

GPA-Mitteilung 10/2003

Az. 052.08

01.12.2003

Behandlung von Altersteilzeit im Stellenplan

Der Stellenplan - als Teil des Haushaltsplans - enthält die voraussichtlich im Haushaltsjahr besetzten Stellen sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Es handelt sich dabei um ein Instrument zur Darstellung und Aufschlüsselung der Personalausgaben und nicht zur Personalplanung. Er bietet alle relevanten Informationen, die sich im Geltungszeitraum auf den Haushalt auswirken können.

Wie ist nun die Altersteilzeit im Stellenplan darzustellen? Dazu folgende Hinweise:

Altersteilzeit kann sowohl in Form einer dauerhaften Reduzierung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts (Teilzeitmodell) als auch durch Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit bei reduziertem Arbeitsentgelt und späterer vollständiger Freistellung (Blockmodell) erfolgen.

Bei einer angenommenen 50%igen Beschäftigung in der Altersteilzeit und der Einstellung einer entsprechenden Ersatzkraft hätte dies folgende Auswirkungen auf den Stellenplan:

Beim **Teilzeitmodell** ist der Beschäftigte in Altersteilzeit nur mit 50% beschäftigt, erhält aber Lohn in Höhe von bis zu rd. 83 % (Aufstockungsleistungen nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit, 70 % nach dem Altersteilzeitgesetz) und ist daher mit einem Anteil von 0,8 im Stellenplan zu berücksichtigen. Wird eine Ersatzeinstellung für den Ausfall vorgenommen, ist diese mit 0,5 Stellenanteil im Stellenplan auszuweisen. Somit erhöht sich der Personalbestand rechnerisch um 0,3, obwohl tatsächlich insgesamt mit der bisherigen Arbeitskraft weitergearbeitet wird.

Ähnliches gilt für das **Blockmodell**. In der Arbeitsphase fallen rd. 83 % Lohn an. Somit ist im Stellenplan ein Anteil von 0,8 auszuweisen. In der Freistellungsphase wird dieser 0,8 Stellenanteil weitervergütet und ist daher im Stellenplan auch weiterhin auszuweisen. Wird in dieser Phase eine gleichwertige Ersatzkraft eingestellt, „erhöht“ sich der Personalbestand um einen Stellenanteil von 0,8.

Um diese Verzerrung in der Darstellung des Personalbestands, die sich übrigens auch auf die Stellenobergrenzen auswirken kann, zu vermeiden, wird es für zulässig gehalten, die Ersatzeinstellungen im Stellenplan mit einem kw-Vermerk zu versehen. Der Stellenplan sähe dann so aus:

		Teilzeitmodell	Blockmodell	
		durchgehend	Arbeitsphase	Freistellungsphase
Stellenplan	Altersteilzeit	1,0	1,0	1,0
	Ersatzkraft (kw)	0,5	0	1,0

Dabei werden zwar die finanziellen Verhältnisse etwas ungenau abgebildet, der Personalbestand bleibt aber aufgrund des Wegfallvermerks unverändert.