

Altersdiskriminierung in Bezug auf das Renteneintrittsalter – ein Recht auf Weiterbeschäftigung als mögliche gesetzliche Neuerung?

Bachelorarbeit

an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL. B.)

Vorgelegt von
Matteo Wolf
aus Dresden

Meißen, 31.03.2023

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1 Einleitung	1
2 Einordnung des Verbotes der Diskriminierung wegen des Alters	4
2.1 Definition Altersdiskriminierung	4
2.2 Verbot der Diskriminierung wegen des Alters als rechtliche Norm	6
3 Aktuelle Rentenregelung im öffentlichen Dienst – der „Zwang zur Rente“ als Eingriff in die Berufsfreiheit	7
3.1 Gesetzliche und tarifvertragliche Grundlagen für den öffentlichen Dienst .	8
3.1.1 Für Beamte	9
3.1.2 Für Tarifangestellte.....	11
3.2 Eingriff in die Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG	12
3.3 Anwendung des Verbotes der Altersdiskriminierung auf die Regelung ...	12
4 Einschlägige EuGH-Urteile in Bezug auf Altersdiskriminierung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	13
4.1 Die Mangold-Entscheidung.....	14
4.2 Die Palacios-Entscheidung.....	16
4.3 Die Rosenblatt-Entscheidung	16
4.4 Die Fuchs- und Köhler-Entscheidung	17
4.5 Die Hörnfeldt-Entscheidung.....	18
4.6 Bedeutung für die Regelung in Deutschland.....	19
5 Ein Recht auf Weiterbeschäftigung als mögliche gesetzliche Neuerung	19
5.1 Ausgangspunkt des Vorschlages.....	22
5.1.1 Aktuelle Rentensituation – eine Belastung des Rentensystems.....	22
5.1.2 Fachkräftemangel.....	24
5.2 Bedeutung aktueller Entwicklungen.....	25
5.2.1 Gesellschaftliche Entwicklungen.....	26
5.2.2 Politische Entwicklungen	27
5.3 Konkrete Bedeutung des Themas für Behörden	29
5.3.1 Umfrage zur Einordnung in die Praxis	29
5.3.2 Personalpool Demografie	32
5.4 Folgen aus demografischer Sicht	34
5.5 Folgen aus fiskalischer Sicht	34
5.5.1 In Bezug auf Beamte	35
5.5.2 In Bezug auf Tarifangestellte	35
5.6 Folgen aus organisationaler Sicht.....	36
5.6.1 Wissensmanagement	37
5.6.2 Eingriff in die Personalhoheit	38
5.6.3 Planstellenbelegung	38
5.7 Folgen aus arbeitsrechtlicher Sicht.....	39
5.8 Alternative Lösungsansätze.....	40
6 Fazit	44
Kernsätze	46

Anhangsverzeichnis	VIII
Anhang	IX
Literaturverzeichnis.....	XXI
Dokumentenverzeichnis.....	XXIV
Rechtsprechungsverzeichnis	XXVII
Rechtsquellenverzeichnis	XXVIII
Eidesstattliche Versicherung.....	XXX

Hinweise:

- 1. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Bachelorarbeit das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.*
- 2. Wenn in dieser Arbeit „Bedienstete“ genannt werden, so sind grundsätzlich Beamte sowie Angestellte innerhalb des öffentlichen Dienstes gemeint. Sollte es Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen geben, so werden diese explizit genannt.*
- 3. Wenn von „Rente“ bzw. „Renteneintritt“ gesprochen wird, so werden Beamte, ungeachtet der Begrifflichkeit, grundsätzlich mitgemeint. Auf Unterschiede wird explizit hingewiesen.*

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Empfohlene Arbeitsschritte zur Gesetzesfolgenabschätzung	21
Abbildung 2: Genehmigte und abgelehnte Anträge auf Weiterbeschäftigung sächsischer Landesbehörden aus den letzten 5 Jahren	31
Abbildung 3: Beispiel der Funktionsweise des Personalpools Demografie	33

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
ABl.	Amtsblatt der Europäischen Union
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a. F.	Alte Fassung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BW	Baden-Württemberg
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EUV	Vertrag über die Europäische Union
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GMBI.	Gemeinsames Ministerialblatt
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
i. V. m.	In Verbindung mit
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
SGB	Sozialgesetzbuch
SächsBeamVG	Sächsisches Beamtenversorgungsgesetz
SächsBesG	Sächsisches Besoldungsgesetz
SächsBG	Sächsisches Beamtengesetz
SächsGKV	Gesetz über den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen

SächsGVBl.	Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SäHO	Sächsische Haushaltsordnung
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VV-BHO	Allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Bundeshaushaltsordnung
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

1 Einleitung

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“¹ – das grundgesetzlich normierte Verbot der Diskriminierung; doch ein Bezug auf das Alter fehlt.

Ist Altersdiskriminierung in Deutschland demzufolge ein Thema, das keinerlei rechtlicher Regelung bedarf, wenn es der Gesetzgeber bei solch einer klaren Aufzählung im Grundgesetz außer Acht lässt? Ganz im Gegenteil, Altersdiskriminierung spielt sehr wohl rechtlich sowie vor allem gesellschaftlich eine Rolle, denn Altersdiskriminierung ist „eine der am stärksten institutionalisierten Formen von Diskriminierung.“²

2021 veröffentlichte die Weltgesundheitsorganisation WHO einen globalen Bericht über Altersdiskriminierung, den „Global report on ageism“. In einer breit angelegten Befragung der WHO berichtete ein Drittel der befragten Personen über 65 Jahre in 28 europäischen Ländern, dass sie bereits Opfer von Altersdiskriminierung geworden seien.³ Natürlich muss hierbei unterschieden werden zwischen der einerseits subjektiv wahrgenommenen Altersdiskriminierung, auf welcher der Bericht fußt, und andererseits der tatsächlichen, rechtlichen Altersdiskriminierung. Dennoch zeigt dieses Ergebnis, dass es gesellschaftlich weit verbreitete, strukturelle Diskriminierung zu geben scheint. Der Bericht bringt allerdings ebenso Vorschläge, wie man dem entgegenwirken könne, sowohl als Zivilgesellschaft, als auch als Staat. Einer der Vorschläge lautet wie folgt: „Priority should be given to the three strategies supported by the best evidence: enacting policies and laws, and implementing educational and intergenerational contact interventions.“⁴ Es wird aus staatlicher Sicht demnach als förderlich erachtet, Richtlinien und Gesetze zu erlassen.

Bereits im Jahr 2000, vor nunmehr über 22 Jahren, trat die „Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“, auch Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie genannt, der Europäischen Union in Kraft.⁵ Das von der EU offensichtlich festgestellte Erfordernis der europaweiten Regelung per Richtlinie deutet den Stellenwert des Diskriminierungsverbotes im rechtlichen Kontext an. Auch die Verankerung des Gleichheitsgrundsatzes im Grundgesetz⁶ ist Beleg dafür. Die an alle Mitgliedsstaaten, mithin auch Deutschland, gerichtete

¹ Art. 3 Abs. 3 GG.

² Voss; Rothermund 2019: Altersdiskriminierung in institutionellen Kontexten, S. 512.

³ Vgl. World Health Organization 2021: Global report on ageism, S. 34 [Zugriff am 03.02.2023].

⁴ Ebd., S. XVII.

⁵ Vgl. Art. 20 Richtlinie 2000/78/EG i.V.m. ABl. L 303 S. 16 vom 02.12.2000.

⁶ Vgl. Art. 3 GG.

Richtlinie gilt zwar nicht unmittelbar,⁷ wurde allerdings über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt, welches im Jahre 2006 in Kraft trat.⁸ Die Diskriminierung wegen des Alters wurde jeweils explizit von Richtlinie als auch nationalem Gesetz beachtet.⁹ Auch Art. 21 Abs. 1 der Grundrechtecharta der Europäischen Union, welche 2009 in Kraft trat,¹⁰ nahm das Alter später auf. Hierin liegt demnach bereits ein Grund, dass das Alter bis heute keine Erwähnung im Grundgesetz findet, denn das Recht der Europäischen Union steht in der Normenhierarchie über der nationalen Verfassung.¹¹

Aufgrund des hohen Stellenwertes des Diskriminierungsverbotes, ist es essenziell, dass der Staat eine Vorbildfunktion einnimmt. Da der Staat selbst als Arbeitgeber in nicht zu vernachlässigendem Umfang auftritt, sollte er diese Vorbildfunktion in aller gebotenen Ernsthaftigkeit erfüllen. Deshalb bietet es sich an, die Regelungen für die Bediensteten des Staates und seiner Körperschaften einer kritischen Überprüfung zu unterziehen. Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst bei Erreichen der Regelaltersgrenze erregt hierbei die Aufmerksamkeit und wird deshalb im ersten Teil dieser Arbeit genauer untersucht, auch um zu zeigen, dass es derzeit im Regelfall keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung gibt. Vor allem aber sollen die Regelungen auf potenzielle Altersdiskriminierung überprüft werden. Die Bediensteten im öffentlichen Dienst unterliegen entweder den geltenden beamtenrechtlichen Bestimmungen oder oft tarifvertraglichen Vereinbarungen. Diese werden in dieser Arbeit als Grundlage zur Untersuchung genutzt. Sind die aktuellen Rentenregelungen im öffentlichen Dienst als Diskriminierung zu klassifizieren? Zur Beantwortung dieser Frage wird auch einschlägige europäische Rechtsprechung herangezogen. Sind die Regelungen auch europarechtlich zulässig?

Neben der Überprüfung der Rechtmäßigkeit der aktuellen Rentenregelung, ist es das Ziel im zweiten Teil dieser Arbeit zu klären, ob dem Gesetzgeber (für Beamte) bzw. den Tarifparteien (für Tarifangestellte) ein Recht auf Weiterbeschäftigung für Bedienstete des öffentlichen Dienstes vorgeschlagen werden sollte.

Denn wie bereits dargestellt, sieht die WHO dieses Mittel der gesetzlichen Regelung als mögliche Strategie gegen Altersdiskriminierung an.¹² Selbst wenn keine Diskriminierung wegen des Alters vorliegt, so könnte der Vorschlag eines Weiterbeschäftigungsrechts gegebenenfalls aus aktuellem Anlass geboten sein. Vor allem bezogen auf den aktuell

⁷ Vgl. Art. 288 Abs. 3 AEUV.

⁸ Vgl. Berghahn et al. 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 13 [Zugriff am 03.02.2023].

⁹ Vgl. Art. 1, 6 Richtlinie 2000/78/EG; vgl. §§ 1, 10 AGG.

¹⁰ Vgl. Schmahl 2022: Recherche und Auswertung der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR, S. 19 [Zugriff am 03.02.2023].

¹¹ Vgl. Alpmann; Brockhaus 2004: Fachlexikon Recht, S. 938 f.

¹² Vgl. World Health Organization 2021: Global report on ageism, S. XVII [Zugriff am 03.02.2023].

vorherrschenden Fachkräftemangel, der auch den öffentlichen Dienst betrifft,¹³ stellt sich die Frage, weshalb ein Bediensteter auf die Mitwirkung seines Arbeitgebers bzw. seines Dienstherrn angewiesen sein soll, wenn er eine weitergehende Beschäftigung wünscht.

Das im Jahre 2016 verabschiedete Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben, welches weitreichende Änderungen der Sozialgesetzbücher beinhaltet, soll, wie bereits aus dem Namen ersichtlich wird, den Übergang in den Ruhestand flexibler gestalten.¹⁴ Der Gesetzgeber hat die Flexibilität in diesem Lebensabschnitt demnach als förderbedürftig angesehen. Ein Recht auf Weiterbeschäftigung ist folglich nicht fernab jeglichen politischen Willens und doch ist zu klären, inwieweit dieses Recht Auswirkungen auf andere Bereiche hätte.

Zusätzlich stellt sich die Frage nach der praktischen Relevanz dieses Themas. Es soll daher ebenfalls untersucht werden, inwieweit Behörden mit der Problematik konfrontiert sind.

Diese Arbeit bemüht sich deshalb um eine Abwägung von Pro- und Kontra-Argumenten unter fiskalischen, demografischen, rechtlichen sowie organisationalen Gesichtspunkten. Letztendlich soll ein Handlungsvorschlag für den Gesetzgeber und die Tarifparteien, ob ein Recht auf Weiterbeschäftigung eingeführt werden sollte, als Ergebnis der Abwägung stehen. Sind andere Regelungen womöglich zielführender?

Die Thematik betrifft den gesamten Arbeitsmarkt, dennoch wird in dieser Arbeit mit Blick auf den Umfang nur Bezug auf die öffentliche Verwaltung genommen. In anderen Bereichen existieren weitere Variablen, wie zum Beispiel die physische Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die bei Bürotätigkeiten allerdings weniger Beachtung erfahren muss.

¹³ Vgl. Bernnat et al. 2022: Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor, S. 5 f. [Zugriff am 03.02.2023].

¹⁴ Vgl. BGBl. 2016 I S. 2838 ff.

2 Einordnung des Verbotes der Diskriminierung wegen des Alters

Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters wird im Folgenden zum Zwecke der Einordnung definierend sowie rechtlich beschrieben, damit im weiteren Verlauf der Arbeit darauf Bezug genommen werden kann.

2.1 Definition Altersdiskriminierung

Da der Begriff Grundlage für die folgenden Kapitel ist, ist zu erörtern, was Altersdiskriminierung in definitorischer Hinsicht bedeuten soll.

Die WHO definiert Altersdiskriminierung (englisch: ageism) in ihrem, in der Einleitung dieser Arbeit zitierten, Bericht wie folgt: „Ageism refers to the stereotypes (how we think), prejudice (how we feel) and discrimination (how we act) directed towards others or oneself based on age.“¹⁵

Es werden nach dieser Definition folglich drei Dimensionen umfasst: Gedanken, Gefühle und Handlungen. Mit Blick auf die Schwerpunktsetzung dieser Arbeit werden die Dimensionen Gedanken und Gefühle bewusst nicht thematisiert und es wird nur Bezug auf die Handlungen (vor allem die des Staates¹⁶ als Institution, nicht die natürlicher Personen) genommen. Dies betrifft vor allem Rechtsnormen, also Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge etc. sowie Rechtsprechung.

In rechtlicher Hinsicht können Legaldefinitionen Begriffe innerhalb eines abgegrenzten Rechtsbereiches bestimmen.¹⁷ Eine Legaldefinition des Begriffes der Diskriminierung wegen des Alters führt die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie nicht aus,¹⁸ allerdings werden regelmäßig vier Elemente zur Definition herangezogen: „(1) Ungleichbehandlung von Gleichem oder Gleichbehandlung von Ungleichen, (2) Abwesenheit legitimer Gründe, (3) Mangel an objektiver und verhältnismäßiger Rechtfertigung und (4) Anknüpfung an ein verpönte Unterscheidungsmerkmal, im Bereich der Altersdiskriminierung also an das Merkmal ‚Alter‘.“¹⁹ Die Richtlinie nutzt diese Elemente in Art. 2. Es wird in mittelbare und unmittelbare Diskriminierung unterschieden. Die Definitionen sind allerdings nur für ebenjenen Gültigkeitsbereich der Richtlinie, nämlich den von Beschäftigung und Beruf, heranzuziehen.

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, „wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe [also u. a. wegen des Alters] in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder

¹⁵ World Health Organization 2021: Global report on ageism, S. 2 [Zugriff am 03.02.2023].

¹⁶ Hier umfassend zu verstehen, gemeint ist ebenso europäisches Gemeinschaftsrecht.

¹⁷ Vgl. Alexy et al. 2019: Das Rechtslexikon. Begriffe, Grundlagen, Zusammenhänge, S. 167.

¹⁸ Vgl. Schmahl 2022: Recherche und Auswertung der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR, S. 30.

¹⁹ Ebd., S. 30 [Zugriff am 03.02.2023].

erfahren würde.“²⁰ Es geht demnach um eine direkt auf dem Merkmal des Alters beruhende Unterscheidung. Dagegen beschreibt die mittelbare Diskriminierung den Umstand, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können“²¹. Eine Ausnahme besteht, wenn eine sachliche Rechtfertigung mittels rechtmäßigen Ziels und Angemessenheit sowie Erforderlichkeit der zur Zielerreichung genutzten Mittel vorliegt. Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass auf die Definition der mittelbaren Diskriminierung eine zweite Ausnahme folgt, die an dieser Stelle allerdings nicht thematisiert werden soll. Die Motivation der Maßnahmen und deren tatsächliche Wirkung auf den Einzelnen sind dabei unerheblich, es kommt schlicht auf die „gleichheitswidrige Auswirkung auf eine bestimmte Gruppe“²² an.

Die Diskriminierung betrifft jegliches Alter ohne Einschränkungen, es geht folglich nicht nur um Höchstgrenzen, sondern auch um Mindestgrenzen oder anders gelagerte Sachverhalte.²³ Auf europäischer Ebene sind besagte Definitionen folglich Grundlage dieser Arbeit.

In Bezug auf nationales Recht existiert keine Legaldefinition innerhalb der Verfassung.²⁴ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hingegen definiert im selben Schema mit fast exakt demselben Wortlaut der europäischen Definition. Es fällt allerdings auf, dass das AGG nicht von Diskriminierung, sondern von Benachteiligung spricht.²⁵ Dies erfolgte laut Gesetzesbegründung, „um deutlich zu machen, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung, die mit der Zufügung eines Nachteils verbunden ist, diskriminierenden Charakter hat. Unter ‚Diskriminierung‘ nämlich wird schon im allgemeinen Sprachgebrauch nur die rechtswidrige, sozial verwerfliche Ungleichbehandlung verstanden.“²⁶ Gemeint ist dennoch derselbe Lebenssachverhalt wie bei der europäischen Definition. Mit dem geänderten Begriff wird darauf abgezielt Tatbestand und Rechtfertigung bewusst zu trennen.²⁷ Hierauf basieren alle folgenden Einordnungen und Erkenntnisse.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ließ eine Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstellen, deren Autoren fordern, dass der genutzte Begriff des

²⁰ Art. 2 Abs. 2 lit. a RL 2000/78/EG.

²¹ Art. 2 Abs. 2 lit. b RL 2000/78/EG.

²² Schmahl 2022: Recherche und Auswertung der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR, S. 31 [Zugriff am 03.02.2023].

²³ Vgl. ebd., S. 23.

²⁴ Vgl. Art. 3 GG.

²⁵ Vgl. beispielhaft §§ 1, 3 AGG.

²⁶ Dokument Nr. 9, S. 30 [Zugriff am 03.02.2023].

²⁷ Vgl. Berghahn et al. 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 25 [Zugriff am 05.02.2023].

Alters durch den des Lebensalters ersetzt wird. Da es bei der Diskriminierung wegen des Alters um jegliche Altersstufen geht und nicht ausschließlich um Menschen in hohem Lebensalter, könne eine Änderung klarstellend wirken und vermeide Missverständnisse.²⁸ Derzeit wird allerdings weiterhin der Begriff des Alters genutzt, weswegen sich diese Arbeit begrifflich daran orientiert.

2.2 Verbot der Diskriminierung wegen des Alters als rechtliche Norm

Das Verbot der Diskriminierung hat über den Art. 3 GG Verfassungsrang. Es werden verschiedene Merkmale genannt, auf Grund derer niemand benachteiligt bzw. bevorzugt werden darf.²⁹ Das Alter ist dabei als Merkmal nicht explizit genannt, wird aber durch ständige Rechtsprechung des BVerfG mit hineingelesen und unterliegt somit ebenso einer umfassenden grundrechtlichen Prüfung.³⁰ Der Prüfungsumfang wurde durch das BVerfG als Prüfungsformeln ausgestaltet. Die sogenannte Willkürformel war bis 1980 alleiniger Prüfungsmaßstab des BVerfG.³¹ Hiernach ist der Gleichheitssatz verletzt, „wenn sich ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für die gesetzliche Differenzierung oder Gleichbehandlung nicht finden läßt [sic!]“³². Es darf danach keine sachgrundlose, willkürliche Behandlung geben. Diese Formel wurde in den letzten Jahrzehnten durch die sogenannte neue Formel ergänzt.³³ Dabei wird nicht mehr nur auf die Willkür abgestellt, sondern darauf, ob die Ungleichbehandlung einer strengen Prüfung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes standhält.³⁴ Die beiden Formeln werden indes nicht alternativ angewendet, sondern als insgesamt Abwägung, die als Skala gesehen werden kann.³⁵ Hierbei gibt es unterschiedliche Differenzierungen der Kontrollmaßstäbe je nach Sachverhalt und entscheidendem Senat.³⁶ Auf dieser Grundlage wird folglich auch geprüft, ob eine Ungleichbehandlung wegen des Alters als Benachteiligung, also als Diskriminierung nach europäischer Definition anzusehen ist.

Nach der Normenhierarchie steht über der nationalen Verfassung das europäische Gemeinschaftsrecht.³⁷ Dass es hierbei in bestimmten Konstellationen durchaus Diskussionen über Anwendungs- und Geltungsvorrang zwischen europäischem

²⁸ Vgl. Berghahn et al. 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 51 f. [Zugriff am 05.02.2023].

²⁹ Vgl. Art. 3 Abs. 3 GG.

³⁰ Vgl. BVerfG, 1 BvR 684/14, Rn. 6; vgl. BVerfG, 1 BvR 371/11, Rn. 69; vgl. BVerfGE 60, 123 (133 f.) (beck-online).

³¹ Vgl. Nußberger in Sachs GG Art. 3 Rn. 8 (beck-online).

³² BVerfGE 1, 14 (52) (beck-online).

³³ Vgl. Nußberger in Sachs GG Art. 3 Rn. 25 (beck-online).

³⁴ Vgl. Nußberger in Sachs GG Art. 3 Rn. 14 (beck-online).

³⁵ Vgl. Nußberger in Sachs GG Art. 3 Rn. 30 (beck-online).

³⁶ Vgl. Nußberger in Sachs GG Art. 3 Rn. 37 (beck-online).

³⁷ Vgl. Alpmann; Brockhaus 2004: Fachlexikon Recht, S. 938 f.

Gemeinschaftsrecht und deutschem Verfassungsrecht gibt,³⁸ wird mangels kollidierender Normen außer Betracht gelassen. Die Grundrechtecharta der Europäischen Union wird durch Art. 6 Abs. 1 EUV Bestandteil des Primärrechts der Union und beinhaltet ihrerseits Vorschriften in Bezug auf Altersdiskriminierung. Art. 21 Abs. 1 GRCh normiert dabei das Diskriminierungsverbot. Das Alter ist darin, anders als im deutschen Grundgesetz, explizit aufgeführt.

„Inhaltlich aufgefüllt und konturiert“³⁹ wird dieses Diskriminierungsverbot durch die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie, welche auf Grundlage des Art. 19 AEUV⁴⁰ erlassen wurde. Diese ist als Richtlinie gemäß Art. 288 Abs. 3 AEUV nicht unmittelbar in den Unionsstaaten gültig, sondern musste in nationales Recht umgesetzt werden. Dies erfolgte in Deutschland 2006 über das AGG.⁴¹

Da das AGG auf genannter Richtlinie basiert, sind einige Formulierungen fast wortgleich übernommen worden. So ist z. B. der § 10 AGG als Ausgestaltung des Art. 6 RL 2000/78/EG anzusehen. Dieser regelt altersbedingte unterschiedliche Behandlungen von Beschäftigten, die zulässig sind. Jene Ungleichbehandlungen gegenüber Beschäftigten, die davon nicht umfasst sind, sind gemäß § 7 Abs. 1 AGG unzulässig. Dagegen verstoßende Regelungen sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. An dieser Norm müssen sich alle arbeitsrechtlichen Vorschriften messen lassen, mithin auch die des SächsBG und des TVöD.

Die Autoren der durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragten Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind der Meinung, dass der § 10 AGG, also die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung wegen des Alters, mit der Maßgabe überarbeitet werden sollte, dass zusätzliche Flexibilität für eine weitergehende Beschäftigung im Rentenalter ermöglicht wird. Dabei sollen die Hürden für die Zulässigkeit einer Ungleichbehandlung allerdings weiterhin hoch bleiben.⁴²

3 Aktuelle Rentenregelung im öffentlichen Dienst – der „Zwang zur Rente“ als Eingriff in die Berufsfreiheit

Nachdem das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters beleuchtet worden ist, muss ein aktueller Blick auf die gesetzlichen Grundlagen geworfen werden, um das Bestehen einer potenziellen Altersdiskriminierung zu klären.

³⁸ Vgl. Alexy et al. 2019: Das Rechtslexikon. Begriffe, Grundlagen, Zusammenhänge, S. 185.

³⁹ Schmahl 2022: Recherche und Auswertung der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR, S. 19 [Zugriff am 05.02.2023].

⁴⁰ Damals noch als Art. 13 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft.

⁴¹ Vgl. Berghahn et al. 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 13 [Zugriff am 05.02.2023].

⁴² Vgl. Berghahn et al. 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 79 [Zugriff am 05.02.2023].

Für den allgemeinen Arbeitsmarkt ist keine gesetzliche Regelung zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhanden. Dies wird auch in § 41 Satz 1 SGB VI, welches die Grundlage der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt, ersichtlich. Allein der Anspruch auf Altersrente, also beispielsweise das Erreichen der Regelaltersgrenze, wird nicht als Grund angesehen, welcher dem Arbeitgeber eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht. Arbeitsverhältnisse sind folglich grundsätzlich nicht nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze geschlossen, sondern darüber hinaus. Dennoch ist eine vorherige Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, offensichtlich zulässig, denn aus § 41 Satz 3 SGB VI ergibt sich im Umkehrschluss und unter systematischer Auslegung dieser Norm, dass der Gesetzgeber diese Möglichkeit sieht und regelt, nicht aber verbietet. Es ist demnach nach deutschem Recht möglich, aber nicht verpflichtend, dass Arbeitsverhältnisse mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden.

Bei dem Wunsch, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, gibt es auf dem gesamten Arbeitsmarkt im Rahmen der Privatautonomie bzw. der Vertragsfreiheit⁴³ die Möglichkeit, schlichtweg einen neuen Arbeitsvertrag nach Erreichen der Regelaltersgrenze und Renteneintritt abzuschließen. Wenn, wie es wohl in einem überwiegenden Teil der Fälle vorkommen dürfte,⁴⁴ der Arbeitsvertrag nicht unbefristet geschlossen werden soll, sondern einer Befristung unterliegen soll, so ergibt sich die Problematik, dass nach § 14 Abs. 1 TzBfG ein Sachgrund dafür erforderlich ist. „Um hier Rechtsunsicherheiten der befristungsrechtlichen Bewertung nach § 14 TzBfG bei dem Wunsch nach befristeter Weiterarbeit zu begegnen, wurde S. 3 geschaffen, der ein ‚Hinausschieben‘ des Beendigungszeitpunkts erlaubt.“⁴⁵ Dadurch wurde die befristete weitergehende Beschäftigung erleichtert und für beide Parteien vereinfacht.⁴⁶

3.1 Gesetzliche und tarifvertragliche Grundlagen für den öffentlichen Dienst

Für die Wahl der einschlägigen rechtlichen Grundlage für Bedienstete im öffentlichen Dienst, muss eine Unterscheidung erfolgen, ob ein Anstellungs- oder Beamtenverhältnis vorliegt. Beamte unterliegen den geltenden beamtenrechtlichen Bestimmungen, in diesem Sachverhalt gemäß § 1 SächsBG dem Sächsischen Beamtengesetz für Landes- und Kommunalbeamte Sachsens bzw. gemäß § 1 BBG dem Bundesbeamtengesetz für Bundesbeamte. Für Angestellte im öffentlichen Dienst gilt im Regelfall der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-Bund, TVöD-VKA, TV-L o.ä.).

⁴³ Vgl. Di Fabio in Dürig/Herzog/Scholz GG Art. 2 Abs. 1 Rn. 101 (beck-online).

⁴⁴ Vgl. BeckOGK/Seiwerth SGB VI § 41 Rn. 6 (beck-online).

⁴⁵ Ebd. Rn. 6.

⁴⁶ Vgl. ebd. Rn. 55.

3.1.1 Für Beamte

Beispielhaft wird hierbei von einem Landesbeamten ausgegangen, Wahl- und politische Beamte werden aufgrund ihrer Sonderstellung außer Betracht gelassen.

Den Eintritt in den Ruhestand regelt in Sachsen § 25 BeamtStG i. V. m. § 46 des Sächsischen Beamtengesetzes (SächsBG). Gemäß § 46 Abs. 1 treten „Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit [...] mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden, soweit nicht durch Gesetz eine andere Altersgrenze bestimmt ist.“ Es existiert demnach ein Automatismus, dass der Eintritt in den Ruhestand keines Antrages bzw. keiner Entscheidung des Beamten bedarf, sondern eine Pensionierung von Amts wegen erfolgt. Für Bundesbeamte gilt der § 51 BBG, der diese Regelung fast wortgleich beinhaltet.

Eine der benannten abweichenden Regelungen findet sich in § 46 Abs. 2 SächsBG. Hierbei wird die Altersgrenze für explizit genannte Geburtsjahrgänge anderweitig festgelegt, doch die Grundregelung des automatischen Eintritts in den Ruhestand bleibt bestehen. Ebenso gibt es Sonderregelungen für Lehrer⁴⁷, für den Polizeivollzugsdienst⁴⁸, für Beamte des Landesamtes für Verfassungsschutz⁴⁹, für Justizbeamte⁵⁰, für Beamte im Vollzugsdienst einer Abschiebungs- und Ausreisegewahrsamseinrichtung⁵¹, für Beamte der Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr⁵², für Beamte des Feuerwehrdienstes der Bundeswehr⁵³ oder für Berufssoldaten.⁵⁴ Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Dieser zeitlich festgelegte Eintritt in den Ruhestand kann in Sachsen gemäß § 47 Satz 1 SächsBG um jeweils maximal ein Jahr und insgesamt maximal 3 Jahre hinausgeschoben werden, es besteht folglich ein Ermessen der Behörde. Dies kann nur auf Antrag des Beamten bzw. mit dessen Zustimmung geschehen. Tatbestandsvoraussetzung zur Verlängerung des Dienstverhältnisses ist das Vorliegen eines dienstlichen Interesses, welches sich „im Regelfall auf eine sachgerechte und reibungslose Erfüllung der Verwaltungsaufgaben“⁵⁵ richtet. Bei einer Ruhestandsversetzung ist es natürlich nicht ausgeschlossen, dass der Dienstbetrieb durch z. B. eine Einarbeitungsphase des Nachfolgers beeinträchtigt wird, gemeint sind hierbei allerdings keine allgemeinen Beeinträchtigungen, sondern solche, die nicht zu kompensieren sind, da beispielsweise spezielle

⁴⁷ Vgl. § 46 Abs. 3 SächsBG.

⁴⁸ Vgl. § 139 SächsBG.

⁴⁹ Vgl. § 141 i. V. m. § 139 SächsBG.

⁵⁰ Vgl. § 143 Abs. 1 i. V. m. § 139 Abs. 1, 2, 6 SächsBG.

⁵¹ Vgl. § 143a Abs. 1 i. V. m. § 139 Abs. 1, 2, 6 SächsBG.

⁵² Vgl. § 144 Abs. 1 Satz 2 SächsBG.

⁵³ Vgl. § 51 Abs. 3 BBG.

⁵⁴ Vgl. § 45 Soldatengesetz.

⁵⁵ Schnell in Antoni/Wagner/Schnell/Jury § 47 SächsBG, Nr. 2 (beck-online).

Fachkenntnisse vorliegen.⁵⁶ Aber auch ein Stellenabbau, die Schaffung von Beförderungsmöglichkeiten für Beamte, die bisher unterwertig beschäftigt werden, der Vollzug von kw-Vermerken, also von Stellen, die als künftig wegfallend gekennzeichnet sind⁵⁷ oder dass Stellen in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nicht frei werden können entgegenstehende dienstliche Interessen darstellen. Bei einer Entscheidung der Behörde, dass kein dienstliches Interesse vorliegt, wird dem Dienstherrn keine hohe Begründungslast abverlangt, da bereits die Formulierung keine besonderen Anforderungen an die Gewichtigkeit der Gründe stellt.⁵⁸

Es wird also ersichtlich, dass eine Verlängerung immer von beiden Parteien abhängt, sowohl vom Willen des Beamten, als auch vom dienstlichen Erfordernis innerhalb der Behörde. Ein Anspruch ist aus dieser Ermessensvorschrift nicht herzuleiten, folglich ist der Beamte innerhalb Sachsens auf die Mitwirkung seines Dienstherrn angewiesen. In anderen Bundesländern kann es abweichende Vorschriften und Rechtsprechung geben. So ist in Baden-Württemberg in bestimmten Fällen ein Anspruch auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand abzuleiten,⁵⁹ da hier die Formulierung für die Geburtsjahrgänge 1953 und älter so gewählt wurde, dass einem Antrag „stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen“. ⁶⁰ Für jüngere Jahrgänge gilt ebenso, dass der Eintritt in den Ruhestand durch den Dienstherrn hinausgeschoben werden kann.⁶¹ Ein aus dieser Vorschrift abzuleitender Anspruch für die Geburtsjahrgänge ab 1954 dürfte jedenfalls über das Beamtenrecht nicht bestehen.

Bei Bundesbeamten besteht grundsätzlich gemäß § 53 Abs. 1 BBG ebenso eine Ermessensvorschrift für den Dienstherrn. § 53 Abs. 1a BBG konkretisiert aber Fälle in denen dem Antrag zu entsprechen ist. Hierbei handelt es sich folglich um eine gebundene Entscheidung. Allerdings müssen die Voraussetzungen des § 53 Abs. 1a BBG der Formulierung nach kumulativ vorliegen, was in der Praxis eine gewisse Hürde darstellen dürfte. Sollte der Tatbestand allerdings erfüllt sein, so ist aufgrund der Formulierung der Norm von einem Anspruch auszugehen.

Ein wie in der Überschrift dargestellter „Zwang“ zum Ruhestand existiert also insofern, dass der Beamte einen Eintritt nicht selbst verhindern kann. Eine anderweitige Beschäftigung im Ruhestand ist aber grundsätzlich zulässig. Insofern könnte man eher von einer zwangsweisen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sprechen. Zwar besteht die Möglichkeit den Ruhestand hinauszuschieben, aber zumindest in Sachsen ist kein

⁵⁶ Vgl. Schnell in Antoni/Wagner/Schnell/Jury § 47 SächsBG, Nr. 2 (beck-online).

⁵⁷ Vgl. VV-BHO zu § 47 BHO Nr. 3.

⁵⁸ Vgl. Wichmann, Langer 2014: Öffentliches Dienstrecht, S. 663 f.

⁵⁹ Vgl. dazu 1. Leitsatz Verwaltungsgericht Freiburg, 5 K 751/12 (beck-online).

⁶⁰ Art. 62 § 3 Abs. 1 Satz 1 Dienstrechtsreformgesetz BW i. V. m. § 39 Landesbeamtengesetz BW.

⁶¹ Vgl. § 39 Satz 1 Landesbeamtengesetz BW.

Anspruch darauf ableitbar. Es wird lediglich „ein einklagbares subjektiv-öffentliches Recht auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über den Antrag, den Eintritt in den Ruhestand hinauszuschieben“⁶² gewährt. Selbst wenn es wie dargestellt gewisse Fälle gibt, in denen ein Anspruch besteht, so ist die Weiterbeschäftigung dennoch zeitlich begrenzt und mit Ablauf dieser Verlängerung erfolgt die Versetzung in den Ruhestand unausweichlich, im Zweifel auch gegen den Willen des Beamten.

3.1.2 Für Tarifangestellte

Für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes werden die Tarifverträge TVöD-VKA (für die kommunale Ebene), TV-L (für die Landesebene) und TVöD-Bund (für die Bundesebene) herangezogen. Aufgrund der Struktur des Tarifvertrages und identischer Normen, werden TVöD-VKA und TVöD-Bund im Folgenden als TVöD zusammengefasst. Grundsätzlich wird hier ebenfalls festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis automatisch und ohne Kündigung bei Erreichen der Regelaltersgrenze endet.⁶³ Die Tarifverträge unterscheiden sich in dieser Norm insofern, dass im TVöD explizit genannt ist, dass eine Weiterbeschäftigung im Sinne eines späteren Renteneintritts möglich ist, wenn „zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten [...] während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden [ist], den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben“.⁶⁴ Es kann also (wie bei Beamten) eine Verschiebung des Renteneintritts vereinbart werden. In § 33 Abs. 1 TV-L, der ansonsten fast wortgleich ist, fehlt diese Formulierung. Auch wenn nicht ausdrücklich auf den § 41 SGB VI verwiesen wird, so ist dieser dennoch anzuwenden und eine Verlängerung des bestehenden Arbeitsverhältnisses scheint möglich. Eine Obergrenze, um wie viele Jahre der Renteneintritt verschoben werden kann, ist im Gegensatz zum Beamtenrecht nicht tarifvertraglich vereinbart.

Hiervon abzugrenzen ist die Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt. Sofern das Arbeitsverhältnis geendet hat, der Angestellte folglich formal in Rente gegangen ist, aber weiterbeschäftigt werden soll, ist ein neuer Arbeitsvertrag zu schließen.⁶⁵ Hierbei sind, im Falle einer Befristung, wiederum die rechtlichen Hürden in Bezug auf § 14 TzBfG, insbesondere das Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes, zu beachten.⁶⁶

Ein „Zwang“ zur Rente bzw. vielmehr eine zwangsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt folglich auch hier insofern vor, dass der Eintritt in die Rente nicht allein durch einen Anspruch des Beschäftigten verhindert werden kann, sondern dazu vielmehr eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden muss. Diese Vereinbarung kann beispielsweise in Form eines Änderungsvertrages zur

⁶² Wichmann, Langer 2014: Öffentliches Dienstrecht, S. 663.

⁶³ Vgl. § 33 Abs. 1 lit. A TVöD; vgl. § 33 Abs. 1 lit. a TV-L.

⁶⁴ § 33 Abs. 1 lit. a TVöD.

⁶⁵ Vgl. § 33 Abs. 5 Satz 1 TVöD, vgl. § 33 Abs. 5 Satz 1 TV-L.

⁶⁶ Vgl. BeckOGK/Seiwerth SGB VI § 41 Rn. 54 f. (beck-online).

Hinausschiebung des Renteneintritts⁶⁷ oder durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages⁶⁸ in der Rente getroffen werden.

Zu beachten sind hierbei personalvertretungsrechtliche Gesichtspunkte. Nach einem aktuellen Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes ist eine Weiterbeschäftigung über die tarifliche Altersgrenze hinaus in Form des Hinausschiebens des Renteneintritts nach § 41 Satz 3 SGB VI als eine mitbestimmungspflichtige Einstellung anzusehen, welche dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG unterliegt.⁶⁹ Dies ist für den öffentlichen Dienst allerdings nicht von Bedeutung, da die Rechtgrundlage hier im Regelfall das SächsPersVG ist. Gemäß § 80 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7, 8 SächsPersVG hat der Personalrat bereits ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Alters und bei Weiterbeschäftigungen über die Altersgrenze hinaus.

3.2 Eingriff in die Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG

Die in Art. 12 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich normierte Berufsfreiheit ist unter anderem ein Abwehrrecht des Einzelnen gegenüber rechtswidrigen Eingriffen des Staates.⁷⁰ Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze ist als Eingriff des Staates in dieses Grundrecht zu sehen, da diese Form der Altersgrenze „verbindliche Vorgaben für das Ob und das Wie beruflicher Tätigkeiten“⁷¹ festlegt. Dass diese Regelung mit dem Grundgesetz vereinbar ist, wird vom Bundesverfassungsgericht nicht angezweifelt.⁷²

Auch die in § 41 Satz 3 SGB VI eröffnete Möglichkeit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses „verstößt nicht gegen Verfassungsrecht. Die bezogen auf Altersgrenzen ohnehin sehr weiten Grenzen des Art. 12 GG werden nicht überschritten. Auch hier wird damit begründet, dass die Möglichkeit einer einvernehmlichen befristeten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze für die Arbeitnehmenden weniger belastend („günstiger“) sei als die ‚Zwangsverrentung‘ durch die Altersgrenze.“⁷³ Selbiges ist über den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG auch für Beamte anzunehmen.

3.3 Anwendung des Verbotes der Altersdiskriminierung auf die Regelung

§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG nennt explizit die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses als Anwendungsbereich. Folglich müssen sich die Regelungen des SächsBG und des

⁶⁷ Vgl. BeckOGK/Seiwerth SGB VI § 41 Rn. 64 (beck-online).

⁶⁸ Vgl. ebd. Rn. 6.

⁶⁹ Vgl. Bundesarbeitsgericht, 7 ABR 22/20, Rn. 37, 39.

⁷⁰ Vgl. Jarass/Pieroth GG Art. 12 Rn. 1 f. (beck-online).

⁷¹ Ebd. Rn. 18 (beck-online).

⁷² Vgl. BeckOGK/Seiwerth SGB VI § 41 Rn. 5.2 (beck-online).

⁷³ Ebd. Rn. 58 (beck-online).

TVöD am Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, 2 AGG messen lassen. Von der in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG enthaltenen Regelung, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne Kündigung zu einem bestimmten Zeitpunkt endet, an welchem der Beschäftigte eine Altersrente beziehen kann, wird demnach sowohl in Tarifvertrag als auch Beamtengesetzen Gebrauch gemacht. Aus nationaler Sicht ist die Klausel mithin rechtmäßig, dennoch müssen Normen gemäß Art. 4 Abs. 3 EUV, nach dem Grundsatz der praktischen Wirksamkeit, dem sogenannten *effet utile*, so ausgelegt werden, dass dem Unionsrecht größtmögliche Geltung zukommt.⁷⁴ Nationale Gerichte können dabei ein Vorabentscheidungsverfahren über die Auslegung eines Primär- bzw. Sekundärrechtsaktes der EU vor dem Gerichtshof der Europäischen Union anstrengen.⁷⁵ Aus diesem Grund sind Urteile des EuGH für arbeitsrechtliche Sachverhalte oft ausschlaggebend.

4 Einschlägige EuGH-Urteile in Bezug auf Altersdiskriminierung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Es existieren zahlreiche Urteile des EuGH, die sich mit der Thematik der Altersdiskriminierung und der Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG beschäftigen, denn „[s]eit Inkrafttreten der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien und des AGG werden an das Lebensalter anknüpfende Vorschriften zunehmend infrage gestellt. Regelungen, die jahrelang Bestand hatten und als sozialadäquat galten, wurden nun [Quelle aus 2013] vom Bundesarbeitsgericht (BAG) bzw. dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) teilweise als unzulässige Altersdiskriminierung eingestuft.“⁷⁶ Mehrere Entscheidungen klären dabei die Zulässigkeit solcher Klauseln, die das Beschäftigungsverhältnis beenden, teilweise sogar explizit für Deutschland. Die für diese Thematik bedeutsamsten Entscheidungen werden im Folgenden chronologisch dargestellt.

Auffällig dabei ist, dass es sich bei den hier dargestellten Verfahren konsequent um Vorabentscheidungsverfahren handelt, die von nationalen Gerichten angestrengt wurden. Dies ist in Bezug auf Altersdiskriminierung die Regel, Vertragsverletzungsverfahren gibt es zu dieser Thematik sehr selten.⁷⁷ Es lässt sich folglich feststellen, dass „die mitgliedstaatlichen Gerichte über ihre Vorabentscheidungsersuchen erheblichen Anteil an der Entfaltung und Vertiefung des unionsrechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung hatten und haben.“⁷⁸

⁷⁴ Vgl. Mayer in Grabitz/Hilf/Nettesheim EUV Art. 19 Rn. 57 f. (beck-online).

⁷⁵ Vgl. Art. 267 AEUV.

⁷⁶ Zeibig 2013: Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt – Gerichtliche Entscheidungen im Überblick, S. 369 [Zugriff am 18.02.2023].

⁷⁷ Vgl. Schmahl 2022: Recherche und Auswertung der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR, S. 22 [Zugriff am 18.02.2023].

⁷⁸ Ebd. S. 22.

4.1 Die Mangold-Entscheidung

Das Urteil C-144/04 des EuGH aus dem Jahr 2005 erfolgte auf Basis eines Vorabentscheidungsersuchens des Arbeitsgerichtes München. Ausgangspunkt des Rechtsstreites war eine arbeitsvertragliche Klausel, die auf § 14 Abs. 3 TzBfG a. F. beruhte.⁷⁹ Dieser Paragraph des TzBfG sah vor, dass eine Befristung eines Arbeitnehmers, der das 58. bzw. 52. Lebensjahr vollendet hatte, keines sachlichen Grundes bedürfe, sofern vorher ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit diesem Arbeitgeber in engem sachlichen Zusammenhang nicht bestanden hatte.⁸⁰ Zweck der Vorschrift war die berufliche Wiedereingliederung älterer, arbeitsloser Arbeitnehmer, da diese zu dieser Zeit Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche hatten.⁸¹ Unbeabsichtigte Folge dessen war jedoch, dass alle Arbeitnehmer mit Vollendung des 52. Lebensjahres Gefahr liefen, unbegrenzt häufig verlängerbare, befristete Arbeitsverträge zu erhalten, unabhängig von dem Umstand der Arbeitslosigkeit. Das Ziel wurde zwar als legitim angesehen, allerdings ließen die Folgen den EuGH zu dem Schluss kommen, dass das Mittel weder angemessen noch erforderlich sei.⁸² Dem deutschen Gericht wurde auferlegt, die nationale Regelung zugunsten der Wirksamkeit des Unionsrechts unangewendet zu lassen.⁸³

Eine Besonderheit des Falles war, dass die Richtlinie 2000/78/EG durch ihre nicht vorhandene unmittelbare Wirkung⁸⁴ und mangels Umsetzung Deutschlands in nationales Recht, grundsätzlich noch kein Vorabentscheidungsverfahren ermöglicht. Doch durch die Neuregelung des § 14 TzBfG erließ Deutschland während der Umsetzungsfrist der Richtlinie eine Vorschrift, die geeignet war, die Erreichung der Ziele der Richtlinie in Frage zu stellen, was wiederum den EuGH zu diesem Urteil ermächtigte.⁸⁵

Für den dieser Arbeit zugrunde liegenden Themenbereich ist das Urteil dennoch von hoher Relevanz, denn es werden sehr grundlegende Aussagen getroffen und spätere Urteile verweisen regelmäßig auf die Mangold-Entscheidung.⁸⁶ So wurde durch den EuGH festgehalten, dass die Mitgliedsstaaten „unbestreitbar über einen weiten Ermessensspielraum bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik“⁸⁷ verfügen. Die daraus resultierenden mittelbaren Diskriminierungen können über Art. 2 Abs. 2 lit. b RL 2000/78/EG sachlich gerechtfertigt sein, sofern

⁷⁹ Vgl. EuGH C-144/04, Rn. 22.

⁸⁰ Vgl. EuGH C-144/04, Rn. 19.

⁸¹ Vgl. EuGH C-144/04, Rn. 59.

⁸² Vgl. EuGH C-144/04, Rn. 64 f.

⁸³ Vgl. EuGH C-144/04, Rn. 77.

⁸⁴ Vgl. Art. 288 Abs. 3 AEUV.

⁸⁵ Vgl. EuGH C-144/04., Rn. 28.

⁸⁶ Vgl. EuGH C-141/11, Rn. 15; vgl. EuGH C-45/09, Rn. 41; vgl. EuGH C-411/05, Rn. 68.

⁸⁷ EuGH C-144/04, Rn. 63.

ein rechtmäßiges Ziel vorliegt und die eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich sind.

Auch hob der EuGH den Grundsatz des Verbotes der Ungleichbehandlung wegen des Alters der Richtlinie 2000/78/EG zu einem allgemeinen Grundsatz hervor, der sich aus der den Mitgliedsstaaten gemeinsamen Verfassungstradition sowie völkerrechtlichen Verträgen ergebe.⁸⁸ Dies wurde in der Literatur kritisiert, sogar mit dem Vorwurf, dass dieser Grundsatz durch den EuGH frei erfunden sei.⁸⁹ Dieser Grundsatz ist mittlerweile in Art. 21 Abs. 1 GRCh tatsächlich europarechtlich normiert. Die Grundrechtecharta war zum Zeitpunkt des Urteils allerdings noch nicht in Kraft getreten, was den Grundsatz zu einem Ungeschriebenen machte.⁹⁰ Es wird teilweise die Ansicht vertreten, der EuGH habe „die Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz als unmittelbar geltendes Recht zwischen privaten Arbeitsvertragsparteien“⁹¹ angewendet. Andererseits habe „der EuGH eine echte unmittelbare Drittwirkung des Verbots der Altersdiskriminierung nicht angeordnet“⁹². Kritisch wurde auch die Rechtsfolge betrachtet, dass das nationale Gericht die nationalen Vorschriften unangewendet zu lassen habe. Dies ist trotz Ermangelung einer Begründung festgelegt worden und habe die Folge, dass die Richtlinie in unmittelbarer Art eine horizontale Drittwirkung auf einen Rechtsstreit zweier privatrechtlichen Akteure habe, was der EuGH bis zu diesem Zeitpunkt durch ständige Rechtsprechung verneinte.⁹³ Es wurde sogar von einem „Paradigmenwechsel im Verhältnis von europäischem Richtlinienrecht und nationalem Recht“⁹⁴ gesprochen. Trotz dieser gegenteilig scheinenden Entscheidung bleibt der EuGH bis heute in seiner Rechtsprechung bei der Haltung, dass die unmittelbar horizontale Wirkung von Richtlinien in privaten Rechtsverhältnissen ausscheidet.⁹⁵ Das Diskriminierungsverbot des Art. 21 Abs. 1 GRCh entfaltet in Verbindung mit der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie ebenso nur mittelbare Drittwirkung und keine Direktwirkung.⁹⁶ Insgesamt zeigen die Meinungen in der Literatur die weitreichenden Folgen dieser für das Arbeitsrecht hochrelevanten wie umstrittenen Entscheidung deutlich.

⁸⁸ Vgl. EuGH C-144/04, Rn. 74 f.

⁸⁹ Vgl. Schott 2010: Altersdiskriminierung und Nichtanwendung einer Norm des nationalen Rechts, S. 66 [Zugriff am 18.02.2023].

⁹⁰ Vgl. Schmahl 2022: Recherche und Auswertung der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR, S. 19 f. [Zugriff am 18.02.2023].

⁹¹ Bauer, Arnold 2006: Auf „Junk“ folgt „Mangold“ – Europarecht verdrängt deutsches Arbeitsrecht, S. 6 (beck-online).

⁹² Schmahl 2022: Recherche und Auswertung der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR, S. 28 [Zugriff am 18.02.2023].

⁹³ Vgl. Bauer, Arnold 2006: Auf „Junk“ folgt „Mangold“ – Europarecht verdrängt deutsches Arbeitsrecht, S. 9 (beck-online).

⁹⁴ Ebd., S. 9 (beck-online).

⁹⁵ Vgl. Leible in Heermann/Schlingloff Münchener Kommentar zum Lauterkeitsrecht Band 1, A. Grundlagen, Teil III, A. Grundlagen Rn. 164 (beck-online).

⁹⁶ Vgl. Schmahl 2022: Recherche und Auswertung der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR, S. 28 [Zugriff am 18.02.2023].

4.2 Die Palacios-Entscheidung

Das Urteil C-411/05 des EuGH aus dem Jahr 2007 erfolgte auf Basis eines Vorabentscheidungsersuchens eines spanischen Gerichtes. Dabei wurde erstmalig die grundsätzliche Zulässigkeit der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen mit Erreichen einer festgelegten Altersgrenze geklärt.⁹⁷ Der Kläger im Ausgangsverfahren erhielt von seinem Arbeitgeber die Information, dass das Arbeitsverhältnis nach der tarifvertraglichen Praxis mit der bevorstehenden Vollendung des 65. Lebensjahres beendet sein werde, wogegen er Klage erhob.⁹⁸ Das nationale Gericht legte dem EuGH mittels Vorabentscheidungsverfahren zwei Vorlagefragen vor, die klären sollten, ob ein Gesetz, welches diese tarifvertragliche Regelung für gültig erklärt, mit europäischem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist.⁹⁹ Der EuGH positionierte sich dabei so, dass er der Regelung ein legitimes Interesse bescheinigte, welches, sofern es mit erforderlichen und angemessenen Mitteln verfolgt werde, zulässig sei.¹⁰⁰ Hierbei wurde der in der Mangold-Entscheidung festgestellte weite Ermessensspielraum der Mitgliedsstaaten in der Arbeits- und Sozialpolitik wieder aufgegriffen.¹⁰¹ Begründet wurde die Entscheidung unter anderem damit, dass die Regelung „auch den Umstand berücksichtigt, dass den Betroffenen am Ende ihrer beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich in Gestalt einer Altersrente [...] zugutekommt, deren Höhe nicht als unangemessen betrachtet werden kann.“¹⁰² Dass für die Zulässigkeit der Regelung auf die Höhe der Altersrente abgestellt wurde, lässt sich vermutlich mit der ersten Vorlagefrage des Ausgangsgerichtes begründen, da diese die Altersrente explizit thematisiert.

4.3 Die Rosenblatt-Entscheidung

Das Urteil C-45/09 des EuGH aus dem Jahr 2010 erfolgte auf Basis eines Vorabentscheidungsersuchens des Arbeitsgerichtes Hamburg. Hierbei wurden die Regelungen des AGG, also explizit des deutschen Rechts überprüft. Die Vorlagefragen ähneln denen der Palacios-Entscheidung, allerdings soll durch den EuGH die Rechtmäßigkeit der Regelung sowie des Tarifvertrages „unabhängig von der jeweils konkreten wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Situation und unabhängig von der konkreten Arbeitsmarktlage“¹⁰³ beurteilt werden. Im Ausgangsverfahren klagte eine Angestellte gegen ihren Arbeitgeber, der den Arbeitsvertrag mit ihr auf Grundlage des geltenden Tarifvertrages beendete, da sie das Rentenalter erreichte.¹⁰⁴ Hervorgehoben wurde in der

⁹⁷ Vgl. Krebber 2013: Europäisches Arbeitsrecht vor dem Gerichtshof der Europäischen Union im Jahre 2012, S. 146 [Zugriff am 18.02.2023].

⁹⁸ Vgl. EuGH C-411/05, Rn. 27, 29.

⁹⁹ Vgl. EuGH C-411/05, Rn. 40.

¹⁰⁰ Vgl. EuGH C-411/05, Rn. 77.

¹⁰¹ Vgl. EuGH C-411/05, Rn. 68.

¹⁰² EuGH C-411/05, Rn. 73.

¹⁰³ EuGH C-45/09, Rn. 28.

¹⁰⁴ Vgl. EuGH C-45/09, Rn. 22 f.

Sachverhaltsdarstellung des Urteils unter anderem die durch Teilzeitbeschäftigung im Niedriglohnssektor sehr geringe zu erwartende Rente in Höhe von 228,26 Euro netto.¹⁰⁵ In der Urteilsbegründung wurde dieser Umstand allerdings nicht berücksichtigt. Es wurde nur festgestellt, dass die Regelung den Bezug einer Altersrente berücksichtigt.¹⁰⁶ Weiterhin gebe es kein Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmer und wer es, „etwa aus finanziellen Gründen, wünscht, [...] seine Berufstätigkeit über das Erreichen des Rentenalters hinaus fortzuführen“¹⁰⁷, der sei daran nicht gehindert. Eine weitergehende Thematisierung der niedrigen Rentenhöhe erfolgte nicht, was insoweit bedeutet, dass „dieses Prüfkriterium in den Entscheidungen des EuGH nicht durchgängig relevant“¹⁰⁸ ist.

Letztlich wurde die deutsche Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG, unter den Voraussetzungen des legitimen Ziels und der Erforderlichkeit und Angemessenheit der Mittel, als zulässig erklärt.¹⁰⁹ Tarifverträge und einzelne Arbeitsverträge dürfen somit die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters grundsätzlich vorsehen.

4.4 Die Fuchs- und Köhler-Entscheidung

Die Rechtssachen C-159/10 und C-160/10 wurden als verbundene Rechtssachen in einem Verfahren behandelt, zu welchem 2011 ein Urteil des EuGH erging. Das Verfahren wurde durch zwei Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichtes Frankfurt am Main angestoßen. Die auf europarechtliche Zulässigkeit zu prüfende Regelung war hierbei im Gegensatz zur Rosenblatt-Entscheidung eine des Hessischen Beamtengesetzes, denn die Kläger standen als Oberstaatsanwälte im Beamtenverhältnis zum Land Hessen und klagten dagegen, dass ihre Anträge auf Hinausschieben des Ruhestands abgelehnt wurden.¹¹⁰ Da für beamtenrechtliche Ansprüche der Verwaltungsrechtsweg eröffnet ist,¹¹¹ erfolgte hier die Vorlage durch ein Verwaltungsgericht und nicht wie in der Mangold- bzw. der Rosenblatt-Entscheidung durch Arbeitsgerichte.

Die zu prüfende Regelung des Hessischen Beamtengesetzes beinhaltete, dass Beamte mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand eintreten. Auf Antrag konnte dieser Eintritt mehrmalig um jeweils ein Jahr hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse lag.¹¹² Der EuGH kam zu dem Urteil, dass eine solche Regelung der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie nicht entgegensteht, „sofern dieses Gesetz zum

¹⁰⁵ Vgl. EuGH C-45/09, Rn. 21, 26.

¹⁰⁶ Vgl. EuGH C-45/09, Rn. 48.

¹⁰⁷ EuGH C-45/09, Rn. 75.

¹⁰⁸ Zeibig 2013: Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt – Gerichtliche Entscheidungen im Überblick, S. 370 [Zugriff am 18.02.2023].

¹⁰⁹ Vgl. EuGH C-45/09, Rn. 53.

¹¹⁰ Vgl. EuGH C-159/10 und C-160/10, Rn. 18 ff.

¹¹¹ Vgl. § 54 Abs. 1 BeamtStG.

¹¹² Vgl. EuGH C-159/10 und C-160/10, Rn. 12.

Ziel hat, eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen, um die Einstellung und die Beförderung von jüngeren Berufsangehörigen zu begünstigen, die Personalplanung zu optimieren und damit Rechtsstreitigkeiten über die Fähigkeit des Beschäftigten, seine Tätigkeit über ein bestimmtes Alter hinaus auszuüben, vorzubeugen, und es die Erreichung dieses Ziels mit angemessenen und erforderlichen Mitteln ermöglicht.“¹¹³ Weiterhin wird festgestellt, „dass die Angemessenheit und Erforderlichkeit der fraglichen Maßnahme nachgewiesen ist, wenn sie im Hinblick auf das verfolgte Ziel nicht unvernünftig erscheint und auf Beweismittel gestützt ist, deren Beweiskraft das nationale Gericht zu beurteilen hat.“¹¹⁴ Der EuGH stellt somit keine hohen Anforderungen an den Nachweis von Angemessenheit und Erforderlichkeit, sondern überlässt den nationalen Gerichten einen großen Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum.

Grundsätzlich steht das Verbot der Altersdiskriminierung einer solchen Regelung folglich nicht im Wege, sie kann unter bestimmten Voraussetzungen gerechtfertigt sein, was allerdings den nationalen Gerichten zur Entscheidung obliegt.

4.5 Die Hörnfeldt-Entscheidung

Das Urteil C-141/11 des EuGH aus dem Jahr 2012 erfolgte auf Basis eines Vorabentscheidungsersuchens eines schwedischen Gerichtes. Im vorliegenden Fall beanstandete ein schwedischer Postangestellter die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der nach schwedischem Recht geltenden Regelaltersgrenze.¹¹⁵ Es wurde vorgetragen, dass die Regel das „Ergebnis einer Abwägung zwischen Zielen der Staatsfinanzen, der Beschäftigungspolitik und der Arbeitsmarktpolitik“¹¹⁶ sei und gewähre dem Einzelnen ein Recht auf längere Berufstätigkeit und Verbesserung der Altersrente. Außerdem sei das Recht des Arbeitgebers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausdrücklich begründet.¹¹⁷ Diese Argumentation, die eine Altersdiskriminierung belegen sollte, überzeugte den EuGH letztlich nicht. Auch einem Verweis auf die Palacios-Entscheidung, welche die Rentenhöhe berücksichtigte, ist der EuGH nicht gefolgt. Dass die zu erwartende Rente hier durch Teilzeitarbeit unverhältnismäßig niedrig sei, wurde als unerheblich eingestuft, denn selbst bei niedrigem Rentenanspruch bliebe die Möglichkeit weiterhin auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu bleiben¹¹⁸ bzw. der Bezug einer Grundversorgung in der Rente¹¹⁹. Diese Argumentation lässt allerdings „nicht hinreichend klar werden

¹¹³ EuGH C-159/10 und C-160/10, Rn. 75.

¹¹⁴ EuGH C-159/10 und C-160/10, Rn. 83.

¹¹⁵ Vgl. EuGH C-141/11, Rn. 12 f.

¹¹⁶ EuGH C-141/11, Rn. 16.

¹¹⁷ Vgl. EuGH C-141/11, Rn. 16.

¹¹⁸ Vgl. EuGH C-141/11, Rn. 40 f.

¹¹⁹ Vgl. EuGH C-141/11, Rn. 43 f.

[...], ob die geringe Höhe der Altersrente im Ergebnis jemals einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung begründen könnte“.¹²⁰

4.6 Bedeutung für die Regelung in Deutschland

Der deutsche Gesetzgeber setzte die europäische Richtlinie 2000/78/EG mittels des AGG in nationales Recht um.¹²¹ Damit muss sich diese Regelung an den Voraussetzungen der Richtlinie messen lassen. Nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG wird die Objektivität und Angemessenheit der Ungleichbehandlung sowie die Rechtfertigung durch ein legitimes Ziel gefordert. Die gewählten Mittel müssen dabei angemessen und erforderlich sein. Der Prüfung auf Vereinbarkeit mit europäischem Gemeinschaftsrecht hat die deutsche Regelung des AGG bereits 2010 mit der Rosenblatt-Entscheidung standgehalten. Dabei sind auch keine Einschränkungen durch die Höhe der zu erwartenden Rente vorzunehmen, denn eine Grundsicherung durch den Sozialstaat hält der EuGH für ausreichend.

Damit ist generell für Regelungen, die das Arbeitsverhältnis automatisch beenden, deren grundsätzliche Zulässigkeit festzuhalten. „Zwar verlangt der EuGH noch eine Überprüfung im Einzelfall. Dass eine solche Prüfung aber jemals zur Unzulässigkeit einer Klausel führt, erscheint kaum denkbar. Die vom EuGH für legitim erachteten Gesichtspunkte einer berechenbaren und in der Altersstruktur ausgewogenen Personalplanung und die Förderung der Einstellung jüngerer Arbeitnehmer lassen sich nämlich immer zur Rechtfertigung einer Altersgrenze heranziehen.“¹²² Aktuellere Rechtsprechung des EuGH gibt es diesbezüglich nicht, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass durch die konsequent billigende Linie des EuGH mittlerweile eine gewisse Rechtssicherheit bei den nationalen Gerichten bestehen dürfte.

5 Ein Recht auf Weiterbeschäftigung als mögliche gesetzliche Neuerung

Allein der Umstand, dass eine solche Regelung europarechtlich zulässig ist, bedeutet nicht, dass diese auch arbeitsmarktpolitisch sinnvoll ist. Ein Recht auf Weiterbeschäftigung als subjektiver Anspruch des Einzelnen gegenüber seinem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber könnte aus einer Vielzahl von Gründen positive Auswirkungen auf die Arbeitsmarktpolitik haben. Ebenso stehen dieser Möglichkeit allerdings auch Hürden gegenüber, welche es zu beachten gilt.

¹²⁰ Krebber 2013: Europäisches Arbeitsrecht vor dem Gerichtshof der Europäischen Union im Jahre 2012, S. 146 [Zugriff am 18.02.2023].

¹²¹ Vgl. Dokument Nr. 9, S. 1 f. [Zugriff am 18.02.2023].

¹²² Bauer 2010: EuGH: Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters (beck-online).

Das Recht auf Weiterbeschäftigung soll in diesem Fall so ausgestaltet sein, dass von der in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG eröffneten Möglichkeit, der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze, kein Gebrauch gemacht wird. Damit wären unbefristete Arbeitsverträge, sofern einzelvertraglich nichts Anderweitiges vereinbart wurde, tatsächlich auf unbestimmte Zeit geschlossen. Dazu müssten sich entweder die Tarifparteien entschließen die Möglichkeit des AGG nicht zu nutzen oder der Gesetzgeber streicht diese Passage generell aus dem AGG. In der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie ist diese Möglichkeit ohnehin nicht explizit vorhanden. Dass diese Praxis nach den dargestellten Urteilen des EuGH auch in anderen Mitgliedsstaaten der EU üblich zu sein scheint, darf kein alleiniger Entscheidungsgrund für die hiesige Regelung sein. Gezeigt wurde auch, dass die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses europarechtlich unbedenklich ist, allerdings besteht keine Pflicht davon Gebrauch zu machen.

Wenn dem Bediensteten ein Recht auf Weiterbeschäftigung gewährt wird, so bedeutet das für die einzelne Behörde im Umkehrschluss eine Pflicht zur Ermöglichung dieser. Denn Ansprüche sind einklagbar; privatrechtliche der Angestellten auf dem Zivilrechtsweg bzw. beamtenrechtliche auf dem Verwaltungsrechtsweg.¹²³

Um die Auswirkungen dieses Vorschlages zu analysieren, wird die „Arbeitshilfe zur Gesetzesfolgenabschätzung“ des Bundesministeriums des Innern aus dem Jahr 2009 herangezogen.¹²⁴ Dieses Kapitel orientiert sich lose an den darin empfohlenen Arbeitsschritten. Gesetzesfolgen werden als die „wesentlichen Auswirkungen des Gesetzes“¹²⁵, mithin „die beabsichtigten Wirkungen und die unbeabsichtigten Nebenwirkungen“¹²⁶ definiert.

¹²³ Vgl. § 54 Abs. 1 BeamtStG.

¹²⁴ Vgl. Bundesministerium des Innern 2009: Arbeitshilfe zur Gesetzesfolgenabschätzung [Zugriff am 18.02.2023].

¹²⁵ § 44 Abs. 1 Satz 1 Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien.

¹²⁶ § 44 Abs. 1 Satz 2 Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien.

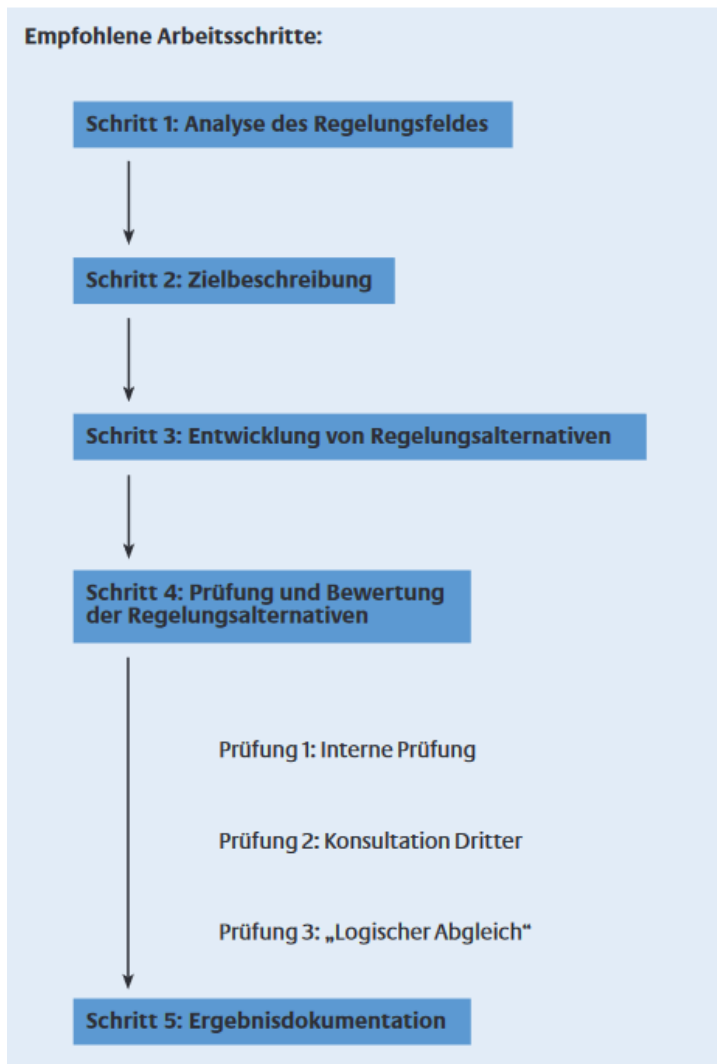


Abbildung 1: Empfohlene Arbeitsschritte zur Gesetzesfolgenabschätzung¹²⁷

Der erste Schritt, die „Analyse des Regelungsfeldes“ dient hierbei vor allem dazu, ein zugrunde liegendes Problem des Regelungsfeldes darzustellen und zu analysieren. Es werden Missstände aufgezeigt und die Problemursachen genannt.¹²⁸ Dieser Schritt soll insofern erfolgen, dass aktuelle Probleme, vor allem in Bezug auf das Rentensystem und auf den Fachkräftemangel, in Kapitel 5.1 analysiert werden. Das Recht auf Weiterbeschäftigung würde diesen Problemen entgegenwirken. Die derzeitigen rechtlichen Gegebenheiten wurden bereits in den vorangegangenen Kapiteln erörtert. Außerdem würde die Freiheit des einzelnen Beschäftigten gestärkt, einen selbstbestimmten Renteneintritt vorzunehmen. Durch die Kohärenz von aktuellen Problemen und Zielen des möglichen Gesetzesvorschlags, wird der zweite Schritt im Verbund mit dem Ersten

¹²⁷ Ausschnitt aus Bundesministerium des Innern 2009: Arbeitshilfe zur Gesetzesfolgenabschätzung, S. 6 [Zugriff am 18.02.2023].

¹²⁸ Vgl. Bundesministerium des Innern 2009: Arbeitshilfe zur Gesetzesfolgenabschätzung, S. 6 [Zugriff am 18.02.2023].

durchgeführt. Die Ziele finden sich ebenso in Kapitel 5.1. In Kapitel 5.3 erfolgt ein konkreter Bezug des Themas auf Behörden.

Als gewissermaßen zusätzlicher Schritt werden in Kapitel 5.2 die aktuellen Entwicklungen der Thematik dargestellt, um ein umfassenderes Bild der politischen Pläne und gesellschaftlichen Meinung diesbezüglich zu zeichnen.

Die Schritte drei und vier dienen dazu, dass unterschiedliche Wege der Zielerreichung gefunden werden, die mit dem Status quo verglichen werden können. Insgesamt würde dann ein ausführlicher Vergleich folgen, der alle Regelungsalternativen beinhaltet und unter anderem deren Auswirkungen, Risiken, Umsetzbarkeit oder Effizienz bewertet.¹²⁹ Diese werden so modifiziert, dass in den Kapiteln 5.4 – 5.7 erst die umfassende Analyse des unbedingten Rechts auf Weiterbeschäftigung und dessen Folgen erfolgt, da sich diese Arbeit insbesondere damit beschäftigt. Daran anknüpfend werden in Kapitel 5.8 alternative Lösungsansätze charakterisiert und deren Abweichung von den Folgen des Ausgangsvorschlages dargestellt. Der Fokus liegt allerdings nicht auf den Regelungsalternativen wie bei einer regulären prospektiven Gesetzesfolgenabschätzung.¹³⁰

Abschließend erfolgt im fünften Schritt die Klärung der aufgeworfenen Frage, ob ein Recht auf Weiterbeschäftigung eingeführt werden sollte oder ob gegebenenfalls andere Regelungsalternativen zielführender erscheinen. Dieser Teil findet sich im Fazit dieser Arbeit.

5.1 Ausgangspunkt des Vorschlages

Vor allem die aktuelle Belastung des Rentensystems in Verbindung mit dem bestehenden Fachkräftemangel in den Unternehmen bzw. Behörden lässt der Fragestellung, ob ein solches Recht angestrebt werden sollte, praktische Bedeutung zukommen. Zusätzlich würden Arbeitnehmerrechte und -freiheiten gestärkt werden.

5.1.1 Aktuelle Rentensituation – eine Belastung des Rentensystems

Um die derzeitige gesellschaftliche Situation in Bezug auf das Rentensystem darzustellen, bietet es sich an auf diverse Statistiken einzugehen und damit einhergehende Probleme aufzuzeigen, denen ein Recht auf Weiterbeschäftigung entgegenwirken könnte.

Der allgemein bekannte demografische Wandel trägt unbestritten zur Verschärfung der aktuellen Rentensituation bei.

Die in Anhang 1 beigefügte, vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte, Darstellung zum Altersaufbau Deutschlands zeigt deutlich, worin das Problem der aktuellen

¹²⁹ Vgl. Bundesministerium des Innern 2009: Arbeitshilfe zur Gesetzesfolgenabschätzung, S. 8 ff. [Zugriff am 18.02.2023].

¹³⁰ Für Begrifflichkeit vgl. ebd., S. 4.

Entwicklung liegt. Die größte Altersgruppe ist im Bereich zwischen ungefähr 55 und 65 zu finden. Diese sogenannte Generation der Babyboomer ist in der Nachkriegszeit geboren worden, was ein nicht nur in Deutschland zu beobachtendes Phänomen war.¹³¹ Da bei jener Altersgruppe ein Renteneintritt innerhalb der nächsten Jahre unmittelbar bevorsteht, muss sich die Deutsche Rentenversicherung aufgrund steigender Rentnerzahlen auf steigende Kosten einstellen.

Gleichzeitig ist aus dem Diagramm ersichtlich, dass die Anzahl von Kindern und jungen Erwachsenen wesentlich geringer als noch 1990 ist. Damit kommen weniger neue Arbeitnehmer auf den Arbeitsmarkt, die Beiträge zur Rentenversicherung zahlen. Es ist folglich nicht mit zukünftig stark wachsenden Einnahmen durch Beiträge zu rechnen. Problematisch ist dies vor allem aus dem Grund, dass die Rentenversicherung nach dem Umlageverfahren ausgestaltet ist. Das bedeutet, dass die laufenden Rentenzahlungen aus den Beiträgen der aktiven Arbeitnehmer finanziert werden.¹³² Bereits heute bedarf es eines jährlichen Zuschusses aus dem Bundeshaushalt an die Deutsche Rentenversicherung, da die Einnahmen die Ausgaben nicht mehr allein decken können. 2023 werden dafür Mittel in Höhe von 111,9 Milliarden Euro veranschlagt,¹³³ was ungefähr 30 Prozent der Ausgaben, die die Deutsche Rentenversicherung jährlich leisten muss, entspricht.¹³⁴ Bei einem für 2023 veranschlagten Bundeshaushaltsvolumen von rund 476 Milliarden Euro für Ausgaben ist dieser Betrag für den Bund in der Höhe von enormer Bedeutung.¹³⁵

Zusätzlich ist ersichtlich, dass die Lebenserwartung in Deutschland weiter steigt¹³⁶, woraus auch immer höhere Rentenbezugsdauern resultieren.¹³⁷ Die vom Statistischen Bundesamt herausgegebene Sterbetafel für 2018/2020 errechnet für neugeborene Jungen eine Lebenserwartung von 78,6 Jahren, für neugeborene Mädchen sogar 83,4 Jahre. Im Vergleich zu Neugeborenen aus 1993/1995 sind das zusätzliche 5,6 Jahre bei Jungen und 3,9 Jahre bei Mädchen.¹³⁸ Zwischen 1996 und 2021 ist die durchschnittliche Rentenbezugsdauer von Männern von 13,6 auf 18,8 Jahre gestiegen, die der Frauen von 18,5 auf 22,1 Jahre.¹³⁹ Durch diesen Anstieg der Bezugsdauer wegen höherer Lebensdauer müssen Renten insgesamt länger gezahlt werden, was wiederum zu höheren Ausgaben der Deutschen Rentenversicherung führen wird.

¹³¹ Vgl. Menning, Hoffmann 2009: Die Babyboomer – ein demografisches Porträt, S. 6 [Zugriff am 22.02.2023].

¹³² Vgl. Börsch-Supan 2000: Was für die Kapitaldeckung und was für das Umlageverfahren spricht, S. 2 [Zugriff am 22.02.2023].

¹³³ Vgl. Dokument Nr. 4, S. 15 in Einzelplan 11 [Zugriff am 22.02.2023].

¹³⁴ Vgl. Dokument Nr. 6 [Zugriff am 22.02.2023].

¹³⁵ Vgl. Dokument Nr. 4, S. 36 in Gesamtplan [Zugriff am 22.02.2023].

¹³⁶ Vgl. Anhang 2.

¹³⁷ Vgl. Anhang 3.

¹³⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt 2021: Sterbetafel 2018/2020, S. 20 [Zugriff am 23.02.2023].

¹³⁹ Vgl. Anhang 3.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass bei zukünftig mehr Rentnern und steigender Lebenserwartung die Ausgaben der Deutschen Rentenversicherung zwangsläufig steigen werden. Gleichzeitig wird aber die Anzahl der Beitragszahler abnehmen, die für die Finanzierung des Systems sorgen müssen. Der Bundeshaushalt wird durch die benötigten Zuschüsse stark beansprucht. Ziel muss es sein, eine Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten zu forcieren. Wenn Arbeitnehmern eine Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus ermöglicht werden würde, dann würden Ausgaben verringert, da die Arbeitnehmer noch keine Rente beanspruchen, während gleichzeitig Einnahmen erhöht werden würden, indem länger Beiträge einfließen. Daraus ergibt sich, dass ein Verbleib im Berufsleben als für das Rentensystem vorteilhaft angesehen werden kann, da dieses dadurch entlastet werden würde.

5.1.2 Fachkräftemangel

Allgegenwärtig ist ebenso der mittlerweile auch der breiten Masse der Gesellschaft bekannte Fachkräftemangel. In einem Gutachten des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung, einem Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz,¹⁴⁰ wurde die Zahl der im Dezember 2022 „offenen Stellen für Qualifizierte [auf] gut 1,2 Millionen“¹⁴¹ beziffert. Dadurch sei der Mangel an Fachkräften nach wie vor auf einem hohen Niveau.¹⁴²

Konkret für den öffentlichen Dienst nennt eine weitere Studie eine Fachkräftelücke von derzeit ungefähr 450.000 Bediensteten, bis 2030 wird sogar ein Mangel von ca. einer Million Bediensteten prognostiziert.¹⁴³ Die Studie schlägt im weiteren Verlauf Lösungsansätze für dieses Problem vor. Dabei wird unterteilt in einerseits die Steigerung des Arbeitsangebotes an Fachkräften und andererseits die Reduktion der Nachfrage an solchen. Neben Vorschlägen wie der schnelleren Digitalisierung der Verwaltung oder der Erleichterung von Quereinstiegen, schlagen die Autoren der Studie als Handlungsempfehlung eine Flexibilisierung des Renten- und Pensionseintrittes vor.¹⁴⁴ Dieser Vorschlag überschneidet sich mit dem in dieser Arbeit aufgeworfenen Recht auf Weiterbeschäftigung, ermöglicht er doch eine längere Nutzung der Arbeitskraft von Bediensteten, die den Wunsch nach einer weitergehenden Beschäftigung haben, aber durch die Behörde keine Erlaubnis erhalten und somit gegen ihren Willen in Rente oder Pension übergehen. Politisch versucht man dem Fachkräftemangel derzeit entgegenzuwirken, indem man die Zuwanderung von Fachkräften erleichtert. Das zu diesem Zweck ausgearbeitete

¹⁴⁰ Vgl. Dokument Nr. 13 [Zugriff am 23.02.2023].

¹⁴¹ Köhne-Finster; Tiedemann: Fachkräftereport Dezember 2022, S. 1 [Zugriff am 23.02.2023].

¹⁴² Vgl. ebd.

¹⁴³ Vgl. Bernnat et al. 2022: Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor, S. 6 [Zugriff am 23.02.2023].

¹⁴⁴ Vgl. Anhang 4.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz, welches 2019 beschlossen wurde,¹⁴⁵ sorgte dabei für wirkungsvolle Änderungen vor allem im Aufenthaltsgesetz.¹⁴⁶ Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht „letztlich nur punktuelle Änderungen vor. Diese verbessern die Möglichkeit zur Anwerbung von Fachkräften allerdings nicht unerheblich.“¹⁴⁷ Die zu diesem Zeitpunkt amtierende Bundesregierung wählte demnach diesen Weg als eine Maßnahme, um den beschriebenen arbeits- und rentenpolitischen Problemen entgegenzuwirken. Dass dies aber nicht ausreichend sein wird, um die Probleme endgültig zu lösen, darüber besteht Einigkeit.¹⁴⁸ Folglich müssen Überlegungen zu weiteren Maßnahmen erfolgen.

Ziel muss es insgesamt sein, eine Versorgung des Arbeitsmarktes mit Fachkräften dauerhaft und nachhaltig zu gewährleisten. Außerdem ist es von enormer Bedeutung das Rentensystem größtmöglich zu entlasten, denn die in den nächsten Jahren voraussichtlich steigende Anzahl an Altersrentnern in Verbindung mit der kontinuierlich steigenden Lebenserwartung der Gesellschaft wird das Rentensystem weiter belasten. Ein möglicher Ansatz, beide Problematiken gleichermaßen anzugehen, könnte sein, den derzeit arbeitstätigen Teil der Bevölkerung möglichst lange in Beschäftigung und Beruf zu halten. Da dies nicht gegen den Willen derjenigen erfolgen kann, müssen Mittel und Wege diese höchstpersönliche Entscheidung unterstützen und erleichtern. Ein Recht auf Weiterbeschäftigung könnte dabei in der Form unterstützend wirken, dass ein Verbleib auf dem Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer so mit weniger Hürden verbunden wäre, denn es müsste kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden. Ein Verbleib im Beruf wäre damit mangels Organisationsaufwand für den Einzelnen attraktiver und es ist vorstellbar, dass sich dadurch einige Personen dazu entscheiden würden, nicht exakt mit Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente zu gehen, sondern noch einige Zeit im Beruf verbleiben, um den Renteneintritt selbstbestimmt vorzunehmen.

5.2 Bedeutung aktueller Entwicklungen

Sowohl gesellschaftlich als auch politisch gilt es, die derzeitigen Entwicklungen in die Prüfung eines Rechts auf Weiterbeschäftigung einzubeziehen, da diese unweigerlich miteinander verbunden sind. Ein Anspruch darauf berufstätig zu bleiben kann keine Wirkung gegen die in Kapitel 5.1 eruierten Probleme entfalten, wenn er gesellschaftlich keine Akzeptanz erfahren bzw. wenn er politisch unbeachtet gelassen werden würde.

¹⁴⁵ Vgl. BGBl. I S. 1307.

¹⁴⁶ Vgl. Art. 1 Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

¹⁴⁷ Mävers 2020: Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz – ein Überblick und Ausblick, S. 81 (beck-online).

¹⁴⁸ Vgl. ebd., S. 84, vgl. Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik 2020, S. 155 (beck-online).

5.2.1 Gesellschaftliche Entwicklungen

Bezogen auf das Thema der Arbeit ist an vorderster Stelle zu überprüfen, ob der Wunsch nach Weiterbeschäftigung überhaupt bei den Arbeitnehmern besteht.

Neben der Regelaltersrente gibt es weitere Möglichkeiten des Bezuges einer Altersrente. So gibt es beispielsweise die Altersrente für langjährig Versicherte¹⁴⁹ sowie für besonders langjährig Versicherte¹⁵⁰, die beide eine vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglichen. Laut einer von der Deutschen Rentenversicherung veröffentlichten Statistik wurden im Jahr 2021 insgesamt 858.368 Zugänge an Versichertenrenten wegen Alters gezählt. Davon entfielen lediglich 358.403 auf Regelaltersrenten, 445.580 hingegen auf Renten für (besonders) langjährig Versicherte.¹⁵¹ Das bedeutet, dass nur rund 41,8 % der Neurentner regulär zur Regelaltersgrenze in Rente gegangen sind, rund 51,9 % hingegen sind vorzeitig in Rente gegangen, trotz dass dafür unter Umständen Abschläge in Kauf genommen werden müssen.¹⁵² In den vorangegangenen Jahren weist die Statistik ähnliche prozentuale Verhältnisse auf. Daraus lässt sich ableiten, dass ein großer Teil der Bevölkerung um das Rentenalter kein Interesse an einer Weiterbeschäftigung hat, sondern gegenteilig sogar die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente nutzt. Die praktische Relevanz der Fragestellung nach einem Recht auf Weiterbeschäftigung muss folglich relativiert werden und nicht als für jeden Beschäftigten von Bedeutung gesehen werden.

Dennoch ist auch die Sichtweise derer, die über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten bzw. gerne arbeiten würden zu berücksichtigen. Diesem Wunsch kommt auch gesellschaftlich wachsende Bedeutung zu, denn „Erwerbstätigkeit im Ruhestand ist heute wesentlich stärker verbreitet als noch Mitte der 1990er Jahre.“¹⁵³ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung der Bundesagentur für Arbeit erforscht seit 2006 in einer Studie fortlaufend die Themen Armut, Sozialleistungsbezug und Erwerbstätigkeit. 2018 erfolgte erstmals eine Befragung zu Motiven für Erwerbstätigkeit im Rentenalter, die in einem Bericht ausgewertet wurde.¹⁵⁴

Die diesem Bericht entnommene Tabelle in Anhang 5 zeigt die klaren Verteilungsverhältnisse zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen Rentnern auf, die auch durch die vorangegangenen Zahlen der Deutschen Rentenversicherung gestützt werden. Ein großer Teil scheint eine weitergehende Beschäftigung für sich persönlich

¹⁴⁹ Vgl. § 36 SGB VI.

¹⁵⁰ Vgl. § 38 SGB VI.

¹⁵¹ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen, S. 62 [Zugriff am 19.02.2023].

¹⁵² Vgl. § 77 Abs. 2 Nr. 2 lit. a SGB VI.

¹⁵³ Romeu Gordo 2022: Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt, S. 1 [Zugriff am 19.02.2023].

¹⁵⁴ Vgl. Romeu Gordo 2022: Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt, S. 9 [Zugriff am 19.02.2023].

abzulehnen. Dennoch gaben 15 % der Rentner in der Altersgruppe von 65 bis 69 Jahren an, weiterhin erwerbstätig zu sein. In der Altersgruppe 70 bis 74 Jahre sind es noch 12,9 %. Bei ca. 18,5 Mio. Menschen, die eine Altersrente beziehen,¹⁵⁵ ist es allerdings fraglich wie belastbar eine Stichprobe von 1.774 Teilnehmern tatsächlich ist. Im weiteren Verlauf der Studie wurde für die Altersgruppe von 65 bis 74 erforscht welche Art der Beschäftigung vorliegt. In über zwei Dritteln der Fälle handelte es sich um eine geringfügige Beschäftigung und in 22,5 % der Fälle um Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige. Nur 10 % der erwerbstätigen Rentner dieser Altersgruppe übten eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aus.¹⁵⁶ Die Gründe, aus denen sich die Befragten dennoch für eine Erwerbstätigkeit entschieden haben, sind vielfältig.

Aus der Abbildung, die in Anhang 6 übernommen wurde, geht auffällig hervor, dass die finanzielle Situation in über der Hälfte der Fälle nicht als Motiv genannt wurde. Es waren somit vor allem intrinsisch motivierte Gründe¹⁵⁷, die die Menschen dazu bewegten erwerbstätig zu bleiben. Frauen gaben dabei die finanzielle Situation jedoch bedeutend häufiger als Grund an. Allerdings ist zu beachten, dass hier die Stichprobengröße mit 183 Antworten noch geringer ausfällt, weshalb hier eine Verallgemeinerung der Aussage durchaus fraglich ist. Dennoch sind die Ergebnisse dieser Studie ein Indiz für die aktuelle gesellschaftliche Stimmung. In Verbindung mit den Statistiken der Deutschen Rentenversicherung lässt sich erkennen, dass eine Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt wohl nur einen geringen Teil der Bevölkerung betrifft.

5.2.2 Politische Entwicklungen

Die hohe Quote an Frührentnern ist auch der Politik nicht verborgen geblieben, ist diese doch durch die gesetzliche Ermöglichung des vorzeitigen Rentenbeginns gewissermaßen daran beteiligt. Vor allem die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte, die 2012 eingeführt wurde,¹⁵⁸ erfreut sich großer Beliebtheit. Seit 2015 wird jährlich die Anzahl von 200.000 Neurentnern, die von dieser Regelung Gebrauch machen, überschritten, was immerhin über ein Viertel der jährlich neu bewilligten Renten darstellt.¹⁵⁹ Der aktuell amtierende Bundeskanzler Olaf Scholz äußerte sich im Dezember 2022 skeptisch ob dieses Umstandes und plädierte dafür, dass zukünftig mehr Menschen erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen sollen. Begründet wird dies wiederum mit dem bereits thematisierten Arbeitskräftemangel. Konkrete Vorschläge

¹⁵⁵ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen, S. 170 [Zugriff am 19.02.2023].

¹⁵⁶ Vgl. Romeu Gordo 2022: Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt, S. 3 [Zugriff am 19.02.2023].

¹⁵⁷ Für Begrifflichkeit vgl. Hennecke, Brandstätter: Intrinsische Motivation, S. 2.

¹⁵⁸ Vgl. BeckOGK/Gürtner, SGB VI § 38 Rn. 1 (beck-online).

¹⁵⁹ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen, S. 62 [Zugriff am 19.02.2023].

und Maßnahmen werden allerdings nicht vorgestellt.¹⁶⁰ Es lässt sich dennoch erkennen, dass die aktuellen Probleme des Arbeitsmarktes auch die politischen Akteure beschäftigen.

Weiterhin wird dies ersichtlich, indem sich nicht nur der Bundeskanzler, sondern auch weitere Politiker zu jener Thematik äußern. So reagierte der stellvertretende Bundesvorsitzende¹⁶¹ der regierungsbeteiligten FDP, Johannes Vogel, auf den Vorstoß des Bundeskanzlers und schlug eine Abschaffung des Renteneintrittsalters vor.¹⁶² Er wird zitiert mit der Aussage: „Niemand muss den Menschen mehr vorschreiben, wann sie in Rente zu gehen haben.“¹⁶³ Dabei verweist er auf das „schwedische Modell“, das bei frühem Renteneintritt geringere und bei späterem Renteneintritt höhere Rentenzahlungen beinhaltet, wobei auf eine feste Altersgrenze verzichtet werde.¹⁶⁴ Bereits im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien auf Bundesebene wurde 2021 festgehalten, worauf es den Parteien ankommt: „Gemeinsam mit den Sozialpartnern werden wir in einen gesellschaftlichen Dialogprozess darüber eintreten, wie Wünsche nach einem längeren Verbleib im Arbeitsleben einfacher verwirklicht werden können und dabei insbesondere einen flexiblen Renteneintritt nach skandinavischem Vorbild und die Situation besonders belasteter Berufsgruppen in die Diskussion mit einbeziehen.“¹⁶⁵ Ein Recht auf Weiterbeschäftigung ist hierbei nicht explizit benannt, doch eine Abschaffung der Regelaltersgrenze würde ähnliche Auswirkungen haben, denn Beschäftigte könnten ihren Renteneintritt selbst bestimmen.

Dass der Arbeitsmarkt einen Bedarf an Arbeitskräften aufweist, wurde bereits dargelegt. Wie drastisch dieser Bedarf mancherorts sein kann, zeigt ein aktuelles Beispiel aus der Stadt Berlin. Der aktuelle Bedarf an Lehrkräften ist so enorm, dass der Senat die Notwendigkeit sah, ein Gesetz zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung in das Abgeordnetenhaus einzubringen, welches letztlich, als Gesetz zur Bindung der Lehrkräfte an das Land Berlin,¹⁶⁶ am 09.02.2023 verabschiedet wurde.¹⁶⁷ „Zum Beginn des Schuljahres 2022/2023 fehlten an Berliner Schulen etwa 1.000 Lehrkräfte. Diesen Mangel können die 325 pensionierten Lehrenden, die in diesem Jahr in Berlin arbeiten, nicht ausgleichen.“¹⁶⁸ Mit dem verabschiedeten Gesetz wurde die Hinzuverdienstgrenze, ab der das zusätzliche Einkommen auf die Pension angerechnet wird, ausgesetzt.¹⁶⁹

¹⁶⁰ Vgl. Dokument Nr. 16 [Zugriff am 17.02.2023].

¹⁶¹ Vgl. Dokument Nr. 8 [Zugriff am 17.02.2023].

¹⁶² Vgl. Dokument Nr. 15 [Zugriff am 17.02.2023].

¹⁶³ Ebd.

¹⁶⁴ Vgl. ebd.

¹⁶⁵ Dokument Nr. 7, S. 74 f. [Zugriff am 18.02.2023].

¹⁶⁶ Vgl. Dokument Nr. 2, S. 1 [Zugriff am 20.02.2023].

¹⁶⁷ Vgl. Dokument Nr. 3, S. 2355 [Zugriff am 20.02.2023].

¹⁶⁸ Dokument Nr. 17 [Zugriff am 20.02.2023].

¹⁶⁹ Vgl. Dokument Nr. 1, S. 8, 20 [Zugriff am 20.02.2023].

Verbeamtete Lehrer im Ruhestand haben somit einen gesteigerten finanziellen Anreiz wieder zu unterrichten, da sie ihre Pension in voller Höhe erhalten, nebst ihrem Zuverdienst. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme bleibt abzuwarten.

Ähnliches wurde auch im SGB VI für alle Arbeitnehmer geregelt. Die früher bestehende Hinzuverdienstgrenze nach § 34 SGB VI a. F. wurde zum 01.01.2023 aufgehoben.¹⁷⁰ Somit ist eine Nebentätigkeit für Rentner finanziell attraktiver gestaltet worden.

Insgesamt zielen die dargestellten aktuellen politischen Bemühungen darauf ab, dass Arbeitnehmern die Entscheidung zur weitergehenden Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze erleichtert wird. Diese Entwicklung ist allerdings keine Neuheit, denn bereits seit Jahren gilt: „Nicht das frühe Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, um nachrückenden Jahrgängen Platz zu machen, sondern die Verlängerung des Arbeitslebens, um die Funktionsfähigkeit von Wirtschaft und sozialen Sicherungssystemen aufrecht zu erhalten, wird daher von weiten Teilen der Politik sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene als Gebot der Stunde angesehen.“¹⁷¹ Es erscheint als politisch denkbar, dass ein solches Recht auf Weiterbeschäftigung diskutiert werden könnte. Die Betrachtung muss allerdings im Lichte der allgemein vorherrschenden Mangelsituation an Arbeitskräften und Belastungen des Rentensystems gesehen werden. Einen rechtlichen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu gewähren wäre ein (aktuell womöglich probates) Mittel diese Probleme zu bekämpfen, könnte allerdings zukünftig zur Belastungsprobe für den Arbeitsmarkt werden, wenn es wieder Zeiten von hoher Arbeitslosigkeit durch einen Überschuss an Arbeitskräften geben sollte.

5.3 Konkrete Bedeutung des Themas für Behörden

Der öffentliche Dienst hat ebenso mit dem Problem des Fachkräftemangels zu kämpfen wie der restliche Arbeitsmarkt.¹⁷² Folglich wäre jede Form der weitergehenden Beschäftigung eine derzeit benötigte Unterstützung.

5.3.1 Umfrage zur Einordnung in die Praxis

Da nach aktueller Rechtslage die Möglichkeit des Hinausschiebens des Renteneintritts bei Bediensteten innerhalb des öffentlichen Dienstes besteht,¹⁷³ stellt sich die Frage, wie aktiv davon innerhalb von Behörden Gebrauch gemacht wird bzw. wie oft eine weitergehende Beschäftigung von Bediensteten überhaupt angefragt wird. Dazu wurden im Rahmen dieser Arbeit die Bundesministerien sowie die Staatsministerien, Landkreise und kreisfreien Städte Sachsens angefragt. Der Wortlaut der Fragen ist aus Anhang 7 zu

¹⁷⁰ Vgl. Fußnote im Gesetz zu § 34 SGB VI (beck-online).

¹⁷¹ Scholz 2012: Das Verbot der Altersdiskriminierung bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, S. 6 f. [Zugriff am 23.02.2023].

¹⁷² Vgl. Kapitel 5.1.2.

¹⁷³ Vgl. Kapitel 3.1.1 und 3.1.2.

entnehmen. Die Fragen zielten darauf ab, die derzeitige Praxis abzubilden und den Umfang zu ermitteln. Deshalb wurde nach Konzepten innerhalb der Behörde zur weitergehenden Beschäftigung gefragt, ob ein Konsens darüber besteht, dass Weiterbeschäftigungen erwünscht sind bzw. kritisch gesehen werden und die Anzahl an Fällen innerhalb der letzten fünf Jahre, in denen eine weitergehende Beschäftigung beantragt, genehmigt bzw. abgelehnt wurde.

Alle Zitate und Daten, auf die sich im Folgenden bezogen wird, gehen aus den Antworten der Behörden hervor. Diese sind in Anhang 8 wortgetreu aus den per Mail erhaltenen Antworten übernommen worden.

Auf Bundesebene wurde durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat bestätigt, dass es neben den bestehenden beamtenrechtlichen bzw. tarifvertraglichen Anforderungen innerhalb der Behörde keine Konzepte gibt, um weitergehende Beschäftigung zu ermöglichen bzw. den Umgang damit zu regeln.¹⁷⁴ Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz nennt zwar ein Konzept, allerdings scheint dies nur eine Beschreibung des Verwaltungsvorgangs zu sein ohne strategisch zu verfolgende Ziele.¹⁷⁵ Dass keine strategischen Konzepte vorliegen, könnte auf die insgesamt sehr geringe Anzahl an Fällen zurückzuführen sein. Statische Erhebungen dazu gibt es in keinem der drei Bundesministerien,¹⁷⁶ aber in der Größenordnung wird die Anzahl vom Bundesministerium der Finanzen als „äußerst selten“¹⁷⁷ angegeben. Auch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz nennt eine „einstellige Zahl (1 bis ca. 5)“¹⁷⁸ an Fällen pro Jahr, was bei einem Ministerium mit 1.979 Planstellen für Beamte¹⁷⁹ und 477 Stellen für Arbeitnehmer¹⁸⁰ im Jahr 2023 in der Praxis tatsächlich ein zu vernachlässigender Umfang ist. Das Bundesministerium des Innern und für Heimat beantwortete die Frage nach einem grundsätzlichen Konsens über eine Weiterbeschäftigung trotzdem wie folgt: „Weiterbeschäftigungen über die Regelaltersgrenze hinaus werden im Einzelfall innerhalb des geltenden Rechtsrahmens im dienstlichen Interesse ermöglicht und insofern im jeweiligen Einzelfall begrüßt.“¹⁸¹ Das Instrument der Weiterbeschäftigung scheint, trotz seltener Nutzung, demnach eines zu sein, das wohlwollend aufgenommen und gehandhabt wird.

Auch auf Landesebene Sachsens verneinten alle antwortenden Ministerien, die Staatskanzlei und der Rechnungshof ein existieren eines Konzeptes über eine Beschäftigung

¹⁷⁴ Vgl. Anhang 8, Lfd. Nr. 3.

¹⁷⁵ Vgl. Anhang 8, Lfd. Nr. 6.

¹⁷⁶ Vgl. Anhang 8, Lfd. Nr. 2, 5, 8.

¹⁷⁷ Anhang 8, Lfd. Nr. 2.

¹⁷⁸ Anhang 8, Lfd. Nr. 8.

¹⁷⁹ Vgl. Dokument Nr. 4, S. 69 in Gesamtplan [Zugriff am 25.02.2023].

¹⁸⁰ Vgl. Dokument Nr. 4, S. 77 in Gesamtplan [Zugriff am 25.02.2023].

¹⁸¹ Anhang 8, Lfd. Nr. 4.

nach Erreichen der Regelaltersgrenze.¹⁸² Ein grundsätzlicher Konsens, ob eine Weiterbeschäftigung erwünscht ist bzw. kritisch gesehen wird, existiert in neun der zehn Behörden nicht, da es sich immer um eine Einzelfallentscheidung handle. Einzig das Sächsische Staatsministerium der Finanzen gab an, dass in ihrem Geschäftsbereich „Weiterbeschäftigungen grundsätzlich erwünscht [sind], sofern im betreffenden Bereich Personalgewinnungsschwierigkeiten gesehen werden.“¹⁸³ Weiterhin seien für eine einheitliche Handhabung diesbezüglich alle obersten Dienstbehörden über Regelungen informiert worden, die die Umsetzung betreffen, beispielsweise durch Musterverträge.¹⁸⁴ Das Sächsische Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft nannte Demografiepoolstellen¹⁸⁵ als nützlich in Bezug auf den Wissenstransfer,¹⁸⁶ was die Notwendigkeit einer weitergehenden Beschäftigung aus diesem Grund natürlich verringert.

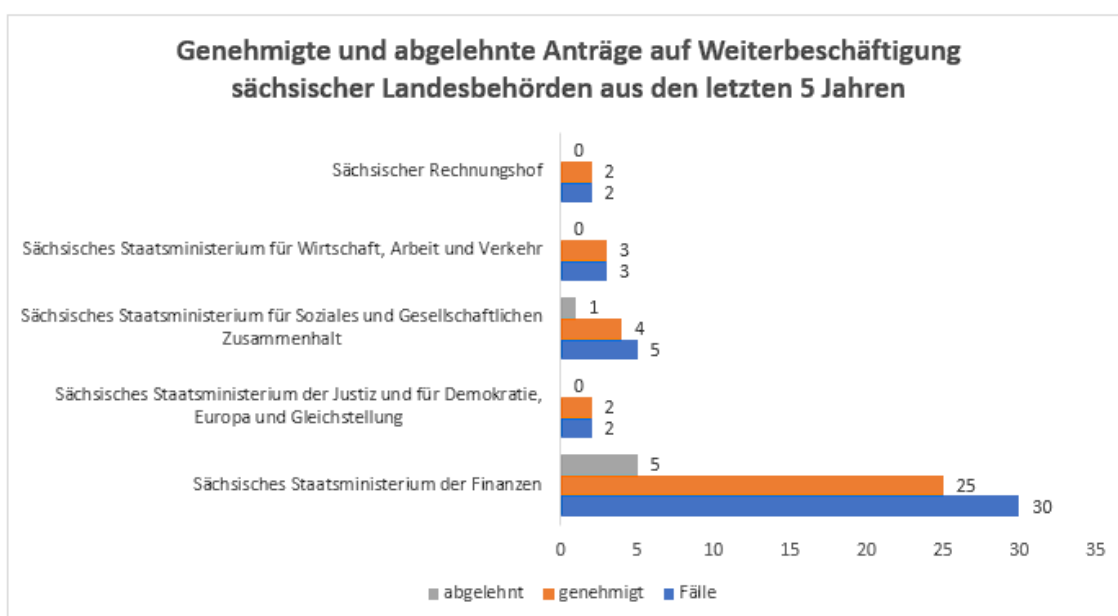


Abbildung 2: Genehmigte und abgelehnte Anträge auf Weiterbeschäftigung sächsischer Landesbehörden aus den letzten 5 Jahren¹⁸⁷

Die insgesamten Fallzahlen zeigen auch auf Landesebene, dass dem Thema aktuell nur nachrangige Bedeutung zukommt. Zwar werden die Anträge in aller Regelmäßigkeit genehmigt, allerdings ist bei einer oft einstelligen Anzahl an Fällen innerhalb von fünf Jahren, weder ein nennenswerter Effekt innerhalb der Behörden in Bezug auf die Wissensweitergabe, noch auf die Sicherstellung der Verfügbarkeit von Arbeitskräften anzunehmen. Der Grund für die vergleichsweise hohe Anzahl an Fällen im Sächsischen

¹⁸² Vgl. Anhang 8, Lfd. Nr. 19, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44.

¹⁸³ Anhang 8, Lfd. Nr. 21.

¹⁸⁴ Vgl. Anhang 8, Lfd. Nr. 21.

¹⁸⁵ Vgl. Kapitel 5.3.2.

¹⁸⁶ Vgl. Anhang 8, Lfd. Nr. 27.

¹⁸⁷ Eigene Darstellung, vgl. Anhang 8, Lfd. Nr. 22, 25, 37, 40, 46.

Staatsministerium der Finanzen liegt darin, dass hier der nachgeordnete Bereich berücksichtigt wurde, was bei den anderen Behörden nicht geschah.

Die Antworten der drei Landkreise Bautzen, Leipzig und Zwickau sowie der Stadt Leipzig deuten ebenfalls an, dass hier die praktische Relevanz als gering einzustufen ist. Die Fallzahlen werden als gering angegeben.¹⁸⁸ Der Landkreis Bautzen berichtet von dem gegenteiligen Trend, dass eher ein vorzeitiger Ruhestand angefragt wird,¹⁸⁹ der, wie bereits in Kapitel 5.2.2 thematisiert, gesellschaftlich wohl eine wesentlich größere Rolle spielen dürfte als eine freiwillige Weiterbeschäftigung.

Insgesamt lässt sich resümieren, dass der Thematik der Hinausschiebung des Renteneintritts sowohl auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene derzeit eine sehr geringe Bedeutung zukommt. Dennoch scheint das Instrument, nicht zuletzt aufgrund häufiger Zustimmung zu gestellten Anträgen, durch die Behörden eher positiv wahrgenommen zu werden. Über Gründe der geringen Antragszahlen kann keine fundierte Aussage getroffen werden. Es liegt nahe, dass das Interesse der Bediensteten schlicht gering ist. Allerdings kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass die Möglichkeit der weitergehenden Beschäftigung den Bediensteten nicht bekannt ist. Wenn Behörden Bedienstete dafür gewinnen wollen, so könnte es sinnvoll sein Beratungsangebote auszubauen. Eine anschließende Erfolgskontrolle gibt Aufschluss über die Effektivität dieser Maßnahme. Möglicherweise sind sogar Beratungen des Rententrägers für Behörden denkbar, um die Vorteile auch ihnen zu vermitteln.

Im Lichte dessen bleibt allerdings fraglich, ob eine Flexibilisierung des Renteneintritts durch den Gesetzgeber tatsächlich insofern positive Auswirkungen hätte, dass sich Bedienstete für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben entscheiden. Dennoch würde ein Recht auf Weiterbeschäftigung den wenigen Bediensteten, die Interesse daran haben, eine Beschäftigung auch über die Regelaltersgrenze hinaus ermöglichen. In zukünftig möglicherweise folgenden Zeiten ohne Fachkräftemangel könnte die Zustimmungsquote der Behörden mangels dienstlichen Interesses durchaus geringer sein. In Bezug auf die Gesamtheit der Arbeitnehmerrechte wäre solch ein Recht sicher als Fortschritt zu betrachten, wenn ein Renteneintritt nur mit Zustimmung des Bediensteten möglich wäre.

5.3.2 Personalpool Demografie

Die in der Umfrage unter den Behörden angesprochenen Demografiepoolstellen, sind ein Instrument, das den Landesbehörden Sachsens zur Verfügung steht. Es erfolgt eine Berücksichtigung im Haushaltsplan des Landes Sachsen. „Zur Unterstützung des Generationenwechsels im öffentlichen Dienst sowie zur Gewinnung von qualifiziertem

¹⁸⁸ Vgl. Anhang 8, Lfd. Nr. 9, 12, 15, 18.

¹⁸⁹ Vgl. Anhang 8, Lfd. Nr. 9.

Nachwuchs und zur Fachkräftesicherung wurde im Doppelhaushalt 2017/2018 [...] ein Personalpool Demografie eingerichtet. Diese Planstellen und anderen Stellen dienen dazu, um frühzeitig und vorausschauend zusätzliche Fachkräfte für den bevorstehenden Generationenwechsel zu gewinnen, den Wissenstransfer abzusichern und die Handlungs- und Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen sicherzustellen.¹⁹⁰ Die steigende Bedeutung lässt sich auch am Umfang dieses Pools erkennen, waren es 2020 noch 340 Planstellen, so sind es 2021/2022 bereits 390 vorgesehene Planstellen gewesen.¹⁹¹ Dieses Instrument bezieht sich folglich auf die Wissensweitergabe durch Bedienstete, die in naher Zukunft in Rente gehen werden, auf neu einzuarbeitende Bedienstete, die die Erfahrungen und Abläufe übernehmen sollen.

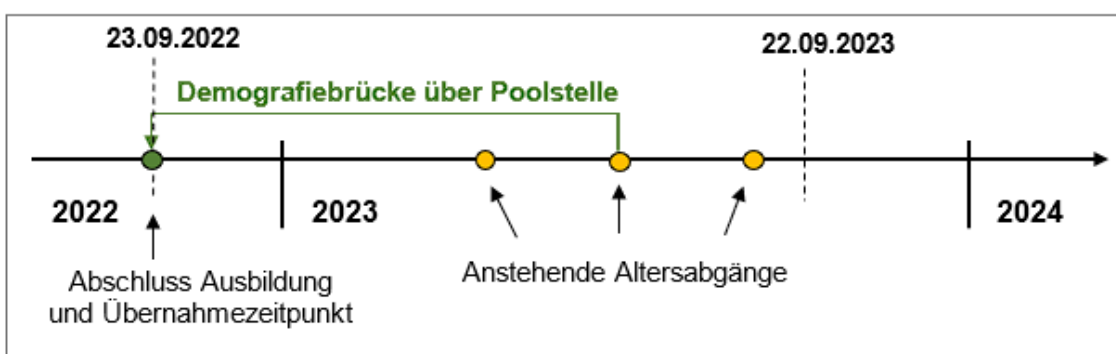


Abbildung 3: Beispiel der Funktionsweise des Personalpools Demografie¹⁹²

Die Abbildung, welche einem Leitfaden des Sächsischen Staatsministeriums des Innern zur Nutzung des Personalpools Demografie entnommen wurde, zeigt beispielhaft für den Fall einer Übernahme nach der Ausbildung die Funktionsweise. Hierbei wird von drei Zeitpunkten mit je einem Altersabgang im Jahr 2023 ausgegangen, zu welchen die jeweilige Stelle aus haushaltsrechtlichen Gründen erst wieder vergeben werden dürfte.¹⁹³ Ein Absolvent, der allerdings bereits im Jahr 2022 die Ausbildung beendet, wird aus nachvollziehbaren Gründen nicht bis zu diesem Zeitpunkt warten, sondern sich anderweitig orientieren. Durch die Demografiepoolstelle kann hierbei die Nachbesetzung einer zukünftig freiwerdenden Stelle bereits frühzeitig geklärt werden und für die zu überbrückende Zeit ebenjene Stelle aus dem Demografiepool genutzt werden. In der Praxis wird dieses Instrument offensichtlich auch gut angenommen. Aus einer Antwort der Sächsischen Staatskanzlei auf eine kleine Anfrage von Valentin Lippmann, einem Mitglied des Sächsischen Landtages, geht hervor, dass zum Stand 12.07.2018 bereits 44 Anträge für insgesamt 169 Poolstellen vorlagen.¹⁹⁴ Dabei ist zu berücksichtigen, dass der

¹⁹⁰ Dokument Nr. 12, S. 117 [Zugriff am 20.02.2023].

¹⁹¹ Vgl. Dokument Nr. 11, S. 123 [Zugriff am 20.02.2023].

¹⁹² Übernommen aus Dokument Nr. 18, S. 4 [Zugriff am 20.02.2023].

¹⁹³ Vgl. Kapitel 5.6.3.

¹⁹⁴ Vgl. Dokument Nr. 20, S. 4 [Zugriff am 26.02.2023].

Demografiepool durch seine erstmalige Einführung im Haushaltsplan 2017/2018 noch ein sehr neues Instrument war. Wenn bereits zu dieser Zeit reger Gebrauch davon gemacht wurde, lässt sich davon ausgehen, dass das Konzept sehr gut angenommen wurde. Das Vorhandensein dieses Instruments relativiert die Notwendigkeit eines Rechts auf Weiterbeschäftigung aus organisationaler Sicht heraus enorm.

5.4 Folgen aus demografischer Sicht

Die demografische Struktur der Bevölkerung und des Arbeitsmarktes insgesamt beeinflusst unbestritten auch die demografische Struktur innerhalb von Behörden. Die Altersstruktur der Behördenmitarbeiter wird sich weiter an die der bereits alternden Bevölkerung anpassen. Über Jahre hinweg haben Einstellungsstopps und Stellenkürzungen das Durchschnittsalter der Bediensteten maßgeblich erhöht.¹⁹⁵ Für die aktuelle Dekade der zwanziger Jahre steht außerdem eine erhebliche Pensionierungswelle bevor.¹⁹⁶ Die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung eröffnet dabei die Problematik der ausgewogenen Altersstruktur innerhalb der Behörde. Bereits heute wird ein optimaler Altersaufbau und die damit verbundene Schaffung von Aufstiegschancen für aufstrebende, nachrückende Bedienstete als entgegenstehendes dienstliches Interesse bei einem Wunsch auf Hinausschieben des Ruhestands für Beamte gemäß § 47 Satz 1 SächsBG gewertet.¹⁹⁷ Wenn verstärkt von einem Recht auf Weiterbeschäftigung Gebrauch gemacht werden würde, dann würde sich das Altersverhältnis bzw. der Altersdurchschnitt verschieben. Die Behörde hat allerdings ein Interesse an einer ausgewogenen Altersstruktur, denn jede Altersgruppe bringt verschiedene Erfahrungen, Ideen, Arbeitskraft u. ä. in die Organisation ein. Nicht umsonst wird dies als entgegenstehendes dienstliches Interesse anerkannt.

5.5 Folgen aus fiskalischer Sicht

Ein Recht auf Weiterbeschäftigung hat auch in fiskalischer Hinsicht Folgen, die den Dienstherrn bzw. den Arbeitgeber finanziell belasten können, welche in diesem Kapitel aus Sicht des Arbeitgebers bzw. des Dienstherrn dargestellt werden sollen. Gleichwohl geht von einer weitergehenden Beschäftigung auch eine positive fiskalische Wirkung aus. Der längere Verbleib auf dem Arbeitsmarkt bewirkt, dass die Betroffenen noch keine Rente beziehen und, im Falle der Tarifangestellten, die Rentenkasse gleichzeitig durch weiter einzuzahlende Beiträge profitiert.

¹⁹⁵ Vgl. Robert Bosch Stiftung 2009: Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung, S. 27 [Zugriff am 25.03.2023].

¹⁹⁶ Vgl. Schnell in Antoni/Wagner/Schnell/Jury § 47 SächsBG, Nr. 2 (beck-online).

¹⁹⁷ Vgl. Schnell in Antoni/Wagner/Schnell/Jury § 47 SächsBG, Nr. 2 (beck-online).

5.5.1 In Bezug auf Beamte

Beispielhaft wird von einem unverheirateten, kinderlosen Kommunalbeamten der Besoldungsgruppe A13 Stufe 12 im Geltungsbereich des SächsBG ausgegangen. Dies entspricht dem Endamt der Laufbahngruppe zwei, erste Einstiegsebene, des früher gehobenen Dienstes.¹⁹⁸ Die Höhe der Besoldung richtet sich in diesem Fall nach §§ 2, 24 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. Anlage 5 SächsBesG. Diese wurde dieser Arbeit in Anhang 9 beigefügt. Hiernach beträgt der Grundgehaltssatz 5.795,61 Euro monatlich. Im Falle eines Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand nach § 47 SächsBG erfolgt keine Erhöhung dieses Grundgehaltes. Dem gegenüber muss nun der zu zahlende Ruhestandsbeitrag gegenübergestellt werden. Gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 SächsBeamtVG beträgt dieser nach 40 Dienstjahren in Vollzeit maximal 71,75 Prozent der nach § 6 SächsBeamtVG zuletzt zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Es ergibt sich ein Betrag von 4.158,35 Euro, welchen grundsätzlich der Dienstherr trägt. Dafür werden schon während der Dienstzeit des Beamten Rückstellungen gebildet, was in Sachsen für die Kommunen der Kommunale Versorgungsverband Sachsen übernimmt.¹⁹⁹ Da der Beamte den Ruhestand hinausschiebt und diesen Betrag nicht in Anspruch nimmt, sondern weiterhin seine reguläre Besoldung erhält, ergeben sich „Mehrkosten“ für den Fiskus in Höhe von monatlich 1.637,26 Euro, die durch eine weitergehende Beschäftigung in Bezug auf den einzelnen Beamten entstehen würden. Allerdings ist hierbei auch zu beachten, dass die freiwerdende Planstelle des Beamten bei Eintritt in den Ruhestand neu besetzt werden würde. Geht man von einem neu eingestellten Beamten der gleichen Laufbahngruppe im Eingangsamt A9, Stufe 2 aus, so wäre hier die Zahlung einer Besoldung von 2.913,68 Euro erforderlich. Die laufenden „Mehrkosten“ durch die Weiterbeschäftigung sind folglich geringer als die laufenden Kosten für eine Neueinstellung eines Nachfolgers. Rein aus diesem Aspekt erscheint eine Nutzung der in § 47 SächsBG eröffneten Möglichkeit sinnvoll, wenn die Planstelle bestehen bleibt und künftig nicht wegfallen soll.

5.5.2 In Bezug auf Tarifangestellte

Die Regelungen für Tarifangestellte unterscheiden sich insofern grundlegend von denen der Beamten, dass der Arbeitgeber nach Renteneintritt nicht für die Zahlung der monatlichen Rente aufkommt. Diese Aufgabe wird durch die Deutsche Rentenversicherung übernommen und wurde bereits während des Arbeitslebens durch die fortlaufende Zahlung von Beiträgen abgegolten.²⁰⁰ Zusätzlich erfolgt hier kein Vergleich unterschiedlicher Entgeltgruppen analog der Beamtenbesoldung, da sich die Entgeltgruppe immer an den

¹⁹⁸ Vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2018: Übersicht über das Laufbahnrecht des öffentlichen Dienstes, S. 5 [Zugriff am 01.03.2023].

¹⁹⁹ Vgl. §§ 2, 4 Nr. 1 i. V. m. § 27 Abs. 3 Satz 1 SächsGKV.

²⁰⁰ Vgl. § 64 ff. SGB VI.

ausgeübten Tätigkeiten bemisst.²⁰¹ Demnach ist aus finanzieller Sicht dieselbe Entgeltgruppe zu vergleichen, allerdings zwischen verschiedenen Stufen. Da ein Arbeitnehmer mit Erreichen der Regelaltersgrenze regelmäßig in hohen Stufen eingeordnet ist und ein Nachfolger mit weniger Arbeitsjahren tendenziell eher in niedrigeren Stufen eingeordnet ist, wird hier eine Weiterbeschäftigung regelmäßig einen finanziellen Nachteil für den Arbeitgeber bedeuten, allerdings sind hier die ausbleibenden Rentenzahlungen der Rentenversicherung nicht mit einberechnet. Auf den gesamten Fiskus kann die Berechnung nicht erfolgen, sind hierbei doch zu viele Variablen enthalten, die die Rentenhöhe beeinflussen. Über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, eine Zusatzversorgungskasse für den öffentlichen Dienst, beispielsweise beziehen ehemalige Angestellte des öffentlichen Dienstes potentiell auch noch eine Betriebsrente.

Aus fiskalischer Sicht ist es demnach sinnvoll, wenn Beamten eine Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus ermöglicht wird, bei Tarifangestellten hingegen kann fiskalisch keine allgemeine Aussage getroffen werden. Eine Berechnung müsste für den konkreten Einzelfall erfolgen. Ein Recht auf Weiterbeschäftigung deshalb nur für Beamte einzuführen könnte allerdings gegen den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen und ist somit nicht zu empfehlen.

5.6 Folgen aus organisationaler Sicht

Aus Sicht der betroffenen Behörde sind bei einem generellen Anspruch auf Weiterbeschäftigung multiple, die Organisation betreffende Regelungen zu treffen. Man muss davon ausgehen, dass grundlegend bei jedem Bediensteten eine weitergehende Beschäftigung im Raum steht. Dadurch entstehen Planungsunsicherheiten, die letztlich zur Einschränkung der Leistungsfähigkeit der Behörde führen könnten. Wenn die Personalabteilung tatsächlich erst ab dem Zeitpunkt der Kündigung von einem bevorstehenden Renteneintritt erfährt, so entsteht ein Druck ad hoc eine Nachbesetzung zu finden. Langfristige Planungen, auch über den beschriebenen Personalpool Demografie, werden dadurch behindert, wenn nicht sogar gänzlich verhindert.

Wenn ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung durch die Bediensteten indes gut angenommen und rege genutzt werden würde, könnten dadurch Personalengpässe durch die Suche nach einem Nachfolger und die generelle Problematik des Fachkräftemangels zumindest vorübergehend überbrückt werden. Ein Verbleib im Beruf könnte in Folge dessen zur Entlastung der übrigen Bediensteten führen. Allerdings ist aufgrund der bisherigen Erkenntnisse nicht davon auszugehen, dass von einem solchen Recht flächendeckend Gebrauch durch die Bediensteten gemacht werden würde, geht der aktuelle

²⁰¹ Vgl. § 12 TVöD Bund; vgl. § 12 TVöD-VKA; vgl. § 12 TV-L.

Trend doch in Richtung des vorzeitigen Rentenbeginns.²⁰² Damit würden die gewonnenen Vorteile nur marginale Effekte auf die Leistungsfähigkeit der Behörde haben, während die Nachteile deutliche Eingriffe in die Arbeitsprozesse der Personalabteilung bedeuten würden.

5.6.1 Wissensmanagement

Dennoch kann man dem Recht auf Weiterbeschäftigung eine positive Wirkung auf den Erhalt von Wissensmanagement innerhalb der Behörde zusprechen. Mit Wissensmanagement ist die „Sammlung, Archivierung und gezielte Verbreitung von Daten und Informationen, die durch die Mitarbeiter zu einer jeweils prozessabhängigen bzw. organisationsabhängigen Kenntnis vereint wurden“²⁰³, gemeint. Zwar gibt es explizites Wissen, das verschriftlicht und hürdenlos weitergegeben werden kann, aber als wichtig erachtet wird innerhalb von Organisationen ebenso das implizite Wissen, also jenes was kaum verschriftlicht werden kann, aber ausschlaggebend für das Handeln der Mitarbeiter ist. Problematisch ist, dass dieses wichtige individuelle Erfahrungswissen erlernt werden muss, weil es kaum in explizites Wissen überführt werden kann.²⁰⁴ Wenn ein Bediensteter in Rente geht, so verlässt mit ihm dieses Wissen die Organisation, sofern es nicht weitergegeben wurde. Es ist folglich für die Behörde von enormer Bedeutung, dass es erfahrene Mitarbeiter mit ebenjenem Wissen gibt, die es auch weitergeben können. Denn gerade kurz vor dem Renteneintritt haben Bedienstete regelmäßig über Jahre hinweg Erfahrungen auf teils unterschiedlichen Stellen, Behörden, Referaten, Hierarchiestufen etc. sammeln können, was sie für die Behörde zu einer wertvollen Ressource macht. Deswegen wird ein Nutzen des Wissensmanagements beschrieben als „Instrument zur Bewältigung des demographischen Wandels in einer Zeit des massenhaften Ausscheidens von Mitarbeiterinnen“²⁰⁵. Durch ein Recht auf Weiterbeschäftigung könnte ein längerer Verbleib in der Behörde zu mehr Möglichkeiten zur Wissensweitergabe führen. Die Behörde profitiert insofern auch von der Entscheidung des Bediensteten.

Der Sächsische Städte- und Gemeindetag stellte dazu 2019 fest: „Derzeit ist es im Rahmen der Stellenbewirtschaftung nicht möglich, ausscheidende und künftige Stelleninhaber eine gewisse Zeit gemeinsam auf einer Personalstelle zu beschäftigen, um einen unmittelbaren Wissenstransfer zu ermöglichen. Eine Neueinstellung ist damit oft erst dann zulässig, wenn der bisherige Stelleninhaber bereits aus dem Dienst ausgeschieden und die Stelle frei geworden ist.“²⁰⁶ Auf Landesebene wurde aus diesem Grund der bereits dargestellte Personalpool Demografie geschaffen. Zwar kann eine Stelle hier

²⁰² Vgl. Kapitel 5.2.1.

²⁰³ Stember, Grieger 2015: Wissensmanagement in öffentlichen Verwaltungen, S. 19.

²⁰⁴ Vgl. ebd., S. 19 f.

²⁰⁵ Ebd., S. 56.

²⁰⁶ Dokument Nr. 19, S. 8 [Zugriff am 01.03.2023].

dennoch nicht doppelt besetzt werden, es kann allerdings durch die Verfügbarkeit allgemeiner Poolstellen eine gleiche Wirkung erreicht werden. Die Kommunen haben allerdings eigene Haushalte und können nicht auf diesen Personalpool zugreifen. Daraus ergibt sich die Bedeutung dieser Forderung für kleinere Kommunen.

5.6.2 Eingriff in die Personalhoheit

Ein gesetzliches Recht auf Weiterbeschäftigung als subjektiver Anspruch des Einzelnen würde bedeuten, dass der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr verpflichtet wäre das Anstellungs- bzw. Beamtenverhältnis fortzuführen. Dadurch kann es zu einem Konflikt in Bezug auf die Personalhoheit kommen. Im Kommunalrecht kann die Personalhoheit wie folgt definiert werden: „Sie umfasst die Befugnis zur Auswahl, Einstellung, Beförderung und Entlassung von Beamten, Angestellten und Arbeitern der Gemeinde. Das Recht, eigenes Personal zu haben und es im Regelfall auch selbst auszuwählen, gehört zum Kernbereich der Selbstverwaltung.“²⁰⁷ Die Entlassung von Bediensteten könnte bei einem Anspruch auf Weiterbeschäftigung beeinträchtigt werden, da hier die automatische Beendigung des Arbeits- oder Beamtenverhältnisses nicht mehr anwendbar wäre.

Der Sächsische Städte- und Gemeindegtag veröffentlichte bereits 2019 ein „Positionspapier zur Stärkung kommunaler Selbstverwaltung“. Daraus wird die Forderung deutlich, dass Eingriffe in die kommunale Personalhoheit reduziert werden sollen.²⁰⁸ Vor allem seien "sowohl die bestehenden Rechtsvorschriften als auch das Agieren der Aufsichtsbehörden weiter von Restriktionen aus Zeiten des Personalüberhangs geprägt. Auch mit Blick auf die Vorschriften des Besoldungs- und Tarifrechts ist eine Flexibilisierung dringend nötig.“²⁰⁹ Es ist unerheblich, ob die Regelung eines Rechts auf Weiterbeschäftigung als Eingriff in die Personalhoheit klassifiziert werden würde oder nicht, in der Praxis hätte es in jedem Fall einen negativen Effekt auf die Stellenbewirtschaftung der Kommunen, da dadurch mindestens Planungen erschwert werden würden.

5.6.3 Planstellenbelegung

Wenn Bediensteten ein Recht auf Verbleib im Beamten- bzw. Angestelltenverhältnis gewährt werden soll, so sind auch die haushaltsrechtlichen Grundlagen zu beachten.

Die Ernennung eines Beamten setzt in jedem Fall die Verfügbarkeit einer besetzbaren Planstelle voraus.²¹⁰ Besetzbar ist die Planstelle nicht, sofern sie von einem anderen Beamten belegt ist. Wenn Beamte über die Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt werden, so belegen sie eine Planstelle, die nicht anderweitig vergeben werden kann.

²⁰⁷ Alpmann; Brockhaus 2004: Fachlexikon Recht, S. 980.

²⁰⁸ Vgl. Dokument Nr. 19, S. 7 [Zugriff am 01.03.2023].

²⁰⁹ Ebd., S. 7.

²¹⁰ Vgl. § 49 Abs. 1 SäHO, vgl. § 49 Abs. 1 BHO.

Dadurch können Ernennungen neuer Beamter oder Beförderungen nicht realisiert werden, sofern keine neuen Planstellen ausgewiesen werden. Die Folge kann ein Beförderungsstau und eine generell unausgewogene Altersstruktur innerhalb der Behörde sein.²¹¹

Stellen für Angestellte des öffentlichen Dienstes sind keine Planstellen und unterscheiden sich von diesen. In der Folge gibt es allerdings keinen Unterschied, so kann eine Stelle nicht mehrfach besetzt werden.²¹² Dadurch werden Stellen ebenso blockiert und die Möglichkeit jüngerer Arbeitnehmer, größere Verantwortung und höherwertige Aufgaben durch einen Stellenwechsel wahrzunehmen, sinkt.

Folglich müsste bei einer Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus immer mit Folgen für aufstrebende, jüngere Bedienstete gerechnet werden. Aus personalwirtschaftlicher und psychologischer Sicht sollten diesen die Möglichkeiten der Personalentwicklung allerdings nicht verwehrt werden. Dem hohen Stellenwert von Personalentwicklung tragen Behörden Rechnung, indem sie Sachgebiete, Referate, Abteilungen oder vergleichbare Organisationseinheiten einrichten, die sich ausschließlich mit dem Thema Personalentwicklung beschäftigen.²¹³

5.7 Folgen aus arbeitsrechtlicher Sicht

Beachtenswert erscheint hierbei vor allem, dass der Arbeitnehmerschutz einen Zweck von Arbeitsgesetzen darstellt. Dies ergibt sich teils schon aus der Benennung der Gesetze; so gibt es beispielsweise das Arbeitsschutzgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz oder das Mutterschutzgesetz. Dementsprechend sind Regelungen immer auch im Lichte des Arbeitnehmerschutzes zu betrachten.

Der Vorschlag eines Rechts auf Weiterbeschäftigung sollte unweigerlich damit verbunden sein, dass konsequenter Arbeitnehmerschutz gegeben ist. Einerseits ist eine proaktive Entscheidung des Arbeitnehmers zu einer weitergehenden Beschäftigung (sozusagen als „Opt-in-Lösung“) denkbar. Da eine Beschäftigung auch nach der Regelaltersgrenze je nach physischer Verfassung des Bediensteten gesundheitlich bedenklich sein kann und von einer „statistisch mit steigendem Alter immer höhere[n] Gefahr von Leistungsminderung und Krankheit“²¹⁴ ausgegangen wird, muss die sich aus § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ergebende Pflicht des Gesundheitsschutzes des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber im Vordergrund stehen. Solange diese Pflichten dauerhaft erfüllt werden, ist

²¹¹ Vgl. Wichmann, Langer 2014: Öffentliches Dienstrecht, S. 664.

²¹² Vgl. Dokument Nr. 19, S. 8 [Zugriff am 01.03.2023].

²¹³ Vgl. beispielhaft Dokument Nr. 14 [Zugriff am 07.03.2023].

²¹⁴ BeckOGK/Seiwerth SGB VI § 41 Rn. 54 (beck-online).

arbeitsrechtlich diesbezüglich kein Hindernis zur weitergehenden Beschäftigung ersichtlich.

Allerdings rückt dadurch die Grenze zu einer „Opt-out-Lösung“²¹⁵ näher. Damit soll gemeint sein, dass von Seiten des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn im Grundsatz von einer Weiterbeschäftigung ausgegangen wird und sich der Bedienstete dagegen entscheiden müsste, was faktisch eine Behinderung des Renteneintritts darstellen könnte, wogegen ein Schutzbedürfnis besteht. Diese Argumentation scheint allerdings insofern abwegig, da die vorgeschlagene Maßnahme nur ein Recht für den einzelnen Bediensteten darstellt, sodass sich dieser mit Erreichen der Regelaltersgrenze entweder für eine Weiterbeschäftigung oder für einen Renteneintritt entscheidet. Ein Verbot der weitergehenden Beschäftigung gibt es allerdings aktuell auch nicht, sodass diese „Opt-out-Praxis“ mit Gewährung dieses Rechts nicht wahrscheinlicher wird.

Dennoch ist zu beachten, dass ein Recht auf Weiterbeschäftigung eine unbefristete Beschäftigung ohne vereinbartes Ende darstellen würde. Eine befristete Weiterbeschäftigung bräuchte einen rechtssicheren Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG, was praktisch zu Problemen führt. Dies war der Grund für den Gesetzgeber das Hinausschieben des Renteneintritts in § 41 Satz 3 SGB VI zu regeln. Dadurch wären Arbeitgeber wieder mit der Rechtsunsicherheit des Befristungsgrundes konfrontiert, was ein hohes Konfliktpotential zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beinhalten kann.²¹⁶

5.8 Alternative Lösungsansätze

Als Alternativen zu einem bedingungslosen Recht auf Weiterbeschäftigung lassen sich verschiedene Möglichkeiten herausarbeiten, Bedienstete in der Organisation zu halten.

Als erster Vorschlag ist beispielsweise denkbar die bestehenden Regelungen so zu belassen und Bedienstete schon vor Renteneintritt für eine Teilzeitbeschäftigung auf Stundenbasis in der Rente zu gewinnen. Dabei könnten sie als Berater bzw. Mentoren für junge Kollegen fungieren. Damit würde man gesamtgesellschaftlich zwar keine Reduktion der Rentenausgaben erreichen, aber immerhin wäre dem Fachkräftemangel entgegengewirkt, indem der Arbeitsmarkt weiterhin von der Expertise und Arbeitskraft der Bediensteten profitieren kann. Vor allem in persönlicher Hinsicht würden Bedienstete profitieren, denn ihnen wird damit bewiesen, dass ihre Expertise wertgeschätzt wird. Auch soziale Kontakte würden vorerst erhalten bleiben, wenn die Möglichkeit genutzt wird weiter am Arbeitsleben teilzunehmen. Diese Möglichkeit ist rechtlich an § 33 Abs. 5 Satz 1 TV-L angelehnt, der explizit vorsieht, dass ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen ist, wenn ein Bediensteter nach Renteneintritt weiterbeschäftigt werden soll.

²¹⁵ Für Begrifflichkeiten vgl. Bundesgerichtshof, VIII ZR 348/06, Rn. 12 f.

²¹⁶ Vgl. BeckOGK/Seiwerth SGB VI § 41 Rn. 54 f. (beck-online).

Rechtliche Unsicherheiten kann allenfalls eine von Arbeitgeberseite aus gewünschte Befristung verursachen, da hier ein passender Befristungsgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG gefunden werden muss. Um ebenjene Weiterbeschäftigung in der Rente zu vereinfachen und für Arbeitgeber attraktiver zu machen, wäre es sachdienlich, wenn der Gesetzgeber einen passenden Befristungsgrund für diese Fallkonstellation schafft. Die Option des § 41 Satz 3 SGB VI soll dies zwar gewährleisten, allerdings bleibt hier das Arbeitsverhältnis weiter bestehen und es erfolgt vorerst kein Renteneintritt. Für die Konstellation, dass der Renteneintritt, beispielsweise aus persönlichen Gründen, gewünscht ist, sieht diese Norm keine spezielle Regelung vor. Für die Behörde wäre eine solche Möglichkeit dennoch von Vorteil, denn man würde im Rahmen des organisationalen Wissensmanagements mehr Flexibilität erreichen, wenn Bedienstete der Behörde weiterhin zur Verfügung stehen. Auch würden Planstellen für Beamte bzw. Stellen für Angestellte nicht blockiert werden, da der Bedienstete seine Stelle mit Renteneintritt wieder zur Verfügung stellen würde. Für die weitergehende Beschäftigung, z. B. als Mentor für unerfahrenere Kollegen, müssten zwar explizit Stellen geschaffen werden, gegebenenfalls sogar losgelöst von Organisationseinheiten für einen bereichsübergreifenden Nutzen, allerdings ist der finanzielle Aufwand hier als moderat einzustufen. Denn es könnte beispielsweise eine Anstellung auf Stundenbasis erfolgen. Insgesamt werden durch diese Option für die Behörde ähnliche Vorteile erzielt wie mit einem Recht auf Weiterbeschäftigung, während die Nachteile geringer ausfallen. Es bleibt allerdings eine Option auf freiwilliger Basis, denn ein Zwang zum Abschluss neuer Arbeitsverträge für Behörden mit Bediensteten in Rente erscheint als zu großer Eingriff in deren Autonomie. Insofern würde dem einzelnen Bediensteten hier kein Anspruch zuteilwerden, was die Effektivität dieser Maßnahme in dieser Hinsicht behindern würde.

Ein zweiter Vorschlag könnte sein, die Interessen der Behörden stärker zu berücksichtigen und einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung nur unter bestimmten Voraussetzungen zu gewähren. Orientiert an der Regelung, die Baden-Württemberg zumindest als Übergangsbestimmung verkündet hat, könnte eine Formulierung ebenso aussehen, dass einem Antrag auf Weiterbeschäftigung „stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen“²¹⁷. Der Vorschlag meint nicht, dass der Renteneintritt wie in Baden-Württemberg nur um wenige Jahre hinausgeschoben wird, sondern auf unbestimmte Zeit. Zum Beispiel so lange bis tatsächlich dienstliche Interessen entgegenstehen. Damit würde der Behörde die Möglichkeit eröffnet sich gegen eine Weiterbeschäftigung zu wehren, falls dies Auswirkungen auf den Dienstbetrieb in unverträglichem Ausmaß hätte. Ein bedingungsloses Recht auf Weiterbeschäftigung würde dem nicht Rechnung tragen. Der Stellung des einzelnen Bediensteten wäre eine solche Regelung auch

²¹⁷ Art. 62 § 3 Abs. 1 Satz 1 Dienstrechtsreformgesetz BW i. V. m. § 39 Landesbeamtenengesetz BW.

zuträglich, da hier ebenso ein Anspruch bestehen würde, nur unter der Voraussetzung, dass dadurch keine Folgeproblematik für die Behörde entsteht. Da der Vorschlag auf der aktuell möglichen Hinausschiebung des Renteneintritts basiert, würde der Bedienstete hierbei nicht in Rente gehen, sondern weiter auf dem Arbeitsmarkt verbleiben und keine Rentenzahlungen in Anspruch nehmen, im Gegensatz zum ersten Vorschlag. Allerdings würde dadurch wiederum das Problem der blockierten Planstellen für Beamte bzw. Stellen für Angestellte auftreten, wenn die Bediensteten auf ihrer bisherigen Stelle bleiben. Letztlich ist dieser Vorschlag einem Recht auf Weiterbeschäftigung sehr ähnlich, bringt er doch die gleichen Vor- und Nachteile mit sich. Der entscheidende Unterschied wäre die Berücksichtigung der Interessen der Behörden.

Beide Vorschläge scheinen ebenso Mängel in der Umsetzbarkeit aufzuweisen, wie ein bedingungsloser gesetzlicher Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Es ist nicht ersichtlich, dass die Vorteile genutzt werden können während gleichzeitig die Nachteile beseitigt werden, insofern ist eine solche Regelung als Abwägung zu betrachten. Auch ist zu beachten, dass in gegebenenfalls folgenden Zeiten geringer Beschäftigung und hoher Arbeitslosigkeit durch ein Überangebot an Arbeitskräften solche gesetzlichen Rechte weitreichende Konsequenzen haben könnten, weswegen in letzter Konsequenz keine der Handlungsoptionen hinreichend geeignet erscheint.

Die Autoren der Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, welche durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragt wurde, unterbreiteten ebenso einen Vorschlag zur Flexibilisierung der Weiterbeschäftigung. Hierbei soll ein Anspruch des Einzelnen zwar nicht gewährt werden, aber der Arbeitgeber durch gesetzliche Änderungen nur bestimmte Gründe für eine Ablehnung haben dürfen. Es soll dadurch eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Wunsch des Arbeitnehmers erfolgen. Vorbild dafür soll der § 8 TzBfG sein, der die Änderung von Voll- auf Teilzeitarbeit ermöglicht, sofern die Voraussetzungen vorliegen. Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber kann nicht grundlos erfolgen, sondern bedarf eines zulässigen Grundes.²¹⁸ Dieser Vorschlag ähnelt dem zweiten Vorschlag in diesem Kapitel und hätte ähnliche positive wie negative Auswirkungen.

Letztlich würde noch die Option zur Verfügung stehen, dass die Regelaltersgrenze angehoben wird. Dadurch wären Arbeitsverträge grundsätzlich länger geschlossen, da sich die Klauseln, die das Arbeitsverhältnis automatisch beenden regelmäßig auf diesen Wert beziehen. Die derzeit mögliche Altersrente für besonders langjährig Versicherte,²¹⁹ umgangssprachlich die „Rente mit 63“, ermöglicht den abschlagsfreien Bezug der

²¹⁸ Vgl. Berghahn et al. 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 79 f. [Zugriff am 09.03.2023].

²¹⁹ Vgl. § 38 SGB VI.

Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Dazu sind derzeit über 45 Jahre gezahlte Beiträge erforderlich.²²⁰ Wenn diese Option beibehalten oder sogar ausgebaut und so gestaltet wird, dass eine Rente zur derzeitigen Regelaltersgrenze für jeden Arbeitnehmer abschlagsfrei möglich ist, dann bestünde die Möglichkeit, dass jeder Wunsch nach Weiterbeschäftigung bis zur neuen Regelaltersgrenze gedeckt wäre bei gleichzeitig unverändertem Renteneintritt desjenigen, der mit Erreichen der Regelaltersgrenze . Allerdings würde die Frage nach einer weitergehenden Beschäftigung so nur zeitlich nach hinten geschoben. Weiterhin ist zu beachten, dass dieser Vorschlag politischer und gesellschaftlicher Mehrheiten bedarf, um sein Ziel zu erreichen. Denn Grundlage des Rechts auf Weiterbeschäftigung in dieser Arbeit ist, dass dem einzelnen Arbeitnehmer die Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus möglichst hürdenlos ermöglicht wird. Eine Anhebung des allgemeinen Renteneintrittsalters ist dabei sehr kritisch zu sehen, da die Folgen sehr weitreichend für den Arbeitsmarkt wären, einzig damit dem einzelnen Arbeitnehmer die weitergehende Beschäftigung vereinfacht wird. Das Verhältnis von Kosten und Nutzen spricht hier klar gegen diesen Vorschlag. Für diese Thematik muss deshalb von einer weiteren Anhebung der Regelaltersgrenze abgeraten werden.

²²⁰ Vgl. Dokument Nr. 5 [Zugriff am 20.03.2023].

6 Fazit

Die aktuell geltenden beamtenrechtlichen sowie tarifvertraglichen Bestimmungen sehen grundsätzlich eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze vor. Es besteht zwar die Möglichkeit den Renteneintritt zu verschieben, allerdings ist dies nur bilateral möglich. Es muss sowohl dem Willen des Bediensteten entsprechen als auch dem der Behörde. Insofern besteht innerhalb des öffentlichen Dienstes grundsätzlich kein rechtlicher Anspruch des Bediensteten auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Diese Regelung ist mit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters vereinbar, was auf nationaler sowie europäischer Ebene aus der Rechtsprechung hervorgeht. Der EuGH entschied in verschiedenen Verfahren konstant, dass diese Art Regelung mit Unionsrecht vereinbar ist. Explizit für Deutschland wurde mit der Rosenblatt-Entscheidung festgestellt, dass die geltende Rechtslage in diesem Punkt europarechtskonform ist.

Der Vorschlag eines Rechts auf Weiterbeschäftigung beruht vor allem auf den derzeit vorherrschenden Problemen in Bezug auf den Fachkräftemangel und die mögliche Überlastung des Rentensystems. Eine durch die Politik angestrebte Flexibilisierung des Renteneintrittes trägt ebenso zur Wichtigkeit des Themas bei. Dem einzelnen Bediensteten einen bedingungslosen Anspruch auf weitergehende Beschäftigung zu gewähren würde sich aus mehrerlei Hinsicht anbieten. Dazu zählt in erster Linie die Stärkung der Stellung des Bediensteten gegenüber seinem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn. Auch für diesen wäre der Erhalt von Bediensteten im Rahmen des organisationalen Wissensmanagements von großem Wert. Aus gesellschaftlicher Sicht können der vorherrschende Fachkräftemangel sowie die zukünftig weiter steigende Belastung des Rentensystems als Grund angeführt werden, ein solches Recht zu gewähren. Jeder Bedienstete, der seine Rente später in Anspruch nimmt, entlastet das Rentensystem vorerst und stärkt den Arbeitsmarkt durch seine Arbeitskraft.

Dem gegenüber stehen allerdings einige ebenso sehr gewichtige Gründe, die widersprechen. In erster Linie würden die Vorteile natürlich nur zum Tragen kommen, wenn die Möglichkeit von den Bediensteten auch in Anspruch genommen werden würde. Derzeit scheint die Frage nach einer Weiterbeschäftigung allerdings nur ein marginales Thema zu sein, denn die Tendenz geht eher zu früheren Renteneintritten. Vor allem würde ein Recht auf Weiterbeschäftigung mit größeren Einschränkungen in der Planung innerhalb der Behörden einhergehen, da blockierte (Plan-)Stellen, spontan erforderliche Nachbesetzungen und nicht zuletzt die Problematik der Befristung einer Weiterbeschäftigung organisationalen Aufwand erfordern würden und rechtliche sowie tatsächliche Unsicherheiten mit sich bringen würden. Zusätzlich existiert auf Landesebene bereits ein

Personalpool Demografie, der den Wissensübergang ebenso gut, wenn nicht sogar besser, gewährleisten kann, wie es ein Recht auf Weiterbeschäftigung könnte.

Letztlich ist unter Berücksichtigung aller aufgeführten Aspekte ein Recht auf Weiterbeschäftigung kein Vorschlag, der weiterverfolgt werden sollte, gehen damit doch insgesamt mehr Herausforderungen einher, als es Vorteile bringen würde. Unter Abwägung aller genannten Argumente überwiegen die Gründe ein solches Recht abzulehnen. Es ist dem Gesetzgeber sowie den Tarifparteien folglich nicht zu empfehlen ein solches Recht einzuführen. Alternative Lösungsansätze auf freiwilliger Basis, wie z. B. eine stundenweise Beschäftigung nach Renteneintritt, erscheinen hierbei wesentlich zielführender und mit weniger Nachteilen verbunden.

Kernsätze

1. Es besteht keine gesetzliche Regelung, dass ein Arbeitsverhältnis automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Eine derartige Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag ist aber möglich.
2. Die Regelungen in Bezug auf die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze im öffentlichen Dienst nach SächsBG und TVöD sind europarechtlich zulässig.
3. Innerhalb des öffentlichen Dienstes gibt es im Regelfall keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.
4. Die Einführung eines Rechts auf Weiterbeschäftigung ist unter Abwägung aller genannten Punkte nicht zu empfehlen.

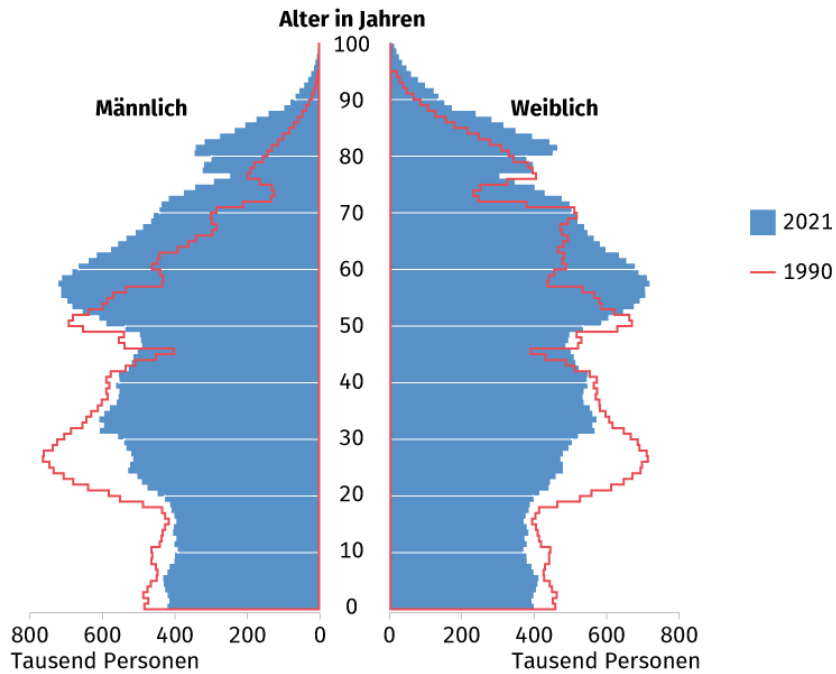
Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Altersaufbau der Bevölkerung 2021 im Vergleich zu 1990	IX
Anhang 2: Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland in Jahren	IX
Anhang 3: Durchschnittliche Rentenbezugsdauer nach Jahren	X
Anhang 4: Mögliche Lösungsansätze für den Fachkräftemangel	X
Anhang 5: Erwerbstätigkeitsquoten von Rentenbeziehenden nach Altersgruppen, 2018	XI
Anhang 6: Motive für Erwerbsarbeit im Ruhestand, insgesamt und nach Geschlecht	XI
Anhang 7: Umfrage an Behörden.....	XII
Anhang 8: Antworten der Behörden	XIII
Anhang 9: Auszug aus Anlage 5 des Sächsischen Besoldungsgesetzes	XX

Anhang

Anhang 1: Altersaufbau der Bevölkerung 2021 im Vergleich zu 1990²²¹

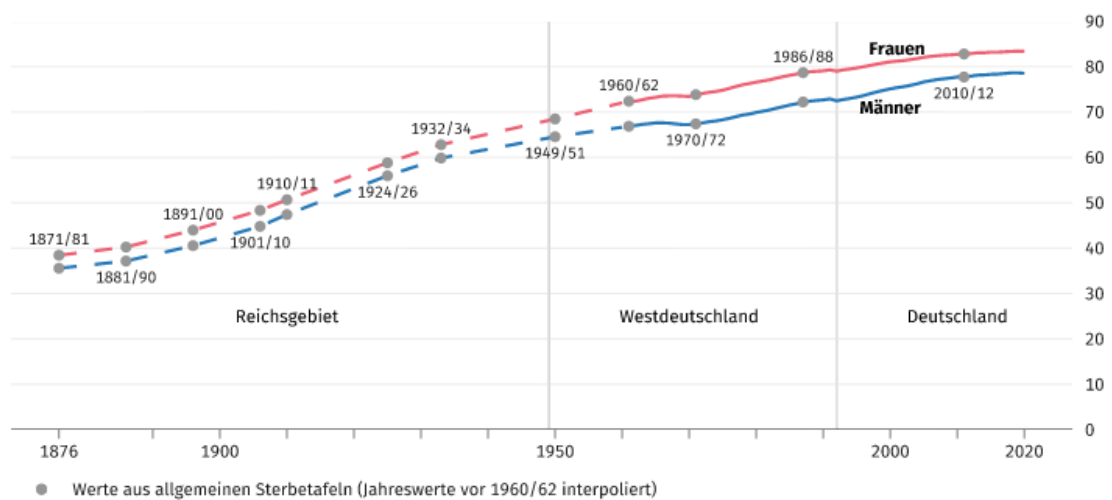
Altersaufbau der Bevölkerung 2021
im Vergleich zu 1990



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

Anhang 2: Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland in Jahren²²²

Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland
in Jahren

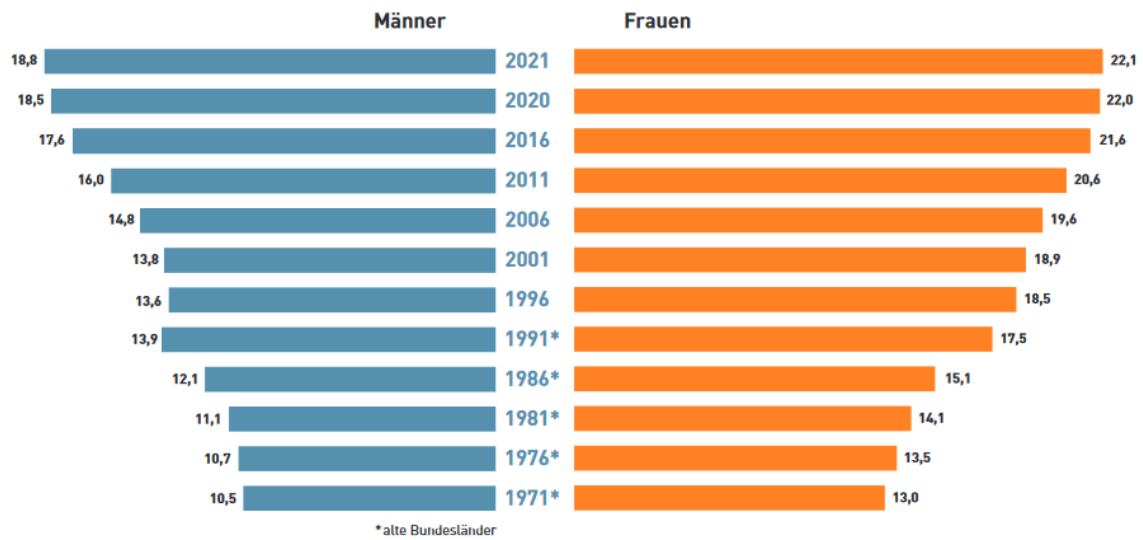


© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

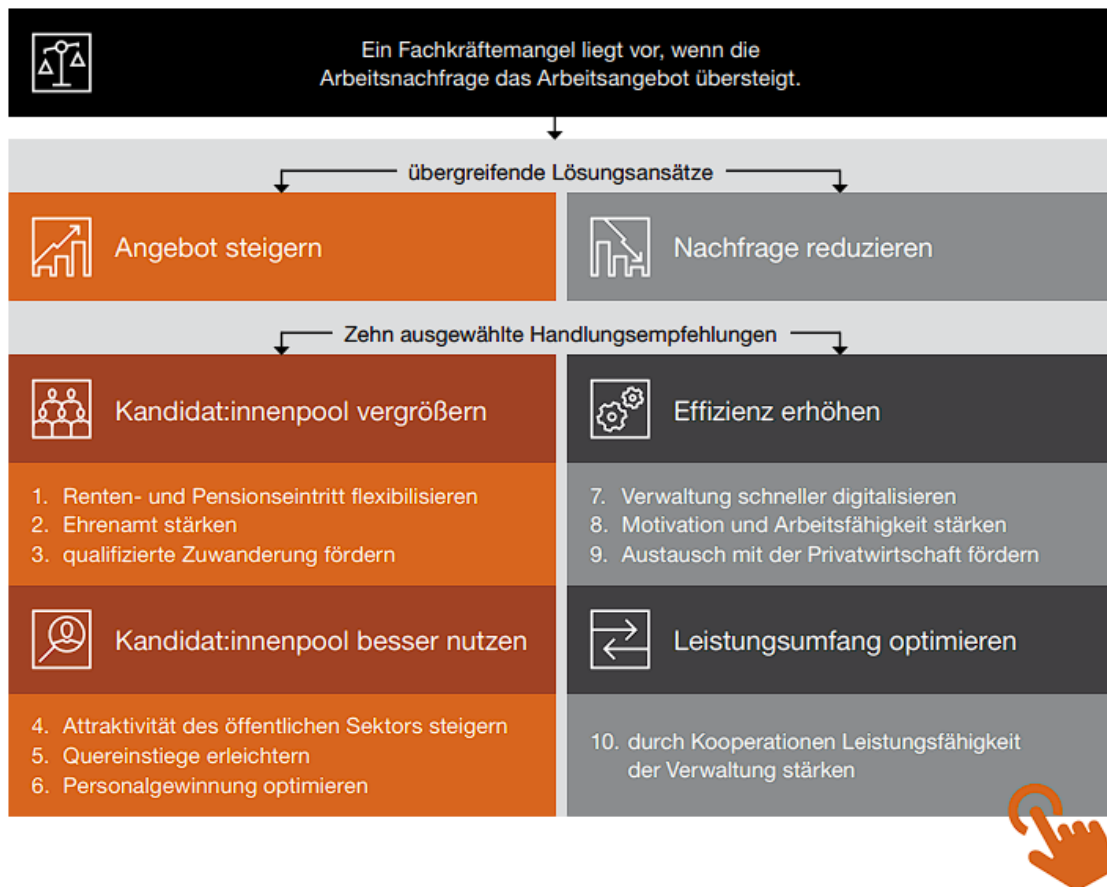
²²¹ Dokument Nr. 21 [Zugriff am 18.02.2023].

²²² Dokument Nr. 22 [Zugriff am 18.02.2023].

Anhang 3: Durchschnittliche Rentenbezugsdauer nach Jahren²²³



Anhang 4: Mögliche Lösungsansätze für den Fachkräftemangel²²⁴



²²³ Dokument Nr. 10, S. 18

²²⁴ Bernnat et al. 2022: Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor, S. 6 [Zugriff am 23.02.2023].

Anhang 5: Erwerbstätigkeitsquoten von Rentenbeziehenden nach Altersgruppen, 2018²²⁵

Erwerbstätigkeitsquoten von Rentenbeziehenden nach Altersgruppen, 2018

Anteile in Prozent

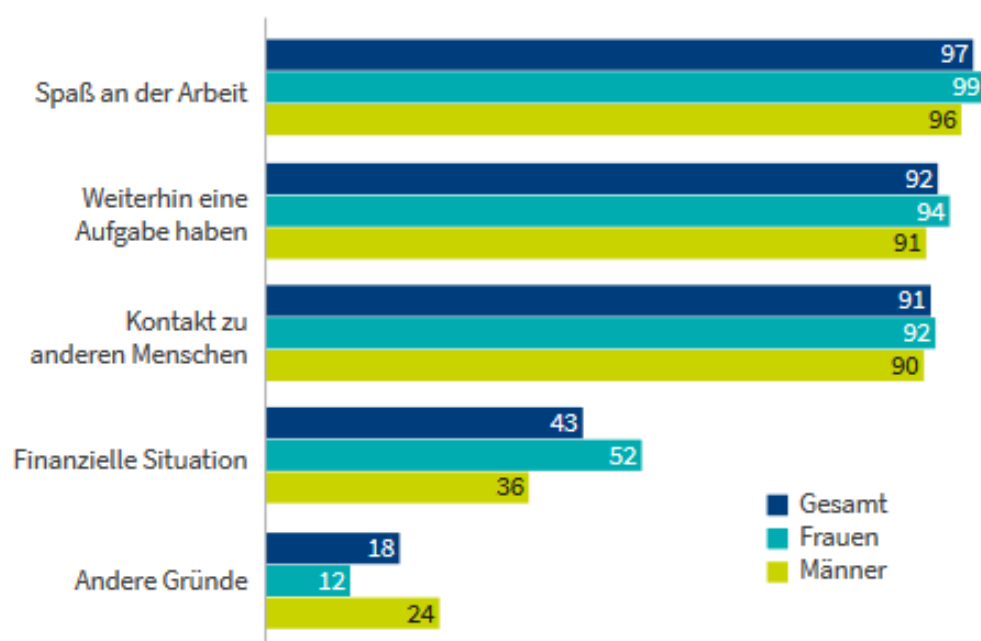
Altersgruppen	Erwerbstätig	Nicht erwerbstätig	Beobachtungen
65 bis 69 Jahre	15,0	85,0	873
70 bis 74 Jahre	12,9	87,1	423
75 Jahre und älter	2,0	98,0	478
Gesamt	7,7	92,3	1.774
Beobachtungen	196	1.578	1.774

Quelle: PASS Welle 12 (2018), Prozentangaben gewichtet. © IAB

Anhang 6: Motive für Erwerbsarbeit im Ruhestand, insgesamt und nach Geschlecht²²⁶

Motive für Erwerbsarbeit im Ruhestand, insgesamt und nach Geschlecht, 2018

Rentenbeziehende im Alter von 65 bis 74 Jahren, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen)



Frage und Antwortkategorien: Aus welchen Gründen sind Sie im Ruhestand erwerbstätig? Sagen Sie mir bitte für jeden der nachfolgend genannten Gründe, ob dieser auf Sie zutrifft oder nicht. A: Aufgrund Ihrer gegenwärtigen finanziellen Situation. B: Weil Sie Spaß an der Arbeit haben. C: Weil Ihnen der Kontakt zu anderen Menschen wichtig ist. D: Weil Sie auch weiterhin eine Aufgabe haben möchten. E: Aus anderen Gründen.

Sämtliche Anteilsunterschiede zwischen den Geschlechtern fallen statistisch nicht signifikant aus.

Quelle: PASS Welle 12 (2018), gewichtet; N=183. © IAB

²²⁵ Romeu Gordo 2022: Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt, S. 3 [Zugriff am 19.02.2023].

²²⁶ Romeu Gordo 2022: Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt, S. 7 [Zugriff am 19.02.2023].

Anhang 7: Umfrage an Behörden

Anfrage Bachelorarbeit



Wolf, Matteo <matteo.wolf@hsf-meissen.de>

30.10.2022 11:11



Bcc: personalamt@kreis-gr.de; innerer-service@lra-bautzen.de; hpa@kreis-meissen.de; personalmanagement@landkreis-mittelsachsen.de; personalamt@landkreis-zwickau.de; personal@kreis-
erz.de; lehmann.petra@vogtlandkreis.de; haupt-und-personalamt@dresden.de; personalamt@leipzig.de; hauptamt@stadt-chemnitz.de; post@lds.sachsen.de; info@sk.sachsen.de;
Poststelle@smekul.sachsen.de; info@smi.sachsen.de; poststelle@smf.sachsen.de; poststelle@smj.justiz.sachsen.de; poststelle@smk.sachsen.de; poststelle@smr.sachsen.de;
poststelle@sms.sachsen.de; info@smwa.sachsen.de; poststelle@smwk.sachsen.de



Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Matteo Wolf und ich schreibe meine Bachelorarbeit an der Hochschule Meißen zum Thema „Altersdiskriminierung in Bezug auf das Renteneintrittsalter“. Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich kurz Zeit für mein Anliegen nehmen könnten. In diesem Zusammenhang interessieren mich folgende Fragen:

1. Gibt es in Ihrer Behörde Konzepte, um Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, auf Wunsch weitergehend zu beschäftigen? Oder werden solche Verlängerungen der Beschäftigung immer individuell betrachtet und beurteilt?
2. Besteht in der Personalabteilung ein grundsätzlicher Konsens, ob solche Weiterbeschäftigungen erwünscht sind oder werden diese eher kritisch gesehen? Warum?
3. Wie viele Fälle sind aus den letzten 5 Jahren bekannt, in denen
 - a. eine Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus beantragt,
 - b. diese genehmigt bzw.
 - c. diese abgelehnt wurde?

Für Ihre Antwort habe ich mir den 16.12.2022 vorgemerkt.

Vielen herzlichen Dank für Ihre Zeit. Sie helfen mir damit ungemein.

Mit freundlichen Grüßen

Matteo Wolf

Anhang 8: Antworten der Behörden

Der Verfasser dieser Arbeit erklärt in Kenntnis der Strafbarkeit einer falschen Versicherung an Eides statt, dass die nachfolgend in der Tabelle angeführten Angaben denen entsprechen, welche die angegebenen Behörden in ihrer Stellungnahme auf die Fragen gemäß Anhang 7 angegeben haben. Dies wird mit Unterschrift der eidesstattlichen Versicherung am Ende dieser Bachelorarbeit versichert. Die Stellungnahmen wurden wortgleich übernommen.

Lfd. Nr.	Behörde	Nr. der Frage	Antwort
1	Bundesministerium der Finanzen	1, 2	<p>„Zu Fragen 1 und 2:</p> <p>Ein Hinausschieben des Ruhestandes bei Beamtinnen und Beamte ist in § 53 Bundesbeamtengesetz geregelt. Wie Sie der Regelung entnehmen können, ist hier eine Einzelfallbetrachtung vorzunehmen, insbesondere ist das dienstliche Interesse an einer eventuellen Weiterbeschäftigung im Einzelfall gesondert zu prüfen.</p> <p>Bei Tarifbeschäftigten endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich gem. § 33 Abs. 1 a) TVöD, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.</p> <p>Darüber hinaus sieht § 33 Abs. 5 TVöD vor, dass mit der/dem Beschäftigten, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, die/der jedoch weiterbeschäftigt werden soll, ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen ist. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um Hinausschieben bzw. eine Verlängerung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern um einen Neuabschluss eines Arbeitsvertrages“</p>
2		3	<p>„Zu Frage 3 teile ich Ihnen mit, dass hierzu keine Statistiken im Bundesministerium der Finanzen geführt werden, so dass ich diese Fragen nicht beantworten kann. Aus den Erfahrungen heraus kann ich Ihnen aber mitteilen, dass ein Hinausschieben des Ruhestandes bzw. Renteneintritts von den Beschäftigten nur äußerst selten nachgefragt wird.“</p>

3	Bundesministerium des Innern und für Heimat	1	„Ein Konzept zur Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus wird nicht verfolgt. Eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus erfolgt nur ausnahmsweise und im Einzelfall im Rahmen der geltenden beamten-, tarif- und sozialversicherungsrechtlichen Grenzen. Entsprechende Anträge auf Weiterbeschäftigung können jederzeit durch die Beschäftigten an das Personalreferat gestellt werden.“
4		2	„Weiterbeschäftigungen über die Regelaltersgrenze hinaus werden im Einzelfall innerhalb des geltenden Rechtsrahmens im dienstlichen Interesse ermöglicht und insofern im jeweiligen Einzelfall begrüßt.“
5		3	„Die Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus wird im jeweiligen Einzelfall entschieden. Eine Statistik wird nicht geführt. Eine Angabe zu den von Ihnen erfragten Daten ist daher nicht möglich.“
6	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz	1	„Ein Konzept dazu gibt es. Es sieht vor, dass ein persönlicher Antrag gestellt wird. Es wird dann stets eine genaue Betrachtung des Einzelfalls vorgenommen.“
7		2	„Anträge auf Weiterbeschäftigungen nach Eintritt in der Regelaltersrente werden nicht kritisch gesehen. Die Entscheidung zur Weiterbeschäftigung, die meist positiv erfolgt, ergeht nach sachlichen Gesichtspunkten (z.B. dienstliches Interesse/Notwendigkeit).
8		3	„Eine Erfassung der Daten dazu findet nicht statt. Es ist jedes Jahr eine einstellige Zahl (1 bis ca. 5) von Beschäftigten, die einen solchen Antrag stellt. Davon wiederum werden die weitaus meisten Fälle bewilligt. Insgesamt sind es eher sehr wenige Fälle/Anträge“
9	Landkreis Bautzen	1, 2, 3	„In unserer Behörde ist eher der Trend zu verzeichnen, dass unsere Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand gehen wollen und daher eine Altersteilzeit in Anspruch nehmen oder mittels eines Aufhebungsvertrages das Arbeitsverhältnis mit uns vorzeitig beenden. Dafür nehmen sie auch Abschläge bei ihrer Altersrente in Kauf. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Regelaltersgrenze steigt, kann ich mir eine Umkehrung dieses Trends auch nicht vorstellen.“
10	Landkreis Leipzig	1	„Es wird immer individuell betrachtet und anhand des bestehenden Bedarfs beurteilt.“

11		2	„Die Weiterbeschäftigungen sind grundsätzlich möglich. Es wird nicht kritisch gesehen. Das Erwünschen würde die Entscheidung der Dienststellenleitung voraussetzen. Bis her gibt es dazu keine strategische Aussage.“
12		3	„Ich kann Ihnen keine korrekten statistischen Angaben für die letzten 5 Jahre machen, da dazu keine Statistik geführt wird. Tatsächlich handelt es sich vielleicht um 10 Mitarbeiter, die in den letzten 5 Jahren eine Weiterbeschäftigung beantragt haben. Ablehnend geantwortet haben wir meiner Erinnerung nach bei 3 Anfragen. Bei 2 der 3 Ablehnungen wäre eine Weiterbeschäftigung in anderer als in der gewünschten Tätigkeit möglich gewesen. Das wollten die Mitarbeiter nicht.“
13	Landkreis Zwickau	1	Gibt es in Ihrer Behörde Konzepte , „- ein Konzept zur Weiterbeschäftigung von Beschäftigten über die Regelaltersgrenze hinaus gibt es nicht, da der Weiterbeschäftigungswunsch nur sehr vereinzelt an uns herangetragen wird, viel häufiger kommt es vor, dass die Beschäftigten vorzeitig in Rente gehen“ um Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, auf Wunsch weitergehend zu beschäftigen? „- Auf Wunsch beschäftigen wir über die Regelaltersrente hinaus, dieser Wunsch wird sehr vereinzelt an uns herangetragen, die Dauer der Weiterbeschäftigung ist dabei meist auf wenige Monate beschränkt“ Oder werden solche Verlängerungen der Beschäftigung immer individuell betrachtet und beurteilt? „- selbstverständlich müssen die Fälle individuell betrachtet werden, die Weiterbeschäftigungswünsche nach Dauer und Umfang sind sehr unterschiedlich, zudem muss stets die haushaltsrechtliche Frage der freien Stelle geprüft werden“
14		2	„Weiterbeschäftigungsanträge versuchen wir nach Möglichkeit zu realisieren. Schwierig kann allenfalls die Befristungsfrage werden, da dafür die arbeitsrechtlichen Regelungen fehlen. Einer unbefristete Weiterbeschäftigung wird kritisch gesehen, da dann das Arbeitsverhältnis tatsächlich auf ewig vereinbart wäre und mit zunehmendem Alter irgendwann die Frage der tatsächlichen Leistungsfähigkeit im Alter steht. Diese ist sicher sehr individuell. Besser ist daher eine Einigung im Zeitpunkt des eigentlichen Renteneintritts, mit der bereits erwähnten arbeitsrechtlichen Befristungsproblematik.“
15		3	„Die Anträge langen im niedrigen einstelligen Bereich und betrafen nur wenige Monate. Wir haben es immer ermöglicht.“

16	Stadt Leipzig	1	„Ad 1. Es existiert hierfür kein Konzept, die wenigen vorliegenden Einzelfälle werden individuell betrachtet. Deutlich überwiegender sind im Übrigen keine Anträge auf eine längere Beschäftigung, sondern auf Altersteilzeit entsprechend der tarifvertraglichen Regelungen. Verlängerungsgesuche werden ferner unabhängig davon betrachtet, ob es sich bei den betroffenen Bediensteten um Beschäftigte oder Beamte handelt, sofern keine Spezialregelung (z. B. § 144 SächsBG) existiert.“
17		2	„Ad 2) Die Bearbeitung entsprechender Anträge ist stets eine individuelle Entscheidung. Eine grundsätzlich kritische Haltung ist nicht vorhanden. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels stellen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Kapazität dar. Nicht zuletzt Fairness und Respekt gebieten es, entsprechende Anträge – so selten diese sind – individuell und wertschätzend in Kooperation mit dem Fachamt zu betrachten.“
18		3	„Ad. 3) Hierzu liegen keine systematisch erfassten Daten vor. Ich kann Ihnen aus dem vor mir persönlich verantworteten Bereich – einem Amt mit über 700 Stellen – aber mitteilen, dass in dem von Ihnen benannten Zeitraum nur zwei entsprechende Verlängerungen beantragt und genehmigt wurden.“
19	Sächsische Staatskanzlei	1, 2, 3	„In der SK handelt es sich bislang nur um Einzelfälle. Diese werden dann auch individuell unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen geprüft. Insofern gibt es auch keine grundsätzliche Haltung der Personalabteilung dazu. Eine statistische Erfassung dieser Fälle erfolgt nicht.“
20	Sächsisches Staatsministerium der Finanzen	1	„Im Geschäftsbereich des SMF existiert kein solches Konzept. Die Fälle werden individuell betrachtet und beurteilt.“
21		2	„Im Geschäftsbereich des SMF sind Weiterbeschäftigungen grundsätzlich erwünscht, sofern im betreffenden Bereich Personalgewinnungsschwierigkeiten gesehen werden. Nähere Regelungen zur Umsetzung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Sinne einer einheitlichen Handhabung für die Tarifbeschäftigten des Freistaates Sachsen (Musterverträge etc.) hat das Tarifreferat des SMF per Rundschreiben an alle obersten Dienstbehörden bekannt gegeben.“
22		3	„Im SMF selbst gab es seit 2018 <u>keine</u> derartigen Fälle. Für den nachgeordneten Geschäftsbereich können zusammenfassend folgende Zahlen genannt werden: Zu a) 30 Zu b) 25

			Zu c) 5 (Berücksichtigt sind Weiterbeschäftigungen nach § 33 Abs. 5 TV-L sowie nach § 41 Satz 3 SGB VI.)“
23	Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung	1	„Für das SMJusDEG gibt es keine generelle Regelung über die Möglichkeiten einer Verlängerung der Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus. Es wird über jeden Einzelfall unter Berücksichtigung der individuellen Umstände entschieden.“
24		2	„Wie unter 1) ausgeführt, wird über jeden Einzelfall unter Berücksichtigung der individuellen Umstände entschieden. Dies lässt keinen Raum für einen grundsätzlichen Konsens, ob solche Weiterbeschäftigungen erwünscht sind oder eher kritisch gesehen werden.“
25		3	„a) 2 b) 2 c) 0“
26	Sächsisches Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft	1	„Nein, es gibt keine entsprechenden Konzepte. Solche Verlängerungen sind <u>Einzelfallentscheidungen</u> und in der Regel auch eher selten. Viel häufiger sind Fälle, dass Bedienstete vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden bzw. mit Abschlägen Altersrente beziehen wollen.“
27		2	„Das hängt vom Einzelfall ab. Die Frage einer „flächendeckenden“ Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus hat sich bislang noch nicht gestellt, da das Interesse bei den betroffenen Personen eher sehr gering ist. Mit dem Instrument der Demographiepoolstellen kann im FS Sachsen in bestimmten Fallkonstellationen der Wissenstransfer zwischen ausscheidender Person und Nachfolgekraft i. Ü. besonders gut gewährleistet werden.“
28		3	„Es wurden in den vergangenen fünf Jahren 6 Anträge gestellt und positiv entschieden. Diese Beantragungen erfolgten überwiegend von Führungskräften, wo die Nachfolge noch nicht geklärt war. Die Beantwortung erfolgte für die Bediensteten, welche in Zuständigkeit des SMEKUL sind. Der nachgeordnete Bereich wurde in die Befragung nicht einbezogen.“
29	Sächsisches Staatsministerium für Kultus	1	„Im Sächsischen Staatsministerium für Kultus gibt es keine diesbezüglichen Konzepte, Verlängerungen von Beschäftigungen werden im Einzelfall geprüft.“

30		2	„Weiterbeschäftigungen über die Regelaltersgrenze hinaus werden im Bedarfsfall individuell anhand der dienstlichen Erfordernisse und der Anträge der Bediensteten geprüft.“
31		3	„Eine statistische Erfassung solcher Fälle erfolgt nicht.“
32	Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung	1	„Nein. Für unsere Behörde, das Sächsische Staatsministerium für Regionalentwicklung, gelten die gesetzlichen Regelungen nach Beamten- bzw. Tarifrecht. Entsprechende Konzepte existieren nicht bzw. wurden noch nicht angedacht.“
33		2	„Weiterbeschäftigungen werden im Einzelfall entschieden.“
34		3	„Das Sächsische Staatsministerium für Regionalentwicklung wurde am 20.12.2019 gegründet. Es liegen keine Fälle entsprechend a bis c vor.“
35	Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	1	„Es gibt in unserer Behörde keine Konzepte.“
36		2	„Es werden stets individuelle Entscheidungen getroffen, die sich nach dem dienstlichen Bedarf richten.“
37		3	„a. 5 Fälle b. 4 Fälle c. 1 Fall, weil an einer weiteren Tätigkeit kein Bedarf bestand; Beantragung erfolgte aus rein persönlichen Gründen“
38	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	1	„Im SMWA werden solche Verlängerungen immer individuell bewertet und entschieden, ein Konzept gibt es nicht.“
39		2	„Es besteht kein grundsätzlicher Konsens, sondern hängt immer vom Einzelfall ab, also vom konkreten Dienstposten und der konkreten Aufgabe. Wenn eine Aufgabe damit beendet werden kann oder ein besserer Wissenstransfer ermöglicht wird, ist eine zeitlich befristete Weiterbeschäftigung eine gute Lösung. Sie wird in blick auf den Fachkräftemangel sicher noch mehr an Bedeutung gewinnen.“
40		3	„A, b,) 3 Fälle bekannt und genehmigt c) 0 abgelehnt.“

41	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus	1	„Im SMWK gibt es keine Konzepte zur weitergehenden Beschäftigung über die Regelaltersgrenze. Sofern eine entsprechende Weiterbeschäftigung angestrebt ist, wird diese individuell bzw. im Einzelfall geprüft und vereinbart.“
42		2	„Das Personalreferat hat zu Weiterbeschäftigungen über die Regelaltersgrenze hinaus keine grundsätzliche befürwortende oder ablehnende Auffassung. Es ist im Einzelfall zu betrachten, ob eine vorgesehene Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Regelungen sowie der Interessen und Pflichten des SMWK als Arbeitgeber möglich ist. Weiterbeschäftigungen wären aus Sicht des Personalreferates insbesondere zur Sicherstellung der Erfüllung dienstlicher Aufgaben positiv zu bewerten, zum Beispiel zur Einarbeitung sowie zum Wissenserhalt für besondere Tätigkeitsfelder oder zum Abschluss spezifischer Projekte.“
43		3	„Im SMWK sind aus den letzten 5 Jahren keine Fälle nach den Buchstaben a), b) und c) bekannt.“ (Beantwortung nur für Tarifangestellte)
44	Sächsischer Rechnungshof	1	Gibt es in Ihrer Behörde Konzepte, um Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, auf Wunsch weitergehend zu beschäftigen? „Nein.“ Oder werden solche Verlängerungen der Beschäftigung immer individuell betrachtet und beurteilt? „Ja.“
45		2	„Es wird immer eine Einzelfallbetrachtung vorgenommen.“
46		3	a) 2 b) 2 c) 0

Anhang 9: Auszug aus Anlage 5 des Sächsischen Besoldungsgesetzes

Anlage 5

(zu § 24 Absatz 1, §§ 32 und 34 Absatz 1)

Gültig ab 1. Januar 2021

1. Besoldungsordnung A

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2 337,16	2 398,94	2 460,72	2 522,52	2 584,26	2 646,07	2 738,17					
A 5	2 354,73	2 433,84	2 495,31	2 556,74	2 618,23	2 679,68	2 741,14	2 834,03				
A 6	2 429,36	2 496,85	2 564,32	2 631,80	2 699,27	2 766,78	2 834,28	2 901,75	3 002,47			
A 7	2 528,03	2 588,68	2 673,60	2 758,50	2 843,41	2 928,35	3 013,25	3 073,89	3 134,54	3 231,01		
A 8		2 674,84	2 747,36	2 856,19	2 965,04	3 073,85	3 182,70	3 255,23	3 327,77	3 400,34	3 511,79	
A 9		2 913,68	2 985,05	3 101,18	3 217,32	3 333,51	3 449,64	3 529,47	3 609,34	3 689,18	3 811,23	
A 10		3 119,32	3 218,52	3 367,29	3 516,13	3 664,93	3 813,74	3 914,18	4 015,67	4 117,14	4 265,88	
A 11			3 555,97	3 708,45	3 860,96	4 016,96	4 172,94	4 276,92	4 380,90	4 484,92	4 588,92	4 745,45
A 12			3 804,65	3 989,37	4 175,34	4 361,32	4 547,25	4 671,22	4 795,22	4 919,18	5 043,19	5 225,01
A 13			4 258,76	4 459,55	4 660,35	4 861,17	5 062,00	5 195,88	5 329,77	5 463,61	5 597,53	5 795,61
A 14			4 324,20	4 584,65	4 845,05	5 105,44	5 365,88	5 539,45	5 713,08	5 886,70	6 060,32	6 303,75
A 15						5 606,67	5 893,00	6 122,07	6 351,13	6 580,17	6 809,23	7 117,11
A 16						6 184,41	6 515,50	6 780,45	7 045,34	7 310,23	7 575,18	7 927,91

Literaturverzeichnis

- Alexy**, Lennart et al.: *Das Rechtslexikon: Begriffe, Grundlagen, Zusammenhänge*. 1. Auflage, Bonn 2019.
- Alpmann & Schmidt Juristische Lehrgänge GmbH & Co KG; Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG**: *Fachlexikon Recht*. Münster; Mannheim 2004.
- Antoni**, Michael; Wagner, Erwin; Schnell, Tobias; Jury, Günther: *Sächsisches Beamtengesetz*. Kommentar, 6. Fassung, Wiesbaden 2021.
- Bauer**, Jobst-Hubertus: EuGH: Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters. *Beck-Fachdienst Arbeitsrecht*. Nr. 42 Jg. 5 (2010), S. 309901.
- Bauer**, Jobst-Hubertus; Arnold, Christian: Auf „Junk“ folgt „Mangold“ – Europarecht verdrängt deutsches Arbeitsrecht. *Neue Juristische Wochenschrift*. Nr. 1/2 Jg. 59 (2006) S. 6 – 12.
- Berghahn**, Sabine et al.: *Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*. erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 1. Auflage, Berlin 2016.
Verfügbar unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf;jsessionid=359E9AA8B2831E8914D2D4625A76F1C8.intranet212?blob=publicationFile&v=12
- Bernnat**, Rainer et al.: *Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor – Warum wir dringend handeln müssen. Zehn Handlungsempfehlungen als Impuls für Entscheider:innen*. 2022.
Verfügbar unter: <https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/pwc-fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-sektor.pdf>
- Börsch-Supan**, Axel: *Was für die Kapitaldeckung und was für das Umlageverfahren spricht*. Mannheim, 2000.
Verfügbar unter: <https://madoc.bib.uni-mannheim.de/1024/1/587.pdf>
- Bundesministerium des Innern** (Hrsg.): *Arbeitshilfe zur Gesetzesfolgenabschätzung*. Berlin 2009.
Verfügbar unter:
https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/verfassung/arbeitshilfe-gesetzesfolgenabschaetzung.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Deutsche Rentenversicherung Bund** (Hrsg.): *Rentenversicherung in Zeitreihen. Zeitschrift Deutsche Rentenversicherung – DRV-Schriften Band 22*. 28. Auflage (2022).
Verfügbar unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zeitreihen.html
- Dürig**, Günther; Herzog, Roman; Scholz, Rupert: *Grundgesetz*. Kommentar, 99. Ergänzungslieferung, München 2022.
- Grabitz**, Eberhard; Hilf, Meinhard; Nettesheim, Martin: *Das Recht der EU*. Kommentar, 78. Ergänzungslieferung, München 2023.
- Heermann**, Peter; Schlingloff, Jochen: *Münchener Kommentar zum Lauterkeitsrecht Band 1*. Kommentar, 3. Auflage, München 2020.

- Hennecke**, Marie; Brandstätter, Veronika: Intrinsic Motivation. In: Bierhoff, Hans-Werner; Frey, Dieter (Hrsg.): *Soziale Motive und soziale Einstellungen*. 1. Auflage, Göttingen 2016, S. 1 – 23.
- Jarass**, Hans; Pieroth, Bodo; Kment, Martin: *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. Kommentar, 17. Auflage, München 2022.
- Köhne-Finster**, Sabine; Tiedemann, Jurek: Fachkräftereport Dezember 2022 – Fachkräftelücke trotz leichtem Rückgang auf hohem Niveau. Köln 2023.
Verfügbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/sabine-koehne-finster-jurek-tiedemann-fachkraeftereport-dezember-2022-fachkraefteluecke-trotz-leichtem-rueckgang-auf-hohem-niveau.html>
- Körner**, Anne; Krasney, Martin; Mutschler, Bernd; Rolfs, Christian: *beck-online.GROSSKOMMENTAR (beckOGK) Kasseler Kommentar SGB VI*. Kommentar, München 2014/2022.
- Krebber**, Sebastian: Europäisches Arbeitsrecht vor dem Gerichtshof der Europäischen Union im Jahre 2012. *Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union*. Nr. 3 Jg. 10 (2013), S. 142 – 148.
Verfügbar unter: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/gpr.2013.10.3.142/html>
- Mävers**, Gunther: Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz – ein Überblick und Ausblick. *Arbeitsrecht Aktuell*. Nr. 4 Jg. 12 (2020), S. 81 – 84.
- Menning**, Sonja; Hoffmann, Elke: *Die Babyboomer – ein demografisches Porträt*, Berlin 2009.
Verfügbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/37016/ssoar-2009-menning_et_al-Die_Babyboomer_-_ein_demografisches.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2009-menning_et_al-Die_Babyboomer_-_ein_demografisches.pdf
- Robert Bosch Stiftung**: *Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung, Studie in der Reihe „Alter und Demographie“*. Stuttgart 2009.
Verfügbar unter: https://opus-hslb.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/313/file/Demographieorientierte_Personalpolitik_in_der_oeffentlichen_Verwaltung_Bosch.pdf
- Romeu Gordo**, Laura et al.: *Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt: Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle*. Nürnberg 2022.
Verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-08.pdf>
- Sachs**, Michael (Hrsg.): *Grundgesetz*. Kommentar, 9. Auflage, München 2021.
- Schmahl**, Stefanie: *Recherche und Auswertung der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR hinsichtlich der Rechte von älteren Menschen und bezüglich der Altersdiskriminierung bei höherem oder hohem Lebensalter*. erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2022.
Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/196040/6212ea27c8a2b795f9e78ff4115e295e/rechtsprechung-eugh-und-egmr-rechte-aelterer-menschen-data.pdf>

- Scholz, Mathias:** *Das Verbot der Altersdiskriminierung bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.* Stuttgart 2012.
Verfügbar unter: <https://books.google.de/books?id=i4o0DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=de#v=onepage&q&f=false>
- Schott, Petra:** Altersdiskriminierung und Nichtanwendung einer Norm des nationalen Rechts. *Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes.* Nr. 2 Jg. 13 (2010), S. 65 – 67.
Verfügbar unter: <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/1866-377X-2010-2-65.pdf>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.):** *Sterbetafel 2018/2020.* 2021.
Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/Publikationen/Downloads-Sterbefaelle/periodensterbetafel-erlaeuterung-5126203207004.pdf?__blob=publicationFile
- Stember, Jürgen; Grieger, Rainer:** Wissensmanagement in öffentlichen Verwaltungen – eine Einführung. In: Stember, Jürgen; Grieger, Rainer (Hrsg.): *Wissensmanagement in öffentlichen Verwaltungen: Neue Rahmenbedingungen, Instrumente und Pilotprojekte zur Bewältigung des demografischen Wandlungsprozesses.* Berlin; Münster 2015, S. 16 – 60.
- Voss, Peggy; Rothermund, Klaus:** Altersdiskriminierung in institutionellen Kontexten. In: Kracke, Bärbel; Noack, Peter (Hrsg.): *Handbuch Entwicklungs- und Erziehungspsychologie.* Berlin; Heidelberg 2019, S. 509 – 538.
- Wichmann, Manfred; Langer, Karl-Ulrich:** *Öffentliches Dienstrecht.* 7. neu bearbeitete und wesentlich erweiterte Auflage, Stuttgart 2014.
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages:** *Übersicht über das Laufbahnrecht des öffentlichen Dienstes.* 2018.
Verfügbar unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/581064/9f24b51d335abf2c22c7bf7db97b91ea/WD-6-104-18-pdf-data.pdf>
- World Health Organization:** *Global report on ageism.* Genf 2021.
Verfügbar unter: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>
- Zeibig, Nadine:** Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt – Gerichtliche Entscheidungen im Überblick. *Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Mitteilungen).* Nr. 5 (2013), S. 369 – 372.
Verfügbar unter: https://www.wsi.de/data/wsimit_2013_05_zeibig.pdf
- Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik:** Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft. *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik.* Nr. 4 Jg. 40 (2020), S. 155 – 156.

Dokumentenverzeichnis

1. **Abgeordnetenhaus Berlin** (Hrsg.): *Drucksache 19/0692 Vorlage – zur Beschlussfassung – Gesetz zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung (Unterrichtsversorgungsgesetz – UntVersG)*. Berlin 2022.
Verfügbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/19/IIIPlen/vorgang/d19-0692.pdf>
2. **Abgeordnetenhaus Berlin** (Hrsg.): *Drucksache 19/0827 Beschlussempfehlung*. Berlin 2023.
Verfügbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/19/IIIPlen/vorgang/d19-0827.pdf>
3. **Abgeordnetenhaus Berlin** (Hrsg.): *Plenarprotokoll 26. Sitzung Donnerstag, 9. Februar 2023*. Berlin 2023.
Verfügbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/19/IIIPlen/protokoll/plen19-026-pp.pdf>
4. **Bundesministerium der Finanzen** (Hrsg.): *Bundeshaushaltsplan 2023*. 2022.
Verfügbar unter: https://www.bundeshaushalt.de/static/daten/2023/soll/Bundeshaushaltsplan_HH_2023.pdf
5. **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (Hrsg.): *Abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte*. 05.10.2020.
Verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Gesetzliche-Rentenversicherung/abschlagsfreie-altersrente.html>
6. **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (Hrsg.): *Gesetzliche Rentenversicherung*. 15.08.2022.
Verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Fakten-zur-Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/gesetzliche-rentenversicherung.html>
7. **Bundesregierung** (Hrsg.): *Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP*. 2021.
Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/1f422c60505b6a88f8f3b3b5b8720bd4/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>
8. **Deutscher Bundestag** (Hrsg.): *Abgeordnete, Biografien, Johannes Vogel*. o. J.
Verfügbar unter: https://www.bundestag.de/abgeordnete/biografien/V/vogel_johannes-858134
9. **Deutscher Bundestag** (Hrsg.): *Drucksache 16/1780 Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*. 2006.
Verfügbar unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/16/017/1601780.pdf>
10. **Deutsche Rentenversicherung** (Hrsg.): *Rentenatlas 2022*. 2022.
Verfügbar unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Rentenatlas/2022/rentenatlas_2022_download.html

11. **Freistaat Sachsen** (Hrsg.): *Haushaltsplan 2021/2022 Einzelplan 02 Staatskanzlei*. Dresden 2021.
Verfügbar unter: https://www.finanzen.sachsen.de/download/EP02_freigegebene_Druckdatei.pdf
12. **Freistaat Sachsen** (Hrsg.): *Haushaltsplan 2023/2024 Einzelplan 02 Staatskanzlei*. Dresden 2022.
Verfügbar unter: https://www.finanzen.sachsen.de/download/EPL_02.pdf
13. **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung** (Hrsg.) des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz: *Das KOFA*. 2023.
Verfügbar unter: <https://www.kofa.de/das-kofa/>
14. **Landeshauptstadt Dresden** (Hrsg.): *Erweiterter Geschäftsverteilungsplan der Landeshauptstadt Dresden*. Dresden 2018.
Verfügbar unter: <https://www.dresden.de/media/pdf/infoblaetter/Erweiterter-Geschaeftsverteilungsplan.pdf>
15. **Norddeutscher Rundfunk** (Hrsg.): *FDP wirbt für flexible Rente*. 13.12.2022.
Verfügbar unter: <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/rente-317.html>
16. **Norddeutscher Rundfunk** (Hrsg.): *Kanzler Scholz will weniger Frührentner*. 11.12.2022.
Verfügbar unter: <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/scholz-rente-105.html>
17. **Rundfunk Berlin-Brandenburg** (Hrsg.): *Bildungsverwaltung will pensionierte Lehrkräfte mit mehr Geld locken*. 21.11.2022.
Verfügbar unter: <https://www.rbb24.de/politik/beitrag/2022/11/berlin-pension-lehrer-gehalt-abzuege-gesetzentwurf-schulen.html>
18. **Sächsischer Landtag** (Hrsg.): *Kleine Anfrage, Drucksache 6/14090, Antwort der Sächsischen Staatskanzlei*. 12.07.2018.
Verfügbar unter: https://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=14090&dok_art=Drs&leg_per=6&pos_dok=1&dok_id=undefined
19. **Sächsischer Städte- und Gemeindetag** (Hrsg.): *Positionspapier zur Stärkung kommunaler Selbstverwaltung im Freistaat Sachsen*. 2019.
Verfügbar unter: https://www.ssg-sachsen.de/fileadmin/Redaktion/12_Positionspapiere/201904_PosPapier_KSV.pdf
20. **Sächsisches Staatsministerium des Innern** (Hrsg.): *Leitfaden für Ausbildungsstellen und Übernahmehbehörden Laufbahnausbildung Laufbahngruppe 2.1 Allgemeine Verwaltung*. 25.08.2021.
Verfügbar unter: https://www.ld-dresden.de/anlagen/?ID=18055&art_param=198
21. **Statistisches Bundesamt** (Hrsg.): *Altersaufbau der Bevölkerung 2021*. 2022.
Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Grafik/Statisch/demografischer-wandel-altersaufbau.png?blob=poster>

22. **Statistisches Bundesamt** (Hrsg.): *Lebenserwartung und Sterblichkeit*. o. J.
Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aspekte/demografie-lebenserwartung.html>

Rechtsprechungsverzeichnis

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.09.2021, 7 ABR 22/20,
ECLI:DE:BAG:2021:220921.B.7ABR22.20.0.

Bundesgerichtshof, Urteil vom 16.07.2008, VIII ZR 348/06.

Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 23.10.1951, 2 BvG 1/51, BVerfGE 1, 14.

Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 16.03.1982, 1 BvR 938/81, BVerfGE 60, 123.

Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 27.07.2016, 1 BvR 371/11,
ECLI:DE:BVerfG:2016:rs20160727.1bvr037111.

Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 23.07.2019, 1 BvR 684/14,
ECLI:DE:BVerfG:2019:rk20190723.1bvr068414.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 22.11.2005, C-144/04, ECLI:EU:C:2005:709 – Mangold.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 16.10.2007, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604 – Palacios
de la Villa.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 12.10.2010, C-45/09, ECLI:EU:C:2010:601 –
Rosenblatt.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 21.07.2011, C-159/10 und C-160/10,
ECLI:EU:C:2011:508 – Fuchs und Köhler.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 05.07.2012, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421 –
Hörnfeldt.

Verwaltungsgericht Freiburg, Urteil vom 10.07.2012, 5 K 751/12,
ECLI:DE:VGFREIB:2012:0710.5K751.12.0A.

Rechtsquellenverzeichnis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist.

Allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Bundeshaushaltsordnung (VV-BHO) vom 14. März 2001 (GMBI 2001 S. 307) in der Fassung des BMF-Rundschreibens vom 18. Juli 2022 - II A 3 - H 1012-6/21/10003 :003 (2022/0730889) (GMBI. 2022 S. 742).

Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Juni 2021 (BGBl. I S. 2250) geändert worden ist.

Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6d des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist.

Bundesbeamtengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2021 (BGBl. I S. 2250) geändert worden ist.

Bundeshaushaltsordnung vom 19. August 1969 (BGBl. I S. 1284), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 1. Juli 2022 (BGBl. I S. 1030) geändert worden ist.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 26.10.2012 (ABl. C 326 S. 391).

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 2. März 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 56) geändert worden ist.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307) zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 21. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2847).

Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) vom 30. August 2000 (GMBI. S. 526) zuletzt geändert durch Art. 1 Beschluss vom 11.12.2019 (GMBI. 2020 S. 68).

Gesetz über den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Januar 2019 (SächsGVBl. S. 106), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 9. Februar 2022 (SächsGVBl. S. 134) geändert worden ist.

Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2838).

Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz - DRG) Baden-Württemberg vom 9. November 2010 (GBl. S. 793) zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften vom 1. 12. 2015 (GBl. S. 1035).

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2478) geändert worden ist.

Landesbeamten-gesetz (LBG) Baden-Württemberg vom 9. November 2010 (Gesetzblatt für BW S. 793) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2022 (Gesetzblatt für BW S. 675).

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 S. 16).

Sächsische Haushaltsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. April 2001 (SächsGVBl. S. 153), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Mai 2021 (SächsGVBl. S. 578) geändert worden ist.

Sächsisches Beamten-gesetz vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (SächsGVBl. S. 705) geändert worden ist.

Sächsisches Beamten-versorgungsgesetz vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 1045), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Februar 2022 (SächsGVBl. S. 142) geändert worden ist.

Sächsisches Besoldungsgesetz vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 1005), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (SächsGVBl. S. 705) geändert worden ist.

Sächsisches Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570).

Soldatengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. August 2021 (BGBl. I S. 3932) geändert worden ist.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch Änderungs-tarifvertrag Nr. 18 vom 25. Oktober 2020.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungs-tarifvertrages Nr. 12 vom 29. November 2021.

Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist.

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Fassung aufgrund des am 1.12.2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon (Konsolidierte Fassung bekanntgemacht im ABl. EG Nr. C 115 vom 9.5.2008, S. 47) zuletzt geändert durch die Akte über die Bedingungen des Beitritts der Republik Kroatien und die Anpassungen des Vertrags über die Europäische Union, des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. EU L 112/21 vom 24.4.2012) mit Wirkung vom 1.7.2013.

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorlegt wurde.

Ich versichere weiterhin, dass die Angaben in Anhang 8 den tatsächlichen Angaben der Behörden entsprechen.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.



Matteo Wolf

Dresden, 28.03.2023