

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Anhebung der Altersgrenzen von Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern des Bundes

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	3
1. Berichtsauftrag	3
2. Kurzzusammenfassung	3
I. Ausgangslage und Entwicklungen im öffentlichen Dienst des Bundes	5
I.1. Personalbestand	5
I.2. Altersstruktur	6
I.3. Ruhestandseintritt	7
II. Anhebung der Altersgrenzen	8
II.1. Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen beim Bund	8
II.1.1. Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter des Bundes	8
II.1.2. Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst des Bundes	8
II.1.3. Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte des Bundes	9
II.1.4. Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter des Bundes	9
II.2. Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen in den Ländern	9
III. Auswirkungen der Anhebung der Altersgrenzen in der Bundesverwaltung	9
III.1. Anstieg des Durchschnittsalters	9

	Seite
III.2. Ansteigen des Ruhestandseintrittsalters	9
III.3. Ruhestandseintritt aufgrund Dienstunfähigkeit.....	10
III.4. Entwicklung der Altersabgänge	11
IV. Weitere Maßnahmen zur Bewältigung der demografischen Auswirkungen in der Bundesverwaltung.....	11
IV.1. Flexibilisierung des Ruhestandseintritts	11
IV.1.1. Vorgezogener Ruhestandseintritt	11
IV.1.2. Hinausschieben der Altersgrenze	11
IV.1.3. Altersteilzeit in Teilzeit und im Blockmodell.....	12
IV.1.4. Hinausschieben der Altersgrenze in Teilzeit – sog. FALTER- Modell	12
IV.1.5. Abschlagsfreier Ruhestand mit 65 Jahren für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter des Bundes mit besonders langer Dienstzeit	12
IV.2. Sicherung der Fachkräftebasis	13
IV.2.1. Flexibilisierung der Hinzuverdienstregelungen für Versorgungs- empfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes	13
IV.2.2. Demografievorsorgende Stellenpolitik	13
IV.2.3. Ausbau der Ausbildungskapazitäten	13
IV.3. Lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen	14
IV.3.1. Die Einrichtung von Langzeitkonten in der Bundesverwaltung	14
IV.3.2. Der Ausbau des mobilen Arbeitens in den Behörden	14
IV.4. Systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement.....	14
Anhang	16

Einleitung

1. Berichtsauftrag

Gemäß § 147 Absatz 2 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) überprüft die Bundesregierung regelmäßig die Anhebung der Altersgrenzen nach den §§ 51, 52 BBG unter Beachtung des Berichts nach § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI).

Dieser gesetzliche Auftrag an die Bundesregierung erstreckt sich über die entsprechenden Verweisungen auch auf die Richterinnen und Richter des Bundes (§ 48 Absatz 6 des Deutschen Richtergesetzes – DRiG) sowie die Bundespolizeibeamtinnen und Bundespolizeibeamten (§ 5 Absatz 3 des Bundespolizeibeamtengesetzes – BPolBG). Ausgenommen ist der Bereich der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, da § 45 Absatz 4 des Soldatengesetzes (SG) eine eigene Berichtspflicht enthält, die vom Bundesministerium der Verteidigung erstmalig im Jahr 2018 zu erfüllen ist. Ebenfalls nicht betrachtet wird der Bereich der Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen (Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG), da für diesen Bereich spezifische Regelungen gelten, die der besonderen Situation der hier beschäftigten Beamtinnen und Beamten Rechnung tragen.

Der Bericht stützt sich bei den Angaben zum Personal des öffentlichen Dienstes im Wesentlichen auf die Fachserie 14 Reihe 6, Finanzen und Steuern, des Statistischen Bundesamtes vom 23. Juni 2016, dessen Angaben sich auf den Stichtag 30. Juni 2015 beziehen. Soweit in dem Bericht auch Angaben zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Soldatinnen und Soldaten aufgenommen worden sind, dient dies allein zur besseren Einordnung der Zahlen zum Beamtenbereich und soll den Rahmen des Berichtsauftrags nach § 147 Absatz 2 BBG nicht ausweiten.

Nach § 154 Absatz 4 SGB VI hat der Bundestag der Bundesregierung aufgegeben, über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹ zu berichten. Darüber hinaus soll eine Einschätzung darüber abgegeben werden, ob die Anhebung der Altersgrenzen unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können. Den ersten Bericht nach § 154 Absatz 4 SGB VI legte die Bundesregierung am 17. November 2010 (Bundestagsdrucksache 17/3814) vor und befürwortete anhand der dort beschriebenen Entwicklungen, an der beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr festzuhalten. Der zweite Bericht nach § 154 Absatz 4 SGB VI folgte am 20. November 2014 (Bundestagsdrucksache 18/3261). Im Ergebnis ist es aus Sicht der Bundesregierung weiterhin sinnvoll, an der Anhebung der Regelaltersgrenze festzuhalten. Die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in den vergangenen Jahren gewachsen und die Fähigkeiten und Kenntnisse älterer Erwerbstätiger werden zunehmend geschätzt.

Am 8. November 2012 wurde der erste Bericht gemäß § 147 Absatz 3 BBG alt (Bundestagsdrucksache 17/11450) vorgelegt, in dem sich die Bundesregierung dafür aussprach, die Anhebung der Altersgrenzen für die Beamtinnen und Beamten sowie die Richterinnen und Richter des Bundes ebenfalls beizubehalten. Sie legte dar, inwieweit höhere Altersgrenzen dazu beitragen, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes nachhaltig zu sichern. Die schrittweise Anhebung wurde als geeignete und vertretbare Maßnahme bewertet, mit der die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Bundesverwaltung abgefedert werden können. Mit dem nun vorliegenden zweiten Bericht gemäß § 147 Absatz 2 BBG wird der Berichtspflicht für die Beamtinnen und Beamten und die Richterinnen und Richter des Bundes entsprochen.

2. Kurzzusammenfassung

Die Bundesregierung hält mit dem nun zum zweiten Mal vorgelegten Bericht – ebenso wie dies im Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgestellt wird (Bundestagsdrucksache 18/3261) – auch für die Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter des Bundes weiterhin an der Anhebung der Altersgrenzen fest. Die tragenden Gründe für die 2007 beschlossene Anhebung gelten nach wie vor und werden durch die jüngeren Entwicklungen bestätigt.

¹ In einem privatrechtlichen Arbeitsvertragsverhältnis Beschäftigte, die in der Regel in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind.

Der öffentliche Dienst bleibt angesichts des demografischen Wandels ebenso wie andere Arbeitgeber gefordert, die Erfahrung und das Wissen der älteren Beschäftigten stärker zu nutzen, weil die Zahl junger, qualifizierter Erwerbspersonen und damit das Angebot an nachrückenden Arbeitskräften prognostisch zurückgeht.

Um den Auswirkungen der demografischen Entwicklung entgegen wirken zu können, bleibt es daher sinnvoll und vertretbar, die Regelaltersgrenze für die Beamtinnen und Beamten des Bundes – wie in der gesetzlichen Rentenversicherung auch – seit 2012 schrittweise vom vollendeten 65. auf das vollendete 67. Lebensjahr anzuheben (bis zum Jahr 2029). Der lange Zeitraum ermöglicht es, die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der älter werdenden Belegschaften anzupassen, und für die Betroffenen, ihre jeweilige Lebensplanung auf den späteren Eintritt in den Ruhestand auszurichten. Zugleich wird durch die Anhebung der Altersgrenzen das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge – der „Babyboomer“ – in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren zeitlich abgefedert.

Untersuchungen, die seit der Anhebung der Altersgrenzen durchgeführt wurden, um die Auswirkungen des Älterwerdens zu beleuchten, belegen, dass ein längeres Erwerbsleben für die Beschäftigten keine Bedrohung ist, sondern als Chance für mehr Wohlstand und Teilhabe genutzt wird. So stieg beispielsweise der Anteil aller Erwerbstätigen im Alter von 54 bis 65 Jahren zwischen 1996 und 2014 deutlich², ohne dass sich der Großteil über- oder unterfordert fühlte. Selbst im Ruhestand gehen immer mehr Menschen einer Erwerbstätigkeit nach. Dieser Trend zeigt sich auch in dem Bericht nach § 154 Absatz 4 SGB VI vom 20. November 2014 (Bundestagsdrucksache 18/3261, Kapitel 4, 4.1). Diese Entwicklung kann insoweit als Bestätigung für die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen und der sie flankierenden Maßnahmen gewertet werden.

Da infolge der Anhebung tendenziell mehr ältere Erwerbstätige beschäftigt sein werden, ist die Verschiebung der Altersgrenzen mit Maßnahmen zu verbinden, die die Arbeitsfähigkeit der Älteren sichern. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung eine Reihe von dienst- und tarifrechtlichen sowie personalpolitischen Maßnahmen ergriffen, die auf eine längere Erwerbstätigkeit ausgerichtet sind. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist aber nicht nur aus Beschäftigtensicht wünschenswert, sondern auch aus Arbeitgebersicht wichtig für den Erhalt der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes.

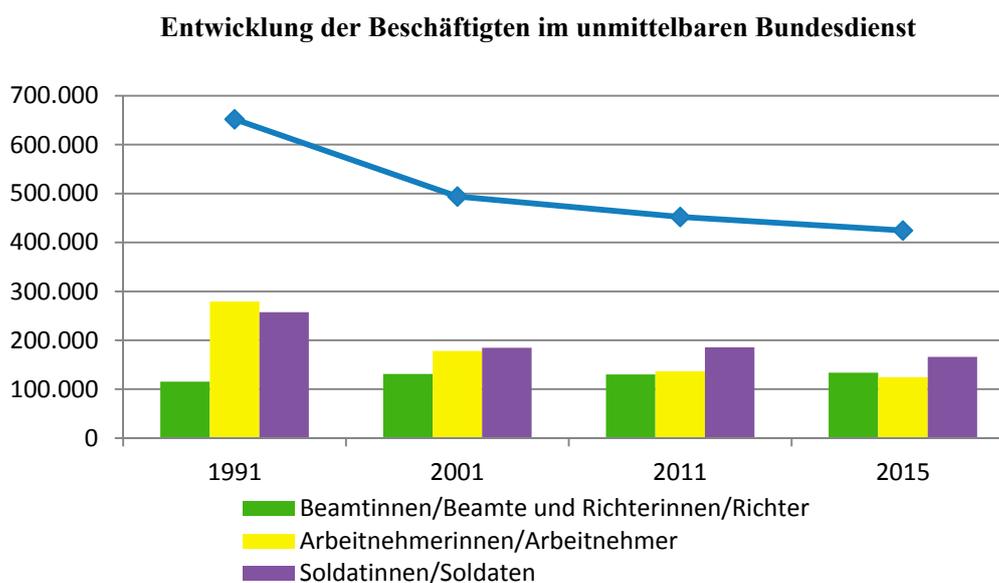
² Siehe Deutscher Alterssurvey 2014. Zentrale Befunde, herausgegeben vom Deutschen Zentrum für Altersfragen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

I. Ausgangslage und Entwicklungen im öffentlichen Dienst des Bundes

I.1. Personalbestand

Zum 30. Juni 2015 arbeiteten insgesamt rd. 4,65 Millionen Beschäftigte³ bei Bund, Ländern und Kommunen. Das sind etwa 10,8 Prozent aller Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland. Davon arbeiteten 424.360 im unmittelbaren Bundesdienst⁴, aufgeteilt in 166.003 Soldatinnen und Soldaten, 124.552 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 133.285 Beamtinnen und Beamte sowie 520 Richterinnen und Richter⁵ (Tabelle 1 im Anhang).

Grafik I-1



In den vergangenen vierundzwanzig Jahren ist der Stellenbestand im unmittelbaren Bundesdienst (ohne Soldatinnen und Soldaten) seit dem einigungsbedingten Höchststand von 381.000 Planstellen und Stellen im Jahr 1992 massiv um 34,6 Prozent auf 249.000 Planstellen und Stellen im Jahr 2015 gesunken. Parallel dazu ist die Zahl der Beschäftigten seit 1991 ebenfalls massiv um 34,5 Prozent zurückgegangen.⁶ Dabei sank die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um mehr als die Hälfte, während die Zahl der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sogar geringfügig gestiegen ist. Zugleich hat sich in dieser Zeit der Umfang von Teilzeitbeschäftigungen fast verdoppelt.

³ Davon 1,67 Mio. Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, 2,81 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 0,17 Mio. Soldatinnen und Soldaten (einschließlich mittelbarer öffentlicher Dienst und Bundeseisenbahnvermögen; ohne Postnachfolgeunternehmen).

⁴ Umfasst alle Ämter, Behörden, Gerichte und Einrichtungen, für die im Haushaltsplan des Bundes die Ausgaben und Einnahmen brutto veranschlagt wurden sowie alle aus den Kernhaushalten ausgegliederten rechtlich unselbständigen Einrichtungen mit kaufmännischem Rechnungswesen (i. d. R. Bundesbetriebe), dazu gehört auch das Bundeseisenbahnvermögen.

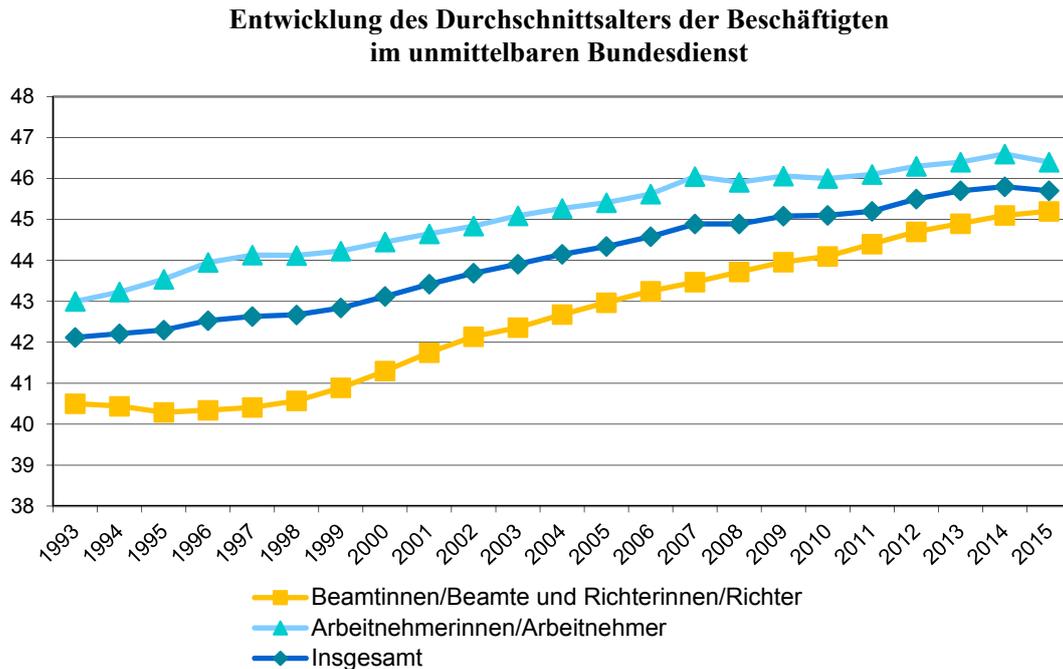
⁵ Aufgrund der geringen Anzahl werden die Richterinnen und Richter in den folgenden statistischen Angaben und grafischen Darstellungen nicht gesondert ausgewiesen, sondern zusammen mit den Beamtinnen und Beamten dargestellt.

⁶ Seit dem Jahr 2016 steigen die Planstellen und Stellen u. a. aufgrund des Stellenaufwuchses im Sicherheitsbereich und beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wieder an – für 2016 auf 254 Tsd. und für 2017 auf 255 Tsd. (vgl. Finanzplan des Bundes 2016 bis 2020, S. 60, Bundestagsdrucksache 18/9201)

I.2. Altersstruktur

Der Stellenabbau im Bundesdienst hat auch die Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten⁷ im unmittelbaren Bundesdienst hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Seit dem Jahr 1993 ist das Durchschnittsalter um drei Jahre von 42,1 auf 45,7 im Jahr 2015 angestiegen (Tabelle 2 im Anhang).

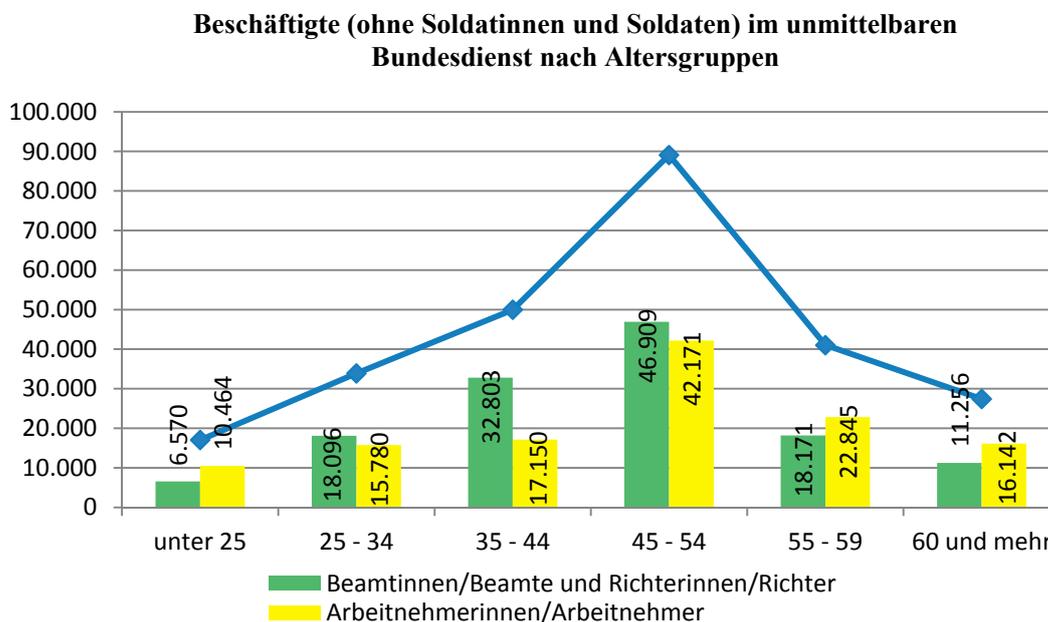
Grafik I-2



Bei den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern ist das Durchschnittsalter seit dem Jahr 1993 um mehr als vier Jahre von 40,5 auf 45,2 im Jahr 2015 angestiegen. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betrug der Anstieg im gleichen Zeitraum 3,4 Jahre von 43,0 auf 46,4.

⁷ ohne Soldatinnen und Soldaten

Grafik I-3



I.3. Ruhestandseintritt

Auf der Grundlage der Altersstruktur in der Bundesverwaltung können die zukünftigen Ruhestandseintritte prognostiziert werden. Ausgehend von einem Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen des 65. Lebensjahres werden in den nächsten zehn Jahren mehr als ein Viertel (26,5 Prozent) der Beschäftigten in den Ruhestand eintreten. Auf die nächsten zwanzig Jahre bezogen liegt dieser Anteil sogar bei ca. 61,0 Prozent.⁸ Bei einer Lebensarbeitszeit von ca. 45 Jahren⁹ liegen Abgänge von etwa 22 Prozent der Beschäftigten pro Dekade im Normbereich.

Dabei gibt es Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen. Während bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den nächsten zehn Jahren 31,3 Prozent und in den nächsten zwanzig Jahren 65,2 Prozent das 65. Lebensjahr erreichen werden, sind es bei den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern 22,0 Prozent in den nächsten zehn Jahren und 57,1 Prozent in den nächsten zwanzig Jahren.

Damit liegt der Anteil der in den nächsten zwanzig Jahren das Ruhestandsalter erreichenden Beschäftigten in der Bundesverwaltung deutlich höher als in der freien Wirtschaft¹⁰. Grund hierfür ist unter anderem auch der vereinigungsbedingte Stellenaufwuchs und der anschließende Einstellungsstopp mit Rückführung des Stellenbestands.

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

⁸ Über die Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfänger beim Bund: siehe Sechster Versorgungsbericht der Bundesregierung, Übersicht IV-2 sowie statistischer Anhang Tabellen 3 und 12.

⁹ Betrifft in der Regel nur den einfachen, mittleren und gehobenen Dienst.

¹⁰ Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung - Prognose der Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland (13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung)

Übersicht I-1

Ruhestandseintritt nach Laufbahnen

	Ausscheiden innerhalb der nächsten 10 Jahre		Ausscheiden innerhalb der nächsten 20 Jahre	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
höherer Dienst	6.172	30,3	13.679	67,1
gehobener Dienst	10.950	21,6	28.409	56,0
mittlerer Dienst	11.714	19,2	32.748	53,8
einfacher Dienst	591	33,0	1.500	83,8
insgesamt	29.427	22,0	76.336	57,1

II. Anhebung der Altersgrenzen

Aufgrund der absehbaren demografischen Entwicklungen in der Bevölkerung und in der Personalstruktur der Bundesverwaltung können und sollen auch die Beamtinnen und Beamten sowie die Richterinnen und Richter künftig länger am Erwerbsleben teilnehmen. 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 der Arbeitskräfterrückgang und der Verlust von Erfahrungswissen in der Bundesverwaltung gemindert bzw. verhindert, und gleichzeitig wird den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern eine längere Teilhabe am Berufsleben ermöglicht.

II.1. Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen beim Bund**II.1.1. Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter des Bundes**

Die Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit treten nach § 51 Absatz 1 BBG und die Richterinnen und Richter nach § 48 Absatz 1 DRiG mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Regelaltersgrenze wird mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt die Anhebung der Altersgrenze schrittweise. Die einzelnen Anhebungsschritte sind in einer Übergangsvorschrift (§ 51 Absatz 2 BBG; § 48 Absatz 3 DRiG) geregelt und in der Tabelle 3 im Anhang dargestellt.

II.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 zweiundzwanzig Jahre im Feuerwehrdienst beschäftigt waren. Auch diese Anhebung der Altersgrenze unterliegt einer Übergangsvorschrift, wonach die Altersgrenze schrittweise angehoben wird (vgl. Tabelle 4 im Anhang). 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.

II.1.3. Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte des Bundes

Für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Bundes regelt § 5 Absatz 1 BPolBG eine Altersgrenze von 62 Jahren. Damit wurde die Altersgrenze von 60 auf 62 Jahre angehoben. Auch diese Anhebung erfolgt schrittweise nach der Übergangsvorschrift in § 5 Absatz 3 BPolBG (vgl. Tabelle 5 im Anhang). 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 Polizeibeamte des Bundes, was den besonderen Belangen dieses Personenkreises geschuldet ist.

II.1.4. Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter des Bundes

Ebenfalls angehoben wurde der Ruhestand auf Antrag für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter auf Lebenszeit vom vollendeten 60. auf das vollendete 62. Lebensjahr. Nach § 52 Absatz 1 BBG und § 48 Absatz 4 DRiG können sie 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 schrittweise nach der Übergangsvorschrift des § 52 Absatz 2 BBG und § 48 Absatz 4 DRiG (vgl. Tabelle 6).

II.2. Anhebung der beamtenrechtlichen 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 Kommunalbeamten die beamtenrechtlichen Grundstrukturen. Es enthält keine laufbahn-, 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 im Rahmen der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums u.a. die Bestimmung der Altersgrenzen und die Regelungen der Einzelheiten der Versetzung und des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens einer Altersgrenze.

Hinsichtlich der Regelaltersgrenze ist festzustellen, dass derzeit noch zwei Bundesländer an der Altersgrenze von 65 Jahren festhalten (Berlin und Sachsen-Anhalt), die übrigen Länder haben die Regelaltersgrenze bereits auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Die Anhebung erfolgt jeweils schrittweise vergleichbar der Regelung für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte.

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 der Tabelle 7 im Anhang entnommen werden.

III. Auswirkungen der Anhebung der Altersgrenzen in der Bundesverwaltung

III.1. Anstieg des Durchschnittsalters

Der bisherige Anstieg des Durchschnittsalters in der Bundesverwaltung begründet sich in erster Linie mit dem kontinuierlichen pauschalen Stellenabbau von 1993 bis 2013. Der nun vom Bundestag beschlossene Stellenaufwuchs in einzelnen Bundesverwaltungen für die kommenden Jahre (u.a. Bundespolizei, Bundeskriminalamt, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) wird diesem Trend entgegenwirken.

III.2. Ansteigen des Ruhestandseintrittsalters

Im Vergleich zum Jahr 1999 ist bereits vor Anhebung der Altersgrenzen bei den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern im unmittelbaren Bundesbereich das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter von 59,7 auf 62,5 und bei den Berufssoldatinnen und -soldaten von 53,3 auf 54,1 im Jahr 2014 gestiegen.

Übersicht III-1

**Entwicklung des Durchschnittsalters bei Ruhestandseintritt der Beamtinnen und Beamten,
Richterinnen und Richter im unmittelbaren Bundesbereich
einschließlich des Bundeseisenbahnvermögens**

Beschäftigungsbereich	Durchschnittsalter in Jahren						
	1999	2006	2010	2011	2012	2013	2014
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	59,7	62,6	61,6	61,3	62,1	62,1	62,5
Beamtinnen und Beamte des Bundeseisenbahnvermögens	56,4	55,9	58,2	59,3	60,6	61,1	61,8

Quelle: Auszug, Sechster Versorgungsbericht der Bundesregierung, Übersicht I- 8 und II- 6

III.3. Ruhestandseintritt aufgrund Dienstunfähigkeit

Die Anhebung der Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter im unmittelbaren Bundesbereich hat auch nicht zu einem Anstieg der Pensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit geführt. Im Gegenteil: der Anteil der Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist für diesen Personkreis von rund 16,5 Prozent im Jahre 2010 auf 11,7 Prozent im Jahr 2014 gesunken.

Übersicht III-2

**Anteil der Ruhestandsversetzungen an den Zugängen im unmittelbaren Bundesbereich und
beim Bundeseisenbahnvermögen nach Gründen des Ruhestandseintritts von 2006 bis 2014**

Grund des Ruhestandseintritts	im Jahr								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	in %								
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter									
Dienstunfähigkeit	11,8	13,9	11,6	13,3	16,5	17,6	15,4	13,0	11,7
Erreichen einer Altersgrenze	86,5	85,9	88,1	86,6	82,8	82,0	84,0	83,1	85,6
sonstige Gründe*	1,7	0,2	0,3	0,1	0,8	0,3	0,7	3,9	2,7
Beamtinnen und Beamte des Bundeseisenbahnvermögens									
Dienstunfähigkeit	69,2	76,1	71,5	64,9	63,3	59,4	49,7	48,7	44,8
Erreichen einer Altersgrenze	24,5	23,9	28,5	35,1	36,7	40,6	50,3	51,1	55,1
sonstige Gründe*	6,2	-	-	-	-	-	-	0,1	0,1

* einschließlich Vorruhestandsregelung

Quelle: Auszug, Sechster Versorgungsbericht der Bundesregierung, Übersicht I- 11 und II- 8

III.4. Entwicklung der Altersabgänge

Durch die Anhebung der Regelaltersgrenze ergeben sich für die Altersabgänge innerhalb der nächsten zwanzig Jahre deutliche Veränderungen. Während bei Beibehaltung der Altersgrenze von 65 Jahren in dem genannten Zeitraum 61 Prozent der Beschäftigten ausscheiden würden, sind dies durch die schrittweise Anhebung nur 55,2 Prozent. Bezogen auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sinkt der Anteil der Altersabgänge von 57,1 Prozent (bei Beibehaltung der 65 Jahre) auf 50,4 Prozent (unter Berücksichtigung der schrittweisen Anhebung).

IV. Weitere Maßnahmen zur Bewältigung der demografischen Auswirkungen in der Bundesverwaltung

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung. Deshalb wurde eine Demografiestrategie ent- und weiterentwickelt, wobei der öffentliche Dienst ein wichtiger Teilaspekt ist, denn zur Handlungsfähigkeit des Staates gehört ein effizienter öffentlicher Dienst. Um den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Bundesverwaltung Rechnung zu tragen, sind zahlreiche dienst- und tarifrechtliche sowie stellen- und personalpolitische Maßnahmen ergriffen worden. Sie sind die Antwort auf die sich ändernden Personalstrukturen in der Bundesverwaltung mit dem Ziel, durch flexible und gesunde Arbeitsbedingungen die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und damit die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu erhalten.

IV.1. Flexibilisierung des Ruhestandseintritts

Um ein motiviertes und gesundes Arbeiten der älter werdenden Beschäftigten zu ermöglichen sowie das freiwillige Verlängern des Berufslebens zu fördern, hat die Bundesregierung die Voraussetzungen für einen flexiblen Ruhestandseintritt für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert und damit die Bedingungen für ein individuelles, altersgerechtes „Ausgleiten“ aus dem Arbeitsleben verbessert.

IV.1.1. Vorgezogener Ruhestandseintritt

Beamtinnen und Beamte können 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 der frühere Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglicht. Der Ruhestand auf Antrag ab dem vollendeten 63. Lebensjahr hat jedoch entsprechende Versorgungsabschläge 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.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten die rentenrechtlichen Regelungen. Bestimmte Renten können bereits vorzeitig abschlagsfrei oder mit Abschlägen bezogen werden. Die Voraussetzungen für den jeweiligen Rentenbezug prüft der Rentenversicherungsträger.

IV.1.2. Hinausschieben der Altersgrenze

Nach § 53 Absatz 1 BBG können Beamtinnen und 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 die besonderen Altersgrenzen. Der Ruhestand kann mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten auch hinausgeschoben werden, wenn die Dienstgeschäfte nur durch eine bestimmte Beamtin oder einen bestimmten Beamten fortgeführt werden können (§ 53 Absatz 2 BBG).

Mit dem Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für die Beamtinnen und Beamten des Bundes (BGBl. I S. 1978) hat der Bund im Jahr 2013 erstmals einen Anspruch auf Dienstzeitverlängerung in das BBG aufgenommen, wenn biografische Lücken durch familienbedingte Teilzeiten und Beurlaubungen ausgeglichen werden sollen (§ 53 Absatz 1a und 1b BBG). Damit sollen die Beschäftigten ihrer Lebensphase entsprechend unterstützt und der öffentliche Dienst für eine Kultur des längeren Arbeitens sensibilisiert werden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht nach § 41 Satz 3 SGB VI die Möglichkeit, durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den tariflich geregelten Beendigungszeitpunkt durch Erreichen der Regelaltersgrenze – ggf. mehrfach – hinauszuschieben. Daneben besteht nach § 33 Absatz 5 TVöD die Möglich-

keit der erneuten Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze durch Abschluss eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages im Anschluss an das beendete Beschäftigungsverhältnis. Ein Anspruch der Beschäftigten auf Abschluss einer solchen Vereinbarung besteht nicht.

IV.1.3. Altersteilzeit in Teilzeit und im Blockmodell

Altersteilzeit ist eine besondere Form der Teilzeit. Sie ist ab dem 60. Lebensjahr möglich und kann in festgelegten Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bewilligt werden. Außerhalb solcher Bereiche ist Altersteilzeit im Rahmen einer gesetzlich vorgegebenen Quote möglich. Altersteilzeit kann entweder im Teilzeit- oder im Blockmodell in Anspruch genommen werden. Während beim Teilzeitmodell die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit über den gesamten Zeitraum verteilt wird, ist das Blockmodell in eine Arbeits- und eine sich anschließende Freistellungsphase untergliedert. Beamtinnen und Beamte erhalten bei einer Altersteilzeitbeschäftigung eine anteilige Besoldung entsprechend der ermäßigten Arbeitszeit. Zusätzlich wird ihnen ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag von 20 Prozent der Dienstbezüge gewährt, die ihnen nach der reduzierten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zustehen. Dies gilt sowohl für die Arbeits- als auch für die Freistellungsphase.

Rechtsgrundlage ist § 93 BBG und die Beamtenaltersteilzeitverordnung (BATZV). Diese zunächst bis zum 31. Dezember 2016 befristete Regelung wird nach Artikel 5 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 vom 21. November 2016 (BGBl. Teil I Nr. 55, S. 2570) bis zum 1. Januar 2019 verlängert.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV-FALTER), der die Möglichkeit der Vereinbarung von Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr vorsieht. In festgelegten Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen kann auch hier Altersteilzeit im Teilzeit- oder Blockmodell bewilligt werden. Außerhalb dieser Bereiche besteht ein Anspruch im Rahmen der tariflich festgelegten Quote. Das tarifliche Bruttoteilzeitentgelt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gleichfalls um 20 Prozent aufgestockt.

IV.1.4. Hinausschieben der Altersgrenze in Teilzeit – sog. FALTER-Modell

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht der TV-FALTER vor, dass ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitiger längerer Teilhabe am Arbeitsleben möglich ist. Hierzu können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben einer Teilzeitbeschäftigung eine Teilrente in Anspruch nehmen. Das Arbeitszeitmodell beginnt frühestens zwei Jahre vor dem Zeitpunkt, ab dem eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch genommen werden kann und endet spätestens zwei Jahre nach Erreichen dieser Altersgrenze.

Das FALTER-Modell ist auf die Beamtinnen und Beamten übertragen worden. Nach § 53 Absatz 4 BBG kann die Arbeitszeit auf Antrag auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert und die aktive Dienstzeit über die individuelle Regelaltersgrenze oder die besondere Altersgrenze um bis zu zwei Jahren verlängert werden. Für maximal die letzten vier Berufsjahre vor dem Eintritt in den Ruhestand sieht FALTER damit 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 frühestens zwei Jahre vor dem Monat, ab dem der Ruhestand nach der jeweils geltenden Altersgrenze eintreten würde.

IV.1.5. Abschlagsfreier Ruhestand mit 65 Jahren für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter des Bundes mit besonders langer Dienstzeit

Nach § 14 Absatz 3 Satz 5 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) können Beamtinnen und Beamte ohne Versorgungsabschlag vorzeitig auf Antrag in den Ruhestand treten, wenn sie zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts das 65. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 45 Jahre mit Zeiten zurückgelegt haben, die entweder

- ruhegehaltfähig nach den §§ 6, 8 bis 10 BeamtVG sind (das heißt insbesondere Beamten-, Wehrdienst- und Vordienstzeiten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis) oder
- wegen Pflege zu Zuschlägen zum Ruhegehalt führen können (§ 50d BeamtVG) oder
- als Kindererziehungszeiten bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr des Kindes der Beamtin oder dem Beamten zuzuordnen sind oder
- als Pflichtbeitragszeiten ohne Zeiten der Arbeitslosigkeit nach § 14a Absatz 2 Satz 1 des BeamtVG berücksichtigungsfähig sind.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren bereits ab Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei in Rente gehen. Das Zugangsalter, mit dem dieser abschlagsfreie Rentenzugang möglich ist, wird für Versicherte, die nach dem 1. Januar 1953 geboren sind, schrittweise angehoben und steigt parallel zur Anhebung des allgemeinen Renteneintrittsalters auf das vollendete 65. Lebensjahr (§ 236b Absatz 2 SGB VI). Ob die Voraussetzungen zu diesem Rentenbezug vorliegen, prüft der Rentenversicherungsträger.

IV.2. Sicherung der Fachkräftebasis

IV.2.1. Flexibilisierung der Hinzuverdienstregelungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes

Mit dem Siebten Besoldungsänderungsgesetz (BGBl. I S. 2163) wurden die Regelungen zur Anrechnung von Einkommen im Jahr 2015 auf das Ruhegehalt in verschiedenen Details angepasst.

So wurde etwa der Hinzuverdienst erleichtert, indem das erzielte Einkommen nicht monatsbezogen auf die Versorgungsbezüge angerechnet wird, sondern eine Verteilung auf das ganze Kalenderjahr erfolgt. Insbesondere für weniger als ein Jahr andauernde Beschäftigungsverhältnisse können hierdurch die Ruhensbeträge verringert werden. Das stärkt die Attraktivität einer temporären und kurzzeitigen Tätigkeit von Pensionären im öffentlichen Dienst und leistet einen Beitrag zur Bewältigung besonderer Personalbedarfslagen.

Der neu eingefügte § 107d des BeamtVG hebt die versorgungsrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen für diejenigen Pensionäre komplett auf, die bis Ende 2018 beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) tätig sind. Damit wurde der angespannten Personallage im BAMF Rechnung getragen. Diese Regelung soll mit dem im Entwurf befindlichen Gesetz zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften dahingehend erweitert werden, dass auch Einkommen aus einer Beschäftigung, die mit der Aufnahme und Betreuung von Flüchtlingen im Zusammenhang steht, anrechnungsfrei verbleiben soll. Damit können gerade für die Bewältigung des Flüchtlingsstroms sofort erforderliche Bewerber mit einschlägigen Vorkenntnissen gewonnen werden. Hierzu zählen gerade auch Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, denen eine wirtschaftlich attraktive Beschäftigungsmöglichkeit eröffnet wird.

IV.2.2. Demografievorsorgende Stellenpolitik

Um dem Arbeitgeber Bund mit Blick auf die Altersabgänge frühzeitig zu ermöglichen, genügend Nachwuchskräfte für sich zu sichern und die Weitergabe vorhandenen Erfahrungswissen zu ermöglichen, wurde das haushaltsrechtliche Instrumentarium um eine demografievorsorgende Stellenpolitik erweitert. 2016 ist der Haushalts-Gesetzgeber dem Vorschlag der Bundesregierung gefolgt, einen zentralen Stellenpool zur Demografievorsorge einzurichten, aus dem die Bundesressorts bei nachgewiesenem Bedarf und Übereinstimmung mit den Zielen der Demografiestrategie temporär zusätzliche Planstellen für Nachwuchskräfte in den Förderbereichen erhalten können. Die Förderbereiche umfassen zum einen die Nachwuchsgewinnung in den sogenannten Mangelberufen (IT-Fachkräfte, Ingenieurberufe, Naturwissenschaftler, Humanmediziner, im Einzelfall auch langjährig hochqualifiziertes Verwaltungspersonal mit Spezialkenntnissen) und zum anderen die Gewinnung von Nachwuchskräften mit verwaltungsspezifischen Qualifikationen im gehobenen Dienst.

Mithilfe des Stellenpools können Dienstposten beispielsweise temporär doppelt besetzt werden, indem nachgefragte Nachwuchskräfte eingestellt werden, bevor die Wissensträger in den Ruhestand treten. Darüber hinaus kann einem Wissensträger, der aufgrund eines befristeten Vertrages ausscheiden müsste, bevor eine Planstelle frei wird, daneben eine Beschäftigungsperspektive geboten werden. Schließlich können durch den Stellenpool die Aus- und Fortbildungskapazitäten von Behörden gefördert, wenn deutliche, über dem Durchschnitt liegende Altersabgänge drohen.

IV.2.3. Ausbau der Ausbildungskapazitäten

Die Bundesregierung hat mit Blick auf den wachsenden Arbeitskräftebedarf die zentralen Ausbildungskapazitäten des Bundes für bestimmte nachgefragte Berufe und die Ressourcen der Hochschule des Bundes (HS Bund) ausgeweitet. Zudem erhöht sich die Studierendenzahl an der HS Bund auch aufgrund zusätzlicher Planstellen durch die Asyl- und Sicherheitspakete sowie des Nachwuchsbedarfs wegen des demografischen Wandels deutlich. Vom Jahr 2015 bis 2017 wird mit einer Erhöhung der Studierendenzahlen um ein Drittel gerechnet. Die HS Bund hat zur Bewältigung der stark erhöhten Studierendenzahlen im Haushalt 2017 gegenüber 2016 52 weitere Stellen sowie zusätzliche Mittel erhalten.

IV.3. Lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen

Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung wurde eine Arbeitsgruppe¹¹ unter der Federführung des Bundesministeriums des Innern (BMI) eingerichtet, in der die obersten Bundesbehörden, die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und weitere Interessen- und Berufsverbände sowie Vertreter der Länder und Kommunen vertreten sind. Dort wurden konkrete Handlungsempfehlungen für die öffentlichen Arbeitgeber entwickelt und ausgearbeitet, mit denen unter anderem die Arbeitszeiten und -formen lebensphasengerecht flexibilisiert werden können.

IV.3.1. Die Einrichtung von Langzeitkonten in der Bundesverwaltung

Mit der am 19. Dezember 2014 in Kraft getretenen Änderung der Arbeitszeitverordnung (AZV) wurde das Pilotprojekt zur Einrichtung von Langzeitkonten bis zum 31. Dezember 2020 verlängert und die Durchführung für alle Ressorts geöffnet. Bislang sind Langzeitkonten in fünf Ressorts eingeführt und in weiteren wird die Einführung vorbereitet. Mit der Einführung von Langzeitkonten im Rahmen des Demografiestrategieprozesses der Bundesregierung wird für die Beschäftigten in der Bundesverwaltung ein probates Instrument für mehr Flexibilität und Zeitsouveränität geschaffen. Die Erfahrungen werden 2020 evaluiert. Zuvor wird bereits mit den beiden ersten Pilotbehörden in Bezug auf die dort seit Beginn der Pilotphase 2011 gesammelten Erfahrungen in 2017 eine „Zwischenevaluierung“ durchgeführt.

IV.3.2. Der Ausbau des mobilen Arbeitens in den Behörden

Ein strategisches Ziel im Rahmen der Demografiestrategie der öffentlichen Arbeitgeber ist es, den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität und damit auch ein familienfreundliches Arbeiten zu ermöglichen. Daher wurde und wird das mobile Arbeiten in der Bundesverwaltung mehr und mehr praktiziert. Mittlerweile kann in jedem Ressort ein Teil der Beschäftigten zeitweise mobil, das heißt ohne fest eingerichteten PC mit mobilem Endgerät außerhalb der Dienststelle, arbeiten. Um Mobilität auch familienfreundlich flächendeckend auszubauen, werden die personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zunehmend in Dienstvereinbarungen verbindlich geregelt.

IV.4. Systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sind eine notwendige Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte in jeder Phase ihres beruflichen Lebens leistungsfähig bleiben können. Für sichere und gesunde Beschäftigungsbedingungen braucht es die Einhaltung und Umsetzung der geltenden Arbeitsschutzgesetze und Arbeitszeitregelungen, einen dementsprechend bewussten Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung und die betriebliche Eingliederung von Beschäftigten nach längerer Erkrankung.

Die Bundesregierung hat sich daher zum Ziel gesetzt, die Gesundheitsförderung in den Bundesbehörden zu systematisieren und auszubauen. Im Rahmen des Regierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“ hat die Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem dbb Beamtenbund und Tarifunion am 10. Dezember 2009 die „Gemeinsame Initiative 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.

Auf Anregung der Arbeitsgruppe F¹² erarbeitete der Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Unfallversicherung Bund und Bahn sowie den Gestaltungspartnern „Eckpunkte für ein Rahmenkonzept zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Bundesverwaltung“, die nach Konsentierung durch die Ressorts im Mai 2013 veröffentlicht wurden. Zur Unterstützung der Anwender entschied der Ressortarbeitskreis Gesundheit, in bewährter Zusammensetzung, weitere praxisorientierte Hilfen zur Umsetzung des BGM bereit zu stellen, die über die Webseite des BMI abgerufen werden können.

¹¹ Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber – kurz AG F

¹² s. o. Abschnitt IV.3

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist zwischenzeitlich in allen Ressorts fest etabliert, jedoch unterschiedlich weit entwickelt. Die Organisation des Gesundheitsmanagements richtet sich dabei am Bedarf der jeweiligen Behörden aus. Hierbei begleitet der Ressortarbeitskreis Gesundheit die obersten Bundesbehörden dabei, die Zielsetzungen in allen Bereichen der Bundesverwaltung zu erreichen.

Anhang

Tabelle 1

Personalbestand im unmittelbaren Bundesdienst

Beschäftigte	Jahr	1991	2001	2011	2015	Veränderung 1991 - 2015	
						absolut	in Prozent
Gesamt		651.954	493.783	452.265	424.360	-227.594	-34,9
Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter		115.334	131.066	130.113	133.805	+18.471	+16,0
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		279.369	178.156	136.610	124.552	-154.817	-55,4
Soldatinnen und Soldaten		257.251	184.561	185.542	166.003	-91.248	-35,5
Vollzeit		628.787	454.915	402.048	381.119	-247.668	-39,4
Teilzeit		23.167	38.868	50.217	43.241	+20.074	+86,6

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle 2

Altersstruktur der Beschäftigten (ohne Soldatinnen und Soldaten)
im unmittelbaren Bundesdienst

Beschäftigte	Jahr (Stichtag)	Altersgruppe						Insgesamt
		unter 25	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 59	60 und mehr	
Beamtinnen/ Beamte und Richterinnen/ Richter	2000	8.965	31.405	41.078	29.353	14.038	7.745	132.584
	in %	6,8	23,7	31,0	22,1	10,6	5,8	100,0
	2015	6.570	18.096	32.803	46.909	18.171	11.256	133.805
	in %	4,9	13,5	24,5	35,1	13,6	8,4	100,0
Arbeitnehmerinne n und Arbeitnehmer	2000	10.009	23.731	51.983	58.394	28.661	10.098	182.876
	in %	5,5	13,0	28,4	31,9	15,7	5,5	100,0
	2015	10.464	15.780	17.150	42.171	22.845	16.142	124.552
	in %	8,4	12,7	13,8	33,9	18,3	13,0	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle 3

**Anhebungsschritte der Regelaltersgrenze
(§ 51 Absatz 2 und § 48 Absatz 3 DRiG)**

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

Tabelle 4

**Anhebungsschritte der besonderen Altersgrenze für den Feuerwehrdienst
(§ 51 Absatz 3BBG)**

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

Tabelle 5

**Anhebungsschritt der besonderen Altersgrenze für den Polizeivollzugsdienst
(§ 5 Absatz 3 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

Tabelle 6

**Anhebungsschritte der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte
(§ 52 Absatz 2 BBG und § 48 Abs. 4 DRiG)**

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

Tabelle 7

1. Regelaltersgrenzen in den Ländern

Bundesland	Regelaltersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Baden-Württemberg	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Bayern	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	Antragsaltersgrenze: mit Vollendung des 64. Lebensjahres (60. Lebensjahr bei Schwerbehinderung); Art. 64 BayBG
Berlin	65	Entfällt.	
Brandenburg	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung, beginnend mit dem Jahrgang 1949.	63. Lebensjahr bzw. bei schwerbehinderten Menschen 60. Lebensjahr als Antragsaltersgrenze mit Versorgungsabschlägen.
Bremen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Hamburg	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Hessen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	Antragsaltersgrenze: Vollendung des 62. Lebensjahres bzw. Vollendung des 60. Lebensjahres bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten. In diesen Fällen vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6% für jedes Jahr, um das die Beamtin/der Beamte vor Ablauf des Monats in dem sie/er die Regelaltersgrenze erreicht, in den Ruhestand versetzt wird; maximal erfolgt eine Minderung um 18,0% bzw. um 10,8% bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten.
Mecklenburg-Vorpommern	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	

Bundesland	Regelaltersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Niedersachsen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung.	
Nordrhein-Westfalen	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung der Jahrgänge 1947 bis 1964.	Antragsruhestand frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres
Rheinland-Pfalz	67	Schrittweise Anhebung beginnend mit dem Jahrgang 1951 (Jahrgänge 1951 bis 1954 in 1-Monatsschritten und ab Jahrgang 1955 in 2-Monatsschritten bis zum Jahrgang 1964).	
Saarland	67	Schrittweise Anhebung entsprechend der rentenrechtlichen Regelung, beginnend mit Jahrgang 1950	
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 1963.	Antragsaltersgrenze: mit Vollendung des 60. Lebensjahres (nach 20 Jahren Schichtdienst ohne Versorgungsabschlag); Art. 129 BayBG, Art. 26 Abs. 3 Nr. 3 BayBeamtVG

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Berlin	61, 62, 65 (je nach Laufbahngruppe)	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1947 bis 1950.	Sonderregelung: nach Aufstieg in den gehobenen Dienst Altersgrenze 61 Jahre; nach Aufstieg in die höheren Dienst Altersgrenze 63 Jahre.
Brandenburg	mittlerer Dienst: 62 gehobener Dienst: 64 höherer Dienst: 65	Schrittweise Anhebung beginnend ab Jahrgang 1954, volle Anhebung ab Jahrgang 1969.	(nur) beim gehobenen Dienst Reduzierung bis auf 62 Jahre möglich bei Nachweis von Tätigkeiten im SEK, MEK, Wechselschichtdienst, Schichtdienst mit sog. kleiner Erschwerniszulage, Dienst als Personenschützer oder in Observationstrupps des Verfassungsschutzes. 60. Lebensjahr als besondere Antragsaltersgrenze mit Versorgungsabschlägen
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. Versetzung in den Ruhestand auf Antrag frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. In diesen Fällen vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6% für jedes Jahr, um das die Beamtin/der Beamte vor Ablauf des Monats in dem sie/er die besondere Altersgrenze erreicht, in den Ruhestand versetzt wird, max. Abschlag: 7,2%.

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
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	Entfällt.	Sonderregelung: Wenn eine mindestens 25-jährige Tätigkeit im Wechselschichtdienst, im Spezialeinsatzkommando, in einem Mobilien Einsatzkommando, in der Polizeiubschrauberstaffel oder in ähnlich gesundheitlich belastender Weise im kriminalpolizeilichen Ermittlungsbereich erfolgte, beträgt die Altersgrenze 61 Jahre.
Nordrhein-Westfalen	62	Entfällt.	Sonderregelung: Die Altersgrenze verringert sich um ein Jahr für fünfundzwanzig Dienstjahre, die im Wechselschichtdienst abgeleistet wurden. Antragsruhestand frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres.
Rheinland-Pfalz	62, 64 (3./4. Einstiegsamt). Sonderregelung bei 20 bis 25 Jahren Wechselschichtdienst, MEK, SEK oder in der Polizeiubschrauberstaffel: 60. Lebensjahr bis hin zum 61. Lebensjahr und acht Monate	Entfällt.	Anhebung erfolgte bereits 2003 und wurde 2010 teilweise wieder abgesenkt

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Saarland	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1955 bis 1964.	Antragsaltersgrenze (Vollendung des 60. Lebensjahres), bei Ruhestand auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze vermindert sich der Vomhundertsatz des Versorgungsabschlags um 0,3 für jeweils zwei Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, die die Beamtin/der Beamte im Schicht- oder Wechselschichtdienst oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zurückgelegt hat, höchstens jedoch um 3,6. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass die Beamtin/der Beamte mindestens fünf Jahre im Schicht- oder Wechselschichtdienst oder Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zurückgelegt hat.
Sachsen	62, 64	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964; in der zweiten Einstiegs-ebene der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst) für die gleichen Jahrgänge jedoch in höheren Stufen.	Sonderregelung: Eintritt in Ruhestand bereits zwei Jahre vor Regelaltersgrenze (frühestens mit 60) bei mindestens 20 Jahre Dienst im SEK, MEK, als Polizeitaucher oder als fliegerisches Personal.
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	60	Entfällt	Nur bei Verwendung im Einsatzdienst.
Bayern	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1963.	Regelung wie beim Polizeivollzugsdienst; Art. 132 BayBG, Art. 26 Abs. 3 Nr. 3 BayBeamtVG

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Berlin	65	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1948 bis 1950.	Sonderregelung: bei mind. 15 Jahren feuerwehrtechnischen Einsatzdienst je nach Laufbahngruppe 60, 61, 63 Jahre.
Brandenburg	mittlerer Dienst: 62 gehobener Dienst: 64 höherer Dienst: 65	Schrittweise Anhebung beginnend ab Jahrgang 1954, volle Anhebung ab Jahrgang 1969.	(nur) beim gehobenen Dienst Reduzierung bis auf 62 Jahre möglich bei Nachweis von Tätigkeiten im SEK, MEK, Wechselschichtdienst, Schichtdienst mit sog. kleiner Erschwerniszulage, Dienst als Personenschützer oder in Observationstrupps des Verfassungsschutzes. 60. Lebensjahr als besondere Antragsaltersgrenze mit Versorgungsabschlägen Bei Reduzierung im gehobenen Dienst auch Berücksichtigung von Einsatzdienst der Feuerwehr ohne Wechselschichtdienst
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. Versetzung in den Ruhestand auf Antrag frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. In diesen Fällen vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6% für jedes Jahr, um das die Beamtin/der Beamte vor Ablauf des Monats in dem sie/er die besondere Altersgrenze erreicht, in den

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
			Ruhestand versetzt wird, max. Abschlag: 7,2%.
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	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1955 bis 1964.	Antragsaltersgrenze (Vollendung des 60. Lebensjahres), bei Ruhestand auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze vermindert sich der Vomhundertsatz des Versorgungsabschlags um 0,3 für jeweils zwei Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, die die Beamtin/der Beamte im Schicht- oder Wechselschichtdienst oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zurückgelegt hat, höchstens jedoch um 3,6. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass die Beamtin/der Beamte mindestens fünf Jahre im Schicht- oder Wechselschichtdienst oder Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zurückgelegt hat.
Sachsen	60	Entfällt.	
Sachsen-Anhalt	60	Entfällt.	
Schleswig-Holstein	60	Entfällt.	
Thüringen	60, 62, 64	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	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.	Für (allgemeiner) Vollzugsdienst und Werkdienst im Justizvollzug.
Bayern	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1963.	Regelung wie beim Polizeivollzugsdienst; Art. 130 BayBG, Art. 26 Abs. 3 Nr. 3 BayBeamtVG
Berlin	61, 62, 65	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1948 bis 1950.	Regelung wie beim Polizeivollzugsdienst.
Brandenburg	62	Schrittweise Anhebung beginnend ab Jahrgang 1954, volle Anhebung ab Jahrgang 1969.	60. Lebensjahr als besondere Antragsaltersgrenze mit Versorgungsabschlägen (Die Justizvollzugslaufbahnen gemäß § 118 LBG Brandenburg sind ausschließlich der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes zugeordnet.)
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. Versetzung in den Ruhestand auf Antrag frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. In diesen Fällen vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6% für jedes Jahr, um das die Beamtin/der Beamte vor Ablauf des Monats in dem sie/er die besondere Altersgrenze erreicht, in den Ruhestand versetzt wird, max. Abschlag: 7,2%.

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
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	Entfällt.	Die Regelung betrifft die Beamtin /der Beamte des allg. Vollzugsdienstes und Werkdienstes in den Justizvollzugsanstalten und des Vollzugsdienstes in den Abschiebungshaftvollzugseinrichtungen..
Rheinland-Pfalz	60	Entfällt.	
Saarland	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1955 bis 1964.	Antragsaltersgrenze (Vollendung des 60. Lebensjahres), bei Ruhestand auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze vermindert sich der Vomhundertsatz des Versorgungsabschlags um 0,3 für jeweils zwei Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, die die Beamtin/der Beamte im Schicht- oder Wechselschichtdienst oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zurückgelegt hat, höchstens jedoch um 3,6. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass die Beamtin/der Beamte mindestens fünf Jahre im Schicht- oder Wechselschichtdienst oder Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zurückgelegt hat.
Sachsen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	
Sachsen-Anhalt	60	Entfällt.	

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Schleswig-Holstein	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1969.	
Thüringen	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1964.	

d) Abschiebungshaftvollzugsdienst

Bundesland	Altersgrenze	Anhebung	Bemerkung
Baden-Württemberg	62	Schrittweise Anhebung der Jahrgänge 1952 bis 1969.	

