

*Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad*

# ***Aktuelles aus der Rechtsprechung***

*Informationsblatt für Lehrkräfte an Schulen, Hochschulen,  
Weiterbildungseinrichtungen etc.*

*Versorgungsabschlag*

# Neues aus dem Versorgungsrecht

Der Themenbereich Versorgung ist grundsätzlich ein spannungsgeladenes Feld. Unter diesem Stichwort wird auch der bereits über einen langen Zeitraum diskutierte sogenannte Versorgungsabschlag bei Beamtinnen und Beamten, die zum Beispiel teilzeitbeschäftigt gewesen sind, behandelt. Zahlreiche Gerichte verschiedener Instanzen haben sich schon mit diesem Problem beschäftigt, so dass es nicht einfach ist, den Überblick über den momentanen Stand der Rechtsprechung zu behalten.

Anlässlich der jüngsten Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Gießen (5 E 1313/06), des Verwaltungsgerichts Hamburg (21 K 979/06) und des Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main (9 E 3021/05(2)) sowie des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes (3 B 05.2471) lohnt es sich, sich noch einmal eingehend mit der aktuellen Rechtslage auseinander zu setzen.

## Ausgangspunkt

Nach altem Versorgungsrecht (BeamtVG i.d.F. bis zum 31.12.1991) war bei Beschäftigten, die bereits am 31.12.1991 Beamte waren und gleichzeitig **nach dem 16.05.1990** nicht vollzeitbeschäftigt gewesen waren, der sogenannte Versorgungsabschlag anzuwenden, der zu einer Minderung des Ruhegehaltssatzes führte. Grund für den Versorgungsabschlag konnte der Umstand sein, dass der Beschäftigte entweder teilzeitbeschäftigt gewesen ist oder für einige Zeit beurlaubt gewesen war.

§ 85 BeamtVG aF bestimmte, dass im Fall einer Teilzeitbeschäftigung eine Vergleichsberechnung vorzunehmen war, die durch das zum 1.1.1992 geschaffene Übergangsrecht mit dem Ziel des Bestandsschutzes erworbener Anwartschaften eingeführt worden war.

Dabei wurde eine Günstigkeitsprüfung durchgeführt, in dem der nach dem Übergangsrecht ermittelte Ruhegehaltssatz zugrunde gelegt wurde, wenn er höher als der Ruhegehaltssatz, der sich nach neuem Recht für die gesamte ruhegehaltsfähige Dienstzeit ergibt, war. Allerdings war zu beachten, dass der Ruhegehaltssatz nach neuem Recht **nicht** den Ruhegehaltssatz übersteigen darf, der sich bei ausschließlicher Anwendung des alten Rechts ergeben würde, so dass eine Höchstgrenze einschlägig war. Dieses Verfahren nennt man eingeschränktes Günstigkeitsprinzip. Problem an diesem eingeschränkten Günstigkeitsprinzip und der damit verbundenen Höchstgrenze ist allerdings, dass nach altem Recht Versorgungsabschläge für Teilzeitbeschäftigte vorgesehen waren, so dass bei der Vergleichsberechnung die betroffenen Beschäftigten in Teilzeit stets verminderte Ruhegehaltssätze hinnehmen mussten, auch wenn das neue Recht den Versorgungsabschlag nicht mehr vorsah.

Das BeamtVG aF findet auch heute noch über die Übergangsregelung des § 85 BeamtVG nF für künftige Versorgungsempfänger Anwendung, die

- am 31.12.1991 Beamte waren,
- die Teilzeit oder Beurlaubung vor dem 31.12.1991 beantragt hatten
- und die Zeiten aus Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung nach dem 16.05.1990 aufweisen,

so dass das Thema seine Brisanz auch durch die Gesetzesänderung nicht verloren hat.

## **Aktuelle Rechtslage**

Das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (VG) musste sich mit einem Fall befassen, der die Anwendung sowohl des neuen als auch des alten sowie des Übergangsrecht verlangte, da die Betroffene zum 31.12.1991 verbeamtet war, sich in Teilzeit/Beurlaubung befand und dies vor dem 31.12.1991 auch genehmigt worden war.

Das VG Frankfurt befand, dass diese versorgungsrechtliche Sondersituation in Kollision zum europäischen Recht, insbesondere zu Art. 141 EG und der Richtlinie 75/117/EWG, stand und setzte das Verfahren aus. Zudem legte das Gericht die entscheidende Frage, ob diese versorgungsrechtliche Regelung zu einer mittelbaren Diskriminierung führe, da davon hauptsächlich Frauen aufgrund ihrer familiären Situation betroffen seien, dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Vorabentscheidung vor.

Eine Vorabentscheidung des EuGH war notwendig, da die ständige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zu diesem Thema zu diesem Zeitpunkt war, dass keine ungerechtfertigte Benachteiligung von Beamtinnen durch die Vornahme von Versorgungsabschlüssen zu erkennen sei (2 C 2.98 und 2 C 19.98).

In seinem Urteil vom 23.10.2003 (RS.C –4/02; RS.C – 5/02) stellte der EuGH fest, dass die Regelung im nationalen Recht eine nicht statthafte Diskriminierung weiblicher Beschäftigter darstellt, da Männer und Frauen ohne sachliche Rechtfertigung ungleich behandelt werden.

Auf der Grundlage des Urteils des EuGH urteilte das VG Frankfurt zugunsten der klagenden Beschäftigten und stellten die Rechtswidrigkeit des Versorgungsabschlages nach altem Recht **zum Stichtag** fest. Stichtag ist nach wie vor der 16.05.1990, da erst zu diesem Zeitpunkt durch das Inkrafttreten des Gemeinschaftsrecht zu Art. 141 EG ein Normenkonflikt zum nationalen Recht entstanden ist. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil war nicht erfolgreich, da das BVerwG der Entscheidung des EuGH in seinem Urteil vom 25.05.2005 folgte und seine frühere Rechtsprechung somit aufgab (2 C 6.04).

Die Leipziger Richter führten aus, dass bei der Ermittlung des Ruhegehaltssatzes im Wege der Alternativberechnung nach neuem und altem Recht bei der anzuwendenden Günstigkeitsregelung der Versorgungsabschlag alter Trägung wegen Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nicht zu berücksichtigen sei. Der mit dem Jahr 1992 vollzogene Umstieg von der degressiven auf die lineare Ruhegehaltsskala führe bei Einbeziehung der Abschlagsregelung zu einer Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und Dienstbeurlaubten, welche sich bei Abwägung aller Umstände und gesetzgeberischer Zielsetzungen auch nicht aus fiskalischen Notwendigkeiten rechtfertigen lasse.

Das Gericht führte weiter aus, dass aufgrund der evidenten Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in weit überwiegender Anzahl von Frauen in Anspruch genommen werde, führe dies zu einer vom EuGH festgestellten mittelbaren Diskriminierung und somit zu einem Verstoß gegen Art. 141 des EG-Vertrages. Der erkennende Senat sei an die Entscheidung des EuGH gebunden und müsse den Vorrang des Gemeinschaftsrechts bei der Auslegung innerstaatlicher

Rechtsnormen berücksichtigen. Deshalb sei das Ruhegehalt ohne Berücksichtigung eines Versorgungsabschlages und somit ein höherer Ruhegehaltssatz festzusetzen.

Festzuhalten an der Entscheidung des BVerwG ist allerdings, dass das Gericht eben **keine** Entscheidung hinsichtlich des Versorgungsabschlages nach § 14 Abs. 3 BeamtVG nF getroffen hat. Auch § 14 Abs. 3 BeamtVG nF sieht Versorgungsabschlüsse in bestimmten Fällen vor, die jedoch von der Entscheidung des BVerwG nicht erfasst werden, da diese nur die Fälle des Versorgungsabschlages nach altem Recht, d.h. bis 31.12.1991, betrifft.

## **Änderungsbedarf oder Ausweitungen der Rechtsprechung nötig ?**

Aktuell befassen sich erneut Gerichte mit dem Versorgungsabschlag, aber diesmal den Ruhegehaltssätzen, die **vor dem Stichtag des 17.05.1990** zu ermitteln sind:

- Das VG Frankfurt (9 E 3021/05 (2)) hat mit Beschluss vom 20.08.2007 ein Verfahren ausgesetzt und zur Entscheidung an das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) vorgelegt.
- Das gleiche Vorgehen hat das VG Hamburg (21 K 979/06) in seinem Beschluss vom 19.9.2007 gewählt und die Entscheidung des BVerfG eingeholt.
- Auch der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat sein Verfahren mit dem Aktenzeichen 3 B 05.2471 mit Beschluss vom 27.8.2007 das Verfahren ausgesetzt.

Alle drei Verfahren beschäftigen sich mit der Frage, wie Zeiten der Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, die vor dem 17.05.1990 absolviert worden sind, bei der Ermittlung des Ruhegehaltssatzes zu behandeln sind. Eine Kollision mit dem Gemeinschaftsrecht besteht nicht, da dieses zum Stichtag gerade nicht bestanden hat und somit nicht im Widerspruch zur nationalen Regelung gestanden haben kann. Die Rechtsprechung des EuGH, dass die Anwendung des Versorgungsabschlages eine mittelbare Diskriminierung darstellt, kann somit nicht greifen.

Fraglich ist, ob mangels einer europäischen Regelung der Verstoß gegen das Verfassungsrecht, insbesondere Art. 3 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 GG, die Anwendung des Versorgungsabschlages auf Zeiten vor dem 17.05.1990 verhindern kann. Diese Frage ist nunmehr zu abschließender Klärung und Entscheidung an das BVerfG weitergeleitet worden.

Aus Sicht der Betroffenen wäre es wünschenswert, wenn das BVerfG im Sinne der Klägerinnen entscheiden würde. Auch wenn gemeinschaftsrechtliche Regelungen für den Zeitraum nicht herangezogen werden können, bedeutet dies nicht, dass eine mittelbare Diskriminierung nicht stattgefunden hat und folglich der Versorgungsabschlag munter weiter für die ruhegehaltsfähigen Zeiten vor dem 17.05.1990 einberechnet werden kann. Auch nationale, verfassungsrechtliche Regelungen sollen und können Ungleichbehandlungen ohne sachliche Rechtfertigungen verhindern.

Die Sachlage ist bei den Zeiten der Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung vor dem Stichtag vergleichbar. Auch in diesen Fällen waren es überwiegend Frauen, die aufgrund der familiären Situation keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen konnten und nun dafür bei der Berechnung der Versorgungsbezüge erhebliche Nachteile hinnehmen müssen.

Wie bereits das BVerwG in seiner Grundsatzentscheidung vom 25.5.2005 zum Versorgungsabschlag nach altem Recht festgestellt hat, liegen selbst fiskalische Gründe als Rechtfertigung nicht vor, so dass eine mittelbare Diskriminierung von Frauen gegeben ist.

Es wäre nicht verständlich, wenn das BVerfG vergleichbare Sachverhalte unterschiedlich nur aus dem Grund werten würde, dass eine gemeinschaftsrechtliche Regelung fehlt. Es bestehen insofern gute Erfolgsaussichten dafür, dass das BVerfG zugunsten der Klägerinnen und alle weiteren Betroffenen entscheidet und die Anwendung des Versorgungsabschlages grundsätzlich als rechtswidrig einstuft, da ein Verstoß gegen Art. 3 GG gegeben ist und dieser - ebenso wie Art. 141 EG - ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen verhindern soll.

Über den weiteren Verfahrensablauf und die Entscheidung des BVerfG werden wir selbstverständlich weiter berichten.

Mit einem ganz anderen Problem des Versorgungsabschlages musste sich das VG Gießen in seinem Urteil vom 13.9.2007 (5 E 1313/06) beschäftigen.

Die Klägerin war weder teilzeitbeschäftigt noch beurlaubt, so dass direkt die Rechtsprechung des EuGH zur mittelbaren Diskriminierung keine Anwendung finden konnte. Stattdessen hatte die Klägerin einen Versorgungsabschlag hinnehmen müssen, da eine Kürzung aufgrund von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten (Studium, Vorbereitungsdienst) erfolgte.

Das VG Gießen war der Ansicht, dass die vom EuGH aufgestellten Grundsätze zur Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung auch Anwendung auf Ausbildungs- und Zurechnungszeiten finden müssen, die ab dem 17.05.1990 absolviert worden sind, so dass eine Kürzung des Ruhegehaltssatzes rechtswidrig sei. Das Gericht verurteilte daraufhin das beklagte Land dazu, der Klägerin einen höheren Ruhegehaltssatz zuzusprechen. Da gegen das Urteil die Berufung zugelassen ist und davon auszugehen ist, dass das beklagte Land Hessen davon Gebrauch machen wird, muss das Verfahren zu diesem weiteren interessanten Aspekt des Versorgungsabschlages abgewartet und beobachtet werden. Allerdings sprechen gute Gründe dafür, dass die Argumentation des VG Gießen Bestand haben wird.

Bearbeitung : Katrin Löber  
Stand Oktober 2007

## Staatliche Förderung kassieren und gleichzeitig für das Alter vorsorgen!

Als Mitglied der GEW kannst du schon mit einem geringen Beitrag für dich und deine Angehörigen eine private Rentenversicherung abschließen. „Das RentenPlus“ des DGB ist eine Riesterreute zum günstigen Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge.

### Die Vorteile auf einen Blick:

- hohe garantierte Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung



Der Vorteil von „Das RentenPlus“ entsteht u. a. durch geringe Verwaltungskosten. Die so erzielten Einsparungen werden direkt an die Versicherten weitergereicht. Dadurch ist „Das RentenPlus“ kostengünstig und leistungsstark. Stiftung Warentest hat „Das RentenPlus“ „sehr gut“ bewertet!



### Fordere jetzt dein persönliches Angebot an!

Debeka	Telefon 01 80/5 00 65 90-10
BHW	Telefon 01 80/5 00 65 90-20
DBV	Telefon 01 80/5 00 65 90-30
DEVK	Telefon 01 80/5 00 65 90-40
HUK-COBURG	Telefon 01 80/5 00 65 90-50
NÜRNBERGER	Telefon 01 80/5 00 65 90-60

im Internet unter [www.das-rentenplus.de](http://www.das-rentenplus.de)

Das RentenPlus • Postfach 300752 • 56029 Koblenz

Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

## Mitgliedsantrag

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>Beschäftigungsverhältnis</b> <input type="checkbox"/> Honorarkraft <input type="checkbox"/> angestellt <input type="checkbox"/> beamtet <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert <input type="checkbox"/> Altersteilzeit <input type="checkbox"/> befristet bis _____ <input type="checkbox"/> arbeitslos <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche <input type="checkbox"/> im Studium <input type="checkbox"/> in Elternzeit <input type="checkbox"/> Referendariat/ Berufspraktikum <input type="checkbox"/> Sonstiges
Vorname/Name	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Straße/Nr.	Berufsbezeichnung/-ziel      beschäftigt seit      Fachgruppe	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Land/PLZ/Ort	Name/Ort der Bank	
<input type="text"/>	Kontonummer      BLZ	
Geburtsdatum/Nationalität	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Tarif-/Besoldungsgebiet	
Bisher gewerkschaftlich organisiert bei      von      bis      (Monat/Jahr)	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Tarif-/Besoldungsgruppe      Stufe      seit	
Telefon      Fax	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)	
<input type="text"/>	Betrieb/Dienststelle      Träger	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Ort/Datum	Unterschrift	Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle      PLZ/Ort

Vielen Dank!  
Ihre GEW