

## Unterrichtung

durch die Bundesregierung

### Bericht der Bundesregierung zur Anhebung der Altersgrenzen von Beamtinnen und Beamten des Bundes nach den §§ 51 und 52 des Bundesbeamtengesetzes

#### Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Kurzfasit</b> .....	3
<b>Berichtsauftrag</b> .....	3
<b>Teil A Bericht</b> .....	3
I. Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze und Bericht gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) .....	3
II. Ausgangslage und Entwicklungen im öffentlichen Dienst des Bundes .....	5
III. Wirkungsgleiche Übernahme der Anhebung der Altersgrenze ins Beamtenrecht des Bundes .....	9
III.1. Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen im Einzelnen ...	9
III.1.1 Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Bundes .....	9
III.1.2 Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst des Bundes .....	9
III.1.3 Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugs- beamte des Bundes .....	10
III.1.4 Altersgrenze für Richterinnen und Richter des Bundes .....	11
III.1.5 Altersgrenze für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten .....	11
III.1.6 Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter des Bundes .....	11
III.2. Beibehaltung der Antragsaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter des Bundes .....	11
III.3. Beibehaltung der Regelungen zum Hinausschieben der Alters- grenze für Beamtinnen und Beamte des Bundes .....	12

	Seite
III.4 Schaffung eines abschlagsfreien Ruhestands mit 65 Jahre für Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter des Bundes .....	12
IV. Altersgrenzen in den Ländern .....	12
V. Auswirkungen der Anhebung der Altersgrenze .....	12
<b>Teil B Weitere Maßnahmen zur Bewältigung der demografischen Auswirkungen</b> .....	13
I. Dienst- und tarifrechtliche Maßnahmen .....	13
II. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung .....	14
III. Maßnahmen im Rahmen der Demografiestrategie .....	14
III.1 Leistungsfähigkeit durch Attraktivität für Fach- und Nachwuchs- kräfte und durch Nutzung vorhandener Potenziale .....	15
III.2 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten als Wettbewerbsvorteil .....	15
III.3 Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und Sensibilisierung für eine Kultur des längeren Arbeitens .....	16
<b>Zusammenfassung</b> .....	16
<b>Anhang</b> .....	18
 <b>Tabellenverzeichnis</b>	
Tabelle 1 Anhebungsschritte der Regelaltersgrenze (§§ 35 und 235 SGB VI) .....	3
Tabelle 2 Entwicklung des Personalbestands des Bundes .....	5
Tabelle 3 Altersstruktur der Beschäftigten des Bundes .....	6
Tabelle 4 Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter des Bundes .....	7
Tabelle 5 Prognose der Ruhestandseintritte innerhalb von 10 bzw. 20 Jahren .....	8
Tabelle 6 Anhebungsschritte der Regelaltersgrenze (§ 51 BBG) .....	9
Tabelle 7 Anhebungsschritte der besonderen Altersgrenze für den Feuerwehrdienst (§ 51 BBG) .....	10
Tabelle 8 Anhebungsschritt der besonderen Altersgrenze für den Polizeivollzugsdienst (§ 5 BPolBG) .....	10
Tabelle 9 Anhebungsschritte der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte (§ 52 BBG) .....	11
 <b>Abbildungsverzeichnis</b>	
Abbildung 1 Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen in Prozent .....	6
Abbildung 2 Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten .....	7
Abbildung 3 Anteil der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter nach Altersgruppen in Prozent .....	8

**Kurzfaszit**

Die Bundesregierung hält an der beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze für die Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter fest. Diese Anhebung ist notwendig und vertretbar. Sie dient der Sicherung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und gewährleistet die Gerechtigkeit zwischen den Generationen. Die Einschätzung der Bundesregierung im Bericht gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (Bundestagsdrucksache 17/3814) hat sich im Ergebnis auch im Beamtenbereich bestätigt.

Die Anhebung der Regelaltersgrenzen ist eine entscheidende Maßnahme, um den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Bundesverwaltung entgegenzutreten. Der Gesetzgeber hat bereits mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz im Beamtenrecht weitere wichtige Weichen für den Bund gestellt, um die Attraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu stärken und somit die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern. Dieser Weg wird konsequent weiterverfolgt. Im Rahmen der Umsetzung der Demografiestrategie werden in den nächsten Monaten zusätzliche Maßnahmen zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Attraktivität des öffentlichen Dienstes des Bundes erarbeitet.

Verlässlichkeit und Leistungsfähigkeit der Verwaltung sind ein zentraler Vorteil für den Standort Deutschland. Um diesen Standortvorteil auch unter demografischen Bedingungen zu sichern, muss der Staat Verantwortung für seine Beschäftigten im öffentlichen Dienst übernehmen.

**Berichtsauftrag**

**gemäß § 147 Absatz 3 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) vom 9. Februar 2009 (BGBl I S. 160)**

Mit dem vorliegenden Bericht wird die Berichtspflicht nach § 147 Absatz 3 BBG erfüllt. Danach hat die Bundesregierung die Anhebung der Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte des Bundes nach den §§ 51 und 52 BBG unter Beachtung des Berichts nach § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) zu überprüfen.

§ 48 Absatz 6 des Deutschen Richtergesetzes (DRiG) und § 5 Absatz 3 des Bundespolizeibeamtengesetzes (BPolBG) enthalten eine Verweisung auf § 147 Absatz 3 des Bundesbeamtengesetzes und unterliegen daher auch dem Berichtsauftrag.

Der Soldatenbereich ist nicht von dieser Berichtspflicht erfasst, da § 45 Absatz 4 des Soldatengesetzes (SG) eine eigene Berichtspflicht enthält, die vom Bundesministerium der Verteidigung erstmals im Jahr 2018 zu erfüllen ist.

Nach § 154 Absatz 4 SGB VI hat die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften vom Jahre 2010 an alle vier Jahre über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berichten und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können. In diesem Bericht sind zur Beibehaltung eines Renten-Sicherungsniveaueziels vor Steuern von 46 vom Hundert über das Jahr 2020 hinaus von der Bundesregierung entsprechende Maßnahmen unter Wahrung der Beitragssatzstabilität vorzuschlagen.

Der vorliegende Bericht vollzieht auf dieser Grundlage die Bewertung für die Anhebung der Altersgrenzen für die Beamtinnen und Beamten des Bundes nach.

**Teil A Bericht**

**I. Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze und Bericht gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI)**

Mit dem Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554) wurde u. a. die Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre angehoben (§§ 35 und 235 SGB VI). Diese Anhebung erfolgt im Zeitraum von 2012 bis 2029 in folgenden Schritten:

Tabelle 1

**Anhebungsschritte der Regelaltersgrenze (§§ 35 und 235 SGB VI)**

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10

Zudem wurde die Altersrente für langjährig Versicherte (§ 36 SGB VI) neu geregelt. Danach besteht ein Anspruch auf Altersrente für langjährig Versicherte nach Vollendung des 67. Lebensjahres und der Erfüllung einer Wartezeit von 35 Jahren. Diese Altersrente kann auch nach Vollendung des 63. Lebensjahres vorzeitig in Anspruch genommen werden. Vor der Gesetzesänderung war die vorzeitige Inanspruchnahme ab dem 62. Lebensjahr möglich. Auch diese Anhebung erfolgt schrittweise nach der Übergangsvorschrift in § 236 SGB VI.

Des Weiteren wurde auch die Altersrente für schwerbehinderte Menschen schrittweise vom 63. Lebensjahr auf das 65. Lebensjahr angehoben (§§ 37 und 236a SGB VI). Voraussetzung für den Anspruch auf Altersrente für schwerbehinderte Versicherte ist die Anerkennung der Schwerbehinderung nach § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) zu Beginn der Altersrente und die Erfüllung einer Wartezeit von 35 Jahren. Eine vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nach der Vollendung des 62. Lebensjahres möglich. Vor der Gesetzesänderung bestand der Anspruch ab dem vollendeten 63. Lebensjahr und die vorzeitige Inanspruchnahme war nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich.

Außerdem wurde eine neue Rentenart für besonders langjährig Versicherte geschaffen (§ 38 SGB VI). Danach können Versicherte mit rentenrechtlichen Zeiten von mindestens 45 Jahren weiterhin mit Erreichen des 65. Lebensjahres ohne Abschläge in Rente gehen.

Mit der Anhebung des Renteneintrittsalters hat der Gesetzgeber angemessen auf die demografische Entwicklung und die sich abzeichnende Veränderung im Altersaufbau der Bevölkerung reagiert. Zugleich werden mit der Schaffung der Rente für besonders langjährige Versicherte die Leistungen einer langen Erwerbstätigkeit bzw. die Erziehung und Pflege von Kindern und Angehörigen anerkannt.

Zudem ist die Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze eine wichtige rentenpolitische Maßnahme, um die gesetzlichen Beitragssatz- und Niveausicherungsziele<sup>1</sup> einhalten zu können. Gleichzeitig ist es auch ein verbindliches Signal an Gesellschaft und Wirtschaft, sich der Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewusst zu werden und entsprechend zu handeln.

Auch die Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich bewusst machen, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze notwendig ist. Seitens des Gesetzgebers wurde diese Notwendigkeit mit der Veränderung des zahlenmäßigen Verhältnisses von aktiver Erwerbsphase zu durchschnittlicher Rentenbezugsphase aufgrund des Rückganges der Geburtszahlen und des Anstiegs der Lebenserwartung begründet<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Laut Rentenversicherungsbericht 2010 (Bundestagsdrucksache 17/3900) steigt der Beitragssatz von aktuell 19,9 Prozent auf 22 Prozent im Jahr 2030. Ohne Anhebung der Altersgrenzen würde der Beitragssatz im Jahr 2030 auf 22,5 Prozent ansteigen. Gleichzeitig wäre das Sicherungsniveau vor Steuern um 0,6 Prozentpunkte geringer.

<sup>2</sup> vgl. Gesetzentwurf der Fraktion CDU/CSU und SPD, Bundestagsdrucksache 16/3794

Nach der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes wird davon ausgegangen, dass

- die Gesamtbevölkerung von derzeit 82 Millionen auf 65 bis 70 Millionen Bürger im Jahr 2060 sinken wird.
- die Zahl der Erwerbspersonen<sup>3</sup> ohne Einwirkungsmaßnahmen von heute 50 Millionen auf 33 bis 36 Millionen Bürger im Jahre 2060 schrumpfen wird.
- die Zahl der 65-Jährigen und älteren im gleichen Zeitraum um etwa 5 Millionen auf rund 22 Millionen ansteigen wird, während die Zahl der unter 20-Jährigen um über 5 Millionen auf 10 Millionen sinkt.
- die durchschnittliche Lebenserwartung der Neugeborenen von derzeit 77,2 Jahren bei Jungen und 82,4 Jahren bei Mädchen bis zum Jahr 2060 um 7 bzw. 8 Jahre ansteigen wird.

Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurde in § 154 Absatz 4 SGB VI eine Berichtspflicht aufgenommen, wonach die Bundesregierung erstmalig im Jahr 2010 und anschließend alle vier Jahre den gesetzgebenden Körperschaften über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichten soll. Dabei ist eine Einschätzung darüber abzugeben, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können.

Die Bundesregierung kam dieser Berichtspflicht am 17. November 2010 nach und teilte dem Bundestag und dem Bundesrat mit, an der beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze festzuhalten. Im Ergebnis des Berichts ist die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters notwendig und bleibt weiterhin vertretbar. Zudem führt der Bericht an, dass die Anhebung der Sicherung des Wohlstands dient, die Gerechtigkeit zwischen den Generationen gewährleistet und die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands stärkt.

Die Notwendigkeit der Beibehaltung der gesetzlichen Anhebung der Altersgrenzen belegt der Bericht u. a. damit, dass

- sich der Altersaufbau der Bevölkerung fundamental verändern wird,
- ein Arbeitskräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung in Abhängigkeit von Branche, Qualifikation und Region droht und daher älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Erwerbsleben eine wachsende Bedeutung zukommen wird,
- die deutsche Wirtschaft in Zukunft immer weniger auf das Potenzial der Älteren verzichten kann.

Der Bericht beschreibt zudem die zentralen Handlungsbereiche, die für ein Unternehmen zur Vorbereitung auf den demografischen Wandel von Bedeutung sind. Diese lauten:

- Teilhabe am Arbeitsleben, insbesondere die Teilhabe der Älteren

<sup>3</sup> Personen im erwerbsfähigem Alter (20 bis 65 Jahre)

- Alters- und altersgerecht Arbeit
- Entwicklung und Handlungsbedarf im Hinblick auf personalpolitische Maßnahmen, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- Entwicklung und Handlungsbedarf im Hinblick auf Weiterbildung
- Entwicklungen und Handlungsbedarf im Hinblick auf Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und
- Personalpolitik altersgerecht gestalten.

## II. Ausgangslage und Entwicklungen im öffentlichen Dienst des Bundes

Der öffentliche Dienst ist einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Zum 30. Juni 2011 arbeiteten insgesamt rd. 4,6 Millionen Beschäftigte<sup>4</sup> bei Bund, Ländern und Kommunen (einschließlich mittelbarer öffentlicher Dienst und Bundeseisenbahnvermögen; ohne Postnachfolgeunternehmen), das sind etwa 11,2 Prozent aller Erwerbstätigen.

Von den 4,6 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes arbeiten 452 300 im unmittelbaren Bundesdienst. Davon sind 185 500 Soldatinnen und Soldaten, 136 600 Tarifbeschäftigte und 130 100 Beamtinnen und Beamte<sup>5</sup> sowie Richterinnen und Richter<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Davon 1,70 Millionen Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, 2,72 Millionen Tarifbeschäftigte und 185 500 Soldatinnen und Soldaten.

<sup>5</sup> Die Personalstandsstatistik des Statistischen Bundesamtes führt die Zahl der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten nicht gesondert aus, sie ist in der Zahl der Beamtinnen und Beamten enthalten. Ausführungen zu den Beamtinnen und Beamte schließen daher immer Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten mit ein.

<sup>6</sup> Von den 130 100 Beamtinnen und Beamten sind 434 Richterinnen und Richter (ohne Bundesverfassungsgericht). Aufgrund der geringen Anzahl schließen alle statistischen Angaben und grafischen Darstellung zu den Beamtinnen und Beamten die Richterinnen und Richter mit ein.

Bereits in den vergangenen 20 Jahren gab es Veränderungen in der Bundesverwaltung in Bezug auf das Personal. Der Stellenbestand (ohne Soldatinnen und Soldaten) ist seit dem einigungsbedingten Höchststand von 381 000 Planstellen und Stellen im Jahr 1992 auf 252 000 Planstellen und Stellen im Jahr 2012 gesunken. Das entspricht einem Rückgang von 129 000 Stellen. Auch für die kommenden Jahre ist ein weiterer Stellenabbau in Höhe von 0,4 Prozent pro Jahr aufgrund der Verlängerung der Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte bis 2014 geplant. Zudem wird sich der Stellenbestand des Bundes u. a. durch die Neuausrichtung der Bundeswehr weiter reduzieren. Derzeit ist in diesem Bereich eine weitere deutliche Reduzierung auf einen Zielumfang von 55 000 Haushaltsstellen für zivile Beschäftigte<sup>7</sup> geplant. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung im Haushaltsentwurf 2013 auf eine pauschale Stellenkürzung verzichtet. Um die weitere Konsolidierung im Personalbereich nicht zu gefährden, dürfen zukünftig Planstellen und Stellen nur gegen Kompensation bewilligt werden.

Aber nicht nur der Rückgang an Planstellen und Stellen im Bundeshaushalt ist von Bedeutung, vielmehr ist auch die Entwicklung des Personalbestands von Relevanz.

In den vergangenen 20 Jahren ist die Zahl der Beschäftigten im unmittelbaren Bundesdienst um über 30 Prozent zurückgegangen. Dieser Personalrückgang brachte strukturelle Veränderungen mit sich, so ist z. B. die Zahl der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter gestiegen, während immer weniger Tarifbeschäftigte und Soldatinnen und Soldaten beschäftigt wurden. Auch hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt.

Der Personal- und Stellenabbau in der unmittelbaren Bundesverwaltung hat auch seine Spuren in der Alters-

<sup>7</sup> Quelle: Reformbegleitprogramm des Bundesministerium der Verteidigung vom Oktober 2011

Tabelle 2

### Entwicklung des Personalbestands des Bundes

Jahr	1991	1996	2001	2006	2011	Veränderung 1991–2011	
						absolut	in Prozent
Beschäftigte							
Bund	652.000	533.200	493.800	477.000	452.300	-199.700	-30,6 %
Beamtinnen und Beamte/ Richterinnen und Richter	115.300	135.000	131.100	131.100	130.100	+14.800	+12,8 %
Tarifbeschäftigte	279.400	207.400	178.200	161.800	136.600	-142.800	-51,1 %
Soldatinnen und Soldaten	257.300	190.800	184.600	184.100	185.500	-71.800	-27,9 %
Vollzeit	628.800	507.900	454.900	421.300	402.000	-226.800	-36,1 %
Teilzeit	23.200	25.200	38.900	55.700	50.200	+27.000	+116,4 %

struktur und bei der Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten hinterlassen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Altersstruktur der Beschäftigten (ohne Soldatinnen und Soldaten; absolut und prozentual) in den Jahren 2000 und 2011 gegenüber, wobei in diesem Zusammenhang lediglich die prozentuale Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen relevant ist. Diese ist daher zur Verdeutlichung auch grafisch dargestellt.

Auch das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Bundesverwaltung hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Seit dem Jahr 1993 ist das Durchschnittsalter um drei Jahre von 42,12 Jahre auf 45,2 Jahre im Jahr 2011 angestiegen. Allein in den letzten 10 Jahren betrug der Anstieg zwei Jahre (2000: 43,12 Jahre).

Bei den Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern ist der Anstieg des Durchschnittsalters zwar deutlich höher als bei den Tarifbeschäftigten und den Be-

Tabelle 3

### Altersstruktur der Beschäftigten des Bundes

Altersgruppe	2000		2011	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
unter 25	18.974	6,0	17.913	6,7
25–34	55.136	17,5	33.845	12,7
35–44	93.061	29,5	60.019	22,5
45–54	87.747	27,8	92.308	34,6
55–59	42.699	13,5	36.829	13,8
60 und mehr	17.843	5,7	25.809	9,7
<b>Summen</b>	<b>315.460</b>	<b>100,0</b>	<b>266.723</b>	<b>100,0</b>

Abbildung 1

### Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen in Prozent

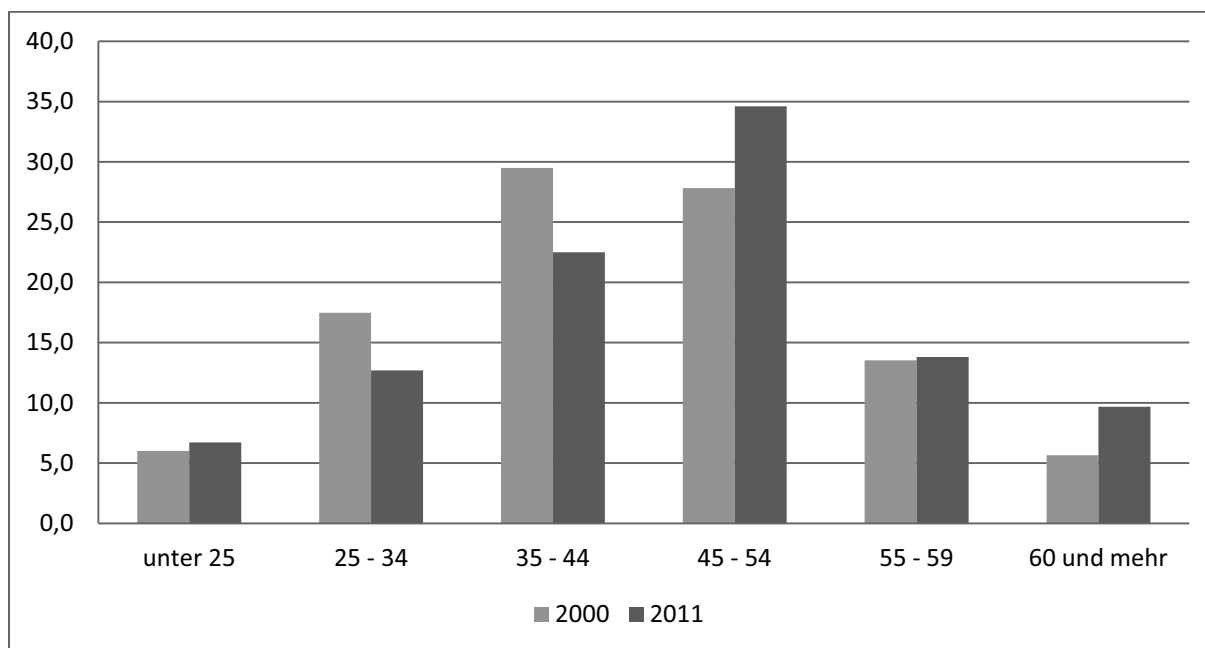
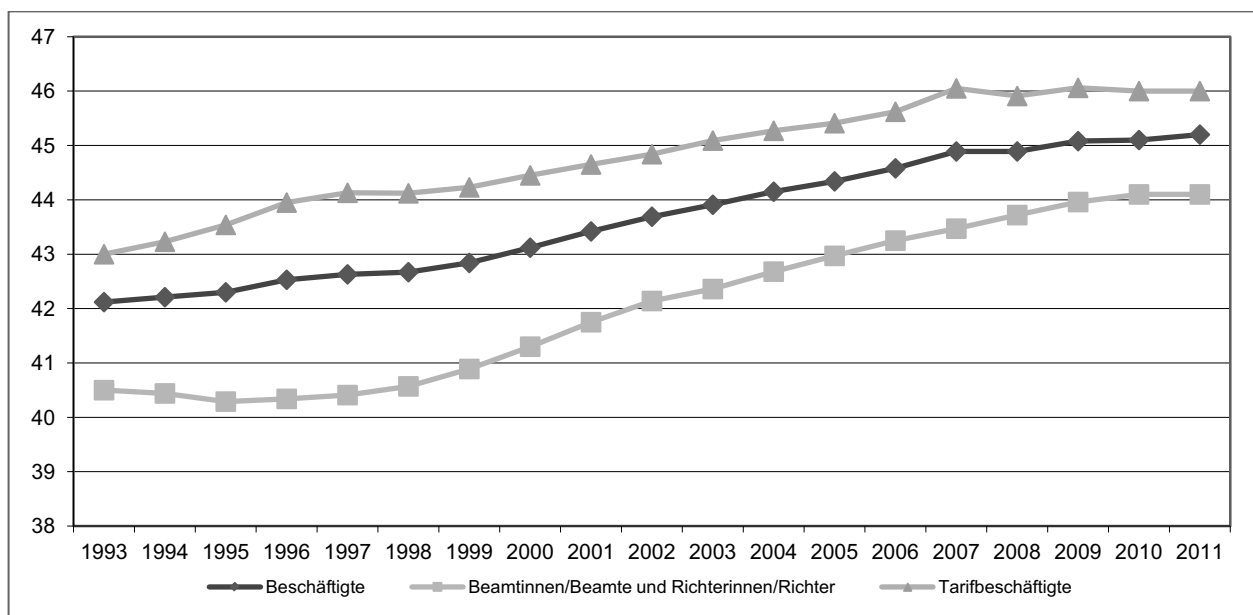


Abbildung 2

Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten



schäftigten insgesamt, dafür ist aber deren Durchschnittsalter niedriger als bei den Tarifbeschäftigten und den gesamten Beschäftigten.

Diese deutliche Veränderung des Durchschnittsalters der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter zeigt sich auch beim Vergleich der Altersstruktur dieser Beschäftigtengruppe in den Jahren 2000 und 2011 (vgl. nachfolgende Tabelle), wobei auch hier die prozentuale Verteilung nach Altersgruppen aussagekräftiger ist und daher ebenfalls auch grafisch dargestellt ist.

Auf der Grundlage der Altersstruktur in der Bundesverwaltung können die zukünftigen Ruhestandseintritte pro-

gnostiziert werden. Dabei geht diese Prognose davon aus, dass der Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen des 65. Lebensjahres erfolgt. Ausgehend davon werden in den nächsten zehn Jahren 23,5 Prozent der Beschäftigten in den Ruhestand eintreten. In den nächsten zwanzig Jahren liegt dieser Anteil bei ca. 58,1 Prozent<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Über die Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfänger beim Bund (Beamte und Richter) siehe Vierter Versorgungsbericht der Bundesregierung vom 21. April 2009, Bundestagsdrucksache 16/1266; Statistischer Anhang, Tabelle A 20. Der Fünfte Versorgungsbericht wird im 1. Halbjahr 2013 vorgelegt.

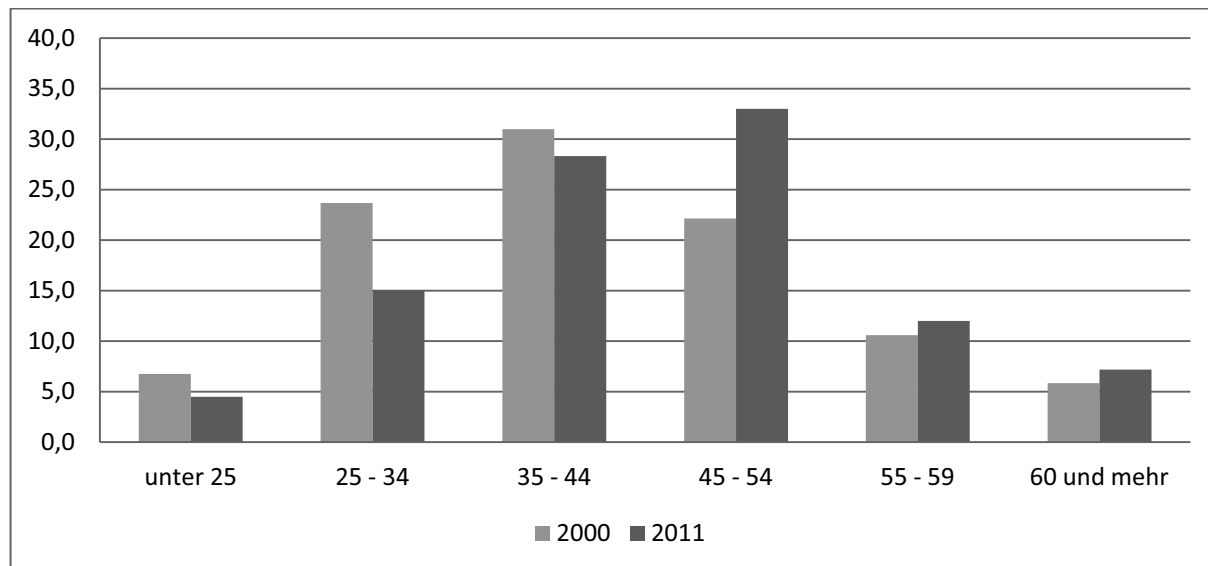
Tabelle 4

Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter des Bundes

Altersgruppe	2000		2011	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
unter 25	8.965	6,8	5.834	4,5
25–34	31.405	23,7	19.542	15,0
35–44	41.078	31,0	36.842	28,3
45–54	29.353	22,1	42.927	33,0
55–59	14.038	10,6	15.615	12,0
60 und mehr	7.745	5,8	9.353	7,2
<b>Summe</b>	<b>132.584</b>	<b>100,0</b>	<b>130.113</b>	<b>100,0</b>

Abbildung 3

**Anteil der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter nach Altersgruppen  
in Prozent**



Bei einer differenzierten Betrachtung der zukünftigen Ruhestandseintritte ist festzustellen, dass es Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen gibt. Während bei den Tarifbeschäftigten in den nächsten zehn Jahren 27,6 Prozent und in den nächsten zwanzig Jahren 63,7 Prozent das 65. Lebensjahr erreichen und altersbedingt ausscheiden, sind es bei den Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern 19,2 Prozent in den nächsten zehn Jahren und 52,2 Prozent in den nächsten zwanzig Jahren.

Bei einer Lebensarbeitszeit von ca. 45 Jahren<sup>9</sup> liegen Abgänge von etwa 22 Prozent der Beschäftigten pro Dekade

<sup>9</sup> Dies gilt in der Regel jedoch nur für den einfachen, mittleren und gehobenen Dienst.

im Normbereich. Ausgehend davon liegt ein Anteil von Altersabgängen von 19,2 Prozent der Beamtinnen und Beamten im Normbereich. Der Anteil von 52,2 Prozent für die nächsten zwanzig Jahre liegt jedoch wegen des hohen Anteils der 45- bis 54-jährigen Beamtinnen und Beamten deutlich über den üblichen Altersabgängen (ca. 45 Prozent). Grund hierfür ist der vereinigungsbedingte Stellenaufwuchs mit (anschließendem Einstellungsstopp und Rückführung des Stellenbestands).

Zu berücksichtigen ist, dass die Ruhestandseintritte der Beamtinnen und Beamten nicht gleichmäßig über die vier Laufbahngruppen verteilt sind. Die nachfolgende Tabelle stellt die Ruhestandseintritte (= Erreichen des 65. Lebensjahres) nach Laufbahngruppen für die nächsten zehn bzw. zwanzig Jahre dar.

Tabelle 5

**Prognose der Ruhestandseintritte innerhalb von 10 bzw. 20 Jahren**

	Ausscheiden innerhalb der nächsten 10 Jahre		Ausscheiden innerhalb der nächsten 20 Jahre	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
höherer Dienst	5.250	27,4	12.715	66,3
gehobener Dienst	9.563	20,1	24.916	52,3
mittlerer Dienst	9.627	15,8	28.702	47,0
einfacher Dienst	528	22,9	1.562	67,8
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>24.968</b>	<b>19,2</b>	<b>67.895</b>	<b>52,2</b>



Folgen dieser überdurchschnittlichen Altersabgänge sind nicht nur ein Verlust an Erfahrungswissen und ein größerer Neueinstellungsbedarf, sondern auch ein steigender Finanzierungsbedarf für die Versorgungsausgaben des Bundes.

### III. Wirkungsgleiche Übernahme der Anhebung der Altersgrenze ins Beamtenrecht des Bundes

Die Verlängerung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit geht einher mit der Verlängerung der Zeit eines gesunden und leistungsfähigen Alters und damit der Bezugsdauer von Leistungen aus den Alterssicherungssystemen für alle Beschäftigten. Ungeachtet der bestehenden Unterschiede der Alterssicherungssysteme ergibt sich für die steuerfinanzierte Versorgung eine gleichgelagerte Problemsituation wie für die beitrags- und steuerfinanzierte gesetzliche Rentenversicherung. Auch in der Beamtenversorgung besteht die Daueraufgabe, für eine nachhaltige und generationengerechte Gestaltung Sorge zu tragen und die jüngere Generation nicht zu überfordern. Zudem ist es ein Gebot der gesamtgesellschaftlichen Fairness und der sozialen Symmetrie die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter nicht von den gesamtgesellschaftlichen Anstrengungen auszunehmen. Auch aufgrund der absehbaren demografischen Entwicklungen in der Bevölkerung und in der Personalstruktur der Bundesverwaltung können und sollen auch die Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter künftig länger am Erwerbsleben teilhaben. Daher wurden die Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung zur Anhebung der Regelaltersgrenze für den Renteneintritt, einschließlich der Berichtspflicht, im Rahmen des Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) auf den Beamtenbereich des Bundes wirkungsgleich übertragen.

Mit dieser Anhebung werden ein Arbeitskräfterrückgang und der Verlust von Erfahrungswissen in der Bundesverwaltung gemindert bzw. verhindert und gleichzeitig wird den Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern eine längere Teilhabe am Berufsleben ermöglicht.

#### III.1. Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen im Einzelnen

##### III.1.1. Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Bundes

Nach § 51 Absatz 1 BBG treten Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (Regelaltersgrenze). Außerdem kann gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt werden.<sup>10</sup>

Wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt die Anhebung der Altersgrenze schrittweise. Die einzelnen Anhebungsschritte sind in einer Übergangsvorschrift

(§ 51 Absatz 2 BBG) geregelt und in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Tabelle 6

#### Anhebungsschritte der Regelaltersgrenze (§ 51 BBG)

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10

#### III.1.2. Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst des Bundes

§ 51 Absatz 3 BBG regelt für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit im Feuerwehrdienst der Bundeswehr eine besondere Altersgrenze. Demnach treten diese Beamtinnen und Beamten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden. Dies gilt auch für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit in den Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes, die 22 Jahre im Feuerwehrdienst beschäftigt waren. Auch diese Anhebung der Altersgrenze unterliegt einer Übergangsvorschrift, wonach die Altersgrenze schrittweise wie folgt angehoben wird:

<sup>10</sup> Besondere Altersgrenzen wurden u. a. für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte und Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst des Bundes bestimmt.

Tabelle 7

**Anhebungsschritte der besonderen Altersgrenze  
für den Feuerwehrdienst  
(§ 51 BBG)**

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1952			
Januar	1	60	1
Februar	2	60	2
März	3	60	3
April	4	60	4
Mai	5	60	5
Juni–Dezember	6	60	6
1953	7	60	7
1954	8	60	8
1955	9	60	9
1956	10	60	10
1957	11	60	11
1958	12	61	0
1959	14	61	2
1960	16	61	4
1961	18	61	6
1962	20	61	8
1963	22	61	10

Die Regelung für den Feuerwehrdienst des Bundes ist ein Nachvollzug der für alle Bereiche vorgesehenen grundsätzlichen Anpassung der Lebensarbeitszeit an die steigende Lebenserwartung. Der Abstand von fünf Jahren zwischen der Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Bundes und der Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst des Bundes bleibt gewahrt und trägt somit den besonderen Belangen dieser Beamtinnen und Beamten Rechnung.

**III.1.3. Altersgrenze für Polizeivollzugs-  
beamtinnen und Polizeivollzugsbeamte  
des Bundes**

Für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Bundes regelt § 5 Absatz 1 BPolBG eine Re-

gelaltersgrenze von 62 Jahren. Damit wurde die Altersgrenze von 60 auf 62 Jahre angehoben. Auch diese Anhebung erfolgt schrittweise nach der Übergangsvorschrift in § 5 Absatz 2 BPolBG. Die Anhebungsschritte sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Tabelle 8

**Anhebungsschritt der besonderen Altersgrenze  
für den Polizeivollzugsdienst  
(§ 5 BPolBG)**

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1952			
Januar	1	60	1
Februar	2	60	2
März	3	60	3
April	4	60	4
Mai	5	60	5
Juni–Dezember	6	60	6
1953	7	60	7
1954	8	60	8
1955	9	60	9
1956	10	60	10
1957	11	60	11
1958	12	61	0
1959	14	61	2
1960	16	61	4
1961	18	61	6
1962	20	61	8
1963	22	61	10

Wie für den Feuerwehrdienst ist auch die Regelung für den Polizeibereich des Bundes ein Nachvollzug der für alle Bereiche vorgesehenen grundsätzlichen Anpassung der Lebensarbeitszeit an die steigende Lebenserwartung unter Wahrung des Abstandes von fünf Jahren zwischen der Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Bundes und der Altersgrenze für Polizeibeamtinnen und -beamte des Bundes, was den Belangen dieses Personenkreises geschuldet ist.

### III.1.4. Altersgrenze für Richterinnen und Richter des Bundes

Nach § 48 Absatz 1 DRiG treten Richterinnen und Richter auf Lebenszeit mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie geltende Altersgrenze erreichen. Sie erreichen die Altersgrenze in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres (Regelaltersgrenze).

Auch für Richterinnen und Richter erfolgt die Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr schrittweise (§ 48 Absatz 3 DRiG). Die einzelnen Anhebungsschritte entsprechen denen der Beamtinnen und Beamten (vgl. Kapitel 4.1.).

### III.1.5. Altersgrenze für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten

Ebenfalls angehoben wurden die Altersgrenzen für die Berufssoldatinnen und Berufssoldaten. Nach § 45 Absatz 1 SG ist die allgemeine Altersgrenze in Abhängigkeit von Funktion und Dienstgrad auf das vollendete 65. bzw. 62. Lebensjahr festgesetzt. Nach § 45 Absatz 2 SG sind ebenfalls in Abhängigkeit von Funktion und Dienstgrad besondere Altersgrenzen auf das vollendete 41., 55., 56., 59., 61. und 62. Lebensjahr festgesetzt.

Diese Anhebung erfolgt schrittweise um insgesamt ein bis drei Jahre ab dem Jahr 2013 bis zum Jahr 2024. Näheres zu den einzelnen Anhebungsschritten kann § 96 SG entnommen werden.

Im Rahmen dieses Berichtes wird nicht weiter auf den Soldatenbereich eingegangen, da § 45 Absatz 4 SG eine eigene Berichtspflicht enthält.

### III.1.6. Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter des Bundes

Ebenfalls angehoben wurde der Ruhestand auf Antrag für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit vom vollendeten 60. auf das vollendete 62. Lebensjahr.

Nach § 52 Absatz 1 BBG können Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit die Versetzung in den Ruhestand beantragen, wenn sie das 62. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind.

Die Anhebung erfolgt nach der Übergangsvorschrift des § 52 Absatz 2 BBG in folgenden Schritten:

§ 48 Absatz 4 DRiG enthält eine vergleichbare Regelung wie § 52 Absatz 1 und 2 BBG. Demnach sind Richterinnen und Richter auf Lebenszeit auf ihren Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie das 62. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX sind. Diese Altersgrenze wird schrittweise von 60 auf 62 Jahre in den gleichen Schritten wie bei den Beamtinnen und Beamten angehoben.

Tabelle 9

### Anhebungsschritte der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte (§ 52 BBG)

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1952			
Januar	1	60	1
Februar	2	60	2
März	3	60	3
April	4	60	4
Mai	5	60	5
Juni–Dezember	6	60	6
1953	7	60	7
1954	8	60	8
1955	9	60	9
1956	10	60	10
1957	11	60	11
1958	12	61	0
1959	14	61	2
1960	16	61	4
1961	18	61	6
1962	20	61	8
1963	22	61	10

### III.2. Beibehaltung der Antragsaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter des Bundes

Wie auch schon vor Anhebung der Regelaltersgrenze können Beamtinnen und Beamte nach § 52 Absatz 3 BBG auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben. Damit wird den Beamtinnen und Beamten weiterhin der frühere Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglicht. Der Ruhestand auf Antrag ab dem vollendeten 63. Lebensjahr hat jedoch entsprechende Pensionsabschläge in Höhe von 3,6 Prozent pro Jahr des vorzeitigen Ausscheidens (maximal 14,4 Prozent) zur Folge.

§ 48 Absatz 5 DRiG enthält eine vergleichbare Regelung für die Richterinnen und Richter auf Lebenszeit.

### III.3. Beibehaltung der Regelungen zum Hinausschieben der Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Bundes

Nach § 53 Absatz 1 BBG kann die Beamtin oder der Beamte beantragen, den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahren hinauszuschieben, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Dies gilt sowohl für die Regelaltersgrenze als auch für eine besondere Altersgrenze.

Der Ruhestand kann auch durch die oberste Bundesbehörde hinausgeschoben werden, wenn die Fortführung der Dienstgeschäfte durch eine bestimmte Beamtin oder einen bestimmten Beamten dies erfordert (§ 53 Absatz 2 BBG).

In diesem Rahmen wurde auch das sogenannte FALTER-Modell angelegt (§ 53 Absatz 4 BBG). Mit dem Modell wird die Arbeitszeit auf 50 Prozent reduziert und die aktive Dienstzeit über die individuelle Regelaltersgrenze oder die besondere Altersgrenze um höchstens zwei Jahre verlängert. Für maximal die letzten vier Berufsjahre vor dem Eintritt in den Ruhestand sieht FALTER eine eigene Form der Teilzeitbeschäftigung vor. Eine kürzere Dauer ist möglich, dabei müssen die Zeiträume vor und nach der Verlängerung gleich lang sein. FALTER beginnt höchstens zwei Jahre vor dem Monat, ab dem der Ruhestand nach der jeweils geltenden Altersgrenze eintreten würde.

### III.4. Schaffung eines abschlagsfreien Ruhestands mit 65 Jahre für Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter des Bundes

Auch die rentenrechtliche Regelung für besonders langjährig Versicherte (45 Jahre) wurde wirkungsgleich in das Beamtenrecht übertragen. Rechtssystematisch handelt es sich dabei um einen Ruhestand auf Antrag (§ 52 Absatz 3 BBG, § 48 Absatz 5 DRiG). Jedoch vermindert sich das Ruhegehalt nicht um etwaige Versorgungsabschläge (§ 14 Absatz 3 Satz 5 Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG).

### IV. Altersgrenzen in den Ländern

Das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) regelt seit dem 1. April 2009 für die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten die beamtenrechtlichen Grundstrukturen. Das Beamtenstatusgesetz enthält hingegen keine laubbahn-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen. Diese unterliegen der Regelungshoheit der Länder, die im Rahmen der Föderalismusreform mehr Verantwortung und dadurch größere personalwirtschaftliche Gestaltungs- und Handlungsspielräume erhalten haben. Demnach obliegen den Ländern u. a. die Bestimmung der Altersgrenze und die Regelungen der Einzelheiten der Versetzung und des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens einer Altersgrenze im Rahmen der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. Daher kann es in diesen Bereichen zu unterschiedlichen Regelungen kommen. Eine Koordinierung des Bundes gibt es nicht, jedoch beobachtet der Bund die Entwicklungen in den Ländern.

Hinsichtlich der Regelaltersgrenze ist festzustellen, dass derzeit noch vier Bundesländer an der Altersgrenze von 65 Jahren festhalten (Berlin, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt), die übrigen Länder haben die Altersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben oder planen dies. Die Anhebung erfolgt schrittweise entsprechend der Regelung für Bundesbeamtinnen und -beamte und der rentenrechtlichen Regelungen.

Für die besonderen Altersgrenzen lag die Regelungskompetenz auch schon vor der Föderalismusreform bei den Ländern. Bereits damals waren Unterschiede bei den Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst, im feuerwehrtechnischen Dienst und im Justizvollzugsdienst erkennbar. Auch die Anhebung dieser besonderen Altersgrenzen erfolgt nicht einheitlich.

Einzelheiten zu den Altersgrenzen und deren Anhebung können den Übersichten im Anhang entnommen werden.

Auch in den Ländern gibt es Regelungen zum Hinausschieben der Altersgrenze auf Antrag der Beamtin oder des Beamten und/oder auf Initiative der obersten Bundesbehörde.

### V. Auswirkungen der Anhebung der Altersgrenze

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre bzw. der besonderen Altersgrenze (u. a. im Polizeivollzugsdienst) auf 62 Jahre wird zu einer weiteren Verschiebung in der Altersstruktur der Belegschaft führen. Der hohe Anteil älterer Beschäftigter sollte aber nicht nur als nachteilig betrachtet werden, vielmehr liegt darin auch ein Gewinn an Erfahrungswissen.

Dieses Erfahrungswissen bleibt der Bundesverwaltung mit der Anhebung der Regelaltersgrenze länger erhalten. Gleichzeitig entzerrt sich die sogenannte Rush Hour des Lebens und es entsteht ein längerer Zeitkorridor für die Karriere. Beides kann Frauen und Männern in der Phase der Familiengründung zugutekommen.

Unter Berücksichtigung der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze ergibt sich für die Altersabgänge in den nächsten zehn Jahren noch keine Änderung der Prognose<sup>11</sup> der zukünftigen Ruhestandseintritte, da es sich hierbei um Beschäftigte bis zum Jahrgang 1956 und früher handelt und die Altersgrenze für diesen Personenkreis um maximal zehn Monate angehoben wurde.

Für die Prognose der Altersabgänge innerhalb der nächsten zwanzig Jahre ergeben sich demgegenüber deutliche Veränderungen. Bei der Beibehaltung der Altersgrenze von 65 Jahren würden in dem genannten Zeitraum 58,1 Prozent der Beschäftigten ausscheiden. Unter Be-

<sup>11</sup> Aufgrund der fehlenden Angaben des Geburtsmonats kann keine genaue Aussage über das Kalenderjahr des Ruhestandseintritts gemacht werden. Für eine annähernde Berechnung werden folgende Annahmen getroffen: Bis zum Geburtsjahrgang 1957 scheiden alle weiterhin mit 65 aus, die Jahrgänge 1958 bis 1963 scheiden mit 66 Jahren aus und ab Jahrgang 1964 scheiden alle mit dem vollendeten 67. Lebensjahr aus.

rücksichtigung der schrittweisen Anhebung liegt dieser Anteil bei 51,5 Prozent. Bezogen auf die Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter sinkt der Anteil der Altersabgänge von 52,2 Prozent (bei Beibehaltung der 65 Jahre) auf 45,3 Prozent (unter Berücksichtigung der schrittweisen Anhebung).

## Teil B Weitere Maßnahmen zur Bewältigung der demografischen Auswirkungen

### I. Dienst- und tarifrechtliche Maßnahmen

Die Anhebung der Altersgrenzen ist eine entscheidende Maßnahme, um den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Bundesverwaltung entgegenzutreten. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz bereits entscheidende Weichen für den Bund gestellt, um die Attraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu stärken und dessen Zukunftsfähigkeit zu sichern. Der so eingeschlagene Weg soll konsequent weiter verfolgt und fortentwickelt werden.

Im Rahmen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes wurde das Bundesbeamtengesetz insbesondere hinsichtlich des Status- und Laufbahnrechts reformiert. Ziel der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes ist die Gewährleistung der Einheitlichkeit des Dienstrechts und der Mobilität zwischen Bund und Ländern durch entsprechende statusrechtliche Vorschriften und die Schaffung eines modernen Laufbahnrechts. Dazu gehört:

- Die Öffnung des Zugangs zu den Laufbahnen für Personen mit verwaltungsexterner Ausbildung.
- Die Anpassung der Zulassungsvoraussetzungen für den gehobenen und höheren Dienst nach Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen an den deutschen Hochschulen (sog. Bologna-Prozess).
- Die Stärkung des Leistungsgedankens durch eine einheitliche Probezeit von drei Jahren.
- Die Schaffung von Leistungsanreizen für Berufsanfänger durch Eröffnung der Möglichkeit zur Beförderung von besonders leistungsstarken Beamtinnen und Beamten während der Probezeit.
- Die Förderung der Mobilität durch die Möglichkeit eines (vorübergehenden) Austauschs zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft sowie zu internationalen Organisationen.
- Die Erleichterung des Eintritts in den Bundesdienst mit Berufserfahrung, die außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurde.
- Die Einführung einer Teilnahmeverpflichtung an Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb einer neuen Laufbahnbefähigung bei organisatorischen Veränderungen.

Im Besoldungsrecht wurde das Leistungsprinzip gestärkt und das Senioritätsprinzip abgelöst.

Im Versorgungsrecht wurden die Reformmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung wirkungsgleich unter

Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Alterssicherungssysteme entsprechend nachgezeichnet.

Ein weiterer Schwerpunkt der Reform war die Stärkung der Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“. Dieser Grundsatz beinhaltet:

- einen Vorrang einer anderweitigen Verwendung vor Versetzung in den Ruhestand,
- die Eröffnung weiterer Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung (z. B. Weiterbeschäftigung im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit),
- die Verpflichtung zum Erwerb einer anderen Laufbahnbefähigung,
- die Verpflichtung zur Teilnahme an gesundheitlichen und beruflichen Reha-Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit,
- die Streichung der Altersbegrenzungen für die Reaktivierung und
- die Streichung des Antragsrechts auf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit.

Der Bund hat mit diesem Reformpaket die Weichen für einen zukunftssicheren öffentlichen Dienst gestellt und die Arbeit beim Bund attraktiv gemacht. Die Dienstrechtsreform muss nun in der Praxis umgesetzt und mit Leben erfüllt werden. Erste Erfahrungen müssen ausgewertet werden.

Nach der Dienstrechtsreform wurde im Rahmen der Tarifverhandlungen im Jahr 2010 ein flexibles Arbeitszeitmodell für ältere Beschäftigte vereinbart. Denn gerade die individuelle Leistungsfähigkeit verändert sich mit dem Älterwerden. Um diesen besonderen Belangen Rechnung zu tragen, sieht der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 einen gleitenden Übergang in den Ruhestand vor. Das sog. FALTER-Arbeitszeitmodell ermöglicht bei reduzierter Arbeitszeit und gleichzeitiger Inanspruchnahme einer Teilrente eine längere Teilhabe am Berufsleben auch über bestehende Altersgrenzen hinaus. Des Weiteren sieht der Tarifvertrag Maßnahmen zur Qualifizierung durch die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes vor, um ältere Beschäftigte zu befähigen, auch über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2016. Das FALTER-Arbeitszeitmodell wurde mit dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 vom 19. November 2010 (BGBl. I S. 1552) wirkungsgleich in das Beamtensrecht des Bundes (vgl. § 53 Absatz 4 BBG) übertragen.

Für den Beamtenbereich hat der Gesetzgeber im Dezember 2011 ein Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung verabschiedet. Es sieht, unter anderem mit einem neuen Personalgewinnungszuschlag, ein flexibles Instrumentarium vor, um Anreize zur Besetzung von Dienstposten setzen zu können. Außerdem hat das Parlament auf Initiative der Koalitionsfraktionen die Wiedergewährung der Sonderzahlung beschlossen. Damit und mit dem Ergebnis der Tarifverhandlung Anfang 2012 hat

der Arbeitgeber Bund ein deutliches Signal für die Anerkennung der Leistungen seiner Beschäftigten gesetzt.

Im Ergebnis sieht der Tarifabschluss vor, die Entgelte der Tarifbeschäftigten in drei Schritten in den Jahren 2012 und 2013 um insgesamt 6,3 Prozent zu erhöhen. Zudem werden im gleichen Zeitraum auch die Ausbildungsentgelte in zwei Schritten um insgesamt 90 Euro angehoben. Mit dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2012/2013 wurde das Tarifergebnis auf den Beamtenbereich übertragen. Angemessene Bezüge und Entgelte sind wesentlicher Bestandteil eines attraktiven Arbeitgebers. Dabei geht es nicht nur um Attraktivität für eventuelle Bewerber, sondern auch um Wertschätzung für die vorhandenen Beschäftigten im Sinne eines Instruments der Mitarbeiterbindung mit Multiplikatorenwirkung.

Gerade vor dem Hintergrund und mit Blick auf die Reformen der vergangenen Jahre müssen die Beschäftigungsbedingungen weiterhin einem stetigen Evaluationsprozess unterliegen. Hierbei muss ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, die Stärken des Arbeitgebers Bund zu bewahren und auszubauen und – wenn erforderlich – auf Wettbewerbsnachteile zu reagieren. Im Hinblick auf den zu erwartenden Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten müssen dabei zunehmend Maßnahmen der Gesundheitsförderung ergriffen werden.

## II. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen helfen dabei, dass Beschäftigte in jeder Phase ihres beruflichen Lebens leistungsfähig bleiben. Für sichere und gesunde Beschäftigungsbedingungen braucht es einen bewussten Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung und die betriebliche Eingliederung von Beschäftigten nach längeren Erkrankungen.

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Gesundheitsförderung in den Bundesbehörden zu systematisieren und auszubauen. Bis 2013 wird sie in die Personal- und Organisationsentwicklung der Bundesbehörden eingebettet als ein Teil des Regierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“. Die Bundesregierung, vertreten durch das BMI, hat mit DGB und dbb am 10. Dezember 2009 die „Gemeinsame zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ unterzeichnet und damit die Bedeutung einer systematischen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten und für den Erhalt der Leistungsfähigkeit der Bundesverwaltung unterstrichen. Ziel ist, das Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung zu verbessern. Dazu muss das betriebliche Gesundheitsmanagement langfristig in einem ganzheitlichen Ansatz die Beschäftigten in jeder Lebensphase berücksichtigen und kurzfristig zu einer besseren Integration älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Arbeitsleben führen.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist zwischenzeitlich in allen Ressorts fest etabliert, jedoch unterschiedlich weit entwickelt. Die Organisation des Gesund-

heitsmanagements richtet sich dabei am Bedarf der jeweiligen Behörden aus.

## III. Maßnahmen im Rahmen der Demografie-strategie

Die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung ist ein zentraler Standortfaktor für Deutschland. Sie erfordert einen wettbewerbsfähigen öffentlichen Dienst, der seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein flexibles, familienorientiertes und gesundes Arbeiten ermöglicht. Der Anpassung der Beschäftigungsstruktur an die demografischen Veränderungen kommt dabei zentrale Bedeutung zu.

Im April 2012 hat die Bundesregierung die Demografie-strategie beschlossen und damit einen stetigen Handlungsprozess in Gang gesetzt. Ein Hauptziel der Strategie ist die Erhaltung der Handlungsfähigkeit des Staates. Dazu gehört neben der Sorge um die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen und die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung des Bundes auch die Erhaltung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes des Bundes.

Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe (AG F) eingerichtet, in der die obersten Bundesbehörden, die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und weitere Interessen- und Berufsverbände sowie Vertreter der Länder und Kommunen vertreten sind. Die Federführung der Arbeitsgruppe hat das Bundesministerium des Innern übernommen. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Wege aufzuzeigen, wie sich der öffentliche Dienst frühzeitig auf die künftigen Personalstrukturen einstellen kann und zu benennen, welche personalwirtschaftlichen und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen hierzu geschaffen werden müssen.

Auf der konstituierenden Sitzung der Arbeitsgruppe anlässlich des ersten Demografie Gipfels der Bundesregierung am 4. Oktober 2012 wurde die Agenda beschlossen. Sie enthält die folgenden drei strategischen Ziele:

1. Die Leistungsfähigkeit der Verwaltung lässt sich nur erhalten, wenn der öffentliche Dienst für Fachkräfte und qualifizierte Nachwuchskräfte attraktiv bleibt. Die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen durch individuell zugeschnittene Förderung ihrer Kompetenzen während des gesamten Berufslebens besser genutzt werden. (Leistungsfähigkeit durch Attraktivität für Fach- und Nachwuchskräfte und durch Nutzung vorhandener Potenziale)
2. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sind ein Wettbewerbsvorteil, um Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu sichern. Sie tragen auch dazu bei, die Erwerbspotenziale insbesondere von Frauen zu steigern und zu binden. (Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten als Wettbewerbsvorteil)
3. Der Anteil älterer, erwerbstätiger Menschen ist in den letzten Jahren gestiegen und wird in den nächsten Jahren weiter steigen. Um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auch mit zunehmendem Alter zu erhalten, müssen die Beschäftigten ihrer Lebensphase entspre-

chend hinreichend unterstützt und auch der öffentliche Dienst für eine Kultur des längeren Arbeitens sensibilisiert werden. (Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und Sensibilisierung für eine Kultur des längeren Arbeitens)

### III.1. Leistungsfähigkeit durch Attraktivität für Fach- und Nachwuchskräfte und durch Nutzung vorhandener Potenziale

Die Bundesregierung wird sich hinsichtlich des Umfangs der Personalausstattung des öffentlichen Dienstes des Bundes langfristig an der Bevölkerungsentwicklung orientieren. Dazu gehört einerseits eine kontinuierliche Aufgabenüberprüfung. Andererseits ist dabei eine ausgewogene Personalstruktur im Blick zu behalten, insbesondere hinsichtlich der Fachkräfte- und Nachwuchsgewinnung.

Laut Eckwertebeschluss zum Regierungsentwurf des Bundeshaushaltes 2013 und zum Finanzplan 2012 bis 2016 vom März 2012 wird die vorgesehene Einsparung von mehr als 10 000 Planstellen und Stellen bis zum Ende des Haushaltsjahres 2012 erfolgreich umgesetzt sein. Aufgrund des Wegfalls von 129 000 Planstellen und Stellen in den letzten 20 Jahren (vgl. Seite 8) wird für den Haushaltsentwurf 2013 auf eine weitergehende pauschale Stelleinsparung verzichtet. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass wie bereits in den vergangenen Jahren jährlich ca. 2 700 bis 3 000 Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter in den Ruhestand treten.<sup>12</sup> Im größeren Umfang als bisher ergibt sich daraus die Möglichkeit für Neueinstellungen.

Um den tatsächlichen Neueinstellungsbedarf insbesondere im Fachkräftebereich ermitteln zu können, sind differenzierte Alters- und Personalstrukturanalysen in den Behörden durchzuführen. Im Rahmen des Projekts „Demografiesensibles Personalmanagement“ wurden bereits Empfehlungen erarbeitet, die u. a. eine praxishere Arbeitshilfe für Altersstrukturanalysen und -prognosen enthalten. Darin wurden beispielhaft zwei IT-Programme vorgestellt, mit denen eine solche Analyse gelingen kann. Eines davon ist vom Bundesverwaltungsamt speziell für die Bedürfnisse der öffentlichen Verwaltung entwickelt worden.

Um den ermittelten Neueinstellungsbedarf auch mit entsprechend qualifiziertem Personal passgenau besetzen zu können, müssen auch sogenannte Mangelbereiche in den einzelnen Berufsgruppen identifiziert werden.

Zur Gewinnung geeigneter Fachkräfte muss der öffentliche Dienst des Bundes sich stärker als bisher als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Dazu bedarf es ressortübergreifender Maßnahmen zur Platzierung der Arbeitgebermarke „Bund“. Insbesondere eine entsprechende Öffentlich-

keitsarbeit im Sinne eines Personalmarketings ist ein langfristiges Instrument zur Darstellung des Bundes als attraktiver Arbeitgeber. Dabei wird es darauf ankommen, die Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen, insbesondere diejenigen, die Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Arbeitgebern darstellen, an mögliche Bewerberinnen und Bewerber passgenau zu kommunizieren.

Zudem muss die Bundesverwaltung es schaffen, den Nachwuchs rechtzeitig zu rekrutieren und das Bewerberfeld zu erweitern. Das Fachkräftesicherungskonzept der Bundesregierung zeigt deutlich auf, dass Deutschland im Vergleich zu Nord- und Westeuropa eine deutliche niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen ausweist. Die ungenutzten Potenziale betreffen die Erwerbsbeteiligung der Frauen insgesamt, aber auch ihr geleistetes Arbeitszeitvolumen, welches geringer ist als im europäischen Vergleich. Durch die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen lässt sich das Spektrum qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber daher erheblich erweitern. Familienfreundlichkeit ist aber auch ein wichtiger Wettbewerbsvorteil. Außerdem sollte das Erwerbspotenzial von Menschen mit Migrationshintergrund stärker als bisher genutzt werden.

Politischer Wille ist es, den Anteil von Migranten im öffentlichen Dienst insgesamt zu erhöhen und das Beschäftigungsfeld öffentliche Verwaltung allgemein breiter aufzustellen und interessant zu machen. Hierfür wurde der Nationale Integrationsplan zu einem konkreten Aktionsplan weiterentwickelt und das Thema „Migranten im öffentlichen Dienst“ als eines von insgesamt elf Dialogforen des Aktionsplans behandelt, in welchem das Thema in einem partnerschaftlichen Dialog mit allen für den Integrationsprozess relevanten Akteuren (Bund, Länder, Kommunen, Verbände und Migrantenorganisationen) kontinuierlich bearbeitet wird.

Ein erster Erfolg ist bereits mit der Schaffung einer neuen Internetplattform [www.wir-sind-bund.de](http://www.wir-sind-bund.de) gelungen. Ziel dieser Plattform ist es, insbesondere bei jungen Nachwuchskräften, Interesse für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu wecken und über die Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen zu informieren.

Die Sicherung der Fachkräftebasis kann aber nicht allein durch Neueinstellung und Ausbildung erfolgen, vielmehr müssen hier die Potenziale der vorhandenen Beschäftigten, insbesondere deren Qualifizierung durch Fortbildungsmaßnahmen, ebenfalls in den Blick genommen werden. Es geht künftig darum, Arbeitsplätze noch passgenauer zu besetzen. Dabei müssen die vielfältigen unterschiedlichen und individuellen Kompetenzen der Beschäftigten identifiziert, gefördert und gezielt mit Blick auf die Aufgabenstellung eingesetzt werden.

### III.2. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten als Wettbewerbsvorteil

Auch wenn der öffentliche Dienst des Bundes bereits heute viele Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet, müssen diese regelmäßig an die ge-

<sup>12</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6.1.

Hierbei wird nicht unterschieden, aus welchen Gründen der Ruhestandseintritt erfolgt. Die Zahlenangabe schließt somit neben den Ruhestandseintritten wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze auch solche wegen Dienstunfähigkeit, wegen Erreichens der besonderen Altersgrenze, wegen Inanspruchnahme einer Altersgrenze und aus sonstigen Gründen (z. B. einseitiger Ruhestand von politischen Beamtinnen und Beamten) mit ein.

sellschaftlichen, wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Dies ist nicht nur notwendig, um im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ bestehen zu können, sondern auch um Anreize für eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen zu schaffen und die vorhandenen Beschäftigten – Frauen wie Männer – in ihren familiären Verpflichtungen zu unterstützen.

Hierbei geht es um Aspekte der Zeitsouveränität für Beschäftigte, Gestaltung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes (z. B. Telearbeit oder mobiles Arbeiten).

Ein wichtiger Schritt ist hier die geplante gesetzliche Regelung zur Familienpflegezeit im Beamtenrecht.

### III.3. Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und Sensibilisierung für eine Kultur des längeren Arbeitens

Neben dem Gesundheitsmanagement kommt der Mitarbeitermotivation als Teil der Beschäftigungsfähigkeit eine entscheidende Bedeutung zu. Eine Optimierung von Führung und Zusammenarbeit im Sinne einer wertschätzenden Verwaltungskultur ist unerlässlich, um die Mitarbeitermotivation zu fördern. Ein dialogbasierter Führungsstil sorgt dafür, dass Erwartungen der Beschäftigten kontinuierlich mit den Anforderungen des Arbeitgebers abgeglichen und in Einklang gebracht werden, was im Ergebnis die Arbeitszufriedenheit erhöht und ebenfalls zu einer Senkung von Fehlzeiten beiträgt.

Schließlich sollen freiwillige Dienstzeitverlängerungen gefördert werden. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit unterbrochenen Erwerbsbiographien und entsprechend geminderten Versorgungsansprüchen wird in Zukunft absehbar steigen. Daher ist geplant, einen Anspruch auf Hinausschieben des Ruhestandseintritts für diejenigen einzuführen, die aufgrund der Inanspruchnahme von familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung Versorgungslücken aufweisen. Damit wird ein „nachgeholter“ Erwerb von Versorgungsansprüchen ermöglicht.

Ebenso wird geprüft, ob ein Zuschlag zur Besoldung bei freiwilligem Hinausschieben des Ruhestandes nach § 53 Absatz 2 BBG (Hinausschieben des Ruhestandes durch die oberste Dienstbehörde) eingeführt werden soll.

Mit beiden Maßnahmen wird der Erhalt von Erfahrungswissen attraktiver als bisher ausgestaltet und insgesamt ein flexibler Ruhestandseintritt für die Beamtinnen und Beamten gestärkt.

Ein Arbeitskreis aus verschiedenen Bundesbehörden hat Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung einer demografiesensiblen Personalpolitik erarbeitet. Diese Empfehlungen stellen ein Modell für ein ganzheitliches Personalmanagement vor, welches alle o. g. Aspekte berücksichtigt. Die Handlungsempfehlungen sollen eine gemeinsame Basis darstellen, auf die bestehende Personalmanagementkonzepte in der Bundesverwaltung aufbauen können.

### Zusammenfassung

- Die Bundesregierung hält an der beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze für die Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter fest. Diese Anhebung ist notwendig und bleibt weiterhin vertretbar. Sie dient der Sicherung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und gewährleistet die Gerechtigkeit zwischen den Generationen.
- Die Anhebung der Altersgrenzen ist eine entscheidende Maßnahme, um den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Bundesverwaltung entgegenzutreten. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz bereits entscheidende Weichen für den Bund gestellt, um die Attraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu stärken und dessen Zukunftsfähigkeit zu sichern. Der so eingeschlagene Weg soll konsequent weiter verfolgt und fortentwickelt werden.
- Die Beschäftigungsbedingungen müssen einem stetigen Evaluationsprozess unterliegen. Hierbei liegt ein besonderes Augenmerk darin, die Stärken des Arbeitgebers Bund zu bewahren und auszubauen und – wenn erforderlich – auf Wettbewerbsnachteile zu reagieren. Im Hinblick auf den zu erwartenden Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten müssen dabei zunehmend Maßnahmen der Gesundheitsförderung ergriffen werden.
- Im Rahmen der Umsetzung der Demografiestrategie werden nun weitere Maßnahmen zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes des Bundes erarbeitet.
- Der Personal- und Stellenabbau von 129 000 Planstellen und Stellen für zivile Beschäftigte in den letzten 20 Jahren in der unmittelbaren Bundesverwaltung hat auch seine Spuren in der Altersstruktur und bei der Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten hinterlassen.
- Seit dem Jahr 1993 ist das Durchschnittsalter um drei Jahre von 42,12 Jahre auf 45,2 Jahre im Jahr 2011 angestiegen. Allein in den letzten 10 Jahren betrug der Anstieg zwei Jahre (2000: 43,12 Jahre).
- Auf der Grundlage der Altersstruktur in der Bundesverwaltung können die zukünftigen Ruhestandseintritte prognostiziert werden. Diese Prognose geht davon aus, dass das mit Erreichen des 65. Lebensjahres der Eintritt in den Ruhestand erfolgt. Danach werden in den nächsten zehn Jahren 23,5 Prozent der Beschäftigten in den Ruhestand eintreten. In den nächsten zwanzig Jahren liegt dieser Anteil bei ca. 58,1 Prozent.
- Dabei gibt es Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen. Während bei den Tarifbeschäftigten in den nächsten 10 Jahren 27,6 Prozent und in den nächsten 20 Jahren 63,7 Prozent das 65. Lebensjahr erreichen und altersbedingt ausscheiden, sind es bei den Beamtinnen und Beamten (einschließlich Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte) und Richterinnen und



- Richtern 19,2 Prozent in den nächsten 10 Jahren und 52,2 Prozent in den nächsten 20 Jahren.
- Bei einer durchschnittlichen Lebensarbeitszeit von ca. 45 Jahren liegen Abgänge von etwa 22 Prozent der Beschäftigten pro Dekade im Normbereich. Ausgehend davon liegt ein Anteil von Altersabgängen von 19,2 Prozent der Beamtinnen und Beamten im Normbereich. Der Anteil von 52,2 Prozent für die nächsten zwanzig Jahre liegt jedoch wegen des hohen Anteils der 45- bis 54-jährigen Beamtinnen und Beamten deutlich über den üblichen Altersabgängen (ca. 45 Prozent).
  - Folgen dieser überdurchschnittlichen Altersabgänge sind nicht nur ein Verlust an Erfahrungswissen, sondern auch ein steigender Finanzierungsbedarf für die Versorgungsausgaben des Bundes.
  - Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre bzw. der besonderen Altersgrenze (u. a. im Polizeivollzugsdienst) auf 62 Jahre wird zu einer weiteren Verschiebung in der Altersstruktur der Belegschaft führen.
  - Unter Berücksichtigung der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze ergibt sich für die Altersab-

gänge in den nächsten 10 Jahren noch keine Änderung der Prognose<sup>13</sup> der zukünftigen Ruhestandseintritte, da es sich hierbei um Beschäftigte bis zum Jahrgang 1956 und früher handelt und die Altersgrenze für diesen Personenkreis um maximal 10 Monate angehoben wird. Für die Prognose der Altersabgänge innerhalb der nächsten 20 Jahre ergeben sich demgegenüber deutliche Veränderungen. Bei der Beibehaltung der Altersgrenze von 65 Jahren würden in dem genannten Zeitraum 58,1 Prozent der Beschäftigten ausscheiden. Unter Berücksichtigung der schrittweisen Anhebung liegt dieser Anteil bei 51,5 Prozent. Bezogen auf die Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter sinkt der Anteil der Altersabgänge von 52,2 Prozent (bei Beibehaltung der 65 Jahre) auf 45,3 Prozent (unter Berücksichtigung der schrittweisen Anhebung).

<sup>13</sup> Aufgrund der fehlenden Angaben des Geburtsmonats kann keine genaue Aussage über das Kalenderjahr des Ruhestandseintritts gemacht werden. Für eine annähernde Berechnung werden folgende Annahmen getroffen: Bis zum Geburtsjahrgang 1957 scheiden alle weiterhin mit 65 aus, die Jahrgänge 1958 bis 1963 scheiden mit 66 Jahren aus und ab Jahrgang 1964 scheiden alle mit dem vollendeten 67. Lebensjahr aus.

**Anhang****1. Regelaltersgrenzen in den Ländern**

<b>Bundesland</b>	<b>Regelaltersgrenze</b>	<b>Anhebung</b>	<b>Bemerkung</b>
Baden-Württemberg	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Bayern	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Berlin	65	Entfällt.	
Brandenburg	65	Entfällt.	Anhebung geplant.
Bremen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Hamburg	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Hessen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Mecklenburg-Vorpommern	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Niedersachsen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Nordrhein-Westfalen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Rheinland-Pfalz	65	Entfällt.	
Saarland	65	Entfällt.	
Sachsen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Sachsen-Anhalt	65	Entfällt.	
Schleswig-Holstein	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Thüringen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	

**2. Besondere Altersgrenzen in den Ländern****a) Polizeivollzugsdienst**

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Baden-Württemberg	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1969.	
Bayern	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Sonderregelung: nach 20 Jahren Schichtdienst Altersgrenze 60 Jahre.
Berlin	61, 62, 65 (je nach Laufbahngruppe)	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1947 bis 1951.	Sonderregelung: nach Aufstieg in den gehobenen Dienst Altersgrenze 61 Jahre; nach Aufstieg in die höheren Dienst Altersgrenze 63 Jahre.
Brandenburg	60	Entfällt.	Anhebung geplant.
Bremen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1953 bis 1958.	
Hamburg	60	Entfällt.	
Hessen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Sonderregelung: in Abhängigkeit der Dauer der Schichtdiensttätigkeit schrittweise Reduzierung der Altersgrenze auf max. 60 Jahre.
Mecklenburg-Vorpommern	62, 64	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Sonderregelung: in Abhängigkeit der Dauer der Schichtdiensttätigkeit schrittweise Reduzierung der Altersgrenze auf max. 60 Jahre.
Niedersachsen	62	Anhebung in 2 Schritten für die Jahrgänge 1949 und 1950.	
Nordrhein-Westfalen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1947 bis 1950.	Anhebung bereits ab 2007 ohne Zwischenschritte, jedoch zunächst befristet. Befristung wurde 2009 aufgehoben und Staffelung mit Zwischenschritten eingeführt.
Rheinland-Pfalz	62, 64	Entfällt.	Anhebung erfolgte bereits 2003 und wurde 2010 teilweise wieder abgesenkt.
Saarland	60	Entfällt.	
Sachsen	62, 64	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Anhebung der Altersgrenze für den höheren Dienst auf 64 Jahre für die gleichen Jahrgänge jedoch in höheren Stufen.
Sachsen-Anhalt	60	Entfällt.	
Schleswig-Holstein	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1969.	
Thüringen	62, 64	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	

b) **Feuerwehrtechnischer Dienst**

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Baden-Württemberg	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1969.	Regelung wie beim Polizeivollzugsdienst.
Bayern	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Regelung wie beim Polizeivollzugsdienst.
Berlin	65	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1948 bis 1951.	Sonderregelung: bei mind. 15 Jahren feuerwehrtechnischen Einsatzdienst je nach Laufbahngruppe 60, 61, 63 Jahre.
Brandenburg	60	Entfällt.	Anhebung geplant.
Bremen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1953 bis 1958.	Regelung wie beim Polizeivollzugsdienst.
Hamburg	60	Entfällt.	
Hessen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Sonderregelung: in Abhängigkeit der Dauer der Schichtdiensttätigkeit schrittweise Reduzierung der Altersgrenze auf max. 60 Jahre.
Mecklenburg-Vorpommern	62, 64	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Sonderregelung: in Abhängigkeit der Dauer der Schichtdiensttätigkeit schrittweise Reduzierung der Altersgrenze auf max. 60 Jahre.
Niedersachsen	60	Entfällt.	
Nordrhein-Westfalen	60	Entfällt.	
Rheinland-Pfalz	60	Entfällt.	
Saarland	60	Entfällt.	
Sachsen	60	Entfällt.	
Sachsen-Anhalt	60	Entfällt.	
Schleswig-Holstein	60	Entfällt.	
Thüringen	60, 62, 64	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis.	Anhebung nur im gehobenen und höheren Dienst, entsprechend der Regelung des Polizeivollzugsdienstes. Keine Anhebung für den mittleren Dienst. Hier gilt weiterhin die Altersgrenze von 60 Jahren.

**c) Justizvollzugsdienst**

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Baden-Württemberg	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1969.	
Bayern	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Sonderregelung: Bei 20 Jahre Schichtdienst gilt weiterhin die Altersgrenze von 60 Jahre.
Berlin	61, 62, 65	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1948 bis 1951.	Regelung wie beim Polizeivollzugsdienst.
Brandenburg	60	Entfällt.	Anhebung geplant.
Bremen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1953 bis 1958.	
Hamburg	60	Entfällt	
Hessen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Sonderregelung: in Abhängigkeit der Dauer der Schichtdiensttätigkeit schrittweise Reduzierung der Altersgrenze auf max. 60 Jahre.
Mecklenburg-Vorpommern	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Sonderregelung: in Abhängigkeit der Dauer der Schichtdiensttätigkeit schrittweise Reduzierung der Altersgrenze auf max. 60 Jahre.
Niedersachsen	60	Entfällt.	
Nordrhein-Westfalen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1947 bis 1950.	Anhebung bereits ab 2007 ohne Zwischenschritte, jedoch zunächst befristet. Befristung wurde 2009 aufgehoben und Staffelung mit Zwischenschritten eingeführt.
Rheinland-Pfalz	60	Entfällt.	
Saarland	60	Entfällt.	
Sachsen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	
Sachsen-Anhalt	60	Entfällt.	
Schleswig-Holstein	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1969.	
Thüringen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	Für den einfachen Dienst gilt weiterhin eine Altersgrenze von 60 Jahren.





