

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Danny Freymark (CDU)**

vom 17. Oktober 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 18. Oktober 2023)

zum Thema:

Verschiebung des Rentenalters für Mitarbeiter der Öffentlichen Verwaltung

und **Antwort** vom 3. November 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 6. November 2023)

Senatsverwaltung für Finanzen

Herrn Abgeordneten Danny Freymark (CDU)

über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/17074

vom 17. Oktober 2023

über Verschiebung des Rentenalters für Mitarbeiter der Öffentlichen Verwaltung

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Um zu den Fragen 2 bis 7 einen konkreten aktuellen Überblick zu erhalten, wurde die Bezirks- und Hauptverwaltung sowie das Landesverwaltungsamt um Auskunft für die Zeit vom 01.01.2023 bis zum 30.09.2023 gebeten. Die Fallzahlen wurden wie gemeldet übernommen und zu einem Gesamtergebnis addiert.

Der Fachkräftemangel in Deutschland verschärft sich – mit allen negativen Folgen auch für die Verwaltungstätigkeit in Berlin. Aus diesem Grund wird in Bund und Ländern u.a. offen über die Möglichkeiten diskutiert, ältere Mitarbeiter im öffentlichen Dienst über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus an die Verwaltung zu binden oder Pensionäre und Rentner für die Rückkehr in die Verwaltung zu gewinnen.

Ich frage den Senat:

1. Wie viele offene Stellen gab es in der öffentlichen Verwaltung zum 01.10.2023?

Zu 1.:

Von insgesamt rund 125.693 Stellen/Beschäftigungspositionen waren am 30.06.2023 rund 7.603 (beide Angaben in Vollzeitäquivalenten) nicht besetzt. Der Anteil an unbesetzten Stellen in der Berliner Verwaltung betrug zu diesem Stichtag somit 6,05%. Aktuellere Daten liegen der Senatsverwaltung für Finanzen nicht vor.

2. Wie viele Anfragen/Anträge von Mitarbeitern gab es, den Renten- bzw. Pensionsantritt zu verschieben?

Zu 2.:

Es gab 267 Anträge den Renten- bzw. Pensionsantritt zu verschieben, davon 183 Anträge beamteter Dienstkräfte und 84 Anträge Tarifbeschäftigter.

3. Wie viele Mitarbeiter wurden von der Dienststelle ersucht, den Renten- bzw. Pensionsantritt zu verschieben?

Zu 3.:

Vier beamtete Dienstkräfte und vier Tarifbeschäftigte wurden von deren jeweiliger Dienststelle ersucht, den Renten- bzw. Pensionsantritt zu verschieben.

4. Wie viele Zustimmungen & Ablehnungen von Mitarbeitern gab es, den Renten- bzw. Pensionsantritt zu verschieben?

Zu 4.:

Die Bezirks- und Hauptverwaltung sowie das Landesverwaltungsamt wurde um Beantwortung der übermittelten Fragestellung gebeten. Die Zusammenfassung und Wiedergabe der eingegangenen Antworten erfolgt wertungsoffen.

Es gab 49 Zustimmungen von Mitarbeitern den Renten- bzw. Pensionsantritt zu verschieben. Diese entfielen auf 14 beamtete Dienstkräfte und 35 Tarifbeschäftigte.

Es gab sechs Ablehnungen von Mitarbeitern den Renten- bzw. Pensionsantritt zu verschieben. Die Ablehnungen entfielen auf jeweils drei beamtete Dienstkräfte und drei Tarifbeschäftigte.

5. Wie viele Anfragen/Anträge von Pensionären und Rentnern gab es, in den öffentlichen Dienst zurückzukehren?

Zu 5.:

Vier pensionierte Dienstkräfte und sieben Rentnerinnen/Rentner haben beantragt in den öffentlichen Dienst zurückzukehren.

6. Wie viele Pensionäre und Rentner wurden von der Dienststelle ersucht, in den öffentlichen Dienst zurückzukehren?

Zu 6.:

Zwei pensionierte Dienstkräfte und sechs Rentnerinnen/Rentner wurden ersucht in den öffentlichen Dienst zurückzukehren.

7. Wie viele Zustimmungen/ Ablehnungen von Pensionären und Rentnern gab es, in den öffentlichen Dienst zurückzukehren?

Zu 7.:

Es gab 14 Zustimmungen in den öffentlichen Dienst zurückzukehren, davon fünf pensionierte Dienstkräfte und neun Rentnerinnen/Rentner.

8. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, die darauf abzielen, die Verwaltung für Menschen im Renten- und Pensionsalter attraktiver zu machen, damit sie (gern) weiter bzw. wieder in der öffentlichen Verwaltung arbeiten? Welche Maßnahmen sind noch geplant?

Zu 8.:

Tarifbeschäftigte:

Für Tarifbeschäftigte des Landes Berlin bestehen bereits einfache Möglichkeiten, auch bei Erreichen der Regelaltersgrenze weiter bzw. wieder in der Öffentlichen Verwaltung des Landes Berlin beschäftigt zu sein.

Das Sozialgesetzbuch VI bietet seit dem 01.07.2014 eine derartige Flexibilisierungsoption. § 41 Satz 3 SGB VI eröffnet die Möglichkeit während des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren, dass der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses gegebenenfalls auch mehrfach hinausgeschoben wird. Mithin können Tarifbeschäftigte, die kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze stehen, durch den Arbeitgeber aktiv angesprochen werden, ob sie sich eine solche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses vorstellen können. Die hierzu erforderliche Vereinbarung schließen der Arbeitgeber und die bzw. der Beschäftigte (einvernehmlich) noch vor Erreichen der Regelaltersgrenze, also noch im laufenden Beschäftigungsverhältnis. Das bestehende Arbeitsverhältnis besteht mit allen tariflichen Rechten und Pflichten bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt fort, das zugrundeliegende Tarifrecht gilt uneingeschränkt.

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits geendet hat, gelten arbeitsrechtlich keine Besonderheiten. Nach erfolgter Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Regelaltersgrenze ist tarifvertraglich eine einvernehmliche erneute Beschäftigung möglich. Hierfür ist der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags notwendig.

Beamtete Dienstkräfte/pensionierte Dienstkräfte:

Für die beamteten Dienstkräfte des Landes Berlin richtet sich das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach § 38 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG). Nach der vorbezeichneten Regelung kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag der beamteten Dienstkraft, wenn es im dienstlichen Interesse liegt, über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, jedoch nicht länger als bis zum vollendeten 68. Lebensjahr. Zu den dienstlichen Interessen gehören auch organisatorische, personelle und fiskalische Interessen. Unter den gleichen Voraussetzungen kann bei einer gesetzlich vorgesehenen Altersgrenze unter dem 65. Lebensjahr der Eintritt in den Ruhestand jeweils bis zu einem Jahr, insgesamt höchstens drei Jahre, hinausgeschoben werden.

Mit Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes vom 14.06.2018 (GVBl. S. 447) wurde ein neuer § 43 in das Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE) eingefügt, der für beamtete Dienstkräfte die Zahlung von Zuschlägen bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand vorsieht. Ziel der Regelung ist es, ein Verbleiben im aktiven Dienst über die Altersgrenze hinaus finanziell attraktiv zu gestalten. Der Eintritt in den Ruhestand kann auf Antrag der beamteten Dienstkraft in Schritten von jeweils maximal einem Jahr, jedoch nicht länger als bis zum vollendeten 68. Lebensjahr, hinausgeschoben werden, wenn es im dienstlichen Interesse liegt (§ 38 Abs. 2 Satz 1 LBG). Hierüber entscheidet die Dienstbehörde. Der Zuschlag nach § 43 Abs. 1 BBesG BE beträgt 20 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gemäß § 5 LBeamtVG und ist nicht ruhegehaltfähig. Der Zuschlag nach § 43 Abs. 1 BBesG BE ist dynamisch ausgestaltet, das heißt er erhöht sich mit jeder prozentualen Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge. Nähere Angaben zur Durchführung der Regelung enthält das Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen IV Nr. 30/2018 vom 06.07.2018.

Nach Eintritt in den Ruhestand nach Erreichen der Altersgrenze bzw. im Anschluss an das Hinausschieben des Ruhestands besteht die Möglichkeit einer Tätigkeit als Tarifbeschäftigte

oder Tarifbeschäftigter unter Inanspruchnahme der Versicherungsfreiheit als pensionierte beamtete Dienstkraft in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Einen finanziellen Anreiz für die Ausübung einer Tätigkeit zur Deckung des Personalbedarfs infolge des gestiegenen Zugangs von Geflüchteten und Asylbegehrenden schafft die unter § 108c Satz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) getroffene Regelung. Nach der vorbezeichneten Regelung ist § 53 LBeamtVG, – der das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen regelt, – auf Versorgungsberechtigte, die ein Einkommen aus einer Beschäftigung beziehen, die zur Deckung des Personalbedarfs infolge des gestiegenen Zugangs von Geflüchteten und Asylbegehrenden erforderlich ist, nach Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze nach § 38 Absatz 1 LBG erreichen, bis zum 31.12.2023 nicht anzuwenden. Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes und der Berliner Heilverfahrensverordnung ist vorgesehen, die bis zum 31.12.2023 befristete Ausnahme von der Anrechnung von Verwendungseinkommen auf die Versorgung bis zum 31.12.2025 zu verlängern.

Um dem Mangel an vollausgebildeten Lehrkräften vorübergehend entgegen zu wirken zu können, sollen pensionierte Lehrkräfte mit der unter Artikel 2 § 9 Lehrkräftebindungsgesetz (LBindG) vom 10.02.2023 getroffenen Regelung, nach der § 53 LBeamtVG auf Versorgungsberechtigte, die ein Einkommen aus einer Lehrtätigkeit beziehen, die zur Deckung des Personalbedarfs für die Unterrichtsversorgung an Berliner Schulen erforderlich ist, nach Ablauf des Schuljahres, in dem sie die Regelaltersgrenze nach § 38 Absatz 1 LBG erreichen, bis zum 31.12.2026 nicht anzuwenden ist, motiviert werden, eine Tätigkeit im Berliner Schuldienst aufzunehmen.

Als Maßnahme zur Sicherung von Fach- und Erfahrungswissen können im Einzelfall bereits ausgeschiedene Beschäftigte, die sich im Ruhestand bzw. in Rente befinden, im Rahmen von Honorarverträgen temporär als Seniorcoachin oder Seniorcoach eingebunden werden.

Sie beraten und unterstützen Beschäftigte und helfen ihnen damit, Herausforderungen mit Expertenbegleitung zu meistern, Entscheidungen vorzubereiten, zeigen Lösungsoptionen für Konfliktsituationen auf und begleiten Arbeitsprozesse im Rahmen des Wissenstransfers.

9. Wie bewertet der Berliner Senat die Idee, den Verwaltungsmitarbeitern den grundsätzlichen Anspruch einzuräumen, durch eine einfache einseitige Erklärung ihren Dienst über das gesetzliche Renten- bzw. Pensionseintrittsalter hinaus, um bis zu drei Jahre zu verlängern? Wie könnte ein solcher Anspruch begründet werden (bspw. durch ein Landesgesetz, die Verfügung des Behördenleiters, des Senators oder des Bezirksbürgermeisters)?

Zu 9.:

Tarifbeschäftigte können nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Renteneintritt bei Erreichen der Regelaltersgrenze den Arbeitgeber nicht einseitig verpflichten, die Arbeit fortzuführen, denn es handelt sich um eine zweiseitige Verpflichtung (Vereinbarung) zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber. Tarifbeschäftigte, welche die Altersgrenze vollendet haben, sollen im Land Berlin nur ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, wenn dringende dienstliche Belange es im Einzelfall erfordern und sie voll leistungsfähig sind. Die Weiterbeschäftigung sollte nicht über die Vollendung des 68. Lebensjahres hinausgehen. Wie unter Frage 8. erläutert ist, sind aber Möglichkeiten geschaffen worden, um über die Altersgrenze hinaus eine Weiterbeschäftigung zu vereinbaren.

Ein rechtlicher Anspruch für beamtete Dienstkräfte auf Verlängerung der aktiven Dienstzeit bis zu drei Jahre ohne Berücksichtigung dienstlicher Interessen kann aus § 38 Absatz 2 LBG nicht hergeleitet werden. Gegen eine Gesetzesänderung in diesem Sinne spricht auch die grundsätzliche Beibehaltung der festen Altersgrenze nach § 38 Absatz 1 LBG für den Beginn des Ruhestands. Die Prüfung des Vorhandenseins eines dienstlichen Interesses sichert auch das Angebot beruflicher Perspektiven für Bewerberinnen und Bewerber und das Fortkommen jüngerer Dienstkräfte.

Berlin, den 03. November 2023

In Vertretung

Tanja Mildenerer

Senatsverwaltung für Finanzen