

ist die reale Besoldung noch einmal um ein %P gesunken, während die Reallöhne um knapp acht %P gestiegen sind (Tab. 4). In den mittlerweile über fünf Jahren, seitdem das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 zu dem Ergebnis einer zwischen 2009 und 2015 „teilweise drastische[n] Abkopplung der Besoldung der Richter und Staatsanwälte von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung in

Berlin“ gelangt ist,²⁰¹ hat sich die Zahl anhängiger Normenkontrollverfahren dabei nicht nur auf über 60 erhöht. Auch ist der reale Besoldungsindex im Bund seitdem um knapp acht %P abgesenkt worden, während der Reallohnindex um 1,4 %P gesunken ist. Ein Ende des Besoldungsverfalls ist so verstanden weiterhin nicht in Sicht. In Anbetracht der wirtschaftlich weiterhin schwierigen Zeiten darf man als Konsequenz der letzten 45 Jahre wohl eher davon ausgehen, dass er sich weiterhin ungebremst fortsetzen wird. Ein anderer politischer Wille ist landauf, landab nicht erkennbar.

201) BVerfGE 155, 1, 73 f., Rn. 177.

Die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandseintritts bei Richtern: Nicht unionsrechtlich, aber verfassungsrechtlich geboten

Prof. Dr. Thomas Spitzlei und Ass.-Jur. Lukas Hübner-Heinze*

Ein Urteil des EuGH vom 17.10.2024 (C-349/23) wirft ein Schlaglicht auf ein kaum beachtetes Problem: Während Bundesbeamte nach § 53 Abs. 1 BBG den Eintritt in den Ruhestand hinausschieben können, ist dies Bundesrichtern nach § 48 Abs. 2 DRiG verwehrt. Bemerkenswert ist, dass diese Differenzierung der Rechtslage in einigen Ländern entspricht, wohingegen mehrere Länder auch ihren Richtern das Hinausschieben ermöglichen. Auf der Grundlage einer Analyse der Rechtslage auf Bundes- und Länderebene unterzieht der Beitrag die verschiedenen Regelungsmodelle einer verfassungsrechtlichen Bewertung.

I. Einleitung und Problembeschreibung

Die demografische Entwicklung stellt nicht nur den Sozialstaat vor große Herausforderungen. Sie determiniert auch die Rahmenbedingungen für den Öffentlichen Dienst. Aus dem Siebten Versorgungsbericht der Bundesregierung (Stand: Juni 2018) geht hervor, dass sich das Beamtentum und die Richterschaft im unmittelbaren Bundesbereich vor allem aus den geburtenstarken Jahrgängen 1960 bis 1971 zusammensetzen. Der Anteil der Bundesbeamten in der Altersgruppe 55 Jahre und älter lag im Jahr 2009 noch bei 18,25 % und im Jahr 2018 schon bei 25,71 %. Zum Vergleich: Der Anteil der Bundesbeamten unter 35 Jahren ist zwischen 2009 und 2018 von 17,71 % auf 16,63 % gesunken. Diese Altersstruktur hat zur Konsequenz, dass viele Beamte und Richter in den kommenden Jahren die Regelaltersgrenze erreichen werden, die ab dem Geburtsjahrgang 1964 bei 67 Jahren liegt (vgl. § 51 Abs. 1 S. 2 BBG bzw. § 48 Abs. 1 S. 2 DRiG).¹

Eine Pensionierungswelle steht aber nicht nur dem Bund, sondern auch den Ländern und Kommunen bevor. Ausweislich des Monitors öffentlicher Dienst 2024 scheiden im Bund in den nächsten zehn Jahren ca. 31,1 % sowie in den nächsten 20 Jahren ca. 55,9 % der Beschäftigten aus.² Auf Länderebene sind diese Zahlen im Durchschnitt etwas niedriger (ca. 24,4 % respektive ca. 48,0 %), in einigen Ländern aber signifikant höher. Dies gilt insbesondere für die neuen Bundesländer, die vom demografischen Wandel tendenziell stärker betroffen sind. In Berlin³ ist der Anteil der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst ab 55 Jahren mit über 28 % und in Brandenburg⁴ mit fast 31,5 % sehr hoch. Aus einem im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Finanzen erstellten Gutachten aus dem Jahr 2018 geht hervor, dass vom Jahr 2015 bis zum Jahr 2030 etwa die Hälfte der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst des Freistaats Sachsen altersbedingt ausscheiden wird.⁵

Die Zahlen sind alarmierend und es wäre – gerade bei Richtern – vermessen, darauf zu vertrauen, dass es allein der technologische Fortschritt (Stichwort: KI) richten wird.⁶ Die Bundesregierung hat längst erkannt, dass der Erhalt der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zunehmend auch von der Mitarbeit der älteren Beschäftigten abhängt.⁷ Der längere Verbleib von Beamten im aktiven Dienstverhältnis führt – trotz

*) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Internetquellen sind zuletzt am 14.3.2025 abgerufen worden.

- 1) 7. Versorgungsbericht der Bundesregierung, Statistischer Anhang, S. 143 f., abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oefentlicher-dienst-arbeiten-in-der-bundesverwaltung/demografiestrategie-oed/demografiestrategie-oed-artikel.html>.
- 2) S. dazu dbb, Monitor öffentlicher Dienst 2024, S. 24, abrufbar unter <https://www.dbb.de/artikel/staatsdienst-beschaeftigte-wollen-digitaler-arbeiten.html>.
- 3) S. dazu den Statistischen Bericht L III 2-j/23 – Personal des öffentlichen Dienstes und der öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen in privater Rechtsform im Land Berlin am 30.6.2023, S. 32, abrufbar unter <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/l-iii-2-j>.
- 4) S. dazu den Statistischen Bericht L III 2-j/23 – Personal im öffentlichen Dienst und der öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen in privater Rechtsform im Land Brandenburg am 30.6.2023, S. 30, abrufbar unter <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/l-iii-2-j>.
- 5) Vgl. Bauer/Ragnitz/Sonnenburg/Weger, Personalbedarfe im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen bis 2030 und Konkurrenzsituation zur Privatwirtschaft, 2018, S. 1, abrufbar unter <https://www.ifo.de/publikationen/2018/monographie-autorenschaft/personalbedarfe-im-oefentlichen-dienst-des>.
- 6) Instruktiv zu den Möglichkeiten und Grenzen Wolff, Algorithmen als Richter, 2022, S. 65 ff.
- 7) Vgl. exemplarisch BT-Drs. 17/12356, S. 1 (9); zuvor bereits in diese Richtung BT-Drs. 11/5372, S. 33 und BT-Drs. 11/5136, S. 32; dies mehrfach betonend Möllers, in: Feld/Möllers, Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung, 2023, S. 117, 124 f., 135 ff.