

# Presseinformation



## Landtagsfraktion Schleswig-Holstein

Pressesprecherin  
**Claudia Jacob**

Landeshaus  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Zentrale: 0431 / 988 – 1500  
Durchwahl: 0431 / 988 - 1503  
Mobil: 0172 / 541 83 53

presse@gruene.ltsh.de  
www.sh.gruene-fraktion.de

**Nr. 459.15 / 18.11.2015**

Es gilt das gesprochene Wort!

### TOP 11 – Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen

Dazu sagt für die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen,  
die Abgeordnete

**Ines Strehlau:**

## **Eine gute Basis, um BeamtInnen für die Weiterbeschäftigung in der aktuellen Situation zu motivieren**

Wie schon im letzten Plenum angekündigt, wollen wir heute Maßnahmen zur besseren Bewältigung des gegenwärtigen besonderen Personalbedarfs an BeamtInnen auf den Weg bringen.

Wir stehen mit der aktuellen Flüchtlingssituation in Schleswig-Holstein vor einer außergewöhnlichen Bedarfslage, die schnelles Handeln erfordert. Unser derzeit vorhandenes Personal reicht zur Bewältigung dieser Lage nicht aus. Die in der Gesetzesvorlage vorgesehenen Maßnahmen betrachten wir als notwendig, um auf zeitweilige Personalunterdeckungen kurzfristig und effektiv reagieren zu können.

Die Gesetzesänderungen sind im Wesentlichen bereits im Entwurf der Landesregierung zum Landesbeamtenmodernisierungsgesetz enthalten. Einige Maßnahmen sollen nun gezielt vorgezogen werden, um den akuten Sonderbedarf infolge der aktuellen Flüchtlingssituation decken zu können.

Um einen noch stärkeren Anreiz für ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand in der aktuellen Situation zu schaffen, erhöhen wir bis zum 31. Dezember 2018 den Zuschlag auf das Grundgehalt von zehn auf 15 Prozent. Eine richtige Maßnahme, wie wir finden.

Die Notwendigkeit der Einstellung neuer Nachwuchskräfte verlieren wir aber nicht aus dem Blick. Wir fahren hier zweigleisig. Gerade wurden mit der Nachschiebeliste zum Haushalt 2016 zusätzlich 54 Millionen Euro für Personalausgaben in die Beratungen eingebracht. Insgesamt sollen damit unter anderem 1001 neue Stellen für Polizei,

Lehrkräfte, Justiz und Verwaltung geschaffen werden.

Allerdings muss der Fokus aktuell erst einmal darauf liegen, die Personallücken möglichst sofort zu füllen. Die qualifiziertesten Personen dafür sind jene BeamtInnen, die auf langjährige Berufserfahrung zurückblicken können, und erst kürzlich aus dem Dienst ausgeschieden sind oder kurz davor stehen.

Damit eine Weiterbeschäftigung auf freiwilliger Basis gelingen kann, müssen wir statt Hemmnissen Anreize in Form von günstigen Vergütungs- und Anrechnungsregelungen schaffen. Dies machen wir mit dem vorliegenden Gesetzentwurf.

Vorgesehen ist hingegen die Aufstockung von bisher 41 Stunden auf bis zu 205 Stunden maximalen Zeitguthabens (bei Vollzeit). Dies hilft bei der Kompensierung von spontan erhöhtem Arbeitsaufkommen durch Überstunden und verbessert gleichzeitig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir halten diese Verfünfachung im Vergleich zum bisherigen Status für einen ganz erheblichen Schritt in Richtung mehr Flexibilität und besserer Reaktionsmöglichkeiten auf erhöhten Arbeitsbedarf.

Das vom Beamtenbund angeregte „Langzeitarbeitskonto“ von bis zu 1.400 Stunden über fünf Jahre wäre hingegen eine Maßnahme, die letztlich eher der lebensphasengerechten Gestaltung der Arbeitszeit dient und nicht der kurzfristigen Bewältigung von erhöhtem Arbeitsaufkommen. Den Vorschlag werden wir daher in den Beratungen zum Gesetzesentwurf eines Landesbeamtenmodernisierungsgesetzes weiter verfolgen.

Weiterhin wurde bemängelt, dass die Voraussetzungen für Ausnahmen vom Ruhen der Versorgungsbezüge bei BeamtInnen im Antragsruhestand, also bei den BeamtInnen, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gegangen sind, zu restriktiv seien.

Diese Voraussetzungen sind unserer Ansicht nach gerechtfertigt. Die Regelungen schaffen in Ausnahmefällen die Möglichkeit von Ruhen der Versorgungsbezüge bei gleichzeitiger Beschäftigung auf arbeitsvertraglicher Grundlage abzusehen.

Wir müssen bei allen Anreizen, die wir setzen, das Gleichgewicht innerhalb der Beamtenschaft im Auge behalten.

Insgesamt ist der vorliegende Entwurf eine gute Basis, um BeamtInnen für die Weiterbeschäftigung in der aktuellen Situation zu motivieren.

\*\*\*