

Sachsen
Wulleto -> est. Jst.

Stadt Halle (Saale)
 FB Organisation und Personalservice
 Person 1
 Formular Nr. 1
 17. Mai 2005
 887

M.H. bittner



SACHSEN-ANHALT

LANDESVERWALTUNGSAMT

Referat Kommunaler Service

Landesverwaltungsamt · Postfach 20 02 56 · 06003 Halle (Saale)

M.H. bittner

Stadt Halle (Saale)
Marktplatz 1

06108 Halle (Saale)

2./ Zus DBFB
M

Stadt Halle (Saale)
 FB Organisation und Personalservice
 Formular Nr. 1
 13. Mai 2005
 998

Halle, 10. Mai 2005

**Ausweisung von Altersteilzeitstellen im Stellenplan;
 Rundverfügung des Landesverwaltungsamtes vom 26.11.2004**

Mit Bericht vom 15.03.2005 legten Sie Ihre gegenteilige Rechtsauffassung zur Rundverfügung des Landesverwaltungsamtes vom 26.11.2004 hinsichtlich der Ausweisung von Altersteilzeitstellen im Stellenplan dar.

O. anbe.

Ihre Ausführungen führen nicht zu einer Änderung meiner Rechtsauffassung. Meine mit dem Ministerium des Innern des Landes Sachsen-Anhalt (MI LSA) abgestimmte Rundverfügung dient der Gewährleistung einer landeseinheitlichen Verfahrensweise bei der Ausweisung von Altersteilzeitstellen auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen. Diese ergeben sich nicht nur aus § 73 Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt (GO LSA), sondern auch aus der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO).

Der Stellenplan ist als Bestandteil des Haushaltsplanes ein wichtiges Instrument zur Bewirtschaftung der Personalausgaben. Zum Einen soll er Auskunft über den Aufgabenumfang und die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Stellen geben. Zum Anderen ist es Aufgabe des Stellenplans, die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen und im Haushaltsplan veranschlagten Personalkosten zu unterlegen. Er ermächtigt die Verwaltung, in entsprechendem Umfang Personalausgaben zu leisten (vgl. Klang/Gundlach, Gemeindeordnung und Landkreisordnung für das Land Sachsen-Anhalt, Kommentar, 2. Auflage, § 73 Rdnr. 1).

Nach § 73 Abs. 1 GO LSA hat der Stellenplan die Stellen der Beamten sowie der nicht nur vorübergehend beschäftigten Angestellten und Arbeiter, die für

Ihr Zeichen: 15.03.2005
 Mein Zeichen: 304.3.3-10403

Bearbeitet von:
 Frau Lindau
 jeannine.lindau@lwa.lsa-net.de

Tel.: (0345) 514-1253
 Fax: (0345) 514-1415

Hauptsitz:
 Willy-Lohmann-Straße 7
 06114 Halle (Saale)

Tel.: (0345) 514-0
 Fax: (0345) 514-1444
 Poststelle@lwa.lsa-net.de

Internet:
 www.landesverwaltungsamt.sachsen-anhalt.de

Landeshauptkasse Dessau
 Deutsche Bundesbank
 Filiale Magdeburg
 BLZ 810 000 00
 Konto 810 015 00

Seite 2/4

die Erfüllung der Aufgaben im Haushaltsjahr erforderlich sind, zu enthalten. Die Veranschlagung der Personalausgaben erfolgt gemäß § 14 Abs. 4 GemHVO aufgrund der im Haushaltsjahr voraussichtlich besetzten Stellen. Erfolgt die Aufgabenerfüllung in dem Haushaltsjahr, in welchem die hierfür erforderlichen Personalausgaben geleistet werden, entspricht eine entsprechende Stellenausweisung und die Veranschlagung der Personalkosten sämtlichen Erfordernissen der §§ 73 Abs. 1 GO LSA, 14 Abs. 4 GemHVO.

Da es sich bei Bediensteten, die Altersteilzeit im Blockmodell in Anspruch nehmen, sowohl während der Anspar- als auch während der Freistellungsphase um nicht nur vorübergehend Beschäftigte handelt, ist für sie während der gesamten Altersteilzeit eine Stelle im Stellenplan auszuweisen. Bedienstete in Altersteilzeit stehen sowohl in der Anspar- als auch in der Freistellungsphase in einem Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis. Es handelt sich um ein Dauerschuldverhältnis, welches auf der Seite des Arbeitnehmers durch die Arbeitspflicht und auf der Seite des Arbeitgebers durch die Lohnzahlungspflicht bestimmt wird. Bei Altersteilzeit im Blockmodell kommt der Arbeitnehmer in der Ansparphase seiner Arbeitspflicht für den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit nach. Er hat mit Beginn der Freistellungsphase aufgrund seines angesparten Wertguthabens weiterhin Anspruch auf Bezüge. Mit Beginn der Freistellungsphase wird kein neues Arbeitsverhältnis begründet, sondern das bisherige Arbeitsverhältnis besteht weiterhin fort, bis das Wertguthaben mit den Bezügezahlungen abgegolten ist. Somit handelt es sich bei Bediensteten in Altersteilzeit um dauerhaft beschäftigte Bedienstete.

Bei Altersteilzeit im Blockmodell fallen Aufgabenerfüllung und Leistung der entsprechenden Personalausgaben auseinander. Obwohl in der Freistellungsphase keine Beschäftigung und Aufgabenerfüllung im Haushaltjahr erfolgt, werden Personalausgaben geleistet. Im Normalfall sind aus einer Stelle, auf der keine Aufgaben mehr erfüllt werden, keine Bezüge zu zahlen. Bei Altersteilzeit im Blockmodell wurde die Arbeitsleistung für das Haushaltsjahr und somit die Beschäftigung jedoch bereits im Vorfeld erbracht. Sie ist dem jeweiligen Haushaltsjahr, in dem die Personalausgaben geleistet werden, als Gegenleistung für diese Personalausgaben zuzurechnen. Die Beschäftigung der Bediensteten und damit die Aufgabenerfüllung durch diese erfolgte somit „auf Vorrat“. Dies wird im Stellenplan durch den Vermerk „Altersteilzeit; Freistellungsphase von.....bis.....“ deutlich.

Nach den Verwaltungsvorschriften zu § 6 GemHVO darf jede Planstelle oder sonstige Stelle grundsätzlich nur mit einer Person besetzt werden. Die Besetzung einer Stelle mit mehreren Teilzeitbeschäftigten ist jedoch zulässig, soweit ihre Arbeitszeiten zusammen genommen die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht überschreitet. Diese Regelung geht von herkömmlichen Teilzeitbeschäftigten aus. Bei Altersteilzeitbeschäftigten handelt es sich jedoch nicht um Teilzeitbeschäftigte im herkömmlichen Sinn, bei denen der Bedienstete für die Teilzeitarbeit lediglich Bezüge nach Maßgabe der im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung reduzierten Arbeitszeit

Seite 3/4

erhält. Bei der Altersteilzeit steht einer Beschäftigung von 50 % eine Bezahlung von mehr als 50 % gegenüber. Neben dem Aufstockungsbetrag entrichtet der Arbeitgeber zusätzlich einen Betrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Dieser muss so hoch sein, dass der Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit und 90 % des Vollzeitarbeitsentgeltes zusätzlich versichert ist. Diesen zusätzlichen Gesamtbetrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) muss der Arbeitgeber allein tragen.

Aufgrund dessen wurde mit meiner Rundverfügung vom 26.11.2004 unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Stellenplan sowohl ein Organisationsinstrument ist als auch die Grundlage zur Leistung von Personalausgaben bildet, festgelegt, dass in den Kommunen, entsprechend der in der Landesverwaltung praktizierten Verfahrensweise, Stellen für Bedienstete, die sich in Altersteilzeit befinden, künftig im Stellenplan mit einem Stellenanteil von 1,0 auszuweisen sind. Die vorab genannte Rundverfügung bezieht sich auf Stellen von Bediensteten in Altersteilzeit, die vor Beginn der Altersteilzeit vollzeitbeschäftigt waren. Stellen von Bediensteten in Altersteilzeit, die vor deren Beginn lediglich teilzeitbeschäftigt waren, sind für die gesamte Altersteilzeit mit dem jeweiligen Stellenanteil, der der vor Beginn der Altersteilzeit geleisteten Arbeitszeit entspricht, im Stellenplan auszuweisen und mit einem entsprechenden Vermerk zu versehen.

Soll eine Stelle zum Ende der Altersteilzeit nicht wiederbesetzt werden und entfallen, so ist sie dennoch auch während der Freistellungsphase bis zum Ende der Altersteilzeit im Stellenplan als Grundlage zur Leistung von Personalausgaben auszuweisen. Erst nach Ende der Altersteilzeit ist eine tatsächliche Stellen- und Personalkosteneinsparung zu verzeichnen.

Im Falle der Wiederbesetzung ist aus haushaltsrechtlichen Gesichtspunkten die Einrichtung einer neuen Stelle für den Wiederbesetzer erforderlich. Würde man sowohl den Bediensteten in Altersteilzeit als auch den Wiederbesetzer auf ein und derselben Stelle führen, wäre in Bezug auf die zu leistenden Personalausgaben eine Stellenauslastung von über 100 % zu verzeichnen. Dies ist jedoch nicht zulässig, da der Stellenplan als Bestandteil des Haushaltsplanes gemäß § 93 Abs. 3 Satz 1 GO LSA für die Führung der Haushaltswirtschaft verbindlich ist. Er weist haushaltsrechtlich den entsprechenden Stellenbedarf für das jeweilige Haushaltsjahr aus und ermächtigt die Verwaltung, in entsprechendem Umfang Personalausgaben zu leisten.

Auch die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes (ATZG) zur Erstattung der Aufstockungsbeträge durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) stehen der Ausweisung einer neuen Stelle für den Wiederbesetzer nicht entgegen. Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 ATZG ist Voraussetzung für den Erstattungsanspruch, dass der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeit einen arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialge

Seite 4/4

setzbuch beschäftigt. Die Vorschrift erfordert einen freigemachten Arbeitsplatz im organisationsrechtlichen Sinn, d. h. die Tätigkeiten des bisher auf dem Arbeitsplatz eingesetzten Bediensteten müssen von dem Wiederbesetzer oder im Falle einer Umsetzung durch einen anderen Mitarbeiter tatsächlich erbracht werden. Eine freigemachte Stelle im haushaltsrechtlichen Sinn setzt § 3 Abs. 1 Nr. 2 ATZG nicht voraus. Wäre dies Voraussetzung für den Erstattungsanspruch würde die Regelung ins Leere laufen. Eine Erstattung der Aufstockungsbeträge wäre in diesem Fall nicht möglich, da diese lediglich bis zum Ende der Altersteilzeit gewährt wird, Altersteilzeitstellen aufgrund der Leistung von Personalausgaben jedoch haushaltsrechtlich bis zum Ende der Altersteilzeit als besetzt anzusehen sind.

Im Auftrag

i. V.
Kräuter

