

Sitzungsvorlage

öffentlich

2019/09/387

Betreff

Anträge auf Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen

<i>Beratungsfolge (Zuständigkeit)</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Hauptausschuss Trittau (Entscheidung)	03.09.2019	Ö

Sachverhalt:

Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis wird auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) und des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vereinbart. Dieses Modell kommt für Beschäftigte in Betracht, die das 60. Lebensjahr vollendet haben. Die Beantragung ist bereits ein Jahr vorher möglich. Die maximale Laufzeit liegt bei fünf Jahren und endet mit dem Zeitpunkt, zu dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

Teilzeit- und Blockmodell

Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis gibt es zwei Varianten. Zum einen kann die wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert und für den gesamten Zeitraum geleistet werden (Teilzeitmodell). Zum anderen würde in der ersten Hälfte des Zeitraumes weiterhin die bisherige wöchentliche Arbeitszeit geleistet werden und in der zweiten Hälfte würde sich eine Freistellungsphase anschließen (Blockmodell). Das Entgelt würde dabei entsprechend halbiert und für den gesamten Zeitraum gezahlt werden. Hinzu kommen noch Zuschläge, die der Arbeitgeber zu tragen hat. Dies gilt für beide Varianten.

Anspruch und Quotenregelung

Es besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen. Die Tarifvertragsparteien haben jedoch eine Quote festgelegt, ab der keine weiteren Vereinbarungen getroffen werden müssen. Diese liegt bei 2,5 Prozent der Tarifbeschäftigten. Der entscheidende Stichtag für die Bestimmung der Quote für das laufende Kalenderjahr ist jeweils der 31. Mai des Vorjahres. Diese Quote bleibt für das gesamte laufende Kalenderjahr maßgebend. Personalveränderungen im laufenden Kalenderjahr wirken sich nicht auf die Quote aus. Sie werden erst in die Berechnung der Quote für das folgende Kalenderjahr berücksichtigt.

Die Quote betrug zum 31.05.2018, also maßgeblich für das Jahr 2019, über drei Prozent. Das hängt damit zusammen, dass vor Einführung der Quote entsprechende Altfälle mit einberechnet werden müssen (damals lag die Gesamtlaufzeit noch bei zehn Jahren). Eine neue Vereinbarung ist somit zurzeit nicht möglich. Im Frühjahr diesen Jahres endeten alle bereits abgeschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, so dass die Quote zum 31.05.2019 bei null Prozent liegt. Das bedeutet, dass ab dem 01.01.2020 wieder neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vereinbart werden können. Drei neue Vereinbarungen sind im Rahmen der Quo-

te möglich, da zum 31.05.2019 insgesamt 120 Tarifbeschäftigte tätig waren. Dies entspricht einer Quote von genau 2,5 Prozent.

Überschreitung der Quote

Liegen mehr Anträge auf Altersteilzeitarbeit vor, als der Arbeitgeber im Rahmen der Quote vereinbaren muss, bestimmt sich die Reihenfolge nach der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen. Das bedeutet, dass die/der lebensältere Beschäftigte vor der/dem lebensjüngeren Beschäftigten Vorrang hat. Ist die Quote erfüllt, sind die darüber hinausgehenden Anträge abzulehnen.

Dem Arbeitgeber ist es jedoch möglich, sich von der Quotenregelung zu lösen und mit mehr Beschäftigten eine entsprechende Vereinbarung zu treffen. Dies bedeutet eine Besserstellung für die Beschäftigten und ist daher zulässig. **Wichtig ist, dass dieser Schritt nicht widerrufbar ist.** Durch die Überschreitung entstehen entsprechende Ansprüche der Beschäftigten, die die Voraussetzungen hierfür erfüllen und ein Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen weiterhin tariflich vorgesehen ist. **Die Quotenregelung ist damit außer Kraft gesetzt.**

Aktuelle Situation

Im Frühjahr 2019 wurden 22 Personalfälle über das tarifliche Verfahren, die Möglichkeit des Abschlusses eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ab dem Jahr 2020 und die Regelungen zur Quote informiert. Dies ist Anliegen des Personalrates und der Dienststelle gleichermaßen gewesen, um eine Transparenz herbeizuführen und zwischenzeitlich aufgeworfene Fragen zu beantworten. Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis, das bereits am 01.01.2020 beginnen soll, muss spätestens bis zum 30.09.2019 beantragt werden. Zurzeit liegen drei entsprechende Anträge vor. Weitere Beschäftigte erwägen hiervon Gebrauch zu machen. Es zeichnet sich somit bereits ab, dass das Interesse größer sein wird, als es die Quote ermöglichen wird. Es sollte daher in Erwägung gezogen werden, ob die Quote künftig nicht mehr angewandt wird. Hierdurch entstehen zwar Mehrausgaben für den Arbeitgeber, jedoch sind hiermit auch Vorteile verbunden.

Vorteile von Altersteilzeitvereinbarungen

Die Vereinbarungen können dazu führen, dass die Beschäftigten maximal zweieinhalb Jahre vor dem regulären Renteneintritt in die sogenannte Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit wechseln können. Dies wirkt sich für den betreffenden Personalfall motivierend aus. Ausfallzeiten durch Erkrankungen wird vorgebeugt und sind in der Freistellungsphase irrelevant für den Arbeitgeber – anders für den Fall, wenn keine Vereinbarung getroffen wurde. Nachwuchskräften kann früher eine Perspektive geboten werden und hierdurch eine entsprechende Bindung an den Arbeitgeber erreicht werden.

Beschlussvorschlag:

Den Beschäftigten wird es im Rahmen der tariflichen Voraussetzungen, auch oberhalb der Quote von 2,5 Prozent der Tarifbeschäftigten, ermöglicht, Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abzuschließen.

Finanzielle Auswirkungen:

Neben dem Entgelt, das zunächst ratierlich wie bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis gezahlt wird, sind folgende Arbeitgeberleistungen zu zahlen:

- Ein Aufstockungsbetrag zum Entgelt von 20 Prozent des Regelarbeitsentgelts,
- ein zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung (Beitrag für 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts) sowie
- ein zusätzlicher Beitrag zur Zusatzversorgung (Beitrag für 90 Prozent des Regelarbeitsentgelts).

Beispielhaft ist eine Musterberechnung für einen Personalfall aufgeführt, der vor Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit 39 Wochenarbeitsstunden (Vollzeit) in der Entgeltgruppe 6 und der Entwicklungsstufe 6 (Endstufe) beschäftigt war. Da bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis die bisherige Arbeitszeit halbiert wird, wird als Vergleichsberechnung eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung mit 19,5 Wochenarbeitsstunden angegeben. Alle Berechnungen beziehen sich auf den Tarifstand vom 01.08.2019 und enthalten keine künftigen Tarifierhöhungen.

Monatliche Personalkosten

Altersteilzeitarbeitsverhältnis

Vergütung	2.040,81 €
VBL	195,12 €
Sozialversicherung	636,80 €
<u>Gesamt</u>	<u>2.872,73 €</u>

Teilzeitarbeitsverhältnis

Vergütung	1.680,58 €
VBL	117,13 €
Sozialversicherung	358,67 €
<u>Gesamt</u>	<u>2.156,38 €</u>

Mehrkosten: 716,35 Euro

Jährliche Personalkosten

Altersteilzeitarbeitsverhältnis

Vergütung	26.112,37 €
VBL	2.496,58 €
Sozialversicherung	8.147,92 €
<u>Gesamt</u>	<u>36.756,87 €</u>

Teilzeitarbeitsverhältnis

Vergütung	21.503,19 €
VBL	1.498,69 €
Sozialversicherung	4.589,22 €
<u>Gesamt</u>	<u>27.591,10 €</u>

Mehrkosten: 9.165,77 Euro

Personalkosten für die maximale Laufzeit von fünf Jahren

Altersteilzeitarbeitsverhältnis

Vergütung	130.561,85 €
VBL	12.482,90 €
Sozialversicherung	40.739,60 €
<u>Gesamt</u>	<u>183.784,35 €</u>

Teilzeitarbeitsverhältnis

Vergütung	107.515,95 €
VBL	7.493,45 €
Sozialversicherung	22.946,10 €
<u>Gesamt</u>	<u>137.955,50 €</u>

Mehrkosten: 45.828,85 Euro

Anlagen: