

BESCHLUSSVORLAGE V0944/23 öffentlich Beschlussvorlage öffentlich	Referat	Referat I
	Amt	Personalamt
	Kostenstelle (UA)	0220
	Amtsleiter/in	Gietl, Werner
	Telefon	3 05-1060
	Telefax	3 05-1239
	E-Mail	personalamt@ingolstadt.de
Datum	25.10.2023	

Gremium	Sitzung am	Beschlussqualität	Abstimmungsergebnis
Ausschuss für Verwaltung, Personal und Recht		Entscheidung	

Beratungsgegenstand

Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte; Neuregelung ab 01.01.2024
(Referent: Herr Kuch)

Antrag:

1. Vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2026 wird Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG) als Blockmodell mit maximal dreijähriger Laufzeit angeboten.
2. Mit der weiteren Ausgestaltung wird die Verwaltung beauftragt, wobei weitgehend eine Orientierung an den Regelungen des bisherigen Tarifvertrags zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) erfolgen soll.
3. Die Quote für Altersteilzeitvereinbarungen wird auf 4,0 % der Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten festgelegt (wie bereits ab 01.01.2021).
4. Sobald für die Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) wieder tarifvertragliche Regelungen zur Altersteilzeit in Kraft treten, tritt die in den Nummern 1 bis 3 beschriebene Altersteilzeitregelung automatisch außer Kraft, ohne dass es hierfür eines Beschlusses bedarf.

Bernd Kuch
Berufsmäßiger Stadtrat

Finanzielle Auswirkungen:

Entstehen Kosten: ja nein

wenn ja,

Einmalige Ausgaben	Mittelverfügbarkeit im laufenden Haushalt	
Jährliche Folgekosten	<input type="checkbox"/> im VWH bei HSt: <input type="checkbox"/> im VMH bei HSt:	Euro:
Objektbezogene Einnahmen (Art und Höhe)	<input type="checkbox"/> Deckungsvorschlag von HSt: von HSt:	Euro:
Zu erwartende Erträge (Art und Höhe)	von HSt: <input checked="" type="checkbox"/> Anmeldung zum Haushalt 2024 - 2026 im VWH bei HSt. *.414000 (Entgelt für Tarifbeschäftigte)	Euro: 380.000,-
<input type="checkbox"/> Die Aufhebung der Haushaltssperre/n in Höhe von Euro für die Haushaltsstelle/n (mit Bezeichnung) ist erforderlich, da die Mittel ansonsten nicht ausreichen.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung herangezogenen Haushaltsmittel der Haushaltsstelle (mit Bezeichnung) in Höhe von Euro müssen zum Haushalt 20 wieder angemeldet werden.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung angegebenen Mittel werden für ihren Zweck nicht mehr benötigt.		

Die Deckung der zusätzlich anfallenden Personalausgaben erfolgt über das Gesamtbudget.

Nachhaltigkeitseinschätzung:

Wurde eine Nachhaltigkeitseinschätzung durchgeführt: ja nein

Wenn nein, bitte Ausnahme kurz darstellen und begründen

Begründung der Ausnahme

Wenn ja,

Legende für die quantitative Einschätzung (Q):

++	stark fördernd
+	leicht fördernd
/	Ausgeglichen/ keinen Effekt
-	leicht hemmend
--	stark hemmend

Hinweis: Für **Q** sowie die **Zielauswahl** ist ein Drop-Down Menü hinterlegt. Bei der Zielauswahl besteht jeweils nur eine Auswahlmöglichkeit, bitte wählen Sie hier die Hauptauswirkung. Ggf. weitere Ziele können in der Begründung aufgeführt werden.

Handlungsfeld und Schwerpunktthema	Zielauswahl	Q	Begründung
Wirtschaft und Innovation			
W1: Nachhaltiges Wirtschaften und neue Geschäftsmodelle	Zielauswahl	Q	Begründung
W2: Forschung und technologischer Wandel	Zielauswahl	Q	Begründung
W3: Arbeit und lebenslanges Lernen	W3.2: Sicherung einer qualitativ hochwertigen Beschäftigung	+	Das Altersteilzeitmodell bewirkt eine Stärkung der Mitarbeiterbindung und der Arbeitgeberattraktivität. Die Rücksichtnahme auf die individuellen Bedürfnisse und Wünsche im Alter wirkt nicht nur als Motivator für Beschäftigte im baldigen Rentenalter, sondern auch als vielversprechende Perspektive für die gesamte Belegschaft.
Klima, Umwelt und Energie			
K1: Klimaschutz und Energie	Zielauswahl	Q	Begründung
K2: Umwelt- und Naturschutz	Zielauswahl	Q	Begründung
K3: Klimafolgenanpassung	Zielauswahl	Q	Begründung
K4: Ressourcenschutz	Zielauswahl	Q	Begründung
Nachhaltiges Leben im Alltag			
N1: Nachhaltiges Leben und Einkaufen	Zielauswahl	Q	Begründung
N2: Gesundheit und Wohlergehen	Zielauswahl	Q	Begründung
N3: Wohnen und nachhaltige Stadtviertel	Zielauswahl	Q	Begründung
N4: Nachhaltige Mobilität	Zielauswahl	Q	Begründung
Bildung und Kultur			
B1: Kunst und Kultur	Zielauswahl	Q	Begründung
B2: Bildung	Zielauswahl	Q	Begründung
Vielfalt und Engagement			
V1: Gemeinsinn, Vielfalt und Zusammenhalt	Zielauswahl	Q	Begründung
V2: Globales Engagement	Zielauswahl	Q	Begründung
Gesamteinschätzung des Vorhabens (kurze Erläuterung)	Gesamteinschätzung		

Wird eine Bürgerbeteiligung durchgeführt: ja nein

wenn ja,

<input type="checkbox"/> freiwillig	<input type="checkbox"/> gesetzlich vorgeschrieben
<input type="checkbox"/> einstufig	<input type="checkbox"/> mehrstufig
Wenn bereits bekannt, in welcher Form und in welchem Zeitraum soll die Beteiligung erfolgen:	

Kurzvortrag:

1. Ausgangslage

Seit dem Jahr 1998 haben Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit, von der Altersteilzeit Gebrauch zu machen. Die letzte im Bereich des TVöD gültige tarifvertragliche Grundlage für die Altersteilzeit war der TV FlexAZ vom 27.02.2010, welcher zuletzt bis zum 31.12.2022 verlängert wurde. Dieser Tarifvertrag sah vor, dass Altersteilzeit von Tarifbeschäftigten ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden konnte. Die Altersteilzeit durfte maximal fünf Jahre andauern und musste in eine Altersrente münden. Dabei wurde zwischen zwei Altersteilzeitmodellen unterschieden:

- Das **Blockmodell** teilt sich in zwei gleich lange Phasen auf: die Arbeits- und die Freistellungsphase. In der *Arbeitsphase* arbeiten die Beschäftigten mit der Hälfte ihres regelmäßigen Entgelts weiter, die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben für die Freistellungsphase. In der *Freistellungsphase* erhalten die Beschäftigten das Wertguthaben rätierlich ausbezahlt. Das Blockmodell ist die in der Vergangenheit am meisten genutzte Variante der Altersteilzeit.
- Die zweite Variante ist das **Teilzeitmodell**, in welchem die Beschäftigten mit der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Renteneintritt tätig sind.

Der TV FlexAZ sah, wie vom AltTZG gefordert, vom Arbeitgeber zu leistende Aufstockungsleistungen vor: Einerseits wurde das Regelarbeitsentgelt während der Altersteilzeit um 20 % aufgestockt. Andererseits zahlte die Stadt als Arbeitgeberin zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge mindestens in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Insgesamt wurden rund 90 % der bisherigen Beiträge während der Altersteilzeit in die Rentenversicherung abgeführt. Dies galt auch für die Leistungen zur Zusatzversorgung. Für höhere Entgelte galt bei der Aufstockung eine Begrenzung durch die gesetzliche Beitragsbemessungsgrenze.

In der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst 2023 konnten sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nicht auf die Verlängerung der tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit einigen, folglich ist der TV FlexAZ zum 31.12.2022 ausgelaufen. Damit entfaltet auch der Beschluss des Finanz- und

Personalausschusses vom 01.12.2020 (*Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte; Erhöhung der Quote sowie Herabsetzung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme für Schwerbehinderte; V677/20*) keine Wirkung mehr.

Die Vereinbarung neuer Altersteilzeitverhältnisse auf Basis des TV FlexAZ ist seit dem 01.01.2023 nicht mehr möglich. Altersteilzeitverhältnisse, die bis zum 31.12.2022 begonnen haben, bleiben von dieser Änderung unberührt.

Auch nach dem Auslaufen des TV FlexAZ steht der Stadt Ingolstadt die Altersteilzeit nach dem AltTZG weiterhin als personalpolitisches Instrument zur Verfügung. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände hat die Ermöglichung von Altersteilzeit auf Basis des Altersteilzeitgesetzes für kommunale Arbeitgeber/-innen explizit freigegeben.

2. Handlungsoptionen

Hinsichtlich des künftigen Vorgehens in Bezug auf die Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte (Altersteilzeitverhältnisse mit Beginn ab 01.01.2024) sind drei Optionen denkbar:

- Option 1: Das Instrument der Altersteilzeit wird künftig nicht mehr genutzt. Neue Anträge werden nicht bewilligt.
- Option 2: Die Altersteilzeit kommt nur noch in Einzelfällen aus besonderen personalpolitischen Gründen zur Anwendung.
- Option 3: Die Altersteilzeit wird weiterhin zu den Konditionen des Altersteilzeitgesetzes angeboten (mit Festlegung eines Kontingents an Altersteilzeitverhältnissen).

Nach § 5 Abs 1 Nr. 4 der GeschO ist für die grundsätzliche Festlegung des künftigen Vorgehens ein Beschluss des Ausschusses für Verwaltung, Personal und Recht als für Personalangelegenheiten zuständigem Ausschuss erforderlich. Es handelt sich um keine Angelegenheit der laufenden Verwaltung; auch eine Regelung per Dienstvereinbarung scheidet aufgrund der Vorgaben des Personalvertretungsrechts aus.

3. Vorschlag zum weiteren Vorgehen

Die Verwaltung schlägt vor, die Altersteilzeit ab dem 01.01.2024 auf der Grundlage des AltTZG zu ermöglichen. Voraussetzung ist weiterhin, dass die Altersteilzeit so lange vereinbart sein muss, bis eine Altersrente mit oder ohne Abschlag bezogen werden kann. Abweichend von der bisherigen Altersteilzeitregelung nach dem TV FlexAZ ergeben sich künftig folgende Unterschiede:

- Es wird nur noch das Blockmodell angeboten. Dies begründet sich durch personalwirtschaftliche Erwägungen. Beim Teilzeitmodell werden Teilzeitstellen frei, die für kurze Zeit nachbesetzt werden müssen, bevor wieder ein Stellenbedarf in Vollzeit vorliegt. Nachdem die Personalakquise bereits bei Vollzeitstellen schwierig ist und die Bewerbungslage bei Teilzeitstellen – zumal befristet – regelmäßig noch angespannter ist, würde dies die Personalsituation weiter verschärfen. In der Vergangenheit wurde das Teilzeitmodell ohnehin nicht häufig in Anspruch genommen, da die meisten Beschäftigten ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben und keine Teilzeittätigkeit bis zum Renteneintritt anstreben.
- Das AltTZG sieht im Unterschied zum TV FlexAZ (fünf Jahre) für das Blockmodell eine maximale Dauer von drei Jahren vor.

- Die freiwillige, arbeitgeberseitige Aufstockung der Beiträge zur BVK Zusatzversorgung („Betriebsrente“) ist nach Mitteilung des Kommunalen Arbeitgeberverbands Bayern künftig aus tariflichen Gründen nicht mehr möglich. Im Übrigen wird es jedoch finanziell keine Änderungen für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite geben. Es bleibt bei der arbeitgeberseitigen Entgeltaufstockung um 20 % sowie bei der ebenfalls arbeitgeberseitigen Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge.
- Die Herabsetzung des Mindestalters für den Altersteilzeiteintritt von Schwerbehinderten (von 60 auf 58 Jahre) ist künftig nicht mehr notwendig, da die 60 Jahre vom mittlerweile außer Kraft getretenen TV FlexAz vorgegeben wurden. Es gilt künftig das vom AltTZG vorgegebene Mindestalter von 55 Jahren. Weitere zwingende Voraussetzung ist auch künftig, dass die Altersteilzeit in den Renteneintritt münden muss.

Insgesamt sollen – wie bislang – maximal 4 % der Tarifbeschäftigten gleichzeitig Altersteilzeit in Anspruch nehmen können. Unter Heranziehung des Personalstands vom 31.05.2023 ergibt sich eine Höchstzahl von 96 Personen, die gleichzeitig in Altersteilzeit sein können. Zum 01.01.2024 werden voraussichtlich noch insgesamt 47 Altersteilzeitverhältnisse nach dem TV FlexAZ bestehen. Damit können weitere 49 Personen Altersteilzeit beantragen. Unter Berücksichtigung der bereits eingereichten Anträge und Interessensbekundungen für Altersteilzeit ab 01.01.2023 dürfte die Quote von 4 % auch weiterhin ausreichen. Aufgrund der künftig verkürzten Dauer (drei statt fünf Jahre) werden sich in Zukunft weniger Personen gleichzeitig in Altersteilzeit befinden, was zur Einhaltung der Quote beiträgt.

Die künftige vertragliche Ausgestaltung der Altersteilzeit soll sich im Übrigen soweit wie möglich an den Vorgaben des bisherigen TV FlexAZ orientieren. Die Antragstellung kann frühestens drei Monate und soll mindestens ein Monat vor der tatsächlichen Inanspruchnahme der Altersteilzeit erfolgen.

Nach dem derzeitigen Diskussionsstand gehen wir davon aus, dass die tarifliche Altersteilzeit wieder Gegenstand der nächsten Tarifrunde sein wird. Daher und um die Entwicklung im Personalbereich zu beobachten soll Altersteilzeit auf Basis des Altersteilzeitgesetzes zunächst nur für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2026 (Beginn der Altersteilzeit) zugelassen werden. Sofern darüber hinaus eine Verlängerung erfolgen soll, wird rechtzeitig eine erneute Befassung des für Personalangelegenheiten zuständigen Ausschusses erfolgen.

4. Gründe für die Ermöglichung der Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte auch in Zukunft

Die Stadt Ingolstadt hat wie praktisch jeder andere (öffentliche) Arbeitgeber mit Personalgewinnungsproblemen zu kämpfen. Dennoch gib es aus Sicht der Verwaltung einige gewichtige Gründe, die für ein arbeitgeberseitiges Angebot der Altersteilzeit auch in Zukunft sprechen:

- In den Tarifrunden vor 2023 wurden die Regelungen zur Altersteilzeit stets verlängert – und das seit über 20 Jahren. Nach Aussage des Kommunalen Arbeitgeberverbands Bayern kann daraus zwar kein Vertrauensschutz abgeleitet werden. Dennoch sollte man hier auch die Mitarbeiterperspektive beachten: Dass die langjährige Übung, Altersteilzeit zu ermöglichen, nun plötzlich und ohne vorherige Ankündigung unterbrochen wurde, dürfte für viele betroffene Beschäftigte überraschend gekommen und nicht nachvollziehbar sein. Hier gilt es auch zu berücksichtigen, dass viele der altersteilzeitberechtigten Mitarbeiter/-innen bereits seit Jahrzehnten bei der Stadt beschäftigt sind und oftmals ihre Ausbildung bei der Stadt absolviert haben. Gerade in diesen Fällen wäre die Altersteilzeit eine Belohnung für die jahrzehntelange

Treue zur Arbeitgeberin. Schließlich haben auch die besonders rentennahen Jahrgänge, die Gegenstand der vorliegenden Regelung sind, auf die Weiterführung der bislang geltenden Altersteilzeitregelungen vertraut.

- Es ist nachgewiesen, dass die Zahl der Krankheitstage bei Beschäftigten mit steigendem Lebensalter zunimmt. Hinsichtlich dieser Tatsache kann die Altersteilzeit auf zweierlei Weise von Vorteil sein:
 - Für Beschäftigte mit höherem Lebensalter kann die Perspektive auf eine bevorstehende Altersteilzeit motivierend wirken und dadurch krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren.
 - Für langjährige Mitarbeiter/-innen rücken in den überwiegenden Fällen junge Beschäftigte nach. Dadurch kann einem Anstieg der Krankheitsquote entgegengewirkt werden. Zudem ist davon auszugehen, dass die Leistungsfähigkeit von neu eingestellten bzw. frisch ausgebildeten Tarifbeschäftigten regelmäßig höher ist als die von Beschäftigten kurz vor deren Eintritt in den Ruhestand.
- Das Nachrücken von jüngeren Beschäftigten wirkt sich auch finanziell positiv aus, da Mitarbeiter/-innen mit einer geringeren Berufserfahrung einer niedrigeren Erfahrungsstufe zugeordnet werden und dadurch weniger Entgelt erhalten. Durch die „Nachbesetzungskette“ (auf die Stelle der nachrückenden Person rückt wiederum eine jüngere Person nach) ergeben sich zusätzliche Einspareffekte. Aufgrund der Nachbesetzung mit jüngeren Personal können, über mehrere Jahre hinweg betrachtet, die altersteilzeitbedingten Mehrkosten zu einem großen Teil kompensiert werden.
- Für Beamtinnen und Beamte ist der Zugang zur Altersteilzeit gesetzlich geregelt (Art. 91 Bayerisches Beamtengesetz). Sie können also weiterhin zu den für sie geltenden Bestimmungen Altersteilzeit beantragen. Eine Abkehr von der Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte würde die Ungleichheit der Berufsgruppen im öffentlichen Dienst verstärken.
- Schließlich bewirkt die weitere Ermöglichung der Altersteilzeit eine Stärkung der Mitarbeiterbindung. Auch wenn die Beschäftigten in Altersteilzeit die Erbringung ihrer Arbeitsleistung früher einstellen, gilt es zu berücksichtigen, dass die Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse und Wünsche im Alter nicht nur als Motivator für Beschäftigte im baldigen Rentenalter, sondern auch als vielversprechende Perspektive für die gesamte Belegschaft wirkt. Damit zahlt die Altersteilzeit auch auf die Arbeitgeberattraktivität der Stadt Ingolstadt ein.

5. Kosten

Die zusätzlichen Kosten für Altersteilzeitvereinbarungen sind im Voraus schwer zu ermitteln. Einerseits hängen die Kosten von den persönlichen Verhältnissen der Tarifbeschäftigten ab. Andererseits können die altersteilzeitbedingten Mehrkosten durch die Nachbesetzung mit jüngeren Beschäftigten mit geringen Erfahrungsstufen (auch unter Berücksichtigung von Umsetzungs-/Nachbesetzungsketten) auf die Sicht mehrerer Jahre zu einem Teil, im besten Fall ganz, kompensiert werden.

Für eine überschlägige Schätzung wurden die altersteilzeitbedingten Mehrkosten (Aufstockungsbetrag und Rentenversicherungszusatzbeitrag) für eine/-n Beschäftigte/-n in Entgeltgruppe 9a, Stufe 6, für eine Altersteilzeit von drei Jahren mit rd. 38 T€ ermittelt.

Bei einer Nachbesetzung in Entgeltgruppe 9a in der Stufe 3 ergäbe sich ein Einsparungseffekt von

rd. 20 T€ durch die niedrigere Erfahrungsstufe, sodass insgesamt Mehrkosten von 18 T€ verbleiben. Diese reduzieren sich ggf. weiter, wenn über eine Nachbesetzungskette durch jüngere Beschäftigte weitere Einsparungseffekte entstehen.

Hochgerechnet auf die voraussichtliche Zahl von neuen Altersteilzeitanträgen (basierend auf den bisherigen Erfahrungswerten bzw. bekannten Interessenten) ergeben sich damit voraussichtlich jährliche Mehrkosten von geschätzt 380 T€.

In Relation zu den gesamten städtischen Personalkosten von ca. 200 Mio. € pro Jahr sind die altersteilzeitbedingten Mehrkosten aus Sicht des Personalreferats vertretbar, auch mit Blick auf die nötigen Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der geschilderten Kompensationseffekte durch die Nachbesetzung mit jüngeren Beschäftigten. Die positiven Effekte im Hinblick auf Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit sind dabei wie dargestellt ebenfalls zu berücksichtigen.

6. Beteiligung der Personalvertretung

Der Personalrat befürwortet die Ermöglichung von Altersteilzeit auch weiterhin und ist mit dem vorgeschlagenen Vorgehen einverstanden.