Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

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

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

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.

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

Stark in Arbeit.

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 Ruhestands 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."

Stark in Arbeit.

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

Stark in Arbeit.

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

Olaf Schwede

Olaf Schwede

Stark in Arbeit.