

## Vorbemerkungen:

Auf entsprechende Bitte des Ältestenrates gibt die Verwaltung dem Personalausschuss folgende Sachverhaltsdarstellung zur Kenntnis:

### 1. Ausgangslage

Der TV FlexAZ, auf dessen Grundlage bisher die Altersteilzeit für Angestellte vereinbart wurde, ist Ende 2022 ausgelaufen und nicht verlängert worden. Mit dem Wegfall der normativen Wirkung des TV-FlexAZ ab dem 1.1.2023 ist auch der Rechtsanspruch auf Altersteilzeit für tariflich Beschäftigte weggefallen.

Nunmehr ist für tariflich Beschäftigte nur noch die Gewährung von Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG) möglich. Eine Verpflichtung hierzu besteht für den Arbeitgeber nicht.

Während der TV FlexAZ die Inanspruchnahme von Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr ermöglichte, kann die Altersteilzeit im Blockmodell nach dem AltTZG nur für längstens 3 Jahre (bis Rentenbeginn) vereinbart werden. Im Teilzeitmodell ist eine Vereinbarung ab dem 55. Lebensjahr möglich. Während der Dauer der Altersteilzeit erhält der/die Angestellte die Hälfte des zustehenden Entgelts zuzüglich eines Aufstockungsbetrages von 20%. Außerdem werden 80% der Rentenversicherungsbeiträge gezahlt.

Bisher war die Altersteilzeit ein gutes Modell, um das (hohe) Durchschnittsalter der Verwaltung zu senken. Nunmehr haben sich die Voraussetzungen durch den steigenden Fachkräftemangel geändert. Die Nachbesetzung von Stellen wird immer schwieriger, und der Arbeitgeber ist froh, wenn die Bediensteten bis zum regulären Rentenbeginn im aktiven Dienst bleiben.

Im Beamtenbereich gibt § 66 LBG nach wie vor die Möglichkeit, Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr zu bewilligen (längstens jedoch für 10 Jahre). Die oberste Dienstbehörde kann von der Anwendung dieser Vorschrift ganz oder teilweise absehen.

### 2. Übersicht Anträge auf Altersteilzeit seit 2014

In der Übersicht, **Anlage 1**, ist dargestellt, wieviele Anträge auf Altersteilzeit seit 2014 genehmigt wurden, sortiert nach Vergütungsgruppen.

## Erläuterungen:

### **Vor- und Nachteile der Gewährung von Altersteilzeit**

Es stellt sich aufgrund dessen die Frage, ob und wenn ja, wie die Möglichkeit zur Altersteilzeit für die Zukunft fortgeführt werden soll. Bei dieser Entscheidung sind Themen wie Arbeitgeberattraktivität, finanzielle Aspekte, Verständnis bei den Mitarbeitenden etc. insbesondere aber der Fachkräftemangel zu berücksichtigen. Unabhängig von der abschließenden Lösung hält die Verwaltungsleitung es in jedem Fall für erstrebenswert, für alle Mitarbeitenden, egal ob tarifbeschäftigt oder verbeamtet, gleiche Optionen bzw. eine einheitliche Lösung zu schaffen.

Finanziell kann sich die Altersteilzeit unterschiedlich abbilden: bei nahtloser Nachbesetzung nicht nur der unmittelbar aufgrund Altersteilzeit zu besetzenden Stelle, sondern (im Falle einer internen Nachbesetzung) auch in allen Folgepositionen nahtlosen Nachbesetzungen mit gleicher Vergütung, entsteht ein finanzieller Nachteil für den Kreis. Ist dies – wie häufig – nicht der Fall (verzögerte Nachbesetzung, Nachfolgebesetzung erhalten bedingt durch andere TVÖD-Stufe oder noch nicht erreichte Besoldungsgruppen/stufen geringeres Entgelt), kann sich dies mindestens finanziell neutral, wenn nicht sogar vorteilhaft darstellen. Hier wirklich eine belastbare Aussage zu den finanziellen Auswirkungen zu treffen ist angesichts der vielen zu treffenden Annahmen schwer.

Ein abrupter völliger Verzicht auf Altersteilzeitvereinbarungen könnte zum jetzigen Zeitpunkt zu größerem Unmut in Teilen der Mitarbeiterschaft führen. Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass Beamten und auch Tarifbeschäftigten weiterhin die Möglichkeit offensteht, vorzeitig in den Ruhestand zu treten, hierbei müssen dann natürlich Versorgungs- bzw. Rentenababschläge in Kauf genommen werden.

Vereinzelt wird auch die Möglichkeit von Altersteilzeit als ein Element der Arbeitgeberattraktivität angeführt, allerdings ist hier entgegenzuhalten, dass ein Wechsel von Mitarbeitenden nur aufgrund der Möglichkeit einer (späteren) Altersteilzeit (wenn sie denn dauerhaft bei der „Konkurrenz“ angeboten würde) bei einem anderen Arbeitgeber für jüngere Mitarbeitende keine Rolle spielen würde und bei Älteren auch eher unwahrscheinlich ist, da die Wechselbereitschaft (bislang) bei älteren Mitarbeitenden nicht mehr so hoch ist und auch die Frage ist, ob bei alternativen Arbeitgebern Interesse an diesen

Personen besteht, wenn sie in wenigen Jahren planen, in Altersteilzeit zu gehen.

Unter dem Aspekt des sich immer massiver darstellenden Fachkräftemangels ist eine Beendigung der Altersteilzeit klar zu bejahen, da in der Abwägung der Funktionsfähigkeit durch längeren Einsatz der Führungspersonen und auch damit verbundenem Wissenserhalt den Vorteilen für die private Lebensführung des Einzelnen Vorrang zu geben ist; ebenso sollte eine einheitliche Handhabung für tariflich Beschäftigte und Beamte erfolgen.

Ein Vorteil wäre des Weiteren eine in zeitlicher Hinsicht gesichertere Personalplanung.

## **2. Optionen der zukünftigen Handhabung**

Unter der von der Verwaltungsleitung gesetzten Prämisse einer einheitlichen Handhabung für Tarifbeschäftigte und Beamte/innen bestehen folgende Lösungsmöglichkeiten:

- a. Fortführung des Angebotes zur Altersteilzeit entsprechend den Möglichkeiten des AltTZG: Altersteilzeit im Blockmodell für längstens 3 Jahre (bis Rentenbeginn), im Teilzeitmodell ab dem 55. Lebensjahr. Für diesen Fall müsste die Verwaltungsleitung für den Tarifbereich eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat abschließen. Für den Beamtenbereich müsste die oberste Dienstbehörde (Kreistag) beschließen, die Möglichkeit der Altersteilzeit zeitlich auf die Fristen des AltTZG zu begrenzen.
  
- b. Abschaffung der Altersteilzeit. Hier wäre hinsichtlich der Tarifbeschäftigten nichts zu veranlassen, hinsichtlich der Beamten wäre gemäß § 66 Absatz 3 LBG wäre hierfür eine Entscheidung der obersten Dienstbehörde erforderlich, oberste Dienstbehörde ist gemäß § 3 Absatz 1 LBG NRW für die Beamten der Gemeinden und der Gemeindeverbände die Vertretung der Gemeinde/des Gemeindeverbandes und damit der Kreistag (Beck OK Beamtenrecht NRW, § 2 Rn. 5).

Die Entscheidung, ob Altersteilzeit überhaupt eingeführt oder fortgeführt (bzw. beendet) wird, unterliegt nicht der

Mitbestimmung. § 72 LPVG sieht keinen Tatbestand vor, der eine Mitbestimmungspflicht begründet. Ebenso ist die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht mitbestimmungspflichtig, lediglich die Ablehnung eines Antrags eines Mitarbeitenden unterfällt der Regelung des § 72 Absatz 1 Satz 1 Nr. 13 LPVG NRW (Conze/Karb/Wölk/Reidel Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 7. Auflage 2021 Rn. 291,292). Dies entspricht den Regelungen für die Mitbestimmung von Betriebsräten: Bei der Einführung von Altersteilzeit hat der Betriebsrat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (BAG vom 10.12.2013 1 ABR 39/12 Rz 24), der Arbeitgeber ist in seiner Entscheidung frei, ob er Altersteilzeit einführen will. Insofern ist er auch frei in der Entscheidung, ob er sie fortführt.

### **3. Zeitliche Aspekte**

Derzeit ist es den tariflich Beschäftigten mangels Regelung des Rhein-Sieg-Kreises nicht möglich, Altersteilzeit zu beantragen. Anträge von Beamten/innen werden zur Zeit nur beschieden, soweit der/die Antragsteller/in das 55. Lebensjahr bereits erreicht hat und der Beginn der (maximal 10 jährigen) Altersteilzeit (im Block- oder Teilzeitmodell) innerhalb eines Jahres ab Antragstellung liegt. Um diese Uneinheitlichkeit möglichst bald zu beenden, ist eine Entscheidung bis Ende Juni 2024 anzustreben. Sollte die Lösung der vollständigen Abschaffung der Altersteilzeit gewählt werden, sollte noch eine gewisse „Karenzzeit“ gewährt werden, die seitens der Verwaltung bis zum 31.12.2024 vorgeschlagen wird.

Um Beratung und Beschlussfassung wird gebeten.

Sebastian Schuster  
(Landrat)

Zur Sitzung des Personalausschusses am 16.04.2024