



Aktuelle Landtagsbeschlüsse:

Altersgrenze, Antragsruhestand und Altersteilzeit

Die Haushaltsbeschlüsse des Landtages beinhalten neben der Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen in sicherheitsrelevanten bzw. gefahrgeneigten Aufgabenbereichen weitere Regelungen, die für lebensältere Beamtinnen und Beamte von Bedeutung sind. Sie betreffen das Erwerbseinkommen neben Versorgungsbezügen, die Altersgrenze für Einstellungen sowie die Altersteilzeit.

Die im Beamtenversorgungsgesetz ursprünglich bis zum 31. Dezember 2022 befristete Möglichkeit der Anrechnungsfreiheit von Erwerbseinkommen bei Antragsruhestand ist bis Ende 2024 verlängert worden. Sie gilt nunmehr für vor dem 1. Januar erfolgte Versetzungen in den Ruhestand. Wenn Betroffene auf arbeitsvertraglicher Grundlage weiterbeschäftigt werden, kann das Finanzministerium von negativen Auswirkungen auf Versorgungsbezüge absehen. Damit soll die Rekrutierung von Personal gefördert werden. Die Regelung könnte zwar für einzelne Kolleginnen und Kollegen interessant sein, ist aber letztendlich die Folge unzureichender Attraktivität bei der Gewinnung von Nachwuchskräften.

Begrüßt werden die erweiterten Möglichkeiten für Einstellungen lebensälterer Beamtinnen und Beamten in den Landesdienst. Die grundsätzlich erforderliche Einwilligung des Finanzministeriums ist künftig erst ab dem 50. Lebensjahr statt bereits ab dem 45. Lebensjahr erforderlich. Damit wird die Gefahr einer Altersdiskriminierung reduziert. Die in der Landeshaushaltsordnung verankerten Altersgrenzen gelten nur für den Landesdienst, nicht auf kommunaler Ebene.

Enttäuschend ist dagegen die ebenfalls nur für den Landesdienst geltende Einschränkung der Altersteilzeit: Die im Landesbeamtengesetz eigentlich vorgesehene reguläre Altersteilzeit wird weiterhin durch das Haushaltsrecht ausgehebelt. Laut Haushaltsgesetz kommt Altersteilzeit nämlich nur in Frage, wenn die jeweilige Stelle nicht wiederbesetzt wird. Altersteilzeit wird damit fälschlicherweise als Instrument zum Personalabbau angesehen und nicht als Chance, die letzte Phase des aktiven Berufslebens gesund und motiviert zu gestalten. Betroffenen bleibt damit nur die Möglichkeit, die Sonderform der Altersteilzeit „63 plus“ in Anspruch zu nehmen. Diese ist jedoch an zusätzliche Voraussetzungen geknüpft, unter anderem muss die reduzierte Arbeitszeit bis zur regulären Altersgrenze erbracht werden.