

BEAMTENVERSORGUNG

Keine Diskriminierung von Teilzeitarbeit

Ein Mitte 2022 vorzeitig in den Ruhestand versetzter Oberstudienrat hatte gegen die Höhe seiner Beamtenversorgung geklagt. Er hatte während seiner Teilzeitarbeit Mehrarbeit geleistet, die nicht in die Versorgung eingeflossen ist. Der Fall wurde aktuell vom Beamtenrechtssenat des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg entschieden.

Der Lehrer hatte während der Anfangsphase seiner Berufstätigkeit (Berufsschullehramt) einen Teilzeitvertrag mit 11/23 Deputatsstunden im Angestelltenverhältnis. Diese Zeit ist ruhegehaltstfähig. Er hatte damals allerdings ein Jahr lang so viel Mehrarbeit geleistet, dass ein volles Deputat daraus wurde. Im Anschluss wurde er in ein Probebeamtenverhältnis berufen, aber nur unter der Bedingung, dass er ein Teildeputat von 17/23 Stunden akzeptierte. Tatsächlich hatte er aber auch während seines Probebeamtenverhältnisses mehr als ein Jahr lang weiterhin Mehrarbeit, bis zu einem vollen Deputat geleistet. Für diese Mehrarbeit erhielt die Lehrkraft im Übrigen keine Vergütung.

Probleme tauchten mit der Berechnung des Ruhegehalts ab Sommer 2022 auf. Hier wurden ihm diese beiden Jahre nur mit der nominellen (also der vertraglich vereinbarten Teilzeit) und nicht mit der tatsächlich gearbeiteten vollen Arbeitszeit angerechnet. Hiergegen richtete sich seine Klage, die nun in zweiter Instanz vom Verwaltungsgerichtshof BW (VGH Baden-Württemberg U. v. 19. 07.2022 - 4 S 1877/21, nicht rechtskräftig) entschieden worden ist.

Maßgebend ist die tatsächlich gearbeitete Teilzeitquote

Der 4. Senat verurteilte das Land dazu, das Ruhegehalt des Berufsschullehrers nicht nur nach einer nominellen Teilzeitquote, sondern nach der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu berechnen. Begründet wurde die Entscheidung mit einem Hinweis auf das Recht der Europäischen Union:

Nach der Europäischen Richtlinie „Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit“ (RL 97/81/EG), die den Zweck verfolgt,

Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten zu beseitigen und einen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitmöglichkeiten zu leisten, dürfen die Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten nicht deshalb schlechter sein, weil Teilzeit gearbeitet wird. Eine Ausnahme gilt, wenn sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. So darf die Bezahlung bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend der Teilzeitquote geringer sein als bei einer Vollzeitbeschäftigung. Die qualitativen Arbeitsbedingungen müssen aber für Teil- und Vollzeitbeschäftigte die gleichen sein.

Die RL 97/81/EG besagt aber auch, dass bei der Bezahlung dem unterschiedlichen tatsächlichen (!) zeitlichen Arbeitsumfang Rechnung getragen werden muss. Nach der Richtlinie ist in solchen Fällen die Bezahlung strikt (!) zeitanteilig zu gewähren. Das Diskriminierungsverbot gebietet in Fällen von Mehrarbeit, die von Teilzeitbeschäftigten geleistet wird, dass die Betroffenen entsprechend der Höhe der tatsächlich geleisteten Teilzeitquote bezahlt werden und zwar bis zur Grenze der Vollzeitbeschäftigung (BVerwG U. vom 13.03.2008 – 2 C 128/07). Entsprechend muss nicht nur bei Entgelt für die Arbeitsleistung verfahren werden, sondern auch bei Leistungen der Altersversorgung.

Das Land hatte zwar eingewandt, es gebe sachliche Gründe, dass nur die nominelle Teilzeitquote angerechnet werden müsse. Es ist damit vor dem Verwaltungsgerichtshof jedoch gescheitert. Das Argument, das Beamtenverhältnis richte sich nach dem Alimentationsprinzip und die Besoldung müsse sich daher an der „genormten“ Arbeitszeit orientieren und nicht an der tatsächlich geleisteten, wurde

als gegen Europarecht und den dort geltenden Effektivitätsgrundsatz verstößend angesehen. Das Land kann sich auch nicht darauf berufen, es sei organisatorisch zu schwierig, die tatsächliche Teilzeitquote zu berücksichtigen. Denn unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand muss das Ruhegehalt stets individuell berechnet werden. Auch das ist mit einigem Verwaltungsaufwand verbunden. Jedenfalls rechtfertigen „administrative Schwierigkeiten“ keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten. Überdies, so der Senat, muss auch das Entgelt und nicht nur das Ruhegehalt individuell nach der Mehrarbeit berechnet werden.

Was für alle daraus folgt

Im Ergebnis sollten alle Mitglieder beim Eintritt in den Ruhestand darauf achten, dass die Versorgungsbezüge für Zeiten, in denen Teilzeit gearbeitet wurde, nach der tatsächlichen Teilzeitquote berechnet werden. Wurde allerdings Mehrarbeit über 100 Prozent hinausgehend gearbeitet, kann dies beim Ruhegehalt nicht berücksichtigt werden. Dann ist nach ebenfalls von der GEW erstrittener Rechtsprechung unter bestimmten Voraussetzungen eine Abgeltung der Mehrarbeit fällig. ▀

Jörg Düsselberg

Rechtsanwalt für Verwaltungsrecht

*Der GEW-Rechtsschutz empfiehlt allen teilzeitbeschäftigten Beamten*innen, die MAU-Abrechnungen sorgfältig aufzubewahren, damit bei der Festsetzung des Ruhegehalts die Berücksichtigung beantragt und der geleistete MAU belegt werden kann.*
