



**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.