

Stuttgart, 12.10.2021

Altersteilzeitvereinbarungen für TVöD-Beschäftigte

Beschlussvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss Gemeinderat	Vorberatung Beschlussfassung	öffentlich öffentlich	13.10.2021 14.10.2021

Beschlussantrag

1. Zur Vermeidung von Wartelisten beim Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen wird die Verwaltung vom 01.01.2022 bis 31.12.2024 ermächtigt, die tarifliche Quote zum Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen von derzeit 2,5 % auf maximal 5 % anzuheben. Voraussetzung für den Abschluss von Vereinbarungen in den Jahren 2022 – 2024 ist die Verlängerung des Tarifvertrags TVFlexAZ und die Finanzierbarkeit im veranschlagten Personalaufwandsbudget.

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

Kurzfassung der Begründung

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 für die Jahre 2020 und 2021 von 2,5 % auf 3,8 %. Somit konnte allen Beschäftigten, welche sich dieses und letztes Jahr 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 Antragssteller*innen eine Altersteilzeit zu ermöglichen, soll die Verwaltung befristet bis 31.12.2024 ermächtigt werden, zusätzliche Vereinbarung unter Einhaltung einer Quote von bis zu maximal 5 % abzuschließen. Voraussetzung hierfür ist die jeweilige Verlängerung des der Altersteilzeit zugrundeliegenden Tarifvertrags (TVFlexAZ) sowie die Finanzierbarkeit im veranschlagten Personalaufwandsbudget.

Die hierdurch entstehenden höheren Personalaufwendungen werden innerhalb der betroffenen Teilhaushalte verbucht. Dabei wird vom Haupt- und Personalamt regelmäßig geprüft und sichergestellt, dass der Abschluss von zusätzlichen Vereinbarungen nur dann erfolgt, wenn und solange das Gesamtpersonalkostenbudget nicht überschritten wird.

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.

Die festgelegte Quote von bis zu 5 % dient dem Zweck, allen Interessenten ein Angebot machen zu können, da mit einer Abschlussquote von ca. 50 % regelmäßig deutlich mehr Interessenten als Abschlüsse pro Jahr verzeichnet werden. Da dies jedoch stark schwanken kann, ist zur Sicherstellung des Angebots für alle Beschäftigten ein Spielraum bis maximal 5 % notwendig.

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

Im vergangenen Jahr wurden im November/Dezember durch die Quotenerhöhung 45 zusätzliche Vereinbarungen abgeschlossen.

Im laufenden Jahr wird mit weiteren etwa 80 zusätzlichen Vereinbarungen gerechnet, für 2022 ist von einer ähnlichen Anzahl auszugehen.

Anhand dieser Prognose und an den bisherigen durchschnittlichen Kosten, Abschlussquoten und Einsparungen (aufgrund geringerer Personalkosten) gemessen, ist künftig mit Mehrkosten von bis zu 400.000 € jährlich zu rechnen.

Da eine Altersteilzeitvereinbarung im Durchschnitt etwa drei Jahre andauert, muss in den ersten drei Jahren nach der erstmaligen Quotenerhöhung (Oktober 2020) mit gestaffelten Mehrkosten gerechnet werden.

Entsprechend ist im Jahr 2022 unter Berücksichtigung der Vorjahre von Mehrkosten von bis zu 1.000.000 € auszugehen.

Bei Verlängerung des Tarifvertrags zu denselben Bedingungen beträgt der geschätzte jährliche Mehraufwand ab 2023 ca. 1.200.000 €.

Diese Mehrkosten werden aus dem Gesamtpersonalkostenbudget gedeckt.

Das Anheben der tariflichen Quote steht daher unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit. Dabei wird vom Haupt- und Personalamt regelmäßig geprüft und sichergestellt, dass der Abschluss von zusätzlichen Vereinbarungen nur dann erfolgt, wenn und solange das Ge-

samtpersonalkostenbudget nicht überschritten wird. Bei einer Verlängerung der übertariflichen Quote über 2024 hinaus wäre entsprechend des Rückgangs der Beschäftigtenzahlen ab den Jahrgängen 1965/1966 in Folge (mit leichter Zeitverzögerung) ab 2027/2028 auch wieder mit einem Sinken des zusätzlichen finanziellen Aufwands zu rechnen.

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

WFB

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Erledigte Anfragen/Anträge:

Dr. Fabian Mayer
Erster Bürgermeister

Anlagen

-

