	283					
städt. Besch. 2013 aller Altersgruppen:	2.024					
Beschäft. dieser Altersgruppen in %	14					
Annahmeverhalten (6 % der Gesamt-Beschäftigten Stadtverwaltung)	121					

letztmaliger
Geburtstag
am
31.12.2018

Rückblick:

Im Jahr 2003 wurden im Rahmen sozialverträglicher Personalabbaumodelle die Möglichkeit zum Abschluss von Rentenmodellen bzw. Kombinationen von Rentenmodellen und ATZ angeboten.

Im Zeitraum von 2004 bis 2008 wurden insgesamt 255 Verträge abgeschlossen. Dies entsprach 6 % der Beschäftigten.

Beschäftigte mit RM ges.:	255
städt. Besch. 2004 ges.:	4.004
Annahmeverhalten in %	6

2. mögliche Inanspruchnahme Rentenmodell im EB ZGM, EfA und Verwaltung Kita

letztmaliger Beginn RM:

01.10.2019

Zeitraum Personalabbau	2014	2014	2015	2016	2017	2018
Geburtsjahr	1950	1951	1952	1953	1954	01.01.1955
Alter im Jan. 2014	64	63	62	61	60	59
Anzahl Beschäftigte (ohne Beamte)	4	6	8	17	18	15
Beschäftigte dieser Altersgruppe ges.:	68					
Besch. EB 2013 aller Altersgruppen:	248					
Beschäft. dieser Altersgruppen in %	27					
Annahmeverhalten (10 % der Beschäftigten aus den EB)	25					
Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Struktureinheiten ist die Anzahl der 1950 bis 1955 geborenen Beschäftigten in den EB fast doppelt so hoch als in der Stadtverwaltung. Folglich liegt das prognostizierte Annahmeverhalten für die städtischen Beschäftigten bei 6 % und für die Beschäftigten der EB bei 10 %.						

3. mögliche Inanspruchnahme gesamt

Vertragsabschlüsse Stadt + EB (ZGM, EfA und Verwaltung Kita) gesamt:	146
----------------------------------------------------------------------	-----