

120-20

Einführung eines Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkontos bei der Stadt Nürnberg

Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen CSU und SPD vom 22.02.2021

I. Gutachten

1. Ausgangslage

Die Stadt Nürnberg versteht sich seit jeher als soziale Arbeitgeberin. In konsequenter Weiterentwicklung einer familienfreundlichen und sozialen Personalpolitik hat sie sich eigens in der Sozialcharta im Jahr 2013 (vgl. Punkt 4. Flexible Arbeitszeiten, Work-Life-Balance) verpflichtet, insbesondere auf eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu achten. Flexible lebensphasenabhängige Arbeitszeitmöglichkeiten sollen dabei den unterschiedlichen Lebensverhältnissen der Beschäftigten gerecht werden und wurden seit dem Abschluss der Rahmenvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit bei der Stadt Nürnberg (1997) auch stetig geprüft und weiterentwickelt. So wurde z. B. auch das bereits 1997 eingeführte Sabbatical („Sabbatjahr“) im Jahr 2016 auf bis zu einem Zeitraum von maximal 10 Jahre (maximal je 5 Jahre Anspar- sowie Freistellungsphase) für alle Beschäftigten während der Lebensarbeitszeit bei der Stadt Nürnberg ausgeweitet. Die Möglichkeit eines Sabbaticals wird seit Jahren in gängiger Praxis genutzt.

Im Jahr 1998 wurde auch bereits das personalwirtschaftliche Instrument der Altersteilzeit sowohl im Tarifvertrag als auch im Beamtenrecht eingeführt, das älteren Beschäftigten entweder über das Blockmodell (mit Anspar- und Freiphase) oder das „echte“ Teilzeitmodell einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglicht. Altersteilzeitvereinbarungen haben den Vorteil der guten Planbarkeit von Aufbau- und Freistellungsphasen für die Beschäftigungsdienststellen sowie für die Beschäftigten.

Beamtinnen und Beamten kann die Stadt Nürnberg dabei Altersteilzeit in Form des Block- oder Teilzeitmodells anbieten (vgl. Art. 91. BayBG). Im Tarifbereich ist die Altersteilzeit über eine im Tarifvertrag festgelegte Quote (2,5 %) an jährlichen Neuabschlüssen gekoppelt. Diese wurde bei der Stadt Nürnberg von 2009-2018 jährlich überschritten, sodass leider keine Altersteilzeitvereinbarungen für Tarifbeschäftigte abgeschlossen werden konnten. Im Jahr 2019 und 2020 wurde die Quote wieder unterschritten und Vereinbarungen waren und sind im aktuellen Jahr 2021 wieder möglich. In den Tarifverhandlungen 2020 wurden die Regelungen in der Tarifvertragsverlängerung unberührt fortgeführt, sodass die Quotenregelung weiterhin Gültigkeit hat.

Durch die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten soll dem Grundsatz nach die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit darüber hinaus erleichtert werden: Berufs- und Privatleben sollen besser in Einklang gebracht und die Attraktivität eines Arbeitgebers erhöht werden. Dem Sinn von Langzeitkonten nach sollen Beschäftigte über einen längeren Zeitraum Arbeitszeitguthaben, Überstunden/Mehrarbeit sowie in Arbeitszeit umgerechnete Geldwerte (z. B. Zeit- und Überstundenzuschläge) beim Arbeitgeber ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt flexibel entnehmen können.

2. Prüfauftrag Ausgestaltung von Langzeitarbeitszeitkonten

Langzeitarbeitszeitkonten unterscheiden sich von gewöhnlichen Gleitzeitkonten (klassische Arbeitszeitkonten) durch deutlich verlängerte Zeiträume, innerhalb derer Guthaben angespart werden können, um es in Folge als flexible Freistellungszeit nehmen zu können. Darüber hinaus unterliegen sie aufgrund steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Regelungen deutlich höheren Anforderungen an die operative und auch finanzielle Abwicklung, die deshalb umfassend aus Sicht der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg analysiert und bewertet werden muss.

2.1 Anwendungsbereich - Wer kann ein Langzeitarbeitszeitkonto nutzen?

Die Einrichtung eines Langzeitarbeitszeitkontos ist in § 10 Abs. 6 TVöD geregelt. Mit dem sogenannten Flexi-II-Gesetz wurden 2009 umfangreiche sozialversicherungsrechtliche Regelungen hierfür getroffen, die sich in den §§7b-f SGB IV (Viertes Sozialgesetzbuch) ausdragen und die rechtliche Grundlage solcher „Wertguthabenvereinbarungen“ darstellen.

Eine Rechtsgrundlage ist dabei nur für Tarifbeschäftigte vorhanden, nicht im Beamtenbereich. Für Beamtinnen und Beamte besteht aufgrund der fehlenden Rechtsgrundlage in Bayern derzeit leider keine Möglichkeit, ein Langzeitarbeitszeitkonto einzuführen.

Im Beamtenbereich wäre für eine langfristige Realisierung eine Initiative zur bayerischen Gesetzgebung für Langzeitkonten erforderlich, wie es z. B. die Stadt Hannover vor wenigen Jahren in der niedersächsischen Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte, umgesetzt hat.

Bei der Stadt Nürnberg könnte man daher nach aktueller Rechtslage die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten nur für Tarifbeschäftigte ermöglichen.

Deshalb werden im Weiteren nur auf die Möglichkeiten für Tarifbeschäftigte eingegangen.

2.2 Ansparwerte - Welche Ansprüche können Tarifbeschäftigte in einem Langzeitarbeitskonto ansparen?

Da die Stadt Nürnberg mangels gesetzlicher bzw. tariflicher Grundlage das Langzeitarbeitszeitkonto nicht wie viele private Arbeitgeber finanziell bezuschussen kann, ist umfassend zu prüfen, wie Tarifbeschäftigte ein nennenswertes Langzeitarbeitszeitkonto aufbauen können. Dabei gibt es einerseits gesetzliche bzw. tarifliche Grenzen zu beachten, andererseits jedoch auch aus Sichtweise einer Fürsorge- und Schutzfunktion des Arbeitgebers Abwägungen zu treffen.

Zielrichtung einer Prüfung von möglichen Ansparwerten sollte dabei sein, dass die Beschäftigungsbedingungen so auszugestaltet sind, dass die Beschäftigten der Stadt Nürnberg das gesetzliche Renteneintrittsalter ohne arbeitsplatzbedingte gesundheitliche Einschränkungen erreichen. Insoweit darf die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten in der Ansparphase nicht zur unverhältnismäßigen Überbeanspruchung (z. B. durch angeordnete Mehrarbeit bzw. Überstunden oder Wegfall von ansparenden Urlaubstagen) führen. Dies wäre kontraproduktiv zu den Zielen und Maßnahmen des bei der Stadt Nürnberg im Ausbau befindlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie des Arbeitsschutzes und muss daher genau beleuchtet werden.

Das Lebensarbeitszeitkonto setzt viel mehr zum Ziel, den Wertewandel der Gesellschaft hin zur „Work-Life-Balance“ aufzugreifen. Ältere und jüngere Beschäftigte durchlaufen unterschiedlichste Lebensphasen, die zu individuellen Bedürfnissen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit führen. Ein Langzeitarbeitszeitkonto kann somit ein wichtiger weiterer Baustein für ein attraktives, wettbewerbsfähiges Arbeitgeberportfolio sein, um - gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung und dem drohenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel - im Wettbewerb um die Talente mithalten zu können. Die Einführung eines Langzeitarbeitszeitkontos zielt auch darauf ab,

die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und kann ein wirksamer Beitrag zur Förderung der Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

Vor dem Hintergrund der vielfältigen familienfreundlichen Arbeitszeitangebote der Stadt Nürnberg (z. B. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung sowie Beurlaubung zur Betreuung der Kinder oder von pflegebedürftigen Angehörigen) zielt das Langzeitarbeitszeitkonto in erster Linie nicht auf die Realisierung einer kurzfristigen Auszeit mitten im Erwerbsleben ab (Möglichkeit über „Sabbatical“ bereits bei der Stadt Nürnberg gegeben), sondern peilt das Ende der Erwerbsbiografie an.

Bei der Formulierung der Zweckbestimmung eines Langzeitarbeitszeitkontos, d. h. für welche Art der vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung bzw. der Verringerung der Arbeitszeit das angesparte Guthaben verwendet werden kann, sind insbesondere die Voraussetzungen des §7b SGB IV zu beachten: §7b Nr. 2 SGB IV schließt dabei eine Wertguthabenvereinbarung mit dem Ziel der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit aus. Diese gesetzliche Bedingung lässt die Zweckbestimmung zur persönlichen Gestaltung der Arbeitszeit mit teilweise Mehr- oder Minderarbeit zum späteren flexiblen Ausgleich im Rahmen einer z. B. neuen Dienstvereinbarung für Langzeitarbeitszeitkonten in Frage stellen.

Darüber hinaus muss die Zweckbestimmung klar und abschließend formuliert werden, dies darf keine offene Aufzählung („beispielsweise“) sein. Eine Zweckbegrenzung ist nach dem Willen des Gesetzgebers möglich (§ 7 c Abs. 2 SGB IV).

Folgende Ansprüche sowohl in Zeit- als auch Geldguthaben stehen als mögliche Ansparwerte zur Prüfung:

Zeitguthaben

a) Einmalige Bereinigung Gleitzeitaldos

Auswertungen der Arbeitszeitkonten der Beschäftigten der Stadt Nürnberg zeigen teilweise hohe Zeitguthaben auf. Nach den grundsätzlichen Regelungen zur Arbeitszeit bei der Stadt Nürnberg kann jede/jeder Beschäftigte/r nach Abstimmung mit der Dienststelle einen positiven Monatssaldo von 15 Arbeitstagen (3-facher Wochenwert bei einer Fünftageweche) aufbauen. Durch den Abschluss einer gesonderten Zielvereinbarung mit der Dienststellenleitung kann dieser Wert sogar auf einen Wert von 30 Arbeitstagen (6-facher Wochenwert bei einer Fünftageweche) erhöht werden. Das angefallene Arbeitszeitguthaben kann im Rahmen der Gleitzeitregelung individuell durch die Beschäftigten in Freizeit ausgeglichen werden. Eine Ermöglichung der Überführung der vorhandenen Gleitzeitguthaben in ein Langzeitarbeitszeitkonto wurde bislang aus Arbeitgeberinnensicht aus Fürsorgepflicht (Überforderung, Work-Life-Balance) nicht veranlasst; eine einmalige vom Stadtrat entschiedene Bereinigung der Arbeitszeitkonten hat in 2014 zur Auszahlung bzw. zum Pflicht-Abbau aller überlaufenden Zeitguthaben bis Ende 2016 geführt.

b) Angeordnete Mehrarbeits-/Überstunden:

Grundsätzlich sind Gleitzeitguthaben und angeordnete Überstunden/ Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen (§ 8 Abs. 1 TVöD). Im Tarifbereich sind angeordnete Überstunden/Mehrarbeit der Ausnahmefall. Eine vertragliche Erhöhung über die 39 Stunden (Vollzeit) ist grundsätzlich nicht erlaubt.

Der Ansparwert „Über-/Mehrarbeitsstunde“ kann aufgrund der Einschränkungen für Beschäftigte ohne Gleitzeit (z. B. gewerbliche Bereiche, Tierpflege, Winterdienst etc. mit Schichtarbeit oder Sonderdiensten) eine Möglichkeit darstellen, Guthaben aufzubauen. Bei einer weiteren Prüfung kann eine Limitierung an Maximalstunden (z. B. 5 Stunden pro Monat) zur Eingrenzung des gesetzlichen und gewünschten Rahmens an Mehrarbeit/Überstunden abgewogen werden.

Dabei ist zu beachten, dass die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen über die werktägliche Höchstarbeitszeit einzuhalten sind. Hierdurch ergeben sich Grenzen für die maximale Anzahl an Plusstunden, die Tarifbeschäftigte ansammeln dürfen.

c) Urlaub:

Ein Ansparen von Erholungsurlaub über den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen (z. B. ausgehend bei einer 5-Tage-Woche) kann im Rahmen einer Langzeitarbeitszeitkonteneinführung geprüft werden. Der Sinn und Zweck des kalenderjährlichen Erholungsurlaubs muss dabei abgewogen werden, der gemäß Definition lautet: Erholungsurlaub ist eine festgelegte Zeitspanne von mehreren Wochen pro Kalenderjahr, in der sich die/der Beschäftigte von der Arbeitsleistung erholen soll. Er dient der Auffrischung und Erhaltung der Arbeitskraft.

Im Tarifbereich scheidet eine Urlaubsansparung (anders als im Beamtenbereich) - insbesondere im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub - aufgrund fehlender Rechtsgrundlage aus.

d) Wahltag:

Die Stadt Nürnberg gewährt den Beschäftigten, die auf die erhöhte Entschädigung verzichten, für die Beanspruchung am Wahlsonntag einen Freizeitausgleich in Form eines freien Tages („Wahltag“). Ein Wahltag beträgt jeweils 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechend Vollzeitbeschäftigten (jeweils ohne Pausen).

Geldguthaben

e) Arbeitsentgelt:

Die zur Auszahlung kommende, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch der/ des Beschäftigten reduziert werden bei gleichbleibender tatsächlich geleisteter Arbeitszeit. Die Stundendifferenz, die sich durch die Reduzierung der vereinbarten zu der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergibt, könnte in das Langzeitarbeitszeitkonto eingebracht werden.

Beispiel: Die/Der Tarifbeschäftigte ist vollbeschäftigt (39 WAS) tätig, lässt sich aber z. B. „nur“ 37 von 39 Stunden auszahlen und spart die Stunden bzw. den Gegenwert der nicht ausgezahlten Stunden an. Oder die/der Tarifbeschäftigte ist z. B. mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden teilzeitbeschäftigt, lässt sich aber z. B. „nur“ 23 Stunden auszahlen.

f) Steuerpflichtige Zuschläge zum Arbeitsentgelt:

Steuerpflichtige Zuschläge zum jeweiligen Arbeitsentgelt können z. B. Zuschläge für Überstunden, Mehrarbeitsstunden, Samstagsarbeit oder mögliche Erschwerniszulagen sein. Nicht gemeint sind hier Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, da diese zumeist steuerfrei ausgezahlt werden.

g) Basis- und Zusatzleistungsentgelt:

Grundsätzlich erhalten alle Beschäftigten, die den Anforderungen ihrer Stelle gerecht werden und somit durch ihre Leistungen zum Erfolg der Stadtverwaltung beitragen, mit dem Gehalt für den Monat Juli Basisleistungsentgelt ausgezahlt. Darüber hinaus erhalten ausgewählte Beschäftigte einmal jährlich Leistungsentgelte im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung (Zusatzleistungsentgelt sowie Prämien für besondere Leistungen).

h) Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“):

Mit Novembergehalt erhalten alle Beschäftigten, die zum 01.12. in einem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Nürnberg stehen, eine Jahressonderzahlung (vgl. § 20 TVöD), oft genannt als „Weihnachtsgeld“, ausgezahlt. Die Höhe der Jahressonderzahlung ist gestaffelt nach den jeweiligen Entgeltgruppen.

2.3 Kontenausgestaltung – Wird ein Langzeitarbeitszeitkonto in Geld oder Zeit geführt?

Der Wunsch einer Kontenführung „in Zeit“ ist mit mehreren Problemstellungen behaftet:

Seit 2009 dürfen Wertguthaben für Langzeitkonten nur in Geld geführt werden. Dies ergibt sich aus §7d Abs. 1 SGB IV, welcher die Führung eines Wertguthabens als Arbeitsentgeltguthaben fordert und damit eine Führung in Zeit allein ausschließt. Angesparte Zeitguthaben dürften dabei in Zeit eingebracht werden, müssten jedoch hintergründig operativ in Geld umgerechnet und im Langzeitarbeitszeitkonto in Geld geführt und ausgewiesen werden.

Der Wunsch einer Ausweisung in Zeit ist oft mit der Annahme verbunden, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten zusichert, das angesparte Zeitguthaben in der Freistellungsphase im Rahmen eines 1:1-Freistellungsanspruches verwenden zu können. Insoweit würden sich die Zeitguthaben auf Grund von Tarifsteigerungen, Stufensteigerungen etc. stark „verzinsen“ und damit den städtischen Haushalt perspektivisch massiv belasten. Hier würde man ermöglichen, dass geringere wertige Ansparwerte an die Lohnentwicklung angepasst werden. Beispielweise fängt ein/e Beschäftigte/r in Entgeltgruppe 6 bei der Stadt Nürnberg nach der Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten/r an und entwickelt sich mit beruflicher Weiterbildung in den gehobenen Dienst bis Entgeltgruppe 12 weiter, bis eine Entnahme aus dem Langzeitarbeitszeitkonto gewünscht wird. Die für jedes Langzeitarbeitszeitkonto gebildeten Rücklagen müssen zudem bei jeder Tarifierhöhung, Stufensteigerung oder Höhergruppierung angepasst werden.

Eine solche Dynamisierung von Guthaben auf dem Langzeitarbeitszeitkonto wäre zu Lasten zentraler Haushaltsmittel des Arbeitgebers und bei uns mit kritischem Blick der Haushaltssituation der Stadt Nürnberg zu prüfen.

Das Wertguthaben als solches ist ohnehin bereits so anzulegen, dass ein angemessener Ertrag erzielt wird (vgl. § 7d Abs. 3, § 80 SGB IV). Zudem muss der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens die Höhe der angelegten Beiträge einschließlich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung garantieren.

Außerdem besteht aus Arbeitgebersicht gemäß §7d Abs. 2 eine Informationspflicht gegenüber der Beschäftigten (nur) mit Angabe in Geld. In der operativen Umsetzung würde dies bei Ansparwerten in Zeit eine Umrechnung in Geld bedeuten, um dies zum späteren Zeitpunkt der Entnahme wieder in Zeit (Freistellungszeit) umzurechnen. Dabei darf das in der Zeit der Freistellung aus dem Wertguthaben zu zahlende monatliche Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate bezogenen Arbeitsentgelt abweichen.

2.4 Umsetzung – Welche Aspekte sind bei der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten noch zu beachten?

Der Einrichtungsprozess von Langzeitarbeitszeitkonten ist sowohl aus finanzieller als auch operativer Sicht zu prüfen.

Finanzielle Kosten entstehen z. B. für die erforderlichen Ressourcen an Personalstellen im Querschnitt für Antragsverfahren, Betreuung und Controlling der Konten im Betrieb.

Die tatsächlichen Kosten für die Kontenführung sind dabei detailliert zu prüfen, wobei hier als ein wichtiger Aspekt die eigene Umsetzung der Kontenführung durch die Stadt Nürnberg oder die Abgabe an einen externen Finanzdienstleister eine Rolle spielt.

Grundsätzlich können bei der Anlage von Langzeitkonten bei externen Finanzdienstleistern nach erster Marktrecherche der Verwaltung drei verschiedene Arten von Kosten unterschieden werden:

a) Kosten für die Administration:

Gewöhnlich fallen Einrichtungskosten für Langzeitkosten an, die vom Arbeitgeber zu tragen sind. Je nach Anbieter und Unternehmensgröße und des gewünschten Administrationsmodells werden hier geschätzte Kosten zwischen 3.000 – 15.000 EUR aufgerufen.

Zusätzlich müssen in Folge laufende Kosten pro eingerichtetem Konto pro Jahr (meist als „Depotführung“ bezeichnet) mit geschätzten Kosten zwischen 15,00 – 22,00 EUR mitgerechnet werden.

b) Kosten für die Finanzanlage:

Neben dem Administrationsaufwand müssen auch Kosten für die Wertanlage in einem ausgewählten Modell einer Finanzanlage bedacht werden. Hier kann zwischen 0,70% und 1,20% pro Kontowert und pro Jahr gerechnet werden, was dem Konto ratierlich entnommen wird. Diese Kosten werden gewöhnlich von Beschäftigten selbst getragen.

c) Kosten für die Insolvenzversicherung:

Grundsätzlich sind bei Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern (§7e SGB IV). Inwieweit die Stadt Nürnberg als öffentliche Körperschaft Kosten für die Einrichtung sowie den laufenden Betrieb von Langzeitkonten zur Insolvenzversicherung tragen muss, ist dabei zu prüfen.

Neben der operativen und finanziellen Abwicklung sind weitere Aspekte einer Realisierung zu bedenken:

Die Bedingungen zur möglichen Anspar- sowie Entnahmephase und damit verbundene Klärung von „Störfällen“ (z. B. Krankheit, Abwesenheit, Arbeitszeitänderungen, Tod, Kündigung, Arbeitgeberwechsel der/s Beschäftigten etc.) sind detailliert zu beleuchten und einzelfallabhängig zu lösen. Dies führt bereits jetzt z. B. bei den Altersteilzeitfällen zu einem hohen manuellen Verwaltungsaufwand.

Darüber hinaus sind dahinstehende steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte angefangen einer Ansparung von Wertguthaben inklusiver möglicher Tarifsteigerungen, Stufensteigerungen, Hoch- und Rückgruppierungen etc. hin zu auftretender Störfälle im Arbeitsleben des/r Beschäftigten bis zum Ausscheiden in die Rente bei der Stadt Nürnberg nicht außer Acht zu lassen.

2.5 Fazit

Alle im Grundsatz ausgemachten Vor- bzw. Nachteile eines Langzeitarbeitszeitkontos (monetär wie nichtmonetär sowie aus Sicht der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg als auch aus Sicht der Tarifbeschäftigten) lassen sich wie folgt zusammenfassen und gegenüberstellen:

Vorteile eines Langzeitarbeitszeitkontos für die Stadt Nürnberg	Vorteile eines Langzeitarbeitszeitkontos für die tarifbeschäftigte Mitarbeiterin/ den tarifbeschäftigten Mitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> - Imagegewinn als Arbeitgeberin - Attraktivität im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte - Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg - flexible Arbeitszeitgestaltung bei Arbeitsspitzen - z. T. Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten bei älteren Beschäftigten aufgrund des früheren gleitenden Übergangs in die Rente <p>und dementsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> - z. T. Reduzierung der Personalausgaben hinsichtlich Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss - planbare Nachfolgebesetzung mit qualifizierteren Bewerber/innen 	<ul style="list-style-type: none"> - flexiblere und individuelle Gestaltung i. S. eines früheren bzw. gleitenden Übergangs in die Rente entsprechend den persönlichen Bedürfnissen bei gestiegenem gesetzlichen Renteneintrittsalter - Vermeidung von Rentenabschlägen - Vermeidung von Rentenminderungen aufgrund Teilzeitbeschäftigung zum Ende der Erwerbstätigkeit
Nachteile eines Langzeitarbeitszeitkontos für die Stadt Nürnberg	Nachteile eines Langzeitarbeitszeitkontos für die tarifbeschäftigte Mitarbeiterin/ den tarifbeschäftigten Mitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> - Ungleichbehandlung der städtischen Beschäftigten, da im Beamtenbereich keine Anwendbarkeit - schlechtere Planbarkeit von Freistellungsphasen (Nachfolgeplanung) und Personalressourcen für den Verwaltungsapparat - finanzieller und personeller Aufwand der Einführung und der Verwaltung eines Langzeitarbeitszeitkontos - finanzieller und personeller Aufwand des laufenden Betriebs eines Langzeitarbeitszeitkontos inkl. der Abwicklung von sog. Störfällen 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsentgelt und oder Arbeitsstunden werden langfristig angespart und nicht zur monatlichen Auszahlung gebracht - Es wird gerade in den unteren Einkommensbereichen einige Zeit dauern, bis die tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein nennenswertes Langzeitarbeitszeitkonto aufgebaut haben; Aktuell rentennahe Tarifbeschäftigte können von diesem Instrument nicht mehr profitieren. Das Instrument „Langzeitarbeitszeitkonto“ kann erst mittel- bis langfristig Wirkung entfalten. - Ggfs. entsprechende Minderung der Ansprüche aus der gesetzlichen Rente sowie

- je nach Ausgestaltung ggfs. höhere Ausfallzeiten durch Mehr-/Überbelastung in der An-sparphase	der betrieblichen Altersversorgung der Zu-satzversorgungskasse der Bayerischen Ge-meinden
--	---

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird beauftragt, die aufgeführten Problemstellungen zu prüfen und ein Konzept zur möglichen Umsetzung der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten für Tarifbeschäftigte der Stadt Nürnberg zu erarbeiten.

II. Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

Nürnberg, 16.04.2021
Personalamt

(25 81)

Abdruck an
DiP
Stk