

Vorlage Nr. 15/889

öffentlich

Datum: 11.03.2022
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Andreas Hilden

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.03.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	04.04.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für Beamt*innen beim LVR

Beschlussvorschlag:

Der Erweiterung des Anwendungsbereiches der Altersteilzeit für Beamt*innen beim LVR auf allen Stellen, deren Inhaber*innen das 60. Lebensjahr erreicht haben, wird gemäß Vorlage Nr. 15/889 zugestimmt.

Ergebnis:

Entsprechend Beschlussvorschlag beschlossen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

Zusammenfassung

Neubetrachtung der Beschränkung der Altersteilzeit für Beamt*innen auf Inhaber*innen von kw-Stellen (Beschluss vom 18.10.2013) mit Blick auf die Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen des LVR und die bestehenden Möglichkeiten im Tarifbereich.

Gemäß § 66 Abs. 3 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) kann die oberste Dienstbehörde die Anwendung von § 66 LBG NRW (Altersteilzeit für Beamte) auf bestimmte Beamtengruppen oder Verwaltungsbereiche beschränken.

Aufgrund dieser Vorschrift wird durch diesen Beschluss die Bewilligung von Altersteilzeit für Beamtinnen*innen des LVR auf alle Beamt*innen erweitert, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Begründung der Vorlage Nr. 15/889:

1. Derzeitige Ausgangslage der Altersteilzeit im LVR

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 18.10.2013 wurde die Anwendung der Altersteilzeit für Beamt*innen des LVR auf Inhaber*innen von Stellen mit kw-Vermerk beschränkt. Dies betrifft gegenwärtig 11 Stellen (Stellenplan 2020/2021).

Ein ausschlaggebender Grund für die damalige Entscheidung war, dass die Bewilligung von Altersteilzeit für den Tarifbereich zu diesem Zeitpunkt durch Erreichen der 2,5 %-Quote im LVR faktisch ausgeschlossen war, und das Augenmerk auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen des LVR gerichtet wurde.

Für Tarifbeschäftigte besteht seit 2017 wieder die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, da durch den Ablauf einiger Beschäftigungsverhältnisse mit Beginn der Rentenzahlung derzeit weniger als 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Zusätzlich können Tarifbeschäftigte Zeitwertkonten zur Ermöglichung flexibler Freistellungsphasen nutzen.

Aufgrund der bestehenden Möglichkeiten für Tarifbeschäftigte scheint eine erneute Würdigung der Anwendung von Altersteilzeit für Beamt*innen unter Berücksichtigung des Gesichtspunkts der Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen des LVR und zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität angebracht.

2. Interessenabwägung

Für die Erweiterung des derzeitig erheblich eingeschränkten Anwendungsbereiches der Altersteilzeit für Beamt*innen sprechen folgende Gründe:

- Vorzeitiger Rückzug aus dem Erwerbsleben ohne Ansehensverlust und mit geringen finanziellen Einbußen möglich
- Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten durch erhöhte Fluktuation bei gleichzeitig sichergestelltem Wissenstransfer
- Bestandteil der Mitarbeiterbindung durch Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- 19 der 26 Mitgliedskommunen des LVR bieten Altersteilzeit mit unterschiedlichen Voraussetzungen für ihre Beamt*innen an.

Allerdings sind bei einer Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für Beamt*innen auch folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Personalwirtschaftliche Herausforderung durch nicht besetzte Stellen
- Angespante Haushaltslage sowohl beim LVR als auch in den Mitgliedskommunen; Haushaltskonsolidierung; Entstehung zusätzlicher Personalkosten im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung.

3. Rechtsgrundlage

§ 66 Abs. 3 LBG NRW eröffnet verschiedene Möglichkeiten der Regulierung der Altersteilzeit. Durch Fassung eines entsprechenden Beschlusses der obersten Dienstbehörde kann von der Anwendung von § 66 LBG NRW generell abgesehen, oder die Anwendung auf bestimmte Verwaltungsbereiche (z.B. bestimmte Dezernate mit Abbaubedarf) oder Beamtengruppen (z.B. nach Laufbahngruppe, Funktion, Alter oder schwer Behinderte) beschränkt werden. Zusätzlich kann die oberste Dienstbehörde

allgemein oder für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen vorschreiben, dass Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden darf oder die Altersteilzeitbeschäftigung mit bis zu 65 Prozent der nach Absatz 1 maßgeblichen bisherigen Arbeitszeit zu leisten ist, sofern personalwirtschaftliche Belange dies erfordern.

4. Finanzielle Auswirkungen

Während der Altersteilzeit erhalten Beamt*innen 80% der fiktiven Nettobezüge nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsumfang in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit. Hierbei erhalten sie zunächst die Bruttobezüge nach dem während der gesamten Altersteilzeit durchschnittlich zu erbringenden Teilzeitbeschäftigungsumfang (im Regelfall 50 % des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit, mit Beschluss der obersten Dienstbehörde bis zu 65 %). Die Differenz zwischen den Nettobezügen aus diesem Teilzeitbeschäftigungsumfang und den vollen Altersteilzeitbezügen wird als nicht ruhegehaltfähiger Altersteilzeitzuschlag gezahlt.

Zusätzlich sind bei der Gewährung von Altersteilzeit im Blockmodell in der Arbeitsphase Rückstellungen für die Freizeitphase in spiegelbildlicher Höhe zu bilden. Altersteilzeit-Rückstellungen sind für die während der Freistellungsphase zu erbringenden Leistungen bereits während der vorausgehenden Arbeitsphase zeitanteilig ratierlich aufzubauen. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Besoldung als auch des zu leistenden Altersteilzeitzuschlags.

Bei Annahme der durchschnittlich zu erwartenden Vollzeitbruttobezüge und der im betreffenden Personenkreis verbreitetsten Steuermerkmale, einer Inanspruchnahme im Umfang der vollen 10 Jahre sowie einer Arbeitsleistung von 50 % des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit ergeben sich pro Jahr durchschnittlich ca. 12.898,56 € Mehrkosten pro Person aufgrund des Altersteilzeitzuschlages.

6. Finanzierung

Bezüglich der Finanzierung erscheint es sachgerecht, das bei der vorherigen Altersteilzeit für Beamt*innen angewandte Modell wiederaufleben zu lassen. Dies bedeutet, dass die Dezernate während der Arbeitsphase die Besoldung inklusive des Altersteilzeitzuschlages aus den Personalkostenbudgets tragen. Gleichzeitig wird aus dem zentralen Budget eine Rückstellung gebildet, durch deren Auflösung schließlich die Freistellungsphase der Beamt*innen finanziert wird.

7. Umsetzungsmöglichkeit

Grundsätzlich wären im Falle eines entsprechenden Beschlusses alle Beamt*innen des LVR zur Altersteilzeit berechtigt, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

Da innerhalb des LVR ein Großteil der Stellen sowohl durch Tarifbeschäftigte als auch durch Beamt*innen besetzt werden kann, ist der Wunsch nachvollziehbar, dass für die Statusgruppen „Tarifbeschäftigte“ sowie „Beamt*innen“ ein, soweit möglich, einheitliches

System zur Beantragung und Bewilligung von Altersteilzeit eingeführt wird und die jeweiligen Maßgaben gleichermaßen gelten sollen.

Eine an den Beschäftigtenbereich angelehnte Anwendung einer Quote von 2,5 % der Beamt*innen ist mit Blick auf den Gesetzeswortlaut nicht umsetzbar, da hier keine, wie im Gesetz gefordert, hinreichend bestimmte Beamtengruppe definiert wird. Der Landesgesetzgeber hat sich, anders als der Bundesgesetzgeber, bewusst gegen eine Quotierung der Altersteilzeit und stattdessen für eine Beschränkung auf bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen entschieden.

Aus Gründen der Haushaltskonsolidierung und Regulierung der personalwirtschaftlichen Auswirkungen sowie mit Blick auf die Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen des LVR schlägt die Verwaltung vor, die bestehende Beschränkung der Altersteilzeit für Beamt*innen vom 18.10.2013 auf Inhaber*innen von kw-Stellen aufzuheben und sie zeitgleich im Rahmen der Möglichkeiten des § 66 LBG NRW entsprechend des Anwendungsbereiches des Tarifbereiches auf Beamt*innen zu beschränken, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

In Vertretung

L i m b a c h