



Bericht

der Landesregierung – Finanzministerin

Bericht zur Evaluierung der Umsetzung des Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestandes nach § 9 a Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung - Berichtsauftrag

1.1 Rechtslage und Rechtsentwicklung § 9 a SHBesG

1.2 Erweiterung des Berichtsauftrags

1.2.1 Problem steigender Ruhestandsfälle

1.2.2 Einbeziehung weiterer Regelungen

2. Darstellung rechtlicher Regelungen

2.1 Regelung zum Hinausschieben des Ruhestandes mit und ohne Zuschlag (§ 35 a Abs. 4 LBG/§ 9 a SHBesG)

2.2. Altersteilzeit (§ 63 LBG/§ 7 Abs. 3 SHBesG)

2.3 Altersteilzeit 63 plus (§ 63 a LBG/§ 7 Abs. 4 SHBesG)

2.4 Weiterbeschäftigung nach Ruhestandseintritt im Rahmen eines Arbeitsvertrages

3. Ergebnisse aus der Abfrage bei den Personaldienststellen

4. Bewertung der Regelungen

4.1 Zusammenfassung Fallzahlen

4.2 Einzelbewertungen

4.3 Zusammenwirken der Regelungen

5. Bewertungen der Gewerkschaften

6. Fazit und Empfehlungen

1. Einleitung - Berichtsauftrag

1.1. Rechtslage und Rechtsentwicklung § 9 a SHBesG

Im Zuge der Flüchtlingskrise im Jahr 2015 ergab sich ein erhöhter Personalbedarf für die unmittelbar und mittelbar betroffenen Bereiche. Zur Unterstützung der Deckung dieses Personalbedarfs wurden daher eine Reihe dienstrechtlicher Anreizinstrumente für die Gewinnung oder den Verbleib von Personal im aktiven Dienst entwickelt.

Neben den Aspekten der Personal- und Nachwuchskräftegewinnung wurde das Augenmerk auch auf die Vermeidung von Personalabgängen und dabei insbesondere dem Verbleib im aktiven Dienst gelegt. Vor diesem Hintergrund ergaben sich folgende gesetzliche Regelungen:

1. Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen vom 18. Dezember 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 426)

a) § 9 a SHBesG - Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand
Für Fälle eines Hinausschieben des Ruhestandes nach § 35 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes (LBG) sieht die Regelung die Möglichkeit eines finanziellen Zuschlags als Ermessensregelung vor, wenn die Deckung des Personalbedarfs es erfordert:

aa) bei Weiterbeschäftigung in Vollzeit: 10 vom Hundert des Grundgehalts (bis 31.12.2018 15 vom Hundert)

bb) bei Weiterbeschäftigung in Teilzeit: 50 vom Hundert des Unterschiedsbetrages der Dienstbezüge zwischen der Besoldung aufgrund Teilzeit zur Besoldung bei Vollzeit (also z.B. bei Teilzeitumfang 50 vom Hundert ergibt sich ein Zuschlag in Höhe von 25 vom Hundert).

Die Regelung zu aa) war zunächst bis 31.12.2019 befristet.

b) Änderung § 64 Absatz 1 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein (SH-BeamtVG)

Die Änderung regelt das Nichtruhen der Beamtenversorgung bei Bezug vom Erwerbseinkommen im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen) in Fällen, in denen Beamtinnen und Beamte wegen des Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand getreten sind.

c) § 64 Absatz 9 (neu) SHBeamtVG

Die Regelung erweitert als ermessensgebundene Ausnahmeregelung das Nichtruhen der Beamtenversorgung gemäß § 64 Absatz 1 SHBeamtVG auf Fälle eines Antragsruhestandes nach § 36 Absätze 1 bis 3 LBG.

Die ursprünglich bis 31. Dezember 2018 befristete Regelung wurde seither regelmäßig (insbesondere im Rahmen der Haushaltsbegleitgesetzgebung)

verlängert. Das Haushaltsbegleitgesetz 2025 sieht eine Verlängerung bis 31.12.2025 vor.

2. Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts vom 21. Juli 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 597)

Altersteilzeit 63plus nach § 63 a LBG/§ 7 Absatz 4 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG)

Die Altersteilzeit 63plus beinhaltet die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilzeit frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Der Zuschlag für diese Altersteilzeit beträgt 50 vom Hundert des Unterschiedsbetrages zwischen der Teilzeitbesoldung und der bei regelmäßiger Arbeitszeit zustehenden Vollzeitbesoldung. Der Zuschlag wird steuerfrei gezahlt.

Wesentlich ist die damit verbundene Verpflichtung zum Verbleib im aktiven Dienst bis zur jeweils maßgeblichen Regelaltersgrenze. Der Zuschlag ist von der Beamtin oder dem Beamten zu erstatten, sofern die Teilzeitbeschäftigung aufgrund eines Antragsruhestandes nach § 36 Absatz 1 LBG oder aus sonstigen Gründen, die von der Beamtin oder dem Beamten zu vertreten sind, vor Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze beendet wird.

3. Gesetz zur Änderung besoldungs- und beamtenrechtlicher Vorschriften vom 8. November 2018 (GVOBl. Schl.-H. S. 691)

§ 9 a Absatz 6 (neu) SHBesG

Zu der entfristeten Regelung in § 9 a SHBesG (vgl. vorstehend Nummer 1) wurde eine Berichtspflicht zur Evaluierung geregelt:

„(6) Die Landesregierung legt dem Landtag zum Stand 31.12.2024 einen Bericht zur Evaluierung der Umsetzung des Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestandes vor.“

Nach dem ursprünglichen Gesetzentwurf der Landesregierung vom 29. Mai 2018 (Landtagsdrucksache 19/746) war zunächst nur die Entfristung der Regelung über den Zuschlag bei Weiterbeschäftigung im Vollzeitbeschäftigungsverhältnis (vgl. vorstehend Nummer 1 Buchstabe aa) vorgesehen.

Die im Rahmen des von der Landesregierung durchgeführten Beteiligungsverfahrens dazu eingegangenen Stellungnahmen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sind in Abschnitt E der vorstehend angeführten Landtagsdrucksache (Seite 5 folgend) dargestellt worden.

Der Deutsche Beamtenbund (dbb) begrüßte die Gewährung des Zuschlags auch über den 31.12.2019 hinaus. Fraglich bleibe es, ob die Regelung mit Blick auf die Bedarfssituation dauerhaft Anwendung finden sollte. Zudem werde es „an der Basis“ kritisch gesehen, wenn durch das Hinausschieben des Ruhestandes Beförderungsperspektiven jüngerer Kolleginnen und Kollegen beeinträchtigt werden. Von daher könnte auch eine weitere Befristung der Regelung in Frage kommen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) lehnte dagegen die Aufhebung der Befristung ab. Dies gelte insbesondere mit Blick auf die negativen Folgen für jüngere Beschäftigte, da die höherwertigen Planstellen länger von älteren Beschäftigten besetzt würden. Dazu wurde auf die besondere Situation der Lehrkräfte hingewiesen, die nach § 35 Abs. 1 LBG mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, in welchem die Regelaltersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand treten können. Dies führe in vielen Fällen zu einer nicht freiwilligen Weiterarbeit. Da für diese Zielgruppe kein Besoldungszuschlag vorgesehen sei, würde eine unbefristete Verankerung des Zuschlags in § 9 a dauerhaft zu einer strukturellen Ungleichbehandlung führen.

In der Bewertung der Landesregierung wurde der Wegfall der Befristung weiterhin für sinnvoll erachtet, da die Problematik der Personalgewinnung und die Notwendigkeit des Wissenstransfers angesichts der demographischen Änderungen weiterhin gegeben seien. Im Weiteren wird in der Landtagsdrucksache Folgendes ausgeführt: „Es steht in der Entscheidungskompetenz der obersten Dienstbehörde, welchen Beamtinnen und Beamten aus dienstlichen Gründen für ein Hinausschieben des Ruhestandes nach § 35 Abs. 4 Satz 1 Ziff. 1 LBG in Betracht gezogen werden. Damit ist ein flexibles Instrument zur Personalsteuerung gegeben. Ein genereller Ausschluss der Lehrkräfte ist gesetzlich nicht vorgesehen. Der an das Schulhalbjahr geknüpfte Eintritt in den Ruhestand stellt vor diesem Hintergrund lediglich eine besondere Regelung dar, die den dienstlichen Erfordernissen Rechnung trägt und letztlich wie eine besondere Altersgrenze wirkt. Die Ungleichbehandlung fängt damit bereits bei der Definition unterschiedlicher Altersgrenzen an. Derartige Ungleichbehandlungen sind gerechtfertigt, sofern dafür ein hinreichend sachlicher Grund besteht. Diese ist schon aufgrund der dienstlichen Erfordernisse gegeben. Der Gesetzgeber ist im Übrigen zukünftig nicht gehindert, die Regelung zu ändern bzw. aufzuheben, wenn sich z.B. die grundlegende Sachlage ändert. Zum Stand März 2018 wurde in 110 Fällen ein Zuschlag nach § 9a SHBesG gewährt (davon 8 Fälle in Teilzeit). Daneben bestehen

Fälle, in denen ein Hinausschieben des Ruhestandes ohne die Gewährung des Zuschlags erfolgte. Eine generelle Benachteiligung jüngerer Kräfte in Bezug auf die Beförderungsaussichten wird nicht gesehen, da es allenfalls zu einem gewissen zeitlichen Versatz kommen kann.“

Im Rahmen der weiteren Landtagsbefassung wurde das Thema in der Ausschussberatung aufgegriffen und mit dem Änderungsantrag der Fraktionen von CDU, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vom 1. November 2018 (Umdruck 19/1532) die neue Regelung nach § 9 a Absatz 6 eingebracht. Der Finanzausschuss hatte nach Durchführung einer Anhörung am 22. Oktober 2018 den Änderungsantrag in seiner am 1. November 2018 beschlossenen Beschlussempfehlung übernommen.

Mit dem korrespondierenden Gesetzesbeschluss des Landtages gilt seither § 9 a SHBesG mit der Vorgabe zu der Berichtspflicht zum Stand 31.12.2024. Dem wird mit dieser Vorlage nunmehr Rechnung getragen.

1.2 Erweiterung des Berichtsauftrages

Wie nachfolgend noch vertiefender dargestellt, ergibt sich seit 2019 für den Zuschlag nach § 9 a SHBesG ein stetes Absinken der Fallzahlen und damit eine zum aktuellen Stand nur noch geringe praktische Bedeutung dieses Instruments im Landesbereich. Vor diesem Hintergrund liegt die einfache Schlussfolgerung nahe, dass die von Gewerkschaftsseite dargelegten Befürchtungen in Bezug auf die mittelbaren Wirkungen für Nachwuchskräfte nicht eingetreten sein können. Von daher dürfte es auch keine zwingende Notwendigkeit geben, dass diese Regelung als ein Baustein, der in Einzelfällen noch auf Interesse der Beamtinnen und Beamten stoßen kann, entfällt.

Eine derartige Schlussfolgerung wäre allerdings zu kurz gegriffen. Die wesentliche Fragestellung liegt darin, welche Gründe zu der Entwicklung geführt haben können. Dies gilt insbesondere deshalb, weil das Problem der schwierigen Personalgewinnung sich insgesamt nicht reduzieren wird. Das Gegenteil ist zu erwarten. Vor diesem Hintergrund wird die Betrachtung in diesem Bericht erweitert und die Wirkung anderer Instrumente, die zu einem möglichst langen Verbleiben im aktiven Dienst beitragen können, beleuchtet.

1.2.1 Hohe Versorgungsausgaben

Die Problematik der vor dem Hintergrund der allgemeinen demographischen Entwicklung ansteigenden Ruhestandsfälle bis zum Jahr 2033 wird mit den Zahlen aus den Personalstruktur- und Personalmanagementberichten (vgl. zuletzt für Berichtsjahr 2023 in Drs. 20/2778) verdeutlicht. Neben dem Anstieg der Altersabgänge mit

Erreichen der Regelaltersgrenze bis zum Jahr 2033 (vgl. Ziffer 2.11.) führt die Möglichkeit der Frühpensionierung (vgl. Ziff. 2.12.) insbesondere aufgrund der Antragsaltersgrenze mit Vollendung des 63. Lebensjahres zu einem vorzeitigen Personalerstattungsbedarf. Entsprechendes gilt für die Versetzung in den Ruhestand in Fällen der Dienstunfähigkeit.

Auch wenn das Durchschnittsalter der in den Ruhestand eingetretenen Beamtinnen und Beamten (ohne Dienstunfähigkeit) sich im Zeitraum von 1995 bis 2019 von 59,6 Jahre auf 62,9 Jahre und bis 2023 auf 63,42 Jahre erhöht hat und damit eine gewisse Dämpfung der Steigerung der Versorgungsausgaben einherging, bleibt die Grundproblematik weiterhin hoher Versorgungsausgaben bestehen. Bezüglich der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getretenen Beamtinnen und Beamten hat sich das durchschnittliche Eintrittsalter von 55,1 Jahren in 1995 bis 2023 sogar geringfügig auf 54,3 Jahre reduziert.

Die Thematik der Altersabgänge wird mit der nachstehenden Alterspyramide über die Fallzahlen in der Besoldung noch einmal verdeutlicht. Mit einer Verringerung der Eintrittszahlen in die Versorgung ist daher in Kürze nicht zu rechnen.

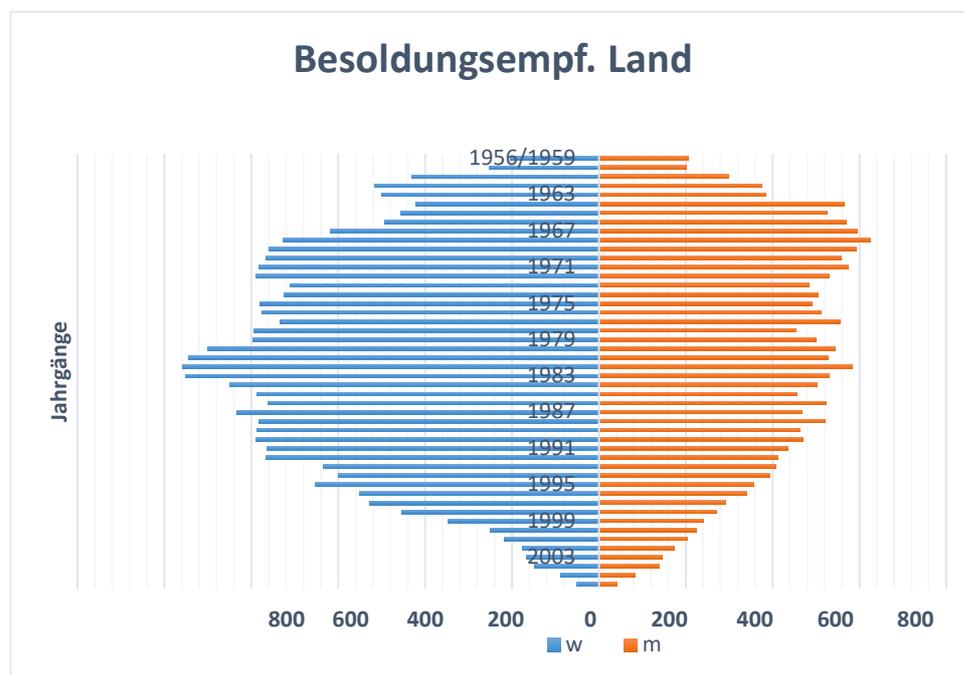


Abbildung: Altersstruktur Besoldung im Landesbereich

Die steigende Lebenserwartung führt daneben dazu, dass die Lebensphase des Versorgungsbezugs sich bei gleichbleibender Altersgrenze stetig verlängert und damit ebenfalls zur Höhe der Versorgungsausgaben beitragen wird. Aus dieser Entwicklung ergeben sich im Wesentlichen zwei Problemkreise:

1. Zur Erfüllung der öffentlichen Aufgaben besteht die Notwendigkeit der hinreichenden personellen Ausstattung. Neben der Gewinnung von Nachwuchskräften, die sich aufgrund zurückgehender Bewerberzahlen und wachsender Konkurrenz auf Arbeitgeberseite sowohl der Privatwirtschaft als auch der öffentlichen Hand zunehmend schwierig gestaltet, ist die Weitergabe des Erfahrungswissens der ausscheidenden Beamtinnen und Beamten im Rahmen eines Wissenstransfers notwendig für eine durchgehende Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung der öffentlichen Hand.

2. Die hohe Zahl der Ruhestandsfälle führt zu hohen Ausgaben der Beamtenversorgung. So ergibt sich allein für das Jahr 2024 ein Zahlungsvolumen für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger im Landesbereich in Höhe von ca. 1,6 Mrd. €. Auf Basis des letzten Versorgungsberichts für das Land Schleswig-Holstein in 2021 – Drs. 18/323 – zeigt sich ein steter Anstieg der Versorgungsberechtigten und der korrespondierenden Versorgungsausgaben. Die Methode der Projektion der Versorgungsausgaben wurde im Finanzministerium grundlegend überarbeitet und im Finanzausschuss am 15.05.2025 vorgestellt (Umdruck Nr. 20/4829). Danach ergibt sich zwar eine deutlich moderatere Entwicklung, aber ein anhaltend hohes Niveau der Versorgungsausgaben. Schon mit Blick auf eine nachhaltige Generationengerechtigkeit ist eine derartige Ausgabenbelastung kritisch zu bewerten.

1.2.2 Einbeziehung weiterer Regelungen

Diese vorstehend dargestellten Problemkreise machen die wesentliche Bedeutung der Frage des Ruhestandseintritts von Beamtinnen und Beamten deutlich. Auch wenn an dieser Stelle keine intensive Betrachtung der Gesamtproblematik des demografischen Wandels vorgenommen werden kann, wird erkennbar, dass eine nähere Betrachtung der Instrumente zur Abfederung des „demografischen Wandels“ erforderlich ist.

Aufgrund der skizzierten Gesamtproblematik und der Erweiterung des Berichtsauftrages werden neben der Regelung in § 9 a SHBesG folgende Regelungen mit in den Blick genommen werden:

Altersteilzeit (§ 63 LBG/§ 7 Abs. 3 SHBesG)

Altersteilzeit 63 plus (§ 63 a LBG/§ 7 Abs. 4 SHBesG)

Weiterbeschäftigung nach Ruhestandseintritt im Rahmen eines Arbeitsvertrages
Modelle der Teilzeitbeschäftigung

Die in der Darstellung enthaltenen Zahlenangaben basieren auf Angaben der Personalreferate der obersten Landesbehörden, des Dienstleistungszentrums für Personal sowie der Versorgungsausgleichskasse Schleswig-Holstein (VAK).

2. Darstellung rechtlicher Regelungen

2.1 Hinausschieben des Ruhestandes und Möglichkeit eines finanziellen Zuschlags (§ 35 Absatz 4 LBG/§ 9 a SHBesG)

Gemäß § 35 a Absatz 4 LBG kann die oberste Dienstbehörde den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinausschieben

1. aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder
2. auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

Wenn die Deckung des Personalbedarfs es erfordert, **kann** nach § 9 a SHBesG ein finanzieller Zuschlag gewährt werden. Die Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags trifft nach § 9 a Absatz 1 Satz 2 SHBesG die oberste Dienstbehörde unter Berücksichtigung der Qualifikation, der fachlichen Leistung sowie der gesundheitlichen Eignung der Beamtinnen und Beamten. Auf Basis dieser gesetzlichen Vorgaben kann grundsätzlich der Zuschlag nur bei einem Hinausschieben des Ruhestandes in Fällen nach § 35 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 LBG in Betracht kommen. Damit können auch etwaige Mitnahmeeffekte vermieden werden.

Bezüglich der Höhe des Zuschlags ergibt sich aus § 9 a Absatz 2 SHBesG für Fälle einer weiteren Beschäftigung mit der regelmäßigen Arbeitszeit ein Zuschlag in Höhe von 10 % des Grundgehalts (bis Dezember 2018 noch 15 %). In Fällen einer Teilzeitbeschäftigung beträgt der Zuschlag 50 % des Unterschiedsbetrages aus der Teilzeitbeschäftigung und den bei Vollzeitbeschäftigung zustehenden Dienstbezügen.

Vor dem Hintergrund dieser Regelung ergibt sich ab dem Jahr 2019 folgende zeitliche Übersicht der Fälle im Landesbereich, in denen ein Zuschlag nach § 9 a SHBesG bislang gewährt wurde bzw. wird:

Tabelle 1: Zuschläge nach § 9 a SHBesG

Fallzahlen Zuschlag bei Hinausschieben des Ruhestandes nach § 9 a SHBesG (Land)*					
Stichtag	Zuschlag bei Vollzeit § 9 a Abs. 2 Satz 1	Zuschlag bei Teilzeit § 9 a Abs. 3	Gesamt	Davon	
01.12.2019	156	5	161	Polizei Schulen	129 24
01.12.2020	93	4	97	Polizei Schulen	67 22
01.12.2021	45	4	49	Polizei Schulen	30 13
01.12.2022	16	0	16	Schulen	11
01.12.2023	14	0	14	Schulen	11
01.12.2024	10	3	13	Schulen	8

Für den Bereich der VAK wurden keine Fälle mitgeteilt.

Deutlich erkennbar ist, dass die Fallzahlen seit der im Jahr 2019 entfristeten Regelung stetig abgenommen haben. Während die Entwicklung bis 2019 noch durch die Nachwirkung der Flüchtlingskrise gekennzeichnet war (so im Polizeibereich), ist seither von dem Instrument deutlich weniger Gebrauch gemacht worden.

Auffallend ist dabei auch die geringe Inanspruchnahme der Regelung in der Ausprägung der Weiterbeschäftigung in Teilzeit. Auch wenn der Wunsch von Beamtinnen und Beamten auf einen gleitenden Übergang in den Ruhestand in Form einer Teilzeit grundsätzlich gegeben ist, ist die Weiterbeschäftigung im Teilzeitverhältnis gegenüber dem Eintritt in den Ruhestand finanziell nur von geringem Vorteil. So beträgt der Zuschlag im Falle einer Teilzeit im Umfang von 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit 25 vom Hundert, so dass sich eine Gesamtbesoldung von 75 % aus der maßgeblichen Besoldungsgruppe ergibt. Sofern der Höchstruhegehaltssatz (bei 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeit) erreicht ist, ergibt sich ein Ruhegehalt von 71,75 %. Auch bei Hinnahme eines Versorgungsabschlags bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze, erscheint die Teilzeitbeschäftigung vor dem Hintergrund des Wegfalls jeglicher Arbeitsverpflichtung als wenig attraktiv. Auf das unter Ziffer 2.4 dargestellte Beispiel wird verwiesen.

Weitere Gründe für eine insgesamt sinkende Inanspruchnahme der Regelung können auch in dem Fehlen der in § 9a Absatz 1 SHBesG geforderten Eignung oder einer restriktiveren Praxis auf Dienstherrenseite liegen. So ist festzustellen, dass in einer Reihe von Fällen das Hinausschieben des Ruhestandes ohne die Gewährung eines Zuschlags nach § 9 a SHBesG erfolgte. Für das Jahr 2024 ergibt sich die Fallzahl aus der nachstehenden Übersicht:

Tabelle 2: Fallzahl § 35 Abs. 4 LBG (ohne Zuschlag § 9 a SHBesG)

Fallzahl zum 1.12.2024	m	w	Gesamt	Davon Polizei
	176	16	192	150

Für den Kommunalbereich wurden von der VAK zum Stand 1.12.2024 insgesamt 19 Fälle mitgeteilt.

Der Schwerpunkt der Fälle liegt im Landesbereich insbesondere im Bereich der Polizei. Auffallend ist der Querbezug zu der abgesunkenen Zahl der Fälle, in denen ein Zuschlag nach § 9 a SHBesG gezahlt wurde. Als wesentlicher Grund dürfte hier von Bedeutung sein, dass in einer Vielzahl der Fälle das Hinausschieben des Ruhestandes auf Antrag der Beamtinnen oder Beamten erfolgt und in diesen Fällen der Zuschlag aufgrund einer restriktiveren Handhabung nicht gewährt wurde, da das Hinausschieben des Ruhestandes nicht durch die Dienststelle angestoßen wurde.

2.2 Altersteilzeit (§ 63 LBG/§ 7 Abs. 3 SHBesG)

Die im Jahre 1999 eingeführte und durch Art. 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein vom 26.03.2009, GVOBl. Schl.-H. S. 93, novellierte Regelung zur Altersteilzeit, sieht die Möglichkeit der Gewährung einer Altersteilzeit im Umfang von 60 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres vor. Der Zeitraum der Altersteilzeit muss bis zum Beginn des Ruhestandes, demzufolge mindestens bis zum Erreichen der Antragsaltersgrenze nach § 36 LBG (Vollendung des 63. Lebensjahres) reichen.

§ 7 Abs. 3 SHBesG regelt die Zahlung eines Zuschlags zur Besoldung. Dieser wird in Höhe des Betrages gewährt, der eine Gesamtbesoldung in Höhe von 83 vom Hundert der bei Vollzeit zustehenden Nettogesamtbesoldung ergibt.

Für den Landesbereich hat sich seit 2019 folgende Entwicklung der Fallzahlen ergeben:

Tabelle 3: Altersteilzeit nach § 63 LBG

Fallzahlen Altersteilzeit § 63 LBG

Davon:

Stichtag	m	w	Summe	Schulen
01.12.2019	20	28	48	28
01.12.2020	19	27	46	29
01.12.2021	19	24	43	25
01.12.2022	18	29	47	30
01.12.2023	17	25	42	26
01.12.2024	17	24	41	27

Während sich für die letzten Jahre eine relativ konstante Fallzahl feststellen lässt, ergibt sich zu der bis 2007 vom Landesrechnungshof ermittelten Zahl von 1737 Fällen (vgl. Landesrechnungshof Schleswig-Holstein Bemerkungen 2010 Ziff. 17 „Altersteilzeit – ohne Not verteuert -) ein deutliches Absinken. Die eher geringen Fallzahlen werden dadurch erklärt, dass seit einigen Jahren keine Neubewilligungen mehr erfolgen. Dieses ist u.a. dadurch begründet, dass das Instrument ursprünglich dem Personalabbau diene. Dementsprechend ergab sich aus der Haushaltsgesetzgebung das Erfordernis der Anknüpfung der Bewilligung von Altersteilzeit an die Nichtwiederbesetzung des freiwerdenden Anteils an der Planstelle bzw. den Wegfall der betreffenden Planstelle (vgl. § 14 Absatz 9 Haushaltsgesetz 2025). Aufgrund des Personalbedarfs ist dazu der Sinn der Altersteilzeit als Personaleinsparinstrument nicht mehr gegeben. Der für den Bereich der Tarifbeschäftigten der Länder geltende Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) ist mit Ablauf des 31.12.2009 ausgelaufen.

Im Kommunalbereich wird dieses Instrument dagegen stärker genutzt. Von der VAK wurden zum Stand 1.12.2024 insgesamt 254 Fälle (davon 101 männlich und 153 weiblich) mitgeteilt.

2.3 Altersteilzeit 63 plus (§ 63 a LBG/§ 7 Abs. 4 SHBesG)

Wie bereits einleitend dargestellt, wurde dieses Instrument mit dem Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts vom 21. Juli 2016 eingeführt. Ziel dieser Regelung war einerseits, dem Interesse an einem gleitenden Übergang in den Ruhestand Rechnung zu tragen und gleichzeitig eine Personalbindung bis zum Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen der Regelaltersgrenze zu erreichen.

Wegen der Einzelheiten wird auf die vorstehenden Ausführungen unter Ziffer 1.1 verwiesen. Wesentlich für die Gewährung des Zuschusses ist die Einhaltung der Verpflichtung zum Verbleib im aktiven Dienst bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Sofern die Beamtin oder der Beamte sich abweichend dafür entscheidet, die Antragsaltersgrenze vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch zu nehmen oder aus anderen von ihr oder ihm zu vertretenden Gründen aus dem Dienst ausscheidet, ist der bereits gezahlte Zuschuss von der Beamtin oder dem Beamten zu erstatten.

Für den Landesbereich haben sich seit 2019 folgende Fallzahlen ergeben:

Tabelle 4: Altersteilzeit 63 plus

Fallzahlen Altersteilzeit 63 plus § 63 a LBG				Davon:	
Stichtag	männlich	weiblich	Summe	Schulen	Steuer
01.12.2021	14	10	24	13	7
01.12.2022	22	18	40	22	12
01.12.2023	25	16	41	21	12
01.12.2024	17	23	40	18	11

Für den Kommunalbereich ergaben sich lt. Mitteilung der VAK zum Stand 1.12.2024 keine Fälle.

Wie in den Prüfungsbemerkungen 2024 des Landesrechnungshofs auf S. 66 ausgeführt wird, wurden die bei Einführung der Regelung in der Gesetzesbegründung für den Landesbereich angegebene Fallzahl von ca. 180 Personen jährlich im Jahr 2022 mit lediglich 56 Beamtinnen und Beamten nicht erreicht. Auch wenn die Angabe keine eigentliche Zielgröße darstellte, zeigt sich, dass das Instrument nur von einer eher geringen Teilmenge der Beamtinnen und Beamten, die grundsätzlich für eine Inanspruchnahme in Betracht kommen, genutzt wird. Es zeigt sich die Hauptbetroffenheit im Bereich der Schulen. Auch für den Bereich der Finanzämter zeigt sich – bei einem vergleichsweise – deutlich kleinerem Personalkörper ein relativ hoher Grad der Nutzung.

2.4 Weiterbeschäftigung nach Ruhestandseintritt im Rahmen eines Arbeitsvertrages

Zur Deckung des Personalbedarfs stellt der Einsatz bereits in den Ruhestand eingetretener Beamtinnen oder Beamten im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages (sog. Seniorexpertinnen und Seniorexperten) ein wichtiges Instrument dar. Insbesondere im Bereich der Lehrkräfte werde zur Sicherstellung der Unterrichtsverpflichtungen in den Ruhestand versetzte Beamtinnen und Beamte als Tarifkräfte eingesetzt.

Wesentlich für die Inanspruchnahme dieses Instruments ist die Nichtanrechnung der Vergütung auf das zustehende Ruhegehalt. § 64 Abs. 1 SHBeamtVG regelt im Grundsatz, dass die Anrechnungsvorschriften nur gelten, sofern der Eintritt in den Ruhestand nicht aufgrund Erreichens der jeweils maßgebenden (Regel-)Altersgrenze erfolgt ist.

Flankierend ist in § 66 Absatz 9 SHBeamtVG als Ausnahmeregelung auch die Anrechnungsfreiheit von Erwerbseinkommen im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen) in Fällen eines Antragsruhestandes geregelt, sofern die Erwerbstätigkeit im besonderen dienstlichen Interesse des Dienstherrn liegt. Im Landesbereich ist durch

das Finanzministerium bislang für den Lehrkräftebereich eine entsprechende Ausnahme zugelassen worden.

Für das Jahr 2024 haben sich zum Stand 1.12.2024 im Landesbereich folgende Fallzahlen ergeben:

Tabelle 5: Fallzahl Arbeitsverträge nach Ruhestandseintritt

Jahr	m	w	Gesamt	Davon Schulen
2024	144	190	334	323

Für den Kommunalbereich wurden zum Stand 1.12.2024 insgesamt 10 Fälle eines entsprechenden Arbeitsvertrages mitgeteilt.

Die Weiterbeschäftigung in einem tariflichen Arbeitsverhältnis neben dem Bezug der Beamtenversorgung kann sich offenbar in vielen Fällen - insbesondere gegenüber dem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand im Teilzeitverhältnis - aus Sicht der Betroffenen in Bezug auf die verbleibende Arbeitsphase bis zum Eintritt in den Ruhestand als deutlich attraktiver darstellen.

Dieser Zusammenhang kann mit einem (stark vereinfachten) Beispiel verdeutlicht werden:

Tabelle 6: Vergleich Bruttobezüge

a) Hinausschieben des Ruhestandes im Beamtenverhältnis				
	aa) Vollzeit		bb) Teilzeit (50 %)	
Grundgehalt	A 13:100 %	6.129,77 €	A 13: 50 %	3.064,89 €
Zuschlag	10 %	612,98 €	25 %	1.532,44 €
Summe		<u>6.742,75 €</u>		<u>4.597,33 €</u>

b) Beamtenversorgung und Tarifbeschäftigungsverhältnis (Teilzeit 40 %)

Ruhegehalt		
Versorgungsabschlag	71,75 % 10,8 % (fiktiv)	4.398,11 € -475,00 €
Vergütung	E 13: (40 %)	1.755,35 €
Summe		<u>5.678,46 €</u>

Auch wenn sich im Rahmen einer konkreteren Nettobetrachtung die Zahlen ändern, wird die grundlegende Vorteilhaftigkeit der Lösung b) deutlich. Dieses resultiert im Ergebnis aus dem Zusammenspiel der höheren Gesamtsumme aus Ruhegehalt und

Tarifvergütung bei vergleichsweise geringerer wöchentlicher Arbeitszeit (40 %) gegenüber der Fortsetzung des aktiven Beamtenverhältnisses mit höherem Arbeitszeitanteil (mind. 50 %).

2.5 Modelle der Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung stellt eine Möglichkeit zur Ausgestaltung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand und einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeit und Gestaltung des privaten Lebens dar, die den Interessen der Beamtinnen und Beamten entgegen kommt und gleichzeitig dem Interesse des Dienstherrn zur Bewahrung der Arbeitskraft für den aktiven Dienst Rechnung tragen kann. Insbesondere die Nutzung des Erfahrungswissens in den letzten Jahren des Berufslebens ist dabei eine wichtige Grundlage nicht zuletzt für den Wissenstransfer.

Auch wenn zu § 9 a SHBesG (vgl. Ziffer 2.1) bereits dargestellt wurde, dass der Wunsch von Beamtinnen und Beamten auf einen derart gleitenden Übergang nicht dazu führt, verstärkt von der Teilzeit Gebrauch zu machen, bildet die Teilzeit in Form des Sabbatjahres in best. Fällen ein alternatives Instrument.

Während bei einer bis zum Ruhestand über den gesamten Zeitraum bestehenden aktiven Teilzeittätigkeit dieser Zusammenhang unmittelbar deutlich wird, stellt sich die Frage, inwieweit sich die Möglichkeit einer Sabbatjahrregelung, die grundsätzlich nur eine andere Verteilung der Arbeitszeit in dem maßgeblichen Zeitraum beinhaltet, auswirkt. Im Vergleich zur anteiligen Teilzeittätigkeit über den gesamten Zeitraum führt die Freistellungsphase bei dem Sabbatjahrmodell dazu, dass die Arbeitskraft je nach Aufteilung der Arbeitszeit in Anspar- und Freistellungsphase zu einem früheren Zeitpunkt dem Dienstherrn nicht mehr zur Verfügung steht. Dies wird mit dem nachstehenden Beispiel verdeutlicht.

Bei einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung 50 % ab Vollendung 60. Lebensjahr bis zur Regelaltersgrenze (zukünftig 67. Lebensjahr) seien beispielhaft Sabbatjahrvarianten dargestellt:

Ansparphase	Freistellungsphase
Vollzeit 100% für 3 ½ Jahre 60. Lebensjahr bis 63 Jahre 6 Monate	3 ½ Jahre Bis Regelaltersgrenze
Teilzeit 75 % für 5 ¼ Jahre 60. Lebensjahr bis 65 Jahre 3 Monate	1 ¾ Jahre Bis Regelaltersgrenze

Wesentlich ist, dass unabhängig von dem gewählten Modell über den gesamten Zeitraum eine monatliche Besoldung in Höhe von 50 % der Vollzeitbezüge zusteht. Die nachstehende Übersicht zeigt die Fälle im Landesbereich zum Stand 1.12.2024, in denen dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund Erreichens der Lebensaltersgrenze im Jahr 2024 ein Sabbatjahrmmodell vorrangig.

Tabelle 7: Sabbatjahrfälle 2024

Rechtsvorschrift	m	w	Gesamt	davon: Schulen	Polizei
§ 61 Abs. 1 Satz 2 LBG	127	211	338	213	34

Für den Kommunalbereich wurden von der VAK insgesamt 15 Fälle nach § 61 Abs. 1 Satz 2 Nummer 2 LBG mitgeteilt.

Unmittelbar wird deutlich, dass sich gegenüber dem Verbleiben im aktiven Beamtenverhältnis bis zur Regelaltersgrenze ein früheres Ausscheiden aus dem Dienst ergibt. Wie mit den beiden Fallbeispielen oben dargestellt kann sich je nach Aufteilung in Anspar- und Freistellungsphase das Ausscheiden aus dem aktiven Dienst vergleichbar mit der Inanspruchnahme des Antragsruhestandes mit Vollendung des 63. Lebensjahres (bei jeweils hälftiger Aufteilung) oder – wie in dem zweiten Beispiel dargestellt ein darüber hinausgehendes Verbleiben im aktiven Dienst ergeben. Bezüglich der Beamtenversorgung dürfte das Sabbatjahrmmodell gegenüber der Inanspruchnahme der Antragsruhestandes sich in Bezug auf die Beamtenversorgung aufgrund der Vermeidung des Versorgungsabschlags für die Beamtinnen und Beamten günstiger darstellen. Dieses hängt von den persönlichen Verhältnissen in Bezug auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit ab. Gegenüber einer Beschäftigung im durchgehenden Teilzeitumfang bis zur Regelaltersgrenze ist es finanziell neutral, da der Ruhegehaltssatz sich durch die Aufteilung der Teilzeit nicht verändert.

3. Ergebnisse aus der Abfrage bei den Personaldienststellen

Zur Bewertung des Regelwerks wurden die Personaldienststellen der Ressorts um Beantwortung folgender Fragestellungen gebeten:

1. Werden diese Instrumente offensiv beworben? Haben Sie andere Instrumente (z.B. im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements - BGM -) in Ihrem Geschäftsbereich entwickelt?

2. Was ist gut angenommen worden, wird aktuell nicht mehr angenommen. Was müsste aus Ihrer Sicht (z.B. Wegfall der Beurteilung bei § 63 a LBG) angepasst werden, um die Instrumente attraktiver zu gestalten?

Die Stellungnahmen der Personalstellen ergaben tlw. übereinstimmende als auch auseinandergehende Rückmeldungen. Aus den vielfältigen Stellungnahmen lassen sich folgende Kernpunkte herausfiltern:

Zu 1.: Die Instrumente werden bislang kaum bzw. nicht offensiv beworben. Etwaige weitere ressortspezifische Instrumente wurden nicht entwickelt. Im Übrigen steht eine individuelle Beratung im Mittelpunkt, um ggf. ein längeres Halten im Dienst zu erreichen. Im Bereich des MWVATT wird im Rahmen individueller Beratungen auf die Instrumente hingewiesen. Die Erfahrung zeigte dabei, dass in der Regel die Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze angestrebt wird. Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte ist im Bereich des MWVATT seit März 2016 für das gesamte Ressort ausgesetzt. Im MSJFSIG erfolgt eine Auskunft über die Instrumente auf Nachfrage. Altersteilzeit nach § 63 LBG ist aufgrund knapper Personalressourcen und der haushaltsrechtlichen Wiederbesetzungssperre bzw. Wegfalls der Planstelle nicht mehr praxisrelevant. Im Bereich des MEKUN wurden die Beamtinnen und Beamten bei der Einführung der Regelungen informiert wobei diese Informationen im Intranet dauerhaft zur Verfügung stehen.

Zu 2.: Wie die Zahlen zu den einzelnen Regelungen zeigen, werden die Regelungen unterschiedlich angenommen. Dieses unterscheidet sich jedoch in den einzelnen Ressorts. Tlw. ist kaum eine Inanspruchnahme festzustellen, während einzelne Instrumente gut angenommen werden. So ist im Bereich der Schulen eine respektable Inanspruchnahme festzustellen.

Im Ressortbereich des MIKWS ist im Polizeibereich das Hinausschieben des Ruhestandes ohne die Zahlung eines Zuschlags nach § 9 a SHBesG der Regelfall. Seitens der Landespolizei wird keine Notwendigkeit einer Attraktivitätssteigerung der Instrumente gesehen. Die Nachwuchseinstellung sei auskömmlich und (kurzfristiges) Hinausschieben des Ruhestands führe in diesem Bereich zu Planungsproblemen für die Organisation. Im Übrigen wurde ein Zuschlag nach § 9 a SHBesG nur in Einzelfällen gewährt. Die Regelung dürfte nach Auffassung des MIKWS im Grunde finanziell hinreichend attraktiv sein. Das Sabbatjahr wurde für einen früheren Ausstieg genutzt.

Das MJG schließt aus der im dortigen Ressortbereich festgestellten geringen Nutzung, dass die Instrumente wenig attraktiv sind. Im Bereich des Ministeriums wird z.

Zt. als Form der Teilzeit nur die Sabbatregelung vor Beginn des Ruhestands genutzt. Eine Steigerung der Attraktivität wäre mit einer Anpassung des Zuschlags nach § 9 a SHBesG an die Regelung zur Altersteilzeit 63 plus möglich. (Hinweis: Da der Zuschlag bei der Altersteilzeit 63 plus steuerfrei gezahlt wird, ist dieser in der Tat im Nettoeffekt günstiger). Dieser Nettoeffekt könnte bezüglich des steuerpflichtigen Zuschlags nach § 9 a durch eine Erhöhung des Bruttobetrages erreicht werden. Es wird allerdings die Frage aufgeworfen, ob eine derartige Attraktivitätssteigerung gewollt ist, da die betroffenen Beförderungsämter dann später frei würden. Da im Bereich des MJG eher das Gegenteil von einem Trend zur Dienstzeitverlängerung zu verzeichnen ist, wird die Zuschlagsregelung nach § 9 a SHBesG für entbehrlich erachtet. Die Altersteilzeit nach § 63 LBG wird nicht mehr angeboten, da die Stelle gemäß § 14 Absätze 9/10 Haushaltsgesetz wegfällt. Dieses Instrument wäre anwendbar, wenn Personal- bzw. Stelleneinsparungen erforderlich wären.

Seitens des MEKUN überrascht die geringe Inanspruchnahme der Altersteilzeit 63plus, zumal diese einen sanften Übergang von Vollzeit zum Ruhestand ermöglicht. Das Sabbatical als Möglichkeit den aktiven Dienst früher zu beenden, wird verstärkt nachgefragt. Insgesamt sei festzustellen, dass die Entscheidung wann und wie man in den Ruhestand geht, eine sehr persönliche Entscheidung ist und finanzielle Anreize wie der Bleibezuschlag eher eine untergeordnete Rolle spielen.

Seitens des MBWFK wird darauf hingewiesen, dass das Erfordernis einer dienstlichen Beurteilung auf jeden Fall erhalten bleiben muss, damit nicht leistungsschwache Beamtinnen und Beamte von der finanziell attraktiven Regelung (§ 9 a SHBesG) Gebrauch machen. Für den Verwaltungsbereich könne die Altersteilzeit 63 plus nach § 63 a LBG entfallen, da hier überwiegend Mitnahmeeffekte entstünden. Insgesamt werden die Instrumente aber als nicht besonders geeignet erachtet, um Versetzungen in den Ruhestand zu reduzieren. Um erfolgreich zu sein, müsste der finanzielle Anreiz erhöht werden. Im Schulbereich hingegen werden die Instrumente angenommen und sollten nach Möglichkeit auch noch flexibler gestaltet werden. (Hinweis: Dieses zeigt sich zum Beispiel bei dem Instrument der Arbeitsverträge für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.)

Auch der Personalbereich des FM empfiehlt die Beibehaltung der dienstlichen Beurteilung (Mindestvoraussetzung ZW 3). Die Altersteilzeit 63 plus wird jedoch gegenüber früheren Jahren nur noch in wenigen Fällen in Anspruch genommen. Mit der sukzessiven Erhöhung der Regelaltersgrenze schein die Attraktivität zu sinken. Die Sabbatjahrregelungen werden im Übrigen gut angenommen. Es wurde von einer

Dienststelle angemerkt, dass eine deutliche Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit ab dem 63. Lebensjahr ein geeignetes Instrument sein könnte, um die ruhestandsnahen Altersgruppen länger im aktiven Dienst zu halten.

Im Bereich des MWVATT wird mit Ausnahme der Möglichkeit des Sabbatjahrsmodells keines der Instrumente gut angenommen. Die meisten Kolleginnen und Kollegen wollen wegen der gestiegenen Arbeitsbelastung möglichst frühzeitig in den Ruhestand gehen. Die Erhöhung der Regelaltersgrenze ändere daran nichts.

Das MSJFSIG merkt an, dass tendenziell die Kolleginnen und Kollegen flexibel vor Erreichen des Regelalters in den Ruhestand gehen möchten. Daher werde die Möglichkeit des Sabbats vor Ruhestand regelmäßig von den zukünftigen Ruheständlern angefragt. Für die Dienststellen weniger attraktiv ist die fehlende Möglichkeit der Stellennachbesetzung in der Freistellungsphase und stellt die Dienststellen regelmäßig vor Herausforderungen. Die Altersteilzeit 63 Plus wird aufgrund der Bindung bis zur Regelaltersgrenze und dienstlicher Beurteilung kaum nachgefragt und erscheint unattraktiv, zumal kein spontaner Ruhestandsbeginn möglich ist.

Möglichkeiten einer Steigerung der Attraktivität werden in einer Verbesserung der finanziellen Anreize oder anderen Instrumenten wie zusätzlichen Beförderungsmöglichkeiten für herausgehobene Dienstposten (ggf. mit Amtszulagen) gesehen. Weitere Ansatzpunkte werden in einer Ausweitung des BGM-Angebotes oder einer Arbeitszeitreduzierung bzw. einer Verringerung der Belastung der älteren Jahrgänge gesehen.

4. Bewertung der Regelungen

4.1. Zusammenfassung Fallzahlen

Aus der nachstehenden Gesamtübersicht zum Stand 1.12.2024 ergibt sich eine Gesamtfallzahl der aufgeführten Regelungen von mehr als 960 Beamtinnen oder Beamten.

Regelung	Gesamtzahl	m	w
Hinausschieben des Ruhestandes nach § 35 Abs. 4 Ziffer 1 LBG			
a) ohne Zuschlag nach § 9a SHBesG	2	2	0
b) mit Zuschlag nach § 9a Abs. 2 SHBesG	3	3	0
c) mit Zuschlag nach § 9a Abs. 3 SHBesG	0	0	0
Hinausschieben des Ruhestandes nach § 35 Abs. 4 Ziffer 2 LBG			
a) ohne Zuschlag nach § 9a SHBesG	192	176	16
b) mit Zuschlag nach § 9a Abs. 2 SHBesG	7	4	3
c) mit Zuschlag nach § 9a Abs. 3 SHBesG	3	2	1
Altersteilzeit nach § 63 LBG	41	17	24
Altersteilzeit nach § 63a LBG (Altersteilzeit Plus)	40	17	23
Sabbatregelung vor Beginn des Ruhestandes :			
a) nach § 61 Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 LBG	338	127	211
b) nach § 61 Abs. 1 Satz 2 Nummer 2 LBG	2	0	2
Arbeitsvertrag als Seniorexpert/in nach Versetzung in den Ruhestand	334	144	190
Summe	962	492	470

4.2. Einzelbewertungen

Bezüglich der Thematik des **Hinausschiebens des Ruhestandes nach § 35 Abs. 4 LBG** ist festzustellen, dass diese im Polizeibereich in einer größeren Zahl erfolgt. Dabei ist auffallend, dass dieses in der weitaus überwiegenden Zahl ohne die Gewährung eines **Zuschlags nach § 9 a SHBesG** erfolgt. Nachdem sich in den ersten Jahren ab 2015 noch signifikante Fallzahlen ergeben hatten, ist die Zahl der Anwendungsfälle stetig auf eine kleine Restgröße zurückgegangen. Vor dem Hintergrund der geringen Inanspruchnahme könnte die Regelung als entbehrlich erachtet werden. Eine gesteigerte Attraktivität der Regelung könnte durch eine verbesserte Zuschlagsregelung erreicht werden. Frage wäre, ob dieses auch personalwirtschaftlich in allen Fällen gewünscht ist.

Altersteilzeit (§ 63 LBG) und Altersteilzeit 63 plus (§ 63 a LBG) haben derzeit noch eine – wenn auch nicht signifikante – Bedeutung. Die Altersteilzeit nach § 63 LBG ist im Kommunalbereich relevant, zumal im dortigen Bereich nicht die Einsparvorgaben für das Land nach dem Haushaltsgesetz greifen und auch im Tarifbereich der Kommunen die Altersteilzeit weiter gilt. Die abnehmende Fallzahl bei der Altersteilzeit 63 plus könnte in der Problematik der Beschränkung auf das Teilzeitmodell

mit der Verpflichtung zum Verbleib im aktiven Dienst bis zur Regelaltersgrenze begründet sein. Hinzu kommt, dass die steuerfreie Zahlung im tatsächlichen Nettoeffekt aufgrund des Progressionsvorbehalts im Ergebnis deutlich geringer ausfällt. Die Inanspruchnahme der Sabbatjahrregelung als besondere Form der Teilzeit ist erheblich. Diesbezüglich ergeben sich zwei Betrachtungsweisen. Zunächst ist festzuhalten, dass sich gegenüber dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze ein früheres Ausscheiden aus dem aktiven Dienst ergibt. Demgegenüber wird erreicht, dass mit diesem Modell ggf. ein früheres Ausscheiden aus dem aktiven Dienst aufgrund Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze vermieden wird. Von daher ergibt sich bei der zweiten Betrachtungsweise ein längeres Verbleiben im aktiven Dienst.

Die Möglichkeit eines Arbeitsvertrages nach Eintritt in den Ruhestand wird ebenfalls in signifikanter Zahl genutzt. Die vorrangige Anwendung liegt im Lehrkräftebereich, zumal hier die Ausnahmeregelung nach § 64 Abs. 9 SHBeamVG greift, nach der eine reduzierte Anrechnung von Verwendungseinkommen auf die Beamtenversorgung auch bei Inanspruchnahme des Antragsruhestandes möglich ist. Dieses Modell führt also gegenüber dem Antragsruhestand zweifelsfrei zu einem verlängerten Bleiben im aktiven Dienst. Für den Lehrkräftebereich stellt sich daher dieses Instrument als besonders geeignet dar.

4.3. Zusammenwirken der Regelungen

Zunächst ist festzustellen, dass mit einer Gesamtzahl von mehr als 960 Fällen, in denen im Jahr 2024 von den Regelungen Gebrauch gemacht wurde, eine nicht unerhebliche Bedeutung für den Personalbereich gegeben ist. Diese Fallzahl muss vor dem Hintergrund der alleinigen Betrachtung der ruhestandsnahen Altersgruppen betrachtet werden.

Die Nutzung der einzelnen Regelungen ist dabei sehr unterschiedlich. Dabei ist zu berücksichtigen, dass einzelne Instrumente im Einzelfall nicht kumulativ, sondern nur alternativ genutzt werden können. Die Entscheidung über die Wahl eines Instruments hängt sowohl von persönlichen Verhältnissen (z.B. Auswirkung auf Besoldung und Versorgung, private Lebensführung/Lebensumstände, z.B. Pflegeerfordernisse Angehöriger, zunehmende gesundheitliche Einschränkungen o.a.) als auch von dienstlichen Gegebenheiten ab.

Als Beispiel einer gegenseitigen Konkurrenz sind das Hinausschieben des Ruhestandes (also Verbleib im aktiven Beamtenverhältnis) und das Modell eines Arbeitsvertrages nach Ruhestandseintritt zu betrachten. So wurde deutlich gemacht, dass das

Modell Arbeitsvertrag finanziell lukrativer sein kann, als das Hinausschieben des Ruhestandes (vgl. Ziff. 2.4). Von daher ist die geringe Nutzung der Zuschlagsregelung nach § 9 a SHBesG hieraus tlw. schon erklärbar. Diese Betrachtung scheidet natürlich in den Bereichen aus, in denen ein Abschluss eines derartigen Arbeitsvertrages ohnehin nicht möglich ist (z.B. Polizei). Das Beispiel des Polizeibereichs zeigt aber auch, dass das Hinausschieben des Ruhestandes auch ohne Zuschlagszahlung mit einer hohen Fallzahl belegt ist.

Auch das Sabbatjahrmmodell verdrängt das Hinausschieben des Ruhestandes bzw. steht in der Zielrichtung genau diametral dagegen. Allerdings greift dies nicht in Bezug auf das Ziel der Vermeidung des Antragsruhestandes. Hier kann das Sabbatjahrmmodell auch zu einer Verlängerung der aktiven Dienstzeit führen,

5. Einbindung Verbände/Gewerkschaften

Mit Blick auf den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit wurde der Entwurf des Berichts vor der Beschlussfassung der Landesregierung den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften (DGB, dbb, Richterverband und Neue Richtervereinigung) sowie den Kommunalen Landesverbänden mit der Gelegenheit zur Stellungnahme zugeleitet.

Seitens der Kommunalen Landesverbände bestanden zu dem Berichtsentwurf keine Bedenken. Weitere Änderungsvorschläge und Hinweise wurden nicht vorgetragen.

Im Grundtenor der Rückmeldungen der Gewerkschaften ergab sich eine positive Resonanz insbesondere zu der Einbeziehung über § 9 a SHBesG hinausgehenden weiterer Regelungen. Es wird in dem Bericht eine gute Grundlage zur Bewertung und gemeinsamen Beratung über die Zukunft und Weiterentwicklung der Regelungen gesehen. In der Grundtendenz sollten die aktuell geltenden Regelungen zunächst weitergelten. Einzelne Anregungen zu den Ausführungen wurden übernommen. Anpassungsbedarfe bzw. Anregungen zur Fortentwicklung wurden dargestellt.

Nachstehend die wesentlichen Punkte aus den Stellungnahmen, die als Anlage diesem Bericht beigefügt sind.

Die von DGB und dbb kritisierte Verwendung der Begrifflichkeit der „Versorgungslasten“, wurde durch die neutrale Formulierung „Versorgungsausgaben“ ersetzt.

Der DGB widersprach der im Entwurf vorgenommenen Bewertung, dass sich die Regelung des § 9 a SHBesG entgegen der eingangs geschilderten Befürchtung, dass von der Regelung eine negative Wirkung auf die Beförderungsmöglichkeiten jüngerer Kräfte ausgehe, nicht bestätigt habe und begründet dies mit Blick auf die Komplexität dieser Frage mit einer Darstellung zur Landespolizei. Vor dem Hintergrund der in der

Tat gegebenen Komplexität ist die im Entwurf enthaltene Bewertung herausgenommen, zumal – wie vom DGB angesprochen - die Frage für den Bereich der angesprochenen Landespolizei momentan ohnehin nicht von Belang sei, da diese Variante derzeit nicht genutzt werde.

Seitens des dbb wurde angeregt, dass bei der Gestaltung des Übergangs vom aktiven Dienst in den Ruhestand auch die Entwicklung im Arbeitsrecht (Koalitionsvertrag) sowie im öffentlichen Tarifrecht (Langzeitkonten) beobachtet und berücksichtigt werden sollten. Dazu wurde auf ein Informationsdefizit bei den Beamtinnen und Beamten hingewiesen. Wie im Bericht ausgeführt, wurden die Instrumente bislang kaum bzw. nicht offensiv beworben. Es wird daher ein aktives Personalmanagement als angezeigt erachtet. Der dbb wird ergänzend die Informationsarbeit gegenüber den Mitgliedern intensivieren.

Kritisch betrachtet wird bezüglich der Altersteilzeit nach § 63 LBG die im Haushaltsrecht (vgl. § 14 Abs. 9 Haushaltsgesetz 2025) verankerte Restriktion des Stellenwegfalls. Diese sei allenfalls bei Altersteilzeit im Blockmodell gerechtfertigt nicht aber bei der Möglichkeit einer durchgehenden Teilzeit bis zum Eintritt in den Ruhestand.

Bezüglich der Altersteilzeit 63 plus (§ 63 a LBG) wurde angemerkt, dass aufgrund der Bindung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze interessierte Beamtinnen und Beamte davor zurückschrecken würden. Es wird empfohlen, die Bindungswirkung in mindestens zwei Abschnitte zu unterteilen und/oder die Erstattungsregelung bei vorzeitiger Beendigung zu modifizieren.

Bezüglich der Frage des dbb zum Zahlenwerk ist anzumerken, dass es sich grundsätzlich um Fall- bzw. Bestandszahlen zu den Stichtagen und nicht um Neuzugänge handelt.

Der Richterverband regte an, die bisherigen gesetzlichen Regelungen beizubehalten und sinnvolle personalwirtschaftliche Konzepte zu erarbeiten. Dazu wurde auf die im Bundeskoalitionsvertrag vorgesehene Freistellung eines monatlichen Einkommens von bis zu 2000 € für ein Arbeiten über die gesetzliche Altersgrenze hingewiesen, die dabei mit in die Betrachtung einbezogen werden sollten.

6. Fazit und Empfehlungen

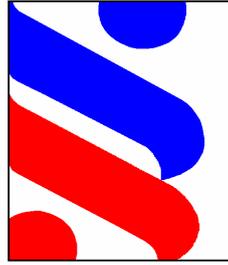
Wie aus den Fallzahlen klar erkennbar wird, kommt den Zuschlägen beim Hinausschieben des Ruhestandes § 9 a SHBesG eine nur sehr geringe praktische Bedeutung zu. Dieses liegt sowohl in der Attraktivität für die Beamtinnen und Beamten als auch in der für das Personalmanagement und Organisation schwierigen Handhabung begründet.

Mit Blick auf den geringen Nutzen dieser Regelung in Bezug auf ein möglichst langes Verbleiben im aktiven Dienst der Beamtinnen und Beamten könnte ein Wegfall dieser Regelung in Betracht gezogen werden. Auf der anderen Seite kann sie als Teil des gesamten „Instrumentenkoffers“ ggf. in modifizierter Form beibehalten werden. Sie erweitert die Möglichkeit der Beamtinnen und Beamten, eine individuell passende Form des Übergangs in den Ruhestand zu gestalten. Die Personalstellen sind demgegenüber in der Lage, die Regelungen entsprechend den jeweiligen personalwirtschaftlichen Bedürfnissen zu nutzen und auszusteuern.

Von daher kann auch überlegt werden, die Regelungen als Teil eines Instrumentenkoffers fortzuführen und ggf. den Bedürfnissen anzupassen. Wesentlich ist, dass mit der Inanspruchnahme sowohl für die Seite der Beamtinnen und Beamten als auch der Dienststellen ein positiver Effekt verbunden sein muss. Wie sich aus den Stellungnahmen der Gewerkschaften entnommen werden kann, ergeben sich eine Reihe von Anregungen und Vorschlägen, die im Weiteren geprüft werden. An dieser Stelle soll dazu noch keine abschließende Wertung erfolgen sondern bleibt einem sich anschließenden Verfahren, das ggf. in ein Gesetzgebungsvorhaben mündet, vorbehalten.

Insgesamt wird gleichwohl deutlich, dass allein mit den hier dargestellten Regelungen weder das generelle Problem der Bereitstellung hinreichender Personalressourcen noch die Alterslastproblematik aufgrund der Beamtenversorgung gelöst werden können. Die Instrumente können aber einen Beitrag zur Entlastung leisten, der ggf. steigerungsfähig ist. In Bezug auf die Personalbereitstellung bleibt die Nachwuchskräftegewinnung das vorrangige Thema.

Im Interesse einer verstärkten Beobachtung der weiteren Entwicklung wird die Aufnahme der Zahlen in den jährlichen Personalmanagementbericht angestrebt. Darauf aufbauend können im Interesse einer **verstärkten Aufklärung bzw. Werbung** die Regelungen auf der Internetseite der Landesregierung dargestellt werden. Die Thematik kann dazu von den für das Dienstrecht zuständigen Stellen der Staatskanzlei und dem Finanzministerium mit den Gewerkschaften und den Arbeitsgemeinschaften der Personalräte näher erörtert werden. Gesetzliche Änderungen im Interesse einer gesteigerten Inanspruchnahme bleiben unbenommen.



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im April 2025
Verfasser: VRiFG Dr. Engellandt
Stellungnahme Nr. 01/2025
Abrufbar unter www.richterverband.de

Stellungnahme zum Bericht zur Evaluierung der Umsetzung des Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestandes nach § 9 a Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG)

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband bedankt sich für die Anhörung und nimmt zu dem Berichtsentwurf folgendermaßen Stellung:

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband hält die im Entwurf des Evaluierungsberichts vorgenommene über die konkrete Regelung des § 9a SHBesG hinausgehende Analyse der für den Übergang vom aktiven Berufsleben in den Ruhestand geltenden beamtenrechtlichen Regelungen für sinnvoll. Die empirisch fundierte Analyse der einzelnen Fallgruppen ermöglicht eine faktengestützte Diskussion über die Weiterentwicklung der bisherigen personalwirtschaftlichen Instrumente, an der wir uns gerne beteiligen wollen.

Es liegt auf der Hand, dass das Land die richtigen Antworten auf die zukünftigen demografischen Herausforderungen geben muss und hierzu in der Verantwortung ist, sachgerechte personalwirtschaftliche Instrumente zu entwickeln. Idealerweise sollte

der Übergang vom aktiven Berufsleben in den Ruhestand so flexibel und bedarfsgerecht wie möglich gestaltet werden, um den unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen der Beamten- und Richterschaft einerseits und des Dienstherrn andererseits gerecht werden zu können.

Die erhobenen, nach Ressorts aufgegliederten Daten über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit (§ 63 LBG/ § 7 Abs. 3 SHBesG), Altersteilzeit 63 plus (§ 63a LBG, § 7 Abs. 4 SHBesG) und über das Hinausschieben des Ruhestandes mit und ohne Zuschlag (§ 35a Abs. 4 LBG, 9a SHBesG) zeigen, dass in der Praxis ein Bedürfnis für eine Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand besteht. Da die Regelaltersgrenze ab dem Jahrgang 1964 analog zur gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre ansteigen wird, dürfte die Nachfrage nach sinnvollen Modellen der Altersteilzeit eher noch steigen. Wie regen daher an, die bisherigen Instrumente zunächst beizubehalten. Über mögliche Verbesserungen im Detail sollte noch diskutiert werden. Auf jeden Fall macht es Sinn, an die jeweilige Lebenssituation und die berufliche Belastung angepasste positive Anreize für einen Verbleib im aktiven Dienstverhältnis bis zur Regelaltersgrenze zu geben, weil hiervon beide Seiten profitieren können.

Auch in der Frage eines Hinausschiebens des Ruhestandes über die gesetzliche Altersgrenze hinaus und/oder einer der Pensionierung nachgelagerten Beschäftigung als Seniorexperte im Angestelltenverhältnis sind praxisgerechte Lösungen gefragt. Auch hierzu regen wir an, die bisherigen gesetzlichen Regelungen zunächst beizubehalten und sinnvolle personalwirtschaftliche Konzepte über mögliche Anwendungsbereiche und Fallgruppen zu erarbeiten. Die im Bundeskoalitionsvertrag vorgesehene Freistellung eines monatlichen Einkommens von bis zu 2.000 € für ein Arbeiten über die gesetzliche Altersgrenze hinaus (sogen. Aktivrente) sollte dabei mit in die Betrachtung einbezogen werden.



Schleswig-Holsteinischer Landkreistag • Reventlouallee 6 • 24105 Kiel

Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein
Staatssekretärin Dr. Silke Torp
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

per E-Mail:
Silke.Torp@fimi.landsh.de

Ansprechpartnerin Evelyn Dallal
Durchwahl 0431.57005019
Aktenzeichen 050.10

Kiel, den 24.04.2025

Stellungnahme der Kommunalen Landesverbände zum Entwurf eines Berichts der Landesregierung zur Evaluierung des Zuschlags beim Hinausschieben des Ruhestandes nach § 9a SHBesG

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin,

in vorbezeichneter Angelegenheit danken wir Ihnen für Ihr Schreiben vom 27.03.2025 mit der Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Berichts zur Evaluierung der Regelung über den Zuschlag bei Hinausschieben des Ruhestandes.

Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände bestehen zum oben genannten Entwurf keine Bedenken.

Weitere Änderungsvorschläge und Hinweise haben wir derzeit nicht vorzutragen.

Mit freundlichen Grüßen

Knut Riemann
Referent

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein
Frau Staatssekretärin Dr. Silke Torp
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

Stellungnahme zum Entwurf eines Berichtes der Landesregierung zur Evaluierung des Zuschlags beim Hinausschieben des Ruhestandes nach § 9a SHBesG

29. April 2025

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin,

das Finanzministerium hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 27. März 2024 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Berichtes der Landesregierung zur Evaluierung des Zuschlags beim Hinausschieben des Ruhestandes nach § 9a SHBesG gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Zum vorliegenden Entwurf eines Berichtes

Der DGB begrüßt den vorliegenden Entwurf eines Berichtes. Er stellt eine gute Basis für eine Diskussion der verschiedenen Instrumente im Übergang vom aktiven Dienst in den Ruhestand dar.

Der vorliegende Entwurf beschränkt sich nicht allein auf die Betrachtung der Regelung in § 9 a SHBesG, sondern nimmt bewusst auch andere Regelungen, die im Zusammenhang mit der Übergangsphase von Berufsleben in den Ruhestand im Zusammenhang stehen, in den Blick. Der Entwurf enthält keine konkreten Handlungsempfehlungen oder Vorfestlegungen. Er stellt die verschiedenen Instrumente im Zusammenhang mit der Übergangsphase vom Berufsleben in den Ruhestand dar. Der DGB hält dieses Vorgehen für sachgerecht.

Bei den konkreten Instrumenten fällt auf, dass Schwerpunkte im Bereich der Schulen und der Landespolizei zu erkennen sind. Während das Hinausschieben des Ruhestandes eher im Bereich der Landespolizei verbreitet ist (2024, ohne Zuschlag nach § 9 a SHBesG: 150 von 192), liegt der absolute Schwerpunkt der Arbeitsverträge nach Ruhestandseintritt im Bereich der Schulen (2024: 323 von 334). Das macht deutlich, dass unterschiedliche Instrumente in unterschiedlichen Bereichen sinnvoll und attraktiv sein können. Gleichzeitig fällt die

restriktive Gewährung des Zuschlags nach § 9 a SHBesG ins Auge (2024: 13 Fälle mit Zuschlag, davon 8 an Schulen, bei 150 im Bereich der Polizei ohne Zuschlag).

Um den gesellschaftlichen und demografischen Herausforderungen begegnen zu können, sind sicherlich vielfältige Möglichkeiten der Personalgewinnung und Personalbindung zu nutzen. Die verschiedenen Bereiche des öffentlichen Dienstes unterscheiden sich dabei erkennbar hinsichtlich ihrer Anforderungen an konkrete Regelungen. Aus Sicht des DGB sollte deshalb auch an der im vorliegenden Entwurf aufgezeigten Vielzahl an Möglichkeiten festgehalten werden, um den unterschiedlichen Bedingungen der einzelnen Bereiche gerecht werden zu können.

Der DGB teilt die Schlussfolgerung auf Seite 22 des Entwurfes: „Insgesamt wird gleichwohl deutlich, dass allein mit den hier dargestellten Regelungen weder das generelle Problem der Bereitstellung hinreichender Personalressourcen noch die Alterslastproblematik aufgrund der Beamtenversorgung gelöst werden können. Die Instrumente können aber einen Beitrag zur Entlastung leisten, der ggf. steigerungsfähig ist. In Bezug auf die Personalbereitstellung bleibt die Nachwuchskräftegewinnung das vorrangige Thema.“

Der Nachwuchskräftegewinnung und der damit verbundenen Sicherung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein kommt weiterhin eine zentrale Bedeutung zu. Die im Berichtsentwurf dargestellten Regelungen können einen Beitrag zur personellen Entlastung leisten.

Der DGB widerspricht jedoch der Schlussfolgerung des Entwurfes, dass sich seine ursprüngliche Kritik am Zuschlag beim Hinausschieben des Ruhestandes nach § 9a SHBesG und den damit verbundenen Möglichkeiten der Dienstzeitverlängerung als nichtzutreffend erwiesen hat. Die Komplexität des Themas und der damit verbundenen Fragestellungen wird am Beispiel der Landespolizei deutlich.

Zum Beispiel der Landespolizei

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat in der Vergangenheit sowohl die Erhöhung der besonderen Altersgrenze von 60 auf 62 Jahre als auch die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandes um weitere 3 Jahre kritisch bewertet. In diesem Kontext haben DGB und GdP die Einführung eines Zuschlages beim Hinausschieben des Ruhestandes nach § 9a SHBesG kritisch bewertet.

Der Entwurf des Berichtes fasst dies auf Seite 5 zutreffend zusammen: „Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) lehnte dagegen die Aufhebung der Befristung ab. Dies gelte insbesondere mit Blick auf die negativen Folgen für jüngere Beschäftigte, da die höherwertigen Planstellen länger von älteren Beschäftigten besetzt würden.“

Die befürchtete Folge ist im Bereich der Landespolizei deshalb nicht so spürbar aufgetreten, weil es gleichzeitig eine strukturelle Verbesserung im Stellenplan gegeben hat. Am Ende belegen die „Verlängerer“ natürlich immer temporär höherwertige Planstellen und nachfolgende Beamtinnen und Beamte können nicht in Verantwortung kommen bzw. befördert werden.

Die auf Seite 11 des Entwurfes dargestellten 150 „Verlängerer“ (Stichtag: 1.12.2024) haben gleichzeitig im hoch belasteten Personalkörper der Landespolizei für eine Entlastung gesorgt und machen dies weiterhin.

Bei ungünstigen Altersstrukturen führt eine Verlängerung des einen Beamten, damit er ggf. den aktuellen Status noch ruhegehaltsfähig bekommt, dazu dass ein anderer bzw. nachfolgender Beamter in die Sperrfrist läuft und dies nicht mehr ruhegehaltsfähig erreicht.

Momentan steht das Bewilligungsverfahren zum Hinausschieben der Altersgrenze für den Polizeibereich in der Überarbeitung. Bewilligungen sollen nicht mehr für 3 Jahre erfolgen, sondern schrittweise immer um 1 Jahr, um auch Veränderungen im persönlichen und im dienstlichen Bereich, so wie der Stellensituation Rechnung tragen zu können.

Der von der Landesregierung beschlossenen Stellenaufwuchs von + 500 hatte zur Folge, dass die Planstellen für die „Verlängerer“ vorhanden waren. Dies ändert sich nun, da die großen Einstellungsjahre ihre Ausbildung bzw. ihr Studium beendet haben und folglich von Ausbildungsstellen auf feste Planstellen umgebucht werden müssen.

Die Frage, ob die Zahlung der Zulage förderlich ist, ist für den Bereich der Landespolizei momentan nicht von Belang, da diese Variante derzeit nicht genutzt wird.

Zu den verwendeten Begrifflichkeiten

Der Entwurf des Berichtes verwendet den Begriff der „Versorgungslasten“. Der DGB bittet darum, auf diesen Begriff zu verzichten und alternativ beispielsweise von „Versorgungsausgaben“ oder „Ausgaben für die Beamtenversorgung“ zu sprechen. Da der Begriff „Versorgungslasten“ in Kombination mit „hohen“ verwendet wird, ist der Begriff hier inhaltlich austauschbar.

Eine vom Land eingegangene finanzielle Verpflichtung als „Last“ zu bezeichnen, stellt eine negative Bewertung dar. Gemeint sind jedoch Ansprüche, die Beschäftigte des Landes und der Kommunen durch jahrzehntelange Dienste erworben haben. Der DGB erwartet, dass mit den durch langjährige Dienste erworbenen Ansprüchen der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger auch in der politischen Diskussion wertschätzend umgegangen wird.

Zum weiteren Verfahren

Im Anschluss an den Bericht soll ein Gespräch zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, dem Finanzministerium und der Staatskanzlei zur Weiterentwicklung des Instrumentariums des Zuschlags beim Hinausschieben des Ruhestands nach § 9a SHBesG stattfinden. Dieses Verfahren wird vom DGB mitgetragen, für entsprechende Gespräche – auch zur Gesamtheit der Maßnahmen – stehen wir gerne zur Verfügung.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'.

Olaf Schwede



dbb
beamtenbund
und tarifunion
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Finanzministerium
des Landes Schleswig-Holstein
Frau Staatssekretärin Dr. Silke Torp

per Mail an:
Nicole.Neuhausen@bfimi.landsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

29.04.2025

Entwurf eines Berichts der Landesregierung zur Evaluierung des Zuschlags beim Hinausschieben des Ruhestands nach § 9 a SHBesG

Ihr Schreiben vom 27. März 2025

Sehr geehrte Frau Dr. Torp,

wir bedanken uns für die Übersendung des Berichtsentwurfes und die damit verbundene Möglichkeit der Stellungnahme, wovon wir gern Gebrauch machen.

Die Inhalte sind eine sehr gute Grundlage für Bewertungen und Entscheidungen zum künftigen Umgang mit den dargestellten Instrumenten. In diesem Zusammenhang begrüßen wir ausdrücklich, dass in den Bericht weitere Instrumente, die mit dem eigentlichen Berichtsthema sachlich in Verbindung stehen, aufgenommen wurden.

Auch die erwogene Aufnahme der Zahlen in den jährlichen Personalmanagementbericht halten wir für sinnvoll.

Weiterhin begrüßen wir, dass der Bericht als Grundlage für weitere Erörterungen mit den Gewerkschaften dienen soll, wofür wir gern zur Verfügung stehen.

Bereits an dieser Stelle möchten wir auf einige Punkte hinweisen.

Grundsätzliches

Der Übergang vom aktiven Dienst in den Ruhestand ist Vorgang, der sowohl für die betroffenen Beamtinnen und Beamten als auch für den Dienstherrn von größter Bedeutung ist. Er hat Auswirkungen auf die persönliche Lebensführung der Beamtinnen und Beamten und erfordert im Personalmanagement Maßnahmen, die die Aufgabenerfüllung auch nach dem Ausscheiden von Beschäftigten sicherstellen. Eine gute Vorbereitung entsprechender Prozesse ist also auf beiden Seiten angezeigt.

Wir nehmen aber auch verstärkt wahr, dass die Beschäftigten einen großen Wert auf eine möglichst weitreichende Flexibilität mit individuellen Entscheidungsoptionen legen. Die konkreten Wünsche – häufig auch Erfordernisse – sind insbesondere von der jeweiligen gesundheitlichen, familiären oder finanziellen Situation abhängig, häufig aber auch von bestimmten Plänen für den folgenden Lebensabschnitt. Da diesbezügliche Entwicklungen meistens nicht komplett absehbar und planbar sind, schätzen die Betroffenen auch die Möglichkeit für eher kurzfristige Entscheidungen beziehungsweise Entscheidungsanpassungen.

Gleichzeitig sollten Dienstherren die Möglichkeit haben, ihre jeweiligen Interessenlagen durch entsprechende Angebote bzw. Anreize, die den Betroffenen zugutekommen, zu fördern.

Diese Ausgangslage spricht für mehrere Varianten bei der Gestaltung des Übergangs vom aktiven Dienst in den Ruhestand. Bei der Veränderung bzw. Weiterentwicklung des „Instrumentenkastens“ sollten auch die Entwicklungen im Arbeitsrecht (Koalitionsvertrag) sowie im öffentlichen Tarifrecht (Langzeitkonten) beobachtet und berücksichtigt werden, um die Beamtinnen und Beamte des Landes und der Kommunen hinsichtlich bestehender Optionen möglichst nicht gegenüber Tarifbeschäftigten zu benachteiligen, wenngleich statusgruppenbezogene Besonderheiten zu berücksichtigen sind.

In dem vorliegenden Bericht fällt auf, dass die vorhandenen Instrumente überwiegend eher wenig genutzt werden. Dies ist nach unseren Erkenntnissen (insbesondere Seminare und Erörterungen mit Mitgliedsgewerkschaften) nicht nur auf einzelne, teilweise im Bericht zum Ausdruck kommende, Attraktivitätsdefizite zurückzuführen, sondern auch auf Informationsdefizite. Die meisten Beschäftigten sind unzureichend über vorhandene Gestaltungsmöglichkeiten informiert. Im Grunde wird diese Problematik im Bericht auch bestätigt („Die Instrumente werden bislang kaum bzw. nicht offensiv beworben“, S. 17). Hier wäre ein aktiveres Personalmanagement angezeigt. Ergänzend werden auch wir unsere Informationsarbeit gegenüber den Mitgliedern intensivieren.

Zu einzelnen Inhalten

Ziffer 1.2.1 – Hohe Versorgungslasten

Wir empfehlen, den Begriff „Versorgungslasten“ nicht zu verwenden. Es handelt sich nicht um „Lasten“, sondern um „Kosten“, die aus berechtigten Ansprüchen der Betroffenen und aus der noch nicht einmal der Aufgabenentwicklung vollständig folgenden Einstellungspolitik der Dienstherren resultieren.

Auch die am Ende dieser Gliederungsziffer bestehende Anmerkung („Schon mit Blick auf eine nachhaltige Generationengerechtigkeit ist eine derartige Ausgabenbelastung kritisch zu bewerten“) ist wenig zielführend, zumal die prognostizierten Fallzahlen nicht durch Maßnahmen, die auf eine Kritik folgen könnten, nennenswert verändert werden können.

Tabellen 1, 2, 3, 4 und 5

Wir empfehlen eine Klarstellung, ob es sich jeweils um Neufälle oder um Bestandsfälle handelt.

Ziffer 2.1 – Hinausschieben des Ruhestands und Möglichkeiten eines finanziellen Zuschlags

Mit Blick auf die geringen Fallzahlen der Zuschlagsgewährung und den deutlich höheren Fallzahlen eines Hinausschiebens des Ruhestandes ohne Zuschlag könnte erwogen werden, die Zuschlagsgewährung mit einer höheren Verbindlichkeit auszugestalten. Der Dienstherr profitiert von der Bereitschaft der Beamtinnen und Beamten, den Ruhestand hinauszuschieben, da dem Personalbedarf Rechnung getragen wird.

Ziffer 2.2 – Altersteilzeit

Aus unserer Sicht sollte die seit geraumer Zeit bestehende Rechtslage, wonach Altersteilzeit in den beamtenrechtlichen Vorschriften zwar ermöglicht und gefördert wird, dann aber in den haushaltsrechtlichen Vorschriften ausgebremst wird, korrigiert werden, da regelmäßig Enttäuschungen und Verdross ausgelöst werden. Der Korrekturbedarf bezieht sich allerdings nicht auf die beamtenrechtlichen Altersteilzeitregelungen, sondern auf die Haushaltsgesetzgebung.

Die Altersteilzeit ist entgegen häufig anzutreffender Darstellungen durchaus noch immer zeitgemäß, allerdings haben sich die mit ihr verbundenen Ziele geändert. Das ursprüngliche Ziel, mit schneller freiwerdenden Stellen auf eine hohe Jugendarbeitslosigkeit zu reagieren, trägt tatsächlich nicht mehr. Aber die Ziele, einen gleitenden Übergang in den Ruhestand sowie alternsgerechte Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und einen Wissenstransfer zu fördern, sind aktueller denn je. Das funktioniert allerdings vor allem mit dem Gleitmodell. Deshalb sollte die in den jährlichen Haushaltsgesetzen aufgenommene Sperrregelung, wonach Altersteilzeit nur in Frage kommt, wenn die entsprechende Stelle nicht wiederbesetzt wird, auf das Blockmodell begrenzt werden. Die Verhinderung des Blockmodells ist auch der eigentliche Grund für die Haushaltsregelung, denn es sollte ein vorgezogenes Ausscheiden aus dem Dienst abgewendet werden.

Der belastungsreduzierte Verbleib in Teilzeit im Wege der Altersteilzeit ermöglicht es dagegen, länger auf erfahrene Beschäftigte zurückgreifen zu können und ist die deutlich bessere Alternative z.B. gegenüber einer provozierten vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit.

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass die Möglichkeit der Altersteilzeit entgegen der Berichtsdarstellung im Tarifbereich nicht gänzlich entfallen ist. Auch wenn spezielle Tarifregelungen nicht mehr existieren, sind Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse weiterhin auf der Grundlage des nach wie vor geltenden Altersteilzeitgesetzes möglich.

Ziffer 2.3 – Altersteilzeit 62 plus

Die geringe Inanspruchnahme dieses Instruments ist aus unserer Sicht darauf zurückzuführen, dass interessierte Beamtinnen und Beamte davor zurückschrecken, sich bis zur Regelaltersgrenze zu binden, zumal individuelle Entwicklungen nicht vorhersehbar sind (siehe auch unsere grundsätzlichen Ausführungen). Sollte ein früherer Ruhestand erforderlich werden, müssten Zuschüsse erstattet werden.

Wir empfehlen, die Bindungswirkung in mindestens zwei Abschnitte zu unterteilen und/oder die Erstattungsregelung zu modifizieren.

Ziffer 2.5 – Modelle der Teilzeitbeschäftigung

Wir weisen darauf hin, dass das „Sabbatmodell“ nicht zwingend mit einem früheren Ausscheiden aus dem Dienst verbunden ist, die Freistellung auch in Form einer Arbeitszeitreduzierung erfolgen kann.

Wir freuen uns auf den weiteren Austausch zu den im Bericht genannten Themen.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender