

Auch in der Stadtverwaltung Halle wurden den Mitarbeitern Altersteilzeitmodelle angeboten. Wir fragen die Verwaltung:

1. Welche unterschiedlichen Modelle wurden welchem Mitarbeiterkreis (altersbezogen) in welchen Jahren angeboten?
2. Welche Angebote wurden von wie vielen Mitarbeitern in welchen Jahren angenommen? Wie viele Vollzeitstellen waren davon betroffen? Welche Laufzeiten waren dafür vorgesehen?
3. Welche Personalkosteneinsparungen waren in welchen Jahren damit verbunden?
4. Für wie viele der genehmigten Altersteilzeiten war eine Wiederbesetzung der jeweiligen Stelle von vornherein geplant? (Bitte pro Jahr angeben)
5. Für wie viele der genehmigten Modelle begann in welchem Jahr die planmäßige Ruhephase?
6. In wie vielen der unter 5. erfragten Fälle wurde die Stelle wieder besetzt? Wie viele Wiederbesetzungen erfolgten intern, wie viele extern?
7. Wie hoch waren in welchem Jahr die zusätzlichen Personalkosten, welche durch die unter 6. erfragten Fälle entstanden?
8. Im Finanzausschuss wurde gesagt, dass im Zusammenhang mit der Altersteilzeit „Hilfsstellen“ gebildet worden seien. Im UA 0290 sind dafür im Stellenplan auch tatsächlich Stellen ausgewiesen. Wie viele Stellen waren das in welchem Jahr? Wie viele davon waren Umsetzungen und entfielen im ursprünglichen Unterabschnitt, wie viele waren Erweiterungen des Stellenplans?
9. Auf welcher Rechtsgrundlage agierte die Verwaltung bei diesem Verfahren?

gez. Bönisch
Fraktionsvorsitzender

Antwort der Verwaltung:

1. Modelle (zu Frage 1)

- o Die Regelungen zur Vereinbarung von Altersteilzeit für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Halle sind abschließend im Altersteilzeitgesetz und im Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit geregelt.
Zusätzlich hatte die Stadt Halle (Saale) ihren Beschäftigten sozialverträgliche Personalabbaumaßnahmen gemäß Beschluss des Stadtrates vom 20.11.2002 angeboten. Hierzu gehörte das „Rentenmodell“. Nach diesem Modell konnten die Mitarbeiter vorzeitig ohne Rentenkürzung in Rente gehen, da die Stadt einen Ausgleichsbetrag an den zuständigen Rentenversicherungsträger zahlte. Dieses Modell konnte mit dem Abschluss eines Altersteilzeitvertrages kombiniert werden sofern feststand, dass eine Wiederbesetzung der Stelle nicht erfolgt. Bei der Stadt wurden **535** Altersteilzeitverträge nach dem sogenannten „Blockmodell“ abgeschlossen. Dabei arbeitet der Mitarbeiter während der Arbeitsphase in Vollzeit, erhält aber nur 50 % der Vergütung plus Aufstockungsbetrag. Während der gleich langen Freizeitphase arbeitet der Beschäftigte nicht mehr und erhält aus seinem angesparten Altersteilzeitguthaben die gleiche Vergütung wie während der Arbeitsphase. Nach dem „Teilzeitmodell“ wurden **10** Verträge abgeschlossen. Dabei arbeitet der Mitarbeiter über den Gesamtzeitraum 50 % seiner ursprünglichen Arbeitszeit bei 50 % der Vergütung plus Aufstockungsbetrag.
- o Für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung, welche vor dem 31.12.1954 geboren wurden, bestand die Möglichkeit einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen. Bei einer Laufzeit über 6 Jahre bzw. in Verbindung mit einem Rentenmodell, musste vor Vertragsabschluss der Wegfall einer Stelle nachgewiesen werden.

2. Anzahl der ATZ-Verträge (zu Frage 2)

Da die Vertragsabschlüsse nicht nach Datum der Unterzeichnung erfasst wurden, werden die abgeschlossenen Verträge (Anzahl) in der Tabelle Anlage 1 mit dem Beginn der Arbeitsphase nach Laufzeiten dargestellt. Ab dem Jahr 2004 wurden ausschließlich Verträge mit einer maximalen Laufzeit von 6 Jahren abgeschlossen.

Folgendes Beispiel dient der besseren Verständlichkeit der Anlage 1:

Im Jahr 2004 begann für 5 Mitarbeiter die 4jährige Arbeitsphase ihres über 8 Jahre laufenden ATZ-Vertrages, die 4jährige Freizeitphase beginnt im Jahr 2008.

Die von 545 Mitarbeiter/innen abgeschlossenen Verträge entsprechen 529 VZS, davon 499 Abschlüsse von Mitarbeiter/innen auf Vollzeitstellen und 46 Abschlüsse von Mitarbeiter/innen auf Teilzeitstellen (diese entsprechen in der Summe 30 VZS).

ATZ-Verträge mit Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe Kindertagesstätten und Zentrales Gebäudemanagement blieben bei der Betrachtung unberücksichtigt.

3. Zusammenfassende Darstellung der Freizeitphasen, Wiederbesetzer und Auswirkungen auf den Stellenplan (zu Fragen 4, 5, 6 und 8)

Die 545 Altersteilzeitverträge unterteilen sich in 535 ATZ im Blockmodell (BM) und 10 ATZ im Teilzeitmodell (TM).

In der **Anlage 2** sind die Altersteilzeitverträge nach dem Beginn der Freizeitphasen, der Wiederbesetzungen und deren Auswirkungen auf den Stellenplan nach Jahresscheiben zusammenfassend dargestellt.

Im Jahr 2009 sind bis zum Stichtag 31.01.2009 2 Stellen wiederbesetzt wurden.

Wie aus der Anlage 2 bis zum Jahr 2008 ersichtlich ist, ist der Anteil der Stellenstreichungen höher als die Anzahl der Wiederbesetzungen von ATZ-Stellen.

Die Notwendigkeit der Wiederbesetzungen ab dem Jahr 2009 werden im Rahmen der Haushaltskonsolidierung und der Untersetzung der Pk-Reduzierung für 120 VZS ab dem Jahr 2010 einer weiteren Prüfung unterzogen.

4. Rechtsgrundlage für die Schaffung von „Hilfsstellen für Beschäftigte in der ATZ-Freizeitphase (UA 0290) (zu Frage 9)

Rechtsgrundlage für das praktizierte Verfahren bei der Behandlung der Stellen in der Freistellungsphase ist die **„Rundverfügung des Landesverwaltungsamtes vom 26.11.2004 zur Ausweisung von Altersteilzeitstellen im Stellenplan“**

In Umsetzung dieser Rundverfügung werden seit dem Haushaltsplan 2006 die Stellen für Mitarbeiter/innen in der Freistellungsphase zentral im Unterabschnitt 0290 geführt. Das schließt ein, dass bei Wiederbesetzung der ursprünglichen Planstelle eine zusätzliche befristete Stelle mit einem kw-Vermerk aufgenommen wird. (siehe Anlage 3).

Mit dem Stellenplan für das Haushaltsjahr 2006 wurde dieses Verfahren erstmals angewendet und vom Landesverwaltungsamt seitdem nicht beanstandet.

5. Pk-Einsparungen (zu Frage 3 und 7)

Nach den Regelungen des Altersteilzeitgesetzes und des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit ergibt sich ein Einspareffekt.

Um diesen Effekt darstellen zu können, sind drei Fallgruppen zu betrachten.

1.) Altersteilzeitverträge ohne Rentenmodell, ohne Wiederbesetzung

Sowohl während der Arbeitsphase als auch der Freizeitphase kostet der Mitarbeiter mit Aufstockungsbeträgen 70 % seiner bisherigen Kosten, es tritt somit eine Einsparung von 30 % der Kosten ein.

2.) Altersteilzeitverträge mit Rentenmodell, ohne Wiederbesetzung

Die bereits unter 1.) erzielte Einsparung wird dadurch vergrößert, dass der Mitarbeiter vor Beginn des Regelrentenalters bereits in den Ruhestand tritt und der Arbeitgeber die gesamten Entgeltkosten für diesen Zeitraum spart. Die an den zuständigen Rentenversicherungsträger für die Rentenminderung zu zahlenden Ausgleichsbeiträge sind von der Höhe der bisherigen Anwartschaften und dem bisherigen Versicherungsverlauf abhängig und betragen in der Regel nicht mehr als ein Jahresgehalt des betreffenden Beschäftigten.

Die Kopplung eines Altersteilzeitvertrages mit dem Rentenmodell war nur beim nachweislichen Wegfall einer Stelle möglich.

Für diese beiden Fallgruppen werden pro Stellenwegfall mit Beendigung der Freizeitphase durchschnittlich ca. 30 T€ Personalkosten eingespart.

3.) Altersteilzeitverträge mit Wiederbesetzer

Sowohl während der Arbeitsphase als auch der während der Freizeitphase kostet der bisherige Mitarbeiter mit Aufstockungsbeträgen 70 % seiner bisherigen Kosten, es tritt somit eine Einsparung von 30 % der Kosten ein.

In der Freizeitphase wird ein Wiederbesetzer (in der Regel ein Auszubildender nach Abschluss der Ausbildung) zusätzlich beschäftigt. Dieser kostet erfahrungsgemäß 70 % der Kosten des bisher auf dieser Stelle beschäftigten Mitarbeiters. Die Einsparung ergibt sich daraus, dass der bisherige Mitarbeiter aufgrund seines Lebensalters und seiner Berufserfahrung in einer wesentlich höheren Entwicklungsstufe nach dem TVöD als der neue Mitarbeiter eingruppiert ist.

Ferner gewährt die Bundesagentur für Arbeit für den Wiederbesetzer für die Dauer der Freizeitphase einen Zuschuss, der in der Regel ca. 10 % der Kosten des bisherigen Stelleninhabers deckt.

Zusammengefasst ergibt sich während der Arbeitsphase eine Kostenbelastung von 70 % der bisherigen Kosten und während der gleich langen Freizeitphase eine Kostenbelastung von 130 % (70 % bisheriger Mitarbeiter plus 70 % Wiederbesetzer minus 10 % Zuschuss). Dieser Mehraufwand wird durch die 30 % Ersparnis aus der Arbeitsphase aufgewogen. Der Abschluss von Altersteilzeitverträgen mit Wiederbesetzern kann daher als kostenneutral angesehen werden.

Arbeitsphase		Freizeitphase	
Beschäftigter	70 %	Beschäftigter	70 %
		Wiederbesetzer	70 %

		Zuschuss	-10 %
Ersparnis/ Rückstellung	30 %	Aufwand	130 %

Insgesamt betrachtet erzielt die Stadt durch den Abschluss der Altersteilzeitverträge neben der wünschenswerten Verjüngung der Mitarbeiter auch eine Einsparung an Personalkosten.

Die Einnahmen von der Agentur für Arbeit zur Förderung der Wiederbesetzungen während der ATZ-Freizeitphase werden in nachfolgender Tabelle aufgezeigt:

(Angaben in TEuro)

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
53,1	393,9	315,6	419,4	505,8	495,4	352,3	406,8	298,1

Egbert Geier
Beigeordneter

Anlagen siehe Anhang

Die Antwort der Verwaltung wurde zur Kenntnis genommen.