



Dr. Thomas Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

Frau Stadträtin Bettina Messinger, Frau
Stadträtin Beatrix Zurek, Frau Stadträtin Anne
Hübner, Herrn Stadtrat Hans Dieter Kaplan,
Herrn Stadtrat Haimo Liebich, Herrn Stadtrat
Christian Vorländer, Rathaus
SPD-Fraktion

19.02.2016

Gewinnung von ehemaligen und beurlaubten Kolleginnen und Kollegen für Arbeitsspitzen

Antrag Nr. 14-20 / A 01217 von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Beatrix Zurek, Frau
StRin Anne Hübner, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR
Christian Vorländer vom 15.07.2015, eingegangen am 15.07.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 15.07.2015 stellte die SPD-Stadtratsfraktion folgenden Antrag:

„Die Stadtverwaltung gewinnt mit einem Pilotprojekt zusätzliches Personal. Konkret sollen
(ehemalige) Kolleginnen und Kollegen in Altersteilzeit, Ruhestand u.ä., aber auch in Elternzeit
oder Pflegezeit kontaktiert werden, um z.B. den Ausbau des Bürgerservices im
Kreisverwaltungsreferat schnell voranzubringen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
insbesondere in Arbeitsspitzen zu entlasten.

Begründung

Die immer schwieriger werdende Personalsituation erfordert neue Wege in der
Personalgewinnung. Insbesondere für einzelne Arbeitsspitzen können bereits weitgehend
eingearbeitete, aber zurzeit pausierende Dienstkräfte eine sehr gute Entlastung darstellen.

Der große Vorteil der Einbindung ehemaliger oder beurlaubter Kolleginnen und Kollegen sind
deren Fachkompetenzen und die sehr kurze Einarbeitungszeit. Auch kann dies eine gute
Brücke zum Wiedereinstieg sein. Während der Elternzeit oder der Pflege von Angehörigen
sind einzelne Arbeitsstunden deutlich leichter zu leisten und mit der familiären Situation zu
vereinbaren“.

Marienplatz 8
80331 München
Telefon: 089 233-92222
Telefax: 089 233-27645



Nach § 60 Abs. 9 GeschO dürfen sich Anträge ehrenamtlicher Stadtratsmitglieder nur auf Gegenstände beziehen, für deren Erledigung der Stadtrat zuständig ist. Der Inhalt Ihres Antrags bezieht sich auf die Personalgewinnung und den Umgang mit Arbeitsspitzen, z.B. im Bereich des Bürgerservices im Kreisverwaltungsreferat. Der Umgang mit Arbeitsspitzen stellt eine laufende Angelegenheiten dar, deren Erledigung nach Art. 37 Abs. 1 GO und § 22 GeschO dem Oberbürgermeister obliegt. Darüber hinaus hat der Stadtrat gemäß § 24 Nr. 1 b GeschO seine Befugnisse u.a. zur Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab Entgeltgruppe 9 bis einschließlich Entgeltgruppe 14 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst auf den Oberbürgermeister übertragen. Die im Antrag genannten Tätigkeiten werden überwiegend von Beschäftigten in der 2. und 3. Qualifikationsebene ausgeübt.

Zu Ihrem Antrag können wir Ihnen Folgendes mitteilen:

A. Etablierte Modelle

Bereits heute greift die LHM auf Beschäftigte der im Antrag genannten Beschäftigungsgruppen zurück bzw. haben Beschäftigte aus den genannten Personenkreisen verschiedene Möglichkeiten zur (Weiter-)beschäftigung.

Die Referate können daher bereits jetzt, wie nachfolgend dargestellt, insbesondere in Bereichen mit Arbeitsspitzen, auf geeignete Beschäftigte zugehen und sie zu einer Weiterbeschäftigung motivieren.

1. Teilzeit während der Elternzeit

Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, haben die Möglichkeit, während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit darf 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt nicht überschreiten (vgl. § 12 der Bayerischen Urlaubsverordnung für die Beamtinnen und Beamten bzw. § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes für Tarifbeschäftigte). Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit hat keinerlei Nachteile gegenüber einer Teilzeitarbeit ohne Inanspruchnahme der Elternzeit. Bei der Landeshauptstadt München haben im Jahr 2014 286 Beschäftigte diese Möglichkeit wahrgenommen und im Jahr 2015 309 Beschäftigte. Auf die Möglichkeit einer Teilzeit während der Elternzeit wird u.a. in den Informationsveranstaltungen für werdende Eltern und den Genehmigungsschreiben für eine Elternzeit hingewiesen.

2. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus

Die Landeshauptstadt München bietet neben dem Instrument der Altersteilzeit folgende Möglichkeiten an, um die Arbeitszeit zum Ende des Berufslebens flexibel gestalten zu können.

a) Tarifbeschäftigte

Im Tarifbereich ist eine Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus gem. § 33 Abs. 5 TVöD im gegenseitigen Einverständnis zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber möglich. Dies

geschieht durch den Abschluss eines neuen – im Regelfall auf bis zu 24 Monate bzw. bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses auf bis zu 36 Monate befristeten - schriftlichen Arbeitsvertrages. Für die Wirksamkeit der Befristung muss allerdings ein sachlicher Befristungsgrund vorliegen, § 14 Abs. 1 TzBfG (z.B. Vertretung, zeitlich befristete Projekte etc.).

b) Beamtinnen und Beamte

Im Beamtenrecht kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten über die gesetzlich festgesetzte Altersgrenze hinausgeschoben werden, wenn die Fortführung der Dienstgeschäfte im dienstlichen Interesse liegt (Art. 63 Abs. 2 BayBG). Das Hinausschieben des Ruhestandeintritts kann in Stufen geschehen: Jeweils um höchstens ein Jahr und bei mehrfachen Hinausschiebensentscheidungen um maximal drei Jahre. Bei niedrigeren Sonderaltersgrenzen (Vollendung des 62. Lebensjahres bei Beamtinnen und Beamten des Feuerwehrdienstes, Art. 132 i.V.m. Art. 129 BayBG) ist ein Hinausschieben höchstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres möglich.

Ohne Antrag der Beamtin bzw. des Beamten kann auf Veranlassung des Dienstherrn der Eintritt in den Ruhestand über die gesetzlich festgesetzte Altersgrenze nur dann hinausgeschoben werden, wenn zwingende dienstliche Rücksichten im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte durch einen bestimmten Beamten erfordern (Art. 63 Abs. 1 BayBG).

Dem Interesse städtischer Dienstkräfte nach einer Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze kommt die Landeshauptstadt München i.d.R. nach, sei es im bisherigen Arbeitszeitumfang, sei es mit reduzierter Stundenzahl. Das Personal- und Organisationsreferat hat zuletzt im Februar 2015 die Referate und Eigenbetriebe darüber informiert, dass die Regelungen zur Beschäftigung über die Altersgrenze hinaus gelockert wurden.

Eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus kommt grundsätzlich dann in Betracht, wenn ein dienstliches Interesse an der Fortsetzung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses besteht und die an der Weiterbeschäftigung interessierte Dienstkraft voll arbeits- bzw. dienstfähig ist. Für das Bestehen des dienstlichen Interesses sind insbesondere die Bedeutung der zu erfüllenden Aufgabe, die Planbarkeit der Nachbesetzung unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen Gegebenheiten sowie die aktuelle Personalgewinnungssituation zu berücksichtigen.

Bei der Landeshauptstadt München haben im Jahr 2014 19 Beschäftigte diese Möglichkeit wahrgenommen und im Jahr 2015 20 Beschäftigte. Zusätzlich erfolgten im Jahr 2014 66 und im Jahr 2015 65 Einstellungen von Personen, die bei der Einstellung die Regelaltersgrenze überschritten hatten (zum Teil ehemalige städtische Beschäftigte, zum Teil zum ersten Mal bei der Stadt beschäftigt).

c) Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Aufgrund der Komplexität der steuerrechtlichen, versorgungs- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Tätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus und der Abhängigkeit von individuellen Lebensumständen können keine allgemeingültigen Aussagen getroffen werden. Das Personal- und Organisationsreferat empfiehlt jeder interessierten Dienstkraft, sich vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags persönlich beim POR P 4 – Abteilung Personalleistungen zu informieren. Auskünfte zu den Auswirkungen einer Weiterbeschäftigung auf die Höhe der Altersrente erteilt das Kreisverwaltungsreferat, Versicherungsamt (KVR-I/13).

Entsprechend können sich Beamtinnen und Beamte, die einen Antrag nach Art. 63 Abs. 2 Satz 1 BayBG stellen wollen, über die Auswirkungen auf ihren Versorgungsanspruch informieren.

3. Pilotprojekt im Kita-Bereich

Neben den bereits skizzierten Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze werden im Geschäftsbereich KITA des Referats für Bildung und Sport ehemaligen Beschäftigten, die sich im Ruhestand befinden, seit 2012 auch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse (Rahmenverträge, damit bei Personalengpässen für maximal 70 Tage im Jahr eine Beschäftigung erfolgen kann) oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (450-Euro-Jobs) angeboten. So werden zusätzlich ehemalige Beschäftigte erreicht, die nur noch sporadisch bzw. in geringem Umfang arbeiten und ihr Know-How einbringen möchten.

B. Rechtlich nicht mögliche bzw. nicht praktikable Modelle

Daneben gibt es einige Modelle/Konstellationen, bei denen ein Arbeitseinsatz rechtlich nicht möglich ist bzw. nicht praktikabel erscheint.

1. Altersteilzeit (Freistellungsphase)

Eine Tätigkeit während der Freistellungsphase der Altersteilzeit ist weder für Tarifbeschäftigte noch für Beamte möglich.

a) Tarifbeschäftigte

Grundsätzlich können in arbeitsrechtlicher Hinsicht zu demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverhältnisse begründet werden, wenn die jeweiligen Tätigkeiten in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen. Allerdings gelten mehrere zu demselben Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnisse steuer- und sozialversicherungsrechtlich immer als einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Insbesondere aufgrund der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben können daher während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zusätzliche Aufgaben für denselben Arbeitgeber nicht im Rahmen eines zweiten Arbeitsvertrages übertragen werden. Die notwendigen Voraussetzungen für die Übertragung der in Rede stehenden Tätigkeiten im Rahmen einer

selbstständigen Tätigkeit (z.B. freier Dienst- bzw. Werkvertrag) liegen auch nicht vor, da hier Tätigkeiten übernommen werden sollen, die die/der Beschäftigte vor Eintritt in die Freistellungsphase im Rahmen der arbeitsvertraglichen Pflichten ausgeübt hat und deren Art und Weise der Ausübung sich nicht von der Art und Weise der Ausübung in der Freistellungsphase unterscheidet (z.B. Einbindung in die Organisationsstruktur, Weisungsgebundenheit etc.). Selbst wenn eine andere Tätigkeit als vor der Freistellung übernommen werden sollte, unterscheidet sich nicht die Art und Weise der Ausübung.

b) Beamtinnen und Beamte

Beamte, die sich für das sogenannte Blockmodell entscheiden, bleiben bis zum Ende der Freistellungsphase Beschäftigte der Dienststelle, ohne weiter tatsächlich in den Dienstbetrieb eingebunden zu sein. Sie erhalten auch weiterhin Dienstbezüge, keine Ruhestands- bzw. Versorgungsbezüge. Statusrechtlich befinden sie sich im aktiven Dienst, sind jedoch von der Pflicht zur Erbringung der Dienstleistung befreit. Da die Beamten mit dem Eintritt in die Freistellungsphase das von ihnen bekleidete Amt im konkret-funktionellen Sinne – ihren Dienstposten – verlieren, bliebe für eine Tätigkeit während der Freistellungsphase nur eine Nebentätigkeit. Die Ausübung einer solchen Tätigkeit - die sich inhaltlich letztlich mit den Aufgaben des bislang ausgeübten Amtes deckt - während der Freistellungsphase ist mit dem Zweck der Altersteilzeit jedoch nicht zu vereinbaren.

2. Unterbrechung der Beurlaubung

Die Unterbrechung einer unbezahlten (auch familienpolitischen) Beurlaubung oder Elternzeit ist rechtlich auf Antrag der Dienstkraft im gegenseitigen Einvernehmen möglich, jedoch mit enormen (auch finanziellem) Aufwand bei allen Beteiligten verbunden. In finanzieller Hinsicht besteht dieser z.B. aus einem Urlaubsanspruch von mehreren Tagen auch schon bei einem nur eintägigen Arbeitseinsatz. Verwaltungsaufwand entsteht durch die Erstellung eines neuen Bescheides über Abbruch/Unterbrechung der Freistellung, Einweisung der Bezüge, An- und Abmeldung bei der Sozialversicherung, vorübergehendes Wiederaufleben eines Beihilfeanspruches. Zudem fallen die unabweisbaren Rüst- und Verteilzeiten gerade bei kurzfristigen Einsätzen unverhältnismäßig ins Gewicht.

Darüber hinaus kann die Unterbrechung einer Beurlaubung zu sozialversicherungsrechtlichen Problemen bei den Beschäftigten führen.

Im Einzelnen:

Unterbrechung einer Elternzeit zur Arbeitsleistung

	Während Elternzeit		Unterbrechung	
	Beamte	Tarifbeschäftigte	Beamte	Tarifbeschäftigte
Voraussetzung aus Sicht der Dienstkraft			Interesse und Bereitschaft, auch negative Konsequenzen müssen akzeptiert werden	
Voraussetzung aus Sicht der Dienststelle			Arbeitsleistung muss benötigt und im geplanten Umfang sinnvoll leistbar sein (v.a. bzgl. Zeitdauer, WAZ, WAZ-Modell); Nutzen muss Aufwand überwiegen	
Praxis			u.U. auch schwierig, da Dienstkräfte während Elternzeit häufig entfernten Wohnort haben und einen Grund für die Elternzeit, der einer Unterbrechung entgegensteht; derzeit nur bei längerer Dauer (ab ca. 1 Monat)	
Status der Dienstkraft	Elternzeit läuft für Dauer der Genehmigung, ruhendes Beschäftigungs-/Dienstverhältnis		Unterbrechung der Elternzeit (im gegenseitigen Einvernehmen auf Antrag der Dienstkraft möglich), dadurch wieder aktive Dienstkraft	
Besoldung/ Entgelt	keine Bezahlung ggf. Zuschuss zur PKV	keine Bezahlung	muss gezahlt werden	
Sozialversicherung	---	keine Versicherungspflicht, beitragsfreie Weiterversicherung in der GKV	---	Versicherungspflicht
Beihilfeanspruch	Anspruch besteht ggf. zu höherem Prozentsatz	Anspruch besteht nicht	Anspruch besteht aus aktivem Dienstverhältnis	bei grds. berechtigtem Personenkreis: Anspruch besteht
Jährliche Sonderzahlung/ Jahressonderzahlung	grundsätzlich kein Anspruch		für die Dauer der Maßnahme	für den kompletten Kalendermonat
Elterngeld	wird bei grds. Anspruchsberechtigung gezahlt		wird gekürzt	
Erholungsurlaubsanspruch	kein Anspruch		Anspruch für den kompletten Kalendermonat	
Versicherungsschutz	kein Versicherungsschutz		Anspruch auf Unfallfürsorge	Unfallversicherungsschutz liegt vor
Fahrtkostenzuschuss	kein Zuschuss ab dem 2. vollen Kalendermonat		bei grds. berechtigtem Personenkreis: Zuschuss möglich	
Jobticket	läuft spätestens mit Ablauf der Geltungsdauer des Tickets aus		möglich	
Verwaltungsaufwand	gering		sehr hoch	
Fazit	städt. Praxis entspricht den rechtlichen Vorgaben, der (auch finanzielle) Aufwand		rechtlich möglich, aber mit sehr großem (auch finanziellem) Aufwand verbunden	

	ist dabei gering	
--	------------------	--

Unterbrechung einer unbezahlten Beurlaubung zur Arbeitsleistung

	Während Beurlaubung		Unterbrechung	
	Beamte	Tarifbeschäftigte	Beamte	Tarifbeschäftigte
Voraussetzung aus Sicht der Dienstkraft			Interesse und Bereitschaft, auch Konsequenzen (s. u.) müssen akzeptiert werden	
Voraussetzung aus Sicht der Dienststelle			Arbeitsleistung muss benötigt und im geplanten Umfang sinnvoll leistbar sein (v.a. bzgl. Zeitdauer, WAZ, WAZ-Modell); Nutzen muss Aufwand überwiegen	
Praxis			u.U. auch schwierig, da Dienstkräfte während Beurlaubung häufig entfernten Wohnort haben und einen Grund für die Beurlaubung, der einer Unterbrechung entgegensteht; derzeit nur bei längerer Dauer (ab ca. 1 Monat)	
Status der Dienstkraft	Beurlaubung läuft für Dauer der Genehmigung, ruhendes Beschäftigungs-/Dienstverhältnis		Unterbrechung der Beurlaubung (im gegenseitigen Einvernehmen auf Antrag der Dienstkraft möglich), dadurch wieder aktive Dienstkraft	
Besoldung/ Entgelt	keine Bezahlung		muss gezahlt werden	
Sozialversicherung	---	keine Versicherungs-pflicht, häufig kostenlose Familienversicherung in GKV	---	Versicherungs-pflicht
Beihilfeanspruch	Subsidiärer Anspruch besteht bei familien-politischer Beurlaubung - bei sonstigen Beurlaubungen über als ein Monat besteht kein Anspruch	kein Anspruch	Anspruch besteht	bei grds. berechtigtem Personen-kreis: Anspruch besteht
Jährliche Sonderzahlung/ Jahressonderzahlung	kein Anspruch		für die Dauer der Maßnahme	für den kompletten Kalendermonat
Erholungsurlaubsanspruch	kein Anspruch	bisher kein Anspruch (aber: neue Rechtsprechung)	Anspruch für den kompletten Kalendermonat	
Versicherungsschutz	kein Versicherungsschutz		Anspruch auf Unfallfürsorge	Unfallversicherungsschutz liegt vor
Fahrtkostenzuschuss	kein Zuschuss ab dem 2. vollen Kalendermonat		bei grds. berechtigtem Personenkreis: Zuschuss möglich	
Jobticket	läuft spätestens mit Ablauf der Geltungsdauer des Tickets aus		möglich	
Verwaltungsaufwand	gering		sehr hoch	

Fazit	städt. Praxis entspricht den rechtlichen Vorgaben, der (auch finanzielle) Aufwand ist dabei gering	rechtlich möglich, aber mit sehr großem (auch finanziellem) Aufwand verbunden
--------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

3. Pflegezeit

Die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz ist auf maximal 6 Monate pro pflegebedürftigen Angehörigen beschränkt. Aus den bisherigen Erfahrungen der Teilzeit- und Beurlaubtenberatungsstelle sind pflegebedingte Abwesenheiten ohne Teilzeit der Pflegesituation geschuldet und gezielt beantragt (weil die Beschäftigten z.B. die Pflege selber ausüben). Selbst wenn die Dienstkraft im Rahmen einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz aktiviert werden könnte, ist nur von einer marginalen Entlastung für die Dienststelle auszugehen, da es sich nur um einen kurzen Zeitraum handelt und der Einsatz im bekannten Arbeitsfeld erfolgen sollte, da sonst noch Einarbeitungszeit hinzukommen würde. Die Unterbrechung einer Pflegezeit ist rechtlich nicht möglich, d.h. bei einem vorzeitigen Abbruch ist für denselben Angehörigen keine Wiederaufnahme der Pflegezeit mehr möglich (vgl. BAG, Urteil vom 15.11.2011, Az. 9 AZR 348/10).

Unterbrechung (= Abbruch) einer Pflegezeit nach § 3 Pflegezeitgesetz (Hinweis: = vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung für maximal 6 Monate; gilt nicht für Beamtinnen und Beamte)

	Während Pflegezeit Tarifbeschäftigte	Unterbrechung (=Abbruch) Tarifbeschäftigte
Voraussetzung aus Sicht der Dienstkraft		Interesse und Bereitschaft, auch negative Konsequenzen müssen akzeptiert werden (bei vorzeitiger Beendigung ist eine spätere Wiederaufnahme der Pflegezeit für den gleichen Angehörigen nicht mehr möglich)
Voraussetzung aus Sicht der Dienststelle		Arbeitsleistung muss benötigt und im geplanten Umfang sinnvoll leistbar sein (v.a. bzgl. Zeitdauer, WAZ, WAZ-Modell); Nutzen muss Aufwand überwiegen
Praxis		u.U. auch schwierig, da Dienstkräfte während Pflegezeit ggf. bei zu Pflegendem wohnen und einen Grund für die Pflegezeit haben, der einer Unterbrechung (= Abbruch) entgegensteht
Status der Dienstkraft	Pflegezeit läuft für Dauer der Genehmigung, ruhendes Beschäftigungsverhältnis	Abbruch der Pflegezeit (im gegenseitigen Einvernehmen auf Antrag der Dienstkraft möglich), dadurch wieder aktive Dienstkraft
Entgelt	keine Bezahlung	muss gezahlt werden
Sozialversicherung	keine Versicherungspflicht, häufig kostenlose Familienversicherung in GKV + Zuschuss für Rentenversicherungsbeiträge	Versicherungspflicht
Beihilfeanspruch	Anspruch besteht nicht	bei grds. berechtigtem Personenkreis: Anspruch besteht
Jahressonderzahlung	kein Anspruch	für den kompletten Kalendermonat
Erholungsurlaubsanspruch	kein Anspruch	Anspruch für den kompletten Kalendermonat
Versicherungsschutz	kein Versicherungsschutz	Unfallversicherungsschutz liegt vor
Fahrtkostenzuschuss	kein Zuschuss ab dem 2. vollen Kalendermonat	bei grds. berechtigtem Personenkreis: Zuschuss möglich
Jobticket	läuft spätestens mit Ablauf der Geltungsdauer des Tickets aus	möglich

Verwaltungsaufwand	gering	sehr hoch
Fazit	städt. Praxis entspricht den rechtlichen Vorgaben, der (auch finanzielle) Aufwand ist dabei gering	Unterbrechung ist rechtlich nicht möglich, sondern nur vorzeitiger Abbruch

C. Befragung der Referate

Das Personal- und Organisationsreferat hat die Referate und Eigenbetriebe anlässlich des vorliegenden Antrags um die Beantwortung der folgenden Fragen gebeten.

1. Wird bereits auf Personal aus den im Antrag genannten Beschäftigtengruppen zugegriffen? Wenn ja, auf welche Art und Weise und in welchem Umfang?
2. Für welche Bereiche/Tätigkeiten ist ein Einsatz der im Antrag genannten Beschäftigten denkbar/sinnvoll?
3. Falls ein solcher Einsatz denkbar/sinnvoll ist, in welchem Umfang besteht Bedarf hinsichtlich des Einsatzes der genannten Beschäftigten? Und zwar hinsichtlich
 - a) Dauer der Tätigkeit
 - b) Umfang der Tätigkeit
4. Welche Arbeitsfähigkeit/Qualität/Aktualität des Wissensstands müssen die genannten Beschäftigten mitbringen, um einen schnellen Einsatz (ohne umfassende Einarbeitung) zu gewährleisten?

Zusammenfassend lässt sich aus den Rückmeldungen der Referate und Eigenbetriebe folgendes Fazit ziehen:

Ein Einsatz von beurlaubten Dienstkräften wird jenseits einer Teilzeit während der Elternzeit als nicht realistisch gesehen, da je nach Beurlaubungsgrund eine Beschäftigung selbst in reduziertem Stundenmaß meist nicht möglich ist. Anderenfalls würden die Beschäftigten ggf. Anträge auf eine Teilzeitbeschäftigung stellen.

Dem Kreisverwaltungsreferat sind z.B. keine Wünsche von Dienstkräften in der Elternzeit, Pflegezeit oder in unbezahlter Beurlaubung bekannt, bedarfsweise zur Bewältigung von Arbeitsspitzen eingesetzt zu werden. Aus informellen Gesprächen der Dienststellen mit ehemaligen Dienstkräften und Dienstkräften in der Elternzeit sei außerdem berichtet worden, dass die finanziellen Anreize (auch aus steuerlichen Gründen) als unattraktiv angesehen würden.

Somit verbleibt nur ein mögliche Gewinnung ehemaliger Beschäftigter. Sinnvoll erscheint den Referaten und Eigenbetrieben hier ein Einsatz fast nur im früheren Aufgabengebiet, da dann eine (vollständige) Einarbeitung nicht nötig ist. In zeitlicher Hinsicht sollte das Ausscheiden aus dem Dienst im Hinblick auf nötiges aktuelles Fachwissen höchstens 6 bis 12 Monate zurückliegen.

Insgesamt wird der Bedarf nach einem derartigen Einsatz überwiegend als gering angesehen.

Daher wird nur in geringem Umfang bzw. in Einzelfällen auf Personal aus den im Antrag genannten Beschäftigungsgruppen zurückgegriffen.

D. Weiteres Vorgehen

Neben den bereits erfolgreich etablierten Modellen „Teilzeit während der Elternzeit“ und „Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus“ ist es möglich, im Bedarfsfall befristete Arbeitsverträge mit bereits im Ruhestand befindlichen Tarifbeschäftigten und Beamten der Landeshauptstadt München abzuschließen. Für die Ausgestaltung kommt grundsätzlich nur ein Arbeitsverhältnis in Betracht, auf das der TVöD Anwendung findet. Es ist Aufgabe der Referate abzuschätzen, welche Bedarfe hier bestehen.

In bestimmten Bereichen, wie z.B. Bereiche mit Parteiverkehr, sind auch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse (Rahmenverträge, damit bei Personalengpässen für maximal 70 Tage im Jahr eine Beschäftigung erfolgen kann) denkbar. So wäre es z. B. kurzfristig möglich, Ausfälle wegen Krankheit aufzufangen. Inwieweit sich die verschiedenen Bereiche mit Parteiverkehr hierfür eignen, gerade auch im Hinblick auf die o.g. Anforderungen an die Beschäftigten, müssen die Referate entscheiden. Bezüglich der Möglichkeiten bei Langzeiterkrankungen verweisen wir auch auf den Stadtratsbeschluss „Langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Abfrage bei den städtischen Referaten und Eigenbetrieben“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03819) vom 23.09.2015 (VPA)/30.09.2015 (VV).

Aufgrund der Komplexität der steuerrechtlichen, versorgungs- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Tätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze können keine allgemeingültigen Aussagen getroffen werden. Das Personal- und Organisationsreferat empfiehlt jeder interessierten Dienstkraft, sich vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags persönlich beim POR P 4 – Abteilung Personalleistungen zu informieren. Auskünfte zu den Auswirkungen einer weiteren Beschäftigung auf die Höhe der Altersrente erteilt das Kreisverwaltungsreferat, Versicherungsamt (KVR-I/13).

Das POR berät und unterstützt gerne, um bei Bedarf passende Lösungen zu finden. Das POR wird die Referate und Eigenbetriebe nochmals über die bestehenden Möglichkeiten informieren und appellieren, diese aktiv zu nutzen.

Um Kenntnisnahme von den vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Wir gehen davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Thomas Böhle