



Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst
53173 Bonn, Rheinallee 18
Vorsitzender: RA Dr. Michael Hartmer
Geschäftsführer: RA Ulrich Güther, MDirig a. D.

Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

- Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes -

Deutscher Philologenverband e. V. (DPHV)
Deutscher Hochschulverband (DHV)
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren
Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BVHD)
Verein Deutscher Bibliothekare e.V. (VDB)
Bundesverband der beamteten Tierärzte e. V. (BbT)
Führungskräfteverband Telekom und Post (VTP)
Bundesverband Führungskräfte Deutscher Bahnen e. V.
(BFBahnen) – ehemals VHB
Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen
im öffentlichen Dienst e.V. (BLC)
Vereinigung der technischen Mitglieder des
Deutschen Patentamtes - Prüfervereinigung - e.V.
Bundesverband der Apotheker im öffentlichen Dienst e. V.
(BApÖD)
Verband Deutscher Meteorologen e.V. (VDM)

Bonn, den 6. Dezember 2010

Für flexible Altersgrenzen im Beamtenverhältnis

Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes
- Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) –

Die bisherigen politischen Diskussionen und Festlegungen zur Lösung der Fragen und Konsequenzen aus dem demographischen Wandel in unseren Alterssicherungssystemen konzentrieren sich im Wesentlichen einseitig auf die Frage einer Anhebung des Alters für einen Rentenbezug oder des regelmäßigen Eintritts in den Ruhestand. Auch der kürzlich (17. November 2010) vorgelegte Bericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und zur Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beschäftigt sich mit der Anhebung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr in den kommenden neunzehn Jahren ab 2012. Die gesetzlichen Festlegungen für die gesetzliche Rentenversicherung und für die Beamtinnen und Beamten des Bundes und die einiger Bundesländer für ihre Beamten enthalten grundsätzlich parallele Regelungen für eine stufenweise Anhebung der allgemeinen Altersgrenze verbunden mit Vorschriften über Abschläge von der erdienten Alterssicherung bei früherem Eintritt in den Rentenbezug bzw. den Ruhestand; dies führt dazu, dass die Neuregelungen als Versorgungskürzungsprogramme verstanden werden und die Akzeptanz bei den Betroffenen politisch vielfach in Frage gestellt wird.

Die Festlegung starrer Altersgrenzen – gleichgültig ob jetzt noch von 65 Jahren, schrittweise angehobener oder endgültig von 67 Jahren – nimmt keine Rücksicht auf das Lebensschicksal und den Lebensplan des Einzelnen. Viele Menschen können oder wollen nicht bis zu der für sie geltenden Altersgrenze arbeiten. Umgekehrt gibt es Beschäftigte, die lieber jenseits ihrer Altersgrenze weiterarbeiten würden, und zwar auch im angestammten Beruf bzw. im zuletzt bestehenden Beschäftigungsverhältnis. Altersgrenzen diskriminieren mithin diejenigen, die noch

länger arbeiten können und wollen. Deren Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft wird ausgeblendet; vorhandene Potentiale werden nicht genutzt. Das gilt auch für berufsorientierte besondere niedrigere Altersgrenzen.

Insbesondere im Bereich des höheren Dienstes dürfte ein längeres Verbleiben im Berufsleben auf das Interesse von Beamtinnen und Beamten stoßen.

Bereits jetzt gibt es im Recht der Beamtinnen und Beamten in Bund und Ländern Sonderregelungen, die ein längeres Verbleiben im Beamtenverhältnis erlauben. Die Struktur dieser Regelung verlangt im Allgemeinen ein Verlangen oder mindestens das Einvernehmen des Dienstherrn, die Zustimmung des betroffenen Beamten und ein entsprechendes oder gesteigertes dienstliches Interesse. Die Verlängerung der Dienstzeit ist jeweils nur für ein Jahr, im Allgemeinen längstens für insgesamt drei Jahre möglich.

Ein Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ist nur möglich bei Dienstunfähigkeit oder, soweit Antragsaltersgrenzen bestehen, bei entsprechendem Antrag.

Anstelle der skizzierten Regelungen befürwortet die AhD folgendes Modell für den Eintritt in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten:

1. Statusrechtliche Regelungen:

Es wird ein Korridor, beginnend mit der Vollendung des 60. Lebensjahres und andauernd bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres, gebildet, in dem Beamtinnen und Beamte selbst entscheiden können, wann sie in den Ruhestand eintreten wollen. Die Versetzung in den Ruhestand findet nur auf Antrag statt. Voraussetzung für die Versetzung in den Ruhestand ist, dass die Summe der gesetzlichen Altersversorgungsansprüche des Beamten ab dem gewählten Zeitpunkt des Ruhestandes über der amtsorientierten Mindestversorgung liegt. Zu den gesetzlichen Altersversorgungsansprüchen gehören nicht nur die aus dem Beamtenverhältnis, sondern auch Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung, soweit keine Ruhensregelungen eingreifen, oder aus anderweitigen gesetzlichen Altersversorgungen, z.B. aus berufsständischen Versorgungssystemen, jeweils vorbehaltlich von Ruhensregelungen. Etwaige Neuregelungen von Altersversorgungen nach dem Prinzip der „Trennung der Systeme“ gehen insoweit Anrechnungsvorschriften vor.

Eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses über das 68. Lebensjahr hinaus ist auf Antrag mit Zustimmung des Dienstherrn möglich.

Die bestehenden Regularien zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, des Erreichens der Antragsaltersgrenze sowie zur Umsetzung des Vorrangs der weiteren Verwendung vor der Zuruhesetzung bleiben bestehen.

2. Versorgungsrechtliche Regelungen:

Das jeweilige Ruhegehalt ist nach den bisherigen Strukturprinzipien zu bemessen. Ausgangspunkt ist das Alimentationsprinzip als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums gem. Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes. Die Beamtenversorgung hat für ein erfülltes Berufsleben, ausgerichtet am letzten Amt, eine angemessene Lebenshaltung des Beamten und seiner Familie, einschließlich im Fall des Todes seiner Hinterbliebenen, zu gewährleisten. Die Altersversorgung der Beamten geht über eine bloße Grundsicherung hinaus; sie umfasst, nicht nur wegen der Orientierung am letzten ausgeübten Amt, Elemente einer betrieblichen Altersversorgung und bietet daher bifunktional eine Vollversorgung.

Die Flexibilisierung des Ruhestandseintritts erfordert deswegen keine Änderung der Vorschriften über die Versorgung aus dem letzten Amt, der Bestimmungen der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, des Ruhegehaltssatzes, der Mindestversorgung und der Hinterbliebenenversorgung. Allerdings muss ein längeres Verbleiben im Beamtenverhältnis zu einer Erhöhung des Ruhegehaltssatzes führen, auch über den bisherigen gesetzlichen Höchstruhegehaltssatz hinaus.

3. Neue Beschäftigungsmöglichkeiten:

Nach einem Eintritt in den Ruhestand soll eine weitere Beschäftigung innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes möglich bleiben.

Wird der Beamte erneut in einem Statusverhältnis als Beamter oder Richter tätig, gelten die Regelungen aus dem neuen Statusverhältnis. Da aus öffentlichen Kassen keine Doppelalimentation gewährt werden darf, bleiben die bestehenden Regelungen über die Anrechnung von Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst auf die Versorgung anwendbar. Dies gilt auch für eine Tätigkeit als Tarifbeschäftigter im öffentlichen Dienst oder für eine Verwendung in zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen, an deren Finanzierung der Staat beteiligt ist. Eine Verbesserung der anrechnungsfreien Höchstgrenzen ist anzustreben, um einen stärkeren finanziellen Anreiz zu schaffen, dass Versorgungsberechtigte zur Fortsetzung oder Wiederaufnahme einer Tätigkeit auch im öffentlichen Dienst bereit sind.

Wird der Versorgungsempfänger außerhalb des öffentlichen Dienstes tätig, werden die Zuverdienste nicht auf die Versorgung angerechnet. Dies schafft Anreize für längere Beschäftigung. Letztlich entscheiden die Versorgungsempfänger selbst, ob sie neben der Versorgung noch erwerbstätig sein wollen oder nicht.

4. Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen:

Wird ein Beamter wieder in einem Statusverhältnis im öffentlichen Dienst verwendet, ist das frühere Statusverhältnis fortzusetzen oder umzuwandeln. Es gelten die rechtlichen Regelungen des neuen Statusverhältnisses; die Betroffenen sind versicherungsfrei in den gesetzlichen Sozialversicherungen.

Wird ein Versorgungsempfänger außerhalb eines Statusverhältnisses im öffentlichen Dienst als Tarifbeschäftigter tätig, gelten wie erwähnt die bestehenden Vorschriften über das Ruhen von Versorgungsansprüchen neben Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst; die Einkünfte sind beitragspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung, der Zusatzversicherung und gegebenenfalls der Kranken- und Pflegeversicherung nach den jeweils allgemein geltenden Regelungen. Wird der Versorgungsempfänger außerhalb des öffentlichen Dienstes tätig, unterliegen die Verdienste der Beitragspflicht in der Rentenversicherung sowie ggffs. der Kranken- und Pflegeversicherung ebenfalls nach den jeweils allgemein geltenden Regelungen. Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung entfällt wie bei Beamten.

5. Bis zur Verwirklichung eines solchen Modells ist im Beamtenrecht des Bundes und der Länder folgendes anzustreben:
- a) Möglichkeit der Verlängerung der Dienstzeit, unabhängig von der Regelaltersgrenze,
 - b) rechtzeitiger Antrag des Beamten vor Erreichen der Regelaltersgrenze, beispielsweise zwölf Monate vorher,
 - c) Verweigerung der Genehmigung zur Verlängerung der Dienstzeit nur bei dienstlichen Gründen, wie z. B. Stellenabbau, personalwirtschaftlichen Gründen wie auch Nachwuchsgewinnung und -förderung, auch bei absehbaren Einschränkungen in Eignung, Befähigung und Leistung des Antragstellers bzw. der Antragstellerin in der Verlängerungszeit,
 - d) der Ruhegehaltssatz steigt entsprechend den allgemeinen Regelungen weiter an, zusätzlich soll vom Dienstherrn ein nichtruhegehaltfähiger Zuschlag zur Besoldung gewährt werden,
 - e) die sonst bestehenden Regelungen über die Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze und zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bleiben anwendbar; der Umsetzung des Grundsatzes Rehabilitation statt Versorgung bedarf es nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr.

Die Zielsetzung von flexiblen Altersgrenzen im Beamtenverhältnis ist nicht, Beamtinnen und Beamten eine möglichst frühe Zuruhesetzung zu ermöglichen, sondern Anreize zu setzen, möglichst lange im Erwerbsleben bleiben zu wollen. Damit sollen auch die öffentlichen Aufwendungen für die Altersversorgung der Beamtenschaft verringert werden; das rechtfertigt auch, eine längere Beschäftigung im angestammten Beamtenverhältnis nicht nur versorgungsrechtlich, sondern auch in der Besoldung zu honorieren.

Es ist anzustreben, flexible Altersgrenzen auch für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes einzurichten und parallele Regelungen auch in anderen gesetzlichen Alterssicherungssystemen zu treffen.