

Berichtsvorlage

zur Behandlung im: **Gemeinderat**

zur Kenntnis im: **Verwaltungsausschuss**

Betreff: Anwendung des Tarifvertrags Altersteilzeit

Bezug: 386/2002

Anlagen: Bezeichnung:

1. Anlass/ Problemstellung

Der Personalrat hat mit Beschluss vom 06.03.2009 die Verwaltung gebeten, das Thema Altersteilzeit erneut in den Gemeinderat einzubringen mit dem Ziel, ab sofort Beschäftigten, die im Jahr 2009 das 55. Lebensjahr vollenden, den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages mit Beginn vor Jahresende zu ermöglichen.

Hintergrund dieser Forderung ist das Auslaufen der tariflichen Regelung zum 31.12.2009. Das heißt, nur wer vor diesem Stichtag ein Altersteilzeitverhältnis beginnt, kann dies zu den tarifvertraglich vereinbarten Konditionen tun. Die Beschäftigten erhalten in diesem Falle neben den üblichen Teilzeitbezügen (50% des seitherigen Gehalts) einen Aufstockungsbetrag der ca. 83% des Nettobetrags des seitherigen Arbeitsentgelts garantiert.

Ab 01.01.2010 kann die Altersteilzeit nur noch nach Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes vom 23.07.1996 in der aktuellen Fassung in Anspruch genommen werden. Das bedeutet, die Position der die Beschäftigten verschlechtert sich erheblich. Die finanzielle Förderung durch die Agentur für Arbeit, die seither Zuschüsse für Wiederbesetzungen bei Einstellung von Arbeitslosen oder Auszubildenden bezahlt hat, entfällt komplett. Die Altersteilzeit verliert daher insbesondere für die Beschäftigten an Attraktivität.

2. Sachstand

Bei Einführung der Altersteilzeit hatte der Gemeinderat am 28.06.1999 zunächst beschlossen, den Beschäftigten ab Vollendung des 55. Lebensjahres zu ermöglichen von der Altersteilzeitregelung Gebrauch zu machen, sofern eine Dauer von 5 Jahren nicht überschritten wurde. Die Altersteilzeit war damals ausschließlich den Vollbeschäftigten vorbehalten.

Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ist dies nach § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages Altersteilzeit grundsätzlich zulässig. In diesem Fall liegt die Entscheidung allerdings im Ermessen des Arbeitgebers.

Mit dem Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 27.06.2000 und der Anpassung des Tarifvertrags wurden die Möglichkeiten der Inanspruchnahme der Altersteilzeit erweitert. Auch Teilzeitbeschäftigte konnten das Angebot unter bestimmten Voraussetzungen in Anspruch nehmen. Die Förderdauer bei Wiederbesetzung der freigewordenen Stellen durch Arbeitslose oder Auszubildende wurde von 5 auf 6 Jahre verlängert.

Im Jahr 2002 wurden mit der Haushaltskonsolidierung sämtliche Freiwilligkeitsleistungen auf den Prüfstand gestellt. So auch die seitherige Verfahrenspraxis im Bereich der Altersteilzeit. Nachdem die Kosten für die Altersteilzeitbeschäftigten aus ca. 54% Pflichtanteile und 46% Freiwilligkeitsleistungen zusammensetzten und im Ausgleich nur wenig Zuschussleistungen von der Agentur für Arbeit geltend gemacht werden konnten, hat der Gemeinderat am 16.12.2002 beschlossen, dass Altersteilzeitverhältnisse nur noch in den Fällen abgeschlossen werden können, in denen ein tarifvertraglicher Anspruch der Beschäftigten besteht.

Mit sofortiger Wirkung konnte die Altersteilzeit nur noch mit den Beschäftigten vereinbart werden, die ihr 60. Lebensjahr vollendet hatten (§ 2 Abs. 2 TV-ATZ).

3. Lösungsvarianten

- a. Ab sofort wird den Beschäftigten, die im Jahr 2009 ihr 55. Lebensjahr vollenden, die Möglichkeit eröffnet ein Altersteilzeitverhältnis abzuschließen, sofern sie dieses vor dem 31.12.2009 beginnen.
- b. Die seitherige Verfahrensweise wird beibehalten.

4. Vorgehen der Verwaltung

Die seitherige Verfahrensweise wird aus Kostengründen beibehalten. Bis zum heutigen Tag wurden 132 Altersteilzeitverträge mit Beschäftigten abgeschlossen. Eine Auswertung der Jahrgänge 1944 bis 1949 hat gezeigt, dass ca. 40% der Beschäftigten eines Jahrgangs die Möglichkeit genutzt haben, sich mittels Altersteilzeit einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen.

Eine Erweiterung der Regelung hätte zur Folge, dass bei einer Quote von 40% von den ca. 170 Beschäftigten der Jahrgänge 1950 – 1954 ca. 70 Personen das Angebot nutzen würden. Die Zahl der Altersteilzeitfälle würde sich in diesem Jahr somit schlagartig auf das 1,5 fache des bisherigen Standes erhöhen.

Zunächst würde sich diese Entwicklung zwar positiv auf das Personalkostenbudget auswirken (bei gleichbleibender Arbeitszeit würden nur ca. 83% der seitherigen Nettogehälter anfallen). Die Kosten explodieren aber ab dem Zeitpunkt, ab dem die Beschäftigten in die Freizeitphase kommen. In der Regel fallen in der Freizeitphase neben den Entgeltansprüchen der Beschäftigten in Altersteilzeit auch die Entgeltansprüche für die Stellennachfolger/innen an.

Bei der augenblicklichen Haushaltslage kann sich die Stadt ein derartiges Vorgehen, das zwangsläufig hohe Verbindlichkeiten in der Zukunft mit sich bringt, nicht leisten. Die einzige Argumentation, die für den Vorschlag des Personalsprechers sprechen würde, wäre, wenn mittels Altersteilzeit bestimmte Stellen dauerhaft eingespart und gestrichen werden können. Dies kann jedoch weder im Interesse des Personalsprechers sein, noch kann mit einer allgemeinen Erweiterung der Zulassungsvoraussetzungen erreicht werden, dass die Altersteilzeit als Instrument für einen gezielten Stellenabbau mit entsprechender Aufgabenkritik genutzt werden kann.