

Soo Min Kim

*Versorgungszusagen in der Wissenschaft - Magnet
oder Mobilitätshindernis?*

*Bericht über die Tagung des Vereins zur
Förderung des deutschen und internationalen
Wissenschaftsrechts e.V. am 24.11.2023*

„Es ist maximal schwierig – es geht um Geld und um Erwartungen“. Das in der Diskussionsrunde gefallene Statement zum Thema der Tagung schien breite Zustimmung in der Runde zu finden. Nicht zuletzt hat auch die schwer zu durchblickende Rechtslage auf dem Gebiet der beamtenrechtlichen Versorgung insgesamt 100 Vertreterinnen und Vertreter von Universitäten, Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Ministerien und der Anwaltschaft dazu veranlasst, an der am 24. November 2023 abgehaltenen Online-Veranstaltung teilzunehmen. Dr. Michael Stückradt, Vorstandsvorsitzender des Vereins zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts, betonte in seiner Begrüßungsrede die multipolare Relevanz des Versorgungsrechts für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, für die Einstellungskörperschaften sowie auf politischer Ebene. Der Verein nutze die Tagung als Möglichkeit, die Rechtslage grundsätzlich aufzuarbeiten und sich der rechtspraktischen Frage zu widmen, unter welchen Voraussetzungen beamtenrechtliche Versorgungszusagen in der Wissenschaft ein wichtiger Magnet zur Personalgewinnung sein können und wann sie eher zu einem Mobilitätshindernis werden.

I. Rechtsrahmen der beamtenrechtlichen Versorgung

In seinem Vortrag „Wert der Pension – Warum ist eine beamtenrechtliche Versorgung ein wichtiger Punkt in Berufungsverhandlungen“ stellte Prof. Dr. Ralf Brinktrine, Professor an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg, zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen der beamtenrechtlichen Altersversorgung vor.

Aufgrund der statusrechtlichen Differenzierung zwischen Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten bestünden zwei unterschiedliche Altersversorgungssysteme für Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Die Alterssicherung der Beamtinnen und Beamten sei in den Beamtenversorgungsgesetzen (des Bundes und der jeweiligen Bundesländer) geregelt, während für die Tarifbe-

schäftigten des öffentlichen Dienstes Regelungen der Rentenversicherung nach dem SGB VI Anwendung fänden. Die Beamtenversorgung wurzele in den hergebrachten Grundsätzen des Beamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) und sei als sogenannter Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation verfassungsrechtlich verankert. Daraus werde die Garantie einer Versorgungsmindesthöhe abgeleitet. Etwaige Verstöße gegen das Alimentationsprinzip seien gerichtlich einklagbar. Nach verfassungsrechtlicher Beurteilung sei es weder möglich, das Berufsbeamtentum abzuschaffen, noch die Beamtenversorgung und die gesetzliche Rentenversicherung zusammenzuführen. Zudem leite sich aus Art. 33 Abs. 5 GG das strenge Gesetzlichkeitsprinzip der Beamtenversorgung ab, wonach die wesentlichen Parameter der Pension gesetzlich vorbestimmt sein müssen.

Nach der derzeitigen Regelung werde das Pensionsalter mit 67 Jahren erreicht (§ 51 BBG und vergleichbare Landesregelungen), wobei auf Wunsch nach Maßgabe der §§ 52 f. BBG ein abweichender Zeitpunkt des Ruhestandes bestimmt werden kann. Die Pensionshöhe sei prinzipiell abhängig von der Frage, welche Zeiten und welche Dienstbezüge ruhegehaltfähig sind. Zudem seien teilweise bestimmte Sonderleistungen ruhegehaltfähig. Beispielsweise regle Art. 13 BayBeamtVG die Ruhegehaltfähigkeit von Hochschulleistungsbezügen. In Bund und Ländern betrage die maximale Höhe der Pension 71,75% und die Mindesthöhe 35% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Die Festlegung der letztgenannten Höhe sei verfassungsgerichtlich entschieden. Bei parallel bestehenden Ansprüchen nach der Beamtenversorgung sowie aus der gesetzlichen Rentenversicherung würden sie gemäß § 55 BeamtVG verrechnet (Verbot der Überversorgung). Es bestehe ein Rechtsanspruch auf Berechnung der ruhegehaltfähigen Vordienstzeiten. Für Länder, in denen ein Auskunftsanspruch nicht gesetzlich garantiert werde, werde die Hilfskonstruktion erwogen, aus dem Anspruch auf beamtenrechtliche Fürsorge einen Anspruch auf Berechnung abzuleiten.

II. Relevanz der Pension in Berufungsverhandlungen und Herausforderungen bei der Auskunftserteilung

Das beamtenrechtliche Versorgungssystem stelle ein attraktives Werbemittel für Universitäten und Hochschulen in Berufungsverhandlungen dar. *Brinktrine* zog zur Verdeutlichung den Vergleich mit der gesetzlichen Rentenversicherung und stellte den Gestaltungsspielraum mit Blick auf anrechenbare Leistungen als ruhegehaltfähig (vgl. Art. 13 BayBeamVG) sowie die in der Regel bessere Anrechnung von Vordienstzeiten in der beamtenrechtlichen Pensionsberechnung heraus. Für Bewerberinnen und Bewerber sei es empfehlenswert, die Ruhegehaltfähigkeit von Berufungs- und Leistungsbezügen im Blick zu haben und im Berufungsverfahren alle Vorzeiten auf ihre Versorgungsrelevanz anzusprechen.

Einer der Hauptdiskussionspunkte, der in den Anschlussrunden immer wieder aufgegriffen wurde, stellte die Herausforderungen rund um die Erteilung von Versorgungsauskünften in der Berufungs- sowie Verwaltungspraxis dar. Aus Sicht der Einrichtungen, die Kandidatinnen und Kandidaten berufen möchten, sei es misslich, die konkrete Pensionshöhe nicht genau „vorrechnen“ zu können. Die unangenehme Lage sei auch auf das Risikobewusstsein zurückzuführen, sich im Falle falscher Auskunft möglicherweise schadensersatzpflichtig zu machen. Bei Auskunftsangelegenheiten solle stets betont werden, dass es sich bei der angestellten Berechnung um „Erwartungen“ handle. Mehrfach wurde daran erinnert, dass für die konkrete Summe die Rechtslage maßgeblich sei, die zum Erreichen des Pensionsalters gelte, wohingegen sich die Berechnung nur nach der aktuellen Rechtslage richten könne. Zudem bestehe noch in einigen Ländern, die dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungswidrigkeit der W2-Besoldung¹ nicht oder nicht ausreichend nachgekommen sind, die Wahrscheinlichkeit, dass die Grundgehälter angehoben werden. Dies könne wiederum zur Konsumtion von Leistungsbezügen führen, die einst als ruhegehaltfähig angesehen wurden, wobei die Konsumtionsregelung als verfassungsgemäß erklärt wurde.²

Stückradt sprach unter Verweis auf eigene Berufungserfahrungen im nordrheinwestfälischen Raum die Empfehlung aus, frühzeitig mit dem zuständigen Landesamt für Besoldung und Versorgung in Kontakt zu treten und sich Auskunft einzuholen. Wie *Dr. Martin Hellfeier* während seines ersten Vortrags anknüpfend an die Diskussion erläuterte, ergibt sich die Angewiesenheit

auf die Mitwirkung der Versorgungsbehörden der Länder zunächst daraus, dass die Ruhegehaltfähigkeit der Dienstzeit im Beamtenverhältnis festgesetzt wird und damit nicht verhandelbar ist. Die gesetzliche Regellage nach den Beamtenversorgungsgesetzen sehe zwar vor, dass die Berechnung der Vordienstzeiten im Zusammenhang mit der Berufung stattfinden solle, wobei hiermit die Ernennung gemeint sei. In der Verwaltungspraxis führe nach *Hellfeiers* Kenntnis allerdings keine Versorgungsbehörde eine solche von sich aus durch. Daher sollten Kandidatinnen und Kandidaten eine Berechnung zumindest nach der Ernennung anfordern. Allerdings entstehe für Berufungskandidatinnen und -kandidaten, insbesondere im Wechselstadium, bereits während laufender Berufungsverhandlungen der Bedarf nach einer Vorabberechnung. Insoweit sei man auf die Handhabung der zuständigen Versorgungsbehörde angewiesen. Erfahrungsgemäß habe es sich z.B. in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg und Niedersachsen bewährt, dass die Versorgungsbehörde Vorabberechnungen zur Verfügung stelle. Dagegen wurde aus Brandenburg und Berlin berichtet, dass der Wunsch nach vorzeitiger Berechnung von den Behörden konsequent abgewiesen werde.

III. Zusammenwirken unterschiedlicher Versorgungssysteme und Anrechnungsmechanismen in innerdeutschen Wechselkonstellationen

Im zweiten Vortrag des Tages „Innerdeutsche Mobilität (Hochschule zu Hochschule, Hochschule zu Industrie, Hochschule zu außeruniversitärer Forschung und jeweils vice versa)“ beleuchtete *Hellfeier*, Justitiar beim Deutschen Hochschulverband, anhand von fünf denkbaren Konstellationen eines innerdeutschen Stellenwechsels das Zusammenspiel verschiedener Versorgungssysteme, entsprechende Anrechnungsmechanismen und die Auswirkungen föderaler Unterschiede.

Hellfeier gab eingangs einen Überblick über das Versorgungssystem. Im Zentrum stehe das Ruhegehalt. Die Berufenen könnten weitere Versorgungsansprüche erworben haben, darunter einen Anspruch auf Rente gegenüber der Deutschen Rentenversicherung oder den berufsständischen Versorgungswerken (etwa von Ärztinnen und Ärzten), auf Betriebsrente (insbesondere gegenüber der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) oder auf ausländische Rente. Das Zusammenspiel unterschiedlicher Ansprüche sei dadurch gewährleistet, dass am Ende eine Höchstgrenzenberechnung er-

¹ Gemeint ist das Urteil vom 14.2.2012 – 2 BvL 4/10, BVerfGE 130, 263.

² Offenbar wird Bezug genommen auf BVerwG, Urteil vom 21.9.2017 – 2 C 30.16, BVerwGE 159, 375.

folge, wobei bei Überschreiten des Höchstsatzes von 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge eine entsprechende Kürzung des Ruhegehalts vorgenommen werde.

In der innerdeutschen Wechselkonstellation von Hochschule zu Hochschule sei stets der letzte Dienstherr für die Beamtenversorgung verantwortlich (Prinzip der Einheitlichkeit des Beamtenrechts). Damit hänge das konkrete Ruhegehalt wesentlich davon ab, ob und welche Dienstbezüge und Dienstzeiten, insbesondere etwaige Vordienstzeiten, das Land bzw. der Dienstherr des letzten Berufsstadiums anerkenne. Potenzielle Berufungskandidatinnen und -kandidaten sollten sich über die Unterschiede zwischen den Länderregelungen, die bezüglich ruhegehaltfähiger Dienstbezüge, ruhegehaltfähiger Dienstzeiten und Ruhegehaltssätzen bestehen können, im Klaren sein. Wichtig sei es dabei auch, im Blick zu haben, welche Parameter verhandelbar seien. Dies sei bei den Dienstbezügen der Fall. Die Ruhegehaltfähigkeit von Dienstzeiten dagegen werde im Beamtenverhältnis festgesetzt und habe die bereits andiskutierten Probleme der Auskunft zur Folge. Nach dem Grundprinzip seien unbefristet gewährte Dienstbezüge, bspw. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, nach einem Bezug von mindestens zwei Jahren ruhegehaltfähig. Föderal bedingte Divergenzen könnten hinsichtlich des Prozentsatzes der Ruhegehaltfähigkeit gemessen am Grundgehalt und hinsichtlich der Wartezeit in den Bundesländern bestehen. Im Falle eines Wechsels in ein anderes Bundesland stelle sich etwa die Frage, ob mit den im ursprünglichen Bundesland erarbeiteten Leistungsbezügen die Wartezeit von zwei Jahren im neuen Bundesland erfüllt werde. Diesbezüglich gebe es massive Regelungsunterschiede. Die Grundgehaltssätze könnten durch Verhandlung – i.d.R. unter Einhaltung strenger Voraussetzungen – überschritten werden. In Bayern etwa müsse die Überschreitung zeitgleich mit der Vergabe des Leistungsbezugs erklärt werden. Wichtig sei es, zu beachten, dass in bestimmten Ländern die Ruhegehaltfähigkeit von Dienstbezügen, teilweise auch solche unbefristeter Art, abhängig ist von einer entsprechenden Erklärung, so etwa in Sachsen, Thüringen und Hamburg. Bezüglich der Anerkennung von (Vor-)Dienstzeiten bestehen unterschiedliche Anrechnungsregelungen in den Ländern. In einigen Ländern würden Studienzeiten bis zu drei Jahren, in anderen bis zu 855 Tagen angerechnet. Zeiten im öffentlichen Dienst werden in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen etwa auf fünf Jahre gedeckelt. In allen Ländern außer Baden-Württemberg herrsche ein Mischsystem. Das heißt, es werden Vordienstzeiten

grundsätzlich anerkannt, auch wenn ein anderweitiger Versorgungsanspruch besteht. Die dadurch entstehende Doppelversorgung werde im Nachhinein durch die Anrechnung der anderweitigen Rentenansprüche bzw. -anwartschaften auf die Pension korrigiert. In Baden-Württemberg hingegen werden seit dem 01.01.2011 nur Vordienstzeiten berücksichtigt, für die kein anderweitiger Versorgungsanspruch besteht (Trennungsmodell). Dies führe, wenn auch nicht immer, in der Regel zu teilweise massiven Einbußen in der Versorgung. Der Ruhegehaltssatz sei derzeit mit maximal 71,75 % und mindestens 35 % bundesweit identisch. Auch der Prozentsatz pro Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit betrage auf allen föderalen Ebenen 1,79375 %.

Bei einem Wechsel von der Industrie zur Hochschule sowie von der außeruniversitären Forschung zur Hochschule komme der Anrechnungsmechanismus zum Tragen. Unter den als ruhegehaltfähig anrechnungsfähigen Vordienstzeiten zählen neben Studium (ca. 3 Jahre), Promotion (2 Jahre), Habilitation (3 Jahre), Zeiten im ausländischen öffentlichen Dienst, auch sonstige hauptberufliche förderliche Zeiten, worunter Tätigkeiten in der Industrie fallen können. Damit Zeiten der Selbstständigkeit anerkannt werden, müssten sie hauptberuflich ausgeübt worden sein. Dies sei prinzipiell dann der Fall, wenn sie in einem Umfang von 50 % einer Vollzeitbeschäftigung ausgeübt wurden. Die Anrechnung hauptberuflicher förderlicher Zeiten sei auf 5 Jahre voll und darüber hinaus zur Hälfte gedeckelt. Am Ende würden anderweitig erworbene Renten auf das Ruhegehalt angerechnet unter Beachtung, dass die Höchstgrenze von 71,75 % nicht überschritten werde.

In der Wechselkonstellation von Hochschule zur Industrie entfalle der Anspruch auf Ruhegehalt. Stattdessen würden viele Länder eine Nachversicherung oder die Zahlung von Altersgeld vorsehen, wobei auf Unterschiede bezüglich der Wartezeit- und Berechnungsregelungen zwischen den Ländern zu achten sei. Im Falle der Nachversicherung zahle der Dienstherr Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge in die Deutsche Rentenversicherung oder in ein berufsständisches Versorgungswerk ein. Es erfolge allerdings keine Nachversicherung in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), was eine große Schwäche darstelle. Das Altersgeld gehe von den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen aus und werde zum Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze nach SGB VI ausgezahlt.

Bei einem Wechsel von der Hochschule zur außeruniversitären Einrichtung gebe es die Möglichkeit, eine beamtenähnliche Versorgung aufzustellen oder den An-

schluss an das Rentensystem für Angestellte zu suchen. In der Praxis werde häufig eine gemeinsame Berufung nach dem sogenannten Jülicher Modell vorgenommen, die im Ergebnis auf eine beamtenrechtliche Versorgung hinauslaufe.

IV. Das Jülicher Modell

Das Jülicher Modell, das unter anderem in der von *Dr. Wiltrud Christine Radau* (Deutscher Hochschulverband) moderierten Anschlussdiskussion aufgegriffen wurde, verfolgt den Zweck, die Versorgung von Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern, die an einer außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig werden, sicherzustellen. Dazu werden im Rahmen des Beurlaubungsmodells Leistungsbezüge, die der bzw. die Betroffene nur im Rahmen seiner Tätigkeit, für die er oder sie beurlaubt wurde, bezieht, regelmäßig fiktiv als bezogen und ruhegehaltfähig anerkannt. Wollte man Anreize für einen Verbleib bei einer außeruniversitären Forschungseinrichtung setzen und einen Rückfall unattraktiv machen, indem man ankündigt, dass bestimmte Dienstbezüge im Falle der Rückkehr an die Universität als nicht ruhegehaltfähig anerkannt würden, so müsse dabei das Gesetzlichkeitsprinzip berücksichtigt werden. Die Regel, dass für mindestens zwei Jahre bezogene unbefristete Dienstbezüge ruhegehaltfähig sind, sei – so *Hellfeier* – nicht disponibel. Allerdings seien Dienstbezüge befristeter Art in der Regel nicht ruhegehaltfähig, sodass diese Ansatzpunkte für Verhandlungen darstellen können.

Hellfeier erklärte zudem, die Beurlaubung sei eine Möglichkeit, die Beamtenversorgung zu erhalten, liege aber im Ermessen der zuständigen Versorgungsstelle. Ein Anspruch auf Beurlaubung bestehe nicht. So lehre die Erfahrung, dass die Beurlaubung im Falle eines temporären Wechsels bereitwilliger gewährt werde als bei einem permanenten Wechsel.

Im Nachgang wurde *Brinktrine* um Einschätzung bezüglich der verfassungsrechtlichen (Un-)Bedenklichkeit der de facto ausgeübten Wahlfreiheit zwischen Verbeamtung und Einstellung von Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis gebeten. Zum einen stellte *Brinktrine* klar, dass Art. 33 Abs. 4 GG interpretationsfähig sei und verwies im Übrigen auf die traditionelle Handhabung, dass Personengruppen mit Lehrfunktionen nicht zwingend verbeamtet werden. Abgestellt werde auf den Grad des Hoheitscharakters der zugewiesenen Aufgabe. So komme man im Bereich der

Hochschulleitung oder der Polizeiverwaltung nicht um die Verbeamtung herum. *Stückradt* ergänzte, dass bei Medizinprofessorinnen und -professoren Alternativmodelle praktiziert würden, indem sie zum einen an der Universität beschäftigt und zum anderen an der Klinik eingestellt würden. In der politischen Diskussion sei die Frage der Verbeamtung nach Einschätzung von *Stückradt* jedenfalls abgeklungen, da kein Land sich wohl dazu durchringe, auf den föderalen Wettbewerbsvorteil der Beamtenversorgung freiwillig zu verzichten. Zudem stelle sich die Überführung der Beamtinnen und Beamten in das Rentensystem als nachteilhafter für die Staatskasse dar.

V. Die Sonderrechtslage in Baden-Württemberg

In der Anschlussrunde wurde zudem bezüglich des von *Hellfeier* erläuterten baden-württembergischen Trennungsmodells ergänzend kommentiert, dass angesichts des Urteils des BVerwG vom 19.11.2015 – 2 C 22.14 – im Grunde genommen auch in allen anderen Ländern eine Trennungsbetrachtung vorgenommen werde. Danach könne die zuständige Behörde die Anrechnung von Vordienstzeiten so weit ablehnen, wie die aufgrund der Vordienstzeiten erworbene Versorgungsleistung die Ruhegehaltseinbuße ausgleiche. *Hellfeier* merkte dazu an, dass sich die Rechtslage in Baden-Württemberg eben doch im Vergleich zu den anderen Bundesländern anders auswirke, da in Baden-Württemberg im Falle des Bestehens eines anderweitigen Versorgungsanspruchs – ungeachtet dessen, wie groß oder klein der Betrag ausfällt – keinerlei („null“) Anrechnung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten vorgenommen werde, wohingegen bei der im BVerwG-Urteil konkretisierten Ermessensausübung die Höhe des anderweitigen Versorgungsanspruchs berücksichtigt werden müsse.

Auf die praxisbezogene Anfrage, wie man mit dem baden-württembergischen Trennungsmodell umgehen könne, schlug *Hellfeier* ein Zwei-Schritt-System vor: Zunächst solle man eine Berechnung nach der Grundregel des Trennungsmodells anstellen. Erst wenn sich Probleme oder Defizite ergeben, solle ein Antrag auf Anrechnung zusätzlicher Zeiten angestrengt werden.

Hingewiesen wurde, dass die Anrechnung von Vordienstzeiten sich auch nachteilhaft auf die Pensionshöhe auswirken könne und daher das baden-württembergische Modell unter Umständen vorteilhafter sei.

VI. Altersgeld und unionsrechtlicher Anspruch nach Art. 45 AEUV

Im letzten Vortragsblock zum Thema „Internationale Mobilität (u.a. Altersgeld, Anrechnungsmöglichkeiten erworbener Ansprüche)“ beschäftigte sich *Hellfeier* mit den Wechselkonstellationen über die deutsche Grenze hinweg. Im Falle eines Wechsels aus dem Ausland gelten die gleichen Prinzipien wie in den Fällen des Wechsels von außeruniversitären Einrichtungen in die Hochschule. Es werde überprüft, ob die Zeit im ausländischen öffentlichen Dienst hauptberuflich und förderlich für die anzugehende Stelle war. Anders als die klassischen Qualifikationsphasen, wie Studium, Promotion und Habilitation, bedürfe die Zeit im Ausland einer gesonderten Prüfung. Auch hier wirke sich der Systemunterschied zwischen Baden-Württemberg und den übrigen Ländern aus.

Es sei vom Bundesverwaltungsgericht geklärt, dass § 55 BeamtVG (die Versorgungsgesetze der Länder richten sich danach aus), der die Anrechnung anderweitiger Renten auf die Versorgungsbezüge bis zum Erreichen der Höchstgrenze regelt, für den Fall des Zusammentreffens der Versorgungsbezüge mit ausländischen Renten nur dann anwendbar ist, wenn die deutsche öffentliche Hand an der Zahlung der ausländischen Versorgung beteiligt ist.³ Stattdessen lege das Bundesverwaltungsgericht nahe, eine Vergleichsberechnung anzustellen, um dadurch der Besserstellung von Beamten mit berücksichtigungsfähigen Vordienstzeiten gegenüber „Nur-Beamten“ entgegenzutreten.⁴ Das Ermessen hinsichtlich der Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Vordienstzeiten sei dabei an der Höchstgrenze ausgerichtet, d.h. die Berücksichtigung von Vordienstzeiten werde abzulehnen sein, soweit die Höchstgrenze erreicht wird.

Im Falle des Wechsels in das Ausland komme es grundsätzlich zu einem Verlust des Ruhegehalts. Stattdessen werde wie auch bei einem Wechsel in die Privatwirtschaft eine Nachversicherung in die Deutsche Rentenversicherung vorgenommen oder Altersgeld ausbezahlt. Das Altersgeld werde in der Regel zum Ausgleich etwaiger Verluste in Folge der schwachen Nachversicherung gewährt, wobei massive Unterschiede zwischen den Bundesländern bestehen. Bei einem Wechsel aus Bundesländern, bei denen keine Auszahlung von Alters-

geld vorgesehen ist, komme es zu großen Verlusten bei der Versorgung. Das Bundesverwaltungsgericht erkenne, veranlasst durch den Europäischen Gerichtshof, einen unmittelbar auf Art. 45 AEUV gestützten Anspruch auf Ergänzung der aus der Nachversicherung nach § 8 SGB VI resultierenden gesetzlichen Altersrente an.⁵ Bayern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein haben in Reaktion auf diese Rechtsprechung in ihren Beamtenversorgungsgesetzen Regelungen zu speziellen Zusatzversicherungen in Form von Einmalzahlungen eingeführt (Art. 99a BayBeamtVG, § 22a LBeamtVG LSA, § 88k SHBeamtVG). Der unmittelbare EU-Anspruch komme nur in den Ländern zum Zuge, die keine Regelungen zum Altersgeld vorweisen – diese sind Berlin, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland. Die Gesetzgeber seien nicht zur Regelung verpflichtet. Allerdings sollten die Versorgungsbehörden Auskunft über den EU-Anspruch erteilen.

In der Anschlussdiskussion, moderiert von *Dr. Stefan Schwartz* (Helmholtz-Zentrum Potsdam, Deutsches GeoForschungsZentrum GFZ), wurde beklagt, dass in der Praxis keine Behörde auf den EU-Anspruch verweise. Andererseits wurde eingewendet, dass aus Sicht der Universitäten und Hochschulen der Wunsch bestehe, qualifizierte Beamtinnen und Beamte zu behalten und man daher keine allzu große Veranlassung dazu sehe, über fundierte Rechtsberatung hinaus die Rechtsansprüche im Falle eines Wechsels in das Ausland zu erweitern. Gegenstimmen hoben den eigenständigen Wert der Mobilität in Europa hervor.

Hingewiesen wurde auf die missliche Konsequenz der Inländerdiskriminierung im Zuge der Einführung des unmittelbaren EU-Anspruchs. Denn dieser sei nur dann einschlägig, wenn man in das EU-Ausland wechsele. Dies führe in den Ländern, in denen keine Altersgeldregelung bestehe, dazu, dass Personen, die in das Ausland wechseln, gegenüber den Personen, die einen innerdeutschen Wechsel vornehmen und nur einen Nachversicherungsanspruch haben, insoweit profitieren. Allerdings bestehe die Ungleichheit auch gegenüber den Personen, die in das Nicht-EU-Ausland ziehen. Ob die Länder des Europäischen Wirtschaftsraums oder die Schweiz mit einzubeziehen sind, sei nebenbei bemerkt eine offene Frage. *Hellfeier* erklärte sich die Inkohärenz damit, dass das Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich

³ Dies ist eine Voraussetzung über den Wortlaut des einschlägigen § 55 Abs. 8 BeamtVG hinaus, wonach wiederkehrende Geldleistungen, die von einem ausländischen Versicherungsträger nach einem für die Bundesrepublik wirksamen zwischen- oder überstaatlichen Abkommen gewährt werden, den Renten gemäß Abs. 1 gleichgestellt werden, BVerwG, Urt. v. 24.9.2009 – 2 C 63.08, juris

Rn. 32.

⁴ BVerwG, Urt. v. 19.11.2015 – 2 C 22.14, NVwZ-RR 2016, 425.

⁵ BVerwG, Urt. v. 4.5.2022 – 2 C 3.21, BVerwGE 175, 298. Dazu Hebel, ZBR 2022, 397; Hellfeier/Hendriks, Forschung & Lehre 2022, 874.

die Nachversicherung als ausreichend erachtete, aber letztlich durch die EuGH-Rechtsprechung zum Kurswechsel gezwungen wurde.

Mehrheitlich wurde die Einführung von Altersgeldern als positive Entwicklung bewertet. So entfallende etwaige „Fesselungswirkung“ der an sich attraktiven Beamtenversorgung. Etwaige Regelungsmängel in einigen Bundesländern seien bedauerlich und stellen einen Nachteil im Binnenwettbewerb dar. Die einst angestoßene Initiative, im Hochschulbereich ein europäisches System der gegenseitigen Anerkennung von Dienstzeiten zu errichten, um den Wechsel zu erleichtern, habe sich vermutlich im Zuge der Einführung der Altersgeldregelungen gelegt.

VII. Umsetzungsideen und Ausblick

Die im Rahmen der Tagung ermöglichte länderübergreifende Zusammenschau der Versorgungssysteme erwies sich als fruchtbar. Angesichts der herausgestellten Unterschiede, die bei der Auskunftserteilungspraxis der Versorgungsbehörden der Länder bestehen, teilte man den Gedanken, einen Binnenwettbewerb unter Verweis auf die bewährte Verwaltungspraxis anderer Bundesländer erzeugen und Änderungen anstoßen zu wollen. So würde eine Synopse über die unterschiedliche Auskunftspraxis der zuständigen Versorgungsstellen vor allem in den problematischen Bundesländern möglicherweise die Behördenkommunikation erleichtern. Der sonst angedachten Möglichkeit, (Feststellungs-)Klage zu erheben, stand man schon wegen des Zeitfaktors überwiegend

abgeneigt gegenüber. Auch wurde nach länderübergreifenden Vergleichsmöglichkeiten mit Blick auf gemeinsame Berufungen, wie etwa nach dem Jülicher Modell, gesucht. Zudem wurde angemerkt, dass es hilfreich wäre, wenn eine Vergleichsübersicht zu den unterschiedlichen Prozentsätzen hinsichtlich der Ruhegehaltfähigkeit der Dienstbezüge erstellt werden könnte einschließlich der dazugehörigen Ausnahmeregelungen zur Überschreitung der Höchstgrenzen. Auch wurde dafür plädiert, bestehende Kategorien bezüglich der Anrechnung von Leistungsbezügen und den entsprechenden *numerus clausus* bezüglich der Anzahl der Berufenen, die davon profitieren können, sichtbarer zu machen.

Als weiterhin erörterungsbedürftiges Bezugsthema wurde die versorgungsrechtliche Lage bei befristeten Beamtenverhältnissen (etwa W2-, Juniorprofessuren oder Wahlämtern) aufgeworfen. So erweise sich der Wechsel etwa von einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zum befristeten Wahlamt versorgungstechnisch als schwierig. *Stückradt* nahm den Impuls willkommen entgegen. Er wies in diesem Zusammenhang auf eine junge Regelung in Nordrhein-Westfalen nach dem Vorbild Bayerns hin, die vorsieht, dass die Beamtin oder der Beamte bei Beendigung des befristeten Wahlamts unabhängig vom Lebensalter in den Ruhestand versetzt wird und das unbefristete Amt wieder auflebt. Am Ende warte dann eine schwierige Vergleichsberechnung.

Soo Min Kim ist Doktorandin an der Rheinischen Friedrich-Wilhelm-Universität Bonn.