

Stuttgart, 21.07.2021

Altersteilzeitvereinbarungen für TVöD-Beschäftigte

Mitteilungsvorlage zum Haushaltsplan 2022/2023

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	28.07.2021

Bericht

Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben ab dem 60. Lebensjahr bei Erfüllung aller Voraussetzungen einen tarifvertraglichen Anspruch auf Altersteilzeit. Diese ermöglicht einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

Der Anspruch auf Altersteilzeit für die Beschäftigten der LHS ergibt sich aus dem entsprechenden Tarifvertrag hierfür (TVFlexAZ).

Demnach besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit, wenn und solange weniger als 2,5 v. H. der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag (31. Mai) des Vorjahres.

Bei der LHS bestand seit 2019 aufgrund hoher Beschäftigtenzahlen der relevanten Jahrgänge ein deutlicher Überhang an Interessenten gegenüber den nach der Quote zur Verfügung stehenden Plätzen. Mit Beschluss vom 08.10.2020 (GRDrs 294/2020) erhöhte der Gemeinderat die Quote für die LHS von 2,5 % auf 3,8 %. Somit konnte allen Beschäftigten, welche sich in den Jahren 2020 und 2021 zur Berücksichtigung angemeldet hatten, eine Altersteilzeitvereinbarung angeboten werden.

Durch diese Erhöhung wurden im November und Dezember 2020 noch 45 zusätzliche Vereinbarungen abgeschlossen. Im laufenden Jahr wird mit weiteren 70 bis 80 zusätzlichen Vereinbarungen gerechnet. Auch für 2022 ist von einer ähnlichen Anzahl Anträge auszugehen.

Um eine Gleichbehandlung der Beschäftigten zu gewährleisten und allen berechtigten Antragsteller*innen eine Altersteilzeit zu ermöglichen, soll die Verwaltung künftig nicht mehr an die tarifliche Quote zum Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen von derzeit 2,5 % gebunden sein. Die Verwaltung soll ermächtigt werden, Vereinbarungen je nach Anzahl tatsächlich eingehender Anträge abzuschließen. Voraussetzung hierfür ist die jeweilige Verlängerung des der Altersteilzeit zugrundeliegenden Tarifvertrags (TVFlexAZ).

Die hierdurch entstehenden höheren Personalaufwendungen werden innerhalb der betroffenen Teilhaushalte verbucht.

Bei einer Rückkehr zur tariflichen Quote von 2,5 % würden im Jahr 2022 keine Plätze mehr zur Verfügung stehen. Mit Ausnahme einiger Mitarbeiter*innen in Eigenbetrieben würden somit 2022 keine Beschäftigten der LHS die Möglichkeit erhalten, eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen.

Die Anzahl der Mitarbeiter*innen der in den kommenden Jahren relevanten Jahrgänge ist weiterhin sehr hoch. Somit wird auch das Interesse am Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen in den kommenden Jahren gleichbleibend hoch sein. Die nach der tariflichen Quote verfügbaren Plätze werden nicht ausreichen, um diesen Bedarf zu decken.

Hiervon betroffen wäre im kommenden Jahr der komplette Jahrgang 1962 sowie sämtliche Beschäftigte vorheriger Jahrgänge, die nächstes Jahr eine Altersteilzeit beantragen möchten.

Die Altersteilzeit ist ein besonders wichtiges Mittel im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität, da sie den Beschäftigten durch die flexible Gestaltung des Arbeitsverhältnisses eine individuelle Anpassung der letzten Arbeitsjahre sowie des flexiblen Ausstiegs aus dem Arbeitsleben ermöglicht.

Für viele Mitarbeiter/-innen ist sie für die persönliche Planung von großer Bedeutung, da hierdurch eine Reduzierung der Arbeitszeit oder ein vorgezogener Ausstieg aus dem Arbeitsleben ermöglicht wird, ohne die vollen finanziellen Einbußen zu erleiden oder eine vorgezogene Rente mit Abschlägen beantragen zu müssen. Oft ist ein vorgezogener Ausstieg oder eine Reduzierung der Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen für diese Mitarbeitenden unerlässlich.

Auch aus Arbeitgebersicht ist die Altersteilzeit attraktiv, da hierdurch teils längeren Krankheitsausfällen entgegengewirkt wird bzw. diese vermieden werden können.

Die Stellen können zudem, bedingt durch den vorgezogenen Austritt der Mitarbeiter*innen, früher nachbesetzt werden. Dies verursacht in der Regel niedrigere Personalkosten, da neu eingestellte Mitarbeiter*innen meist einer niedrigen Stufe zugeordnet sind.

Das Hinausgehen über die tarifliche Quote von 2,5 % dient damit sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerinteressen und wird deshalb als erforderlich angesehen.

Diese Regelungen gelten jeweils vorbehaltlich der Verlängerung des Tarifvertrags TVFlexAZ, der derzeit bis zum 31.12.2022 gültig ist und der in der Regel jeweils um zwei Jahre verlängert wird.

Finanzielle Auswirkungen

Ergebnishaushalt (zusätzliche Aufwendungen und Erträge):

Maßnahme/Kontengr.	2022 TEUR	2023 TEUR	2024 TEUR	2025 TEUR	2026 TEUR	2027 ff. TEUR
Finanzbedarf	850	1.100	1.100	1.100	1.100	

(ohne Folgekosten aus Einzelmaßnahmen, Investitionen oder zusätzlichen Stellen – diese bitte gesondert darstellen)

Entsprechend des Rückgangs der Beschäftigtenzahlen ab den Jahrgängen 1965/1966 ist in Folge (mit leichter Zeitverzögerung) ab 2027/2028 auch wieder mit einem Sinken des zusätzlichen finanziellen Aufwands zu rechnen.

Diese Mehrkosten werden aus dem Gesamtpersonalkostenbudget gedeckt.

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Das Referat WFB hat Kenntnis genommen. Haushalts- und stellenrelevante Beschlüsse können erst im Rahmen der Haushaltsplanberatungen erfolgen.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Erledigte Anfragen/Anträge:

Dr. Fabian Mayer
Erster Bürgermeister

Anlagen

keine

<Anlagen>