

## Öffentliche **Beschluss**vorlage

Personal- und  
Organisationsamt

20.01.2022

**Ihr/e Ansprechpartner/in:**

Herr Maser

Telefon: 492-1130

Maser@stadt-muenster.de

Betrifft

Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte in den Jahren 2022 und 2023

Beratungsfolge

01.02.2022	Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung	Vorberatung
09.02.2022	Hauptausschuss	Vorberatung
09.02.2022	Rat	Entscheidung

### **Beschlussvorschlag:**

#### I. Sachentscheidung:

1. Anträge auf Alterszeit von städtischen Beamtinnen und Beamten können ab Vollendung des 63. Lebensjahres und längstens für eine Laufzeit von 2 Jahren bewilligt werden.
2. Die Kosten der Nettoaufstockung auf 80 Prozent der vorherigen Bezüge sollen sich weiterhin auf maximal 360.000 € im Jahr belaufen.
3. Die Regelungen gelten bis zum 31.12.2023; die Altersteilzeit muss bis dahin angetreten und nicht nur vereinbart sein.

#### II. Finanzielle Auswirkungen:

Die zusätzlichen Aufwendungen für die Nettoaufstockungen sind über bestehende Altersteilzeiten im Personalbudget bereits veranschlagt.

### **Begründung:**

Altersteilzeit ist ein Instrument, das Personalverjüngung und, sofern beabsichtigt, vorzeitigen, sozialverträglichen Personalabbau ermöglicht. Den Mitarbeitenden bietet sich die Möglichkeit, eher (Blockmodell) oder gleitend (Teilzeitmodell) auszuschcheiden. Dadurch kann der Übergang in die Lebensphase nach der aktiven Berufstätigkeit erleichtert oder einer verminderten Leistungsfähigkeit im Alter Rechnung getragen werden. Vorteil für die Mitarbeitenden ist dabei die (Netto-)Aufstockung

der Bezüge und Rentenversicherungsbeiträge/ Versorgungsanwartschaften über das eigentliche Teilzeitgehalt hinaus.

Die Voraussetzungen, unter denen Beamtinnen und Beamten Altersteilzeit auf Antrag bewilligt werden kann, sind in § 66 Landesbeamtengesetz NW (LBG NRW) geregelt. Die Regelung eröffnet der obersten Dienstbehörde Gestaltungsspielräume für die Altersteilzeit bis hin zu der Alternative, von der Regelung ganz abzusehen.

Der Rat hat in seiner Funktion als oberste Dienstbehörde der städtischen Beamtinnen und Beamten bereits zweimal von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht:

- Er beschloss am 16.11.2016 befristet bis zum 31.12.2018 Anträge auf Altersteilzeit nur noch für drei Jahre, frühestens ab Vollendung des 62. Lebensjahres zu bewilligen. Er verfolgte dabei auch das Ziel die zusätzlichen Kosten aus Altersteilzeitvereinbarungen – die Netto-Aufstockungsbeträge – um 40 % auf ca. 360.000 € im Jahr zu verkürzen.
- Am 13.02.2019 beschloss der Rat, die in 2016 getroffene Entscheidung bis zum 31.12.2020 zu verlängern. Grund hierfür war, dass das 2016 formulierte Einsparziel bei den Aufstockungsbeträgen in den Jahren 2016 bis 2019 weiterhin erreicht werden sollte und gleichzeitig ausgewogen die Interessenlagen der betroffenen Beamtinnen und Beamten und die personalwirtschaftlichen Belange angemessen berücksichtigt werden sollten.

## 1. Rückblick 2019/2020

Die Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten hat in den Jahren 2019 und 2020 folgendes, aggregiertes Bild abgegeben:

Jahr	Anzahl Beamtinnen/Beamte in ATZ		Basiswert Aufwand 2015	tatsächlicher Aufwand <sup>1</sup>	Einsparungen
	Stichtag 01.06.	Stichtag 01.12.			
			€	€	€
2019	27 (26 <sup>2</sup> )	30 (27)	600.000	300.117	299.883
2020	33 (29)	37 (32)	600.000	338.112	261.888

Das finanzielle Ziel ist dabei mehr als erreicht worden. Da im Jahr 2021 keine neuen Altersteilzeiten für Beamtinnen und Beamte genehmigt wurden, erfolgt dazu hier keine Darstellung.

## 2. Regelung für 2022/2023

In einer Entscheidung zu Altersteilzeit in den Jahren 2022 und 2023 sind die aktuellen Rahmenbedingungen – Personalgewinnung/ Arbeitsmarktlage, demographische Entwicklung, Haushaltsslage – zu berücksichtigen.

Der Aspekt der Personalgewinnung gewinnt dabei angesichts der Kumulation aus demographiebedingt zunehmenden Personalabgängen und einer steigenden Zahl von Berufen mit einem immer angespannteren Arbeitsmarkt gegenüber den Entscheidungen zur Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten in den Jahren 2016 und 2020 noch mehr an Gewicht. Höheres Wachstum

<sup>1</sup> Zusatzkosten aus der Aufstockung auf 80 % der vormaligen Nettobezüge

<sup>2</sup> davon im Blockmodell

im Stellenplan, wie in der jüngeren Vergangenheit bis 2020, ist dabei noch nicht inbegriffen, führte dann aber zu einer Verschärfung der Situation.

Demographiebedingt stehen heute folgende Fluktuationen unter den Beamtinnen und Beamten<sup>3</sup> fest:

Jahr	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Anzahl	20	16	24	31	33	41	35	37	26
dav. Altersteilzeit	12	1							

Altersteilzeit mit der Begrenzung auf maximal 3 Jahre (wie bisher) verlagert das Ende des aktiven Dienstes und damit i.d.R. die Notwendigkeit zur Wiederbesetzung um bis zu 18 Monate nach vorn. Qualifizierte Mitarbeitende mit hohem Wissen und zahlreichen Erfahrungen scheidern damit früher aus; die Dispositionsmöglichkeiten für einen rechtzeitigen Wissenstransfer werden belastet.

Für Regelungen zur Alterszeit ist daher die Betrachtung der jeweils in den nächsten zwei Jahren demographiebedingt Ausscheidenden notwendig. Der Tabelle ist zu entnehmen, dass diese Zahl, und damit das Potential derjenigen, die Altersteilzeit nach den bisherigen Maßgaben in Anspruch nehmen könnten, in den Jahren 2024 bis 2027 ansteigt. Altersteilzeiten wirkten sich dann schon in den Jahren 2022 bis 2024 aus.

Weiterhin ist zu beobachten, dass die Mehrheit der Beamtinnen und Beamten in Altersteilzeit gehobene und höhere Eingruppierungen aufweist und damit bei internen Nachfolgen regelmäßig mindestens ein weiteres Auswahlverfahren hinzukommt, wenn interne Bewerbungen in der Nachfolge zum Zuge kommen. Das erhöht die Zahl der Auswahlverfahren bei gleichzeitig sinkendem Angebot auf dem Arbeitsmarkt weiter.

Für eine Regelung zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte ist neben den widersprechenden Argumenten zu beachten, dass die derzeit in Frage kommenden Jahrgänge regelmäßig in jungem Alter in den Beruf eingestiegen sind und dementsprechend lange Dienstzeiten aufweisen, dass es mit dem TV AZFlex<sup>4</sup> eine Regelung für tariflich Beschäftigte bis zum 31.12.2022 gibt sowie Beamtinnen und Beamte von den jüngsten Entwicklungen, wie z.B. der Einführung des Jobrad-Leasings nicht oder noch nicht profitiert haben. Das spricht für ein – befristetes – Beibehalten der Möglichkeit zur Altersteilzeit für Beamte/-innen, allein um nicht demotivierende Effekte zu erzeugen.

Parallel wird sich die Verwaltung mit Möglichkeiten befassen, dass Wissen ausscheidender Mitarbeitender auch nach Überschreiten der Altersgrenzen zu nutzen, z.B. durch konsensuales Hinausschieben des Ruhestandseintritts.

Zum Beschlussvorschlag im Einzelnen:

Die in **Ziffer 1** bestehende Möglichkeit, dass „Eintrittsalter“ weiter bei der Vollendung des 62. Lebensjahres zu belassen, wird nicht aufgegriffen, um das rechtlich mögliche Ausscheiden vor der Altersgrenze – auf Antrag und unter Hinnahme von Versorgungskürzungen – nicht zu befördern. Das personalwirtschaftliche Ziel zur Steuerung eines nicht zu frühen Ausscheidens würde ansonsten nicht erreicht werden.

Für die finanzielle Vorgabe in **Ziffer 2** wird die „Soll“-Vorgabe gewählt, da wie in der Vergangenheit kein Regelungsmechanismus in finanzieller Abhängigkeit eingerichtet werden soll. Mit der nach Ziffer 1 vorgesehenen Begrenzung sollte der Sockelbetrag gem. den Erfahrungen der Vergangenheit eingehalten werden können. Weiterhin bedeutete eine kostenorientierte Regelung ein

<sup>3</sup> ohne feuerwehrtechnischer Dienst

<sup>4</sup> Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte; im Unterschied zu beamtenrechtlichen Regelung jedoch mit einer tariflichen Netto-Aufstockung auf 70 %, da eine Dienstvereinbarung, über die eine höhere Aufstockung gewährt werden könnte, nicht besteht

fristengebundenen Antragsverfahren mit neuen Entscheidungskriterien für den Fall, dass in Bezug auf den Sockelbetrag „zu viele“ Anträge vorliegen. Dazu bestehen i.S.d. der Regelung des § 66 LBG NRW rechtliche Bedenken, weiterhin vervielfachte sich der Bearbeitungsaufwand in der Verwaltung. Von einer verbindlichen finanziellen Vorgabe ist nach Auffassung der Verwaltung daher abzusehen.

Die Regelung soll wiederum für eine Laufzeit von etwa 2 Jahren gelten (**Ziffer 3**). Eine kürzere Geltungsdauer, z.B. in Angleichung an die tarifliche Regelung, beeinträchtigte die Planungssicherheit der Beamten/-innen und machte schon in weniger als in einem Jahr eine neue Entscheidung notwendig.

### **3. Weiteres Verfahren**

Die Entscheidung über die Regelung zur Altersteilzeit für Mitarbeitende im Beamtenverhältnis trifft der Rat als oberste Dienstbehörde; sie ist nicht auf den Oberbürgermeister als Dienstvorgesetzten übertragbar. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten habe ich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen beteiligt.

Nach Beschluss des Rates ist die Regelung dem Gesamtpersonalrat zur Mitbestimmung vorzulegen. Mit Blick auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und rechtzeitige Information ist er über die hiermit beabsichtigte Regelung bereits informiert worden.

In Vertretung

gez.  
Wolfgang Heuer  
Stadtrat

### **Anlagen:**

Anlage A