

PR-AKTUELL

personalrat der carl von ossietzky universität oldenburg

Juni 2007

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir möchten Sie heute über die neuesten Entwicklungen zur Altersteilzeit informieren.

Sicherlich haben Sie das Schreiben des Dez. 1 vom 29.05.2007 zur Kenntnis bekommen. Dazu wollen wir von Personalratsseite einiges ergänzen und in einigen Punkten den Ausführungen der Dienststelle widersprechen.

Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit besteht seit dem 15.03.1999 und endet am 31.12.2009. Sinn dieses Tarifvertrages war es vor allen Dingen, Arbeitslose und Auszubildende ins Berufsleben einzugliedern. Dieses Ziel wurde in der Universität überhaupt nicht verfolgt. Von Beginn an hat der Personalrat von der Dienststelle ein Vergabekonzept gefordert, um Ungerechtigkeiten und Ungleichbehandlungen zu vermeiden. Bis heute gibt es ein solches Konzept nicht. Erst jetzt, für eine Restlaufzeit von nicht einmal mehr drei Jahren, in denen Altersteilzeit beantragt werden kann, wird die Dienststelle angesichts leerer Kassen planerisch tätig.

Wir haben ebenfalls gefordert, Listen von bewilligten, abgelehnten und noch nicht beschiedenen Anträgen vorgelegt zu bekommen. Auch das ist nicht passiert. Uns wurden zwar die Anträge zur Mitbestimmung vorgelegt, die nicht genehmigt werden sollten, aber auch nur deshalb, weil dies im Gesetz so vorgeschrieben ist.

Eine weitere Forderung des Personalrates war es, eine Beratungsstelle im Dez. 1 einzurichten, die zu allen Anfragen von älteren Beschäftigten zu Rente, Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit und eben auch Altersteilzeit kompetent Auskunft erteilt und die außerdem die Organisationseinheiten über Finanzierungsmöglichkeiten, Zuschüsse usw. berät. „Dazu sind wir nicht verpflichtet“, sagte die Dienststelle, „und darum machen wir es auch nicht.“

Also haben die Personalratsmitglieder versucht, sich soviel Wissen wie möglich über das Antragsverfahren zur Altersteilzeit, über Fristen, Risiken und eventuelle finanzielle Einbußen der Antragsteller anzueignen, um Entscheidungshilfen geben zu können. Dabei haben wir uns natürlich auf die Auskünfte der Dienststelle verlassen, die meist nur sehr mühsam zu bekommen waren.

Die Bewilligungskriterien der Dienststelle waren zum Teil mehr als fragwürdig. Sie wurden intern festgelegt und hatten mit den gesetzlichen Vorgaben nichts zu tun. So waren zum Beispiel in einigen Fällen der persönliche Gesundheitszustand oder die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen ausschlaggebend für die Zustimmung der Dienststelle. Im Tarifvertrag steht nichts davon. Auch die untere Altersgrenze, die laut Tarifvertrag bei 55 Jahren liegt, wurde gern einmal aufgeweicht, wenn es um Individualinteressen ging.

Auf der anderen Seite achtete die Dienststelle sehr genau auf die Einhaltung der 6-Monats-Frist: Alle Anträge, die früher als ein halbes Jahr vor Beginn der Altersteilzeit gestellt wurden, gab sie als nicht behandelbar an die Antragsteller zurück. Diese Frist, die dem Personalrat als durch Erlass verbindlich geregelt verkauft wurde, hatte überhaupt keine rechtliche Grundlage, wie wir heute wissen, sondern wird im Nachhinein als „betriebliche Übung“ hingestellt. Auch hier handelte die Dienststelle sympathiegesteuert nach Nasenfaktor.

Ob Kolleginnen und Kollegen, die gern ihre Altersteilzeit frühzeitiger als ein halbes Jahr vor Beginn beantragt hätten, jetzt Nachteile z.B. durch die Anhebung des Renteneintrittsalters und durch die dauerhafte Kürzung ihrer Regelrente haben werden, ist dem Personalrat nicht bekannt.

Nachdem die Dienststelle soviel Energie und Kreativität bei der Auslegung des Tarifvertrages zur Altersteilzeit nach Gutdünken entwickelt hat, erwartet der Personalrat dasselbe Engagement bei einem eventuellen Nachteilsausgleich für die betroffenen Beschäftigten.