

Richtlinie
für die Altersteilzeit
von Beamtinnen und Beamten
sowie Beschäftigten
der Stadt Regensburg

INHALTSVERZEICHNIS

I. Altersteilzeit

- | | | |
|----|--|-------|
| 1. | Grundsätze | 3 |
| 2. | Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte | 3 - 5 |
| 3. | Altersteilzeit für Beschäftigte | 5 - 7 |

II. Inkrafttreten

7

I. Altersteilzeit

1. Grundsätze

Die Stadt Regensburg gewährt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Regelungen sowie nach diesen Richtlinien Altersteilzeit.

Grundlage für die Bewilligung ist für Beschäftigte der Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte - TV FlexAZ vom 27.02.2010 in der jeweils gültigen Fassung.

Für Beamtinnen/Beamte stellt Art. 91 BayBG die Rechtsgrundlage dar.

2. Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte

2.1 Bewilligungsvoraussetzungen

Für Beamtinnen/Beamte mit Dienstbezügen, welche das 60. Lebensjahr (schwerbehinderte Beamte das 58 Lebensjahr) vollendet haben, wird auf Antrag eine Altersteilzeit mit 60 v.H. der in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bewilligt, wenn

- sich der Antrag auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstreckt,
- der Mindestbewilligungszeitraum von einem Jahr nicht unterschritten wird und
- dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Altersgrenze für Lehrkräfte bestimmt sich nach Art. 91 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Art. 142a BayBG.

2.2 Modelle der Altersteilzeit

Unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse sind zwei Modelle der Altersteilzeit möglich:

Das Teilzeitmodell, d. h. während des gesamten Bewilligungszeitraumes wird durchgehend 60 v.H. der in den letzten 5 Jahren durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit gearbeitet. Voraussetzung ist, dass hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit keine dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Das Blockmodell, d. h. es wird zunächst im Umfang der in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich festgesetzten Arbeitszeit oder im Umfang der vor Beginn der Altersteilzeit zuletzt festgesetzten Arbeitszeit gearbeitet (= Arbeitsphase) und die Beamtin/der Beamte wird anschließend (grundsätzlich nach 60 v.H. der Gesamtdauer der Altersteilzeit) vollständig vom Dienst freigestellt (= Freistellungsphase).

Bei Beantragung einer Altersteilzeit im Blockmodell wird durch die Antragstellung eine verbindliche Festlegung zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung getroffen. Erfolgt der Ruhestandseintritt vor der gesetzlichen Altersgrenze (z. B. vorgezogener Ruhestandseintritt nach Vollendung des 64. Lebensjahrs) sollte möglichst bei Beantragung der Altersteilzeit ein Antrag auf vorgezogene Ruhestandsversetzung gestellt werden. Dieser Antrag ist spätestens vor Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit zu stellen.

Die Bewilligung einer Altersteilzeit im Blockmodell ist für Lehrkräfte grundsätzlich nur möglich, soweit der Eintritt in die Freistellungsphase zum Schuljahreswechsel bzw. Schulhalbjahreswechsel erfolgt.

2.3 Anderweitige Beschäftigung/Nebentätigkeit

Bei der Antragstellung muss eine Verpflichtung abgegeben werden, dass während des Bewilligungszeitraumes der Altersteilzeit (beim Blockmodell auch während der Freistellungsphase) nur Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die auch einer aktiven Beamtin/einem aktiven Beamten bei Vollzeitbeschäftigung gewährt werden könnte. Wird diese Verpflichtung schuldhaft verletzt, wird die Bewilligung der Altersteilzeit widerrufen.

2.4 Einsatz von Vertretungskräften/Nachersatz

Soweit eine Beamtin/ein Beamter Altersteilzeit im Teilzeitmodell ausübt, kann durch eine Vertretungskraft ab Beginn der Altersteilzeit maximal der freigewordene und nicht in Anspruch genommene Stundenzentrum wahrgenommen werden. Die der Planstelle zugewiesene Arbeitszeit darf insgesamt nicht überschritten werden.

Bei Inanspruchnahme einer Altersteilzeit im Blockmodell kann eine Nachbesetzung der Stelle ab dem Zeitpunkt erfolgen, ab dem die Beamtin/der Beamte in die Freistellungsphase tritt.

2.5 Verfahren

Anträge auf Genehmigung einer Altersteilzeit können frühestens 1 Jahr vor dem beantragten Beginn gestellt werden. Eine Bearbeitung des Antrages erfolgt frühestens 6 Monate vor dem möglichen und beantragten Beginn der Altersteilzeit.

Grundsätzlich sollten die Anträge spätestens 3 Monate (Blockmodell) bzw. 6 Monate (Teilzeitmodell) vor dem beantragten Beginn, unter Einhaltung des Dienstweges, dem Personalamt vorliegen.

Die jeweilige Dienststelle und das zuständige Direktorium/Referat nehmen Stellung, ob dem Antrag dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Die Entscheidung über einen Altersteilzeitantrag liegt beim Personal- und Verwaltungsreferat. Das Personalamt unterrichtet über die rechtlichen und finanziellen Auswirkungen einer Altersteilzeit.

3. Altersteilzeit für Beschäftigte

3.1 Bewilligungsvoraussetzungen

Beschäftigten wird Altersteilzeit bewilligt, wenn sie

- das 60. Lebensjahr vollendet haben (Schwerbehinderten - nicht Gleichgestellten - ab Vollendung des 58. Lebensjahres).
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III gestanden haben.
- eine Altersteilzeit vereinbaren wollen, die sich bis zumindest dem Zeitpunkt erstreckt, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.
- eine Altersteilzeit vereinbaren wollen, welche vor dem 01.01.2019 beginnen muss.

3.2 Altersteilzeit ohne Rechtsanspruch

Der Arbeitgeber kann in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen Altersteilzeitverhältnisse mit Beschäftigten vereinbaren.

Die Stadt Regensburg beabsichtigt derzeit nicht, entsprechende Bereiche festzulegen.

3.3 Altersteilzeit mit Rechtsanspruch

Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v. H. der Beschäftigten von der Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres. Die so ermittelte Anzahl der Beschäftigten, die im Folgejahr Altersteilzeit beanspruchen können, ist für das gesamte Kalenderjahr maßgebend. Änderungen in der Anzahl der Beschäftigten sowie der Anzahl der vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse fließen erst in die Berechnung der Quote und damit in die Zahl der Anspruchsberechtigten für das folgende oder das übernächste Kalenderjahr ein.

3.4 Modelle der Altersteilzeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit).

Maßgeblich ist die mit der/dem Beschäftigten vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit. Bei unterschiedlichen Arbeitszeiten in den letzten 24 Monaten darf höchstens der Durchschnitt der Arbeitszeit in den letzten 24 Monaten vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart werden.

Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

- durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) o d e r
- in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erbracht wird und anschließend die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 TV FlexAZ erfolgt (Blockmodell).

3.5 Anderweitige Beschäftigung/Nebentätigkeit

§ 9 Abs. 1 S. 1 TV FlexAZ verpflichtet Beschäftigte auf die Ausübung von Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten zu verzichten, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Eine Ausnahme gilt dann, wenn eine entsprechende Tätigkeit innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt wurde. § 9 Abs. 1 TV FlexAZ stellt klar, dass bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten (insbesondere § 3 Abs. 3 TVöD) zu beachten sind.

3.6 Einsatz von Vertretungskräften/Nachersatz

Die Ausführungen in Nr. 2.4 gelten entsprechend.

3.7 Verfahren

Die Ausführungen in Nr. 2.5 gelten entsprechend. Ergänzend dazu gelten folgende Regelungen.

Für den Fall, dass zum Zeitpunkt der Vergabe dem Personalamt mehr Anträge vorliegen als freie Kontingente (siehe Nr. 3.3) existieren, erfolgt die Entscheidung (Bewilligung/ Ablehnung) anhand der nachfolgend aufgezählten Auswahlkriterien. Den Vorrang erhält, wer nach den Auswahlkriterien die höchste Punktzahl erreicht.

Auswahlkriterium	Punkte
Vorliegen einer Schwerbehinderung	3
längstes Beschäftigungsverhältnis	3
kürzestes Altersteilzeitverhältnis	3
Vorliegen personalwirtschaftlicher Gründe	1
besonders schwere körperliche Arbeit (z. B. Wechselschichtarbeit, Wochenendeinsätze etc.)	4
Reihenfolge der Antragstellung (frühestens 1 Jahr vor dem beantragten Beginn)	1
genehmigungsfähige Anträge, die bereits einmal abgelehnt wurden	2

Die genehmigungsfähigen Anträge sind aus folgenden Gründen abzulehnen:

1. bei erfüllter Quote,
2. bei Vorliegen dienstlicher Gründe,
3. bei längerer Krankheit und schlechter Prognose (Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist ausgelaufen und eine schlechte Prognose bzgl. der Einsatzfähigkeit liegt vor),
4. wenn bei einer notwendigen Auswahlentscheidung eine andere Antragstellerin/ ein anderer Antragsteller eine höhere Punktzahl erreicht.

Anträge, die aus tarifrechtlichen Gründen (siehe Nr. 3.1) nicht genehmigungsfähig sind oder aus den Gründen 1 bis 3 abgelehnt werden, fließen nicht in die Auswahlentscheidung nach Nr. 4 ein.

III. Inkrafttreten

Diese Richtlinie wurde vom Stadtrat am 15.12.2016 beschlossen und tritt am 01.01.2017 in Kraft.

Diese Richtlinie ist unter Nr. 11.05 in die Sammlung der Verwaltungsanordnungen und Dienstvereinbarungen aufzunehmen.

Direktorium 1



Joachim Wolbergs
Oberbürgermeister