

**Titel:**

**Hinausschieben des Ruhestands bei Hochschullehrern**

**Normenkette:**

GG Art. 19 Abs. 4

BayHSchPG Art. 3 Abs. 1, Abs. 3

BayBG Art. 62, Art. 63 Abs. 2 S. 1, Art. 64 Nr. 1

VwGO § 113 Abs. 1 S. 4

**Leitsätze:**

1. Mit Eintritt in den Ruhestand ist ein Hinausschieben rechtlich nicht mehr möglich. Eine Klage, die darauf gerichtet ist, den Ruhestand durch Wiedereintritt hinauszuschieben, ist unzulässig. (Rn. 28 – 29)

(redaktioneller Leitsatz)

2. Der Überalterung entgegen zu wirken und Zukunftschancen Jüngerer zu fördern, sind zulässige Ziele, die der Gesetzgeber ohne Verstoß gegen europäische und nationale Diskriminierungsverbote einer Regelaltersgrenze zugrunde legen kann. (Rn. 54) (redaktioneller Leitsatz)

3. Das Grundrecht auf Arbeit nach Art. 15 EU-Grundrechte-Charta steht jüngeren wie älteren Beschäftigten zu. Zwischen deren jeweiligen Belangen muss der Gesetzgeber somit eine Abwägung vornehmen. (Rn. 55) (redaktioneller Leitsatz)

4. Die Möglichkeit der Dienstzeitverlängerung über die Regelaltersgrenze hinaus bedarf einer Begrenzung. Die Begrenzung auf drei Jahre steht im Ermessen des Gesetzgebers. (Rn. 62) (redaktioneller Leitsatz)

5. Berufs- und Wissenschaftsfreiheit nach dem Grundgesetz werden durch die Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit nicht verletzt. (Rn. 64) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Altersgrenze, Hinausschieben nach dreimaliger Verlängerung, Wiedereinstellung nach Eintritt in den Ruhestand, Altersdiskriminierung, Fortsetzungsfeststellungsklage, Übereinstimmende Hauptsacheerledigungserklärung, Fortsetzungsfeststellungsinteresse, Beamter, Hochschullehrer, Dienstherr, Eintritt in den Ruhestand, Hinausschieben, Wiedereintritt, Regelaltersgrenze, Schadensersatz

**Rechtsmittelinstanz:**

VGH München, Beschluss vom 06.12.2021 – 3 ZB 20.1902

**Fundstelle:**

BeckRS 2020, 18810

**Tenor**

I. Das Verfahren wird eingestellt, soweit die Beteiligten den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt haben. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

II. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

**Tatbestand**

1

Der am ... .. geborene Kläger stand - bis zu seiner antragsgemäßen Ruhestandsversetzung zum ... .. - als Universitätsprofessor (Besoldungsgruppe W 3) in Diensten des Beklagten. Er war zuletzt Inhaber des Lehrstuhls für P. an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU). Seit ... .. ist der Kläger als Professor an der University of E. tätig.

2

Mit Schreiben vom ... .. 2012 unterbreitete die LMU dem Kläger ein Rufabwendungsangebot. Im Rahmen dessen sagte die LMU dem Kläger zu, dass künftige Anträge auf Hinausschieben des Ruhestandseintritts nach dem Bayerischen Beamtengesetz positiv beschieden würden.

### 3

Mit Schreiben vom ... .. 2016, ... .. 2018 sowie ... J\* ... 2019 beantragte der Kläger jeweils das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um ein Jahr, welches ihm jeweils bewilligt worden ist, sodass der reguläre Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des ... .. 2018 schließlich um insgesamt drei Jahre auf den ... .. 2021 verschoben wurde.

### 4

Mit Schreiben vom ... .. 2019 beantragte der Kläger, den Eintritt in den Ruhestand über den ... .. 2021 hinaus um ein weiteres Jahr hinauszuschieben.

### 5

Dies lehnte die LMU mit Bescheid vom ... .. 2019 mit der Begründung ab, dass der Ruhestandseintritt des Klägers bereits um insgesamt drei Jahre verlängert worden sei und eine weitere Verlängerung nach dem Bayerischen Beamtengesetz nicht vorgesehen sei.

### 6

Mit Schreiben vom ... .. 2019 beantragte der Kläger die Gewährung von Sonderurlaub vom ... .. 2019 bis vorerst ... .. 2020, um den Ruf der University of E. annehmen zu können und sicherzustellen, dass sein Lehrstuhl an der LMU während der Klärung der Frage eines weiteren Aufschiebens des Eintritts in den Ruhestand nicht anderweitig besetzt wird. Dies lehnte die LMU mit Schreiben vom ... .. 2019 ab.

### 7

Mit Schreiben vom ... .. 2019 beantragte der Kläger schließlich die Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf des ... .. 2019, um den Ruf an die University of E. annehmen zu können. Daraufhin versetzte die LMU den Kläger mit Wirkung zum ... .. 2019 antragsgemäß in den Ruhestand.

### 8

Mit Schriftsatz vom ... .. 2019, eingegangen bei Gericht am gleichen Tag, hat der Kläger Klage erhoben und zunächst folgende Klageanträge angekündigt:

#### I.

### 9

Der Bescheid des Beklagten vom ... .. 2019, mit dem der Antrag des Klägers auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um ein weiteres Jahr abgelehnt wurde, wird aufgehoben.

#### II.

### 10

Der Beklagte wird verurteilt, dem Antrag des Klägers vom ... .. 2019 auf Hinausschieben des Eintritts des Ruhestands über den ... .. 2021 hinaus um ein weiteres Jahr stattzugeben.

#### III.

### 11

Hilfsweise für den Fall der Abweisung des Antrags zu II: Der Beklagte wird verurteilt, über den Antrag des Klägers vom ... .. 2019 auf Hinausschieben des Eintritts des Ruhestands über den ... .. 2021 hinaus um ein weiteres Jahr neu zu entscheiden, wobei die in Art. 63 Abs. 2 Satz 1 BayBG vorgesehene Beschränkung auf eine Verlängerung um insgesamt höchstens drei Jahre außer Acht zu lassen ist.

#### IV.

### 12

Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu II oder III: Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger wieder in das aktive Beamtenverhältnis zu berufen und ihn auf seiner bisherigen Position als Hochschullehrer und Inhaber des Lehrstuhls für P. an der Ludwig-Maximilians-Universität München zu beschäftigen.

#### V.

**13**

Hilfsweise für den Fall der Abweisung der Anträge zu I bis III: Es wird festgestellt, dass der Bescheid des Beklagten vom ... .. 2019 rechtswidrig ist und den Kläger in seinen Rechten verletzt.

**14**

In der mündlichen Verhandlung am ... .. 2020 erklärten die Beteiligten übereinstimmend, dass die ursprünglich in den Schriftsätzen vom ... .. 2019 und ... .. 2019 angekündigten Klageanträge Nrn. I und II. in der Hauptsache erledigt sind, aufgrund der Erläuterungen des Gerichts.

**15**

Die Klagepartei hat zuletzt beantragt,

I.

**16**

Der Beklagte wird verpflichtet, den Kläger wieder in das aktive Beamtenverhältnis zu berufen und ihn auf seiner bisherigen Position als Hochschullehrer und Inhaber des Lehrstuhls für P. an der Ludwigs-Maximilians-Universität in München zu beschäftigen.

II.

**17**

Hilfsweise für das Obsiegen des Antrags zu I. wird der Beklagte verpflichtet, über den noch zu stellenden Antrag auf Hinausschieben des Ruhestandes über den ... .. 2021 hinaus um ein weiteres Jahr neu zu entscheiden, wobei die in Art. 63 Abs. 2 Satz 1 BayBG vorgesehene Beschränkung auf eine Verlängerung um insgesamt höchstens drei Jahre außer Betracht zu lassen ist.

III.

**18**

Hilfsweise für den Fall der Abweisung der Anträge I. und II.: Es wird festgestellt, dass der Bescheid des Beklagten vom ... .. 2019 rechtswidrig ist und den Kläger in seinen Rechten verletzt.

**19**

Der Kläger habe den Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gestellt, um den Ruf an die University of E. annehmen zu können. Dies habe er nur deswegen getan, da die LMU eine weitere Verlängerung abgelehnt habe. Der Kläger hätte es bevorzugt, seine Tätigkeit an der LMU fortsetzen zu können. Wegen der herrschenden Rechtsunsicherheit und zum Zwecke der Schadensminderung habe er den Ruf schließlich angenommen. Davor habe er seine Zwangslage offen kommuniziert. Er habe im Vorfeld alles versucht, um die Versetzung in den Ruhestand zu vermeiden. Es sei ihm nicht zumutbar, bis 2021 abzuwarten. Die Annahme, der Kläger könne bis zum Ablauf seiner aktiven Zeit an der LMU warten und dann innerhalb kürzester Zeit eine andere Stelle mit angemessenen Forschungsmöglichkeiten finden, sei fernliegend. Die Tätigkeit in E. könne jederzeit mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Trimesters beendet werden. Der Kläger könne daher seine Tätigkeit an der LMU jederzeit wieder aufnehmen. Die Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit auf höchstens drei Jahre verstoße gegen höherrangiges Recht, weil der Kläger auf diese Weise allein auf Grund seines Alters diskriminiert werde. Damit werde gegen Europarecht, das Grundgesetz, das Lebenszeitprinzip, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die Bayerische Verfassung sowie gegen das Wirtschaftlichkeitsgebot verstoßen. Für all diese Verstöße gebe es keine Rechtfertigung. Es würden diejenigen Beamten belastet, die über die reguläre Altersgrenze hinaus weiterarbeiten möchten, bei denen ein dienstliches Interesse gegeben sei und der Dienstherr ohne Begrenzung einer Verlängerung zustimmen würde. Die Rechtfertigungsgründe für die Einführung einer generellen Altersgrenze seien auf den Fall einer Altersgrenze bei einer Individualprüfung nicht übertragbar. Die Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit auf drei Jahre sei nicht erforderlich, da die Prüfung des dienstlichen Interesses vorrangig sei. Die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandseintritts sei eine vom Gesetzgeber festgeschriebene Individualprüfung, die der Verwaltung einen großen Gestaltungsspielraum einräume. Alle Gemeinwohlgründe würden in die Einzelfallentscheidung einbezogen werden können. Der Gesetzgeber könne sich nicht auf die Gründe der allgemeinen Altersgrenze berufen, weil er diese durch Schaffung der Ausnahmeregelung aufgegeben habe. Die Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs seien nicht berücksichtigt worden. Der Kläger werde im Verhältnis zum internationalen Vergleich massiv schlechter gestellt. Die Verwaltung belege selbst, dass das Alter kein

Maßstab sein könne für den Wissenschaftsbetrieb. So würden Professoren über das Ruhestandsalter hinaus tätig bleiben können. Vorliegend bestehe eine Sonderkonstellation: Die Hochschullehrerposition könne vorliegend unstreitig vom Kläger und bisherigen Amtsinhaber am besten ausgefüllt werden. Der Kläger sei bereit, die Tätigkeit weiterhin zu übernehmen und die Hochschule würde die weitere Dienstleistung des Klägers wünschen. Durch die streitgegenständliche Regelung werde das weitere Aufschieben des Ruhestandseintritts durch die LMU nur aus dem Grund versagt, weil der Kläger ein bestimmtes Alter erreicht habe. Der Beklagte habe sich dazu verpflichtet, entsprechenden Anträgen des Klägers stattzugeben und damit das dienstliche Interesse im Vorfeld bejaht. Die Zusicherung der LMU gelte aufgrund der Rechtswidrigkeit der zeitlichen Beschränkung auf drei Jahre auch für die Zeit danach.

## **20**

Mit Schriftsatz vom 11. Juli 2019 hat die Regierung von Oberbayern die Prozessvertretung des Beklagten angezeigt, die Behördenakten vorgelegt und beantragt,

## **21**

die Klage abzuweisen.

## **22**

Die Klage sei bereits unzulässig, da der Kläger kein Rechtsschutzbedürfnis habe. Die Klage stehe im Widerspruch zu dem Antrag auf Versetzung in den Ruhestand, denn der bereits erfolgte Eintritt in den Ruhestand könne nun nicht mehr hinausgeschoben werden. Durch den Eintritt in den Ruhestand habe sich der Rechtsstreit erledigt. Der Kläger habe auch kein Fortsetzungsfeststellungsinteresse. Weder unter dem Gesichtspunkt der Schadensminderung noch aus sonstigen Gründen habe eine Notwendigkeit für den Antrag auf Versetzung in den Ruhestand bestanden. Der reguläre Eintritt in den Ruhestand wäre erst mit Ablauf des ... .. 2021 erfolgt. Der Beklagte habe den Rechtsschutz des Klägers nicht unzulässig verkürzt. Die rechtsfehlerfreie Ablehnung des Antrags auf Sonderurlaub habe keine Auswirkung auf die Entschließung des Klägers gehabt. Der Kläger sei nicht gezwungen gewesen, sich in den Ruhestand versetzen zu lassen. Bis ... .. 2021 wäre noch ausreichend Zeit gewesen, um ein anderes Angebot zu erhalten. Im Übrigen sei die Klage auch unbegründet, da die streitgegenständliche Vorschrift nicht gegen höherrangiges Recht verstoße. Die Beschränkung sei ebenso anwendbar wie die gesetzlich normierte Altersgrenze selbst. Auch die im Einzelfall hinausgeschobene Altersgrenze widerspreche nicht dem Verbot der Altersdiskriminierung. Die Vorschrift stelle ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung der sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele gerade auch im Wissenschaftsbereich dar. Die Festlegung einer Altersgrenze und Begrenzung der Möglichkeit, den Ruhestand hinauszuschieben, würden einer langjährigen Praxis entsprechen. Mit der Ermöglichung des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand solle dem Umstand Rechnung getragen werden, dass in Ausnahmefällen ein dienstliches Interesse an der Weiterbeschäftigung bestehen könne. Zu den legitimen Zielen würden jedenfalls auch aus dem Kontext der Maßnahme ableitbare Gemeinwohlinteressen gehören. Für jüngere Kollegen und Berufsanfänger sollten durch die Regelung Arbeitsplätze freigemacht werden. Es gebe eine generalisierende Überlegung, wonach bei Erreichen eines bestimmten Alters der Eintritt der Dienstunfähigkeit unwiderleglich vermutet werde. So könne der demographischen Entwicklung Rechnung getragen und ein Beitrag zur nachhaltigen Finanzierbarkeit der Versorgungssysteme geleistet werden. Der Kläger könne seine Arbeit über den Ruhestandseintritt hinaus zu den gleichen Bedingungen, wie sie andere pensionierte Professoren für sich beanspruchen, fortsetzen. Es sei nicht ersichtlich, wo der Kläger den Unterschied zwischen der (gerechtfertigten) Altersdiskriminierung durch die starre Altersgrenze einerseits und durch die Altersgrenze zuzüglich der drei Jahre bei entsprechendem dienstlichen Interesse sehe. Der Gesetzgeber habe mit der Möglichkeit des Hinausschiebens der Altersgrenze die Gründe für die Altersgrenze nicht aufgegeben, sondern lediglich relativiert. Eine strukturelle Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit durch staatliches Organisationsrecht sei mit der streitgegenständlichen Regelung nicht verbunden. Der Kläger habe nicht dargelegt, inwiefern das Interesse des Lehrstuhlinhabers an der Fortführung seines Dienstverhältnisses schwerer wiege als dasjenige der Nachwuchswissenschaftler am geregelten Freiwerden von Stellen.

## **23**

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten sowie die Niederschrift vom ... .. 2020 verwiesen.

## **Entscheidungsgründe**

I.

## 24

Soweit die Hauptsache übereinstimmend für erledigt erklärt wurde, ist das Verfahren in entsprechender Anwendung von § 92 Abs. 3 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) einzustellen. Zwar sieht das Gesetz insoweit eine Einstellung durch Beschluss vor. Bei einer nur teilweisen Erledigung der Hauptsache kann diese Entscheidung aber auch im Urteil getroffen werden (BVerwG, U.v. 6.2.1963 - V C 24/61 - NJW 1963, 923, juris).

## 25

Der eingeklagte Anspruch auf Bewilligung des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand über den ... 2021 hinaus um ein weiteres Jahr und Aufhebung der entgegenstehenden Bescheide des Beklagten ist rechthängig geworden (Rennert in Eyermann, VwGO, 15. Auflage 2019, § 90 Rn. 2). Denn in den Schriftsätzen vom 15. Juni 2019 und ... 2019 (dort als Nr. I. und II. bezeichnet) ist ein entsprechender Anspruch geltend und als Klageziel deutlich gemacht. In der mündlichen Verhandlung am ... 2020 haben die Beteiligten hinsichtlich dieses ursprünglich verfolgten Klageziels die Hauptsache übereinstimmend für erledigt erklärt. Das Gericht hatte darauf hingewiesen, dass der Kläger hinsichtlich des Beamtenverhältnisses zum Beklagten mit Ablauf des ... 2019 in Ruhestand getreten ist.

II.

## 26

Die Klage hat im Übrigen weder im Haupt-, noch in den Hilfsanträgen Erfolg.

## 27

1. Die Verpflichtungsklage auf Wiedereinstellung des Klägers hat keinen Erfolg. Die Klage ist bereits unzulässig. Dieser als Hilfsantrag IV. ursprünglich geltend gemachte Wiedereinstellungsanspruch ist zum Hauptantrag und zum Hauptziel des Klagebegehrens gemacht. Das Klageziel ist ein Wiedereinstellungsanspruch. Das ist ein anderer Anspruch als die ursprünglich als Hauptziel der Klage geltend gemachte Versagungsgegenklage gegen den Bescheid vom ... 2019 (vgl. hierzu Ortloff/Riese in Schoch/Schneider/Bier, VwGO, Stand: Juli 2019, § 91 Rn. 23 b). Damit liegt eine Klageänderung vor, in die sich der Beklagte rügelos eingelassen hat (§ 91 Abs. 2 VwGO).

## 28

a) Die Klage ist unzulässig, da das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis des Klägers nicht vorliegt. Der Kläger hat kein Bedürfnis nach der Inanspruchnahme von Rechtsschutz, da seinem Begehren auf Hinausschieben des Ruhestands gemäß Art. 3 Abs. 1 und 3, 10 Abs. 4 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) i.V.m. Art. 63 Abs. 2 Satz 1 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) nur stattgegeben werden kann, solange der Ruhestand noch nicht eingetreten ist (BayVGh, B.v. 25.9.2008 - 3 AE 08.2500 - juris Rn. 14; B.v. 30.8.2007 - 3 CE 07.2028 - juris Rn. 14; B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.928 - juris Rn. 24; VGh BW, B.v. 26.2.2018 - 4 S 484/18 - juris Rn. 9; VG München, B.v. 3.1.2011 - M 5 E 10.5852 - juris Rn. 10).

## 29

Der Kläger hat vorliegend mit Schreiben vom ... 2019 die Versetzung in den Ruhestand gem. Art. 64 Nr. 1 BayBG mit Wirkung zum ... 2019 beantragt und ist sodann antragsgemäß in den Ruhestand versetzt worden. Das Beamtenverhältnis zum Beklagten ist nach § 21 Nr. 4 Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG) mit Eintritt des Klägers in den Ruhestand beendet. Der Kläger befindet sich daher nicht mehr in einem aktiven und damit bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen verlängerbaren Dienstverhältnis. Dem Begehren des Klägers auf Hinausschieben des Ruhestands kann daher nicht mehr stattgegeben werden. Mit Eintritt in den Ruhestand ist ein Hinausschieben rechtlich nicht mehr möglich (ständige Rechtsprechung, vgl. nur OVG Hamburg, B.v. 26.8.2011 - 1 Bs 104/11 - IÖD 2011, 246, juris Rn. 6 m.w.N.; BayVGh, B.v. 30.8.2007 - 3 CE 07.2028 - juris Rn. 14). Der Antrag auf Versetzung in den Ruhestand kann auch nicht mehr zurückgenommen werden, da dies nur bis zum Beginn des Ruhestands möglich ist (Baßlsperger in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: März 2020, Art. 64 BayBG, Rn. 5).

## 30

Nach der Versetzung in den Ruhestand bedürfte es für die erneute Begründung eines (aktiven) Beamtenverhältnisses einer Ernennung, für die aber nach dem Erreichen der Altersgrenze keine Rechtsgrundlage ersichtlich ist. Vielmehr müsste ein Beamter, wenn er nach dem Erreichen der

Altersgrenze berufen worden wäre, gem. § 23 Abs. 1 Nr. 5 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) i.V.m. Art. 10 Abs. 3 BayHSchPG sofort wieder entlassen werden (VG Gießen, U.v. 15.8.2012 - 5 K 127/12.Gi - juris Rn. 16; VG München, U.v. 13.11.2013 - M 5 K 12.2264). Eine Reaktivierung von Beamten, die auf eigenen Antrag in den Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze getreten sind, ist anders als bei Beamten, die einstweilig in Ruhestand oder wegen Dienstunfähigkeit in Ruhestand versetzt worden sind (Art. 65, 68 ff. BayBG), nicht vorgesehen.

### 31

b) Selbst wenn man für Fälle einer evidenten Verletzung von Art. 19 Abs. 4 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) etwa durch Rechtsschutzvereitelung oder -erschwerung Ausnahmen hiervon zulassen wollte (vgl. VGH BW, B.v. 26.2.2018 - 4 S 484/18 - juris Rn. 7), liegt im vorliegenden Fall eine unangemessene und dem Beklagten zuzurechnende Beeinträchtigung des Klägers im Hinblick auf die Erlangung effektiven Rechtsschutzes nicht vor.

### 32

Durch den Eintritt in den Ruhestand kann der Kläger keine gerichtliche Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Ablehnung des Hinausschiebens des Ruhestandseintritts um ein weiteres Jahr herbeiführen. Der Eintritt in den Ruhestand erfolgte auf Antrag des Klägers. Das ist dem Beklagten nicht zuzurechnen, ein Fehlverhalten des Beklagten ist insoweit nicht ersichtlich.

### 33

Etwas Anderes folgt auch nicht aus dem Vortrag der Klagepartei, wonach der Kläger „gezwungen“ gewesen sei, aufgrund der Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebes den Antrag auf Versetzung in den Ruhestand zu stellen. Der Kläger habe den Ruf aus E. annehmen müssen, um seine Forschungsvorhaben fortführen zu können. Ein weiteres Zuwarten sei ihm nicht zumutbar gewesen, da ansonsten zu besorgen gewesen wäre, nach Ablauf der verlängerten Dienstzeit keinen Ruf an eine andere Universität zu erhalten. Daher habe er den Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gestellt. Der Kläger mag sich in einer persönlichen Zwangslage hinsichtlich der Fortführung seiner Wissenschaftskarriere gesehen haben. Das bedingt aber keine Vergleichbarkeit mit der Lage, in der sich ein Betroffener befindet, dem die Inanspruchnahme effektiven Rechtsschutzes durch den Dienstherrn vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Da dem Kläger zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts auf Antrag noch 19 Monate Dienstzeit zur Verfügung standen (aufgrund des bewilligten Hinausschiebens des Ruhestandseintritts), war ihm zuzumuten, diese verbleibende Dienstzeit auszuschöpfen und den Antrag auf ein weiteres Hinausschieben rechtlich weiter zu verfolgen wie auch hinsichtlich seiner weiteren wissenschaftlichen Tätigkeit Vorsorge dafür zu treffen, dass ihm diese - u.U. auch außerhalb eines aktiven Beamtenverhältnisses mit dem Beklagten - über den ... .. 2021 hinaus möglich ist. Die Einräumung einer aus Sicht des Klägers möglichst optimalen Gestaltung seiner weiteren wissenschaftlichen Tätigkeit über den ... .. 2021 hinaus bedingt keine Lage, die mit der Vereitelung oder wesentlichen Erschwerung effektiven Rechtsschutzes durch den Dienstherrn vergleichbar wäre.

### 34

c) Es kann offen bleiben, ob aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 45 BeamStG) ein Anspruch auf Wiedereinstellung und Weiterbeschäftigung nach Versetzung in den Ruhestand abgeleitet werden könnte.

### 35

Selbst wenn man einen verschuldensunabhängigen Folgenbeseitigungsanspruch zum Ausgleich eines durch den Dienstherrn gegenüber dem Beamten verursachten rechtswidrigen Zustands in Erwägung ziehen wollte (vgl. hierzu: Conrad in Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: März 2020, § 45 BeamStG Rn. 36 ff.) kann für den vorliegenden Fall nichts zugunsten des Klägers abgeleitet werden. Denn der Kläger hat seine Ruhestandsversetzung ausdrücklich selbst beantragt, obwohl ihm noch 19 Monate verlängerte Dienstzeit zur Verfügung standen. In einer solchen Konstellation kann sich der Beamte nicht auf den Ausgleich einer angeblichen rechtswidrigen Ruhestandsversetzung berufen. Denn er hat diese selbst beantragt und damit die Ruhestandsversetzung sogar 19 Monate vor dem Ende des bewilligten Hinausschiebens des Ruhestandseintritts herbeigeführt (zur entsprechenden Anwendbarkeit des § 254 BGB Conrad in Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: März 2020, § 45 BeamStG Rn. 44). Auch aus dem Rufabwendungsangebot vom ... .. 2012 folgt keine Zusicherung, den Ruhestandseintritt über die gesetzlich vorgesehene maximal dreimalige Verlängerung hinauszuschieben.

Denn die Formulierung bezieht sich unmissverständlich auf die gesetzliche Regelung, an welche die Universitätsverwaltung gebunden ist.

### 36

2. Über den (ersten) Hilfsantrag war nicht zu entscheiden, da die Bedingung - Obsiegen mit Antrag I - nicht eingetreten ist.

### 37

3. Schließlich hat die Klage im (zweiten) Hilfsantrag, mit dem die Feststellung begehrt wird, dass der Ablehnungsbescheid rechtswidrig ist, keinen Erfolg. Die Fortsetzungsfeststellungsklage (§ 113 Abs. 4 VwGO analog) ist bereits unzulässig, darüber hinaus auch unbegründet.

### 38

a) Die ursprüngliche, auf ein weiteres Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand gerichtete Versagungsgegenklage ist übereinstimmend für erledigt erklärt worden. Damit ist kein Raum mehr für eine Fortsetzungsfeststellungsklage, da eine übereinstimmende Erledigungserklärung auf eine Beendigung des Rechtsstreits ohne Sachentscheidung abzielt (BVerwG, U.v. 9.12.1981 - 8 C 39/80 - NVwZ 1982, 560, juris Rn. 13; Schübel-Pfister in: Eyermann, VwGO, 15. Auflage 2019, § 113 Rn. 93; Beck/OK VwGO/Decker, 53. Edition 1.4.2020, VwGO § 113 Rn. 81).

### 39

Dem steht nicht entgegen, dass der Hilfsantrag, mit dem der Fortsetzungsfeststellungsantrag verfolgt wird, für den Fall der Abweisung des geltend gemachten Anspruchs auf erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis gestellt ist. Dieser ausdrücklich als Klageantrag I. gestellte Wiedereinstellungsanspruch ist ein anderer Klageanspruch als die ursprünglich rechtshängig gemachte Versagungsgegenklage gegen den Bescheid vom ... 2019 (s.o. II. 1). Die Versagungsgegenklage gegen den ablehnenden Bescheid ist aber übereinstimmend für erledigt erklärt worden. Daher ist kein Raum mehr für die Feststellung der Rechtswidrigkeit des Bescheids vom ... 2019. Hinsichtlich der Verpflichtungsklage ist das Verfahren einzustellen. Ein Verfahren kann nicht zugleich einzustellen und dennoch mit einem geänderten Streitgegenstand fortzuführen sein (BVerwG, B.v. 27.4.1982 - 8 B 223/81 - Buchholz 310 § 113 VwGO Nr. 121). Der Gedanke, dass der Kläger nicht um die Früchte des bisherigen Prozesses gebracht werden soll, kann hier nicht mehr greifen. Der Verpflichtungsrechtsstreit ist nach den übereinstimmenden Erledigungserklärungen ohne Sachprüfung einzustellen.

### 40

Im Übrigen wäre auch zweifelhaft, ob der Kläger im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung (BayVGH, U.v. 12.12.2016 - 10 BV 13.1005 - juris Rn. 30) auch ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung und nicht nur einen abstrakten Klärungsbedarf hat. Das erforderliche Fortsetzungsfeststellungsinteresse kann rechtlicher, wirtschaftlicher oder ideeller Natur sein und ergibt sich nach der Rechtsprechung insbesondere aus den Gesichtspunkten der konkreten Wiederholungsgefahr, der Rehabilitierung, der schwerwiegenden Grundrechtsbeeinträchtigung sowie der Präjudizwirkung für einen beabsichtigten Schadensersatzanspruch (Schübel-Pfister in: Eyermann, VwGO, 15. Auflage 2019, § 113 Rn. 111; BeckOK VwGO/Decker, 53. Edition 1.4.2020, VwGO § 113 Rn. 86 f.). Die gerichtliche Feststellung muss geeignet sein, die betroffene Position des Klägers zu verbessern (BVerwG, U.v. 17.11.2016 - 2 C 27.15 - juris Rn. 13; U.v. 16.5.2013 - 8 C 14.12 - juris Rn. 20). Es ist dabei Sache des Klägers, die Umstände darzulegen, aus denen sich sein Feststellungsinteresse ergibt (BVerwG, U.v. 17.12.1991 - 1 C 42.90 - juris Rn. 13).

### 41

Der Kläger macht geltend, durch die Ablehnung des Antrags auf ein weiteres Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand aufgrund seines Alters diskriminiert und dadurch tiefgreifend in seinen Grundrechten verletzt worden zu sein. Es ist fraglich, ob aus der Ablehnung eines über die gesetzliche Regelung des Art. 63 Abs. 2 BayBG hinausgehenden weiteren Hinausschiebens des Ruhestandseintritts eine diskriminierende, ehrenrührige Wirkung (Schübel-Pfister in: Eyermann, VwGO, 15. Auflage 2019, § 113 Rn. 119) abgeleitet werden kann, sodass ein „Rehabilitierungsinteresse“ angenommen werden könnte. Denn die gesetzliche Bestimmung des Art. 63 Abs. 2 BayBG betrifft alle Beamten.

### 42

Auch ist fraglich, ob dem Kläger aus der Verweigerung des weiteren Hinausschiebens des Ruhestandseintritts, die sich ausdrücklich auf die bestehende Rechtslage bezieht, ein

Fortsetzungsfeststellungsinteresse wegen eines beabsichtigten zivilrechtlichen Schadensersatzprozesses (Schübel-Pfister in: Eyermann, VwGO, 15. Auflage 2019, § 113 Rn. 114 ff.) attestiert werden kann. Denn es spricht viel dafür, dass das Verhalten einer Behörde nicht schuldhaft ist, wenn ein Gesetz aufgrund einer ausdrücklichen Regelung eine weitere Bewilligung ausschließt - wie hier Art. 63 Abs. 2 BayBG, der ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts auf maximal drei Jahre begrenzt.

**43**

b) Die Fortsetzungsfeststellungsklage wäre jedenfalls auch unbegründet, da der Bescheid rechtmäßig ist.

**44**

Der Beklagte hat ein weiteres Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand über den ... 2021 hinaus zu Recht abgelehnt. Die Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit auf drei Jahre gem. Art. 3 Abs. 1 und 3, 10 Abs. 4 BayHSchPG i.V.m Art. 63 Abs. 2 Satz 1 BayBG ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

**45**

Gemäß Art. 63 Abs. 2 Satz 1 BayBG kann, wenn die Fortführung der Dienstgeschäfte im dienstlichen Interesse liegt, der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag über die gesetzlich festgesetzte Altersgrenze für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, höchstens jedoch um drei Jahre.

**46**

Die LMU hat vorliegend den vierten Verlängerungsantrag des Klägers mit der Begründung abgelehnt, dass die Möglichkeiten des Hinausschiebens erschöpft seien und ein Hinausschieben um ein viertes Jahr und weitere Jahre das Bayerische Beamtengesetz nicht vorsehe.

**47**

Die Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit auf drei Jahre ist rechtmäßig und verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

**48**

Die Begrenzung auf drei Jahre stellt eine absolute Altersgrenze dar, für die ebenfalls die Rechtfertigungsgründe der allgemeinen Altersgrenze gelten. Denn der Gesetzgeber wollte diese durch Zulassung der Verlängerungsmöglichkeit nicht aufgeben, sondern vielmehr aus Flexibilisierungsgründen in begrenzten Einzelfällen eine Verlängerung zulassen. Gerade weil der Gesetzgeber trotz Zulassung der Ausnahme an den Zielen der allgemeinen Altersgrenze festhält, ist diese absolute Altersgrenze nach dreimaliger Verlängerung notwendig, um die Ausnahmemöglichkeit zu begrenzen und die Ziele der allgemeinen Altersgrenze zu erreichen. In der Ausgestaltung der Ausnahmemöglichkeit liegt auch keine weitere Altersdiskriminierung, für die eine eigene Rechtfertigung notwendig ist, denn der Ausnahmemöglichkeit in Art. 63 Abs. 2 BayBG kommt kein eigenständiger Charakter zu. Vielmehr ist sie im Zusammenspiel mit Art. 62 BayBG zu sehen (Regel und Ausnahme).

**49**

aa) Die Vorschriften über die Altersgrenze und das Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Art. 62, 63 Abs. 2, 143 BayBG verstoßen nicht gegen Vorschriften des Europäischen Unionsrechts. Der Anwendungsvorrang des Unionsrechtes greift daher nicht zugunsten des Klägers ein. Als Überprüfungsmaßstab kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) herangezogen werden, das die einschlägige Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16) im deutschen Recht umsetzt (BayVGh, B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.928 - juris Rn. 27). Diese Vorschriften sind auch auf Bedienstete in der öffentlichen Verwaltung anwendbar (EuGH, U.v. 18.6.2009 - C-88/08 Hütter - juris Rn. 34; BayVGh, B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.928 - juris Rn. 27).

**50**

Die in Art. 62 i.V.m. Art. 143 BayBG geregelte Altersgrenze für Beamte stellt zwar eine (unmittelbare) Ungleichbehandlung aufgrund des Lebensalters i.S. von § 3 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG und Art. 2 Abs. 2 a) i.V.m. Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG dar (BayVGh, B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.928 - juris Rn. 28).

**51**

Diese Ungleichbehandlung aufgrund des Lebensalters ist jedoch keine unzulässige Diskriminierung, weil sie nach § 10 AGG i.V.m. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt ist. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG spricht ausdrücklich Vereinbarungen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsehen, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann, als zulässige unterschiedliche Behandlung i.S. des § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG an. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG ist eine Ungleichbehandlung aufgrund des Lebensalters dann gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Allgemeinwohlziel dient und die Mittel, die zur Erreichung dieses Zieles eingesetzt werden, angemessen und erforderlich sind (EuGH, U.v. 21.7.2011 - C-159/10 und C-160/10 - juris Rn. 35 f.; U.v. 6.11.2012 - C-286/12 - juris Rn. 55 ff.). Dies können nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung sein. So wurden als legitime Ziele anerkannt die Förderung von Einstellungen und Beförderungen jüngerer Personen, die Zusammenarbeit von Beschäftigten verschiedener Generationen, eine ausgewogene Altersstruktur, die Optimierung der Personalplanung sowie die Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten um die Dienstfähigkeit durch eine unwiderlegliche Vermutung der Dienstunfähigkeit bei Erreichen der Altersgrenze (EuGH, U.v. 21.7.2011 - C-159/10 und C-160/10 - juris Rn. 49 f.). Neben diesen politischen, sozialen und demographischen Erwägungen können auch Haushaltserwägungen berücksichtigt werden, sofern dabei insbesondere das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters beachtet wird (EuGH, U.v. 21.7.2011 - C-159/10 und C-160/10 - juris Rn. 73 f.).

## 52

Die Regelungen über die Altersgrenze und das Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Art. 62 und 63 BayBG verfolgen diese legitimen Ziele (vgl. BayVGh, B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.928 - juris Rn. 29; B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.927 - juris Rn. 42; vgl. zum Ganzen auch: VG Würzburg - W 1 E 14.38 - juris Rn. 33 ff.). Insoweit ist nicht maßgeblich, ob sich diese Ziele aus der Begründung des Gesetzgebers ergeben, wenn sie aus dem Kontext der Regelung folgen (EuGH, U.v. 21.7.2011 - C-159/10 und C-160/10 - juris Rn. 35 f.; U.v. 6.11.2012 - C-286/12 - juris Rn. 55 ff.). Letzteres ist bei den genannten Regelungen des Bayerischen Beamtengesetzes der Fall (BayVGh, B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.928 - juris Rn. 29; B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.927 - juris Rn. 42).

## 53

Zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung aufgrund des Alters ist darüber hinaus nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG und § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG erforderlich, dass die Mittel, die zur Erreichung des gesetzgeberischen Zieles eingesetzt werden, angemessen und erforderlich sind. Insoweit besteht ein weiterer Ermessensspielraum des Gesetzgebers. Der Europäische Gerichtshof hat anerkannt, dass gerade bei Berufsgruppen, bei denen die Zahl der Stellen begrenzt ist, eine gesetzliche Altersgrenze den Zugang jüngerer Berufsangehöriger zur Beschäftigung begünstigen kann (EuGH, U.v. 21.7.2011, a.a.O., Rn. 58 f. zur Berufsgruppe der Staatsanwälte; U.v. 18.11.2010 - C-250/09 und C-268/09, C-250/09, C-268/09 Georgiev - juris Rn. 57 zur Berufsgruppe der Universitätsprofessoren). Unter diesen Umständen erscheine es nicht unvernünftig, wenn die zuständigen Stellen eines Mitgliedstaats davon ausgingen, dass mit einer Maßnahme wie der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand das Ziel erreicht werden könne, eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen, um die Planbarkeit des Ausscheidens zu erreichen, die Beförderung insbesondere von jüngeren Beamten zu gewährleisten und Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen, die im Zusammenhang mit der Versetzung in den Ruhestand entstehen könnten (EuGH, U.v. 21.7.2011, a.a.O., Rn. 59, 60). Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof weist des Weiteren darauf hin, dass die mit der Altersgrenze verbundene Vermutung der Dienstunfähigkeit Rechtsstreitigkeiten über die Dienstfähigkeit eines Beamten im Einzelfall vermeiden hilft (BayVGh, B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.928 - juris Rn. 29).

## 54

Bei der Berufsgruppe der Professoren gilt der für die Beamten als legitimes Ziel gerechtfertigte Grund, dass durch die Altersgrenze ältere, hochqualifizierte Beamte (Professoren) ihre Erfahrungen an jüngere Kollegen weitergeben und damit im Interesse der Allgemeinheit für eine gleichbleibend hohe Qualität der Professorenschaft sorgen. Andererseits kann die erfahrungsgemäß aufgrund des Alters nachlassende Leistungsfähigkeit durch leistungsfähigere jüngere Kollegen kompensiert werden. Durch das planbare und kontinuierliche Freiwerden von Professorenstellen entsteht außerdem ein zusätzlicher Anreiz für nachrückende Beschäftigte, sich verstärkt zu engagieren, wodurch die Motivation im öffentlichen Dienst insgesamt verbessert werden kann. Der Überalterung entgegen zu wirken und Zukunftschancen Jüngerer

zu fördern, sind damit zulässige Ziele, die der Gesetzgeber einer Regelaltersgrenze zugrunde legen kann. Dem steht nicht die Altersstruktur der Professorenschaft entgegen. Es steht im Ermessen des Gesetzgebers, ob er solchen Problemen mit einer Flexibilisierung der Altersgrenze begegnet, jedenfalls kann daraus nicht auf eine Altersdiskriminierung geschlossen werden (BayVGH, B.v. BayVGH, B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.928 - juris Rn. 31).

## 55

Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters darf jedoch auch durch Maßnahmen, die ein legitimes Ziel verfolgen, nicht ausgehöhlt werden und ist im Lichte des Rechtes zu arbeiten nach Art. 15 GR-Charta zu sehen (EuGH v. 21.7.2011, a.a.O., Rn. 62 ff.). Der Europäische Gerichtshof schließt daraus, dass auf die Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Berufsleben und damit am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben besonderes Augenmerk zu richten sei. Ihr Verbleiben im Berufsleben fördere die Vielfalt im Bereich der Beschäftigung, die ein im 25. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78/EG anerkanntes Ziel darstelle. Es trage außerdem entsprechend dem in den Erwägungsgründen 9 und 11 der Richtlinie zum Ausdruck gebrachten Anliegen des Unionsgesetzgebers zur persönlichen Entfaltung und Lebensqualität älterer Arbeitnehmer bei (EuGH, a.a.O., Rn. 63). Der Belang des Verbleibens älterer Arbeitnehmer im Berufsleben ist jedoch nicht absolut zu verstehen, sondern steht unter dem Vorbehalt der Wahrung anderer, gegebenenfalls gegenläufiger Belange. So können beispielsweise Personen, die die Altersgrenze erreicht haben, den Wunsch haben, in den Ruhestand zu treten und Ruhegehalt beziehen zu können, statt weiter Dienst zu leisten zu müssen. Darüber hinaus können Vorschriften über die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das Ruhestandsalter erreicht haben, im Interesse einer Verteilung der Beschäftigung zwischen den Generationen die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer fördern (EuGH, a.a.O., Rn. 64). Auch diesen steht das Grundrecht auf Arbeit nach Art. 15 GR-Charta zu. Zwischen deren Belangen und den Belangen älterer Beschäftigter muss der Gesetzgeber somit eine Abwägung vornehmen.

## 56

Vor diesem Hintergrund sind die Regelungen zur Altersgrenze angemessen, insbesondere weil den in den Ruhestand tretenden Beamten ein angemessenes Ruhegehalt gewährt wird, Ausnahmen im Einzelfall durch Hinausschieben des Ruhestandseintritts nach Art. 63 Abs. 2 BayBG auf Antrag begrenzt möglich sind und für pensionierte Beamte die Möglichkeit besteht, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne Diskriminierungen eine Beschäftigung zu suchen (vgl. EuGH, a.a.O., Rn. 65 ff., insbesondere Rn. 66). Des Weiteren hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof zu Recht darauf hingewiesen, dass der Übergang in die Rentenleistung als Rechtfertigung für Altersgrenzen angesehen wird und dass dies in gleicher Weise für den Eintritt in den Ruhestand nach dem Beamtenrecht gelten müsse (BayVGH, B.v. 9.8.2010 - 3 CE 10.928 - juris Rn. 30).

## 57

bb) Die Vorschriften des Art. 62 und 63 BayBG i.V.m. Art. 143 Abs. 1 Satz 2 BayBG verletzen nicht das unionsrechtliche Kohärenzgebot. Danach ist eine nationale Regelung nur dann geeignet, die Verwirklichung des geltend gemachten Ziels zu gewährleisten, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, es in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen. Ausnahmen von den Bestimmungen eines Gesetzes können daher in bestimmten Fällen dessen Kohärenz beeinträchtigen, insbesondere wenn sie wegen ihres Umfangs zu einem Ergebnis führen, das dem mit dem Gesetz verfolgten Ziel widerspricht (EuGH, U.v. 21.7.2011 - C-159/10, C-160/10 - juris Rn. 85 f.). Die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandseintritts nach Art. 63 BayBG ist nicht geeignet, das angestrebte Ziel zu beeinträchtigen, durch eine ausgewogene Altersstruktur in der Berufsgruppe der Universitätsprofessoren insbesondere die Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes zu garantieren. Eine solche Ausnahme kann vielmehr die Strenge eines Gesetzes wie des Art. 62 BayBG - gerade im Interesse des betreffenden öffentlichen Dienstes - abmildern. Denn die Planbarkeit des Ausscheidens und von Einstellungen aufgrund des systematischen Ausscheidens der Professoren mit Erreichen der Altersgrenze trägt zwar zum reibungslosen Funktionieren dieses Dienstes bei, doch ermöglicht es die Ausnahme des Hinausschiebens des Ruhestandseintritts nach Art. 63 BayBG, konkrete Fälle zu bewältigen, in denen das Ausscheiden des Professors der bestmöglichen Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben abträglich sein könnte (vgl. EuGH, a.a.O., Rn. 89, 90). Die gleichen Überlegungen gelten für die Möglichkeit, unterhalb der Höchstaltersgrenze in den Ruhestand einzutreten. Machen Beamte von dieser Möglichkeit Gebrauch, so wird damit das

arbeitsmarktpolitische Ziel, Nachwuchskräften die Einstellung zu ermöglichen, in besonderem Maße erreicht (HessVGH v. 19.8.2013 - 1 B 1313/13 - juris Rn. 11).

## 58

cc) Soweit die Klagepartei vorträgt, es gäbe keinen sachlichen Grund für die Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit auf drei Jahre, weil über das Tatbestandsmerkmal des dienstlichen Interesses die Ziele der allgemeinen Regelaltersgrenze über eine Einzelfallprüfung erreicht würden, kann dem nicht gefolgt werden.

## 59

Nach Art. 63 Abs. 2 BayBG muss die Fortführung der Dienstgeschäfte durch den Beamten im dienstlichen Interesse liegen. Das dienstliche Interesse ist ein unbestimmter Rechtsbegriff mit Beurteilungsspielraum der Verwaltung. Das dienstliche Interesse als Voraussetzung des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand liegt in der Optimierung des Personaleinsatzes und des Geschäftsablaufs der Verwaltung (Baßlsperger in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: März 2020, Art. 63 BayBG, Rn. 15). Das dienstliche Interesse setzt einerseits Personalbedarf der Verwaltung und andererseits die persönliche Geeignetheit des Beamten zur Fortsetzung des Beamtenverhältnisses voraus (Baßlsperger in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: März 2020, Art. 63 BayBG, Rn. 117; Günther, NWVBl. 2014, 325/326).

## 60

Art. 63 Abs. 2 BayBGH räumt den Beamten eine Rechtsposition ein, was dazu führt, dass der Dienstherr einem substantiierten Vorbringen des Beamten/ der Beamtin für einen dienstlichen Grund nur mit qualifizierten Gründen entgegentreten kann. Als Ablehnungsgründe kommen insbesondere solche Gegebenheiten nicht in Betracht, die mit dem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand stets oder regelmäßig verbunden sind. Andernfalls liefe die Vorschrift weitgehend leer; das gesetzgeberische Ziel der Flexibilisierung des Eintritts in den Ruhestand auch nach der Vorstellung der Beamten würde unterlaufen (OVG NW, B.v. 29.5.2013 - 6 B 443/13 - juris Rn. 13). Ein allgemeiner Grund, der eine Ablehnung des Antrags auf Weiterbeschäftigung über die gesetzliche Altersgrenze hinaus nicht rechtfertigt, ist etwa gegeben, wenn sich der Dienstherr auf eine nicht von ihm gewollte Erhöhung der versorgungsrechtlich relevanten Dienstzeit und damit generell auf die Versorgungssituation bei Beamten berufen würde (Baßlsperger in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: März 2020, Art. 63 BayBG, Rn. 18b).

## 61

Die Tatsache, dass durch das Hinausschieben des Eintritts des Klägers in den Ruhestand eine sonst zur Verfügung stehende Beförderungsmöglichkeit blockiert wird, die berufliche Weiterentwicklung eines potentiell Nachrückenden sich verzögert oder die gewünschte Senkung des Durchschnittsalters nicht erreicht wird, genügt nicht für die Annahme entgegenstehender dienstlicher Gründe (OVG NW, B.v. 29.5.2013 - 6 B 443/13 - juris Rn. 13). Diese Beispiele sind nur regelmäßige Folgen der von Art. 63 Abs. 2 BayBG eingeräumten Möglichkeit der Dienstzeitverlängerung über die Regelaltersgrenze hinaus. Auch die generelle Intention des Dienstherrn, jungen Nachwuchskräften die Chance zu geben, eine Führungsposition zu besetzen, kann ohne Hinzutreten weiterer Umstände ein entgegenstehendes Interesse ebenso wenig begründen, wie der generelle Wunsch des Dienstherrn, Beförderungschancen für Nachrücker zu wahren. Diese typischen Folgen des Hinausschiebens des Ruhestands eines älteren Beamten sind vom Gesetzgeber durch Schaffung der Ausnahmeregelung gerade in Kauf genommen worden und können daher eine Ablehnung des Antrags nicht begründen (Baßlsperger in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: März 2020, Art. 63 BayBG, Rn. 18b).

## 62

Über das Tatbestandsmerkmal des dienstlichen Interesses können daher gerade nicht die allgemeinen Ziele der Regelaltersgrenze erreicht werden. Denn diese allgemeinen Gründe (Entgegenwirken einer Überalterung, Förderung von Zukunftschancen Jüngerer etc.) sind nicht geeignet, das dienstliche Interesse zu verneinen. Denn durch die Zulassung der Ausnahme nimmt der Gesetzgeber in Kauf, dass diese allgemeinen Ziele im Einzelfall außer Acht gelassen werden bzw. die Folgen hinzunehmen sind. Der Gesetzgeber hat damit aber nicht generell die Geltung der allgemeinen Altersgrenze aufgegeben. Vielmehr hat er eine Ausnahme zugelassen, um die Strenge des Gesetzes abzumildern. Die Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit ist daher erforderlich, um eine absolute Altersgrenze für die Fälle, in denen von

der Ausnahmemöglichkeit Gebrauch gemacht worden ist, festzusetzen. Nach einer dreimaligen Verlängerung sollen nach dem Willen des Gesetzgebers die Gründe der allgemeinen Regelaltersgrenze wieder überwiegen und kein Raum mehr für eine Ausnahme sein, um die sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele erreichen zu können. Die Festsetzung der Verlängerungsmöglichkeit auf drei Jahre steht im Ermessen des Gesetzgebers und ist nicht zu beanstanden.

### 63

dd) Entgegen der Ansicht des Klägers ist der Beklagte hinsichtlich der Beachtung der Regelungen über die Ruhestandseintrittsgrenzen nicht deshalb inkonsequent, weil er Professoren die Möglichkeit eröffnet, nach Ruhestandseintritt freiwillig weiterzuarbeiten - beispielsweise im Rahmen von Kooperationspartnerschaften. Denn die mit der Regelaltersgrenze verfolgten sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele werden durch die Ruhestandsversetzung erreicht, da der Dienstposten des Ruhestandsbeamten dadurch frei wird und neu besetzt werden kann.

### 64

ee) Verstöße gegen das Grundgesetz sind nicht ersichtlich. Insbesondere die Berufs- und Wissenschaftsfreiheit gem. Art. 5 Abs. 3 Satz 1, 12 Abs. 1 GG werden durch die Befristung der Verlängerungsmöglichkeit (Art. 63 Abs. 2 BayBG) nicht verletzt. Der Kläger trägt vor, dass ihm das Recht auf wissenschaftliche Betätigung in der Forschung genommen werde, wenn er in den „Zwangsruhestand“ versetzt werde. Dem kann nicht gefolgt werden. Die Wissenschaftsfreiheit schützt als Abwehrrecht die wissenschaftliche Betätigung gegen staatliche Eingriffe und gewährt dem einzelnen Wissenschaftler einen vorbehaltlos geschützten Freiraum (BVerwG, B.v. 16.3.2011 - 6 B 47/10 - juris Rn. 8). In diesen Freiraum wird durch die Versetzung in den Ruhestand nicht eingegriffen. Der Kläger kann seine Arbeit zu den Bedingungen, die für Professoren im Ruhestand gelten, über den Ruhestandseintritt hinaus ungehindert fortsetzen.

### 65

Soweit die Klagepartei auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zum Richter auf Zeit (BVerfG, B.v. 22.3.2018 - 2 BvR 780/16 - BVerfGE 148, 69) Bezug nimmt, von einer Vergleichbarkeit der Stellung des Richters auf Zeit und eines Universitätsprofessors ausgeht und daraus den Schluss zieht, dass die in dem Beschluss aufgestellten Grundsätze nicht mehr gewährleistet seien, wenn ein Hochschullehrer nach Erreichung eines bestimmten Lebensalters jedes Jahr erneut auf die Bestätigung seines Amtes durch die Exekutive angewiesen ist, kann dem nicht gefolgt werden. Die Klagepartei verkennt, dass die erneute Bestellung eines Richters auf Zeit nach Ablauf seiner Amtsperiode generell ausgeschlossen ist. Insofern ist der genannte Beschluss - unabhängig davon, ob die Stellung eines Hochschullehrers mit der eines Richters vergleichbar ist - nicht auf die vorliegende Situation anwendbar.

### 66

ff) Ein Verstoß gegen das Wirtschaftlichkeitsgebot aus Art. 114 Abs. 2 Satz 1 GG, § 6 Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG), Art. 7 Bayerische Haushaltsordnung (BayHO) ist nicht ersichtlich. Es ist Teil des Systems, dass der Dienstherr bei Versetzung in den Ruhestand für diesen Beamten Ruhebezüge zu zahlen hat und parallel die Kosten für den Nachfolger zu tragen hat.

### 67

4. Soweit der Rechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt worden ist, ist über die Kosten nach billigem Ermessen zu entscheiden (§ 161 Abs. 2 VwGO). Billigem Ermessen entspricht es, die Kosten des Verfahrens insoweit dem Kläger aufzuerlegen, da dieser voraussichtlich unterlegen gewesen wäre. Auch im Übrigen hat der Kläger als unterlegener Beteiligter nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung (ZPO).

### 68

Soweit das Verfahren aufgrund übereinstimmender Erklärungen, dass die Hauptsache erledigt ist, einzustellen war, ist das Urteil unanfechtbar (§ 92 Abs. 3 Satz 2 VwGO analog; Rennert in: Eyermann, VwGO, 15. Auflage 2019, § 92 Rn. 25; Schübel-Pfister in: Eyermann, a.a.O., § 161 Rn. 14).

### 69

Im Übrigen ergeht folgende Rechtsmittelbelehrung: