

ter den Voraussetzungen des § 82 LPVG-alt. Dies war insbesondere der Fall, wenn der Personalrat vortragen konnte, dass die von der Dienststelle beabsichtigte Personalmaßnahme gegen ein Gesetz oder eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstößt oder dass durch die beabsichtigte Maßnahme ein Beschäftigter ohne sachlichen Grund bevorzugt oder benachteiligt werde<sup>47</sup>. Aus anderen als in § 82 LPVG-alt genannten Gründen konnte der Personalrat wirksam seine Zustimmung bislang nicht verweigern.

§ 82 LPVG-alt ist ersatzlos weggefallen. Das bedeutet, dass der Personalrat in Personalangelegenheiten bei der Begründung einer verweigerten Zustimmung nicht mehr auf bestimmte Gründe beschränkt ist. Eine Verweigerung der Zustimmung mit Begründung ist nur dann unbeachtlich, wenn die angeführten Gründe (ausnahmsweise) offenkundig keinen unmittelbaren Bezug zu den Mitbestimmungsangelegenheiten haben, § 72 Abs. 9 Satz 1 LPVG<sup>48</sup>.

### 17. Die Beibehaltung des Evokationsrechts

Entgegen ursprünglichen Absichten wurde das Recht, in den Fällen der uneingeschränkten Mitbestimmung einen Beschluss der Einigungsstelle im Einzelfall aufgrund wesentlicher Beeinträchtigung der Regierungsverantwortung aufzuheben, das sogenannte Evokationsrecht, aus verfassungsrechtlichen Gründen beibehalten, § 74 Abs. 2 Satz 3 bis 6 LPVG<sup>49</sup>. Die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts wurde im Bereich der Landesverwaltung von der obersten Dienstbehörde auf die Landesregierung übertragen. Dadurch soll der Ausnahmecharakter des Evokationsrechts verdeutlicht werden<sup>50</sup>. Im kommunalen Bereich bleibt sie beim Hauptorgan, § 83 a Abs. 1 Nr. 3 LPVG.

47) Vgl. hierzu *Rooschütz/Bader*, LPVG für Baden-Württemberg, 13. Aufl., § 82, Rz. 1–10.

48) Vgl. hierzu *Rooschütz/Bader*, LPVG für Baden-Württemberg, 14. Aufl., § 72, Rz. 82.

49) BVerfGE 93, 37; LT-Drs. 15/4224, S. 150; *Rooschütz/Bader* (Fn. 5), § 74, Rz. 7.

50) LT-Drs. 15/4224, S. 150.

51) Vgl. hierzu unter III. 16.

## IV. Resümee

Die Neufassung des LPVG in Baden-Württemberg enthält eine ganze Reihe wesentlicher Änderungen, bei denen die Rechte und Einwirkungsmöglichkeiten der Personalvertretung erweitert und verstärkt worden sind. Hierunter fallen die Änderungen und Neuregelungen im Bereich der Mitbestimmung und Mitwirkung, die Regelungen der Informations- und Teilnahmerechte nach § 68 a LPVG, die erweiterten Regelungsmöglichkeiten bei Dienstvereinbarungen nach § 80 LPVG, die Ausweitung des Initiativrechts nach § 79 LPVG sowie der Wegfall von § 82 LPVG-alt. Der Umfang der Freistellungen wurde nicht unerheblich erweitert. Der Arbeitsplatzschutz der Personalräte wurde verbessert und der Beschäftigtenbegriff wurde zeitgemäß gefasst. Eine Verbesserung gegenüber der bisherigen Regelung bedeutet schließlich auch, dass die Beschlüsse im Personalrat grundsätzlich gemeinsam gefasst werden und die Fristen beim Mitbestimmungs- und Mitwirkungsverfahren flexibler gestaltet sind.

Die Rechte des einzelnen Beamten haben durch die Neufassung des LPVG insbesondere folgende Änderungen erfahren:

- Es ist jetzt gesetzlich genau geregelt, welche Rechte die Personalvertretung hinsichtlich der dienstlichen Beurteilung eines Beamten hat und welche sie nicht hat, § 68 a Abs. 4 LPVG.
- Die erneute Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes nach Rückkehr aus einer längeren Beurlaubung unterliegt jetzt der Mitbestimmung des Personalrates, § 71 Abs. 1 Nr. 9 LPVG, ebenso wenn die Dienststelle von der Ausschreibung eines Dienstpostens für Beamte absehen möchte, § 71 Abs. 3 Nr. 8 LPVG oder wenn die begrenzte Dienstfähigkeit des Beamten festgestellt werden soll und der Beamte dies nicht selbst beantragt hat, § 71 Abs. 2 Nr. 13 LPVG.
- Durch den ersatzlosen Wegfall des § 82 LPVG-alt<sup>51</sup> hat der Personalrat jetzt mehr Möglichkeiten, seine Zustimmung zu Personalentscheidungen und insbesondere zu Beförderungen wirksam zu verweigern.

# Anspruch des Beamten auf Hinausschieben des Ruhestands

## Eine Betrachtung der Rechtslage am Beispiel des Dienstrechtsreformgesetzes in Baden-Württemberg

Dr. Rüdiger Gaenslen

*Der demografische Wandel mit der Folge steigender Beitragsätze bei der Rente hat den Gesetzgeber dazu veranlasst, eine Umverteilung der Rentenlasten auf mehrere Generationen vorzunehmen. Die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen durch die schrittweise Anhebung der Regelaltersrente auf das 67. Lebensjahr in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde demnach auch auf das Beamtenrecht übertragen. Der Autor nimmt die Dienstrechtsreform des Landes Baden-Württemberg im Jahr 2011 und die hierzu ergangene Rechtsprechung zum Anlass, die neu zu beachtenden Grundsätze bei Anträgen auf*

*Dienstzeitverlängerungen zu beleuchten. Hierbei geht es vor allem um die Frage, unter welchen Voraussetzungen Beamte ihren Ruhestand bis zu welchem Alter hinausschieben können.*

### I. Vorbemerkung

§ 25 BeamtStG bestimmt, dass Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit nach Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand treten. Regelungen, wann genau die Altersgrenzen erreicht sind, bleiben den Ländern vorbehalten<sup>1</sup>. Der Landesgesetzgeber kann darüber hinaus festlegen, ob und unter welchen Voraussetzungen besondere Gruppen von Beamtinnen und Beamten

1) BT-Drs. 16/4027, S. 28.

(Lehrkräfte, Polizisten, Vollzugsbeamte, Feuerwehrbeamte, kommunale Wahlbeamte) in den Ruhestand treten.

Hiervon haben die Landesgesetzgeber regen Gebrauch gemacht und sowohl in vielfältiger Weise die Eintrittsdaten in den Ruhestand, die Umfänge der Zeiträume, innerhalb und für wie lange der Ruhestand hinausgeschoben werden kann, als auch hinsichtlich der Beamtengruppen differenzierte Regelungen getroffen. Eine rechtsvergleichende Abhandlung kann schon aus diesem Grund nicht vorgenommen werden. Bemerkenswert ist aber, dass die Ausgestaltung der jeweiligen Tatbestandsvoraussetzungen für das Hinausschieben des Ruhestands grob in zwei Fallgruppen aufgeteilt werden kann. So fordern die meisten Gesetze weiterhin für eine Dienstzeitverlängerung ein „dienstliches“ oder „öffentliches“ Interesse. Demgegenüber wird aber z. T. bestimmt, dass einer vom Beamten begehrten Dienstzeitverlängerung entsprochen wird, sofern dem „keine dienstlichen Interessen entgegenstehen“.

Dies hat vor allem für die Frage, ob dem Beamten hierbei und unter welchen Voraussetzungen ein subjektives Recht auf ein Hinausschieben des Ruhestands zusteht, maßgebende Bedeutung. Im Folgenden soll zunächst abstrakt anhand der Rechtslage in Baden-Württemberg beispielhaft für die anderen Bundesländer der Frage des subjektiven Anspruchs eingegangen werden. Hiernach soll der Versuch einer Anleitung vorgenommen werden, wie personalwirtschaftlich die Fälle zu handhaben sind und welche konkreten Tatsachen welche Partei im Streitfall darzulegen hat.

## II. Rechtslage in Baden-Württemberg

Baden-Württemberg hat in den §§ 36 ff. LBG-BW in der seit dem 01.01.2011 geltenden Fassung mehrere z. T. abgestufte Altersgrenzen vorgesehen. Als Regelaltersgrenze für Beamte auf Lebenszeit ist die Vollendung des 67. Lebensjahres vorgesehen, § 36 Abs. 1 LBG-BW. In der bis zum 31.12.2010 geltenden Fassung lag die Altersgrenze noch bei 65 Jahren. Für die mit dem Dienstrechtsreformgesetz (DRG) um zwei Jahre angehobene Altersgrenze gem. § 36 Abs. 1 LBG-BW erhöht sich diese Übergangsweise bis zum Jahr 2029 nach Maßgabe des Artikels 62 § 3 Abs. 2 DRG schrittweise bezogen auf das jeweilige Geburtsjahr des Beamten. Bei den Jahrgängen 1946 und älter bleibt es bei der bisherigen Altersgrenze von 65 Jahren.

Gemäß § 39 LBG-BW hat der Beamte die Möglichkeit, den Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zu einem Jahr, jedoch nicht länger als bis zum Ablauf des Monats, in dem er das 68. Lebensjahr vollendet, hinauszuschieben, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor dem Erreichen der Altersgrenze zu stellen. Für Polizisten, Justizvollzugsbeamte und Feuerwehrbeamte gilt abweichend hiervon die Altershöchstgrenze von 63 Jahren. Für Universitätsprofessoren gilt gem. § 45 Abs. 2 Satz 3 LHG eine Altershöchstgrenze von 70 Jahren. Artikel 62 § 3 DRG sieht Übergangsbestimmungen vor, die eine differenzierte Betrachtung je nach Fallgestaltung vonnöten macht. In dessen Abs. 1 ist bestimmt, dass § 39 LBG-BW und § 45 Abs. 2 S. 3 LHG bis zum Ablauf des Jahres 2028 mit der Maßgabe anzuwenden sind, dass einem Antrag des Beamten auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zu dem Ablauf des Monats, in dem der Beamte das 68. Lebensjahr vollendet, *stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen*.

Erst ab dem Jahr 2029, mithin nach Umsetzung der schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen bis zum 67. Lebensjahr nach Maßgabe des Artikel 62 § 3 Abs. 2 DRG greift demnach § 39

LBG-BW, wonach der Beamte die Möglichkeit hat, den Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zu einem Jahr, jedoch nicht länger als bis zum Ablauf des Monats, in dem er das 68. Lebensjahr vollendet, hinauszuschieben, *wenn dies im dienstlichen Interesse liegt*. Im Ergebnis beschränkt sich der Anwendungsbereich des § 39 LBG-BW ab dem Jahr 2029 auf eine Verlängerung von nur einem Jahr vom 67. auf das 68. Lebensjahr. Für diese Anhebung bedarf es eines dienstlichen Interesses. Im Gegensatz hierzu wird für Anhebungen der Altersgrenze bis zum 68. Lebensjahr auf Antrag des Beamten während der Übergangszeit bis zum Jahr 2028 kein dienstliches Interesse vorausgesetzt. Anträge auf Dienstzeitverlängerungen sind stattzugeben, *soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen*.

Nach der Gesetzesbegründung<sup>2</sup> soll Art. 62 § 3 Abs. 1 DRG ermöglichen, dass Beamte unter erleichterten Voraussetzungen freiwillig länger im Dienst bleiben können. Für Professoren gilt während der Übergangsphase bis zum Jahr 2028 allerdings die Besonderheit, dass eine Hinausschiebung des Ruhestandes über das 68. Lebensjahr hinaus auch weiterhin nur möglich ist, wenn dies *im dienstlichen Interesse liegt*. Ab dem Jahr 2028 – wenn die allgemeinen Regelungen zur Erhöhung der Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr vollständig umgesetzt sind – gilt bei der Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand vom 67. Lebensjahr bis zum Semesterende, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird, für Professoren ausschließlich § 45 Abs. 2 S. 3 und 4 LHG. Dies bedeutet, dass dann einheitlich jegliche Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand im dienstlichen Interesse liegen muss<sup>3</sup>. Diese Aufzählung ist nicht abschließend<sup>4</sup>.

Diese während der Übergangsphase vom Landesgesetzgeber in Kauf genommene *Umkehr der Beweislast* führte zu einem echten Paradigmenwechsel im baden-württembergischen Beamtenrecht. Artikel 62 § 3 Abs. 1 DRG bedeutet für die öffentliche Verwaltung eine erhebliche Umstellung, da sich Behörden nun Verlängerungsanträgen von Beamten ausgesetzt sehen, die regulär mit dem 65. Lebensjahr oder nur wenig später (je nach Jahrgang) aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden würden.

Während § 51 S. 1 LBG-BW in der Fassung vom 19.03.1996<sup>5</sup> noch vorsah, dass die zuständige Stelle den Eintritt in den Ruhestand über das 65. Lebensjahr hinaus mit Zustimmung des Beamten für eine bestimmte Frist hinausschieben konnte, wenn dringende dienstliche Rücksichten der Verwaltung im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte durch einen bestimmten Beamten erforderten, ergibt sich jedoch schon aus dem Wortlaut des Art. 62 § 3 Abs. 1 DRG, dass der Landesgesetzgeber dem Beamten einen Anspruch auf die Verlängerung seiner Dienstzeit einräumt. Die Bestimmung ist zwingend formuliert („stattzugeben ist“) und unterscheidet sich gerade darin wesentlich von früheren Fassungen der jeweiligen Vorschrift über die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand im Landesbeamtengesetz<sup>6</sup>.

Die Vorgängerbestimmung stand nach der Rechtsprechung des VGH Baden-Württemberg ausschließlich im öffentlichen Interesse und war nicht zugleich dazu bestimmt, ein gleichgerichtetes Interesse des Beamten rechtlich zu schützen; ihr ließen sich keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, dass der Dienstherr bei

2) LT-Drs. 14/6694, S. 607.

3) LT-Drs. 14/6694, S. 607.

4) VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.3.2013 – 4 S 648/13 = VBIBW 2014, 22–24.

5) GBl., S. 285.

6) VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 15.1.2013 – 4 S 1519/12 = Justiz 2013, 308–311.