

Sind beamtenrechtliche Altersgrenzen rechtlich zulässig?

Dr. Michael Kawik

Wird die berufliche Zukunft und dabei insbesondere die Möglichkeit, einen Beruf zu wählen, durch ein bestimmtes Alter, eine Altersgrenze, eingeschränkt, so wird dies in der Regel auf Ablehnung stoßen. Nichtsdestotrotz ist auch der Zugang zum Beamtenberuf sowohl für die Bundesbeamten als auch bei den Landesbeamten entsprechend reglementiert. Umso mehr schien die Entscheidung des BVerfG vom 21.04.2015, die im Hinblick auf das nordrhein-westfälische Recht, die darin statuierte Einstellungshöchstaltersgrenze für rechtswidrig erklärte, den Gegnern solcher Grenzen Aufwind zu geben. Ein genauerer Blick auf diesen Beschluss rückt die Diskussion jedoch in eine andere Richtung. Höchstaltersgrenzen sind unter bestimmten Umständen rechtlich zulässig. Dies gilt zunächst für die Einstellung von Beamten, wobei es auch interessant ist, andere den beruflichen Werdegang bestimmenden Altersgrenzen zu betrachten (Mindestalter für die Lebenszeitverbeamtung, Alter als bestimmender Faktor für die Beförderung, Ruhestandsalter). Die Brisanz der o. g. Entscheidung besteht hauptsächlich jedoch im Hinblick auf die Frage, wie eine Altersgrenze rechtlich zu bestimmen ist. Diesbezüglich lohnt der Blick auf den Weg auf dem die Bundesländer – teilweise auch vor dem Hintergrund rechtlicher Auseinandersetzungen – entsprechende Regelungen vorgenommen haben. Spannend ist hierbei die Frage, inwieweit auch der Bund, sofern er an einer Einstellungshöchstaltersgrenze festhalten will, zu reagieren hat.

I. Einführung

Altersgrenzen als Zugangsbeschränkung für die Aufnahme oder Beibehaltung einer beruflichen Tätigkeit, aber auch im Hinblick auf die Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen einer ausgeübten Tätigkeit, erscheinen rechtlich nicht nur im Hinblick auf Art. 12 GG als äußerst problematisch. Der Schutz der Berufsfreiheit reicht von der Berufswahl über die Berufsausbildung oder Berufsvorbereitung, den Zugang zum Beruf, die Berufsaufnahme, die Berufstätigkeit oder Berufsausübung bis

zur vorübergehenden oder dauernden Berufsbeendigung oder Berufsaufgabe.¹

Geht es um eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst und insbesondere um die durchaus attraktive Verbeamtung, bestimmt Art. 33 Abs. 2 GG, dass jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Diese Begriffe beschreiben den speziellen Gleichheitssatz für den Zugang zu öffentlichen Ämtern und sollen eine objektivierbare, sachliche Entscheidung, die sich ausschließlich an den definierbaren Begriffen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung orientiert, sicherstellen.² Eine Berücksichtigung des Alters bei beamtenrechtlichen Entscheidungen scheint somit ausgeschlossen zu sein.

Im Mittelpunkt der Rekrutierung des Personals für den öffentlichen Dienst soll also das Leistungsprinzip stehen. Art. 33 Abs. 2 GG bildet durch den Bezug auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung die verfassungskräftige Verankerung des Leistungsprinzips als normativer Leitmaßstab, aber nicht nur für die Einstellung, sondern umfassend für die Laufbahn im öffentlichen Dienst von der Ernennung bis zum Ruhestand.³ Das Leistungsprinzip bezieht sich damit auf den gesamten beruflichen Werdegang der Beamten und spielt etwa bei Beförderungen eine herausragende Rolle.

Im Übrigen ist Art. 3 GG zu nennen. Auch wenn Art. 3 Abs. 2 und 3 GG, welche ein Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöse und politische Anschauungen und Behinderungen statuieren, das Alter nicht explizit erwähnen, so sind Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters nur unter strikter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips denkbar.⁴ Zum Verhältnis von Art. 33 Abs. 2 zu Art. 3 GG ist dabei zu bemerken, dass der Zugang zu öffentlichen Ämtern zwar gleich ist, aber nur nach Maßgabe der Eignung, Befähigung und der fachlichen Leistung erfolgen darf.⁵ Das zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehörende Leistungsprinzip wird durch den Gleichheitssatz nicht verdrängt, sondern füllt dem Gleichheitssatz mit Inhalt.⁶ Art. 33 Abs. 2 GG stellt damit eine Konkretisierung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 GG dar.⁷

Unabhängig davon, wie die oben genannten Kriterien im Detail zu definieren sind, stellt sich die Frage, inwieweit das (biologische) Alter eines Bewerbers oder auch eines verbeamteten Angehörigen des öffentlichen Dienstes eine Rolle im Hinblick auf Entscheidungen bezüglich des beruflichen Werdegangs spielen darf.

Die Diskussion um Altersgrenzen im Beamtenrecht ist durch die Entscheidung des BVerfG,⁸ wonach Altershöchstgrenzen für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in NRW verfassungswidrig sind (waren), wieder in den Fokus einer breiteren Öffentlichkeit gerückt. Nach § 8 Laufbahnverordnung NRW (Einstellung oder Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe) galt für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe die Vollendung des 40. Lebensjahres als Grenze. Bewerber, die das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben, sollten dementsprechend nicht mehr zu Probezeitbeamten ernannt

- 1) *Schneider*, Berufsfreiheit, in: Merten/Papier, Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, 2013, S. 128, Rn. 54.
- 2) Vgl. *Kunig*, in: von Münch/Kunig, Grundgesetz-Kommentar, 6. Aufl. 2012, Art. 33, Rn. 26.
- 3) *Kunig*, in: von Münch/Kunig, Grundgesetz-Kommentar (Fn. 2), Art. 33, Rn. 14.
- 4) BVerfGE 88, 87–103; vgl. auch *Mahlmann*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 3. Aufl. 2013.
- 5) BVerfGE 81, 22; zum Verhältnis des Art. 33 Abs. 2 zu Art. 3 GG ist zu bemerken, dass der Zugang zu den öffentlichen Ämtern zwar gleich ist, aber nur nach Maßgabe der Eignung, Befähigung und der fachlichen Leistung erfolgen darf, BVerfGE 81, 22; das zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehörende Leistungsprinzip wird durch den Gleichheitssatz nicht verdrängt, sondern gibt dem Gleichheitssatz erst Inhalt, *Starck*, in: von Mangoldt/Kelin/Starck, Kommentar zum Grundgesetz, 6. Aufl. 2010, Art. 3, Rn. 19.
- 6) *Starck*, in: von Mangoldt/Kelin/Starck, Kommentar zum Grundgesetz (Fn. 5), Art. 3, Rn. 19.
- 7) *Mahlmann*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Fn. 4), § 24, Rn. 5.
- 8) BVerfGE 139, 19–64 = ZBR 2015, 304–311.