

Vorlage Nr.: 2026/0284

Verantwortlich: **Dez. 2**
Dienststelle: **POA**

Weiterbeschäftigung und Wertschätzung erfahrener Mitarbeitender über die Regelaltersgrenze Anfrage: SPD

Gremien	Termin	TOP	Ö / N	Zuständigkeit
Gemeinderat	23.06.2026	32	Ö	Kenntnisnahme

- 1. Rechtliche Grundlagen: Welche Regelungen bestehen zur Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus – getrennt nach Tarifangestellten und Beamten? Unter welchen Voraussetzungen ist eine Weiterbeschäftigung möglich, auf welcher Vertragsbasis, und welche tariflichen oder beamtenrechtlichen Hürden erschweren sie in der Praxis?**

Tarifbeschäftigte:

Das Arbeitsverhältnis von Tarifbeschäftigten endet automatisch mit Ablauf des Monats, in dem das gesetzlich festgelegte Alter für die Regelaltersrente erreicht wird (§ 33 Abs. 1 Ziffer a TVÖD), ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Eine befristete Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt ist möglich, wenn ein sachlicher Grund vorliegt (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Alternativ kann das Ende eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus im Rahmen einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung verschoben werden (§ 41 Satz 3 SGB VI).

Beamt*innen

Beamt*innen werden mit Ablauf des Monats, in dem sie die gesetzliche Altersgrenze erreichen, von der Stadt Karlsruhe zur Ruhe gesetzt.

Auf Antrag kann der Eintritt in den Ruhestand gemäß § 39 Landesbeamtengesetz (LBG) bis zu einem Jahr hinausgeschoben werden, sofern dies im dienstlichen Interesse liegt. Mehrere Verlängerungen von jeweils maximal einem weiteren Jahr sind möglich, müssen allerdings immer erneut beantragt und genehmigt werden. Ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts ist lediglich bis zum Ablauf des Monats, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird möglich. Für Feuerwehrbeamt*innen kann die Verschiebung bis zum 63. Lebensjahr erfolgen.

2. **Bisherige Praxis: Wie viele Mitarbeitende wurden in den vergangenen fünf Jahren über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigt – aufgeschlüsselt nach Dezernaten und Beschäftigungsgruppen? Wie viele Anträge wurden gestellt, wie viele genehmigt, wie viele abgelehnt – und aus welchen Gründen?**

	Dez 1	Dez 2	Dez 3	Dez 4	Dez 5	Dez 6	Summe
Beschäftigte	13	12	27	0	24	23	99
geringfügig Beschäftigte	7	1	0	1	6	9	24
Beamte*innen	1	1	0	0	1	2	5
Gesamt	21	14	27	1	31	34	128

Das Personal- und Organisationsamt erhält ausschließlich Anträge auf Weiterbeschäftigung, die zuvor von den Dienststellen befürwortet wurden und hat daher selbst bislang keinen Antrag abgelehnt. In der Praxis erfolgt die Abstimmung zum Bedarf einer Weiterbeschäftigung im Vorfeld innerhalb der Dienststellen – zumeist bereits bevor Anträge überhaupt gestellt werden.

Die bei der Stadt Karlsruhe maßgebenden grundsätzlichen Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus sind unter Punkt 4 dargestellt.

3. **Strategischer Einsatz: In welchen Bereichen besteht ein besonderer Bedarf an erfahrenen Mitarbeitenden aufgrund von Fachkräftemangel oder hohen Altersabgängen? Wird Weiterbeschäftigung dort gezielt als Instrument der Fachkräftesicherung eingesetzt – oder erfolgt sie überwiegend reaktiv auf Einzelanträge?**

Als gezielte strategische Maßnahme zur Fachkräftesicherung ist die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden über die Regelaltersgrenze hinaus in der Praxis nur eingeschränkt möglich. Vielfach sind Mitarbeiter*innen, deren Fachwissen und Erfahrung besonders gefragt wären – insbesondere nach langjähriger körperlicher oder geistig anspruchsvoller Arbeit – nicht mehr in der Lage oder nicht daran interessiert, über die Altersgrenze hinaus weiterzuarbeiten. Demgegenüber streben Mitarbeiter*innen eine Weiterbeschäftigung an, bei denen aus Sicht der Dienststellen Vorbehalte hinsichtlich Leistung, Belastbarkeit oder Zusammenarbeit bestehen.

Vor diesem Hintergrund ist Weiterbeschäftigung nur bedingt planbar und eignet sich lediglich eingeschränkt als verlässliches Instrument zur Begegnung des Fachkräftemangels. Sie erfolgt daher überwiegend anlassbezogen und orientiert sich an konkreten dienstlichen Bedarfen im Einzelfall.

Besondere Bedeutung hat eine befristete Weiterbeschäftigung insbesondere dort, wo Wissenstransfer, Einarbeitung oder die Sicherung spezialisierten Erfahrungswissens erforderlich sind. Dies betrifft insbesondere herausgehobene Funktionen in sämtlichen Bereichen sowie Tätigkeiten mit stark spezialisiertem oder nur schwer ersetzbarem Erfahrungswissen, bei denen eine kurzfristige Nachbesetzung oder Wissensweitergabe nur eingeschränkt möglich ist. In solchen Fällen werden bereits jetzt Mitarbeitende teilweise gezielt auf eine Weiterbeschäftigung angesprochen, um eine geordnete Übergabe und Einarbeitung sicherzustellen.

In Bereichen mit einem hohen Fachkräftemangel oder erschwerter Nachbesetzung kann es im Einzelfall ebenfalls zielführend sein, Mitarbeiter*innen vorübergehend über die Regelaltersgrenze hinaus weiter zu beschäftigen, um personelle Engpässe bis zur Wiederbesetzung der Stelle zu überbrücken.

Nicht zuletzt aufgrund der aktuellen Haushaltslage mit verbindlichen Personaleinsparvorgaben bis 2030 ist eine Änderung der derzeitigen, überwiegend anlassbezogenen, Vorgehensweise nicht vorgesehen.

4. Flexible Modelle: Welche Möglichkeiten bestehen für flexible Arbeitszeitmodelle im Rahmen einer Weiterbeschäftigung – etwa reduzierte Stundenzahl oder eine Kombination mit Mentoringaufgaben? Gelten für Teilzeitkräfte besondere Regelungen oder Hürden?

Im Rahmen einer Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus bestehen grundsätzlich vielfältige Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit. Dies betrifft sowohl den Umfang der Arbeitszeit – beispielsweise in Form reduzierter Wochenarbeitszeiten – als auch die konkrete Lage der Arbeitszeit. Besondere Regelungen oder Hürden für bereits in Teilzeit beschäftigte Mitarbeitende bestehen insoweit grundsätzlich nicht.

Hinsichtlich der Arbeitsinhalte stehen Aufgaben des Wissenstransfers im Vordergrund. Dazu zählen insbesondere Mentoring- und Einarbeitungsaufgaben, die Begleitung neuer Mitarbeitender, die Weitergabe von Erfahrungswissen sowie die Unterstützung bei der geordneten Übergabe komplexer oder spezialisierter Aufgabenbereiche.

Letztendlich richtet sich die Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung nach den folgenden geltenden Maßgaben sowie den verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen:

- Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen (siehe Frage 1)
- Bestehen eines dienstlichen Interesses, bestätigt durch die Dienststelle
- Verfügbarkeit geeigneter Planstellenanteile; überplanmäßige Stellen können nicht eingerichtet werden
- Festlegung des Arbeitszeitumfangs entsprechend dem dienstlichen Bedarf (vom bisherigen Umfang bis hin zu geringfügiger Beschäftigung)
- Schriftlicher Antrag der Mitarbeitenden
- Beachtung der Beteiligungsrechte nach dem Landespersonalvertretungsgesetz

Vor dem Hintergrund der Haushaltslage sowie der aktuell geltenden Stellenbesetzungssperre, sind Weiterbeschäftigungen (auch über die Regelaltersgrenze hinaus) derzeit grundsätzlich nur auf Grundlage einer im Einzelfall zu erteilenden Ausnahmegenehmigung durch Oberbürgermeister Dr. Mentrup möglich.