



AL/SG:	SG 10 - Personalverwaltung des Landkreises und der Kliniken an der Paar
Aktenzeichen:	

Aichach, den 13.11.2025

Sitzungsvorlage

Drucksache:	10/128/2025	- öffentlich -
-------------	-------------	----------------

Beratungsfolge	Termin	Bemerkungen
Kreisausschuss	01.12.2025	

Betreff:

Personal des Landkreises Aichach-Friedberg; Regelung von Altersteilzeitverhältnissen für TVöD-Beschäftigte

Anlagen

--

Finanzielle Auswirkungen:

1. Gesamtkosten:	
☐ Mittel stehen zur Verfügung	☒ Verwaltungshaushalt
☐ Mittel stehen nicht zur Verfügung	☐ Vermögenshaushalt
2. Deckungsvorschlag:	
3. Folgekosten:	
☒ Personalkosten:	
☐ Sach- und Unterhaltskosten:	
☐ Finanzierungskosten:	
☐ Sonstiges:	

Sachverhalt:

Altersteilzeit war für TVöD-Beschäftigte auf Grundlage des TV FlexAZ nur bis 31.12.2022 möglich. In der Tarifeinigung vom Frühjahr 2023 wurde eine Verlängerung des TV FlexAZ nicht vereinbart, deshalb ist dieser Ende 2022 ausgelaufen. Die Vereinbarung neuer Altersteilzeitverhältnisse ist daher seit dem 01.01.2023 nicht mehr auf der Basis des TV FlexAZ möglich. Die letzten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit TVöD-Beschäftigten wurden zum 01.12.2022 auf Grundlage des TV FlexAZ geschlossen.

Laut Auskunft unseres Arbeitgeberverbandes – KAV Bayern e.V. – besteht seit 2023 nur noch die Möglichkeit auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) Altersteilzeiten abzuschließen, soweit diese arbeitgeberseitig **aus personalpolitischen Gründen für erforderlich gehalten** wird und im **Rahmen der sparsamen Haushaltsführung** unter **Berücksichtigung der vorhandenen Probleme bei der Personalgewinnung vertretbar** ist. Da es sich beim Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes um eine **freiwillige Leistung** handelt, ist vom Arbeitgeber eine Strategie zu entwickeln, **ob und unter welchen Voraussetzungen** zukünftig Altersteilzeit für TVöD-Beschäftigte einzelvertraglich auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes angeboten werden soll. Ein Anspruch von Beschäftigten auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses besteht nicht. In den letzten Monaten kommen jedoch von den Beschäftigten vermehrt Anfragen zu Altersteilzeiten, deshalb soll hierzu eine grundsätzliche Entscheidung getroffen werden.

Welche Vor- und Nachteile die Altersteilzeitarbeit für den Arbeitgeber bringt wird nachfolgend erläutert:

Personalpolitische Gründe, die für eine Altersteilzeit sprechen

Planbarkeit:

Bei Abschluss einer Altersteilzeit steht das Ende des Arbeitsverhältnisses bereits Jahre im Voraus fest, da sich der Beschäftigte bei der Beantragung der Altersteilzeit dazu verbindlich festlegen muss. Nachbesetzungen mit geeignetem Fachpersonal kann deshalb frühzeitig geplant werden.

Wertschätzung langjähriger Mitarbeiter und Mitarbeiterzufriedenheit

Die Altersteilzeit ermöglicht einen sanften Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand. Durch die Inanspruchnahme des Blockmodells der Altersteilzeit scheidet der Beschäftigte früher aus dem Berufsleben aus und vermeidet möglicherweise finanzielle Nachteile in der gesetzlichen Rente. Insbesondere langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahren dadurch Wertschätzung. Dies stärkt die Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit.

Bindungswirkung

Das Angebot der Altersteilzeit kann als Instrument zur Mitarbeiterbindung und Steigerung der Loyalität gegenüber dem Landkreis als Arbeitgeber genutzt werden. Dadurch kann sich der Landkreis als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Insbesondere erfahrene, langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können länger als Fachkraft gehalten werden.

Regelaltersrente erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres

Das Arbeitsverhältnis endet nach § 33 Satz 1 Buchstabe a) TVöD kraft Tarifvertrag mit Erreichen der Regelaltersgrenze ab Jahrgang 1964 mit Vollendung des 67. Lebensjahres. In den meisten Fällen haben die Beschäftigten erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze Anspruch auf Regelaltersrente ohne Abschläge. Aus finanziellen Gründen müssen Arbeitnehmer oft bis zur abschlagsfreien Rente arbeiten. Ältere Mitarbeiter sind aber häufiger krank und unter Umständen auch nicht mehr so leistungsfähig, gerade bei körperlich schwerer Arbeit. Krankheitsbedingte Ausfallzeiten und damit verbundene Entgeltfortzahlungskosten ohne Arbeitsleistung können ggf. reduziert werden.

Vergleichbarkeit zu den Regelungen im Bayerischen Beamtenengesetz (BayBG)

Nach Art. 91 BayBG kann Beamten Altersteilzeit bewilligt werden. Hierbei handelt es sich um eine

Ermessungsentscheidung des Dienstherrn. Im Jahr 2025 wurden vier Beamten und Beamtinnen des Landkreises Aichach-Friedberg Altersteilzeit nach Art. 91 BayBG gewährt.

Umfrage unter den schwäbischen Landratsämtern

Eine aktuelle Umfrage vom Sommer dieses Jahres hat ergeben, dass etwa die Hälfte der schwäbischen Landratsämter auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes Altersteilzeit für die Tarifbeschäftigten anbieten. Landratsämter, die Altersteilzeitmodelle anbieten, positionieren sich als soziale und attraktive Arbeitgeber, was sich positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirkt und ebenfalls ein Aspekt für die Altersteilzeit ist.

Gründe, die gegen eine Altersteilzeit sprechen

Zusätzliche Kosten

Arbeitgeber tragen die Aufstockungsbeträge zum Teilzeitentgelt in Höhe von 20 % des vereinbarten Regelarbeitsentgelts und die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit anfällt. Dadurch entstehen dem Arbeitgeber höhere Kosten im Vergleich zur regulären Teilzeit.

Beispielsberechnung (EG 8 TVöD Stufe 6, Vollzeit)

Bruttoentgelt ohne Altersteilzeit (Vollzeit)	4.136,88 €
Bruttoentgelt bei Altersteilzeit (Regelarbeitsentgelt)	2.099,35 €
Aufstockungsbetrag 20 % AG	419,87 €
Aufstockungsbetrag RV AG	312,38 €
<u>Mehrkosten für den AG während der ATZ pro Monat</u>	<u>732,25 €</u>

Personalgewinnungsprobleme

Bei der Nachbesetzung freier Stellen zeigte sich, dass es immer schwieriger wird, geeignetes, gut ausgebildetes (Fach-)personal zu finden. Deshalb ist es notwendig, vorhandenes Personal mit langer Berufserfahrung so lange wie möglich zu halten. Durch den vorzeitigen Austritt erfahrener Mitarbeiter geht wertvolles Know-how verloren und die ohnehin angespannte Personalsituation kann sich verschärfen.

Einschätzung Bayer. Kommunalen Prüfungsverband (aus dem Geschäftsbericht 2024)

Das Angemessenheitsgebot des Art. 38 Abs. 4 Landkreisordnung muss beachtet werden.

Vor dem Hintergrund der angespannten Finanzlage der Kommunen wird es nach dem Angemessenheitsgebot nur in sehr engen Grenzen zulässig sein für Beschäftigte günstigere Arbeitsbedingungen und Vergütungen als in den entsprechenden Tarifverträgen vorzusehen. Da eine Vereinbarung von Altersteilzeit kostenintensiver ist als ein „Regelarbeitsverhältnis“ ist, dürfte eine Altersteilzeit nur dann zulässig sein, wenn zur Erreichung der gewünschten Arbeitgeberziele übliche (und kostengünstigere) personalrechtliche Instrumente (z. B. Teilzeit oder sonstige tariflich zulässige Arbeitszeitmodelle) nicht greifen.

Auswirkungen auf das Personal der Kliniken an der Paar

Bei Bewilligung von Altersteilzeit für Tarifbeschäftigten beim Landratsamt ist zu bedenken, dass sich daraus auch Begehrlichkeiten für das Personal der Kliniken ergeben könnten.

Da die Bewilligung der Altersteilzeit eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers ist und mit zusätzlichen Kosten verbunden ist, wäre eine zahlenmäßige Begrenzung (z. B. Quote oder Höchstgrenze) der Altersteilzeitfälle notwendig. Darüber hinaus müssen sachlich nachvollziehbare diskriminierungsfreie Kriterien festgelegt werden, wann und in welcher Reihenfolge Anträge auf Altersteilzeit genehmigt werden können. Kriterien können zum Beispiel sein:

- Rentennähe
- Beschäftigungszeit

- Schwerbehinderteneigenschaft
- Stellenabbaubereiche
- Körperlich schwere Arbeit

Beschlussvorschlag:

Außertarifliche Altersteilzeit wird auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes für die Tarifbeschäftigten in einem begrenzten Umfang (z. B. Quote, Höchstgrenze) angeboten. Dazu wird die Verwaltung beauftragt, ein entsprechendes Konzept mit sachlich nachvollziehbaren diskriminierungsfreien Kriterien für die Bewilligung von Altersteilzeit zu erarbeiten und dem Kreisausschuss zur Entscheidung vorzulegen.

Florian Asmussen