



Beschlussvorlage-Nr. VII-DS-06379

Status: öffentlich

Eingereicht von:
Dezernat Kultur
Dezernat Wirtschaft, Arbeit und Digitales

Betreff:
**Einführung von Zeitwertkonten in den Eigenbetrieben KEE und
Musikschule Leipzig**

Beratungsfolge (Änderungen vorbehalten):
Gremium

DB OBM - Vorabstimmung
Dienstberatung des Oberbürgermeisters
BA Eigenbetrieb Engelsdorf
BA Kulturstätten
Ratsversammlung

Voraussichtlicher
Sitzungstermin

19.01.2022

Zuständigkeit

Vorberatung
Bestätigung
Vorberatung
Vorberatung
Beschlussfassung

Beschlussvorschlag

1. Der Oberbürgermeister wird beauftragt, alle notwendigen Schritte für die Einführung von Zeitwertkonten als personalpolitisches Instrument in den Eigenbetrieben „Kommunaler Eigenbetrieb Engelsdorf“ (KEE) und „Musikschule Leipzig „Johann-Sebastian-Bach“ einzuleiten und eine Dienstvereinbarung mit den örtlichen Personalvertretungen zur Einführung von Zeitwertkonten abschließen zu lassen.
2. Der Oberbürgermeister wird beauftragt, das Projekt bei den beiden Eigenbetrieben nach einem Jahr zu evaluieren, um die Erfahrungen in die Entscheidung für die Stadt Leipzig einfließen zu lassen.

Zusammenfassung

Anlass der Vorlage:

- Rechtliche Vorschriften Stadtratsbeschluss Verwaltungshandeln
- Sonstiges:

Der Kommunale Eigenbetrieb Engelsdorf (KEE) und die Musikschule Leipzig „Johann-Sebastian-Bach“ stehen vor großen personalwirtschaftlichen Herausforderungen. Eine immer älter werdende Belegschaft auf der einen Seite und die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zur Mitarbeitergewinnung und -bindung auf der anderen Seite erfordern einen dringenden Handlungsbedarf, dem u. a. mit der Einführung von Zeitwertkonten umfassend – individuell wie institutionell – begegnet werden kann.

Finanzielle Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen	<input checked="" type="checkbox"/>	nein	wenn ja,
Kostengünstigere Alternativen geprüft	<input type="checkbox"/>	nein	ja, Ergebnis siehe Anlage zur Begründung
Folgen bei Ablehnung	<input type="checkbox"/>	nein	ja, Erläuterung siehe Anlage zur Begründung
Handelt es sich um eine Investition (damit aktivierungspflichtig)?	<input type="checkbox"/>	nein	ja, Erläuterung siehe Anlage zur Begründung

Im Haushalt wirksam	von	bis	Höhe in EUR	wo veranschlagt
Ergebnishaushalt	Erträge			
	Aufwendungen			
Finanzhaushalt	Einzahlungen			
	Auszahlungen			
Entstehen Folgekosten oder Einsparungen?	<input type="checkbox"/>	nein	wenn ja, nachfolgend angegeben	

Folgekosten Einsparungen wirksam	von	bis	Höhe in EUR/Jahr	wo veranschlagt
Zu Lasten anderer OE	Ergeb. HH Erträge			
	Ergeb. HH Aufwand			
Nach Durchführung der Maßnahme zu erwarten	Ergeb. HH Erträge			
	Ergeb. HH Aufwand (ohne Abschreibungen)			
	Ergeb. HH Aufwand aus jährl. Abschreibungen			

Steuerrechtliche Prüfung	<input checked="" type="checkbox"/>	nein	wenn ja
Unternehmerische Tätigkeit i.S.d. §§ 2 Abs. 1 und 2B UStG	<input type="checkbox"/>	nein	ja, Erläuterung siehe Punkt 4 des Sachverhalts
Umsatzsteuerpflicht der Leistung	<input type="checkbox"/>	nein	ja, Erläuterung siehe Anlage zur Begründung
Bei Verträgen: Umsatzsteuerklausel aufgenommen	<input type="checkbox"/>	ja	nein, Erläuterung siehe Anlage zur Begründung

Auswirkungen auf den Stellenplan	<input checked="" type="checkbox"/>	nein	wenn ja, nachfolgend angegeben
Beantragte Stellenerweiterung:	Vorgesehener Stellenabbau:		

Ziele

Hintergrund zum Beschlussvorschlag:

Welche strategischen Ziele werden mit der Maßnahme unterstützt?

2030 – Leipzig wächst nachhaltig!

Ziele und Handlungsschwerpunkte

Leipzig setzt auf Lebensqualität

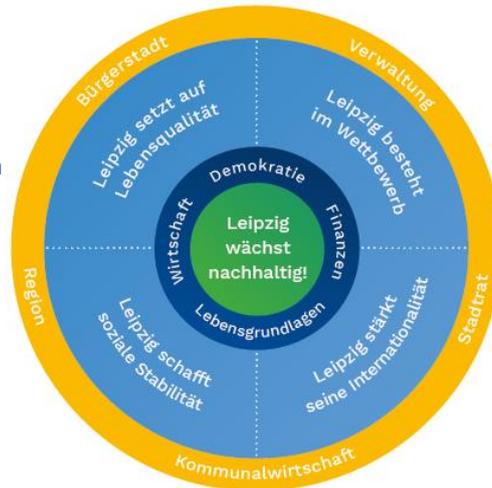
- Balance zwischen Verdichtung und Freiraum
- Qualität im öffentlichen Raum und in der Baukultur
- Nachhaltige Mobilität
- Vorsorgende Klima- und Energiestrategie
- Erhalt und Verbesserung der Umweltqualität
- Quartiersnahe Kultur-, Sport- und Freiraumangebote

Leipzig schafft soziale Stabilität

- Chancengerechtigkeit in der inklusiven Stadt
- Gemeinschaftliche Quartiersentwicklung
- Bezahlbares Wohnen
- Zukunftsorientierte Kita- und Schulangebote
- Lebenslanges Lernen
- Sichere Stadt

Sonstige Ziele: bei Bedarf überschreiben (max. 50 ZML)

- Trifft nicht zu**



Akteure

- Bürgerstadt
- Region
- Stadttrat
- Kommunalwirtschaft
- Verwaltung

Leipzig besteht im Wettbewerb

- Positive Rahmenbedingungen für qualifizierte Arbeitsplätze
- Attraktives Umfeld für Innovation, Gründer und Fachkräfte
- Vielfältige und stabile Wirtschaftsstruktur
- Vorsorgendes Flächen- und Liegenschaftsmanagement
- Leistungsfähige technische Infrastruktur
- Vernetzung von Bildung, Forschung und Wirtschaft

Leipzig stärkt seine Internationalität

- Weltoffene Stadt
- Vielfältige, lebendige Kultur- und Sportlandschaft
- Interdisziplinäre Wissenschaft und exzellente Forschung
- Attraktiver Tagungs- und Tourismusstandort
- Imageprägende Großveranstaltungen
- Globales Denken, lokal verantwortliches Handeln

Klimawirkung

Klimawirkung durch den Beschluss der Vorlage

Stufe 1: Grobe Einordnung zur Klimawirkung (Klimaschutzes und zur –wandelanpassung)

Eingesetzte Energieträger (Strom, Wärme, Brennstoff)	<input checked="" type="checkbox"/> keine / Aussage nicht möglich	<input type="checkbox"/> erneuerbar	<input type="checkbox"/> fossil
Reduziert bestehenden Energie-/Ressourcenverbrauch	<input checked="" type="checkbox"/> Aussage nicht möglich	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Speichert CO2-Emissionen (u.a. Baumpflanzungen)	<input checked="" type="checkbox"/> Aussage nicht möglich	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Mindert die Auswirkungen des Klimawandels (u. a. Entsiegelung, Regenwassermanagement)	<input checked="" type="checkbox"/> Aussage nicht möglich	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Abschätzbare Klimawirkung mit <u>erheblicher Relevanz</u>	<input type="checkbox"/> ja, da Beschlussgremium RV, GVA, oder VA <u>und</u> mind. 5 Jahre Betriebs- und Nutzungsdauer		<input checked="" type="checkbox"/> nein
Vorlage hat keine abschätzbare Klimawirkung	<input checked="" type="checkbox"/> ja (<u>Prüfschema endet hier.</u>)		

Stufe 2: Die Vorlage berücksichtigt die zentralen energie- und klimapolitischen Beschlüsse (s. leipzig.de)

ja nein (Begründung s. Abwägungsprozess) nicht berührt (Prüfschema endet hier.)

Stufe 3: Detaillierte Darstellung zur abschätzbaren Klimawirkung nur bei erheblicher Relevanz

Berechnete THG-Emissionen (in t bzw. t./a): _____

liegt vor: s. Anlage/Kapitel der Vorlage: _____

wird vorgelegt mit: _____ (z. B. Planungsbeschluss, Baubeschluss, Billigungs- und Auslegungsbeschluss)

Sachverhalt

I. Eilbedürftigkeitsbegründung

Trifft nicht zu.

II. Begründung Nichtöffentlichkeit

Trifft nicht zu.

III. Strategische Ziele

Schaffung von positiven Rahmenbedingungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitergewinnung und -bindung.

IV. Sachverhalt

1. Anlass

Der Kommunale Eigenbetrieb Engelsdorf (KEE) und die Musikschule Leipzig „Johann-Sebastian-Bach“ stehen vor großen **personalwirtschaftlichen Herausforderungen**. Eine immer älter werdende Belegschaft auf der einen Seite und die Steigerung der

Arbeitgeberattraktivität zur Mitarbeitergewinnung und -bindung auf der anderen Seite erfordern einen dringenden Handlungsbedarf, dem u.a. mit der **Einführung von Zeitwertkonten** umfassend – individuell wie institutionell – begegnet werden kann.

2. Ausführliche Darstellung der Information

Mit der Ratsvorlage Nr. VI-DS-06240 (Einführung von Zeitwertkonten und Prüfung von Betrieblicher Altersteilzeit im EB SRL) hat die Stadtreinigung Leipzig als erstes die Initiative zur **Einführung von Zeitwertkonten** ergriffen.

Der Ratsvorlage war zu entnehmen, dass dieses Vorhaben auch gesamtstädtisch von Interesse sein könnte, da es ein wesentliches **Instrument zur externen Mitarbeiterfindung und zur internen Mitarbeiterbindung** sein kann.

Der KEE und die Musikschule Leipzig teilen diese Auffassung und möchten ihren personalpolitischen Herausforderungen ebenfalls durch die Einführung von Zeitwertkonten begegnen. Aus dem Pilotprojekt der Stadtreinigung liegt aktuell noch **kein Erfahrungsbericht** vor. Aufgrund des **gesamtstädtischen Interesses** an diesem Thema und der Potenziale, die aus Sicht der Musikschule Leipzig und des KEE in der Einführung von Zeitwertkonten stecken, möchten beide Eigenbetriebe zeitnah **eigene Pilotprojekte** starten. An ihren, in diesem Zusammenhang gemachten Erkenntnissen werden sie die städtischen Gremien (Betriebsausschüsse) und das Personalamt selbstverständlich gern teilhaben lassen und auch in einen Erfahrungsaustausch mit der Stadtreinigung treten.

Formal gesehen liegt die Umsetzung dieses Vorhabens laut § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 (Musikschule) bzw. § 6 Abs. 1 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 (KEE) der Eigenbetriebssatzungen **im Ermessen der Eigenbetriebe selbst**, da die Einführung von Zeitwertkonten zur „innerbetrieblichen Organisation“ der personalpolitischen Angelegenheiten gerechnet werden kann. Auch die inhaltlichen Voraussetzungen bestehen insofern, als dass in beiden Eigenbetrieben von Seiten der Belegschaft bereits ein hohes Interesse an Zeitwertkontenmodellen bekundet wurde. Der Personalrat der Musikschule hat seine Bereitschaft zur Unterstützung des Vorhabens signalisiert. Der KEE hat aktuell zwar keinen Personalrat; ein solcher soll allerdings im Jahr 2022 gegründet werden, so dass auch hier eine Beteiligung sichergestellt ist.

Bei der Einführung von Zeitwertkonten entstehen den beiden Eigenbetrieben Kosten nur insoweit, als dass personelle Kapazitäten gebunden werden. Wertgrenzen werden hierbei nicht berührt. Ungeachtet der gesicherten Zuständigkeit und der nicht zustimmungspflichtigen **Kosten in Form von internen Aufwendungen** möchten die Eigenbetriebe den **Stadtrat über ihr Vorhaben dennoch beschließen lassen**, da sie die Einführung von Zeitwertkonten als weitreichende personalpolitische Entscheidung einstufen und zwar nicht im finanziellen, sondern vor allem im ideellen Sinne. Denn mit diesem Vorhaben wird die innerbetriebliche Personalpolitik um einen wesentlichen Baustein erweitert und damit umfassender als bisher gedacht. Dies wird im Folgenden kurz dargelegt.

1. Grundprinzip und Funktionsweise von Zeitwertkonten

Zeitwertkonten sind vergleichbar mit Sparkonten. Sie funktionieren so, dass jeder einzelne Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin, sofern er/sie an dem Modell teilnehmen will, Teile des eigenen Bruttogehaltes, betriebliche Sonderzahlungen, Resturlaubstage oder Überstunden über einige Jahre hinweg in **ein Wertguthabenkonto** einlegt, aus dem dann zu einem selbst gewählten Zeitpunkt **Freistellungsphasen finanziert** werden können.

Zeitwertkonten bieten dabei zahlreiche **Vorteile**:

- Da Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erst bei Auszahlung des Wertguthabens anfallen, ist mit der Teilnahme am Zeitwertkontenmodell ein **Bruttosparen** möglich:

Anders als bei einem privaten Sparkonto erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Zinsen auf das gesparte Bruttoarbeitsentgelt inklusive dem Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen (ca. 40 % des Wertguthabens). Die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden erst bei der Inanspruchnahme des Wertguthabens fällig.

- Während der vereinbarten Freistellungsphase befindet sich der/die Mitarbeiter/in nach wie vor in seinem/ihrer **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis**. Eine **Rückkehr** ist garantiert.
- Gesetzlich garantierte Freistellungszeiten nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz, dem Familienpflegezeitgesetz und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz können mit Hilfe des eigenen Wertguthabens finanziert werden und damit zur **verbesserten Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Interessen** beitragen.

Daher haben Arbeitgeber mit dem Angebot von individuell finanzierbaren Zeitwertkonten die Möglichkeit, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lösungskonzepte für **individuell gewünschte Freistellungsphasen** bei gleichzeitiger finanzieller Absicherung und weiterhin bestehendem Beschäftigungsverhältnis anzubieten.

2. Situation in den Eigenbetrieben und Gründe für die zeitnahe Einführung

Bekanntermaßen haben bereits heutige wie zukünftige Arbeitnehmer/innen erhöhte Anforderungen an ihren Arbeitgeber. Das Gehalt ist dabei oft nicht mehr alleinentscheidend. Arbeitnehmer/innen legen auch immer mehr Wert auf „weiche“ Faktoren, die das Beschäftigungsverhältnis maßgeblich prägen. Eine selbstbestimmte **Lebensarbeitszeitgestaltung** ist dabei ein zentraler Aspekt.

Zeitwertkonten sind eine gute Möglichkeit, den individuellen Wunsch nach einer erhöhten Zeitsouveränität realisieren zu können. Durch die Einführung von Zeitwertkonten haben beide Betriebe zukünftig die Chance, ihren Mitarbeiter/innen nicht nur eine **Flexibilisierung** der Arbeitszeit, sondern darüber hinaus auch **eine freiere Gestaltung** ihrer Arbeitszeiträume anzubieten, die deutlich über die bereits übliche Erfassung von Mehrarbeit und ein Angebot zu einem entsprechend kurzfristigen Freizeitausgleich hinausgeht. Denn die einzige Möglichkeit für Beschäftigte, längere Teilzeitphasen wie Freistellungszeiten auch finanziell abzusichern ohne auf eigene Sparreserven zurückgreifen zu müssen, bieten Zeitwertkonten.

Diese Möglichkeit soll nun den Belegschaften von Musikschule und KEE durch die Eigenbetriebsleitungen angeboten werden, um nicht nur einer zunehmend älter werdenden Belegschaft eine Perspektive auf ein altersverträgliches Arbeiten am Ende ihrer Berufslaufbahn geben zu können, sondern auch dem gesteigerten Wunsch nach einer guten Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben **in allen Altersgruppen** nachzukommen. Während jüngere Mitarbeiter/innen die angesparten Guthaben mutmaßlich eher für langersehnte Sabbaticalwünsche oder länger ausfinanzierte Elternzeiten einsetzen werden, ergibt sich für ältere Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit zu einem vorzeitigen Ruhestand, finanzierten Pflegezeiten naher Familienangehöriger oder auch zu einer Alternative zu den nicht gesetzlich garantierten Möglichkeiten der Altersteilzeit.

Aktuell sind etwa 57 % der Belegschaft des KEE und 50 % der Mitarbeiter/innen in der Musikschule **50 Jahre oder älter**. Damit insbesondere die älteren Arbeitnehmer/innen in den beiden Eigenbetrieben von den Vorteilen profitieren können, die ihnen aus der Nutzung von Zeit- und Wertguthaben entstehen, ist eine zeitnahe Einführung von Zeitwertkonten eine wichtige Voraussetzung. Denn mit jedem Jahr Verzögerung gehen den Mitarbeiter/innen Zeiträume für Ansparmöglichkeiten verloren. Aus diesem Grund ist es für beide Eigenbetriebe dringend notwendig zeitnah aktiv zu werden.

Denn auch für die Mitarbeitergewinnung sind Zeitwertkonten in den Augen von Musikschule und KEE ein sehr hilfreiches Instrument, um die **Arbeitgeberattraktivität** deutlich zu erhöhen, da die Eigenbetriebe bei der Fachkräftegewinnung mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf dem freien Markt konkurrieren. Beide Eigenbetriebe werden aufgrund des hohen Anteils älterer Mitarbeiter/innen in den nächsten 15 Jahren einen **steigenden Nachwuchskräftebedarf** haben. Lediglich 19 % der Belegschaft in der Musikschule und 16 % der Mitarbeiter/innen beim KEE sind aktuell unter 40 Jahre alt. So sehen sich beide Eigenbetriebe in naher Zukunft mit der Herausforderung konfrontiert, neue Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Dabei konkurriert die Musikschule bei der Suche nach neuen Fachkräften u. a. mit allgemeinbildenden Schulen, die mit deutlich besseren Eingruppierungen locken können, als es der Musikschule nach dem geltenden Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für ihre Lehrkräfte möglich ist. Dem KEE ist es überdies ein wichtiges Anliegen, dem expliziten Belegschaftswunsch nach einer erhöhten Zeitsouveränität entgegen zu kommen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund wichtig, da der Eigenbetrieb nur bedingt monetäre Anreize setzen kann, um neue Mitarbeiter/innen auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen. Die Anzahl unbesetzter Stellen ist bereits heute Ausdruck dessen. Da die Einführung von Zeitwertkonten einige Zeit in Anspruch nimmt, ist auch vor diesem Hintergrund ein zeitnaher Start des Vorhabens angezeigt.

Mit Blick auf den steigenden Nachwuchskräftebedarf wird auch die Mitarbeiterbindung zu einem zentralen Ziel der Personalpolitik. Denn jede Stelleninhaberin und jeder Stelleninhaber der/die bleibt, muss nicht neu gesucht, besetzt und eingearbeitet werden. Insofern erwarten sich beide Eigenbetriebe durch das Angebot von Zeitwertkonten und der daraus resultierenden Möglichkeit, mittelfristig Wertguthaben in selbst gewählten Freistellungsphasen nutzen zu können, positive Effekte auf die **Mitarbeiterzufriedenheit**. Die bereits heute beschäftigten Mitarbeiter/innen können mit einem Angebot zu einer freieren Gestaltung ihrer Arbeitszeiträume stärker an die Eigenbetriebe gebunden werden. Darüber hinaus werden die Eigenbetriebe nach innen wie außen als moderne Arbeitgeberinnen wahrgenommen, die den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen nach einer erhöhten Zeitsouveränität entgegenkommen. Dies dürfte sich nicht nur auf die **Mitarbeiterbindung**, sondern auch in einer erleichterten **Mitarbeitergewinnung** niederschlagen. Um ein solches Signal an die Belegschaft senden zu können, soll das Vorhaben ebenfalls nicht erst in den kommenden Jahren in Aussicht gestellt, sondern zeitnah umgesetzt werden.

Und auch aus **gesamtstädtischer Sicht** hat die Bereitschaft der beiden Eigenbetriebe, Zeitwertkontenmodelle einzuführen, große Vorteile. Ihre Erfahrungen sind in Kombination mit denen der Stadtreinigung von unschätzbarem Wert, da drei Eigenbetriebe das gleiche Instrument bei unterschiedlicher Beschäftigtenstruktur und unterschiedlichen Zielsetzung nutzen, um individuelle Antworten auf ihre personalpolitischen Herausforderungen zu geben.

3. Derzeitiger Umsetzungsstand und Ausblick auf das weitere Vorgehen

Abgesehen von der gegenseitigen Interessenbekundung zwischen Betriebsleitung und Belegschaftsvertreter/innen und einer inhaltlichen Beschäftigung mit der Thematik sind beide Eigenbetriebe operativ noch nicht weiter tätig geworden. Nach der Kenntnisnahme durch den Stadtrat ist geplant, in die Anbietersauswahl zu gehen. Dafür werden im Vorfeld die **grundsätzlichen Anforderungen und Zielsetzungen** formuliert, um das für jeden Eigenbetrieb bestmögliche Modell zu finden.

Die sich dann stellenden operativen Fragen (z.B. Berechtigtenkreis, Einbringung von Entgeltbestandteilen und Festlegung von Ansparmöglichkeiten, Regelungen zu Freistellungszeiten, Zinskonditionen, Guthabenverwahrung, Auswirkungen auf die Personalabrechnung etc.) werden im Anschluss geklärt. Da die Eigenbetriebe planen,

zeitnah in die Anbieterauswahl zu gehen, wird die Umsetzung der Zeitwertkontenmodelle im kommenden Jahr erfolgen können, so dass mit einem umfassenden ersten Erfahrungsaustausch beispielsweise in Form eines **runden Tisches** zwischen den drei Eigenbetrieben und der Stadt Leipzig **Ende 2022** zu rechnen ist.

4. Fazit

Zeitwertkonten sind neben einer guten Organisations- und Führungskultur eine sehr gute Möglichkeit, den zahlreichen Herausforderungen in der Personalpolitik zu begegnen, denen sich die Eigenbetriebe Musikschule Leipzig und KEE in den nächsten Jahren gegenübersehen werden. Den Arbeitgeberinnen geben Sie die Möglichkeit, den eigenen Beschäftigten ein Angebot zur **freieren Gestaltung ihrer Arbeitszeiträume** anzubieten, um sie dadurch zu **motivieren** und langfristig an das Unternehmen **zu binden**. Arbeitnehmer/innen können dadurch ihre individuellen Lebensplanungen besser mit den beruflichen Erfordernissen in Einklang bringen, so dass für beide Seiten positive Effekte zu erwarten sind. Darüber hinaus sind sie ein wichtiger Baustein, um die innerbetriebliche **Personalpolitik** grundlegend **weiterzuentwickeln** und umfassender als bisher zu denken.

In den Betriebsausschüssen wird regelmäßig zum Umsetzungsstand berichtet. Die Personalvertretungen werden selbstverständlich proaktiv mit eingebunden.

Anlage/n

Keine