

Wissenschaftlermobilität im globalen  
Kontext:

**Rechtliche Probleme und  
strategische Herausforderungen  
für die deutschen Hochschulen im  
Bereich der Alterssicherung**

Mai 2011

Beiträge zur Hochschulpolitik 2/2011

Diese Publikation dokumentiert im Wesentlichen die Tagung „Wissenschaftlermobilität im globalen Kontext“, die von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und dem Arbeitskreis Fortbildung im Sprecherkreis der Universitätskanzlerinnen und -kanzler in der Bundesrepublik Deutschland am 5. und 6. Juli 2010 in Bonn durchgeführt wurde.

Die Publikation ist im Rahmen des Projekts „Abbau von Mobilitätshindernissen im Europäischen Hochschulraum“ entstanden, das die HRK mit Fördermitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchführt. Die HRK dankt dem BMBF für die freundliche Unterstützung.

This publication is a documentation of the conference „*Wissenschaftlermobilität im globalen Kontext*“, held on 5/6 July 2010 in Bonn. It is a result of the project „Removing obstacles for the mobility of Researchers in the European Research Area“ which is funded by the Federal Ministry of Education and Research (BMBF).

Beiträge zur Hochschulpolitik  
2/2011

Herausgegeben von der  
Hochschulrektorenkonferenz

Redaktion:  
Anja Schwarz  
Dr. Gerhard Duda  
Maria Holgersson-Süß

Ahrstr. 39, 53175 Bonn  
Tel.: 0228/887-0  
Fax: 0228/887-110  
www.hrk.de

Bonn, Mai 2011

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz.

Reprinting and use in electronic systems of this document or extracts from it are subject to the prior written approval of the German Rectors' Conference.

ISBN 978-3-938738-96-2

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort der Redakteure</b>	<b>5</b>
<b>Vorwort der Präsidentin</b> Professor Dr. Margret Wintermantel	6
<b>Podiumsdiskussion</b>	<b>9</b>
<b>1. Mobilitätsfragen bei Angestellten und Beamten</b>	<b>30</b>
<b>1.1 Angestellte Wissenschaftler und Folgen der Mobilität</b> Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer	30
<b>1.2 Beamtete Wissenschaftler und Folgen der Mobilität</b> Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Eichenhofer	51
<b>2. Mobilität aus Sicht der Versicherungs- und Versorgungsträger und der EU</b>	<b>61</b>
<b>2.1 Wissenschaftlermobilität aus Sicht einer Pensionsfestsetzungsbehörde</b> Roland Jürgensmeier	61
<b>2.2 Wissenschaftlermobilität und Zusatzversorgung: Die Sicht der VBL</b> Claudia Wegner-Wahnschaffe	71
<b>2.3 Ergebnisse der Machbarkeitsstudie zu einem gesamt- europäischen Pensionsfonds für EU-Wissenschaftler</b> Leonardo Sforza	80
<b>3. Blick ins Ausland</b>	<b>97</b>
<b>3.1 Die Frage der Mobilität von Wissenschaftlern aus österreichischer Sicht</b> Dr. Lothar Matzenauer	97
<b>3.2 Mobilität und Sozialversicherungen: Eine Schweizer Sicht</b> Dr. Thomas Eichenberger	124
<b>3.3 Die Rechtsinstrumente der EU bezüglich der Sozialversicherungsansprüche von Nicht-EU-Forschern</b> Prof. Dr. Herwig Verschueren	134

<b>4. Dienstrechtsreform und Neuregelung der Beamtenversorgung</b>	<b>156</b>
<b>4.1 Aktuelle Entwicklungen und Planungen im Bereich der Dienstrechtsreform und der Neuregelung der Beamtenversorgung</b>	
Dr. Gerhard Uebersohn	156
<b>4.2 Die baden-württembergischen Neuregelungen zum Versorgungsrecht im Lichte des allgemeinen Beamtenrechts</b>	
Dr. Marina Frost	164
<b>Anhang</b>	<b>167</b>
Auszug aus dem Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts in Baden-Württemberg (Dienstrechtsreformgesetz – DRG)	167
Autorenverzeichnis	209

## Vorwort der Redakteure

Bei den in dem vorliegenden Sachband enthaltenen Beiträgen handelt es sich im Wesentlichen um Ergebnisse einer gemeinsamen Tagung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und des Arbeitskreises Fortbildung im Sprecherkreis der Universitätskanzlerinnen und -kanzler der Bundesrepublik Deutschland mit dem Titel „Wissenschaftlermobilität im globalen Kontext: Rechtliche Probleme und strategische Herausforderungen für die deutschen Hochschulen im Bereich der Alterssicherung“, die im Juli 2010 in Bonn stattfand.

Um einen möglichst umfassenden Überblick über den aktuellen Stand der Entwicklungen zum Thema „Wissenschaftlermobilität und Alterssicherung“ zu geben, wurden diese Konferenzbeiträge um die Texte von Herrn Prof. Dr. Verschuere und Frau Dr. Frost sowie um einen Auszug des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts in Baden-Württemberg ergänzt.

# Vorwort der Präsidentin

## **Professor Dr. Margret Wintermantel**

Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

Die Überwindung von Mobilitätshindernissen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Bereich der Sozialversicherung und insbesondere der Alterssicherung ist bereits seit mehreren Jahren ein wichtiges Anliegen der HRK.

Die Volkswirtschaften in Europa sind auf die internationale und intersektorale Mobilität von Forscherinnen und Forschern – also auf Mobilität zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen einerseits und der Wirtschaft andererseits – angewiesen. Trotz der postulierten Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union und des koordinierenden europäischen Sozialrechts steht Europa in Bezug auf das Thema Wissenschaftlermobilität immer noch vor großen Herausforderungen.

Die Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sind häufig durch eine Aneinanderreihung verschiedenster und meist befristeter Tätigkeiten in unterschiedlichen Institutionen im In- und Ausland geprägt. Mobilität ist eine der Grundlagen des nationalen und internationalen Wissenstransfers, die exzellente Wissenschaft und die Vernetzung der Forscherinnen und Forscher erst möglich macht. Sie darf nicht zu einem Verlust sozialer Sicherheit führen.

Deshalb ist es von großer Bedeutung, dass die Systeme der sozialen Sicherung – insbesondere der Alterssicherung – in Europa ebenso flexibel sind, wie wir es von unseren Forscherinnen und Forschern erwarten. Sie sind aber immer noch weitestgehend nationalstaatlich organisiert. Die nach wie vor unzureichenden Möglichkeiten zur Mitnahme von Sozialversicherungsansprüchen – insbesondere der Ruhegehaltsansprüche – behindern die intersektorale und internationale Mobilität innerhalb und nach Europa, was letztlich zu Wettbewerbsnachteilen führt.

In Anbetracht der zu erwartenden Auswirkungen des demografischen Wandels auf die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme in Europa wird in den nächsten Jahren insbesondere die betriebliche Zusatzversorgung an Bedeutung gewinnen. Im Bereich der Betriebsrenten und der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes existiert bisher jedoch kein europäisches Koordinierungssystem, welches die Zusammenrechenbarkeit von Ansprüchen oder ihre Übertragbarkeit sicherstellt. Dies trifft nicht nur EU-Bürgerinnen und -Bürger, sondern insbesondere auch Forscher aus Drittstaaten.

Ein auf europäischer Ebene von der EU-Kommission favorisierter und viel diskutierter Lösungsansatz ist daher die Idee eines gesamteuropäischen Zusatzrentenfonds für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Frage seiner Realisierbarkeit und seines Nutzens für die Hochschulen sowie für die Forscherinnen und Forscher bedarf weiterer Prüfung. Aber auch die Politik sowie die nationalen Versicherungsträger können von sich aus Vieles tun, um Verbesserungen in der Praxis der Mobilität möglich zu machen.

Ein spezielles Problem in Deutschland ist die fehlende Mitnahmefähigkeit von beamtenrechtlichen Versorgungsanwartschaften. Hier zeichnet sich jedoch mit der zum 1. Januar 2011 in Baden-Württemberg in Kraft getretenen Dienstrechtsreform und der darin enthaltenen Trennung der Alterssicherungssysteme ein Wandel ab, dessen Folgewirkungen in der kommenden Zeit genau zu beobachten sein werden. Die Mobilitätsbedürfnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern müssen in der aktuellen Diskussion in den Ländern um die Reform des Beamtenrechts unbedingt berücksichtigt werden.

Aufgrund des Fachkräftemangels und der auf EU-Ebene beschlossenen Steigerung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung wird die Nachfrage nach und somit auch der Wettbewerb um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weiter zunehmen. Die Politik in Deutschland und auf EU-Ebene muss durch den Abbau von Mobilitätshindernissen für attraktive Rahmenbedingungen sorgen, um internationales Spitzenpersonal nach Deutschland zu locken. Sie muss den Abschluss weiterer Sozialversicherungsabkommen mit Drittstaaten vorantreiben und die

Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren für Anwartschaften überdenken. Die Mitgliederversammlung der HRK hat dies bereits in ihrer Empfehlung vom 21. April 2009 gefordert.

Neben der notwendigen Bereitstellung von Informationen über Internetportale wie EURAXESS müssen Universitäten und Forschungseinrichtungen in der Lage sein, mobile Forscherinnen und Forscher zu Themen wie Karriereplanung, Auslandsaufenthalten und Altersversorgung auch vor Ort fachkundig zu beraten. Zu diesem Zweck müssen vielerorts die Beratungskapazitäten ausgebaut und inhaltlich an die neuen Herausforderungen angepasst werden. Und auch die Versicherungs- und Versorgungsträger sollten in Zusammenarbeit mit den Hochschulen die Informationsvermittlung verbessern und Regelungen für die Zusammenrechenbarkeit, Anerkennung und Portabilität von Ansprüchen in Zusammenarbeit mit ihren europäischen Partnerorganisationen erarbeiten.

Wir danken allen beteiligten Partnern und insbesondere dem Arbeitskreis Fortbildung der Kanzlerinnen und Kanzler für die sehr gute Zusammenarbeit. Die HRK wird mit allen beteiligten Anspruchsgruppen weiter im Gespräch bleiben, um die Entwicklung voranzutreiben.

# Podiumsdiskussion

## Einführung von Professor Dr. Klaus Dicke

Rektor der Friedrich-Schiller-Universität Jena; Vizepräsident der HRK

Ich freue mich sehr, Sie auch meinerseits zu dieser Fortbildungstagung herzlich begrüßen zu dürfen, die eine Bestandsaufnahme der Regelungen über Altersversorgung vor dem Hintergrund des Postulats europäischer Mobilität bietet. Mein Name ist Klaus Dicke, ich bin Rektor der Friedrich-Schiller-Universität Jena und seit mehreren Jahren Vizepräsident der HRK. Ich habe die Ehre gehabt, mich seit 2005 mit der Frage der Mobilität von Forschern im wachsenden europäischen Forschungsraum zu beschäftigen.

Wenn man sich mit europäischen Fragen beschäftigt, die mit der Wissenschaft zusammenhängen, dann gehen mir jedenfalls eine ganze Reihe von Paradoxien, teilweise auch bunten Gegensätzen, in Europa durch den Kopf. Eine der ältesten Verfassungen und Regularien Europas ist die Regel des heiligen Benedikt gewesen, die die *stabilitas loci* festgeschrieben und es trotzdem geschafft hat, über ganz Europa Benediktinerklöster zu gründen. Ich habe heute manchmal den Eindruck, dass die Verschiedenheit der Altersversorgungsregelungen in den europäischen Staaten ein heimlicher Umweg zur Festzurrung der *stabilitas loci* ist. Aber wir wollen genau das Gegenteil. Das kann man als Umwertung der Werte sehen. Darin kann man auch eine Notwendigkeit des Wissenschaftslebens sehen. Deswegen haben sich HRK und Kanzler seit 2005/2006 in mehreren Runden mit diesem Thema befasst, zuletzt auf einer Sitzung der Mitgliedergruppe Universitäten in Dornburg im Jahre 2009. Nun blasen wir sozusagen zum Sturm auf Brüssel in dieser Angelegenheit. Die HRK wird alles daran setzen, die Positionen, die in Deutschland eine Rolle spielen und die Notwendigkeiten, die für die deutsche Wissenschaft eine Rolle spielen, in Brüssel zu vertreten. Deswegen haben natürlich die HRK und die Universitäten ein großes Interesse, aus ihrer Perspektive zu erfahren, was eigentlich zu tun ist.

Ich darf kurz vorstellen, wer auf dem Podium sitzt:

Zu meiner Linken Frau Dr. Ulrike Albrecht; sie ist Abteilungsleiterin Strategische Planung und Außenbeziehungen bei der Alexander von Humboldt-Stiftung und ist damit auch verantwortlich für EURAXESS Deutschland. Sie ist im Übrigen Mitglied des Universitätsrats der Universität Heidelberg. Dann darf ich ganz rechts Herrn Peter van der Hijden begrüßen. Er ist von der Generaldirektion Forschung, Referat „Universitäten und Forscher“. Er ist *policy officer* für die Europäische Forscherpartnerschaft „Mobilität der Forscher“, darunter fällt unter anderem auch die Verantwortlichkeit für die Studie für einen europäischen Pensionsfond für Forscher. Zu meiner Rechten darf ich Frau Dr. Monika Kramme begrüßen, Leiterin der Gruppe Europäische und Internationale Zusammenarbeit im Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen und zugleich Sprecherin der Länder in der Arbeitsgruppe Europa der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Und – *last but not least* – ganz zu meiner Linken Herrn Richard Peters. Er ist hauptamtliches Mitglied des Vorstandes der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder und hat Verantwortlichkeiten unter anderem für das Vertrags- und Leistungsmanagement und den internen Service.

Die sechs Fragen oder Punkte, von denen ich denke, dass sie wichtig wären, sind die folgenden:

1. Mit der Europäischen Charta für Forscher haben wir einen Ausweis dafür, dass es hohe Mobilitätsansprüche an Wissenschaftler gibt. Nehmen Wissenschaftler hier eine Sonderrolle ein, werden Sonderansprüche gestellt, und wie verhält es sich mit diesen etwaigen Sonderansprüchen mit Blick auf die einzelnen Sozialversicherungssysteme und wie lassen sie sich rechtfertigen? Es ist für einen Politikwissenschaftler wie mich natürlich hochinteressant zu sehen, dass wir im Prozess der europäischen Integration unterschiedliche Geschwindigkeiten haben – nicht zwischen Nationen, sondern zwischen einzelnen Politikbereichen. In der Wissenschaft kann man sehr schnell kommunizieren, dass der europäische Forschungsraum ein Muss ist. Aber die Solidarsysteme sind natürlich vorwiegend national organisiert. Deshalb müssen hier ganz andere Übergangsmechanismen und Übergangsvorgänge walten, als

diese im Wissenschaftssystem existieren. Dies ist auch der Grund dafür, dass man sehr unterschiedliche Systeme im Einzelnen vorstellen muss, um überhaupt einen Überblick und ein Verständnis ermöglichen zu können.

2. Bessere Information ist ein Schlüsselwort, das immer wieder fällt. Hier liegt sicherlich eine ganz wichtige Aufgabe, nicht nur der Versicherungsträger und der einzelnen Beteiligten, sondern auch der Universitäten und Hochschulen. Hier würde mich interessieren, welche Erkenntnisse bei dieser Tagung bezüglich der Information und der Informationspolitik zu Tage getreten sind. Ich habe bei Nachwuchswissenschaftlern die Wahrnehmung, dass für Wissenschaftler, die gerade die Promotion abgeschlossen haben, die Befassung mit Rentenfragen eine Überforderung darstellt. In dem Augenblick, in dem eine Familie gegründet ist und Nachwuchs kommt, beginnt man, sich für solche Fragen zu interessieren. Im Alter von 56, 57, 58, 59 werden diese Fragen dann wirklich drängend. Oft ist es dann zu spät. Das ist der zweite Punkt: Information, in welcher Hinsicht und wie zu bewerkstelligen?

3. Der dritte Fragenkomplex ist ein deutsches Thema. Das deutsche Beamtenrecht ist, wenn man so will, ein Sonderarbeitsrecht. Deshalb stellt sich die Frage, ob man die Besonderheiten des Beamtenrechts, wie etwa Lebenszeitprinzip, Treueprinzip, Ortsprinzip mit den Notwendigkeiten der Wissenschaftlermobilität vereinbaren kann, oder ob Lösungen möglich sind, wie sie etwa heute morgen für das österreichische Recht präsentiert wurden.

4. Die vierte Frage ist, in welchem Grade eine Koordinationsmöglichkeit von einzelnen Mechanismen der gesetzlichen Rentenversicherung besteht und damit der ersten Säule der Altersversorgung. Ist diese Koordinationsmöglichkeit ausreichend, oder muss man eine europäische Lösung anstreben?

5. Fünfter Punkt ist die Frage der Zusatzversorgung, die ein besonderes Sorgenkind der europäischen Koordinierung darstellt. Wo gibt es hier Möglichkeiten für Fortschritte – entweder im Rahmen des bestehenden Systems oder aber auch außerhalb des Systems?

6. Und letztlich die Frage – und das ist das, was mich als Vizepräsident der HRK besonders interessiert und was ich auch ins Präsidium mitnehmen möchte – was sind eigentlich die wichtigsten Aufgaben der Hochschulen und der Wissenschaftsorganisationen in diesem Bereich? Was müssen wir Weitergehendes tun außer der Veranstaltung solcher Konferenzen oder kleinerer Arbeitsgruppen: In diesen bespricht man zwar die Dinge, sieht aber, je mehr man in die Materie einsteigt, umso deutlicher, wie schwierig und wie detailliert die Probleme zum Teil sind, und wie hoch das Maß an Spezialistentum ist, das man braucht, um diese Probleme einigermaßen bewältigen zu können. Hier würde mich interessieren, welche Hausaufgaben Sie mir auf den Zettel schreiben, damit ich sie ins Präsidium der HRK mitnehmen, aber auch in Arbeitskreise der Kanzler und andere Wissenschaftsorganisationen hineinragen kann. Wir werden mit Interesse lesen, was der Wissenschaftsrat zum Europäischen Hochschulraum gesagt hat. Ich habe gehört, dass sich bei erster Lektüre gezeigt hat, dass er zumindest zur Kenntnis genommen hat, was in den letzten Jahren von Kanzlerarbeitskreis, HRK und anderen gemacht wurde. Ich hoffe, dass wir damit ein bisschen Rückenwind bekommen, um in dieser wirklich leidigen Frage, die uns alle sehr, sehr viel Zeit und Mühe kostet, aber die auch wissenschaftliche Erfolge durchaus hemmt, weiterzukommen.

**Dr. Ulrike Albrecht**

Abteilungsleiterin Strategische Planung und Außenbeziehungen,  
Alexander von Humboldt-Stiftung, Bonn

Ich würde gerne drei Aspekte herausgreifen und anfangen mit dem Thema: Sind Wissenschaftler im Zusammenhang mit Altersversorgung etwas Besonderes? Ja, ganz ausdrücklich sind sie etwas Besonderes. Wir haben viele Diskussionen gehabt, mit Vertretern aus Rentenanstalten, Versicherungsunternehmen und dem Innenministerium, die gesagt haben, es sind alle Menschen gleich. Warum sollen Wissenschaftler eine Sonderrolle einnehmen? Dabei haben wir immer wieder festgestellt, dass es in unser aller Interesse ist, die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Deutschland zu holen, wenn auch manchmal nur auf gewisse Zeit. Aber wir müssen in dem internationalen Austausch von guten Wissenschaftlern einfach gute Rahmenbedingungen schaffen. Es

beschäftigt naturgemäß auch die Humboldt-Stiftung ganz besonders, ein gutes Umfeld zu schaffen. Wir wissen, dass wir nicht immer die besten Wissenschaftler nach Deutschland bekommen, weil die Rahmenbedingungen nicht attraktiv genug sind – nicht nur die USA, sondern auch andere Mitbewerber bemühen sich um die Attraktivität des jeweiligen Wissenschaftsstandortes und des persönlichen Umfeldes für die Forschenden. Der Wissenschaftler spielt also eine besondere Rolle, und wir müssen besonders viel dafür tun, dass mobile Wissenschaftler und ihre Familien finanziell auch hinsichtlich der Altersvorsorge abgesichert sind. Wissenschaft ist zunehmend global und fordert von den Wissenschaftlern Mobilität. Hier müssen Voraussetzungen geschaffen werden, um weiterhin wettbewerbsfähig zu sein.

Welche Rolle spielen Wissenschaftsförderorganisationen wie die Alexander von Humboldt-Stiftung in diesem Zusammenhang? Die Wissenschaftsorganisationen haben meines Erachtens die große Aufgabe zu beobachten, welche Angebote wir machen und wo wir Angebote verbessern können. Die Humboldt-Stiftung ist mit Partnerorganisationen wie DAAD oder DFG im Gespräch darüber, welche Möglichkeiten bestehen, auch bei der Vergabe von Stipendien in Altersversorgungssysteme einzuzahlen und daran zu partizipieren.

Der dritte Aspekt, den ich gern aufgreifen möchte, ist der der mangelnden Information. Manche Probleme, die bei der Behandlung von Fragen hinsichtlich der Übertragbarkeit von Rentenansprüchen gesehen werden, wären zu lösen, wenn Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ausreichend und detailliert informiert wären. Die Humboldt-Stiftung ist als deutsche *bridgehead organisation* für EURAXESS Konsortialführerin für das Projekt EURAXESS T.O.P. In diesem Projekt erarbeiten EURAXESS-Partner aus verschiedenen europäischen Ländern ein Handbuch zu verschiedenen Themen der Forschermobilität, u. a. auch zu Fragen der Sozialversicherung.

**Dr. Monika Kramme**

Leiterin Europäische und Internationale Zusammenarbeit, Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie NRW, Düsseldorf

Wir sind uns völlig einig, dass wir für den Bereich der Wissenschaft über kurz oder lang Formen der Begleitung im Bereich der sozialen Sicherung haben müssen, die den einzelnen nicht verzweifeln lassen. Die Frage ist, was sind gescheite Wege? Man muss Ziele haben und diese Ziele müssen wohlbegründet sein. Aber man muss auch im Möglichen, im Machbaren bleiben.

Ja, die Wissenschaftler sind einerseits etwas Besonderes – Sie haben es herausgehoben. Auf der anderen Seite sind sie im Bereich der sozialen Systeme nichts Besonderes, und ich denke, so sollte es auch bleiben. Denn schon alleine, wenn Sie in Ihre Häuser sehen, werden Sie Schwierigkeiten haben abzugrenzen. Oder ist auf einmal jeder Verwaltungsangestellte, der in einer Einrichtung arbeitet, die vorwiegend Wissenschaft betreibt, etwas anderes als ein Verwaltungsangestellter, der anderswo im Management arbeitet? Also kurzum, wir haben gewisse Traditionen und darauf sind unsere Systeme abgestellt. Ich sehe derzeit weder beim Bund noch bei den Ländern irgendeine Neigung – erst recht, wenn man in die federführenden Ministerien herüberschaut –, an den bisherigen Kategorisierungen in den Systemen etwas zu ändern.

Der Forscherbegriff der Kommission bezieht sich nicht nur auf die Forscher in den öffentlich getragenen Forschungseinrichtungen und in den Hochschulen, sondern auf alle Forscher. Das heißt, wenn wir aus Sicht der Kommission über Mobilität von Forschern sprechen, dann sind damit auch die Forscher, die in der Wirtschaft arbeiten, gemeint. Gestern schimmerte das durch. Wir haben es, wenn es um die Ablehnung der Portabilitätsrichtlinie für die Zusatzversorgung 2008 geht, nicht damit zu tun, dass der öffentliche Bereich für Deutschland abgelehnt hat, sondern es war der Wirtschaftsbereich. Wir haben es bei den Betriebsrenten mit einer Materie zu tun, die außerdem federführend beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) angesiedelt ist.

Ich würde gerne jeden Weg mitgehen und dazu auch die Koordinierungsmechanismen, die Bund und Länder im Rahmen der GWK haben, nutzen, um Schritte zu identifizieren, die der besseren Mobilität, der Verein-fachung im Sinne der größeren Transparenz für die einzelnen, die es betrifft, aber auch für Sie, die es administrieren müssen, dienlich sind.

Damit bin ich bei den beiden Fragen: Beamtenstatus und Zusatzversorgung. Nach dem heutigen Tag würde ich zu dem Thema Beamtenstatus gar nichts mehr sagen, weil ich denke, das sind Fragen von politischem Entscheidungsgehalt, zu denen man keine wirkliche Prognose wagen kann. Sicherlich kann man sagen, wenn mehrere Bundesländer sich in eine Richtung wie z. B. hin zu einer Trennung der Versorgungssysteme entwickeln, wird das auch eine gewisse Faszination für weiteres Nachdenken auslösen. Aber wir haben an dem österreichischem Beispiel auch gesehen, dass das fiskalische Folgen hat.

Die Zusatzversorgung sehe ich als die größere Baustelle im Vergleich zu den lösbaren Fragen bei den fest besoldeten Professoren. Hier handelt es sich um die Jungwissenschaftler mit kurzen Verträgen. Solche Verträge können sich als selbstverständliches Stück der akademischen Karriere bei ganz unterschiedlichen Trägern aneinander reihen, mehr und mehr auch in unterschiedlichen Staaten. Wir sind da, was Deutschland und die VBL angeht, in einem Stadium, in dem wir mit Rückendeckung der Wissenschaftsseite von Bund und Ländern sehen, wie man den Sondierungsprozess vorantreiben kann. Ziel ist herauszufinden, was möglich wird, wenn man die EU-Initiative zur Forscherpartnerschaft an diesem Punkt nicht durch neue Fonds, sondern durch eine bessere Kooperation der verschiedenen nationalen Versicherungsträger vorantreiben würde. Die eigentliche Federführung in diesem Bereich liegt bei den Tarifparteien. Je besser es in der Sondierung gelingt, wichtige Schritte im Bereich Information und Kooperation auszuloten, desto erfolgreicher wird man sein.

Was sind die wichtigsten Aufgaben der Einrichtungen? Ich denke, ganz entscheidend ist, dass wir die Bereiche zusammen betrachten. Das eine ist das Recht. Gibt es rechtliche Dinge, die geändert werden müssen oder die sich ändern, selbst wenn sie nicht zuerst für Forscher gedacht waren? Dann die Information, ein Manko, das wirklich gravierend ist. Das dritte ist Geld. Man kann diese Seiten nicht immer trennen. Man kann Manches, das man rechtlich vielleicht gern intelligenter gelöst sähe, mit Geld lösen. Aber unendlich Vieles könnte man auch durch bessere Information lösen. Das mag nicht für den Einzelfall gelten, wo der Top-Professor kommt und man sehen muss, wie man das Angebot zusammenbekommt.

Wichtiger, weil viel häufiger, ist die Informationsbereitstellung für die Jungwissenschaftler. Dabei sind die Jungwissenschaftler manchmal ganz schlecht zu packen. Sie kommen, haben ein bestimmtes fachliches Angebot, und dazu sagen sie ja oder nein. Die Probleme tauchen auf beim Einstieg, aber erst recht beim Ausstieg. Der Jungwissenschaftler fragt im Institut. Dort versteht man etwas von Mathematik oder Astronomie, aber von Personalrecht und den Folgen versteht man absolut nichts. Also mein Vorschlag für Sie: Bringen Sie Ihren Instituten bei, dass sie sich eher die Zunge abbeißen, als Auskünfte über Rechtsfolgen zu geben. Damit müssen die Wissenschaftler zu Inststellen kommen – gleich, ob das nun das Personaldezernat oder eine andere dazu bestimmte Stelle ist.

Ich glaube, noch trauriger wird die Situation, wenn jemand ausscheidet. Wir sehen das in Bezug auf die VBL-Problematik: In welche der beiden Versicherungsarten gehe ich, wenn ich ein temporäres Arbeitsverhältnis habe? Was mache ich, wenn ich in der so genannten Pflichtversicherung war, und ich mir meine Beiträge bei unter fünfjähriger Beschäftigung auszahlen lassen kann? Uns haben unsere Hochschulen gesagt, der normale junge Mensch lässt sich das auszahlen. Vielleicht wäre das ein ganz einfacher Vorschlag, dass man, wie in anderen Rechtsverhältnissen, die Auszahlung einfach unterbindet, sodass sich wirklich Ansprüche aufbauen können. Denn wenn jemand vier Jahre Anspruch hat und das mit weiteren Ansprüchen kombinieren kann, dann hat er ja schon einiges zusammen. Das ist ein Beispiel für machbare Schritte, und Hinweise von Ihnen dazu sind sehr willkommen.

Wir, die Länderebene und damit eine Ebene der Rechtssetzung, sind inzwischen, glaube ich, stärker als das für so ein Thema hilfreich ist, von den systemrelevanten Einzelfällen abgekoppelt. Als wir noch ein anderes Verhältnis zu den Hochschulen hatten – dem ich nicht hinterher trauere – wussten wir automatisch von Einzelfällen, die man systemisch bewerten kann und mit denen man auch die Innen- oder Finanzminister-Seite für Spielräume in der Rechtsauslegung oder -änderung gewinnen konnte. Da fürchte ich, dass wir in Bezug auf den Informationsaustausch autonomer Hochschulen mit den Ministerien bessere Wege schaffen müssten, um kompetenter reagieren zu können.

**Professor Dr. Klaus Dicke**

Ganz herzlichen Dank, Frau Dr. Kramme. Das zuletzt angesprochene Problem gilt wahrlich nicht nur für Personalfragen, sondern für eine sehr breite Anzahl von Themen. Das ist in der Tat ein großes Problem, dass auf die Einführung von Hochschulräten, die Aufsichtsratsfunktionen haben, und das Zurückfahren der Rechtskontrolle von Ministerien zurückzuführen ist. Was ich mitnehme, ist das Informationsverbot für Dilettanten.

**Richard Peters**

Mitglied des hauptamtlichen Vorstands der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Karlsruhe

Ich würde gerne auf drei, vier Themen zu sprechen kommen, die Sie schon andiskutiert haben. Die Sonderrolle der Wissenschaftler bezüglich der Mobilität: Ich sehe die durchaus, auch aus eigenen Erfahrungen. Wir haben sehr viele wissenschaftlich Beschäftigte, die bei uns versichert sind. Die sind schon eine besondere Klientel, allein schon wegen der Wartezeiten. Wir haben sehr viele junge Wissenschaftler. Diese jungen Wissenschaftler haben meistens zunächst befristete Arbeitsverträge, die an förderbare Projekte gebunden sind und wissen nicht, wie es weiter geht. Das ist natürlich eine missliche Situation, wenn man, tarifvertraglich vereinbart, eine fünfjährige Wartezeit hat. Da weiß man als personalführende Stelle nicht, was man diesen wissenschaftlichen Mitarbeitern raten soll.

Wir haben jetzt eine relativ elegante Lösung geschaffen, indem wir die Möglichkeit offerieren, dass diese Leute in die freiwillige Versicherung gehen, sich also von der Pflichtversicherung befreien können. Sie haben damit die Option, diese auch nachher weiter zu führen, unabhängig davon, ob sie in Deutschland bleiben. Aber das wäre, glaube ich, eine Problematik, die man auch in Interaktion mit den anderen europäischen Kassen lösen und diskutieren sollte. Da sollte man einfach mal in Erfahrung bringen, wie es in anderen europäischen Kassen bezüglich dieser Thematik aussieht. Wir sind dabei, im Rahmen der EAPSPI, einer europäischen Vereinigung aller Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst, deren Mitglied wir sind, eine Art Atlas zu erstellen, wie es in jedem einzelnen Land aussieht. Dann kann man konkreter reden. Das

heißt, wenn ich weiß, in Finnland sieht es so aus, in Norwegen sieht es so aus, in England sieht es so aus, dann weiß ich auch, worüber ich rede und wo ich Handlungsbedarf definieren kann. Das wäre für mich ein gangbarer Weg, damit man auch weitere Lösungen suchen kann.

Wir haben vorhin vom Tarif-Vorbehalt gesprochen. Wenn man Änderungen in Tarifverträgen erreichen will, dann muss man mit probaten Lösungen kommen. Diese probaten Lösungen müssen vorbereitet werden. Auch da ist es wiederum sehr wichtig, dass a) Druck von Innen kommt, dass da irgendetwas geregelt werden muss, dass aber b) wir vorbereitend probate Lösungen schon zur Verfügung stellen können, um das Ganze dann in die richtige Richtung lenken zu können. Was mir auch sehr wichtig ist: Wir haben sehr viele unterschiedliche tarifvertragliche Regelungen innerhalb Europas. Sie können keine einheitliche Regelung schaffen, ohne die Tarifvertragsparteien in Europa zu beteiligen. Also insofern gilt es zu koordinieren und dann in die richtige Bahn zu lenken.

Ich habe in der VBL zehn Jahre lang im Bereich Kapitalanlage und Risikomanagement gearbeitet und die freiwillige Versicherung mit installiert. Daher ist für mich immer wichtig: Was kommt denn an Renten raus, wenn Sie unterschiedliche Regelungen miteinander vergleichen? Das ist ein ganz wichtiger Punkt, auch wenn Sie über paneuropäische Ideen oder Fonds nachdenken. Was kostet das? Nicht nur in Bezug auf die Verwaltungskosten, sondern auch, was die Kosten der Finanzaktionen angeht. Es sind Gelder zu verwalten. Für das Verwalten dieser Gelder werden Sie Fonds benötigen. Das machen Sie nicht alles selber. Das heißt, Sie brauchen externe Vermögensverwalter. Die kosten auch Geld. Uns ist es gelungen, innerhalb von drei Jahren diese Kosten um 90 % zu senken. Das können Sie allein durch Performance nicht so schnell reinholen. Das erreichen Sie allein durch Marktmacht. Die Marktmacht fängt aber nicht bei kleinen Summen an, sondern beginnt so ab 10 oder 12 Milliarden aufwärts. Sie brauchen also ein gewisses Grundvolumen, womit Sie Marktmacht ausüben können.

Eine weitere wichtige Frage ist: Wie lege ich dieses Kapital an? Auch da gibt es in Europa unterschiedlichste Regelungen. Wir haben hier in Deutschland eine sehr restriktive Regelung – was ich gut finde; damit

sind wir in den Krisensituationen gut gefahren. Es gibt aber andere europäische Länder, die sehr viel marktliberaler sind. Ich denke dabei an die britischen und auch an die holländischen Kassen, die während der Kapitalmarktkrise extrem hohe Verluste eingefahren haben. Auch da muss man sehen: Wenn ich verschiedenste Rentensysteme habe, und ich habe in mehreren Ländern meine Anwartschaften, dann habe ich gleichzeitig eine Risikodiversifikation. Ich habe z. B. in Deutschland sehr konservative Anlagen, in der Schweiz auch; ich habe in anderen Ländern, z. B. in Großbritannien und den Niederlanden, sehr chancenorientierte Anlagenmöglichkeiten. Und als Risikomanager würde ich sagen: Ich habe unterschiedlichste Töpfe, aus denen ich Rentenanswartschaften rekrutiere.

Ein ganz wichtiger Punkt: Tun Sie denn Ihren Wissenschaftlern etwas Gutes, wenn Sie alles in einen Topf werfen? Ich glaube nicht. Sie haben dann jedenfalls eine Möglichkeit der Risikodiversifikation ausgeschlossen. Das ist ein Punkt, den sich kaum jemand zu Gemüte führt. Es sollte das Bestmögliche für die jungen Wissenschaftler dabei herauskommen.

Und damit komme ich zum – meiner Meinung nach – wichtigsten Thema: Information der Wissenschaftler. Diesbezüglich gibt es extrem viel zu tun; das sehe ich genauso. Es geht aber auch um Aufklärung junger Wissenschaftler. Das ist ein Grundproblem, das wir nicht nur bei jungen Wissenschaftlern, sondern bei allen jungen Beschäftigten sehen: Sie verdrängen das Thema Rente erst einmal. Das kommt erst so mit 40 oder 50. Auch wir sind derzeit dabei, nicht nur die jungen Wissenschaftler, sondern alle jungen Beschäftigten darauf hinzuweisen, wie – gerade im deutschen System – ihre Rentenanswartschaften in Zukunft aussehen werden und eine Rentenlücke zu definieren, die wir jetzt schon absehen können. Dann können wir darauf hinweisen, dass sie in sehr jungen Jahren, wenn sie zusätzlich noch etwas tun, wegen des Zinseszinses mit kleinen Beiträgen schon einen Rieseneffekt erreichen. Wenn Sie diese Aufklärung betreiben, können Sie auch gleichzeitig Informationsportale eröffnen für junge Wissenschaftler, die eine spezielle Klientel sind, insbesondere wegen ihrer Mobilität.

Wir sind jetzt dabei, mit einzelnen Arbeitgebern im Länderbereich ein Infoportal für Arbeitgeber zu definieren, über das wir dann unsere

Informationen im Intranet der Arbeitgeber zur Verfügung stellen und sie selbst zusätzliche Informationen von uns abrufen können. Wenn man die spezielle Klientel der wissenschaftlichen Mitarbeiter und ihre speziellen Fragen aus der Praxis zusammenfasst, hat man eine sich ständig aktualisierende Möglichkeit, sich zu informieren. Es geht dabei auch um die Personalsachbearbeiter. Auch sie stehen teilweise recht ratlos vor einzelnen Fragen. Mittels eines solchen Informationsportals kann man Fragen und Antworten entwickeln und diese im Internet zur Verfügung stellen und sukzessive pflegen.

Das ist, meines Erachtens, ein sehr praxisorientierter Hinweis, wie man die Information und Aufklärung verbessern kann. Das sind alles Fragen, die man meiner Meinung nach jetzt schon konkret anpacken sollte und anpacken kann, unabhängig von politischen Fragen. Auch wichtig ist, dass man dann interaktiv mit den anderen europäischen Kassen – auch mit deutschen Kassen – die Abwicklung regelt. Wenn ich verschiedene Kurzanwartschaften oder auch Rentenanwartschaften habe, wer informiert, wer zahlt aus? Bekomme ich nachher zwölf Renten aus zwölf verschiedenen Rentenbereichen oder bekomme ich eine? Das lässt sich alles regeln – und zwar ohne große Änderung – über Überleitungsabkommen, über Zahlstellenverfahren und etliches mehr.

Das praktizieren wir schon in Deutschland, das praktizieren wir zum Teil auch schon europaweit. Auch das geht. Man müsste einfach mal eruieren, welche rechtlichen Bedingungen hierzu erfüllt sein müssen. Dies ist meiner Meinung nach eher möglich, als eine grundsätzliche tarifvertragliche Veränderung. Das sind Möglichkeiten, die sich innerhalb des bestehenden Systems bewegen. Wenn Sie an dieser Stelle Erleichterungen und Vereinfachungen erreichen wollen, haben Sie meiner Meinung nach im Wesentlichen auch die politisch Verantwortlichen, in diesem Fall auch Tarifvertragsparteien, hinter sich, weil auch die für eine Vereinfachung in dieser Hinsicht sind.

**Professor Dr. Klaus Dicke**

Herr van der Hijden, was können wir in den nächsten Jahren wohl erwarten?

**Peter van der Hijden**

Policy Officer im Referat „Universitäten und Forscher“ der  
Generaldirektion Forschung der EU-Kommission, Brüssel

Aus Brüsseler Sicht ist unsere Botschaft: Europa braucht kluge Köpfe! Und diese klugen Köpfe müssen wir fördern. Dazu gehört auch, sich zwischen verschiedenen Ländern, zwischen Staaten und zwischen Sektoren frei bewegen zu können: in Unis, Forschungseinrichtungen und Betrieben. Wir haben Beispiele für Wege gehört, auf denen das funktionieren kann; einfache und weniger einfache. Daran müssen wir arbeiten. Deshalb haben wir in Brüssel mit den Mitgliedsstaaten einen Aktionsplan, eine Partnerschaft für die Forscher, und diese Partnerschaft beinhaltet eine Verpflichtung. Die Partnerschaft ist im September 2008 begründet worden und wurde im März 2010 von den für Forschung zuständigen Ministern gemeinsam mit den Ministern für Soziales und Beschäftigung noch einmal bestätigt. Wir haben sie zu einem Konsens zusammengebracht. Ihre Schlussfolgerungen von März 2010 beinhalten die folgenden fünf Themenbereiche:

Information, soziale Sicherheit, Stipendien und Arbeitsverträge sowie *flexicurity* und Ausbildung. Ziel ist, dass alle Forscher – auch die Doktoranden – eine gute Absicherung ihrer sozialen Bedürfnisse bekommen. Über Rentenversicherung ist gesprochen worden. *Flexicurity* ist in diesem Kontext ein neues Wort. Es beinhaltet, dass man von dem einen Job zum anderen wechselt, wie Forscher dies oft tun, begleitet von einer gewissen Unsicherheit in Bezug auf die Zukunft. Aber die Unsicherheit soll kompensiert werden mit den sozialen Leistungen, die man bekommt, durch den Zugang zu Pensionen, durch Karriereberatung, so dass man sein weiteres Berufsleben planen kann, wobei der Arbeitgeber unterstützend tätig ist. In Dänemark ist dies am weitesten entwickelt.

*Flexicurity* ist der vierte Themenbereich; der fünfte ist Ausbildung. Was können wir tun, um die Ausbildung der Forscher zu verbessern? Dieses Paket wurde von den Mitgliedsstaaten und der EU vereinbart.

Um auf das Thema von heute zu kommen, die Pension: Das ist in der Tat eine Hürde. Wir schauen natürlich auf den Transfer, die bessere Übertra-

gung von den Pensionen bzw. Rentenanwartschaften, den besseren Informationsaustausch. Dass man entweder bei seiner alten Kasse bleibt oder zu einer neuen geht und dass man das Geld mitnehmen kann. Dies gut zu organisieren, ist unheimlich wichtig; es betrifft die große Mehrheit der Arbeitnehmer und Forscher.

Aber ich plädiere für eine Doppelstrategie: Daneben gibt es die Alternative eines europäischen Fonds. Wenn Arbeitgeber dies wollen, dann können sie es auch umsetzen. Das eine schließt das andere nicht aus: Wir wollen den Akteuren unterschiedliche Lösungen präsentieren. Wir sind auch sehr dankbar für Studien, wie sie hier am Tisch angekündigt wurden. Wir unterstützen dann mit Grünbüchern, manchmal auch mit Gesetzesvorhaben, mit Richtlinien, um keine Türen zu verschließen. Es gibt zum Beispiel eine Richtlinie aus dem Jahr 2004, die es erlaubt, einen europäischen Fonds einzurichten.

Große Betriebe, Unilever, Shell, tun dies für ihre Arbeitnehmer; sie sind in verschiedenen Ländern tätig, und sie haben das entsprechend organisiert. Hunderte kleinerer Baufirmen in Belgien haben sich auch zusammengeschlossen und einen solchen Fonds etabliert. Wenn diese Firmen das können, dann können Universitäten es auch. Die Rektorenkonferenz oder die Max-Planck-Gesellschaft könnten das auch tun, wenn sie es wollten. Wir haben eine Studie durchgeführt, in welchen Ländern die Situation einfach und in welchen sie schwieriger ist. In Deutschland und in Italien sind die Wissenschaftler gezeißelt, sie können einfach nicht weg. Wir werden die Ergebnisse der Studie in zwei Wochen auch an den Minister geben und dann kann jeder seine eigenen Schlussfolgerungen ziehen und sagen: „*Proud to be local*“, ich lasse es so wie es ist, oder ich sehe einen Vorteil darin, die Tür zu öffnen.

Aus dem weiteren politischen Umfeld: Was können wir von Brüssel erwarten? Ein neues Rahmenprogramm 2014. Wir haben da einige *flagship initiative packages*. *Flagship* Nummer eins ist die *Innovation Union*. Wie kann Europa innovativer werden, wie können wir unseren klugen Köpfen die meiste Freiheit geben? Und das ist Chefsache. Das heißt, Sarkozy, Merkel und Co. werden sich damit auseinandersetzen. In

diesem Papier, das wir jetzt schreiben, werden Sie bestimmt Dinge lesen, die gestern und heute hier in Bonn auf der Tagesordnung standen.

Um auf die Hochschulen zurückzukommen: Diese haben selbst viel zu leisten. Auch für die Begleitung der Forscher, um die Hochschule als Arbeitsplatz attraktiv zu machen. Ich habe eine Werbung von Siemens gesehen, in der man eine Dame in einem Garten sieht, die ein Buch liest. Und darunter steht: „Zufriedene Mitarbeiterin“. Man sieht also kein Labor, kein Büro, nein, die Zufriedenheit der Mitarbeiter! Das erkennen jetzt auch die Universitäten. Sie beginnen sich zu präsentieren, wie die ETH heute morgen, als attraktives Umfeld für Forscher. Das ist ungeheuer wichtig. Und dazu gehört auch, bessere Informationen zu geben.

### **Professor Dr. Klaus Dicke**

Ich möchte einen Punkt aufgreifen und vertiefen, vielleicht weil er mir zum ersten Mal so richtig aufgefallen ist, als ich 2004 als Rektor die Berufungsverhandlungen mit einem Chinesen geführt habe. Dieser konnte nur ein einziges Wort Deutsch, nämlich „Verbeamtung“. Die Wahrnehmung des deutschen Beamtensystems war für ihn ein Wettbewerbsvorteil.

Frau Dr. Kramme hat darauf hingewiesen, dass man in Instituten keine lebenspraktischen Rechtsinformationen weitergeben sollte. Die Weitergabe von Informationen in Instituten ist über Jahrzehnte, wenn nicht sogar über mehr als hundertfünfzig Jahre hinweg das Kommunikationsinstrument Nummer eins unter Wissenschaftlern gewesen. Man muss sich wirklich vor Augen führen, was hier für ein Kultur- und Mentalitätswandel vonstatten geht. Ein Beispiel: 2004 ist das, was wir heute diskutieren, ein Backoffice-Thema gewesen. Heute ist es ein Thema, das bei jeder Berufungsverhandlung eine Rolle spielt, insbesondere dann, wenn es um die Frage geht, ob ein Beamten- oder Angestelltenverhältnis eingegangen wird. Auch bei jüngeren akademischen Räten geht es zunehmend um die Frage: für welche Zeit, mit welcher Altersversorgung? Die Dinge werden vergleichbar, und Sie haben völlig recht mit Ihrem Hinweis, dass die Europäische Charta für Forscher keineswegs die Wissenschaftler adressiert, wie wir sie traditionell verstanden haben, sondern sehr viel weiter geht, also die Forschung in der Wirtschaft mit

einbezieht. Und die Frage ist, ob der besondere Status der Wissenschaftler – insbesondere unter Wettbewerbsgesichtspunkten – überhaupt noch gegeben ist, oder wir uns nicht auf einem sehr viel breiteren Markt orientieren müssen. Dieser Fragen müssen wir uns zusammen annehmen.

Ich möchte als Eindruck eines Rektors, der sich in den Einzelheiten sicherlich nicht auskennt, im Grunde genommen aber zunehmend in jeder Berufsphase mit solchen Dingen beschäftigt ist, kundtun, dass sich auch im Wissenschaftssystem die Dinge erheblich wandeln. Ich glaube, dass derjenige einen großen Wettbewerbsvorteil hat, der am schnellsten Lösungsmöglichkeiten und Lösungsstrategien an der Hand hat. Denn ich glaube, dass es zwischen den beiden Polen – einerseits Beibehaltung dessen, was wir mit dem alten C4-Beamtenystem hatten, und dem europäischen Fonds auf der anderen Seite – doch ein sehr, sehr breites Feld an Lösungen gibt, die wir anstreben müssen. Ich selbst nehme mit, dass die Information für junge Wissenschaftler wichtig ist. Wir haben dies beim Aufbau unserer Graduierten-Akademie ebenfalls festgestellt; insbesondere, wenn man internationale Rekrutierungen vornimmt. Dann wird nachgefragt, und man muss entsprechende Kapazitäten aufbauen. Aber wohlgemerkt „aufbauen“; denn sie sind nicht naturgegeben vorhanden. Hier liegen noch erhebliche Aufgaben vor uns, die mit erheblichen Kosten verbunden sind.

#### **Dr. Monika Kramme**

Wir haben eine Gruppe ziemlich wenig behandelt, die in den europäischen Papieren eine Rolle spielt – die Stipendiaten. Ich habe gelernt, dass sich – gemessen an dem Status von vor 40 Jahren – nicht so viel geändert hat, außer dass das Stipendienwesen noch gravierender geworden ist und sich in den Lebensaltersstufen noch weiter in die ältere Erwachsenenzeit vorgearbeitet hat. Auf der Suche nach Ansatzpunkten für Veränderungen habe ich bei uns im Hause nachgefragt: Wer ist denn wohl dafür zuständig – ein Ministerium ist ja nach Zuständigkeiten organisiert. Es sind keine Beschäftigungsverhältnisse, die Dienstrechtler können es also nicht sein, also bin zu den Hochschulplanern gegangen. Wir hatten ein sehr intelligentes Gespräch. Wir haben uns gegenseitig geschätzt und haben auch das Problem mit all seinen Facetten eingegrenzt, aber ein Hebel für Veränderungen wurde nicht gefunden.

Es wurde das Papier des Wissenschaftsrates zu den Rückwirkungen der europäischen Dimension auf den deutschen Forschungsraum angesprochen, das gestern verabschiedet worden ist. Es enthält auch eine Aussage zum Thema Forscherkarrieren. Wir sollten als Auslöser unserer gemeinsamen Initiativen sehen, dass wir in einen Forscher- und Fachkräftemangel hinein laufen werden. Im Moment ist das noch wenig überzeugend, weil Sie alle noch die Doppelabiturjahrgänge vor sich sehen. Trotzdem: Wir sollten überlegen, wie attraktiv ein System wie unseres ist, wenn wir jungen Leuten aus dem Ausland – neben der informellen Kommunikation, die auf der Fachebene läuft – nicht transparent machen können, wie wissenschaftliche Karrieren in Deutschland ablaufen. Was sind die Voraussetzungen, wie ist meine Absicherung und was mache ich danach, welche Optionen habe ich? Es geht ja nicht darum, dass man etwas zusagt, sondern dass die Optionen geklärt werden können. Wo ist der institutionelle Ort, an dem ein solches „Transparent-Machen“ von Forscherkarrieren einigermaßen vernünftig diskutiert werden kann? Wo kann man mit institutioneller Relevanz diskutieren, in welchen Fällen Stipendien, die keine soziale Sicherungskomponente außer der Krankenversicherung haben, angemessen und sinnvoll sind, weil die Betroffenen jung genug sind und damit leben können? Ab welcher Karrierestufe sind Stipendien nicht mehr sinnvoll, wenn man konkurrenzfähig sein will? Wir können warten, bis wir aus unseren Erfahrungen lernen, dass wir etwas ändern müssen. Aber wir sitzen doch zusammen, weil wir uns rechtzeitig in Richtung Zukunft gut positionieren wollen.

**Dr. Ulrike Albrecht**

Als die Humboldt-Stiftung sich gemeinsam mit deutschen Partnerorganisationen vor einigen Jahren mit der Europäischen Charta für Forscher befasst hat, war das Ziel, diese gemeinsam zu unterzeichnen. Da die Partnerorganisationen teilweise unterschiedliche Vorstellungen und Bedarfe hatten, war es wichtig, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, welche der in der Charta aufgestellten Forderungen tatsächlich umgesetzt werden könnten oder sollten.

Eine intensive Diskussion hat es über die Forderung nach sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für Forscher

gegeben, da diese auf den ersten Blick die Vergabe von Stipendien ausschließen könnten. Im Fall der internationalen Mobilität ist aber die Förderung eines Wissenschaftlers durch ein Stipendium ein wichtiges Instrument, auch um die größtmögliche Flexibilität für Wissenschaftler zu gewährleisten. Wir bemühen uns als Förderer des internationalen Wissenschaftlertausches aber selbstverständlich auch darum, Mittel für eine angemessene Altersvorsorge bereit zu stellen.

Die Diskussion über die Frage, ob Wissenschaftler überhaupt mit dem Instrument eines Stipendiums unterstützt werden sollten, hält allerdings an. In einigen europäischen Ländern hat sich inzwischen durchgesetzt, dass mit Wissenschaftlern nur noch Verträge abgeschlossen werden. Wir müssen uns also dieses Thema besonders deswegen annehmen, weil Deutschland das Land mit den meisten Stipendienangeboten in Europa ist. Die Allianz der deutschen Wissenschaftsorganisationen hat soeben eine Erklärung zum Instrument der Vergabe von Forschungsstipendien abgegeben. Darin wird unterstützt, dass Postdoktoranden und erfahrene Wissenschaftler vorrangig über sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden sollten, Stipendien aber bei grenzüberschreitender Mobilität eine sinnvolle Alternative sind.

### **Richard Peters**

Noch einmal ganz konkret zum Thema Empfehlungen an die EU: Aus Praxiserfahrung würde ich großen Wert darauf legen, dass es eine große Transparenz gibt. Und zwar am besten, bevor man entscheidet. Transparenz dahingehend, was kostet es, wer macht es, gibt es Ausschreibungsverfahren, wird es öffentlich-rechtlich oder europaweit ausgeschrieben und was kommt am Ende dabei heraus? Denn nur dann kann man Transparenz zu Vergleichsangeboten schaffen. Wenn Sie sagten, Sie stellen beides nebeneinander, muss man vergleichen können, was das eine und was das andere bringt. Das ist ein ganz wichtiger Gesichtspunkt, der meistens in der politischen Diskussion, die sich auch häufig verselbstständigt, zu kurz kommt. Was ganz wichtig ist – und da biete ich gerne unsere Hilfe an – ist Information. Durch Transparenz können Sie die Informationspolitik und die Informationen verbessern. Wenn man Transparenz über alle möglichen Rahmenbedingungen europaweit schafft, auch über die Möglichkeiten, im System etwas zu ändern, dann

kann man verdichteter und somit auch zielgenauer reden. All das sind Punkte, die wir mit Ihrer Hilfe gerne angehen würden, und die mir auch sehr sinnvoll erscheinen. Unabhängig davon muss man gerade jungen Wissenschaftlern, insbesondere ausländischen Wissenschaftlern, die bei uns arbeiten, sagen, welche Möglichkeiten sie hier haben, etwas für ihre Altersvorsorge zu tun. Auch dabei müssten wir eigentlich interaktiv tätig werden.

**Dr. Barbara Sheldon**

Leiterin EURAXESS Deutschland, Alexander von Humboldt-Stiftung, Bonn

Sie haben EURAXESS erwähnt, das europaweite Netzwerk von Informationszentren für mobile Forscher. EURAXESS spielt auch in der Forscherpartnerschaft eine wichtige Rolle. Wir informieren hier alle zu einem Katalog von Themen, die für Mobilität relevant sind. Dazu gehört natürlich auch der Bereich Sozialversicherung. Wir bieten allgemeine Erstinformation und Orientierung an. Das hilft den Forschern, die sich das erste Mal mit dem Thema Sozialversicherung auseinandersetzen, ist aber natürlich keine Detailberatung. Ich denke, das bestehende EURAXESS-Netzwerk in über 30 europäischen Ländern und die daran gekoppelten, auch graphisch einheitlichen nationalen Websites bieten ein ungeheures Potenzial, noch weitergehende Informationen für mobile Forscher anzubieten. Meine Vision ist, dass künftig auf allen europäischen EURAXESS-Portalen konkretere Informationen zur Sozialversicherung, insbesondere zur Rentensituation im jeweiligen Land, angeboten werden bis hin zu regelrechten Rentenrechnern, mit deren Hilfe mobile Forscher ihre voraussichtlichen Ansprüche ganz einfach selbst berechnen könnten. Voraussetzung wäre, dass in den verschiedenen europäischen Ländern Absprachen mit den jeweiligen Rententrägern getroffen werden.

**Peter Van der Hijden**

Wenn wir helfen können, die Informationen zu verbessern, dank spezialisierter Organisationen wie den hier vertretenen, dann werden wir das sicher tun. EURAXESS ist ein geeignetes Instrument dafür. Als sich die Minister für Forschung und Soziales getroffen haben, haben sie dies auch bestätigt. Information war der zentrale und erstgenannte Punkt, Pensionen, Renten, *flexicurity* und Bildung waren weitere Punkte. Hier

besteht die Herausforderung darin, wie wir vom Allgemeinen zum Besonderen gehen können. Wenn Wissenschaftler nach Litauen gehen und schnell allgemeine Informationen finden, wissen sie noch nicht, wie die Renten aussehen werden. Also ein Rentenrechner – ohne Gewähr – wäre nicht schlecht.

**Professor Dr. Klaus Dicke**

Gibt es weitere Fragen oder Bemerkungen? Wenn das nicht der Fall ist, darf ich mich sehr herzlich bedanken für eine interessante Diskussion und gebe nun das Wort an Herrn Schultz.

**Dr. Heiko Schultz**

Kanzler der Bauhaus-Universität Weimar

Meine sehr verehrten Damen und Herren, mir obliegt die Schlusssequenz unserer beiden Tage. Danke an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Podiums und an die Leitung. Wir haben in den letzten anderthalb Stunden eine sehr gute Fortsetzung unseres Seminars gehabt, das für mich hochinteressant war. Ich werde deshalb auch nicht ansatzweise versuchen, eine inhaltliche Zusammenfassung zu geben. Vor dieser Tagung waren mir die Breite und auch die Tiefe der Thematik in dieser Form nicht bekannt. Und ich glaube, dass wir, die Veranstalter, die Ziele dieses Seminars erreicht haben. Diese bestanden darin, uns gemeinschaftlich für dieses Thema zu sensibilisieren. Wir wollten eine Art Bestandsaufnahme versuchen. Uns war klar, dass wir mit dem Thema „Mobilität“, das wir alle anfassen wollen, mehr Fragen als Antworten gegeben würden; das liegt in der Natur der Sache. Das ist eine gemeinsame Fragestellung, und wir werden dieses Thema auch weiter verfolgen.

Sie haben eine aus meiner Sicht hochinteressante Veranstaltung erlebt, eine Koproduktion dreier Institutionen, nämlich der Hochschulrektorenkonferenz, des Arbeitskreises Dienst- und Tarifrecht, den Frau Dr. Frost leitet, und des Arbeitskreises Fortbildung. Wir werden insbesondere über die thematisch gefassten Arbeitskreise innerhalb des Sprecherkreises der Kanzlerinnen und Kanzler diese Seminare auch weiterhin begleiten, weil dort natürlich der Fundus an Wissen und auch an Arbeit liegt. Ich hoffe, dass wir, um nicht ein Unikat in der europäischen Landschaft zu werden,

ein bisschen – und hoffentlich bald – von der vernunftbegabten und pragmatischen Schweiz, zum Beispiel von der ETH, lernen können.

Es bleibt der Dank an die Referentinnen und Referenten unseres Seminars, an die Podiumsteilnehmer, an die Hochschulrektorenkonferenz mit Herrn Dr. Duda und an Frau Dr. Frost. Herzlichen Dank an Sie als Teilnehmer, Danke für ihr Interesse und für die Disziplin auf dieser Veranstaltung.

# 1. Mobilitätsfragen bei Angestellten und Beamten

## 1.1 Angestellte Wissenschaftler und Folgen der Mobilität

**Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer**

Direktor des Instituts für Arbeits- Sozial- und Wirtschaftsrecht an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

### **Einführung**

Dass Wissenschaft international ist, dürfte eine Binsenwahrheit sein. Dass sich deutsche Universitäten international aufstellen müssen, ist nicht gerade eine neue Erkenntnis. Das aber bedeutet, dass Wissenschaftler international tätig sind, ja sein müssen. Dabei sind vielfältige Konstellationen denkbar.

So mag sich ein einzelner Wissenschaftler einer deutschen Universität oder Forschungseinrichtung zu einem bestimmten Forschungsprojekt vorübergehend im Ausland aufhalten. Dies mag geschehen im Rahmen seiner Tätigkeit in Deutschland, er mag aber auch eine Tätigkeit an einer ausländischen Einrichtung aufnehmen. Eine deutsche Universität oder Forschungseinrichtung beruft einen ausländischen Wissenschaftler auf eine Dauerstelle in Deutschland. Ein Wissenschaftler wechselt im Verlauf seiner Karriere mehrfach nicht nur die Universität oder Forschungseinrichtung, sondern auch das Land seiner Tätigkeit.

All dies sind eigentlich Normalfälle im Wissenschaftsbetrieb oder sollten es zumindest sein. Insofern unterscheidet sich dieser Bereich auch nicht wirklich von dem der privaten Wirtschaft, die im Exportland Deutschland international aufgestellt ist. Es geht etwa um die Frage, ob und wie lange ein Wissenschaftler einer deutschen Universität oder Forschungseinrichtung bei einer Tätigkeit im Ausland weiterhin den deutschen sozialen Sicherungssystemen untersteht, d. h., weiter in der deutschen gesetz-

lichen Krankenversicherung versichert ist, weiterhin Ansprüche gegenüber der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung erwirbt, seine mögliche Zusatzversorgung weiterhin gesichert ist und auch ein Arbeitsunfall weiterhin nach deutschem Recht entschädigt wird.

Es kann auch bei einer Berufung an eine deutsche Universität darum gehen, ob und wenn ja welche Arten von Altersvorsorge berücksichtigt werden, ob also etwa auf eine deutsche Alterssicherung Zeiten in ausländischen Systemen anrechenbar sind. Personalabteilungen sollten in der Lage sein, hier beratend – und gewinnend – tätig zu werden oder zumindest kompetente Ansprechpartner benennen zu können.

Ein international tätiger Wissenschaftler fragt sich, welche Auswirkungen seine Mobilität auf seine soziale Absicherung hat und ob er besondere Vorkehrungen treffen muss, um sich und seine Familie ausreichend abzusichern. Hier wäre es schön, wenn die Universitäten und Forschungseinrichtungen in der Lage wären, bei der Karriereplanung zu diesen Fragen behilflich zu sein. Und nicht nur die *scientific community*, sondern auch die Allgemeinheit ist daran interessiert, dass deutsche Universitäten und Forschungseinrichtungen international aufgestellt sind. Mobilität darf deshalb nicht abschreckend sein, sondern muss nachhaltig gefördert werden.

Gleichwohl ist kritisch festzustellen, dass die Befassung mit dieser Art von internationalen Themen an den Universitäten und Forschungseinrichtungen noch verbesserungsbedürftig ist. Während die private Wirtschaft insoweit inzwischen beträchtliches Know-how entwickelt hat, muss im Wissenschaftsbetrieb noch viel geschehen. Diese Abhandlung will einen Beitrag dazu leisten, diese Situation zu verbessern.

Die sich ergebenden Fragen sind außerordentlich vielfältig und reichen von der Frage der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis über Visafragen bis hin zu möglichen schulischen Problemen der Kinder von Wissenschaftlern, Fragen des Arbeitsrechts, aber auch der sozialen Absicherung. Dieser Beitrag konzentriert sich auf die Fragen zu den sozialen Sicherungssystemen unter Einbezug von Zusatzversorgungssystemen. Es geht also insgesamt um die Absicherung der Risiken Alter, Invalidität und Tod

und – beschränkt auf gewisse Hinweise – auch um die Risiken Krankheit, Arbeitsunfall und Arbeitslosigkeit.

### **Rechtsgrundlagen – oder: Wo finde ich was?**

Befasst man sich mit grenzüberschreitenden Sachverhalten im Bereich der Arbeitnehmermobilität, muss man im Grundsatz mehrere Konstellationen und damit anwendbare Rechtsgrundlagen unterscheiden. Deutschland ist als Mitglied der Europäischen Union Teil eines Koordinierungssystems des europäischen Sozialrechts, das die mitgliedsstaatlichen sozialen Sicherungssysteme derart miteinander verknüpft, dass den Personen, die von ihrem Recht auf Mobilität und Freizügigkeit Gebrauch machen, daraus kein Nachteil entsteht. Da sich die Mobilität von Wissenschaftlern aber nicht auf den Raum der Europäischen Union – ergänzt um die so genannten EWR-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen) sowie die Schweiz – beschränkt, können auch andere Rechtsquellen maßgeblich sein. Mit einer Reihe von Staaten hat Deutschland Sozialversicherungsabkommen geschlossen, die ebenfalls Auskunft darüber geben, wie grenzüberschreitende Sachverhalte zu bewerten sind. Schließlich ist an die Staaten zu denken, mit denen Deutschland nicht durch ein europäisches Koordinierungssystem oder Abkommen verbunden ist.

Relevant sind hier für die staatlichen Sicherungssysteme zum einen die Grundsatzregelungen der §§ 3 bis 6 SGB IV (für die Sozialversicherung), die für alle einschlägigen grenzüberschreitenden Sachverhalte gelten, sofern nicht europäisches oder Abkommensrecht anwendbar ist. Das einschlägige europäische Recht findet sich in der Verordnung Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der dazu ergangenen Durchführungsverordnung VO Nr. 987/09.<sup>1</sup> Schließlich sind die von Deutschland geschlossenen Sozialversicherungsabkommen zu nennen.

Für die arbeitsrechtlich strukturierte Zusatzversorgung ist insbesondere auf die sog. Pensionsfonds-Richtlinie (Richtlinie 2004/41/EG über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu Fuchs (Hrsg.), Europäisches Sozialrecht, 5. Aufl., 2010; Steinmeyer, in: Schulze/Zuleeg/Kadelbach, Europarecht – Handbuch für die europäische Rechtspraxis, 2. Aufl. 2010, § 40 – Sozialrecht.

Altersversorgung) sowie die Richtlinie 98/49 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, zu verweisen.<sup>2</sup>

Was ergibt sich nun für die Praxis aus diesen Rechtsgrundlagen?

### **1. Die §§ 3 bis 6 SGB IV**

§ 3 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

(1) Die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung gelten,

1. soweit sie eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit voraussetzen, für alle Personen, die im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs beschäftigt oder selbständig tätig sind,
2. soweit sie eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit nicht voraussetzen, für alle Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs haben.

§ 4 Ausstrahlung

(1) Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.

(2) Für Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 5 Einstrahlung

(1) Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie nicht für Personen, die im Rahmen eines außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in diesen Geltungsbereich entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der

---

<sup>2</sup> Steinmeyer, Betriebliche Altersversorgung in Europa, H-BetrAV Teil 1, Nr. 20.

Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.

(2) Für Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, gilt Absatz 1 entsprechend.

#### § 6 Vorbehalt abweichender Regelungen

Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts bleiben unberührt. Aus diesen Vorschriften folgt, dass grundsätzlich der Beschäftigungsort maßgeblich ist, was darauf beruht, dass das deutsche Sozialversicherungsrecht die Versicherungspflicht grundsätzlich an die Beschäftigung bzw. das Beschäftigungsverhältnis knüpft.<sup>3</sup> Diese Maßgeblichkeit des Beschäftigungsortes bedeutet, dass regelmäßig an den Ort angeknüpft wird, an dem typischerweise die Arbeit verrichtet wird. Für Angestellte einer Universität ist dies die Universität und gilt unabhängig von der jeweiligen Staatsangehörigkeit. Wer dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterfällt, ist dann der deutschen Sozialversicherung zu melden; für ihn sind Beiträge zu entrichten und er hat Ansprüche auf Leistungen aus der deutschen Sozialversicherung.

Von der Anknüpfung an den Beschäftigungsort sehen die §§ 4 und 5 SGB IV Ausnahmen vor. § 4 SGB IV regelt die Ausstrahlung der Sozialversicherungsverhältnisse. Nach dieser Vorschrift gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht und Versicherungsberechtigung, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist. § 5 SGB IV sieht die gleiche Regelung für die Personen vor, die im Rahmen eines außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in diesen Geltungsbereich entsandt werden. Dieser Personenkreis wird jedoch nicht in den Anwendungsbereich der bundesdeutschen Sozialversicherungsvorschriften einbezogen, sondern

---

<sup>3</sup> s. hierzu und zum Folgenden näher Steinmeyer, Das nationale Recht grenzüberschreitender Sachverhalte, in: v. Maydell/Ruland/Becker, Sozialrechtshandbuch (SRH), 4. Aufl. 2008, § 32.

davon ausgenommen. Beide Normen stellen auf das Beschäftigungsverhältnis ab, jedoch wird darüber hinaus das Merkmal der zeitlich begrenzten Entsendung als weiterer Anknüpfungspunkt gewählt.

Dies bedeutet, dass vorübergehende Auslandsaufenthalte von Wissenschaftlern deutscher Universitäten und Forschungseinrichtungen weiterhin vom deutschen Sozialversicherungsrecht erfasst werden, sofern weiterhin ein Beschäftigungsverhältnis zur deutschen Einrichtung besteht.

Im Zusammenhang mit der Aus- und Einstrahlung versteht man unter dem Begriff der Entsendung die durch den Arbeitgeber veranlasste Beschäftigung eines Arbeitnehmers außerhalb des Geltungsbereichs des SGB (Ausstrahlung) bzw. die Ortsveränderung des Arbeitnehmers in den Geltungsbereich des SGB (Einstrahlung). Voraussetzung ist, dass der zu entsendende Beschäftigte zuvor durch den ortsansässigen Arbeitgeber eingestellt wurde. Dafür ist ausreichend, dass die betreffende Person zum Zwecke der unmittelbar bevorstehenden Entsendung eingestellt wurde; jedoch liegt keine Entsendung vor, wenn sog. Ortskräfte eingestellt werden, da es an einer „Bewegung ins Ausland“ fehlt.<sup>4</sup> Wird etwa von einem archäologischen Ausgrabungsteam ein örtlicher Helfer an der ausländischen Ausgrabungsstätte eingestellt, so liegt mangels einer „Bewegung“ aus der Bundesrepublik Deutschland ins Ausland keine Entsendung vor<sup>5</sup>.

Sowohl die Ausstrahlungs- als auch die Einstrahlungsregelung sehen die zeitliche Begrenzung der Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung (z. B. Projekt) oder auf Grund eines Vertrags ausdrücklich vor. Das bedeutet, dass schon zu Beginn der Entsendung die zeitliche Begrenzung feststehen muss, wobei absolute Obergrenzen nicht vorgegeben sind und überdies auch nicht den Anforderungen einer flexiblen Handhabung

---

<sup>4</sup> BSG, SozR 2100 § 4 SGB IV Nr. 3 ; Seewald, in: Kasseler Kommentar, § 4 SGB IV Rn 7; v. Maydell, in: Gleitze/Krause/v. Maydell/Merten, Gemeinschaftskommentar zum Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, Neuwied 1992, § 4 Rn 14.

<sup>5</sup> BSG, SozR 2100 § 4 SGB IV Nr. 3.

entsprechen würden, so dass auch mehrjährige Tätigkeiten als Entsendungen angesehen werden können.<sup>6</sup>

Das alles bedeutet etwa, dass ein ausländischer Gastwissenschaftler, der weiter von seiner ausländischen Universität bezahlt wird, unter diesen Umständen und Voraussetzungen nicht unter die deutsche Sozialversicherungspflicht fällt. Anders kann dies aber sein, wenn die deutsche Universität diesen Gastdozenten – auch nur vorübergehend – anstellt. Umgekehrt folgt daraus aber auch, dass deutsche Wissenschaftler bei vorübergehendem Aufenthalt im Ausland weiter der deutschen Sozialversicherung unterliegen.

§ 6 SGB IV sieht vor, dass Regelungen in den besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige und Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts, die von den §§ 3 bis 5 SGB IV abweichen, unberührt bleiben. Dieser Vorrang, der sich für die einzelnen Versicherungszweige schon aus Gründen der Spezialität und für die über- und zwischenstaatlichen Regelungen auch aus dem Rangverhältnis ergeben kann, relativiert die Bedeutung der §§ 3 bis 5 SGB IV für die Praxis. Dies gilt insbesondere für Sachverhalte der Ein- und Ausstrahlung mit Bezug zu Staaten der EU. Das bedeutet hier, dass diese Regelungen über Entsendung und allgemein zur Anknüpfung nur gelten, soweit nicht ein Mitgliedsstaat der EU oder des EWR oder ein Staat betroffen ist, mit dem Deutschland ein – einschlägiges – Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat.

## 2. Abkommensrecht

Sozialversicherungsabkommen<sup>7</sup> hat Deutschland geschlossen mit Australien, Bosnien-Herzegowina<sup>8</sup>, Brasilien, Chile, der Volksrepublik China, Indien, Israel, Japan, Kanada, Südkorea, dem Kosovo<sup>9</sup>, Kroatien,

---

<sup>6</sup> Steinmeyer, Die Einstrahlung im internationalen Sozialversicherungsrecht, Berlin 1981, S. 59; Hauck, in: Hauck, Kommentar zum Sozialgesetzbuch, § 4 SGB IV Rn 6.; v. Maydell, in: Gleitze/Krause/v. Maydell/Merten, Gemeinschaftskomentar zum Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, Neuwied 1992, § 5 Rn 15.

<sup>7</sup> Texte von Abkommen sind zu finden unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de).

<sup>8</sup> Deutsch-jugoslawisches Abkommen.

<sup>9</sup> Deutsch-jugoslawisches Abkommen.

Marokko, Mazedonien, Montenegro<sup>10</sup>, Quebec, Serbien<sup>11</sup>, der Türkei, Tunesien, und den USA. Abkommen mit der Russischen Föderation und der Ukraine sind in Verhandlung.

Wie bei den §§ 3 bis 6 SGB IV findet sich auch hier eine grundsätzliche Anknüpfung an den Beschäftigungsort und es findet sich auch eine vergleichbare Entsendungsregelung. Allerdings befassen sich diese Vorschriften in den Abkommen naturgemäß nicht nur mit der Anwendbarkeit des nationalen deutschen Rechts, sondern treffen auch eine Aussage über die Anwendbarkeit des Sozialrechts des jeweils anderen Staates.

Eine Reihe dieser Abkommen sehen konkrete Fristen für eine zeitliche Begrenzung der Entsendung vor. Es empfiehlt sich deshalb, jeweils zu prüfen, ob ein solcher Fall gegeben ist, um das Arrangement der Entsendung entsprechend einzurichten.

In den Abkommen finden sich auch Regelungen zum Leistungsrecht. Dabei geht es für den Bereich der Krankheit, sofern die Abkommen dies erfassen, etwa um die sog. Leistungsaushilfe bei vorübergehendem Aufenthalt im Ausland. Das bedeutet, dass erforderliche Krankenbehandlungen bei Auslandsaufenthalt zu Lasten der eigenen Krankenversicherung vorgenommen werden können.

Im Bereich der Alterssicherung geht es um die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten. Hier soll insbesondere erreicht werden, dass Arbeitnehmer, die von einem Land in ein anderes wechseln – also dort nicht nur vorübergehend bzw. im Rahmen einer Entsendung tätig werden – keine Nachteile dadurch erleiden, dass sie allein nach den jeweiligen nationalen Vorschriften die Leistungsvoraussetzungen – etwa eine Wartezeit für eine Rente – nicht erfüllen. Hier sehen dann die Abkommen vor, dass die Zeiten im jeweils anderen Staat wie Zeiten im ersten Staat anzusehen sind.

---

<sup>10</sup> Deutsch-jugoslawisches Abkommen.

<sup>11</sup> Deutsch-jugoslawisches Abkommen.

Diese Abkommen sind typischerweise bilateral, es gibt allerdings auch multilaterale wie z. B. das Rheinschiffer-Abkommen. Es sind hinsichtlich des persönlichen Anwendungsbereichs sog. geschlossene und sog. offene Abkommen zu unterscheiden. Von den geschlossenen Abkommen werden regelmäßig nur die Staatsangehörigen der jeweiligen Vertragsstaaten sowie dort wohnende Staatenlose und Flüchtlinge erfasst, während offene Abkommen alle Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in den jeweiligen Vertragsstaaten erfassen.

Weitere wichtige Merkmale der Abkommen sind zum einen der Grundsatz der Inländergleichbehandlung, der bedeutet, dass die vom Anwendungsbereich des Abkommens erfassten Personen des anderen Staates wie Inländer zu behandeln sind. Eine Ungleichbehandlung in diesem Punkte ist dann unzulässig. Weiterhin und damit im Zusammenhang stehend ist der Grundsatz der Gebietsgleichstellung zu nennen, wodurch der Auslandsaufenthalt einer vom Abkommen erfassten Person einem Inlandsaufenthalt gleichgestellt wird. Es finden sich auch Regelungen, die die doppelte Inanspruchnahme von Leistungen verhindern sollen (Kumulierungsverbot) oder aufgrund derer Leistungen auch im Ausland zu erbringen sind (Leistungsexportprinzip).<sup>12</sup>

### 3. Das europäische Sozialrecht

Das europäische – koordinierende – Sozialrecht weist Parallelen zum Abkommensrecht aus – allerdings mit einer Reihe von wichtigen Unterschieden. Während das Abkommensrecht Völkervertragsrecht ist, welches durch Ratifikation innerstaatliches deutsches Recht wird, ist das europäische koordinierende Sozialrecht supranationales europäisches Verordnungsrecht, das unmittelbar und ohne Umsetzungsakt im Inland wirkt und auch unmittelbar Rechte des Einzelnen begründet.

Es beruht auf Art. 48 AEUV<sup>13</sup>, der fordert, dass ein System eingeführt wird, welches aus- und einwandernden Arbeitnehmern a) die Zusammenrechnung aller nach verschiedenen innerstaatlichen Rechtsvorschriften berücksichtigten Zeiten für den Erwerb und die

---

<sup>12</sup> s. hierzu eingehend Steinmeyer, in: Hanau/Steinmeyer/Wank, Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts, 2002, § 32.

<sup>13</sup> Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs sowie für die Berechnung der Leistungen sichert und b) die Zahlung der Leistungen an Personen sichert, die in den Hoheitsgebieten der Mitgliedsstaaten wohnen.

Das System der sozialrechtlichen Koordinierung wurde bereits sehr früh und bald nach Inkrafttreten der Römischen Verträge durch die Verordnungen Nr. 3 und 4 geschaffen. Diese wurden später durch die Verordnung Nr. 1408/71 und die Durchführungsverordnung Nr. 574/72 ersetzt. Seit dem 1. Mai 2010 gelten nun die Verordnung Nr. 883/04 und die Durchführungsverordnungen Nr. 987/09. In der Verordnung 883/04 finden sich die materiellrechtlichen Regelungen zum anwendbaren Recht, zum Leistungsrecht etc., während sich die Durchführungsverordnung 987/09 mit der verwaltungsmäßigen Durchführung befasst.

Die Regelungen der VO 883/04 gewähren keine originären Ansprüche auf Sozialleistungen; es finden sich weder anspruchsbegründende Normen, noch wird in der VO (EG) Nr. 883/04 ein europäischer Sozialleistungsträger bestimmt. Ein einheitliches (materielles) europäisches Sozialrecht existiert demzufolge nicht. Die Ansprüche und die zuständigen Stellen bestimmen sich nach den jeweiligen Rechtsordnungen der Mitgliedsstaaten, wobei gewisse Vorgaben durch die DVO bestehen. Die besonderen Vorschriften der VO (EG) Nr. 883/04 haben vielmehr die Aufgabe, die mitgliedsstaatlichen Systeme der sozialen Sicherheit untereinander soweit zu koordinieren, wie es die Zielsetzung erfordert. Es erfolgt durch die Verordnung also keine inhaltliche Änderung der nationalen sozialen Sicherungssysteme. Sie werden lediglich so miteinander verknüpft, dass bei Ausübung der Freizügigkeit und auch der Personenverkehrsfreiheit keine Nachteile entstehen.

Die Regelungen der VO (EG) Nr. 883/04 gewähren den Personen, die in den Geltungsbereich der VO fallen, subjektive Rechte. Als supra-nationales Recht gehen sie überdies dem nationalen Recht vor, mit der Konsequenz, dass nationale Gesetze nicht gegen die VO (EG) Nr. 883/04 verstoßen oder sie umgehen dürfen. Nicht ausgeschlossen ist hingegen eine weitergehende Rechtsgewährung durch nationales Recht, da die VO

(EWG) Nr. 883/04 eine Mindestvorschrift ist.<sup>14</sup> Nationale Rechtsvorschriften dürfen also für Wanderarbeitnehmer bessere Leistungen vorsehen als das Gemeinschaftsrecht.

Die Verordnung gilt nach Art. 2 Abs. 1 VO 883/04 "für Staatsangehörige eines Mitgliedsstaats, Staatenlose und Flüchtlinge mit Wohnort in einem Mitgliedsstaat, für die die Rechtsvorschriften eines oder mehrerer Mitgliedsstaaten gelten oder galten, sowie für ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen".

Vom sachlichen Geltungsbereich der Verordnung erfasst sind nach deren Art. 3 Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft, Leistungen bei Invalidität einschließlich der Leistungen, die zur Erhaltung oder Besserung der Erwerbsfähigkeit bestimmt sind, Leistungen bei Alter, Leistungen an Hinterbliebene, Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Sterbegeld, Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Familienleistungen und Vorruhestandsleistungen. Art. 3 Abs. 5 VO (EG) Nr. 883/04 schließt die Sozialhilfe sowie Leistungen für Opfer des Krieges und seiner Folgen sowie soziale Entschädigungssysteme aus.

Für den Bereich der Alterssicherung ist wichtig, dass das Koordinierungssystem nur die staatlichen sozialen Sicherungssysteme erfasst. Die deutschen Zusatzversorgungssysteme der betrieblichen Altersversorgung und der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sind davon nicht betroffen, sondern folgen besonderen Regeln, auf die später noch einzugehen sein wird. International sind die Grenzen allerdings fließend, so dass etwa die französischen Zusatzversorgungssysteme AGIRC und ARRCO unter das Koordinierungssystem der Verordnung fallen.

Art. 4 VO (EG) NR. 883/04 konkretisiert das in Art. 45 Abs. 2 AEUV angesprochene Verbot einer auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung und das allgemeine Diskriminierungsverbot des AEUV in der Weise, dass alle unter den persönlichen Anwendungsbereich der Verordnung fallenden Personen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit ohne Unterschied der Staatsangehörigkeit

---

<sup>14</sup> Schulte, in: v. Maydell/Ruland/Becker (Hrsg.), SRH, § 33 Rn 58 ff.

gleichgestellt werden. Damit wird diesem Personenkreis, sofern er in einem anderen Mitgliedsstaat wohnt, diejenige Rechtsstellung eingeräumt, die Inländer innehaben. Dies stellt im deutschen Sozialrecht üblicherweise kein Problem dar.

Wie das Abkommensrecht enthält auch die Verordnung Vorschriften über das anwendbare Recht. Diese geben aber nicht nur – wie die §§ 3 bis 6 SGB IV – Auskunft über die Anwendbarkeit oder Nichtanwendbarkeit des deutschen Sozialrechts, bzw. – wie beim Abkommensrecht – über die Anwendbarkeit des einen oder des anderen Sozialrechts, sondern sind in jedem Einzelfall für die Feststellung zu nutzen, welche der 27 Sozialrechtsordnungen der Mitgliedsstaaten sowie der drei EWR-Staaten und der Schweiz Anwendung finden.

Art. 11 VO (EWG) Nr. 883/04 enthält die kollisionsrechtlichen Grundnormen der Verordnung. In Absatz 1 wird als Grundsatz festgelegt, dass für Personen, die der Verordnung unterliegen, die Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedsstaats gelten. Es gilt hier das Beschäftigungslandprinzip, d. h., es kommt grundsätzlich auch hier auf den Ort der Beschäftigung als Anknüpfungspunkt an.

Art. 12 VO (EG) NR. 883/04 enthält dabei die typische Entsendungsregelung. Voraussetzungen für eine derartige Entsendung sind: 1. das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem Unternehmen im Gebiet eines Mitgliedsstaats, 2. der Tatbestand der Entsendung, 3. der Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses zum bisherigen Arbeitgeber während der Entsendung und 4. die vorherige zeitliche Befristung der Entsendung. Die Dauer der Arbeit darf voraussichtlich 24 Monate nicht überschreiten.

Bei vorübergehenden Auslandsaufenthalten innerhalb der Europäischen Union sowie in den drei EWR-Staaten und der Schweiz ist also darauf zu achten, dass diese 24 Monate nicht übersteigen dürfen. Allerdings gibt es die Möglichkeit, diese Frist durch Vereinbarung zu verlängern (Art. 16 der Verordnung). Dies geschieht für Deutschland üblicherweise über die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland.

Bei Leistungen, zu deren Geltendmachung Versicherungs- und/oder Beschäftigungszeiten vorliegen müssen, wie dies zumeist bei der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenensicherung der Fall ist, ist das Zusammenrechnungsprinzip von Bedeutung. Als prägendes Strukturelement der VO Nr. 883/04 beruht es auf der Vorgabe des Art. 48 lit. a AEUV. Dort ist vorgesehen, dass ein System für aus- und einwandernde Arbeitnehmer und deren anspruchsberechtigte Angehörige eingeführt wird, das die Zusammenrechnung aller nach den verschiedenen innerstaatlichen Rechtsvorschriften berücksichtigten Zeiten für den Erwerb und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs sowie für die Berechnung der Leistungen sichert.

Dies bedeutet praktisch, dass bei einem Arbeitnehmer für Rentenberechtigung und Rentenhöhe die in den verschiedenen Mitgliedsstaaten zurückgelegten Zeiten zusammenzurechnen sind. Der Gemeinschaftsgesetzgeber hat sich deshalb für ein System entschieden, nach dem zunächst jeder beteiligte Träger nach seinen Rechtsvorschriften die Rentenleistung berechnet. Er stellt dabei auch eine theoretische Berechnung dahingehend an, welcher Betrag sich ergeben würde, wenn alle mitgliedstaatlichen Zeiten nur in diesem einen Staat zurückgelegt worden wären. Dieser theoretische Betrag ist dann nach dem Verhältnis aufzuteilen, das sich aus der Zeit in diesem Staat zu allen mitgliedstaatlichen Zeiten ergibt (pro-rata-temporis-Prinzip). Hat also etwa ein Angestellter von den 40 Jahren seines Berufslebens 20 Jahre in Deutschland zugebracht, zehn Jahre in Italien und zehn Jahre in Spanien, so berechnen alle Träger die Rente auf der Basis von 40 Versicherungsjahren nach ihren Rechtsvorschriften und auf der Basis ihres Leistungsniveaus. Der deutsche Träger wird dann seinen Betrag zu 50 % und die beiden anderen nationalen Träger ihren Betrag zu je 25 % auszahlen. In den Fällen, in denen ein Rentenanspruch allein nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften bereits erfüllt ist, findet ein Vergleich zwischen dem sich daraus ergebenden Betrag und dem pro-rata-temporis-Betrag statt. Nur der höhere der beiden Beträge wird berücksichtigt. Die Obergrenze bildet der oben genannte theoretische Betrag.

### Herausforderungen

Universitäten und Forschungseinrichtungen sind nun herausgefordert, mit diesen Rechtsgrundlagen und diesen hier skizzierten Systemen zu arbeiten. Das bedeutet etwa, dass für die Frage der sozialen Sicherung bei vorübergehender Auslandstätigkeit festzustellen ist, ob diese Tätigkeit in einem der 31 Staaten erfolgt, die dem europäischen koordinierenden Sozialrecht unterliegen oder in einem Land, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat oder ob weder das eine noch das andere der Fall ist. Davon ist dann abhängig, unter welchen Voraussetzungen und in welchen zeitlichen Grenzen diese Auslandstätigkeit erfolgt. In diesem Zusammenhang ist es auch angeraten, sich um die jeweils einschlägigen Formblätter zu bemühen, mit denen dann ein Nachweis über die Weitergeltung der nationalen Rechtsvorschriften erbracht werden kann. So kann verhindert werden, dass der betreffende Arbeitnehmer im Ausland nochmals zur Beitragsleistung herangezogen wird.

Bei Berufungen und anderen Neueinstellungen haben die Personalabteilungen der Universitäten und Forschungseinrichtungen darauf zu achten, ob Auslandsbezüge gegeben sind. Hat etwa ein Wissenschaftler bereits Beschäftigungszeiten in einem anderen Staat zurückgelegt, so mag von der Personalabteilung zwar nicht erwartet werden, dass sie die bereits erworbenen Rentenansprüche berechnen kann. Es ist aber sicherlich für die Gewinnung guten Personals wichtig, dass die Personalabteilung die Instrumentarien und das System im Grundsatz kennt. So kann man dann einen Wissenschaftler, der nach vier Jahren in Italien nach Deutschland kommt, darüber aufklären, dass seine italienischen Zeiten aus dem staatlichen italienischen System nicht verloren gehen, sondern in der oben beschriebenen Weise berücksichtigt werden.

Weitere Informationen können die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung geben. Die Deutsche Rentenversicherung Bund sowie die Regionalträger haben ein System von Verbindungsstellen aufgebaut. Jeder dieser Träger ist jeweils für bestimmte Abkommensstaaten bzw. Staaten zuständig, die dem europäischen koordinierenden Sozialrecht unterliegen.

Es sollte auch Aufgabe der Universitäten und Forschungseinrichtungen sein, Hilfestellungen bei der weiteren Karriereplanung zu geben. Das bedeutet auch, dass sie in der Lage sein müssen, Wissenschaftlern Informationen darüber zu geben, was sie bei Auslandstätigkeiten und insbesondere bei einem Wechsel zu einer ausländischen Einrichtung zu beachten haben.

Bei der Frage der Bestimmung des anwendbaren Rechts können sich in der Praxis Schwierigkeiten ergeben, wenn etwa mehrere Universitäten oder Forschungseinrichtungen gemeinsam eine Einrichtung betreiben. Hier ist dann jeweils zu prüfen, ob die Wissenschaftler weiter in einem Beschäftigungsverhältnis zu ihrer bisherigen Universität oder Forschungseinrichtung stehen oder ob nunmehr diese gemeinsame Einrichtung die Arbeitgeberfunktion wahrnimmt. Ist dann etwa diese Einrichtung im Ausland gelegen, so wäre sie dann Anknüpfungspunkt für die Bestimmung des anwendbaren Rechts. Es kann aber auch sein, dass die Wissenschaftler an diese Einrichtung entsandt sind. Das kann nur im Einzelfall entschieden werden und sollte auch bei der Ausgestaltung solcher Formen der Zusammenarbeit beachtet werden.

Probleme können sich auch hinsichtlich der Dauer vorübergehender Auslandsaufenthalte ergeben. Es empfiehlt sich hier insgesamt, die Möglichkeit von Ausnahmereinbarungen nach § 16 VO 883/04 für das europäische koordinierende Sozialrecht in Betracht zu ziehen. Besondere Probleme stellen sich bei einer Tätigkeitsform, die spezifisch für den Wissenschaftsbetrieb ist. So arbeiten zahlreiche Wissenschaftler auf der Basis von Stipendien. Diese machen sie jedoch nicht zu Arbeitnehmern, so dass sie den sozialen Sicherungssystemen grundsätzlich nicht unterfallen. Hier mag der Gesetzgeber aufgerufen sein, sich des Problems anzunehmen. Auf europäischer Ebene wird hier über einen speziellen Status des Forschers nachgedacht. Allerdings ist bei solchen Überlegungen stets zu beachten, dass eine Änderung des europäischen koordinierenden Sozialrechts schwierig ist und schnelle Lösungen nicht zu erwarten sind. Sofern es um Abkommensstaaten geht, ist Derartiges noch weniger wahrscheinlich.

## Das Sonderproblem der Zusatzversorgungssysteme

### 1. Die allgemeine Problematik

Die bisher dargestellten Regelungen und Grundsätze betreffen nur die staatlichen Sicherungssysteme – auf Deutschland bezogen also die der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung und Unfallversicherung. Gegen die Verknüpfung nur der staatlichen Systeme spricht zum einen, dass das Sicherungsniveau der staatlichen Systeme, insbesondere im Bereich der Alterssicherung, außerordentlich unterschiedlich ist. Damit tritt ein Nachteil für diejenigen ein, der Beschäftigungszeiten in einem Staat mit einer niedrigen Grundsicherung aufzuweisen hat. Rechtsvergleichende Analysen haben erwiesen, dass Mitgliedsstaaten mit Grundsicherung zumeist über ein ausgebautes Zusatzversorgungssystem verfügen, das – wie in den Niederlanden – auch obligatorisch ausgestaltet sein kann.

Zwar gibt es offensichtlich kein bekanntes Zusatzversorgungssystem, das Staatsangehörige verschiedener Mitgliedsstaaten ausdrücklich ungleich behandelt. Es ist jedoch anerkannt, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht nur darin besteht, in einem anderen Land ohne Diskriminierung und wie ein Inländer Arbeit aufzunehmen, sich dort frei zu bewegen und um dort angebotene Stellen zu bewerben. Vielmehr – und das bringt Art. 48 AEUV zum Ausdruck – soll derjenige, der von seinem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch macht, dadurch keine Nachteile hinsichtlich seiner sozialen Sicherungsrechte erleiden. Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung ergeben sich aber Behinderungen der Freizügigkeit etwa dadurch, dass Zeiten, die bei verschiedenen Unternehmen zurückgelegt worden sind, zur Erfüllung von Leistungsvoraussetzungen nicht zusammengerechnet werden können. Es ergeben sich auch Freizügigkeitsbehinderungen durch unterschiedliche Steuersysteme.

Das bedeutet aber zunächst nur, dass auch für diese Systeme die Problematik der Herstellung der Freizügigkeit von Bedeutung ist.<sup>15</sup> Auf welche Weise dies im Bereich der privaten Sicherungssysteme zu lösen ist, ist eine andere Frage. Dies muss nicht zwingend über eine förmliche Einbeziehung dieser Vorsorgesysteme in das Koordinierungssystem der

---

<sup>15</sup> Das betont auch Bittner, *Europäisches und internationales Betriebsrentenrecht*, 2000, S. 109 ff.

Verordnung (EG) Nr. 883/04 geschehen. Da die Universitäten und Forschungseinrichtungen zumeist dem öffentlichen Dienst angehören, sind hier insbesondere die Zusatzversorgungssysteme des öffentlichen Dienstes betroffen.

Die Fragen der Freizügigkeit stellen sich in diesen Systemen etwas anders als bei den staatlichen sozialen Sicherungssystemen. Nicht selten sehen Zusatzversorgungssysteme keine oder nur eine kurze Wartezeit vor bzw. die Anwartschaften werden sofort unverfallbar. Das bedeutet dann, dass bei einem Wechsel keine Nachteile entstehen, wenn man einmal davon absieht, dass möglicherweise mehrere kleine Anwartschaften mit entsprechend kleinen Rentenansprüchen erworben werden. Anders kann dies jedoch sein, wenn ein System längere Unverfallbarkeitsfristen vorsieht. So sind in Deutschland Unverfallbarkeitsfristen von bis zu fünf Jahren zulässig, was bedeutet, dass in einem Versorgungssystem vorgesehen werden kann, dass die Versorgungsanwartschaft verfällt, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf von fünf Jahren ausscheidet. Hier besteht bisher kein System einer Koordinierung und es dürfte sich – insbesondere für den Bereich der privaten Wirtschaft – auch schwer umsetzen lassen.

Die Zusatzversorgung ist national und international von großer Vielfalt geprägt. Deshalb hat es zwar bereits eine Reihe von gesetzgeberischen Maßnahmen des europäischen Gesetzgebers gegeben. Ein umfassendes System, das alle Hindernisse für die Freizügigkeit beseitigt, ist damit aber nicht erreicht. Es ist hier zu nennen die Richtlinie 98/49/EG zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern. Diese beschränkt sich aber auf die Gleichbehandlung hinsichtlich der Aufrechterhaltung von Rentenansprüchen, auf die grenzüberschreitenden Zahlungen, der durch oder für einen entsandten Arbeitnehmer geleisteten Beiträge an ein ergänzendes Rentensystem sowie auf die Unterrichtung anspruchsberechtigter Personen.

Als ein weiterer Beitrag zur Verbesserung der Freizügigkeit bei der betrieblichen Altersversorgung ist die grenzüberschreitende Portabilität

zu nennen.<sup>16</sup> Dieser Ansatz war in den neunziger Jahren an seiner Komplexität gescheitert, was auch heute noch verständlich ist, wenn man sich die unterschiedlichen Systeme der betrieblichen Altersversorgung in den Mitgliedsstaaten sowie die ebenfalls höchst unterschiedlichen Regelungen zur innerstaatlichen Portabilität anschaut.<sup>17</sup> Gleichwohl bemüht sich die Europäische Kommission um die Ausarbeitung eines einschlägigen Richtlinienvorschlags. Der Prozess wurde zunächst durch eine Mitteilung zur Portabilität vorbereitet.<sup>18</sup> Ein Versuch, die Sozialpartner zur Einleitung eines Verhandlungsprozesses nach Art. 155 AEUV zu bewegen, war zuvor gescheitert. Am 20. Oktober 2005 legte die Kommission dann einen ersten Vorschlag für eine „Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen“<sup>19</sup> vor.

Dieser allgemein als „Portabilitätsrichtlinie“ bezeichnete Entwurf sah unter anderem die Möglichkeit einer Übertragung von Anwartschaften bei einem Arbeitsplatzwechsel auch ins EU-Ausland vor. Aufgrund erheblicher Kritik von Seiten der Wirtschaft ebenso wie von Seiten der politischen Vertreter der Mitgliedsstaaten – vor allem in Bezug auf die Regelung zur Übertragbarkeit von Anwartschaften – wurde allerdings zwei Jahre später ein überarbeiteter Vorschlag<sup>20</sup> herausgegeben. Dieser trägt nicht nur einen abweichenden Titel (Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen). Vor allem wurde die Regelung zur Übertragbarkeit vollständig aus der Richtlinie herausgestrichen. Dennoch bleibt das Vorhaben der Portabilisierung von Anwartschaften aus Zusatzrentensystemen ausweislich des neuen Erwägungsgrundes 9a dieses Richtlinienvorschlags weiterhin ein Anliegen der Kommission.

---

<sup>16</sup> Vgl. dazu Steinmeyer, Portabilität von Anwartschaften und Leistungen – Eine Perspektive für Europa?, in: FS Andresen, 2006, S. 259 ff.

<sup>17</sup> Steinmeyer, BetrAV 2004, 111 ff.

<sup>18</sup> Mitteilung der Kommission „Zweite Stufe der Anhörung der Sozialpartner zur Portabilität von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung“, Anhang zu Dok. VIE 3075/ AS 3015 (09/03).

<sup>19</sup> KOM (2005) 507 endgültig vom 20.10.2005.

<sup>20</sup> KOM (2007) 603 endgültig vom 9.10.2007.

Seit 2003 ist die Richtlinie 2003/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung – auch bekannt als Pensionsfondsrichtlinie – in Kraft. Diese Richtlinie war bis spätestens 23. September 2005 umzusetzen, was vor allem durch die 7. VAG-Novelle vom 29. August 2005 geschah. Sinn dieser Richtlinie ist die Schaffung europaweiter aufsichtsrechtlicher Mindeststandards. Ausweislich der Erwägungsgründe sollen die in dieser Richtlinie enthaltenen Vorschriften ein hohes Maß an Sicherheit für die zukünftigen Rentner durch strenge Aufsichtsstandards und eine effiziente Verwaltung der betrieblichen Altersversorgungssysteme gewährleisten. Durch die Festlegung des „Grundsatzes der Vorsicht“ als grundlegendes Prinzip für Kapitalanlagen sowie die Ermöglichung der grenzüberschreitenden Tätigkeit von Einrichtungen soll die Bildung von Sparkapital im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gefördert und so ein Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt geleistet werden.

All das führt aber noch nicht zu einem Zustand, der dem unter der VO 883/04 vergleichbar ist, weshalb im Bereich der Zusatzversorgungssysteme noch Handlungsbedarf besteht. So ist in der privaten Wirtschaft die Bereitschaft begrenzt, Zeiten anzuerkennen, die bei anderen – insbesondere konkurrierenden Unternehmen – zurückgelegt worden sind.

## **2. Bemühungen im Bereich der Wissenschaftlermobilität**

Für den Bereich der Wissenschaftlermobilität hat sich eine Expertengruppe bei der Europäischen Kommission – Generaldirektion Forschung, der auch der Verfasser dieses Beitrags angehörte, mit diesen Fragen, aber auch mit denen zu den staatlichen Sicherungssystemen befasst und Vorschläge zur Lösung entwickelt. Dabei steht im Zentrum ein pragmatischer Ansatz, der zügig die Situation verbessern kann.

Dazu ist festzustellen, dass die Zusatzversorgung in diesem Bereich typischerweise von Einrichtungen für den öffentlichen Dienst betrieben wird. Diese befassen sich zumeist auch national mit der Mobilität von einem System in das andere, was für grenzüberschreitende Fälle ebenfalls nutzbar gemacht werden kann. So ist es denkbar, dass diese Einrichtungen erworbene Anwartschaften entweder auf eine andere Einrichtung

im Bereich des öffentlichen Dienstes übertragen oder aber Zeiten aus anderen Systemen beim Anspruchserwerb und bei der Leistungsbeurteilung in ähnlicher Weise berücksichtigen, wie dies unter der VO 883/04 der Fall ist. Dies kann auf dem Vereinbarungswege zwischen den Zusatzversorgungseinrichtungen der Mitgliedsstaaten geschehen, wobei den Mitgliedsstaaten aufzugeben ist, für die erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen zu sorgen. Es ist aber auch zu erwägen, die nationalen Gesetzgeber im Wege einer Richtlinie dazu anzuhalten, für die Übertragbarkeit oder gegenseitige Anrechenbarkeit im nationalen Recht zu sorgen und die Zusatzversorgungseinrichtungen dazu anzuhalten, Übertragung bzw. Anrechnung vorzunehmen.

Diskutiert wurde auch die Schaffung eines European Pension Fund for Researchers<sup>21</sup>, an dem sich alle international tätigen Wissenschaftler beteiligen können und der sie dann als besonderes Zusatzversorgungssystem auf ihrem Berufsweg begleitet. Diese auf den ersten Blick bestechende Idee erfordert aber bei näherer Betrachtung erhebliche Änderungen in den nationalen Rechtsordnungen, die nicht leicht zu erreichen sind. Zudem müsste auch der Widerstand der Mitgliedsstaaten überwunden werden, die ihre Systeme nicht ohne weiteres für die Verknüpfung mit einem solchen European Pension Fund öffnen dürften. Es spricht deshalb vieles für einen pragmatischen Ansatz, um zügig die Situation zu verbessern.

Dass hier Bedarf für Lösungen besteht, zeigt sich auch an den schon existierenden Initiativen. So hat die Europäische Organisation für Kernforschung, CERN, ein eigenes Zusatzversorgungssystem, das in besonderer Weise bereits jetzt der Wissenschaftlermobilität Rechnung trägt. Die European Molecular Biology Organization (EMBO) bietet seit kurzem eine freiwillige Gruppen-Lebensversicherung für die Bezieher von Forschungsstipendien an.

### **Resümee**

Universitäten und Forschungseinrichtungen stehen bei der Verbesserung der internationalen Wissenschaftlermobilität vor erheblichen Herausfor-

---

<sup>21</sup> s. dazu [http://ec.europa.eu/research/era/areas/researchers/researchers\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/era/areas/researchers/researchers_en.htm) (02.05.2011).

derungen. Angesichts der nicht zu verkennenden Komplexität der Fragestellungen bedarf es einer Verbesserung des Know-how. Die Universitäten und Forschungseinrichtungen müssen sich verstärkt auf die internationale Wissenschaftlermobilität einstellen und können im Wettbewerb um hervorragende Wissenschaftler auch dadurch punkten, dass sie sich um die sozialrechtlichen Konsequenzen kümmern. Die Wissenschaftler selbst benötigen geeignete Informationen, um sich auf diese Problematik einzustellen und sie rechtzeitig in ihre Überlegungen einzubeziehen

## 1.2 Beamtete Wissenschaftler und Folgen der Mobilität

**Prof. Dr. Dr. h. c. Eberhard Eichenhofer**

Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, Friedrich-Schiller-Universität Jena

### **Einleitung**

Das Beamtenverhältnis ist im Kern ein lebenslanges, freilich kein lebenslängliches Dienst- und Treueverhältnis. Es ist auf Dienstleistungen im Rahmen eines übertragenen Amtes gerichtet. Im Gegenzug zur Arbeit des Beschäftigten schuldet ihm der Dienstherr – stets eine Körperschaft oder Anstalt, jedoch nie eine Person – lebenslang Alimentation. Dies ist ein außerordentlich archaisches, vormodernes Verständnis von Dienstleistungen. Alimentation bedeutet in der Phase des aktiven Dienstes Besoldung und in den Zeiten unfall-, invaliditäts- und altersbedingter Freistellung vom Dienst Versorgung. Ein ähnliches Dienstverhältnis kennt nur noch das Kirchenrecht für Mönche, Nonnen und Priester. Auch sie sind einer Institution für das Leben verbunden. Besoldung und Versorgung sind Ansprüche, die sich gegen den Dienstherrn richten. Die Dienstherrneigenschaft ist nach deutschem Recht auf die unter deutschem Recht errichteten Körperschaften und Anstalten beschränkt. Keine Dienstherrneigenschaft können daher juristische Personen des öffentlichen Rechts, eines auswärtigen Staates oder einer supranationalen Einrichtung innehaben. Weil Körperschaften und Anstalten mit inländischer Dienstherrneigenschaft regelmäßig im Inland tätig werden – namentlich Universitäten und Forschungsstätten unterhalten – ist eine nach deutschem Beamtenrecht auszuführende Tätigkeit regelmäßig auch in Deutschland auszuüben.

### **Beamtenversorgung und Auslandsbeschäftigung**

Daraus folgt aber nicht, dass eine vorübergehende oder auch dauerhafte Auslandsbetätigung einer inländischen Beamtentätigkeit entgegenstehe. Seit jeher waren nämlich auch die im Ausland für das Inland tätigen Diplomaten dem inländischen Beamten- und Versorgungsrecht unterworfen. Das europäische koordinierende Sozialrecht hat dies seit

jeher auch anerkannt. Dementsprechend können auch die vom inländischen Dienstherrn im Ausland betriebenen Forschungsaktivitäten nach dem inländischen Beamtenrecht entfaltet werden: Expeditionen in die Antarktis, Ausgrabungen in Ägypten, astronomische Beobachtungen in Feuerland, eine Weltumsegelung nach Art des Charles Darwin durch von im Inland beamtete Wissenschaftler/innen stellen zwar allesamt Auslandsbetätigungen dar. Sie wären aber auch schon heute wie seit jeher auch vom deutschen Beamten- und Beamtenversorgungsrecht gedeckt.

Das deutsche Beamtenrecht schloss und schließt also die internationale Mobilität nicht in dem Sinne aus, dass ein bei einem inländischen Dienstherrn verbeamteter Wissenschaftler Besoldungs- und Versorgungseinbußen in Folge einer Auslandstätigkeit zu befürchten hätte. Vielmehr pflegen Beamte heute aufgrund ihres Dienstverhältnisses als Aufbauhelfer an internationale Organisationen abgeordnet zu werden, wo sie in vielen Weltgegenden als Berater, Administratoren und Organisatoren tätig werden. Das deutsche Beamten- und Versorgungsrecht lässt also die internationale Mobilität der Beamten durchaus zu. Die gegenteilige Behauptung, wonach für Fragen der internationalen Alterssicherung ein „Territorialprinzip“ gelte, demzufolge inländische Alterssicherung auf die im Inland ausgeübten Tätigkeiten beschränkt sei, ist also nicht nur reinster Dogmatismus, sondern überdies auch evident falsch. Eine solche Behauptung war und ist daher in jeder Hinsicht desorientierend.

#### **Mobilitätshindernis durch Dienstherrnwechsel?**

Die internationale Mobilität beamteter Wissenschaftler wird also nicht durch Alimentation, Besoldung und Versorgung erschwert. Alimentation, Besoldung und Versorgung können sich aber zu einem Mobilitätshindernis auswachsen, falls Mobilität den Dienstherrnwechsel erfordert. Die Tätigkeit wird damit nicht mehr bei dem bisherigen Dienstherrn wahrgenommen, sondern führt zu einem Wechsel des Dienstherrnverhältnisses.

Ein Dienstherrnwechsel ist in einem auf lebenslange Alimentation angelegten Rechtsverhältnis ein prinzipiell irregulärer Vorgang. Er beseitigt das Fundament des Beschäftigungsverhältnisses, weil es nicht als das fortgeführt wird, als welches es einst begründet wurde. Die

normale Reaktion der Rechtsordnung auf die vorzeitige Beendigung eines auf Lebenszeit angelegten Beamtenverhältnisses ist die nachträgliche Aufhebung des an den Beamtenstatus bis zum Lebensende des Beamten geknüpften Rechtsverhältnisses. An die Stelle des Beamtenverhältnisses tritt aber kein Nichts, sondern ein Substitut. Es kommt nämlich zu dessen Überführung in das allgemeine System der Sozialversicherung.

Namentlich im Hinblick auf die Alters- und Invaliditätssicherung kommt es zur Nachversicherung des vorzeitig aus einem Beamtenverhältnis Ausgeschiedenen und dessen Einbeziehung in die Rentenversicherung, die fortan statt des Dienstherrn für die Sicherung bei Alter und Invalidität bürgt. Allerdings bleibt der Schutz der Rentenversicherung hinter dem Schutz durch die Beamtenversorgung zurück. Denn das Sicherungsniveau der Rentenversicherung ist niedriger als das der Beamtenversorgung. Diese hat nämlich den Charakter einer Rentenversicherung und Betriebsrente umschließenden, also die erste mit der zweiten Säule verbindenden Vollversorgung.

Das geltende Recht lässt den beamteten Wissenschaftler also auch nicht bei einem grenzüberschreitenden Dienstherrnwechsel gänzlich unverorgt und ungeschützt, weil der beamtenversorgungsrechtliche Status nach dem Ausscheiden aus dem inländischen Beamtenverhältnis in einen rentenversicherungsrechtlichen Status überführt wird. Im Hinblick auf diesen besteht das international koordinierende Sozialrecht, insbesondere das europäische koordinierende Sozialrecht, das in allen Fällen zu einem zureichenden Schutz führt. Schutzdefizite treten auch nicht im Hinblick auf außereuropäische, namentlich OECD-Staaten auf, weil Deutschland mit diesen aufgrund bilateraler Abkommen verbunden ist und damit insbesondere in der Alterssicherung die wechselseitige Anerkennung von Versicherungszeiten und den Export von Geldleistungen ohne Einschränkung gewährleistet. Das geltende Recht der Alterssicherung hindert die Mobilität der beamteten Wissenschaftler also nicht schlechterdings, sondern bietet einen Schutz, der jedenfalls im Raum der OECD für öffentliche Alterssicherungsrechte bereits hinreichend entwickelt erscheint.

**Mobilitätshindernis durch Verlust von Elementen der Versorgung?**

Allerdings könnte ein Mobilitätshindernis darin liegen, dass bei einem grenzüberschreitenden Dienstherrenwechsel die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler den Verlust höherwertiger Versorgungsrechte hinnehmen müsste, weil er/sie sich mit der Nachversicherung und damit der Inkaufnahme eines Wertverlustes zufrieden geben muss. Darin läge in der Tat eine Benachteiligung für mobile Forscher/innen. Eine Einbuße in der Alterssicherung wüchse sich sogar zum Mobilitätshindernis aus, wenn, aber nur wenn, ein solcher Verlust auch tatsächlich einträte.

Aber auch dieser Einwand bestätigt sich bei näherer Betrachtung nicht. § 56 BeamtenVG bewahrt einen Ruhestandsbeamten vor der Preisgabe von Versorgungsansprüchen, falls ihm aus der Verwendung als Beamter in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen (z. B. EU, UNO, NATO, Weltbank) ein Versorgungsanspruch zusteht. Dann wird dieser neben dem Ruhegehalt gezahlt. Dieses wird im Gegenzug ausgeglichen, indem Rechte auf Altersvorsorge aus den zwischen- und überstaatlichen Einrichtungen erwachsen sind. Auf diese Weise wird im Verhältnis zu zwischenstaatlichen Einrichtungen verwirklicht, dass Deutschland die Mobilität im Verhältnis zwischen deutschem Beamtenrecht und dem Recht zwischenstaatlicher Einrichtungen sichert, so dass für einen in beiden Einrichtungen tätigen Beamten kein Rechtsverlust eintritt.

Des Weiteren lässt § 85 I BeamtenVG es zu, dass unter einem ausländischen Versorgungsrecht verbrachte Versicherungszeiten als der inländischen Zeiten gleichwertig anerkannt werden. Das Bundesverwaltungsgericht stärkte die Rechte des so zu schützenden international beamteten Wissenschaftlers, indem das Gericht mit Urteil vom 24.9.2009<sup>1</sup> befand, dass die Berücksichtigung von im Ausland verbrachten Vordienstzeiten auch im Rahmen der vor 1991 üblichen Ermessenspraxis nicht generell im Hinblick auf die von einem ausländischen Versorgungsträger zu erbringenden Zahlungen ausgeschlossen werden dürfe.

---

<sup>1</sup> Az. 2 C 63/08; auch 10.7.2009 – 2 C 13/08.

**EU-Koordinierung**

Außerdem ist – jedenfalls im Verhältnis der EU-Staaten sowie ferner der insoweit gleichgestellten EWR-Staaten wie der Schweiz – seit 1998 die Beamtenversorgung in die zwischenstaatliche Koordination der Altersvorsorgesysteme formell, ebenso wie die gesetzliche Rentenversicherung, einbezogen. Dies bedeutet aber, dass entsprechend der in Art. 48 AEUV formulierten und normierten Grundmaxime auch für die beamteten Wissenschaftler/innen gilt, dass Mobilität nicht mit dem Verlust sozialer Sicherheit erkaufte werden darf.

Auch das den im Primärrecht ausgeformten Auftrag verwirklichende Sekundärrecht ist eindeutig dahingehend zu verstehen, dass in Bezug auf die Freizügigkeit in EU und EWR keine Einbußen im Europäischen koordinierenden Sozialrecht eintreten dürften. Dies bedeutet, dass im Falle eines grenzüberschreitenden Dienstherrnwechsels an die Stelle der vormals üblichen Nachversicherung die partielle und temporäre Erhaltung der erworbenen Altersvorsorgerechte tritt. Sie führt dazu, dass eine inländische Anwartschaft mit anderen bei ausländischen Dienstherrn erworbenen Versorgungsrechten verknüpft wird. So entsteht eine der internationalen Pluralität der Beschäftigung entsprechende plurale, auf zeitanteiliger Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedsstaaten erworbenen Rentenzeiten beruhende internationale Rentenbiografie.

Die Praxis tut sich mit der Handhabung dieser neuen Regel zwar noch schwer, weil die Anwendung des europäischen koordinierenden Sozialrechts auf die Beamtenversorgungsrechte der Länder noch nicht vollständig geklärt ist. Das Primärrecht ist in dieser Hinsicht aber eindeutig und auch das europäische Sekundärrecht ist seit 1998 unproblematisch auf die Beamtenversorgung zu erstrecken. Unklar ist jedoch, was daraus im deutschen Beamtenversorgungsrecht folgt. So ist in der Rechtsprechung noch umstritten, in welcher Weise die Zusammenrechnung von Beamtenversorgungszeiten geschehen soll. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof<sup>2</sup> vertrat die Ansicht, dass eine maximal hälftige Anrechnung von in anderen Mitgliedsstaaten zurückgelegten Dienstzeiten möglich sei. Dagegen vertrat das Verwaltungsgericht

---

<sup>2</sup> 9.10.2008 – 3 BV 07.3490.

Hannover<sup>3</sup> die gegenteilige Auffassung, dass nämlich im Einzelfall bei Hochschulprofessorinnen und -professoren die volle Anerkennung von ausländischen Dienstzeiten statthaft sei. Dies gelte auch dann, wenn ein entgegenstehender Runderlass des zuständigen Landesfinanzministeriums die maximal hälftige Anrechnung vorsehe. Die Abweichung sei aus den Besonderheiten des Hochschullehrerdienstrechtes begründet und gerechtfertigt.

Diese Überlegungen machen zwar gewiss deutlich, dass das europäische Recht sich mit der Koordination von Beamtenversorgungsrechten immer noch weit schwerer tut, als mit der Koordination von Rentenversicherungsrechten. Für diese gibt es inzwischen eine über 50jährige Verwaltungstradition, welche angesichts der ungleich geringeren Zahl von Fällen und der größeren Zahl von Trägern in Beamtenversorgungsrechten dort oft keine Entsprechung findet. Aber solche Schwierigkeiten sind nicht prinzipieller, sondern instrumenteller Art.

In der Mitte der 1990er Jahre entschied der EuGH in der Rechtssache Vouglionkas<sup>4</sup>, dass auch die deutschen Beamtenversorgungsrechte unter das System der Europäischen Koordinierung der Alterssicherungsleistungen fallen. Somit bezog die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 förmlich auch die beamtenversorgungsrechtlichen Versicherungen in das Regelwerk des europäischen koordinierenden Sozialrechts mit ein. Seitdem ist klar, dass das Beamtenversorgungsrecht den europäischen Koordinierungsprinzipien zu folgen hat wie alle anderen Vorsorgerechte auch. Danach ist die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten geboten. Die Rentenhöhe errechnet sich aber ausschließlich aus den in dem jeweiligen Staat verbrachten Zeiten. Die Zusammenrechnung belastet also nicht, weil sie nur das Ob der Berechtigung regelt, über die Höhe jedoch jedes Land eigens entscheidet.

#### **Zu neuen Ufern: Forscherrichtlinie (RL 2005/71/EG) und sozialrechtliche Folgen für Drittstaatler**

Das seit 2003 rasch wachsende EU-Migrationsrecht findet seine Erklärung in der durch das Schengen-Abkommen ermöglichten

---

<sup>3</sup> 29.4.2008 – 2 A 238/07.

<sup>4</sup> EuGH – 22.11.1995 – C-443/93 = Slg. 1995, 4033.

Beseitigung der Binnenmarkt-Personengrenzen. Es erklärt sich aus dem spätestens mit dem Vertrag von Nizza im Rahmen der dritten Säule entwickelten EU-einheitlichen Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts.

Mit der Forscher-Richtlinie 2005/71/EG vom 16. Oktober 2005 wurde ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige geschaffen. Es privilegiert Drittstaatler, die zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung in die EU einreisen und dort tätig werden. Ausweislich ihrer Begründungserwägung verlangt „die Globalisierung der Wirtschaft [...] eine größere Mobilität der Forscher“ (3); durch Öffnung der EU für Forscher aus Drittstaaten soll auch der als immer noch erheblich geltende Bedarf an Forschern gedeckt werden (4). Das Ziel ist nicht der Braindrain, sondern es sollen „Begleitmaßnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung der Forscher in ihre Herkunftsländer und zur Stärkung ihrer Mobilität ergriffen werden“ (6).

Auf der Grundlage einer solchen EU-Willensbekundung sind Forscher/innen erwünscht. Ihnen soll ein Aufenthalt von mehr als dreimonatiger Dauer in den Forschungseinrichtungen der Mitgliedsstaaten ermöglicht werden, ohne ihnen bürokratische Hemmnisse aufzuerlegen. Nach Art. 12 lit. c) RL 2005/71/EG sollen die Drittstaaten in das Europäische koordinierende Sozialrecht einbezogen werden. Dieses ist einerseits durch die Verordnung 859/2003 mit Wirkung ab 1. Juli 2003 erstmals für Drittstaatler geöffnet worden. Auf diese Weise werden Drittstaatler mit EU-Bürgern gleichgestellt, jedenfalls im Hinblick auf ihr Recht auf soziale Sicherheit aus grenzüberschreitenden Vorgängen. Die Kommission hat ferner Vorschläge unterbreitet, die auf die volle arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung sämtlicher Drittstaatler auf den Arbeitsmärkten und in der sozialen Sicherheit zielen. Das Europäische Parlament hat seinerseits bereits ein prinzipielles Einverständnis mit der Initiative bekundet. Diese Überlegungen zeigen also, dass die Mobilität von Drittstaatlern ebenfalls durch arbeits- und sozialrechtliche Regeln gebührend gefördert wird. Jedenfalls wenn und soweit sich die Mobilität auf den Binnenmarkt beschränkt.

### **Übereinkommen Nr. 157 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und die soziale Sicherheit unter den Bedingungen der Globalisierung**

Der Optimismus ist freilich getrübt, weil eine hinreichende Sicherung nur im Kontext des EU-Rechts gegenwärtig gewährleistet ist, was freilich über den Kreis der EU-Staaten hinaus auch die EWR-Staaten wie die Schweiz umfasst. Hinreichende Sicherungen für die außereuropäischen OECD-Staaten werden dagegen nicht zu verzeichnen sein, weil die geltenden Abkommen bilateraler Art sich auf die Sozialversicherung beschränken und keine Erstreckung auf Beamtenverhältnisse zulassen. Eine Lösung für die vielen Wissenschaftler/innen aus den Drittstaaten ist ebenso wenig in Sicht wie ein zureichender substantieller Beitrag zur zirkulären Migration, den die EU nach ihren eigenen Bekundungen zu leisten anstrebt, ihn aber sicher noch nicht zu leisten vermochte.

Eine Antwort auf all diese Herausforderungen liegt freilich seit Jahrzehnten auf dem Tisch. Beruhend auf dem VN-Übereinkommen von 1990 zum Schutze der Wanderarbeitnehmer und fußend auf dem IAO-Übereinkommen Nr. 157 von 1982 ist ein Rechtsrahmen für die zwischenstaatliche Koordination der sozialen Sicherheit vorgelegt. Dessen Zielvorstellung liegt darin, sämtliche Sozialstaaten der Welt durch ein multilaterales, materiell den EU-rechtlichen Prinzipien nachempfundenes Geflecht sozialrechtlicher Abkommensregeln soweit miteinander zu verknüpfen, dass wechselseitige Verstärkungen und Rechtsbewahrungsregeln eintreten. Dieses Übereinkommen ist von visionärer Kraft, hat jedoch leider noch nicht die gebotene Unterstützung durch eine hinreichende Zahl von Ratifikationen durch Mitgliedsstaaten der IAO gefunden. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die sozialrechtliche Gestaltung der Globalisierung im Rahmen der zwischenstaatlichen Koordinierung zwar als Vision längst manifest wurde, in ihrer konkreten Ausgestaltung aber noch eine geraume Zeit auf sich warten lässt.

### **Das Euro-Forscher-Alterssicherungssystem – eine starke Idee?**

Vor diesem Hintergrund sollen noch einige Bemerkungen zu dem Vorschlag gemacht werden, der die Probleme der Forschermobilität durch ein eigenes gemeineuropäisches Alterssicherungssystem für Forscher im

Rahmen der ergänzenden Altersvorsorge zu lösen versucht. Diese Idee hat die sozialpolitische Diskussion seit Jahrzehnten immer wieder begleitet und beflügelt. Zwischenstaatliche Koordination wäre in der Tat entbehrlich, falls eine überstaatliche Alterssicherung für Forscher geschaffen würde. Die EU bekäme dann neben dem Sicherungssystem für ihre eigenen Beschäftigten ein zweites Sozialversicherungssystem: der Blick auf das für EU-Beamte bestehende System dürfte die sozialpolitischen Visionen in der Tat beflügeln. Es wäre tatsächlich anzunehmen, dass für ein europäisch ausgerichtetes Alterssicherungssystem die allerbesten Lösungen in Betracht kämen, zumal dieses System von Altlasten völlig frei wäre, weil es aufgrund seiner Geschichtslosigkeit der ersten Generation nur Vorteile, aber keine Lasten bescheren könnte.

Auch hier waltete also der Zauber des neuen Anfangs, dessen Fliehkraft in der Tat motivieren kann! Für die bestehenden mitgliedstaatlichen Systeme sozialer Sicherung träte jedoch ein Weg in die partikuläre Solidarität ein. Es würde ihnen eine in der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft von morgen relevante Beschäftigtengruppe mit hohem Einkommen entzogen, was jedenfalls kurzfristig für die Alterssicherung von erheblichem Nachteil wäre. Außerdem würde die Koordination nicht beseitigt, sondern ihre Probleme würden sogar vervielfacht. Denn mit jedem Hinzutritt eines neuen Alterssicherungssystems vermehren sich die Koordinierungsprobleme, wenn – was höchst realistisch zu sein scheint – anzunehmen ist, dass die international mobilen Forscher auch sozial mobil sind, d. h. also die nötige Mobilität auch zwischen den Beschäftigtengruppen walten lassen. Dann wird durch ein neues System nicht weniger, sondern mehr Koordination nötig. Gerade international mobile Forscher pflegen auch beruflich mobil zu sein, so dass die Last der Koordination aufgrund dieses Vorschlages nicht schwindet, sondern wächst.

### **Fazit**

Aus alledem folgt: beamtete Wissenschaftler/innen werden durch die Besoldungs- und Versorgungsregeln nicht in ihrer Mobilität beeinträchtigt. In der EU ist die Koordination von Versorgungsrechten im Prinzip gewährleistet. Die Probleme sind damit nicht alle gelöst, aber sie liegen im Detail, worin bekanntlich stets der Teufel steckt. Keine

Koordination besteht indes im Hinblick auf die außereuropäischen OECD-Staaten und Drittstaaten. Hier können Ermessensregelungen helfen, auch wenn diese rechtsstaatlich bedenklich sind. Eine globale Koordination ist heute weit mehr Vision als Realität. Sie zu verwirklichen verlangt viel Kraft und die Befähigung, langfristig dicke Bretter zu bohren. Ein europäisches Rentensystem der liberalisierten Forscher/innen wäre zwar aus materiellen Gründen gerade für diese verlockend, entzöge aber den bestehenden Systemen wichtige Unterstützer. Darüber hinaus wäre es auch keine ideale Lösung, weil die Koordination nicht vermindert, sondern vermehrt wird und für die Regime eine Alternative besteht, in der sich die vorhandenen Probleme geradewegs potenzieren.

Das Bewusstsein dafür, dass Forscher/innen für ihre Mobilität nicht mit dem Verlust an Alterssicherungsrechten bestraft werden dürfen, ist geweckt. Reformen sind im Gange. Sie sind in wirtschaftlich integrierten Räumen auch schon weit gediehen – innerhalb der EU, dem EWR und im Verhältnis zur Schweiz ist Koordinierung im Grundsatz gesichert, aber in der Praxis noch näher auszuformen. Letzteres muss verbessert werden. In der OECD sind die Lösungen der öffentlichen Systeme der Alterssicherung vorhanden, sie fehlen aber in der Beamtenversorgung. Die offenen Fragen bestehen im Hinblick auf die Drittstaaten von EU und OECD. Hier ist noch viel Neues zu tun! Aber Lösungen aus der EU sind als Maßstab vorhanden.

## 2. Mobilität aus Sicht der Versicherungs- und Versorgungsträger und der EU

### 2.1 Wissenschaftlermobilität aus Sicht einer Pensionsfestsetzungsbehörde

**Roland Jürgensmeier**

Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung, Hannover

Anstelle der gesetzlichen Rente und einer etwaigen Betriebesrente erwerben Beamtinnen und Beamte während ihrer beruflichen Laufbahn einen Anspruch auf Beamtenversorgung. Für die Zeit vor Anspruchsbeginn, der regelmäßig mit dem Beginn des Ruhestandes zusammenfällt, spricht man von Versorgungsanwartschaften. Das deutsche System der Beamtenversorgung geht vom Grundsatz der lebenszeitigen Anstellung im Beamtenverhältnis aus. Deshalb kann ein beruflicher Wechsel eines international tätigen Wissenschaftlers aus einem oder in ein deutsches Beamtenverhältnis mit praktischen Schwierigkeiten und rechtlichen Besonderheiten verbunden sein. Hiervon werden im Folgenden zwei Aspekte herausgegriffen und exemplarisch dargestellt: zum einen die Resistenz von Versorgungsanwartschaften, also den Grad ihrer Bestandfestigkeit gegen zukünftige Veränderungen; zum anderen die Auswirkungen einer wissenschaftlichen Tätigkeit im Ausland auf die Höhe des deutschen Versorgungsanspruchs. Zu beiden Aspekten sei hier je ein Leitsatz vorangestellt, der im Folgenden näher erläutert werden soll:

1. Die Resistenz erworbener Versorgungsanwartschaften bleibt hinter derjenigen entsprechender Anwartschaften in anderen Alterssicherungssystemen zurück. Dies kann sich aus Sicht der Betroffenen sowohl beim nachträglichen Wechsel in ein deutsches Beamtenverhältnis als auch beim berufsbedingten vorzeitigen Ausscheiden aus einem solchen Dienstverhältnis nachteilig auswirken.

2. Die Rechtsprechung der letzten Jahre zeigt eine Tendenz, im Ausland verbrachte Zeiten bei der Berechnung des Ruhegehalts in höherem Maße als früher zu berücksichtigen. Dies führt insbesondere für Versorgungsberechtigte mit Auslandszeiten innerhalb der Europäischen Union zu teilweise deutlichen Verbesserungen.

**Zum ersten Leitsatz:**

Stellen wir uns vor, die Universität Göttingen führt Berufungsverhandlungen mit einem US-amerikanischen Wissenschaftler, dem ein Lehrstuhl an der theologischen Fakultät übertragen werden soll. Die zuständige Versorgungsbehörde, in diesem Fall die Landesweite Bezüge- und Versorgungsstelle bei der Oberfinanzdirektion (OFD) Niedersachsen, erfährt von diesem Vorgang typischerweise dadurch, dass das Wissenschaftsministerium bei ihr eine Berechnung des zu erwartenden Ruhegehalts nachsucht. Das Ministerium wird dabei von der Versorgungsbehörde ein Dreifaches erwarten: Die Berechnung soll im Interesse erfolgreicher Berufungsverhandlungen

- möglichst exakt,
- möglichst verbindlich und – last but not least –
- möglichst schnell fertig sein.

Die Versorgungsstelle wird diesem verständlichen Wunsch allerdings nur mit Abstrichen entsprechen können. Was kann sie tun, und wo liegen die Grenzen?

Zunächst einmal kann sie nicht nur, sondern ist dazu verpflichtet, auf Antrag des oder der Betroffenen bereits anlässlich der Verbeamtung einen Bescheid über die sog. „Vorabanerkennung“ ruhegehaltfähiger Dienstzeiten zu erlassen.<sup>1</sup> Darin trifft sie punktuell bereits Aussagen zur späteren Ruhegehaltfähigkeit bestimmter, vor Beginn des Beamtenverhältnisses verbrachter Zeiten einer Ausbildung oder praktischen Tätigkeit (sog. „Vordienstzeiten“). Über die Erfüllung dieser gesetzlichen Verpflichtung hinaus wird die Versorgungsstelle dem Ministerium auch eine Auskunft über die voraussichtliche Höhe des Brutto-Ruhegehalts nicht verweigern, wenngleich auf solche vorläufigen Versorgungsaus-

---

<sup>1</sup> §§ 49 Abs. 2 Satz 2 BeamtVG, 67 Abs. 3 BeamtVG.

künfte im Gegensatz zum Recht der gesetzlichen Rentenversicherung<sup>2</sup> auf Länderebene weiterhin kein Rechtsanspruch besteht.<sup>3</sup> Bei beiden Dienstleistungen sind jedoch die eben als „Abstriche“ bezeichneten Einschränkungen leider unvermeidlich:

Dies betrifft zum einen den Zeitfaktor: Aufgrund eines Auslandsbezugs im beruflichen Werdegang eines zukünftigen Universitätsprofessors kann für die Behörde ein erheblicher Ermittlungsaufwand entstehen. Denn gerade bei diesem Personenkreis kann sie über die Ruhegehaltfähigkeit von Dienstzeiten nicht entscheiden, ohne zuvor weitere Stellen eingeschaltet zu haben. So ist die Ruhegehaltfähigkeit vieler Vordienstzeiten davon abhängig, dass die aufnehmende Universität ihre „Förderlichkeit“ für die Wahrnehmung des späteren Amtes als Professorin oder Professor bescheinigt<sup>4</sup>.

Ferner kann der Erwerb einer Rentenanwartschaft in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder einem gleichgestellten Staat Einfluss auf die Ruhegehaltfähigkeit der dort verbrachten Dienstzeiten haben<sup>5</sup>. In diesem Fall tritt die Versorgungsstelle in einen Informationsaustausch mit der Bundesfinanzdirektion West in Köln ein, in dessen Verlauf der ausländische Rentenanspruch oft erst geklärt werden muss. Ohne Beteiligung dieser weiteren Stellen kann die Versorgungsbehörde belastbare Auskünfte über die versorgungsrechtliche Behandlung der fraglichen Zeiten nicht erteilen.

Zum anderen wird auch die nach bestem Wissen erteilte Versorgungsauskunft und der bestrecherchierte „Vorabanerkennungsbescheid“ dem Stellenbewerber keine echte Rechtssicherheit vermitteln können. Woran liegt das?

---

<sup>2</sup> § 109 Abs. 1 SGB VI.

<sup>3</sup> Vgl. allerdings für das im Bund geltende Recht § 49 Abs. 10 BeamtVG.

<sup>4</sup> Vgl. § 67 Abs. 2 Satz 4 BeamtVG.

<sup>5</sup> Vgl. hierzu die Ausführungen zum zweiten Leitsatz dieser Abhandlung.

**1. Die Anwartschaft auf Versorgung ist dem Grunde nach verlierbar**

Die Versorgungsanwartschaft ist vom Fortbestand des sie begründenden Beamtenverhältnisses abhängig, sie erlischt mit dessen Fortfall. Endet das aktive Beamtenverhältnis also nicht durch Versetzung in den Ruhestand, sondern – aus welchen Gründen auch immer – durch Entlassung, steht kein Ruhegehalt mehr zu. Die Anstellungskörperschaft hat den Beamten oder die Beamtin dann mit seinen Bruttobezügen in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern. Jede Versorgungsauskunft, die vor der Versetzung in den Ruhestand erteilt wird, steht deshalb unter dem Vorbehalt, dass es später überhaupt zu einer Versetzung in den Ruhestand kommt.

**2. Die Anwartschaft auf Versorgung ist der Höhe nach veränderlich**

Die spätere Versorgung aus dem Amt berechnet sich grundsätzlich auf der Grundlage der bei Beginn des Ruhestands bestehenden Gesetzeslage, nicht etwa nach der Gesetzeslage, die bei Beginn des Beamtenverhältnisses Bestand hatte. Der Gesetzgeber kann also während des Beamtenverhältnisses die Berechnungsgrundlagen der Versorgung verändern. Er kann z. B.

- die Berücksichtigung von Studienzeiten oder anderen Vordienstzeiten bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit einschränken,
- den Steigerungsprozentsatz für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit neu festlegen,
- für bestimmte Sachverhalte einen prozentualen Abschlag auf das Ruhegehalt neu einführen.

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren von all diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht. Dabei hat er zwar aus Fürsorgegründen stets auch Übergangsvorschriften geschaffen. Sie federn gesetzliche Einschnitte für solche Beamte ab, die bei Erlass der Neuregelung bereits im Beamtenverhältnis waren. Der Gesetzgeber ist aber verfassungsrechtlich nicht gehalten, die neuen Vorschriften so auszugestalten, dass sie den gesamten Rechts- und Besitzstand der Beamtinnen und Beamten vollständig und dauerhaft sichern. So wird

etwa das Studium eines Bundesbeamten, das bei Beginn des Beamtenverhältnisses in den 90er Jahren noch viereinhalb Jahre ruhegehaltfähiger Dienstzeit „wert“ war, am Ende seiner Laufbahn nur noch mit etwa zwei Jahren und vier Monaten in die Berechnung des Ruhegehalts mit einfließen.

Alle Bescheide und Auskünfte, die der Beamte schon vor seiner Pensionierung erhält, stehen daher kraft Gesetzes unter dem Vorbehalt einer späteren Änderung der Sach- oder Rechtslage. Auch deshalb ist der Begriff „Versorgungskonto“ (als Äquivalent zum „Versicherungskonto“ in der gesetzlichen Rentenversicherung) im Beamtenversorgungsrecht nicht geläufig.

Der amerikanische Professor, der im Jahre 2010 von der OFD Niedersachsen eine Versorgungsauskunft erhält, muss deshalb damit rechnen, dass sich seine Versorgungslage bis zu seiner Pensionierung im Jahre – sagen wir – 2030 noch deutlich verändert. Auch hätte er mangels Mitnahmefähigkeit seiner Versorgungsanwartschaft deren Umwandlung in eine Rentenanwartschaft in Kauf zu nehmen, falls er infolge eines erneuten Wechsels in das Ausland oder in die Privatwirtschaft sein Beamtenverhältnis vor Erreichen des Ruhestandes aufgeben möchte.

Zum zweiten Leitsatz:

Stellen wir uns vor, der bisherige Lehrstuhlinhaber an der Universität Göttingen war 2009 mit 60 Jahren wegen Dienstunfähigkeit pensioniert worden. Dieser Lehrstuhlinhaber hatte selbst ab 1967 im Ausland (konkret: in den Niederlanden) seinen Wehrdienst abgeleistet, danach studiert und promoviert und schließlich dort auch seine ersten Berufsjahre verbracht. Erst 1993 hatte seine Laufbahn in Deutschland mit der Übernahme der Verwaltung seiner späteren C3-Professur begonnen. Infolge der Berufstätigkeit in den Niederlanden besteht eine Rentenanwartschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung der Niederlande in Höhe von 500 Euro, die allerdings erst ab dem 65. Lebensjahr zur Auszahlung gelangen wird. Wie nun wirken sich die im EU-Ausland verbrachten Zeiten auf die Höhe seiner Beamtenversorgung aus?

Nach ursprünglicher Rechtslage, die in Niedersachsen bis zum Oktober 2001 Bestand hatte,

- zählte die vor dem Beamtenverhältnis im Ausland verbrachte Vordienstzeit<sup>6</sup> mit Ausnahme von Wehrdienstzeiten in demselben Umfang zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit, wie auch eine entsprechende inländische Vordienstzeit als ruhegehaltfähig berücksichtigt worden wäre,
- hätte die spätere niederländische Rente des Versorgungsberechtigten dann zu einer Anrechnung auf die Versorgung geführt, soweit der Zahlbetrag von Versorgung und Rente zusammen das für den Professor erreichbare Höchstruhegehalt überschritten hätte<sup>7</sup>,
- wäre eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts bis zum Beginn der niederländischen Rente nicht in Betracht gekommen, weil nach herkömmlicher Auslegung der einschlägigen Anspruchsgrundlage<sup>8</sup> nur Anwartschaften in der deutschen Rentenversicherung zur vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehalts bis zum Rentenbeginn berechtigen.

Unser „Beispielsprofessor“ wäre unter Zugrundelegung dieser Rechtslage bei seiner Pensionierung 2009 überschlägig auf eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 31 Jahren gekommen. Davon wären 15 Jahre (drei Jahre Studium, zwei Jahre Promotionszeit und zehn Jahre förderliche Berufstätigkeit, jeweils im Rahmen der gesetzlichen Höchstanrechnung) auf die Zeit in den Niederlanden entfallen. Der erreichte Ruhegehalts-Prozentsatz hätte somit 58,13 % (1,875 % pro Jahr<sup>9</sup>) betragen. Das entspricht aktuell<sup>10</sup> einem C3-Ruhegehalt in Höhe von 3421,99 Euro. Der Bezug der niederländischen Rente ab dem 65. Lebensjahr hätte nicht zu einer Kürzung der Versorgung geführt. Allerdings hätte bis dahin auch kein Anspruch auf vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes bestanden.

---

<sup>6</sup> Gemäß §§ 11, 12, 67 Abs. 2 BeamtVG.

<sup>7</sup> Gemäß § 55 Abs. 8 BeamtVG.

<sup>8</sup> § 14a BeamtVG: Ansteigen des Ruhegehaltssatz um 1 % pro Jahr versicherungspflichtiger Beschäftigung.

<sup>9</sup> Nach §§ 14 Abs. 1, 69e Abs. 2 Satz 1 BeamtVG.

<sup>10</sup> BesGr C3 Endstufe zuzügl. Familienzuschlag Stufe 1 nach BBesO ab 1.3.2010.

Im Jahr 2001 kam es jedoch zu einer grundlegend anderen versorgungsrechtlichen Bewertung der Auslandszeiten:

- Gemäß einer EG-Verordnung<sup>11</sup> durften im EG-Ausland erworbene Rentenanwartschaften von vornherein nicht mehr auf einen inländischen Versorgungsbezug angerechnet werden. Dieses „Verbot“ gilt bis heute fort.
- Als Reaktion hierauf verständigten sich der Bund<sup>12</sup> die meisten Länder – darunter auch Niedersachsen<sup>13</sup> – auf Folgendes: Im Ausland verbrachte Vordienstzeiten, deren Anerkennung im Ermessen der Behörde steht, wurden nicht mehr als ruhegehaltfähig berücksichtigt, wenn der oder dem Berechtigten eine im EU-Ausland erworbene Rente zustand. Die Vordienstzeiten fielen fortan versorgungsrechtlich in vollem Umfang „unter den Tisch“, und zwar unabhängig davon, wie hoch die im Ausland erworbenen Anwartschaften überhaupt waren und in welchen Zeiträumen sie erworben worden waren.

Diese Regelung hätte für unseren Beispielsprofessor dazu geführt, dass ihm von seinen Auslandszeiten nur die beiden Promotionsjahre als ruhegehaltfähig verblieben wären. Denn nur hinsichtlich der Anerkennung dieser beiden Jahre besteht für die Behörde kein Ermessen. Die ausländischen Wehrdienst- und Pflichtbeitragszeiten wären ohne Auswirkung auf die inländische Versorgung geblieben. Die ruhegehaltfähige Dienstzeit hätte damit statt der 31 Jahre nach der Rechtslage vor 2001 nun nur noch 18 Jahre betragen. Der erreichte Ruhegehaltssatz von vorher 58,13 % wäre infolge dessen um fast 25 % auf 33,75 % gesunken. Das C3-Ruhegehalt betrüge danach aktuell nur noch 1986,79 Euro brutto, was einer monatlichen Gehaltseinbuße in Höhe von 1435,20 Euro entspricht. Die ab dem 65. Lebensjahr zustehende Rente in Höhe von 500 Euro hätte diese Gehaltseinbuße nicht einmal ansatzweise ausgeglichen, zumal sie ja auch vor der Änderung zugestanden hätte.

---

<sup>11</sup> VO (EG) Nr. 1606/98 vom 29.6.1998 (ABl. EG Nr. L 209 S. 1); mit Wirkung vom 1.5.2010 ersetzt durch VO (EG) Nr. 883/2004 vom 29.4.2004 (ABl. EG Nr. L 166 S. 1) in der Fassung der VO (EG) Nr. 988/2009 vom 16.9.2009 (ABl. EG Nr. L 284 S. 43).

<sup>12</sup> RdSchr. d. BMI v. 23.7.2001 (GMBI. S. 708).

<sup>13</sup> RdErl. ds. MF v. 29.10.2001 (Nds. MBl. S. 942).

Infolge dieser erheblichen Verschlechterung der versorgungsrechtlichen Lage der Betroffenen kam es in den vergangenen Jahren zu einer Reihe von Klageverfahren. Viele Professorinnen und Professoren fühlten sich getäuscht, weil sie bei der Rufannahme von ihrer Versorgungsstelle deutlich günstigere Versorgungsauskünfte erhalten hatten. Erst zwei im Jahre 2009 veröffentlichte Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts<sup>14</sup> brachten Klarheit hinsichtlich der strittigen Rechtsfragen. Im Ergebnis ist der betroffene Personenkreis nun sogar besser gestellt als vor der Änderung im Jahr 2001:

- Die Anrechnung von EU-Renten auf die Versorgung ist weiterhin untersagt. Zugleich wurde aber die Praxis der völligen Streichung ausländischer Vordienstzeiten für ermessensfehlerhaft und zu einer Verletzung des Freizügigkeitsgebots des EU-Rechts<sup>15</sup> erklärt. Die Ruhegehaltfähigkeit dieser Zeiten darf höchstens noch in einem Maße eingeschränkt werden, das der Anrechnung der ausländischen Rente nach dem bis 2001 geltenden Recht entspricht.
- Unabhängig davon darf aufgrund einer ausländischen Versorgungsleistung nicht mehr jede ausländische Vordienstzeit gekürzt werden. Kürzungsfähig ist überhaupt nur noch jene Zeit, in der die ausländische Versorgungsanwartschaft erworben wurde. Damit bleibt etwa eine ruhegehaltfähige Studienzeit von vornherein unangetastet, wenn der oder die Betroffene erst nach dem Studium im Ausland rentenversicherungspflichtig beschäftigt war.
- Über diese Verbesserungen hinaus hat das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht in einer rechtskräftig gewordenen Entscheidung<sup>16</sup> auch die Beschränkung des Anspruchs auf vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts auf im Inland erworbene Renten verworfen. Der Freizügigkeitsartikel des EU-Vertrages gebietet auch insoweit eine Einbeziehung solcher Rentenanwartschaften, die in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union erworben wurden.
- Ebenso hält das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht in derselben Entscheidung entgegen bisheriger Lesart des Gesetzes im Ausland abgeleistete nichtberufsmäßige Wehrdienstzeiten dann für

---

<sup>14</sup> BVerwG, Urt. v. 11.12.2008 - 2 C 9.08 -; Urt. v. 24.9.2009 - 2 C 63.08.

<sup>15</sup> Art. 39 EG-V.

<sup>16</sup> Nds. OVG, Urt. v. 9.12.2008 - 5 LC 204/07.

ruhegehaltfähig<sup>17</sup>, wenn sie in einem Staat zurückgelegt wurden, der bei Ableistung des Wehrdienstes bereits ein Mitgliedsstaat der Europäischen Gemeinschaften war.

Im Ausgangsbeispiel sind die 15 im Ausland verbrachten Jahre nunmehr wieder zu berücksichtigen. Auch eine anteilige Kürzung aufgrund der niederländischen Rente kommt nicht in Betracht, weil der Rentenbetrag, auch wenn er in der deutschen Rentenversicherung zustünde, nicht zu einer Anrechnung auf die Versorgung führen würde. Zudem hätte der Ruhestandsprofessor nach Auffassung des OVG Niedersachsen nunmehr einen Anspruch auf Anerkennung seines in den Niederlanden abgeleisteten Wehrdienstes sowie einen Anspruch auf vorübergehende Erhöhung seines Ruhegehalts bis zum Beginn der Rentenzahlung. Allein die Berücksichtigung des Wehrdienstes würde für ihn bei einer angenommenen Wehrdienstzeit von 18 Monaten zu einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 32,5 Jahren und damit zu einem Ruhegehalts-Prozentsatz von 60,94 % führen.

Im Ergebnis sind Beamtinnen und Beamte mit ausländischen Vordienstzeiten durch die Rechtsentwicklung der letzten Jahre begünstigt worden. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die Zeiten im EU-Ausland zurückgelegt haben: Eine Anrechnung von EU-Renten auf die Versorgung darf kraft EU-Verordnung nicht mehr stattfinden. Der Versuch einer Reihe von Versorgungsträgern, diesen Umstand durch eine verschärfte Praxis der Anerkennung ruhegehaltfähiger Zeiten zu kompensieren, muss als gescheitert bezeichnet werden. Eine volle Kompensation der Nichtanrechenbarkeit von EU-Renten ist jetzt auch deshalb nicht mehr möglich, weil Vordienstzeiten, in denen keine Rentenanwartschaften erworben werden, aufgrund eines Rentenbezugs von vornherein nicht mehr gekürzt werden dürfen. Schließlich ist in der Rechtsprechung die Tendenz zu beobachten, auch andere, bisher ausschließlich national verstandene versorgungsrechtliche Bestimmungen unter dem Einfluss des Europarechts erweitert zu interpretieren.

---

<sup>17</sup> Gemäß § 9 BeamtVG.

Als Ausblick seien noch zwei abschließende Bemerkungen erlaubt:

- Mit der ersten These wurde versucht, auf die Schwierigkeiten einer Versorgungsbehörde hinzuweisen, wenn sie um eine verbindliche Feststellung einer zukünftigen Versorgungsanwartschaft gebeten wird. Hier könnte sich in Zukunft unter Umständen Entscheidendes ändern, wenn erworbene Anwartschaften im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Beamtenverhältnisses „mitnahmefähig“ gemacht würden. Unter dem Stichwort „Altersgeld“ ist dies derzeit in der versorgungspolitischen Diskussion.
- Mit der zweiten These wurde versucht, die nach wie vor bestehende Attraktivität der deutschen Beamtenversorgung auch für international tätige Wissenschaftler zu illustrieren. Hier ist allerdings anzumerken, dass die geschilderten Verbesserungen noch nicht als „gesichert“ gelten können. Denn die künftige Rechtsentwicklung wird infolge der Föderalismusreform durch starke Zersplitterung gekennzeichnet sein. So wäre etwa die neue Rechtsprechung zum notwendigen zeitlichen Zusammenhang zwischen Kürzung der Verdienstzeit einerseits und der die Kürzung rechtfertigenden ausländischen Rentenanwartschaft andererseits durch einen Federstrich eines Landesgesetzgebers für seinen Bereich wieder kassierbar.

Aus Sicht der Praxis einer Versorgungsstelle sind beide möglichen Entwicklungen – Einführung eines Altersgeldes und Rechtszersplitterung – mit einer gewissen Sorge zu beobachten. Denn eines scheint dabei sicher: Anwenderfreundlicher und transparenter für die Betroffenen „droht“ das System der Beamtenversorgung auch in Zukunft nicht zu werden.

## 2.2 Wissenschaftlermobilität und Zusatzversorgung: Die Sicht der VBL

**Claudia Wegner-Wahnschaffe**

Vorstandsreferentin bei der VBL

### **Wissenschaftler und Rentenfragen**

Auf der Bolognakonferenz der HRK in Berlin 2008 sagte mir eine Wissenschaftlerin: „Ich wusste gar nicht, dass ich in Deutschland bei der VBL versichert war. Deshalb habe ich auch nicht darüber nachgedacht, ob für mich eine VBLextra-Versicherung in Betracht käme. Vorher war ich in Großbritannien, dort konnte ich mir das angesparte Kapital auszahlen lassen. Da ich gerade geheiratet hatte, kam das Geld für die Wohnungseinrichtung sehr gelegen. Über Rentenfragen denke ich eigentlich erst nach, seitdem ich selbst eine Familie habe.“

Diese Aussagen machen sehr deutlich, dass Aufklärung und Information einen sehr wichtigen Beitrag dazu leisten können, die Altersabsicherung für Wissenschaftler zu verbessern und gleichzeitig Mobilität zu fördern. Gerade die jungen Wissenschaftler/innen gehören zu den Menschen, die erst für das Thema Alterssicherung und betriebliche Altersversorgung interessiert werden müssen. Es gibt bereits jetzt Informationsangebote, die jedoch noch nicht ausreichend genutzt werden. Dies gilt besonders für die betriebliche Altersversorgung, deren Bedeutung angesichts der demografischen Entwicklung in Europa und der damit verbundenen Einschnitte im Niveau der staatlichen Sicherungssysteme weiter wachsen wird. Eine gute betriebliche Altersversorgung wird sich deshalb auch im Wettbewerb um die besten mobilen Forscher zukünftig sehr positiv auswirken.

Eine „Zusatzversorgung“ in der zweiten Säule können Wissenschaftler/innen in vielen europäischen Staaten aufbauen. Worauf es ankommt, ist aber, dass die Ansprüche erhalten bleiben und im Rentenfall auch geltend gemacht werden. Bei einer Versicherung, die bereits Jahrzehnte zurückliegt, ist die Gefahr einer Nichtgeltendmachung aus Unkenntnis durchaus gegeben. Erfahrungen mit Anfragen von mobilen Wissen-

schaftlern aus der Praxis der VBL haben gezeigt, dass Wissenschaftlerkarrieren immer häufiger durch aufeinander folgende, befristete Anstellungsverhältnisse in unterschiedlichen Einrichtungen und Ländern gekennzeichnet sind. Mobilität kann dabei zu negativen Auswirkungen führen, wenn

- wegen der kurzen Zeit einer Beschäftigung gar kein Anspruch auf eine spätere Rente entsteht (Versorgungslücke wegen nicht erfüllter Wartezeiten etc.).
- so viele Minirentenansprüche aufgebaut wurden, dass Wissenschaftler den Überblick verlieren.
- Informationsdefizite dazu führen, dass bestehende Ansprüche nicht geltend gemacht werden.

Ein ganz entscheidendes Thema ist also das Informationsangebot und die Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Wie soll ihnen das komplizierte Thema Rente nahe gebracht und ihre Ansprüche geschützt werden?

### **Zusatzversorgung der Wissenschaftler/innen bei der VBL**

In Deutschland sind Wissenschaftler/innen an Hochschulen und öffentlich-rechtlichen Forschungseinrichtungen überwiegend bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert. Lediglich die Bundesländer Hamburg und Saarland sind nicht bei der VBL beteiligt. Seit 2003 besteht für kurzzeitig wissenschaftlich Beschäftigte, die die allgemeine, fünfjährige Wartezeit im Leistungssystem der VBLklassik (Pflichtversicherung) nicht erfüllen können, eine besondere Wahlmöglichkeit: Sie können zwischen der überwiegend umlagefinanzierten VBLklassik und der VBLextra, einer kapitalgedeckten, freiwilligen Versicherung, wählen. Da in der VBLextra keine Wartezeit zu erfüllen ist, erwerben Wissenschaftler/innen hier unabhängig von ihrer Versicherungszeit sofort einen Anspruch auf eine spätere Betriebsrente. Der Wert der Anwartschaft ist grundsätzlich portabel (entsprechend dem Betriebsrentengesetz). Dafür sind die garantierten Leistungen geringer als die der Pflichtversicherung. Die Beiträge werden von den Arbeitgebern im Abrechnungsverband West vollständig und von Arbeitgebern im Abrechnungsverband Ost (Beitrittsgebiet) zur Hälfte getragen.

Allerdings müssen sich die Berechtigten durch ihren Arbeitgeber von der Pflichtversicherung „befreien“ lassen und eine Versicherung in der VBLextra beantragen. Der Antrag auf „Befreiung“ muss beim zuständigen Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses gestellt werden und der Beschäftigte darf noch keine Zeiten in einer Pflichtversicherung der VBL oder einer anderen deutschen Zusatzversorgungskasse (kommunal oder kirchlich) zurückgelegt haben.

Durch die Befreiung erhalten auch Wissenschaftler/innen, die sich nur für kurze Zeit in Deutschland aufhalten, einen Anspruch auf Betriebsrente. Zusätzlich können Forscher/innen hier auch mit eigenen Beiträgen vorsorgen, selbst wenn sie nicht mehr in Deutschland arbeiten. Die Übertragung des Kapitalwerts der Versicherung auf das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers ist nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes möglich. Wenn ein Leistungsfall eintritt, werden so genannte „Kleinstrenten“ abgefunden. Eingezahlte Beiträge können in der VBLextra nicht erstattet werden, da die Wissenschaftler/innen hier von Anfang an unverfallbare Rentenansprüche erwerben.

Die Anzahl der Wissenschaftler/innen mit Befreiung ist mit derzeit ca. 61.000 Verträgen mit laufenden Beiträgen bereits recht hoch.

### **Maßnahmen zur Verbesserung der Information**

Unsere Kontakte zu den Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben gezeigt, dass die Information gerade der nicht deutschsprachigen Wissenschaftler/innen über das Bestehen einer Wahlmöglichkeit noch nicht optimal funktioniert. Dies ist aber wichtig, um die Antragsfrist von zwei Monaten einhalten zu können. Die VBL hat deshalb im Zusammenhang mit den Aktivitäten zur Europäischen Forscherpartnerschaft verschiedene Maßnahmen unternommen bzw. eingeleitet, um das Informationsangebot für Wissenschaftler/innen zu verbessern:

- Intensivierung des Schulungsangebotes für Mitarbeiter/innen von Personalstellen zum Thema Versicherung der Wissenschaftler/innen
- Einführung eines neuen Flugblattes für Wissenschaftler/innen zur Verteilung bei den Personalstellen und Welcome Centres der Hochschulen auch in englischer und französischer Sprache

- Zusammenarbeit mit der deutschen EURAXESS-Servicestelle zur Bereitstellung eines Internetinformationsangebotes für Wissenschaftler/innen mit Rentenprognoserechner
- Angebot von Beratungstagen bei den Hochschulen

Um das Informationsangebot adressatengerecht zu gestalten und seine Inanspruchnahme zu evaluieren ist das Feedback der Forscherberater und -beraterinnen und Personalstellen besonders wertvoll. Insgesamt lässt sich festhalten, dass in Deutschland kurzzeitig Beschäftigte genauso wie unbefristet tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen und Forschungseinrichtungen keine Versorgungslücke erleiden sollten.

### **Die Crux mit der mobilen Alterssicherung**

Natürlich reicht es für die Förderung der Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht aus, wenn die Zeit in Deutschland gut abgesichert ist. Es ist deshalb nötig, auch einen Blick auf die Alterssicherung in anderen Staaten des Europäischen Hochschulraums zu werfen. Hochmobile Wissenschaftler/innen erwerben im Laufe ihrer Karriere Betriebsrentenanwartschaften bei verschiedenen Versorgungsträgern mit ganz unterschiedlichen Systemmerkmalen. Anders als in der gesetzlichen Alterssicherung besteht keine der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (früher EWG Nr. 1408/71) entsprechende Koordinierungsregelung für Systeme betrieblicher Altersversorgung. Die Festlegung einheitlicher Standards für den Erwerb und die Bewahrung von Betriebsrentenansprüchen oder gar ein europarechtlich geregelter Anspruch auf Übertragung von erworbenen Anwartschaften oder Kapitalwerten scheiterte bisher an der Unterschiedlichkeit der Betriebsrentensysteme in Europa. Diese beruht auf folgenden Hauptursachen:

- Versorgungsniveau der ersten Säule (staatliche Alterssicherung);
- unterschiedliche Produkte in Leistungsniveau, abgesicherten Risiken und Erwerbsbedingungen;
- Finanzierungsformen und Verteilung der Finanzierungslast auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- unterschiedliche steuerliche Behandlung von Beiträgen und Renten;
- Rolle und Bedeutung der Tarifvertragsparteien

So ist die BAV in Ländern mit hohem Versorgungsniveau in der ersten Säule häufig nicht sehr verbreitet. Dies ist gerade in den südeuropäischen Staaten der Fall. Anders ist es bei den Ländern, deren erste Säule als Grundsicherung bzw. Basisversorgung gestaltet ist und traditionell durch betriebliche Versorgungssysteme aufgestockt wird wie zum Beispiel in der Schweiz und den Niederlanden. Es ist leicht vorstellbar, dass eine Vereinheitlichung dieser Systeme nicht praktikabel ist und die historisch gewachsene, betriebliche Altersversorgung, die häufig von den Arbeitgebern finanziert wird, gefährden könnte.

Auf den ersten Blick erscheint hier die Idee einer europaweiten, einheitlichen Absicherung der Forscher/innen in einem Sondersystem verlockend. Es ist allerdings fraglich, ob dies Mobilitätshindernisse tatsächlich wirkungsvoll beseitigen würde. Dagegen spricht:

1. Nur die wenigsten Wissenschaftler/innen verbleiben während ihrer gesamten Karriere im Forschungsbereich. Spätere Wechsel würden ebenfalls die Mitgliedschaft in zusätzlichen Versorgungssystemen nach sich ziehen.
2. Wo verläuft die Trennlinie für eine Zugehörigkeit zum System? Für Forscher/innen in öffentlich geförderten Forschungseinrichtungen und in großen Konzernen bestehen bereits eigene Zusatzversorgungssysteme oder -werke.
3. Sonderfonds sind umso teurer, je weniger Mitglieder sie haben. Je teurer der Fonds, desto geringwertiger die Versorgung der Forscher.
4. Eine Mitgliedschaft kann nicht erzwungen werden. Die gleichzeitige Erhaltung zweier Fonds ist für Arbeitgeber, die bereits in ein System investieren, nicht attraktiv.

*Pensions as flexible as any researcher* – so lautet die Zielvorstellung. Laut der Machbarkeitsstudie zum Sonderfonds für Forscher/innen ist die Teilnahme am Fonds von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern im öffentlichen Sektor in acht von zehn fokussierten Staaten Europas problematisch. Dies kann daran liegen, dass bereits eine verpflichtende Altersversorgung besteht. Wichtiger ist aber die in der Studie genannte Begründung, dass ein Wechsel in ein neues System wegen der bereits bestehenden hochwertigen Versorgung auch aus Sicht der Wissenschaft-

lerinnen und Wissenschaftler nicht attraktiv wäre. Dabei geht es insbesondere um die Länder Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, die Niederlande und Schweden. Anders ausgedrückt bedeutet das: Forscher/innen, die eine Altersversorgung in diesen Systemen erwerben, würden sich in einem Sonderfonds verschlechtern, da dieser keine gleichwertige Versorgung anbieten könnte.

### **Wie kann Mobilität in den vorhandenen Versorgungssystemen gefördert werden?**

Allerdings könnte sich ein Wechsel zwischen diesen Zusatzversorgungssystemen nachteilig auswirken, wenn Forscher wegen einer kurzen Aufenthaltsdauer Ansprüche nicht erwerben oder später nicht geltend machen. Ob dies zu erwarten ist, müsste zunächst objektiv geprüft werden. Um aber den Abbau bestehender Mobilitätshindernisse gerade auch im Hinblick auf die im öffentlichen Dienst beschäftigten Forscherinnen und Forscher zu erreichen, sollten Maßnahmen innerhalb dieser Systeme geprüft und eine Kooperation der Versorgungsträger vorangetrieben werden.

Ein erstes Handlungsfeld wäre beispielsweise der Ausbau von Informationsangeboten. Das Problem einer hohen Anzahl von Kleinstrenten ließe sich durch eine Mitnahme von Kapitalwerten zum nachfolgenden Versorgungsträger lösen. Da dies nur bei kapitalgedeckten Systemen und nur entsprechend nationalgesetzlichen Regelungen möglich ist, wäre auch hier eine Zusammenarbeit in Portabilitätszirkeln oder im Rahmen von Übertragungsabkommen sinnvoll. Ähnlich einer Anrechnung von Dienstzeiten bei der Gehaltsfestsetzung wäre eine gegenseitige Anerkennung von Zeiten in einem anderen System zu diskutieren, wenn eine Mindestzeit zum Anspruchserwerb vorausgesetzt wird. Alle diese Maßnahmen könnten einen nicht unwichtigen Beitrag zur Mobilitätsförderung leisten. Denkbar sind auch weitergehende Lösungen, wie eine Kontenklärung durch den letzten Versorgungsträger ähnlich der ersten Säule oder eine eigene Servicestelle für Wissenschaftler/innen. Diese wären allerdings aufwändiger und teurer. In vielen Ländern könnten derartige Entscheidungen nur von den Tarifvertragsparteien getroffen werden.

## Erste Schritte

### 1. Erstellung einer Landkarte der Zusatzversorgung

Die VBL ist Mitglied des Europäischen Verbandes der Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes (EAPSPI). Der Verband hat 24 Mitgliedseinrichtungen aus 16 Staaten Europas. Auch die Schweiz und Norwegen sind im Verband vertreten. In der EAPSPI-Arbeitsgruppe „Portability“ werden aktuell die Rahmenbedingungen für Barwertübertragungen in den Mitgliedsländern beschrieben und Möglichkeiten für Portabilitätszirkel und Modelle geprüft. Eine Umfrage bei den Mitgliedern des Verbandes hat ergeben, dass einige Einrichtungen auch selbst Wissenschaftler/innen versichern bzw. Hochschulen oder Forschungseinrichtungen betreuen. Der Verband bietet somit eine Ausgangsplattform, um mögliche Kooperationen anzustoßen.

Um die derzeitigen Bedingungen und Konsequenzen von Forschermobilität für die betriebliche Altersversorgung im gesamten Europäischen Forschungsraum beurteilen zu können, müsste zunächst eine „Landkarte“ betrieblicher Altersversorgung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Europa erstellt werden. Eine Fokussierung auf Wissenschaftler/innen an Hochschulen und öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen wäre sinnvoll, um wichtige Wechselströme erfassen zu können. Die Landkarte würde die zuständigen Einrichtungen benennen, daneben aber auch wesentliche Merkmale der Versorgungssysteme wie den Durchführungsweg, Produkteigenschaften, Übertragbarkeit und Finanzierung sowie die wesentlichen rechtlichen Grundlagen darstellen.

Diese Landkarte wäre die Basis dafür, mögliche Formen der Kooperation auf den genannten Handlungsfeldern in die Diskussion zu bringen. Denn nur mit den erforderlichen Informationen lassen sich die verschiedenen Versorgungsformen und rechtlichen Grundlagen vergleichen und können darauf aufbauend Modelle für eine Zusammenarbeit entworfen werden.

### 2. Zusammenarbeit mit EURAXESS Deutschland

Bei dem Informationsangebot für Wissenschaftler/innen ließen sich vergleichsweise schnelle Verbesserungen erzielen. Mit der Europäischen Initiative EURAXESS ist bereits eine gut etablierte Anlaufstelle für Wissenschaftler/innen innerhalb Europas vorhanden. Die jeweiligen zuständigen

Versorgungsträger könnten das Portal mit Informationen zur Zusatzversorgung „füttern“. Daneben könnte die zu erstellende Landkarte in das EURAXESS-Portal eingestellt werden. So hätten Wissenschaftler/innen die Möglichkeit, erste Informationen über die für sie zuständige Einrichtung mit einem Klick zu sammeln. Durch entsprechende Verlinkung mit den Internetseiten der Versorgungsträger könnte der unmittelbare Kontakt hergestellt werden.

Für Forscher/innen, die eine Stelle in Deutschland aufnehmen wollen, haben sich die deutsche EURAXESS-Servicestelle bei der Alexander von Humboldt-Stiftung und die VBL gemeinsam vorgenommen, das Informationsangebot zum Thema Altersversorgung auszuweiten. Forscher/innen sollten sich einen vergleichsweise schnellen Überblick über ihre Altersvorsorge in Deutschland verschaffen können. So könnte sich beispielsweise eine Forscherin aus den USA, die für die Dauer von zwei Jahren das Angebot eines Arbeitsvertrags an der Universität X in Deutschland mit einem Bruttojahresgehalt von Y erhält, über die EURAXESS-Seite informieren, wie hoch die Alterssicherung wäre, die sie für diesen Zeitraum erwerben würde. Dabei soll sie keine Intensivschulung über das deutsche Rentensystem erhalten, sondern nur eine ungefähre Vorstellung der Beträge bekommen, die sie als spätere Rentenansprüche erwerben würde (Prognose).

Ob diese Informationen mit Hilfe eines Prognoserechners solide und verlässlich ermittelt werden können, soll in der nächsten Zeit geprüft werden. Die VBL hat auf ihrer Internetseite bereits verschiedene Rechner im Einsatz. Darauf aufbauend soll ein Prognoserechner gestaltet werden, der mehr auf die Bedürfnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgerichtet ist. Selbstverständlich kann es sich hierbei nur um unverbindliche Hochrechnungen und keine rechtlich verbindlichen Auskünfte handeln, da bei Aufnahme einer Tätigkeit noch kein Rentenanspruch besteht. Auch bei einem Wechsel in das Ausland sind verbindliche Aussagen über die aufgebaute Altersvorsorge nur über einen Versicherungsnachweis der VBL und der deutschen Rentenversicherung einzuholen. Ein Rentenrechner mit „echten“ Daten, auf die das System zugreifen kann, ist bisher nicht möglich. Gerade wegen der Komplexität der staatlichen Rentenversicherung und der betrieblichen Altersver-

sorgung sollten die Informationen möglichst einfach gehalten sein und nur einen Überblick geben.

### **3. Ein Bausteinsystem zur Einschätzung der späteren Rentenansprüche**

Ein so gestalteter „Infopilot“ könnte auch von anderen europäischen Versorgungsträgern angeboten werden. Wenn die Forscherin aus den USA nach dem zweijährigen Aufenthalt in Deutschland für zwei Jahre in die Schweiz geht und danach für zwei Jahre nach Schweden, rechnen die Kollegen dort analog jeweils ihren Baustein aus. Wenn das in ganz Europa so praktiziert würde, könnte sich die Forscherin so die Bausteine ihrer europäischen Aufenthalte errechnen lassen. Am Ende kann sie den jeweils letzten Baustein dann selbständig zu den anderen Bausteinen ergänzen und so die bisher erworbene Versorgung besser einschätzen.

#### **Fazit**

Mobile Wissenschaftler/innen sind wichtig für Europa. In vielen europäischen Staaten sind gut funktionierende Betriebsrentensysteme für Wissenschaftler/innen bereits vorhanden. Die Provider könnten im Rahmen ihrer Möglichkeiten zusammenarbeiten und Mobilität fördern. Die VBL ist bereit, sich in diesen Prozess einzubringen und Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit ihren europäischen Partnerorganisationen zu suchen

## 2.3 Ergebnisse der Machbarkeitsstudie zu einem gesamteuropäischen Pensionsfonds für EU-Wissenschaftler<sup>1</sup>

**Leonardo Sforza**

Leiter Research Europe and EU, Hewitt Associates

Ich freue mich sehr, Ihnen die wichtigsten Ergebnisse der Machbarkeitsstudie eines gesamteuropäischen Pensionsfonds für EU-Wissenschaftler mitteilen zu können, die von Hewitt Associates im Auftrag der Generaldirektion Forschung der Europäischen Kommission im Zeitraum von Juni 2009 bis April 2010 durchgeführt wurde.

Im Rahmen dieses Projekts hat Hewitt Associates die rechtlichen, technischen und finanziellen Bedingungen und Voraussetzungen untersucht, die beim Aufbau eines europaweiten Systems der betrieblichen Altersversorgung in Betracht gezogen werden sollten, welches den Bedürfnissen von Forschern im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gerecht wird.

Wir hoffen, dass die Ergebnisse der Studie das Bewusstsein einer großen Anzahl von Akteuren in Bezug darauf schärfen, welche praktischen Lösungen für die Zusatzversorgung möglich sind, um damit eines der Hindernisse aus dem Weg zu räumen, die der Mobilität von Forschern im Wege stehen. Die Studie dürfte außerdem die Einrichtung von europaweiten Versorgungsregelungen fördern, von denen Forscher und Arbeitnehmer im Allgemeinen profitieren könnten. Letztlich werden diese Entwicklungen entscheidend dazu beitragen, den Europäischen Forschungsraum (EFR) offener, wettbewerbsfähiger und attraktiver zu gestalten.

Ich werde in meinem Redebeitrag im Wesentlichen den thematischen Schwerpunkten der Studie folgen. Dies sind im Einzelnen:

---

<sup>1</sup> Aus dem Englischen übersetzt.

- die besten bereits vorhandenen oder noch in der Entwicklung befindlichen Marktpraktiken,
- Praxis und Bereitschaft der Arbeitgeber zur Einrichtung gesamteuropäischer Versorgungswerke,
- mögliche Geschäftsführungssysteme in Übereinstimmung mit der EU-Pensionsfondsrichtlinie<sup>2</sup>,
- Vergleichsanalysen und Überlegungen zur geographischen Verortung einer gesamteuropäischen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung,
- Kostenstruktur und Schätzungen zu finanziellen Aspekten der Rentenregelungen,
- nationales Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht, dem die Arbeitnehmer unterliegen,
- Beurteilung von Versorgungsansprüchen für Forscher, die in ein anderes Land wechseln und
- mögliche weiterführende Maßnahmen.

Bevor ich Ihnen die wichtigsten Ergebnisse der Studie mitteile, lassen Sie mich zwei kritische Punkte unterstreichen: Der erste erinnert uns an die wachsende Sorge der europäischen Bürger um ihre Rente. Der zweite bezieht sich auf die grundsätzlichen Erwägungen, die den Anstoß zum neuen gesamteuropäischen Rahmengesetz im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (der sog. IORP-Richtlinie) gegeben haben. Diese Richtlinie wurde von den EU-Gesetzgebern 2003 verabschiedet und war von den EU-Mitgliedsstaaten bis September 2005 umzusetzen.

Laut den Ergebnissen des Eurobarometers, die Anfang Juni 2010 veröffentlicht wurden, glauben nur 10 % der erwachsenen EU-Bevölkerung, dass ihre Rente von wirtschaftlichen und finanziellen Ereignissen nicht betroffen sein wird. Dagegen glauben 27 %, dass sie eine niedrigere Rente bekommen als erwartet (dieser Anteil liegt in Deutschland sogar bei 42 %). Weitere 26 % sind der Ansicht, dass sie mehr für ihren Ruhestand werden sparen müssen, und 20 % denken,

---

<sup>2</sup> Richtlinie 2003/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (Institutions for Occupational Retirement Provision - IORP).

dass sie mehr und länger werden arbeiten müssen als ursprünglich geplant.

Die Grenzen der IORP-Richtlinie ergeben sich weitestgehend aus den Kompetenzen der EU im Bereich der Renten sowie aus den großen Unterschieden zwischen den einzelstaatlichen Systemen. Nichtsdestotrotz wurde mit dieser Richtlinie ein neues EU-rechtliches Instrument geschaffen, welches die Träger der betrieblichen Altersversorgung beaufsichtigt (obwohl einige nennenswerte Träger vom Geltungsbereich der Richtlinie nicht erfasst werden, wie z. B. die ARCO-AGIRC in Frankreich oder auch die Pensionsrückstellungen in Deutschland). Durch diese Richtlinie wurde es erstmals möglich,

- den Ort der Rentenkasse innerhalb des EWR frei zu wählen – und zwar unabhängig vom Herkunftsland und vom Betriebs- bzw. Wohnsitz der Rentenkasse und der Arbeitnehmer;
- in einer einzigen Rentenkasse vielfältige Altersversorgungspläne und Arbeitnehmer zu vereinen, besonders dann, wenn die Arbeitnehmer sich in verschiedenen Ländern aufhalten – vorausgesetzt die einschlägigen Arbeits- und Sozialversicherungsgesetze vor Ort werden eingehalten.

Auf der Basis des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum vereinbarte der EWR-Rat, die IORP-Gesetzgebung auch auf die EFTA-Länder (Island, Liechtenstein und Norwegen) auszuweiten, wodurch der geographische Anwendungsbereich der Richtlinie erweitert wurde.

Obwohl steuerrechtliche Fragen durch diese Richtlinie nicht berührt werden, haben die Kommission und der Europäische Gerichtshof bestätigt, dass innerhalb des Anwendungsbereichs der Richtlinie diskriminierende einzelstaatliche Praktiken gegen Rentenkassen oder Dienstleister, die ihren Sitz im Ausland haben, rechtswidrig sind, da sie gegen die Prinzipien des Binnenmarkts verstoßen, welche den freien Kapital- und Dienstleistungsverkehr über Grenzen hinweg vorsehen.

### **Unternehmenspraxis und Interesse an gesamteuropäischen Versorgungswerken**

Um Einblick in die Praxis von Arbeitgebern, die Prinzipien ihrer Personalpolitik (Human Resources, HR) und ihre Erwartungen in Bezug auf Altersversorgungspläne zu gewinnen, führten wir unter privaten und öffentlichen Forschungs- und Entwicklungsorganisationen eine Umfrage durch. Die befragten Organisationen nannten als schwierigste Aufgabe, Arbeitnehmer für Schlüsselpositionen zu gewinnen und langfristig zu halten. 76 % der Arbeitgeber glauben, dass eine ergänzende Altersversorgung für Forschungs- und Entwicklungspersonal in der Zukunft wichtiger sein wird, um Arbeitnehmer für Schlüsselpositionen anzuwerben und an sich zu binden. Die Arbeitgeberumfrage zeigte, dass die meisten Unternehmer eine mögliche grenzüberschreitende Pensions-einrichtung in der EU für relevant und wertvoll halten. Die wichtigsten Beweggründe dafür sind eine konsistente Personalpolitik, besseres Management der Arbeitnehmermobilität und das Erfüllen der Erwartungen von Arbeitnehmern.

Inwieweit Forscher tatsächlich bereit sein werden, neue Regelungen anzunehmen, wird davon abhängen, ob sie schon Mitglieder in bestehenden inländischen Altersversorgungssystemen sind. Die Studie zeigte, dass derzeit 42 % der teilnehmenden Arbeitgeber eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung haben. Betrachtet man nur den privaten Sektor, liegt ihr Anteil sogar bei 55 %.

Als Hauptgrund, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht, nannten die Teilnehmer der Umfrage die Notwendigkeit, sich am Markt zu orientieren und Talente für sich gewinnen zu wollen. In der Mehrheit der Fälle (53 %) sind von den bestehenden Versorgungsregelungen alle Arbeitnehmer erfasst, während sie in 10 % der Fälle nur die Führungsebene im Forschungs- und Entwicklungsbereich abdecken.

Wo Arbeitgeber traditionell allen Arbeitnehmern – ungeachtet ihrer Funktion – die gleichen Rentenleistungen gewähren, könnte sich Widerstand dagegen regen, dass man allein den Forschern Sonderleistungen einräumt. Außerdem sind einige Forscher pflichtversichert, so dass sie

nicht die Wahl haben, in ein grenzüberschreitendes Altersversorgungssystem einzutreten – es sei denn, ihr Land ändert die entsprechenden Bestimmungen.

### **Marktverhalten**

Wir sahen uns die praktischen Abläufe bei Anbietern von Finanzdienstleistungen und Versicherungsträgern an, um uns ein Bild von den gegenwärtigen Marktpraktiken zu machen. Grenzüberschreitende Rentenslösungen könnten in Form von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung eingerichtet und entsprechend der EU-Pensionsfondsrichtlinie geregelt werden, durch Anwendung der Dritten Richtlinie Lebensversicherung (Richtlinie 92/96/EWG) oder einfach durch die Zusammenlegung lokaler Rentenprodukte.

Wir kamen zu dem Schluss, dass der IORP-Rahmen aus folgenden Gründen vorzuziehen wäre:

- Es existiert eine breitere Markterfahrung (fast 80 eingetragene grenzüberschreitende Einrichtungen für die betriebliche Altersversorgung) und es wird erwartet, dass sich dieser Trend fortsetzt;
- Anbieter von Finanzdienstleistungen entwickeln in diesem Bereich neue Produkte;
- für Forscher besteht die Möglichkeit der vollen Portabilität ihrer Ansprüche, wenn sie grenzüberschreitend tätig sind und im gleichen Fonds verbleiben;
- mit rechtswidrigen, diskriminierenden einzelstaatlichen Praktiken in Bezug auf die Besteuerung haben sich die Europäische Kommission und der Europäische Gerichtshof befasst, was zu entsprechenden Änderungen in Gesetzgebung und Praxis führen wird.

### **Geschäftsführung**

Die Schaffung eines optimalen Systems der Geschäftsführung sowie die Einführung und Überwachung zugehöriger Grundsätze sind Voraussetzungen für eine effiziente, zuverlässige und nachhaltige privatrechtliche Altersversorgung. Dies ist im Zusammenhang mit diesem Projekt umso wichtiger angesichts der Art, des Tätigkeitsfeldes und des Standortes potentieller Geberorganisationen, sowie aufgrund der

unterschiedlichen Dauer des Berufslebens, des Status und des Einsatzortes potentieller Leistungsempfänger.

Auf Basis der Führungsgrundsätze der Pensionsfondsrichtlinie der Europäischen Kommission und der besten länderspezifischen Methoden für die Führung von Pensionsfonds untersuchte die Studie schwerpunktmäßig die möglichen Optionen und legte die Bedingungen für eine Führungsstruktur fest, die den Bedürfnissen sowohl der Geberorganisationen als auch der Leistungsempfänger gerecht wird. Die Analyse möglicher Optionen für eine zuverlässige, transparente und wegweisende Führungsstruktur basiert in erster Linie auf

- der Art des Vertragsrechts, das man wählt, um Beiträge zu erheben und Leistungen zu erbringen;
- dem Grad der Unabhängigkeit – insbesondere in Bezug auf die Rechtsfähigkeit –, den die teilnehmenden Unternehmen dem gewählten Rechtsrahmen geben wollen;
- dem Standort im Falle eines Pensionsfonds.

In Abhängigkeit vom jeweils maßgeblichen Rechtskreis (*Common Law* oder *Civil Law*)<sup>3</sup> wurden im Rahmen der Studie zwei mögliche Optionen für die Führungsstruktur vorgestellt. Die erste ist im angloamerikanischen Rechtskreis anwendbar und stellt eine Treuhandgesellschaft ins Zentrum des Führungssystems. Die zweite kann im kontinentaleuropäischen Rechtskreis angewandt werden und soll den Zielen und Funktionen von Pensionsfonds entsprechen – und dies möglichst unabhängig von der Anzahl und dem Status der Mitglieder (Angestellte oder Selbständige), der Art der Geberorganisationen und der Pensionsplangestaltung.

Nichtsdestotrotz bleiben die grundlegenden Führungsprinzipien sowie die Hauptaufgaben und -ziele einer internationalen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung die gleichen, nämlich letzten Endes den Leistungsempfängern als sichere Quelle für ihre Altersversorgung zu dienen, indem die Regelungen für eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung gemäß ihren treuhänderischen und biometrischen Pflichten angewandt und verwaltet werden.

---

<sup>3</sup> Angelsächsischer bzw. angloamerikanischer Rechtskreis in Abgrenzung zum kontinentaleuropäischen Rechtskreis.

### **Standort und Rechtsinstrumente**

Die Wahl des Standortes und der Rechtsinstrumente hängt davon ab, ob das Trägerunternehmen beschließt, selbst eine neue grenzüberschreitende Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung zu gründen, oder ein Produkt zu nutzen, das von einem Finanzdienstleister entwickelt wurde. Ausgehend von der Annahme, dass eine neue Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge eingerichtet wird, wurden in der Analyse sechs verschiedene Standorte im EWR verglichen und zehn Altersversorgungsträger in Bezug auf Leistungsumfang, Führungsstruktur, Finanzierung und eine Reihe anderer Charakteristika einander gegenübergestellt. Wir kamen zu dem Schluss, dass die attraktivsten Träger in erster Linie in Belgien zu finden sind, das speziell zu diesem Zweck eine neue Trägerform geschaffen hat (OFP<sup>4</sup>), aber auch in Irland (über eine Treuhandgestaltung) und in Luxemburg (SEPCAV<sup>5</sup> (nur für beitragsorientierte Pensionspläne) und ASSEP<sup>6</sup>). Alle drei Länder bieten sich als Standort für Pensionsfonds an.

### **Leistungsstruktur**

In Bezug auf die Leistungsstruktur hat sich gezeigt, dass ein System mit Beitragszusage des Arbeitgebers bevorzugt wird, möglicherweise ergänzt durch eine Art Anlagegarantie, soweit dies vorgeschrieben oder erwünscht ist. Wir unterstützen die Präferenz für diese Form der Leistungsgestaltung aus den folgenden Gründen:

- Die meisten Rentenvereinbarungen im EWR sind beitragsorientiert und somit wettbewerbsfähig und attraktiv für Arbeitgeber;
- Arbeitgeber bevorzugen üblicherweise Regelungen, bei denen es nicht zu Quersubventionierungen zwischen ihnen und anderen Arbeitgebern kommt. Beitragsorientierte Systeme kommen diesem Bedürfnis in der Regel nach, sofern Mindestanlagegarantien in den angebotenen Investmentfonds inbegriffen sind.

Eine Analyse der Gastländer zeigt, dass es möglich sein sollte, einen auf Beitragsdefinition oder Beitragsorientierung abstellenden grenzüber-

---

<sup>4</sup> Organisme de financement de pensions.

<sup>5</sup> Société d'épargne-pension à capital variable.

<sup>6</sup> Association d'Epargne Pension.

schreitenden Pensionsfonds für Forscher einzurichten. Es wird nötig sein, länderspezifische Anteile einzubauen, um zu gewährleisten, dass die unterschiedlichen arbeits- und sozialrechtlichen Auflagen der jeweiligen EWR-Mitgliedsstaaten eingehalten werden. Diese unterscheiden sich in mehrfacher Hinsicht, wie z. B. bezüglich

- der möglichen bzw. zulässigen Beitragsstrukturen (Festbeträge, altersabhängige Beträge);
- der gesetzlich zulässigen Beitragshöchstsätze;
- der maximal steuerlich wirksamen Beiträge;
- der Möglichkeit für Mitglieder, freiwillig zusätzliche Beiträge in den Pensionsfonds einzuzahlen;
- des Spektrums der erforderlichen Investitionsoptionen (zum Beispiel die Notwendigkeit von Anlagegarantien gleich welcher Art) und des Rechts der einzelnen Arbeitnehmer zu entscheiden, wie ihre Beiträge investiert werden;
- der Flexibilität in Bezug auf die Leistungsgewährung – als Rente oder als einmalige Pauschale;
- der Indexierungsregeln;
- der Anspruchsvoraussetzungen;
- des Mindest-/Höchstrenteneintrittsalters;
- der Rückstellungen für zusätzliche Risikoleistungen;
- der Sprache sowie Informations- und Auskunftspflichten oder
- der Vertretung der Arbeitnehmer.

Es ist möglich, eine gemeinsame Grundstruktur zu errichten, die grundsätzlich allen Anforderungen gerecht wird und diese dann – je nach Bedarf – an die spezifischen Auflagen des Sozial- und Arbeitsrechts der jeweiligen Länder anzupassen.

Die Beitragshöhe wird von Land zu Land unterschiedlich sein, da hierbei das Niveau der gesetzlichen und verpflichtenden Versorgungssysteme in den jeweiligen Ländern berücksichtigt werden muss. Zwischen Flexibilität und Verwaltungseffizienz muss ein ausgewogenes Verhältnis bestehen. Jedes Land sollte eine einheitliche Versorgungsplangestaltung haben, um eine kosteneffektive Verwaltung zu erleichtern. Nichtsdestotrotz kann es innerhalb dieser einheitlichen Gestaltung gewisse Variationen geben (wie

z. B. in Bezug auf die Beitragshöhe), sofern diese Variationen durch das jeweilige Verwaltungssystem unterstützt und verarbeitet werden können.

Flexibilität im Beitragsplan ist auch dort wichtig, wo gewisse Gruppen von Forschern bereits von bestehenden lokalen Versorgungssystemen erfasst sind und sich für den Verbleib in dem lokalen System entscheiden bzw. dazu verpflichtet sind. In diesen Fällen kann es wünschenswert sein, den Forschern die Möglichkeit zu bieten, Eigenbeiträge in einen grenzüberschreitenden Pensionsfonds einzuzahlen, um – soweit möglich – zusätzliches Renteneinkommen aufzubauen.

Ein in unserer Analyse immer wieder auftauchender Gedanke ist, dass man in einigen Ländern die Gesetzeslage verändern muss – und zwar überall dort, wo es scheinbar unmöglich ist, Forschern Zugang zu einem anderen Versorgungssystem zu verschaffen, das anderen Arbeitnehmern derselben Organisation oder Branche nicht offen steht.

### **Kapitalanlagen**

Ein grenzüberschreitender Pensionsfonds wird aufgrund der Beitragsorientierung eine Reihe von Investmentfonds anbieten müssen, um die örtlichen Investitionsauflagen in Bezug auf Währungen und Bürgschaften erfüllen zu können. Diese werden in Abhängigkeit von den örtlichen Anforderungen jeder Ländersektion zugänglich gemacht und sollten so einheitlich angeboten werden wie möglich. Für solche Länder, in denen es erforderlich ist, dass alle Mitglieder Beiträge in den gleichen Investmentfonds einzahlen, wird die Entwicklung einer gemeinsamen Investmentstrategie nötig sein. Hier gibt es eine Vielzahl von Ansätzen, die sich in ihrer Komplexität und ihren Kosten stark unterscheiden.

Einige Länder verlangen eine Mindestanlagegarantie. Wir empfehlen, dass solche Garantien direkt über die Investmentoptionen sichergestellt und nicht von den Unternehmen erteilt werden. Dies führt zwar zu einem geringeren Kapitalertrag, da Garantien ihren Preis haben. Es ist jedoch verwaltungstechnisch erheblich einfacher und berücksichtigt die Vermeidung von Quersubventionierungen zwischen Unternehmen.

In einigen Ländern können die Mitglieder individuell entscheiden, wie ihre Beiträge investiert werden sollen. Diese Länder werden eine angemessene Auswahl von Investmentoptionen anbieten und sich auf ein angemessenes Standardvorgehen bei Zahlungsausfall einigen müssen. Mitglieder, die nicht in dieses Verfahren eingebunden werden wollen, sollten wählen können, ob sie in diesem Fall bestehende Guthaben umschichten, zukünftige Beiträge anders anlegen oder beides.

Man sollte außerdem daran denken, die Mitglieder über die möglichen Auswirkungen der unterschiedlichen Investmentoptionen aufzuklären. Wenn der Aufbau der grenzüberschreitenden Parameter abgeschlossen ist, wird man ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis zwischen getrennten und gebündelten Anlageformen finden müssen.

Schließlich muss die Anlageform verschiedene Währungen abdecken, um einem möglichst geringen Währungsrisiko ausgesetzt zu sein und die verschiedenen Währungen, die im EWR in Umlauf sind, widerzuspiegeln.

### **Verwaltung und Kosten**

Das optimale Verwaltungsmodell muss mehrschichtig gestaltet sein. Die Mitglieder sollten über ein Online-Portal Informationen abrufen und Standardfestlegungen vornehmen können. Die nächste Stufe ist ein Servicecenter für Mitglieder, das Anfragen beantwortet, die über das Online-Portal nicht gelöst werden können; und die letzte Stufe des Systems bilden die Verwaltungsangestellten, die sich mit komplexen Anfragen beschäftigen und über Schnittstellen mit Arbeitgebern, Vermögensverwaltern, der Buchhaltung und der Rentenauszahlungsstelle zusammenarbeiten.

Wir glauben, dass dieser Ansatz der modernen technischen Herangehensweise entspricht und die Anforderungen erfüllt, die sich aus einem für verschiedenste Länder zuständigen Pensionsfonds ergeben. Wir glauben auch, dass die Kosten für den Fonds in einem angemessenen Rahmen bleiben, wenn die Funktionen auf diese Weise integriert werden. Die Kosten für die Verwaltung eines solchen Pensionsfonds werden von einer Anzahl verschiedener Faktoren beeinflusst. Zu diesen Faktoren gehören die Anzahl der Mitglieder, die Anzahl der teilnehmenden Arbeit-

geber, die Höhe des Kapitalflusses in den und aus dem Fonds, die Zahl der Fonds- und Mitgliederveranstaltungen, die Komplexität des einzelstaatlichen Sozial-, Arbeits- und Steuerrechts, die Gestaltung der Leistungen und den Grad der Standardisierung innerhalb der Ländersektionen.

Die Kosten für die Verwaltung eines solchen Pensionsfonds werden in der Regel über einen fixen Betrag pro Mitglied, einer Vermögensverwaltungsgebühr, die in Prozent des verwalteten Vermögens festgelegt wird, oder durch eine Kombination aus beiden gedeckt; verschiedene Anbieter haben hier unterschiedliche Modelle. Ein wesentlicher Unterschied zwischen einer mitgliederbezogenen Gebühr und einer Vermögensverwaltungsgebühr liegt in der Kostenträgerschaft. Allgemein gilt: Gebühren, die in Zusammenhang mit dem erstgenannten Modell entstehen, werden gewöhnlich vom Arbeitgeber getragen. Im Gegensatz dazu verringert die Vermögensverwaltungsgebühr den Vermögensertrag und schmälert somit die Konten der Mitglieder. Mit anderen Worten: Die Versicherten tragen die Kosten.

Ungeachtet dessen, auf welcher Grundlage die Gebühr erhoben wird, hat der Grad der Standardisierung einen wesentlichen Einfluss auf die Gesamtkosten der Verwaltung. Das Modell, das wir entwickelt haben, lässt einen gewissen Spielraum zu und räumt den Mitgliedern Wahlmöglichkeiten ein, z. B. bezüglich der Art des Investmentfonds und der Beitragshöhe. Zusatzleistungen, die von den Arbeitgebern gewählt werden können, sollten jedoch vereinheitlicht werden, um die Verwaltungsausgaben zu verringern. Dazu gehören kundenspezifische Informationen für die Mitglieder, das Angebot verschiedener Investmentfonds sowie eine Reihe anderer Leistungen, wie z. B. die Frequenz der Beitragszahlungen. Selbst wenn einige Arbeitgeber bereit sind, für diese zusätzlichen Leistungen zu zahlen, erhöht diese Funktionsvielfalt die Kosten für alle Arbeitgeber.

### **Versorgungsrechte beim Wechsel des Tätigkeitslandes**

Es wurde ein interaktives Modell erstellt, um das zu erwartende Renteneinkommen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und anderen Pflichtversicherungen für Forscher mit einer internationalen Karriere in

sechs Ländern zu untersuchen. Diese Länder sind: Frankreich, Deutschland, Italien, Polen, Spanien und Großbritannien.

Das zu erwartende Renteneinkommen wurde in Prozent des inflationsbereinigten Durchschnittsverdienstes während des Erwerbslebens ausgedrückt. Der Unterschied zu konventionell berechneten Durchschnittseinkünften während des Berufslebens liegt darin, dass die Verdienste der letzten Jahre entsprechend der Inflationsrate angepasst werden.

Die Schätzungen zeigen verschiedene Renteneinkommenshöhen und den Bedarf für ergänzende Rentenleistungen. Das Ergebnis der Berechnungen hängt stark mit dem jeweiligen Gehaltsniveau zusammen. Um stimmige Ergebnisse zu erzielen, mussten Gehaltsunterschiede aufgrund eines Wechsels in ein anderes Land oder vom öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft überprüft werden und innerhalb bestimmter Grenzen liegen. Die entwickelten Gehaltsskalen basieren auf Durchschnittsgehältern, die im Rahmen einer anderen Studie der Europäischen Kommission ermittelt wurden, welche sich mit Gehaltsstufen nach Ländern und Beschäftigungssektor (öffentlicher/privater Sektor) befasste. Die Gehaltsstufen in der Studie der Generaldirektion Forschung von 2007 sind vergleichsweise niedrig und liegen in einigen Fällen unter den Gehaltsobergrenzen, die für einige Sozialversicherungssysteme maßgeblich sind.

Dies erklärt, warum das durchschnittliche Versorgungsniveau vergleichsweise hoch ausfällt. Hätten die Bezugsgehälter um 20 % höher gelegen, wären die zu erwartenden Renteneinkommen wesentlich niedriger ausgefallen, da die geschätzten Gehälter die sozialversicherungsrelevanten Gehaltsobergrenzen überstiegen hätten.

In einem weiteren Schritt wurde im Rahmen der Studie die Höhe der Rentenbeiträge aus der Zusatzversorgung ermittelt, die notwendig ist, um ein angemessenes Ersatzinkommen zu gewährleisten. Als angemessen wurde ein Renteneinkommen ab dem 65. Lebensjahr in Höhe von 70 % des Durchschnittsverdienstes während des Erwerbslebens zugrunde gelegt. Die Berechnungen gingen davon aus, dass die künftige Rente der

Inflation angepasst würde. Für die Berechnungen ging man darüber hinaus von folgenden Annahmen aus:

- Gehaltserhöhungen von 0,5 Prozentpunkten über der Inflationsrate;
- Kapitalerträge aus zusätzlichen Beiträgen, die 2 % über der Inflationsrate liegen;
- eine Erwerbstätigkeit von insgesamt 40 Jahren.

Die Ergebnisse der Berechnungen zeigen, dass für den Teil des Gehalts, der über dem von der Sozialversicherung gedeckten Höchstbetrag liegt, ein Beitrag von 18 % erforderlich wäre.

Die benötigten Beiträge bei Gehältern, die bis an die jeweils geltenden Gehaltsobergrenzen heranreichen, variieren je nach Situation und hängen von der Leistungshöhe des jeweiligen Sozialversicherungssystems ab. Zum Beispiel liegen die für Deutschland vorgeschlagenen Beiträge bei 7 % des Gehalts, wenn dieses unterhalb der Gehaltsobergrenze liegt (2010: 66.000 Euro) und bei 18 % des Gehalts, wenn es diese Obergrenze übersteigt. Im Fall von Italien betragen die vorgeschlagenen Beiträge 2 % des Gehalts bis zur Gehaltsobergrenze (2010: 92.400 Euro) und 18 % des Gehalts, bei Übersteigen der Gehaltsobergrenze. Im Fall von Großbritannien betragen die vorgeschlagenen Beiträge 0 % des Gehalts bis zur Gehaltsobergrenze (2010: 5.600 Euro) und 18 % des Gehalts, wenn die Obergrenze überschritten wird. Sofern die Erwerbsphase von Forschern kürzer als 40 Jahre ist, steigen die erforderlichen Beiträge entsprechend.

### **Folgeaktionen und Umsetzung**

Die praktische Umsetzung der Machbarkeitsstudie wird von dem Willen der entsprechenden Akteure abhängen, tatsächlich eine grenzüberschreitende Versorgungseinrichtung für Forscher zu schaffen. Im Zusammenhang mit einem gemeinsamen Rahmen für zahlreiche Arbeitgeber ergeben sich Herausforderungen aufgrund der Vielfalt in Bezug auf Status und Betätigungsfeld potentieller Unternehmen und Organisationen, die Forscher im EWR beschäftigen.

Eine Gruppe von Arbeitgebern, die am Aufbau einer solchen Regelung interessiert ist, wird darüber entscheiden müssen, ob sie selbst ein grenzüberschreitendes IORP aufbaut oder ein grenzüberschreitendes Produkt nutzen will, das von einem Finanzdienstleister oder einer Gruppe solcher Dienstleister entwickelt und vertrieben wird und klar umrissenen spezifischen Kriterien folgt. Außerdem könnte eine solche Gruppe eine Zwischeninstanz einrichten, welche die Interessen der Arbeitgeber vertritt und den Auftrag hat, innerhalb eines von den Trägerorganisationen verliehenen Mandates Versorgungssysteme zu definieren und aufzustellen. Die Europäische Kommission könnte diesen Prozess der offenen Zusammenarbeit von potentiellen Trägerunternehmen unterstützen, indem sie eine spezielle Projektgruppe zur betrieblichen Altersversorgung von Forschern einrichtet.

In der Zwischenzeit könnten – sofern es genug Unterstützung von Seiten der beteiligten Akteure, einschließlich einer kritischen Masse von potentiellen Trägerunternehmen und staatlichen Behörden geben sollte – einige sofortige praktische Maßnahmen von der Europäischen Kommission durchgeführt werden. Die Kommission könnte durch Ausschreibung ein oder mehrere Projekte unterstützen, die

- von potentiellen Trägerunternehmen mit dem Ziel gefördert werden, eine grenzüberschreitende Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung für europäische Forscher einzurichten;
- von europaweiten Dienstleistungsunternehmen gefördert werden, die Mindestbedingungen erfüllen, welche sowohl den Bedürfnissen der Arbeitgeber als auch denen der Forscher entsprechen.

Keine der beiden Herangehensweisen ist ohne Alternative, noch schließen sie sich gegenseitig aus. Sie haben jedoch beide den Vorteil, die Zusammenarbeit potentieller Marktteilnehmer und Finanzdienstleister zu fördern und zur Errichtung von Altersvorsorgeeinrichtungen zu bewegen, welche die Altersversorgungsleistungen für Forscher verbessern und für die Arbeitgeber kosteneffizient sind. Beide Ansätze erfordern ein gut organisiertes und geeignetes Führungssystem, das mit einer speziellen Finanzierung sowie mit Fach- und Marktkenntnissen ausgestattet ist und bereits im Vorfeld zur Verfügung steht, um – von der Gründung bis zum

Alltagsgeschäft – die verschiedenen Funktionen effizient aufzubauen und zu koordinieren.

Wenn man mit einem einzelnen Anbieter von Finanzdienstleistungen oder mit einem Konsortium solcher Dienstleister zusammenarbeitet, gibt es in der Regel weniger unmittelbare Umsetzungsprobleme, da der größte Teil des Umsetzungsprozesses vom Anbieter oder den Anbietern koordiniert wird. Bei diesem Ansatz werden die Anbieter von Finanzdienstleistungen (einzeln oder als Konsortium) gebeten, ein Angebot für die Lieferung eines fertig geschnürten gemeinsamen Produkts für Forscher zu entwickeln, das einen möglichst großen geographischen Raum abdeckt und bei dem die Entwicklungskosten geteilt werden.

Die größte Hürde für die Umsetzung einer europaweiten Altersvorsorgeeinrichtung sind bestehende lokale Absicherungen der Forscher in Betriebsrentensystemen der zweiten Säule und Forscher in Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes. Die Mitgliedschaft in solchen Einrichtungen kann in einigen Fällen verpflichtend sein. Aber sogar in den Fällen, in denen eine Mitgliedschaft freiwillig ist, glauben wir, dass eine bedeutende Anzahl von Forschern in den Versorgungseinrichtungen ihrer Länder bleiben will – insbesondere dann, wenn der beim Eintritt ins Rentenalter gewährte Leistungsumfang bereits als zufrieden stellend empfunden wird, ohne dass zusätzliche Investitionen anfallen.

Aus der Mitgliedschaft in einem grenzüberschreitenden Pensionsfonds kann man den größtmöglichen Nutzen ziehen, wenn die Beitragsgestaltung so flexibel wie möglich ist, so dass man durch kleinere Beiträge „nachbessern“ kann, und wenn man bestimmte Länder darum bittet, ihre Teilnahmebedingungen zu überprüfen. Eine weitere Determinante des Umsetzungsprozesses wird das Tempo sein, mit dem sich der Geltungsbereich des Fonds geographisch ausdehnt. Im Extremfall könnte der grenzüberschreitende Fonds die meisten Mitgliedsstaaten des EWR sofort einbinden. Das wäre jedoch weniger praktisch, was den Aufbau von effizienten Verwaltungsabläufen angeht. Wir würden empfehlen, sich auf eine Kerngruppe von Ländern zu konzentrieren, die der Fonds zu Beginn abdeckt, um ihn dann durch die Hinzunahme weiterer Länder stufenweise zu erweitern.

Andere Umsetzungsfragen betreffen die Möglichkeit, bereits aufgebaute Vermögenswerte aus bestehenden Versorgungsvereinbarungen in den grenzüberschreitenden Pensionsfonds zu übertragen, wenn dies steuerrechtlich möglich und sinnvoll ist. Dies würde das Fondsvolumen stark vergrößern und es dem Fonds ermöglichen, bessere Konditionen für die Vermögensverwaltung zu erzielen. Außerdem sollte darüber nachgedacht werden, wie Leistungen in Rentenform erbracht werden können, soweit dies vom staatlichen Sozial- und Arbeitsrecht vorgeschrieben ist. Insbesondere sollte überlegt werden, ob die betriebliche Altersversorgung direkt aus dem Pensionsfonds oder durch einen Finanzdienstleister ausgezahlt werden soll.

Schließlich müssen auch Überlegungen dazu angestellt werden, in welcher Form Forscher und ihre Arbeitgeber über den grenzüberschreitenden Pensionsfonds und die Möglichkeit, einer solchen Regelung beizutreten, informiert werden sollten. An dieser Stelle könnten die Europäische Kommission sowie europäische und nationale Vereinigungen eine entscheidende Rolle spielen, indem sie eine Informations- und Kommunikationskampagne starten, die auf Forscher und ihre Arbeitgeber abzielt und ihnen die Vorteile dieser Art der betrieblichen Altersversorgung bewusst macht.

Letztendlich zeigt die Studie, dass das Arbeitgeberinteresse an grenzüberschreitenden Rentenvereinbarungen wächst und dass es jetzt möglich ist, solche Vereinbarungen unter dem Dach eines einzigen Fonds zu treffen, der Forscher in vielen EWR-Ländern zu Gute kommt. Allerdings gibt es in einigen Ländern – besonders für Forscher, die einen Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst haben – örtliche Beschränkungen und Sonderbedingungen, die die Möglichkeit stark einschränken, einem grenzüberschreitenden Pensionsfonds beizutreten, der nicht im Herkunftsland angesiedelt ist. Eine große Spannbreite von Altersversorgungseinrichtungen und potentiellen Trägerunternehmen erfordert die Einrichtung eines durchdachten Systems inklusive Projektmanagement und Steuerung während des gesamten Umsetzungsprozesses.

Dies ist keine leichte Aufgabe, doch der Erfolg wird im Wesentlichen von der politischen Bereitschaft abhängen, in diesem Bereich Fortschritte zu

erzielen – ohne ideologische Voreingenommenheit gegenüber einer betrieblichen Altersversorgung. Diese soll nicht die staatliche Altersrente ersetzen, sondern vielmehr als Ergänzung zu den Altersversorgungsleistungen im Ruhestand dienen und so die finanzielle Sicherheit des künftigen Ruheständlers verbessern.

## 3. Blick ins Ausland

### 3.1 Die Frage der Mobilität von Wissenschaftlern aus österreichischer Sicht

**Dr. Lothar Matzenauer**

Vizerektor der Universität für Bodenkultur a. D., Wien

#### **Einleitung**

Nationale und internationale Mobilität gehört zu den leitenden Grundsätzen der österreichischen Universitäten bei der Erfüllung von deren Aufgaben (§ 2 Z 7 UG). Der Ausbau der Mobilität wird an den Universitäten und in der Hochschulpolitik in Österreich auch als notwendiger Schritt der Leistungssteigerung und der Qualitätssicherung gesehen. Tatsächlich gelebt wird sie jedoch noch immer etwas weniger intensiv. Je nach Universität, Fach und Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals besteht manchmal die nicht ganz unrealistische Auffassung, man könne auch ohne längere fach einschlägige Aktivitäten an einer anderen Universität oder Forschungseinrichtung im Aus- oder Inland Karriere an der eigenen Universität machen und bis zur Professur oder einer vergleichbaren Stufe aufsteigen. Mitunter wird mit einer längeren Abwesenheit von der Heimatuniversität die Befürchtung eines unwiederbringlichen Hinausdrängens aus dem Institutsbetrieb verbunden.

Selbstverständlich sind bei Evaluierungen der wissenschaftlichen Leistungen von Universitätsangehörigen auch die im Ausland erfolgreich absolvierten Forschungs- bzw. Lehrtätigkeiten zu berücksichtigen. Das geltende Universitätsrecht schreibt aber weder auf gesetzlicher Ebene noch im Kollektivvertrag Auslandserfahrung oder Tätigkeiten an anderen Universitäten bzw. in der außeruniversitären Praxis als eine der Bedingungen für die Erlangung einer weiterführenden bzw. unbefristeten Position, einer Habilitation oder einer Berufung auf eine Professur ausdrücklich und zwingend vor.

Die in früheren Universitätsgesetzen enthalten Bestimmungen über Hausberufungen (§ 38 Abs. 2 UOG / § 23 Abs. 6 UOG 1993 / § 24 Abs. 7 KUOG) wurden wiederholt kritisiert. In das Universitätsgesetz 2002 (UG) wurde keine Nachfolgeregelung mehr aufgenommen.

Es liegt daher in der Kompetenz jeder Universität, im Rahmen ihrer Satzung, in Richtlinien des Rektorats bzw. in Betriebsvereinbarungen zum Kollektivvertrag sowie in den Ausschreibungstexten für Professuren und andere höherwertige Laufbahnstellen facheinschlägige Tätigkeiten an anderen Universitäten und im Ausland zu einer der Voraussetzungen für einen Aufstieg zu machen.

Mobilitätsdiskussionen zielen

- sowohl auf ein Sicherheitsnetz während der Zeit eines befristeten Auslandsaufenthaltes, also auf die Gewährleistung der Rückkehrmöglichkeit an die Heimatuniversität, und auf die Erhaltung des Beamten-Dienstverhältnisses und des damit verbundenen Sonderpensionsrechtes für die Zeit nach der Rückkehr an die Heimatuniversität
- als auch auf eine Bestärkung insbesondere der Nachwuchswissenschaftler/innen, wissenschaftliche Auslandsaufenthalte bzw. Erfahrungen aus einer facheinschlägigen außeruniversitären Praxis als „Mehrwert“ und als Erfolgskriterium für die weitere wissenschaftliche Laufbahn zu sehen; damit im Zusammenhang stehen Bestrebungen um einen weiteren Abbau von finanziellen, sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Hindernissen sowie um Hilfe bei der Überwindung praktischer Hürden (z. B. Versorgung bzw. Mitnahme der Familie).

In Richtung mehr Mobilität ist zwar seit Beginn der 1990er Jahre und insbesondere seit dem EU-Beitritt Österreichs viel erreicht worden, in den letzten Jahren haben aber das Verständnis und die Unterstützungsbereitschaft der Politik für notwendige weitere mobilitätsfördernde Maßnahmen unter dem Druck budgetärer Sparmaßnahmen gelitten. Auch die Universitäten schöpfen wegen einer Kette ihnen auferlegter Sparpakete den rechtlich möglichen Spielraum nicht immer aus.

Eine nähere Betrachtung der Mobilitätsmöglichkeiten für die *incomings* und für die *outgoings* in Österreich erfordert einen Blick auf die derzeit bestehende Vielfalt der Bedienstetengruppen und der Personalrechte.

### **Dienstrecht des Universitätspersonals in Österreich**

Dienstrecht für die Aktivzeit:

An den 21 österreichischen Universitäten des Bundes sind derzeit drei verschiedene Personalkategorien vorhanden und daher drei verschiedene Dienstrechte nebeneinander in Geltung:

1. Beamten-Dienstrecht des Bundes (Beamten-Dienstrechtsgesetz / BDG, Gehaltsgesetz / GehG etc.) für die bis 31.12.2003 in ein Bundesbeamten-Dienstverhältnis ernannten Universitätsangehörigen. Sie stehen weiterhin in einem Beamten-Dienstverhältnis zum Bund und sind der betreffenden Universität zur Dienstleistung zugewiesen, Dienstbehörde I. Instanz ist ein vom Rektor (von der Rektorin) geleitetes „Amt der Universität ...“ (§ 125 UG);
2. Vertragsbedienstetengesetz des Bundes (VBG) für die bis 31.12.2003 in ein privatrechtliches Bundesdienstverhältnis aufgenommenen und mit 1.1.2004 per Gesetz in ein Arbeitsverhältnis zur jeweiligen Universität übergeleiteten Mitarbeiter/innen; die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes des Bundes sind für diese Personengruppe weiterhin bindend und können von den Universitäten auch durch Sondervereinbarungen nicht abgeändert werden (§ 126 UG);
3. Angestelltengesetz (und die anderen für die Privatwirtschaft geltenden Gesetze und Verordnungen) sowie „Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten“ für alle seit 1.1.2004 neu aufgenommenen Bediensteten und für das gesamte Drittmittelpersonal (§ 108 UG).

Sowohl das Beamten-Dienstrecht als auch das Vertragsbedienstetengesetz sind sehr detailliert formuliert und haben den Universitäten nur wenig Platz für autonome Gestaltungsmöglichkeiten geboten. Die einzelnen Einkommensbestandteile der Universitätslehrer im Beamten-dienstverhältnis (§§ 48 bis 54 GehG) und als Vertragsbedienstete (§§ 49a bis 54f VBG) sind gesetzlich vorgegeben. Erst das Universitätsgesetz 2002 (UG) und mit ihm das Angestelltengesetz haben dem Kollektivvertrag für

die Arbeitnehmer/innen der Universitäten einen größeren Regelungsspielraum eingeräumt. Die Universitäten können durch die Satzung und durch Betriebsvereinbarungen weitere Detailregelungen vornehmen. Sie könnten auch durch Betriebsvereinbarungen oder durch einzelvertragliche Vereinbarung höhere als die vom Kollektivvertrag festgesetzten und als Mindeststandard zu verstehenden Gehälter vorsehen. Die Hoffnung auf eine derartige Betriebsvereinbarung wäre aber unter den bestehenden budgetären Gegebenheiten wenig realitätsbezogen.

Die Kategorien der Beamt/innen und der Vertragsbediensteten sind an den Universitäten gesetzlich auslaufend fixiert (§§ 162 Abs. 3 und 174 Abs. 3 BDG), Neuzugänge, aber auch ein hausinterner Aufstieg vom Assistenten- oder Dozentenstatus zu einer Professur sind nur mehr ins neue Angestellten-Dienstverhältnis zulässig (§ 108 Abs. 1 UG). Lediglich Versetzungen von Beamt/innen in gleicher Funktion von einer zu einer anderen österreichischen Universität sind noch möglich, dann aber nur unter Beibehaltung der bisherigen ruhegenussfähigen Gehaltseinstufung, Verhandlungen wären nur über nicht ruhegenussfähige Bezugsbestandteile und über die Ausstattung des Arbeitsbereiches möglich.

Bei Anstellungen im Rahmen von Forschungsförderungsprojekten, etwa den EU-Programmen oder Aktionen der Forschungsförderungsfonds, hat sich gezeigt, dass die von den Drittmittelgebern bindend vorgegebenen Stipendien- bzw. Entgeltsätze nicht selten niedriger sind als das nach Universitäten-Kollektivvertrag gebührende Gehalt. Die Universität müsste also Zusatzzahlungen aus ihrem regulären Budget vornehmen oder in Verhandlungen mit dem Drittmittelgeber eine Aufstockung zu erreichen versuchen. Das diesbezüglich größte Problem besteht derzeit mit den Vorgaben im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm, in dem budgetäre Nachverhandlungen nicht möglich sind.

In diesem Zusammenhang ist noch anzumerken, dass die typischen EU-Stipendien für Post-Graduierte und Post-docs im jeweiligen Forschungsrahmenprogramm nach österreichischem Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht wegen der üblicherweise starken Einbindung in die Organisation und den Betrieb des betreffenden Instituts als Arbeitsverhältnisse zu qualifizieren sind. Daher sind in der Regel Arbeitsverträge mit vollem Sozialver-

sicherungsschutz abzuschließen. Das Stipendium gilt ab einem Jahresbetrag von derzeit 7.272 Euro grundsätzlich als Einkommensersatz und als lohnsteuerpflichtiges Erwerbseinkommen. Soweit Stipendien aus öffentlichen Mitteln stammen, und in den Richtlinien des Stipendiengebers (also der EU oder einer Forschungsförderungsgesellschaft) ausdrücklich vorgesehen ist, dass bestimmte Teile des Gesamtstipendiums als pauschalierter Kostenersatz gelten (z. B. Mobility Allowance, Travel Allowance im 7. Forschungsrahmenprogramm der EU), sind diese Beträge auch ohne Verwendungsnachweise steuerfrei.

Neben den EU-Koordinierungsnormen im Sozialversicherungsbereich und den Doppelbesteuerungsabkommen wird gerade in deutsch-österreichischen Mobilitätsbeziehungen nicht selten von Ausnahmevereinbarungen nach Art. 17 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 in Verbindung mit dem bilateralen Abkommen über Soziale Sicherheit aus 1998 Gebrauch gemacht. Diese können für eine Tätigkeit bis zu fünf Jahren Dauer die Beibehaltung der Anwendung des Sozialversicherungsrechts des Herkunftslandes vorsehen.

Gegenüber Wissenschaftler/innen aus Drittländern hat sich zwar die rechtliche Situation für die Wissenschaftler/innen erheblich gebessert, das Fremdenrecht (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz sowie Ausländerbeschäftigungsgesetz) enthält jedoch insbesondere für den Fall der Mitnahme der Familie immer noch nicht ganz einfach überwindbare Hürden. Auf diese Fragen kann aber aus Zeit- und Platzgründen hier nicht näher eingegangen werden.

#### **Auswirkungen des Dienstrechts auf Berufungen von Universitätsprofessor/innen**

Nach dem Beamtenrecht (§ 48 GehG) und nach dem Vertragsbedienstetengesetz (§ 58 bzw. § 49j VBG) konnte das Gehalt in den Berufungsverhandlungen nur innerhalb eines gesetzlich festgelegten Rahmens vereinbart werden. Für Beamte sind, soweit der Rahmen noch nicht ausgeschöpft ist, so genannte Biennialvorrückungen (Erreichen höherer Gehaltsstufen in Schritten von jeweils zwei Jahren) und am Ende zwei Stufen einer Dienstalterszulage (im Abstand von jeweils vier Jahren) vorgesehen. Für Universitätsprofessor/innen nach Vertragsbediensteten-

gesetz sind fixe All-inclusive-Jahresgehälter ohne Biennalvorrückungen (und ohne gesonderte Kollegialgeldabgeltung) vorgesehen.

Seit September 2001 durften Professuren nur mehr für vertragliche Dienstverhältnisse ausgeschrieben werden. Ernennungen ins Beamtendienstverhältnis waren nur noch zulässig, wenn der Besetzungsvorschlag auf eine Ausschreibung vor dem 1. September 2001 zurückging (§ 162 Abs. 3 BDG).

Abgesehen von der schon erwähnten Möglichkeit eines akkordierten innerösterreichischen Wechsels von bereits in einem Beamtendienstverhältnis stehenden Universitätsprofessor/innen (§ 169 Abs. 3 BDG) können seit 2004 Berufungen nur mehr in ein Dienstverhältnis nach Angestelltengesetz und Kollektivvertrag (§ 108 Abs. 1 UG) erfolgen.

Im Kollektivvertrag (§§ 49 Abs. 1) sind nach Dienstjahren an der Universität (nach jeweils sechs Jahren) abgestufte Monatsgehälter festgelegt, die aber nur als Untergrenze gelten. Für eine Einzelvereinbarung eines höheren Gehalts ergibt sich eine Limitierung nur aus der budgetären Finanzierbarkeit.

Mit den neuen Arbeitsverhältnissen ist für die Altersversorgung zwingend das Allgemeine Sozialversicherungssystem (ASVG) wie in der Privatwirtschaft plus Pensionskasse der Universität (§ 115 UG und Betriebspensionsgesetz) verbunden. Beide zusammen werden aber nicht annähernd eine Pensionshöhe bewirken, wie sie das Beamtensystem (Pensionsgesetz 1965) vorgesehen hatte – ganz zu schweigen natürlich vom nur mehr auslaufend offen stehenden „Normalfall“ der Emeritierung samt Emeritierungsbezug (§ 10 PensionsG bzw. § 163 BDG). Es wird daher häufig eine zusätzliche Vorsorge durch die (den) neu berufene(n) Professor/in über ein „drittes Standbein“ (z. B. durch privaten Versicherungsvertrag) notwendig sein.

Die bis 2003 im Beamtensystem rechtlich (§ 56 Abs. 9 PensionsG) mögliche und bis 1995 auch tatsächlich praktizierte beitragsfreie Anrechnung der Ruhegenussvordienstzeiten im Beamtensystem, also die für die (den) zu Berufende(n) kostenlose, für den Dienstgeber aber

letztlich kostenintensive Anrechnung aller im Ausland zurückgelegten Erwerbstätigkeiten auf die für die Beamtenpension als Universitätsprofessor/in maßgebende Gesamtdienstzeit, ist Geschichte. Auch sie fiel dem politischen Trend zu einem Privilegienabbau zum Opfer. Seit 1998 musste jede(r) auf eine Professur im Beamtendienstverhältnis ernannte Wissenschaftler/in (Künstler/in) für diese Ruhegenussvordienstzeiten entweder einen so genannten „Besonderen Pensionsbeitrag“ zahlen oder auf die Anrechnung verzichten (§ 56 PensionsG).

Nach den seit 2004 gewonnenen Erfahrungen haben sich die Chancen, im Ausland in einem Beamtendienstverhältnis stehende Wissenschaftler/innen in höherem Lebens- und Dienstalter für eine Berufung nach Österreich zu gewinnen, deutlich reduziert. Jüngere Wissenschaftler/innen sind noch zu gewinnen, wenn erstens der Aufstieg zur Professur für sie einen entsprechenden Stellen- und Gegenwert hat sowie zweitens ein im Vergleich zur früheren Situation hohes Aktivgehalt geboten wird, welches auch eine Finanzierung eines „dritten Standbeines“ für die Altersvorsorge zulässt. Bremsend wirken sich aber nicht nur die Gehalts- und die Altersversorgungsfragen aus. Verhandlungen scheitern auch an Ausstattungsfragen und an der Disponierbarkeit der dem Arbeitsbereich zugeordneten Personalstellen.

### **Altersversorgung für das Universitätspersonal**

Diesbezüglich besteht eine Zweiteilung zwischen den Beamt/innen einerseits und allen anderen Mitarbeiter/innen der Universitäten:

Die Administration und Finanzierung der Altersversorgung in Österreich obliegt grundsätzlich der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) – für die Zeit der Erwerbstätigkeit der bei ihr versicherten Personen auch unter Heranziehung von Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen. Von der Zuständigkeit der PVA ausgenommen sind nur jene Erwerbstätigen, die aufgrund ihrer speziellen Tätigkeit zu einem anderen gesetzlichen Sozialversicherungsträger gehören (insbesondere Freiberufler, selbständig Erwerbstätige, Bauern, Eisenbahner, Bergleute) oder die in einem Beamtendienstverhältnis stehen. Wechselt ein Erwerbstätiger zwischen diesen Zuständigkeitsbereichen, geht auch die Zuständigkeit zur Vorsorge für die spätere Altersversorgung auf den betreffenden Sozialver-

sicherungsträger bzw. die betreffende Gebietskörperschaft über. Der bisher zuständige Sozialversicherungsträger bzw. die bisher zuständige Gebietskörperschaft hat die bei ihr „erworbenen“ Versicherungszeiten samt Beiträgen an den neu zuständigen Sozialversicherungsträger bzw. die neu zuständige Gebietskörperschaft zu übertragen, weil er (sie) ja die Vorsorgelast abtritt.

Beamt/innen:

Die Beamt/innen des Bundes, der Bundesländer und der Gemeinden sind, wie oben erwähnt, hinsichtlich der Altersversorgung vom System der Allgemeinen Sozialversicherung ausgenommen. Man spricht daher beim Beamten-Dienstverhältnis von einem „pensionsversicherungsfreien“ (§ 5 Abs. 1 Z 3 und 12 sowie § 8 Abs. 1a ASVG) Dienstverhältnis. Für den Ruhestand der Bundesbeamt/innen gilt das Pensionsgesetz von 1965. Für die Altersversorgung der Beamt/innen sind die Gebietskörperschaften als Dienstherrn und nicht die Träger der Allgemeinen Sozialversicherung zuständig.

### **Ruhegehaltsfähigkeit der Beamtenbezüge**

Als ruhegenussfähig (§§ 3 ff PensionsG) gelten nur das Grundgehalt und die im Gesetz ausdrücklich als ruhegenussfähig bezeichneten Zulagen sowie – über einen komplizierten Umrechnungsschlüssel – Anteile an Abgeltungen für zeitliche Mehrleistungen (an Universitäten spielt dies nur für die Nacht- und Wochenenddienst-Abgeltung an Ärzte und Tierärzte an Universitätskliniken und für bestimmte Lehrer-Gruppen an Kunstuniversitäten eine Rolle). Bei den in einem Beamtendienstverhältnis stehenden Professor/innen und Dozent/innen sind nur das Grundgehalt und die allen Universitätslehrer/innen zustehende „Forschungszulage“, nicht jedoch die Kollegialgeldabgeltung, Entschädigungen für die Prüfungstätigkeit und andere Einkommensbestandteile ruhegenussfähig.

Die Beamt/innen haben von ihren ruhegenussfähigen Aktivbezügen monatliche Pensionsbeiträge (§ 22 GehG) zu leisten.

### **Beamtenpension**

Die Pension – rechtlich richtig „Ruhebezug“ (§§ 3 ff PensionsG), bestehend aus dem „Ruhegenuss“ (statt des „Gehalts“ in der Aktivzeit)

und weiteren „wiederkehrenden Geldleistungen“ (statt der „ruhegenussfähigen Zulagen“ der Aktivzeit) – bemisst sich einerseits nach der Dauer des Dienstverhältnisses und andererseits nach der Höhe des ruhegenussfähigen Einkommens während des so genannten „Durchrechnungszeitraumes“ (§ 91 Abs. 3 PensionsG, das sind die „besten“, also in der Regel die letzten Jahre vor dem Pensionierungszeitpunkt; dieser Durchrechnungszeitraum wird seit 2003 immer länger, 2010 beträgt er acht Jahre).

Für nach dem 31.12.1954 geborene Beamte/innen errechnet sich die Pension nach einem komplizierten Mischprinzip aus diesem älteren Beamten-Pensionsrecht und dem Pensionsrecht nach dem neuen Allgemeinen Pensionsgesetz (§§ 99 ff PensionsG). Dazu kommt eine Alterspension aus der Pensionskassenregelung für Beamte (§ 22a GehG) mit einem Dienstgeberbeitrag von 0,75 % des Monatsbezuges. Diese Beamte/innen können auch selbst einen Dienstnehmerbeitrag bis zur Höhe des Dienstgeberbeitrages leisten.

Für erst ab 2005 ins Beamtendienstverhältnis ernannte Personen (die kann es an Universitäten aber gar nicht geben) richtet sich die Pension überhaupt nur mehr nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz bzw. dem ASVG (§ 1 Abs. 14 PensionsG). Dies entspricht im Ergebnis also einer Pension nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsrecht.

### **Überweisungsbeträge**

Anlässlich der Aufnahme ins pensionsversicherungsfreie Beamtendienstverhältnis bzw. des Ausscheidens aus diesem vor Erreichen der Pensionsaltersgrenze fallen zwecks Übernahme/Rückgabe der Vorsorge für die künftigen Pensionslasten Überweisungsbeträge an. Und zwar:

- anlässlich der Ernennung ein Überweisungsbetrag gemäß § 308 ASVG von der Pensionsversicherungsanstalt (bzw. evtl. von einem anderen gesetzlichen Sozialversicherungsträger) an die betreffende Gebietskörperschaft (hier: Bund) und
- anlässlich des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Beamtendienstverhältnis ohne Anspruch auf Leistungen nach dem Pensionsgesetz (Hauptfall: Austritt) ein Überweisungsbetrag gemäß § 311 ASVG von der betreffenden Gebietskörperschaft (hier: Bund) an die

Pensionsversicherungsanstalt (bzw. evtl. an einen anderen gesetzlichen Sozialversicherungsträger).

Durch dieses Überweisungsbeitragsverfahren nach § 311 ASVG wird die (der) ehemalige Beamtin (Beamte) in pensionsversicherungsrechtlicher Hinsicht so gestellt, als wäre sie (er) durchgehend in einem nach Allgemeinem Sozialversicherungsrecht pensionsversicherten Arbeitsverhältnis gestanden, also nie Beamtin (Beamter) gewesen. Diese Rechtsfolge korrespondiert auch mit § 20 Abs. 3 BDG, wonach durch die Auflösung des Beamtendienstverhältnisses alle aus dem Dienstverhältnis sich ergebenden Anwartschaften, Rechte und Befugnisse der Beamtin (des Beamten) und ihrer (seiner) Angehörigen erlöschen. Diese Rechtslage wurde bisher nicht ernsthaft in Frage gestellt.

### **Vertragsbedienstete**

Die Vertragsbediensteten unterliegen dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und erhalten eine Pension nach den Bestimmungen des ASVG bzw. des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG).

Dazu kommt eine Alterspension aus der Bundes-Pensionskasse (§ 78a VBG), in welche für diese Mitarbeiter/innen schon vor dem 31.12.2003 einbezahlt worden ist (die BPK bleibt trotz des automatischen Arbeitgeberwechsels dieser Bediensteten mit 1.1.2004 zuständig). Der Dienstgeberbeitrag zur Pensionskasse beträgt 10 % des Monatsentgelts für Universitätsprofessor/innen bzw. 0,75 % für Mittelbau-Angehörige (einschließlich der AO.Univ.Prof., d. s. die habilitierten Mittelbauangehörigen) und für das allgemeine (d. h. nicht-wissenschaftliche bzw. nicht-künstlerische) Universitätspersonal. Die Dienstnehmer/innen können auch selbst einen Beitrag bis zur Höhe des Dienstgeberbeitrages leisten.

### **Universitätsangestellte nach Kollektivvertrag**

Auch Universitätsangestellte nach Kollektivvertrag unterliegen dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und werden eine Pension nach den Bestimmungen des ASVG bzw. des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) erhalten.

Dazu kommt eine Alterspension aus der Pensionskassenregelung nach dem Univ.-Kollektivvertrag (§ 115 UG und §§ 71 ff KV), wobei jede Universität selbst eine Pensionskasse ausgewählt hat bzw. auswählt. Der Arbeitgeberbeitrag zur Pensionskasse beträgt derzeit 7,27 % und ab 1.10.2011 10 % des Kollektivvertrags-Gehalts (also nicht des individuell verhandelten Gehalts) für Universitätsprofessor/innen bzw. 2,18 % und ab 1.10.2011 3 % des Kollektivvertrags-Gehalts für das übrige wissenschaftliche und für das Allgemeine (also das nicht-wissenschaftliche bzw. nicht-künstlerische) Universitätspersonal. Die Arbeitnehmer/innen können auch selbst einen Beitrag bis zur Höhe des Arbeitgeberbeitrages leisten.

Der gravierende Unterschied zwischen dem bisherigen Beamten-Pensionsrecht und Pensionen nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsrecht besteht darin, dass das alte Beamten-Pensionsrecht keine Limitierung (Höchstbemessungsgrundlage) für die Berechnung der Pensionshöhe (Ruhegenussberechnungsgrundlage und Ruhegenussbemessungsgrundlage, s. §§ 4 und 5 PensionsG) kennt. Somit wirken sich höhere Aktivgehälter samt ruhegenussfähiger Zulagen wesentlich stärker auf die Pensionshöhe aus als im Allgemeinen Sozialversicherungssystem. Auch der so genannte „Durchrechnungszeitraum“ (§ 4 Abs. 1 Z 3 i.V.m. § 91 Abs. 3 PensionsG) ist mit derzeit acht Jahren noch wesentlich kürzer als im Allgemeinen Pensionsrecht (dzt. 22 Jahre). Allerdings gibt es im alten Beamtenrecht auch keine Obergrenze (Höchstbeitragsgrundlage) für die Berechnung des von den Beamten zu leistenden monatlichen Pensionsbeitrages (bis zu 12,55 %), während die Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsrecht (s. § 45 ASVG), von welcher der 10,25 %-Pensionsbeitrag der privatrechtlich angestellten Bediensteten berechnet wird, derzeit 4.110 Euro monatlich beträgt.

Die „Höchstbemessungsgrundlage“ für Pensionen nach dem Allg. Sozialversicherungsrecht beträgt derzeit 3.533,09 Euro monatlich.

Die Pensionsreformen der letzten Jahre haben im Sinne einer schrittweisen Beseitigung der von den Medien und von der Politik als Privilegien kritisierten günstigeren Regelungen des Beamten-Pensionsrechtes dazu geführt, dass es in einem mehrjährigen Prozess zu einer Angleichung des Beamten-Pensionsrechts an das Allgemeine

Pensionsrecht kommt. Außerdem sollen auf Bundesebene Beamten-Ernennungen möglichst nur mehr in den Bereichen vorgenommen werden, in denen dies verfassungsrechtlich unvermeidlich ist, also im Wesentlichen bei Justiz, Militär und Polizei sowie bei leitenden Funktionen in den Ministerien selbst. An den Universitäten sind Neuernennungen von Beamt/innen seit 2004 nicht mehr zulässig (§§ 162 Abs. 3 und 174 Abs. 3 BDG sowie § 108 Abs. 1 UG).

### **Freistellung**

Die bis heute wichtigste mobilitätsfördernde rechtliche Maßnahme für das wissenschaftliche und das künstlerische Universitätspersonal in Österreich und damit für die *outgoings* ist die Einführung der so genannten Freistellung (§ 160 BDG) im Jahr 1988 als eine speziell auf Auslandsaufenthalte für Wissenschaftler/innen und Künstler/innen zugeschnittene dienstrechtliche Maßnahme, die in Kombination mit finanziellen Fördermaßnahmen insbesondere hinsichtlich des Sozialversicherungsschutzes viel bewirkt hat. In den Folgejahren konnte diese Spezialregelung jedoch nur noch einmal (2001), nämlich aus Anlass des Beginns der Umstellung der Professuren von Beamten- auf vertragliche Dienstverhältnisse, erweitert werden. Vor- und nachher wurde sie leider mehrmals unter dem Gesichtspunkt eines angeblich notwendigen Privilegienabbaues eingeschränkt.

Von Universitäts- und Hochschullehrer/innen wird Internationalität, Mobilität und Praxisbezug erwartet. Um diesen Vorgaben zu entsprechen, ist die Teilnahme an Fachtagungen und Weiterbildungsveranstaltungen ebenso notwendig wie Kontakte zur außeruniversitären Praxis und vor allem die Kooperation zwischen Universitäten in Form von Forschungs- und Gastlehr-Aufenthalten im Ausland. Dies bedeutet aber letztlich auch die Weiterführung der dienstlichen Kernaufgaben, nämlich der fach-einschlägigen Arbeit in Forschung bzw. Lehre, außerhalb der eigenen Universität.

Der Gesetzgeber ging daher mit § 160 BDG (und 2001 mit der Parallelregelung in § 49d VBG, s. BGBl. I Nr. 87/2001) davon aus, dass das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal vorübergehend nur von der Verpflichtung zur Anwesenheit an der jeweiligen Heimatuniversität

entbunden wird, aber seine fachlichen Aufgaben in Forschung bzw. Lehre in Absprache mit der Heimatuniversität an fachlich einschlägigen Gastinstitutionen (anderen, insbes. ausländischen Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Forschungsabteilungen von Industriebetrieben, Kunst-Institutionen, etc.) fortsetzt. Die Rückkehrmöglichkeit nach erfolgreichem Abschluss des Projekts muss offen stehen, die betreffende Heimatuniversität soll letztlich an dem während der Freistellung erworbenen wissenschaftlichen (künstlerischen) „Mehrwert“ partizipieren.

### **Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)**

Freistellung

§ 160

(1) Den Universitätslehrern kann für Forschungs- bzw. Lehrzwecke (für Zwecke der Entwicklung und Erschließung der Künste), die in ihren wissenschaftlichen (künstlerischen) Aufgaben begründet sind, eine Freistellung von jenen Dienstpflichten gewährt werden, die ihre Anwesenheit an der Universitätseinrichtung erfordern.

(2) Eine solche Freistellung kann unter Beibehaltung der Bezüge oder unter Entfall der Bezüge gewährt werden. Freistellungen unter Entfall der Bezüge sind für die Vorrückung und für den Ruhegenuss zu berücksichtigen, soweit sie eine Gesamtdauer von fünf Jahren nicht übersteigen. Dieser Zeitraum erhöht sich um die Zeit, in der ein Universitätslehrer in einem Arbeitsverhältnis als Universitätsprofessor gemäß § 97 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 zu einer Universität steht, längstens jedoch auf 15 Jahre.

(3) Bei der Anwendung des Abs. 2 ist auf vermögenswerte Leistungen, die der Universitätslehrer auf Grund einer während der Freistellung ausgeübten Tätigkeit oder im Zusammenhang mit der Freistellung erhält, und notwendige Mehraufwendungen aus Anlass der Freistellung Bedacht zu nehmen.

**Vertragsbedienstetengesetz (VBG)**

Freistellung

§ 49d

(1) Der Rektor kann Universitätslehrern für Forschungs- bzw. Lehrzwecke (für Zwecke der Entwicklung und Erschließung der Künste), die in ihren wissenschaftlichen (künstlerischen) Aufgaben begründet sind, eine Freistellung von jenen Dienstpflichten gewähren, die ihre Anwesenheit an der Universität erfordern.

(2) Eine Freistellung nach Abs. 1 kann unter Beibehaltung der Bezüge oder unter Entfall der Bezüge gewährt werden. Freistellungen unter Entfall der Bezüge sind für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängig sind, zu berücksichtigen.

(3) Bei der Anwendung des Abs. 2 ist auf vermögenswerte Leistungen, die der Universitätslehrer auf Grund einer während der Freistellung ausgeübten Tätigkeit oder im Zusammenhang mit der Freistellung erhält, und notwendige Mehraufwendungen aus Anlass der Freistellung Bedacht zu nehmen.

Dieses Konzept einer vereinbarten örtlichen Verlagerung der Fortführung der fachlichen und damit dienstlichen Aufgaben der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Künstler/innen) wurde von der Judikatur des VwGH (s. Anhang) anerkannt sowie schließlich auch von den Steuerbehörden und von den Sozialversicherungsträgern mitgetragen.

Die wesentlichsten Auswirkungen sind:

- Unfallversicherung: Der Schutz bleibt bei einer Freistellung aufrecht, ein Unfall während der den Anlass für die Freistellung bildenden wissenschaftlichen Tätigkeit gilt grundsätzlich als Dienstunfall. Der für eine Qualifizierung als Dienstunfall notwendige sachliche, örtliche und zeitliche Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben gilt als gegeben, die Beweislast (für das Gegenteil, z. B. für einen Freizeitunfall) liegt nicht beim (bei der) Wissenschaftler(in).
- Sozialversicherung allgemein: Wird die den Anlass der Freistellung bildende wissenschaftliche Tätigkeit in einer Form ausgeübt, die sonst als selbständige Erwerbstätigkeit zu qualifizieren wäre und

daher sozialversicherungsrechtlich eine Versicherungspflicht nach dem GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) oder nach dem FSVG (Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger) auslösen würde, gilt sie dennoch als Teil der Erfüllung der Dienstpflichten und löst daher keine zusätzliche Selbständigen-Sozialversicherungspflicht aus.

- Steuerrecht: Parallel zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung gelten Einkünfte aus einer dem Grunde nach selbständigen wissenschaftlichen Erwerbstätigkeit als Einkünfte aus der Erfüllung von Dienstpflichten und sind damit als lohnsteuerpflichtig zu behandeln.

§§ 160 BDG und 49d VBG, aber auch der Universitäten-Kollektivvertrag sehen zwei Möglichkeiten der Freistellung vor, nämlich eine Freistellung bei Weiterzahlung oder unter Entfall der Monatsbezüge an der Heimatuniversität. Dahinter steht der Gedanke, dass die Fortführung der fachlichen Aufgaben an sich die Weiterzahlung der Bezüge rechtfertigen würde, sich die (der) Betreffende aber jenes Einkommen anrechnen lassen muss, das sie (er) im Zusammenhang mit der vereinbarten auswärtigen facheinschlägigen Tätigkeit von dritter Seite erwirbt. Die aus Anlass der facheinschlägigen Tätigkeit außerhalb der Heimatuniversität, insbesondere bei einem Auslandsaufenthalt, verursachten Mehrkosten (Reisespesen, Unterkunft, höhere Lebenshaltungskosten, etwaige Zusatzkosten durch eine Trennung von der Familie oder aus der Mitnahme der Familie sowie allenfalls ein selbst zu finanzierender Anteil an den Aufwendungen für die Lehr- bzw. Forschungstätigkeit) sind dabei jedoch angemessen zu berücksichtigen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Künstler/innen) sollen aus der Akzeptanz der Verpflichtungen zu fachlicher Weiterqualifikation, Praxisbezug, Internationalität bzw. Mobilität wirtschaftlich keinen kontraproduktiven Nachteil, aber auch keinen übermäßigen Vorteil haben. Daher soll eine Abwägung der Interessen bzw. sozialen Verpflichtungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer sowie eine wirtschaftliche Vergleichsrechnung erfolgen. Dabei spielt für die Universität auch die Frage der Notwendigkeit der Bestellung und damit auch der Finanzierung einer Ersatzkraft eine Rolle.

Seit Herbst 2001 gibt es einen weiteren Anwendungsfall des § 160 BDG (jedoch nicht auch des § 49d VBG), nämlich – in diesem Fall allerdings auch ohne Ortswechsel – die Freistellung im Beamtendienstverhältnis bei Berufung in eine vertragliche Professur.

Wird ein(e) in einem Beamten-Dienstverhältnis – aber noch nicht als Universitätsprofessor/in – stehende(r) Wissenschaftler/in (Künstler/in) – hier wird es in der Regel um Universitätsdozent/innen, also um „Außerordentliche Universitätsprofessor/innen“ (§ 170 BDG) gehen – auf eine Professur an derselben oder einer anderen österreichischen Universität berufen, kann sie (er) diese Professur nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nach Kollektivvertrag bekommen. Ein endgültiger Wechsel aus dem definitiven Beamtendienstverhältnis in ein Angestelltenverhältnis würde trotz Pensionskasse vor allem für die schon in einem fortgeschrittenen Lebens- und Dienstalter stehenden Personen zu einer deutlichen Verschlechterung hinsichtlich der Altersversorgung führen, die nur durch sehr hohe Aktivbezüge als Professor/in einigermaßen aufgefangen werden könnte. Um diese für beide Seiten unbefriedigende Situation zu vermeiden, sollen diese Personen parallel zur Berufung in die vertragliche Professur eine Freistellung unter Entfall der Bezüge im Beamtendienstverhältnis erhalten können. Würde eine befristete Professur später nicht verlängert, könnten diese Personen ins Beamtendienstverhältnis als Universitätsdozent/in zurückkehren. Aber auch bei unbefristeten Professuren wird eine Freistellung im Beamtendienstverhältnis allenfalls hilfreich sein können, wenn die (der) zu Berufende schon in einem fortgeschrittenen Lebens- und Dienstalter steht, ein endgültiger Wechsel in die mit einem vertraglichen Arbeitsverhältnis verbundene Altersversorgung nach allgemeinem Sozialversicherungsrecht also zu einer unzumutbar großen finanziellen Verschlechterung führen würde. Mit dem Erreichen des Pensionsalters würde ein(e) solche(r) Universitätsprofessor/in nicht in dieser Funktion, sondern als sozusagen für einen Moment wieder ins aktive Beamtendienstverhältnis zurückgekehrte(r) Dozent/in (AO.Univ.Prof.) in den Ruhestand übertreten.

Mit dieser Sonderregelung kann vermieden werden, dass sich in einem Beamtendienstverhältnis stehende qualifizierte Dozent/innen bloß wegen

der pensionsrechtlichen Differenz nicht um eine einschlägige Professur bewerben und auf ihrer Dauerstelle im akademischen Mittelbau bleiben. Erleichtert man ihnen die Bewerbung und Berufung mit Hilfe einer Freistellung, wird die Mittelbaustelle frei und für die Aufnahme geeigneter Nachwuchskräfte verfügbar.

Für die seit 2004 nach dem Angestelltengesetz (das selbst keine entsprechenden Regelungen enthält) bestellten Universitätsangehörigen sind im Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten Nachfolgeregelungen zu diesem Thema (insbesondere § 10 Abs. 1, weiters § 11, § 20 Abs. 3 Z 2 und § 33) vorgesehen. Die weitere Ausgestaltung dieser Bestimmungen im Sinne des mit den §§ 160 BDG bzw. 49d VBG vorgegebenen Standards kann durch Rektorats-Richtlinien bzw. durch ergänzende Vereinbarungen in einzelnen Arbeitsverträgen sowie (bezüglich §§ 11 und 33) durch Betriebsvereinbarungen vorgenommen werden.

Wichtig ist jedenfalls auch hier eine klare Abgrenzung der möglichen Freistellungsformen von einem „echten“ Karenzurlaub. Diese Unterscheidung kann sich nur an der Art und am Zweck der Befreiung von der Dienstleistungspflicht orientieren. Ein Karenzurlaub bedeutet (ebenso wie ein Sonderurlaub) eine im privaten Interesse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegende und inhaltlich nicht mit den Aufgaben am Arbeitsplatz in Verbindung stehende vorübergehende Entpflichtung. Die am Arbeitsplatz zur erfüllenden Aufgaben ruhen während eines Sonder- oder Karenzurlaubes zur Gänze. In der Privatwirtschaft sind Karenzurlaube eher selten, meist wird eine (längere) Abwesenheit durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit evtl. Zusage einer späteren Wiederaufnahme umgesetzt.

In der Zeit einer Freistellung soll aber die (der) Wissenschaftler/in (Künstler/in) im Interesse der fachlichen Weiterentwicklung und nicht nur zum persönlichen Vorteil, sondern auch zum späteren Nutzen der Heimatuniversität Gelegenheit erhalten, außerhalb der eigenen Universität zusätzliche fach einschlägige Erfahrungen zu sammeln. Die Entpflichtung durch eine Freistellung erfolgt daher auch nur hinsichtlich der Pflichten, deren Erfüllung eine Anwesenheit an der Heimatuniversität erfordert.

Trotz der räumlichen Distanz erfüllbare Aufgaben fallen in der Zeit der Freistellung nicht automatisch weg.

#### § 10 Abs. 1

Diese Bestimmung enthält die Verpflichtung zur regelmäßigen Fortbildung und zur Teilnahme an von der Universität angeordneten Fortbildungsveranstaltungen. Zu anderen Fortbildungsveranstaltungen kann eine Freistellung von der Arbeitsleistung mit oder ohne Entfall der Bezüge gewährt werden.

Mit dieser thematischen Einschränkung auf Fortbildungsveranstaltungen, jedoch ohne zeitliche Begrenzung, ist also eine Nachfolgeregelung für §§ 160 BDG bzw. 49d VBG vorhanden. Da unter (fachlicher) Fortbildung gerade für Wissenschaftler/innen (Künstler/innen) ein weites Feld an Möglichkeiten zu verstehen ist, lässt diese Bestimmung einen relativ großen Spielraum offen, der universitätsintern durch eine Richtlinie des Rektorats (nicht aber durch eine Betriebsvereinbarung) ausgefüllt werden kann. Der Wortteil „-veranstaltungen“ deckt freilich nicht alle bisher nach § 160 BDG möglichen Anlässe ab.

Insbesondere bieten diese Kollektivvertragsbestimmungen keine Basis mehr für eine Fortsetzung der Praxis einer Freistellung in der bisherigen Dauerposition zum Zweck der Übernahme einer befristeten Professur an der Heimatuniversität. Hierzu müsste vielmehr eine sondervertragliche Vereinbarung im betreffenden Arbeitsvertrag getroffen werden. Aber auch für eine über die übliche Dauer einer Gastprofessur hinaus (also für mehr als zwei bis drei Jahre) währende Professur an einer anderen Universität eignen sich diese Kollektivvertragsregelungen wohl nicht.

#### § 11

§ 11 sieht die Möglichkeit vor, durch Betriebsvereinbarungen sowohl für das wissenschaftliche als auch für das allgemeine Universitätspersonal Ansprüche auf Bildungsurlaub bzw. auf Sabbatical einzuräumen.

#### Bildungsurlaub:

Nach jeweils sieben Jahren Anspruch auf maximal zwei Monate für Weiterbildung unter Fortzahlung oder Entfall der Bezüge.

Sabbatical:

Herabsetzung der Wochenarbeitszeit zwecks geblockter Freistellung

§ 33

Studienurlaub: Nach jeweils sieben Jahren besteht für Universitätsprofessor/innen, für die A2-Gruppe (Assistenzprofessor/innen und Assoziierte Professor/innen), Senior Scientists/Senior Artists und Senior Lecturer ein Anspruch auf Freistellung für Lehr- bzw. Forschungszwecke in der Dauer von bis zu sechs Monaten (offenbar in der Regel unter Beibehaltung der Bezüge, der Kollektivvertrag legt sich diesbezüglich aber nicht fest). Details dieser „Freisemester“-Regelung können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

§ 20 Abs. 3 Z 2:

Abs. 3 Z 2 bestimmt, dass sich ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis um Zeiten einer Karenzierung zur Ausübung einer facheinschlägigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit, maximal jedoch um ein Jahr, (automatisch) verlängert. Diese Regelung ist also primär für Doktorand/innen, aber auch für andere zeitlich befristet bestellte Wissenschaftler/innen (Künstler/innen) einschließlich des Drittmittelpersonals, offen. Angesichts der Zweckbestimmung der Abwesenheit wird man davon ausgehen können, dass hier mit „Karenzierung“ eine Freistellung im Sinne des § 10 Abs. 1 KV unter Entfall des Gehalts und nicht ein Karenzurlaub im eigentlichen Sinne gemeint ist. Mit der Textierung des § 20 Abs. 3 Z 2 KV sollte wohl nur klargestellt werden, dass eine Freistellung unter Bewilligung der Beibehaltung des Gehalts zu keiner automatischen Vertragsverlängerung führt.

### **Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Auswirkungen einer Freistellung im Detail**

#### **Freistellung unter Beibehaltung der Bezüge**

Die Zeit einer Freistellung unter Beibehaltung der Bezüge ist in jeder Hinsicht wie eine Dienstzeit zu werten, d. h., die Bezüge samt Zulagen und Nebengebühren laufen weiter, die Zeit zählt voll für die Vorrückung und für die Ruhegenuss- bzw. Pensionsanwartschaft nach Pensionsgesetz 1965 bzw. APG/ASVG sowie für Ansprüche auf Erholungsurlaub und für

das Dienstjubiläum. Lediglich bezüglich der gesonderten Abgeltung für die Lehrtätigkeit ergibt sich eine Einschränkung, da sich die Lehrzulage bzw. die Kollegiengeldabgeltung (GehG bzw. VBG), aber auch der Lehr-Zuschlag zum Jahresentgelt (VBG) nach dem Ausmaß der an der Heimatuniversität tatsächlich erbrachten Lehrtätigkeit richten.

Kranken- und Unfallversicherung laufen während einer Freistellung unter Beibehaltung der Bezüge auch hinsichtlich der Aufteilung zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen unverändert weiter. Gleiches gilt für die Pensionskasse sowie – für die Vertragsbediensteten und für die Bediensteten nach Kollektivvertrag – für die Arbeitslosenversicherung und für den BMSVG-Bereich („Abfertigung neu“).

Die Zeit einer Freistellung unter Beibehaltung der Bezüge führt nur für die vor dem 1.1.2004 befristet bestellten Assistent/innen (§ 49 I VBG, Post-docs) bei einer facheinschlägigen wissenschaftlichen (künstlerischen) Tätigkeit im Ausland zu einer befristeten Verlängerung des Dienstverhältnisses (§ 49m VBG).

### **Freistellung unter Entfall der Bezüge**

#### **1. Beamtinnen und Beamte**

Die Zeit einer Freistellung unter Entfall der Bezüge war ursprünglich für die Vorrückung in höhere Bezüge und für die Anwartschaft auf Ruhegenuss nach Pensionsgesetz 1965 zeitlich unlimitiert voll zu berücksichtigen (Fiktion der nicht ortsgebundenen Fortsetzung der Arbeitsleistung im Fach). Erst im Zuge von Sparpaketen und des Privilegienabbaus kam es zu Einschränkungen in Form eines Zustimmungsvorbehaltes des BKA/BMFinanzen bzw. später einer Obergrenze für die Anrechenbarkeit.

Derzeit ist die Bewilligung einer Freistellung unter Entfall der Bezüge zwar gesetzlich nicht limitiert (die Obergrenze für Karenzurlaube gemäß § 75 Abs. 3 BDG steht insoweit nicht entgegen), für die Vorrückung in höhere Bezüge und für die Anwartschaft auf Ruhegenuss nach Pensionsgesetz 1965 sind aber nur mehr Freistellungszeiten bis zu insgesamt fünf Jahren zu berücksichtigen.

Im Falle einer Berufung in eine vertragliche Professur (§ 160 Abs. 2 BDG zitiert § 97 Abs. 1 UG, bezieht sich also sowohl auf befristete als auch auf unbefristete Professuren) verlängert sich der Zeitraum der Anrechenbarkeit für Vorrückung und Ruhegenuss von fünf Jahren um die Dauer der Professur, maximal aber auf insgesamt 15 Jahre. Eine darüber hinausgehende Freistellung ist zwar auch zulässig, die Überschreitungszeit ist aber für Vorrückung und Ruhegenuss nicht mehr zu berücksichtigen. Eine solche Freistellung käme auch für eine Berufung in eine (vertragliche und insbesondere befristete) Professur im Ausland in Betracht, denn der Verweis auf § 97 Abs. 1 UG im § 160 Abs. 2 BDG darf nicht europarechtswidrig als Einschränkung auf österreichische Professuren verstanden werden. Freilich wird man mit der Bewilligung einer Freistellung nicht rechnen können, wenn die Berufung auf eine Lebenszeit-Professur im Ausland erfolgt.

#### Altersversorgung:

Für die Zeit der Freistellung, die für die Vorrückung in höhere Bezüge und für den Ruhegenuss als Beamtin/Beamter (zwingend kombiniert) berücksichtigt wird, hat die Beamtin (der Beamte) den Pensionsbeitrag nach § 22 Gehaltsgesetz (GehG) weiterhin zu leisten.

Steht die (der) freigestellte Beamtin (Beamte) während der Zeit der Freistellung in einem vertraglichen Dienstverhältnis (z. B. als Universitätsprofessor/in oder mit einem Stipendium), hat sie (er) zwar zunächst einen zweifachen Pensionsbeitrag, nämlich einmal nach Beamtenrecht und einmal nach Allg. Sozialversicherungsrecht (ASVG) zu leisten. Sie (er) kann jedoch gemäß § 70 Abs. 5 ASVG die Rückerstattung des für das Vertragsverhältnis geleisteten Pensionsbeitrages beantragen. Auf diese Weise zählt die Freistellungszeit für die Altersversorgung nur im Beamtendienstverhältnis. Im Allg. Sozialversicherungsrecht dagegen bleibt die – isoliert gesehen in der Regel pensionsversicherungsrechtlich wirkungslose Zeit – außer Betracht, verursacht aber auch keine verlorene finanzielle Belastung.

#### Krankenversicherung:

Die Krankenversicherung nach B-KUVG (Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, es gilt für alle Personalkategorien an Universitäten)

läuft während einer Freistellung unter Entfall der Bezüge (anders als bei gewöhnlichen Karenzurlauben) weiter. Allerdings hat die Universität als Vertreterin des Dienstgebers Bund für diese Zeit die vollen Beiträge, also auch die Dienstnehmerbeiträge, zu tragen (§ 22 Abs. 4 B-KUVG).

Unfallversicherung:

Wie die Krankenversicherung wird auch die Unfallversicherung durch eine Freistellung unter Entfall der Bezüge nicht unterbrochen. Da sich der nur vom Dienstgeber zu tragende Unfallversicherungsbeitrag aber ausschließlich an einem aufrechten Arbeitnehmerentgelt orientiert und auch keine Spezialregelung (§ 22 Abs. 4 oder § 26 Abs. 4 B-KUVG) auf eine Freistellung analog anwendbar ist, entfällt während einer Freistellung ohne Bezüge die Beitragspflicht zur Unfallversicherung. Die Unfallversicherung selbst und damit der Versicherungsschutz laufen aber weiter, was insofern wichtig ist, als je nach Konzept und Judikatur die während der Freistellung ausgeübte wissenschaftliche bzw. künstlerische Tätigkeit als nicht ortsgebundene Fortsetzung der dienstlichen Aufgaben zu werten ist und daher ein Unfall bei dieser Tätigkeit grundsätzlich als Dienstunfall gilt.

Pensionskasse:

Die Beitragspflicht zur Pensionskasse (für die nach dem 31.12.1954 Geborenen) ruht parallel zum Entfall der Bezüge.

## 2. Vertragsbedienstete

Auf Vertragsbedienstete nach dem alten Dienstrecht (Vertragsdozent/innen, Vertragsassistent/innen, s. §§ 51 bis 56 VBG) ist § 160 BDG gemäß § 53 Z 1 VBG sinngemäß anzuwenden, d. h. die Zeit einer Freistellung wird bis maximal fünf Jahre für die Vorrückung in höhere Bezüge berücksichtigt.

Für Vertragsbedienstete nach Dienstrecht 2001 (§§ 49 ff VBG) gilt die zeitliche Einschränkung der Anrechenbarkeit der Zeit der Freistellung nicht, denn gemäß § 49d VBG ist die Zeit einer Freistellung für zeitabhängige Rechte unlimitiert zu berücksichtigen. Allerdings haben diese Personalgruppen all-inclusive-Jahresentgelte ohne Vorrückungen.

Für beide Gruppen der in einem Vertragsbediensteten-Dienstverhältnis stehenden Wissenschaftler/innen (Künstler/innen) kommt jedoch eine Freistellung für den Fall einer Berufung in eine Professur an der Heimatuniversität in Österreich nicht in Betracht. Die (der) zu Berufende müsste gemäß § 126 UG aus dem nunmehr zur Universität bestehenden VB-Dienstverhältnis endgültig in ein Arbeitsverhältnis nach Kollektivvertrag wechseln.

#### Altersversorgung:

Für die Pensionsanwartschaft der Vertragsbediensteten nach ASVG bleiben Zeiten einer Freistellung unter Entfall der Bezüge zur Gänze außer Betracht, denn die Pensionsversicherung nach ASVG endet parallel mit dem Ende des Entgeltanspruches (§ 11 Abs. 1 ASVG) bzw. mit dem Beginn eines länger als einen Monat dauernden Karenzurlaubes (§ 11 Abs. 3 lit. a ASVG). Die (der) Bedienstete müsste also während dieser Zeit eine andere sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben oder von der Möglichkeit einer Selbstversicherung (§ 17 ASVG, freiwillige Weiterversicherung) Gebrauch machen, um die Lücke zu überbrücken.

#### Krankenversicherung und Unfallversicherung:

Die Ausführungen zu den Beamten gelten analog.

#### Arbeitslosenversicherung:

§ 11 ASVG ist analog anzuwenden. Während der Zeit der Bezugseinstellung ruht die Arbeitslosenversicherung.

#### Pensionskasse und „Abfertigung neu“ (BMSVG, Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz):

Die Beitragspflicht zur Pensionskasse und nach dem BMSVG im Dienstverhältnis als Vertragsbedienstete(r) ruht parallel zum Entfall der Bezüge.

#### Dauer eines zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisses:

Die Zeit einer Freistellung für eine facheinschlägige wissenschaftliche (künstlerische) Tätigkeit im Ausland führt für die vor dem 1.1.2004 befristet bestellten Assistent/innen (§ 49 I VBG, Post-docs) zu einer befristeten Verlängerung (§ 49m VBG).

### 3. Universitäts-Angestellte (Kollektivvertrag)

Vorrückung (§ 49 KV):

Zeiten einer Fortbildungs-Freistellung sowie eines Studienurlaubes sind zu berücksichtigen, weil der im Bundesdienstrecht entwickelte Gedanke einer nicht ortsgebundenen Fortsetzung der fachlich-dienstlichen Aufgaben beizubehalten ist.

Altersversorgung:

Während der Zeit einer Bezugseinstellung (Freistellung unter Entfall der Bezüge) oder eines länger als einen Monat dauernden Karenzurlaubes ruht die Pensionsversicherung (§ 11 Abs. 1 und 3 lit. a ASVG). Dieser Zeitraum bleibt also außer Betracht. Die (der) Bedienstete müsste also während dieser Zeit eine andere sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben oder von der Möglichkeit einer Selbstversicherung (§ 17 ASVG, „freiwillige Weiterversicherung“) Gebrauch machen, um die Lücke zu überbrücken.

Krankenversicherung und Unfallversicherung:

Die Ausführungen zu den Beamten gelten analog.

Arbeitslosenversicherung, Pensionskasse und „Abfertigung neu“ (BMSVG, Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz):

Die Arbeitslosenversicherung sowie die Beitragspflicht zur Pensionskasse und nach dem BMSVG ruhen parallel zum Entfall der Bezüge.

Dauer eines zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisses:

§ 20 Abs. 3 Z 2 KV bestimmt, dass sich die Dauer eines zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisses um Zeiten einer „Karenzierung“ zur Ausübung einer facheinschlägigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit, maximal jedoch um ein Jahr, (automatisch) verlängert. Diese „Karenzierung“ ist von ihrem Zweck her wohl als Freistellung i. S. d. § 10 Abs. 1 KV zu werten (siehe oben). Zeiten einer Freistellung zu Fortbildungszwecken (§ 10 Abs. 1 KV) unter Beibehaltung der Bezüge führen dagegen nicht zu einer Verlängerung.

**Übersicht über die Anrechenbarkeit der Freistellungszeit**

Thema	Beamt/innen	Vertragsbe- dienstete	Angestellte (Koll.-V.)
Altersversorgung	bis max. 5/15 Jahre, Dienstnehmer hat die Pensionsbeiträge weiterhin zu zahlen	ruht	ruht
Krankenversiche- rung	läuft weiter, aber Univ. als Dienstgebervertreter zahlt auch die Dienstnehmer- beiträge	läuft weiter, aber Univ. als Dienstgeber zahlt auch die Dienstnehmer- beiträge	läuft weiter, aber Univ. als Dienstgeber zahlt auch die Dienstnehmer- beiträge
Unfallversicherung	Versicherung läuft weiter, aber keine Beitragspflicht	Versicherung läuft weiter, aber keine Beitragspflicht	Versicherung läuft weiter, aber keine Beitragspflicht
Arbeitslosenver- sicherung	-	ruht	ruht
Pensionskasse	ruht	ruht	ruht
BMSVG ("Abfertigung neu")	-	ruht	ruht
Gehalts-Vorrückung	bis max. 5/15 Jahre: ja	für VB bis 2001: ja für VB ab 10/2001: -	ja
Jubiläumswen- dung	bis max. 5/15 Jahre: ja	ja	je nach Betriebsverein- barung
Ausmaß des Erholungsurlaubes	ja	ja	ja
Verlängerung der Dauer eines befristeten Dienstverhältnisses	-	bei Freistellung für wiss. Auslandstätigkeit	max. für 1 Jahr

### **Rechtssätze aus der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zur Freistellung**

GZ 2006/15/0171 vom 20.02.2008

Wie sich aus dieser Erkenntnis vom 19. Februar 2003, 2001/08/0104, ergibt, sind Zeiten einer Freistellung unter Entfall der Bezüge nach § 160 BDG unverändert Teil des Universitätsdienstverhältnisses. Der Universitätslehrer kommt seinen verbleibenden Dienstpflichten gegenüber der Universität durch die Erfüllung jener Forschungsaufgaben, für die er auf diese Weise freigestellt worden ist, weiterhin nach. Die Zahlungen werden während dieses Zeitraumes aber von einem Dritten (der Akademie) in Form eines Forschungsstipendiums geleistet. Die Überlegungen dieses Erkenntnisses sind auf die steuerliche Beurteilung der dem gegenständlichen Fall zu Grunde liegenden Bezüge übertragbar. Die Forschungstätigkeit eines Universitätslehrers im Rahmen des "APART-Stipendiums" ist somit auch aus steuerlicher Sicht als im Rahmen der Dienstverpflichtung als Universitätslehrer und somit im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses erbracht anzusehen. Solcherart führt auch diese Tätigkeit zu Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit nach § 25 Abs. 1 Z 1 lit a EStG 1988 (vgl. auch Doralt, EStG7, § 3 Tz 34). Dabei wird Entgelt allerdings nicht vom Arbeitgeber, sondern von dritter Seite geleistet.

GZ 2001/08/0104 vom 19.02.2003

Bei einer Freistellung nach § 160 BDG 1979 tritt – unbeschadet der vorgesehenen entsprechenden Anwendung der Bestimmungen über den Karenzurlaub – eine Befreiung nur von jenen Dienstpflichten ein, die die Anwesenheit des Universitätslehrers an der Universitätseinrichtung erfordern. Die damit einhergehende Anrechnung solcher Freistellungszeiten für die Vorrückung und den Ruhegenuss sowie für die Verpflichtung zur Leistung von Pensionsbeiträgen in Verbindung mit den teilweise weiter aufrecht bleibenden Dienstpflichten zeigt, dass der Gesetzgeber auch die Zeiten einer solchen Karenzierung unverändert als Teil des Universitätsdienstverhältnisses betrachtet, woraus sich die Schlussfolgerung ergibt, dass der Universitätslehrer (auch) seinen verbleibenden Dienstpflichten gegenüber der Universität bzw. deren Rechtsträger durch die Erfüllung jener Forschungsaufgaben (hier: im Rahmen eines APART-Forschungsprogrammes), für die er auf diese Weise freigestellt worden

ist, weiterhin nachkommt. Daran ändert der Umstand nichts, dass für die Zeit einer solchen Freistellung die Unterhaltslast für einen solchen Universitätslehrer nicht vom universitären Dienstgeber, sondern von einem Dritten (hier: der Akademie der Wissenschaften) in Form eines Forschungsstipendiums getragen wird und diese Kostentragung unter der Auflage der planmäßigen Durchführung der auf diese Weise von der Akademie unterstützten Forschungstätigkeit steht, insoweit also seitens des betreffenden Universitätslehrers auch eine Verpflichtung gegenüber der Akademie eingegangen wird.

GZ 2001/08/0118 vom 19.02.2003

Die Rechtsstellung eines zur Ermöglichung der Durchführung eines APART-Forschungsprogrammes gemäß § 160 BDG 1979 unter Entfall der Bezüge freigestellten Universitätslehrers ist im Ergebnis jener eines Dienstnehmers ähnlich, dessen Arbeitgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinne davon unberührt bleibt, dass er den Dienstnehmer auf Leistungen eines Dritten an Stelle des Entgelts verweist (vgl. § 35 Abs. 1 ASVG). Die Forschungstätigkeit im Rahmen des (hier: APART-)Stipendiums erfolgte daher im Rahmen der Dienstverpflichtung als Universitätslehrer. Als solcher steht er in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Eine selbstständige Erwerbstätigkeit i.S.d § 2 Abs. 1 Z. 4 GSVG liegt daher nicht vor.

## 3.2 Mobilität und Sozialversicherungen: Eine Schweizer Sicht

**Dr. Thomas Eichenberger**

Stab Professuren ETH Zürich

Die folgenden Darlegungen geben die Sicht der Berufungspraxis an der ETH Zürich wieder. Sie erheben also weder den Anspruch, die Verhältnisse in der Schweiz generell abzubilden, noch haben sie einen juristischen Fokus. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die ETH Zürich in den vergangenen Jahren auf die sich stetig verändernden Rahmenbedingungen reagiert hat und dabei den charakteristisch hohen Grad an Mobilität bei neu berufenen Professorinnen und Professoren nicht nur sicherstellen konnte, sondern gar noch ausbaute.<sup>1</sup> Die Herkunft der an die ETH Zürich Neuberufenen ergibt automatisch eine auf Europa und die USA konzentrierte Sicht, doch soll die Sachlage primär vor dem Hintergrund des Austauschs zwischen Deutschland und der Schweiz erörtert werden. Ein Austausch, der durch die Tatsache geprägt wird, dass Professorinnen und Professoren an den beiden ETH wie an allen Schweizer Universitäten keinen Beamtenstatus und folglich kein dem deutschen vergleichbares Ruhegehalt haben. Dies gilt im Übrigen auch für wissenschaftliche Mitarbeitende, wie überhaupt die Ausführungen mit gewissen kleineren Einschränkungen auch für diese gelten.

Das System der Sozialversicherungen in der Schweiz baut auf drei Säulen auf, der Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV inkl. Invalidenversicherung als erster Säule, der obligatorischen Beruflichen Vorsorge (Pensionskasse) als zweiter Säule und der privaten, freiwilligen Vorsorge als dritter Säule.

Die AHV, eingeführt nach einer Volksabstimmung im Jahre 1947 zum 1. Januar 1948, deckt als erste Säule das Existenzminimum ab, und zwar in

---

<sup>1</sup>So sank der Anteil der Professorinnen und Professoren mit Schweizer Pass in den Jahren 1989 bis 2009 von 66 % auf noch 36 %. Eine ähnliche Entwicklung ist aber auch für Doktorierende und wissenschaftliche Mitarbeitende festzustellen, bei denen der Anteil nicht-schweizerischer Herkunft von 32 % (1990) auf 60 % (2008) ausgebaut wurde.

den Bereichen Altersvorsorge, Lohnausfall infolge Invalidität sowie Hinterbliebenenleistungen im Falle des Hinschieds des Versorgers.<sup>2</sup> Die Finanzierung erfolgt über ein Umlageverfahren, zu dem neben den Arbeitgebern die Arbeitnehmenden selber über einen Abzug von 5,05 % vom Bruttosalar beitragen. Die aktuellen Renten betragen 27.360 CHF für Alleinstehende und 41.040 CHF für Ehepaare. Diese Maximalsätze werden nach 44 Beitragsjahren erreicht. Fehlende Jahre führen zu einer linearen Kürzung der AHV-Ansprüche, ein Einkauf zur Deckung fehlender Jahre ist nicht vorgesehen.

Bei Berufungen aus Deutschland ist davon auszugehen, dass die Reduktion der AHV-Rente durch die zu erwartenden Einkünfte aus dem deutschen Rentensystem im Sinne der Nachversicherung aufgewogen wird. Beim Verlassen der Schweiz sind weder eine Überweisung der Ansprüche an einen Versicherungsträger in EU- oder EFTA-Staaten noch eine Barauszahlung an den Versicherungsnehmer möglich. Beim Erreichen des derzeit gültigen Pensionierungsalters von 64 für Frauen bzw. 65 für Männer erfolgt die Ausrichtung einer AHV-Rente in der Höhe von 1/44 pro Beitragsjahr.

Mit Blick auf die nach der Pensionierung in Aussicht stehenden Einkünfte wesentlich wichtiger für die Professorinnen und Professoren als die AHV ist die zweite Säule, die obligatorische Berufliche Vorsorge<sup>3</sup>, über die rund drei Viertel der Pensionseinkünfte erwartet werden können. Die Professorinnen und Professoren der ETH werden mit ihrem Amtsantritt Mitglied der PUBLICA<sup>4</sup>, der Pensionskasse des Bundes. Um den spezifischen Ansprüchen der beiden Bundesuniversitäten EPFL und ETH und der vier Forschungsanstalten des ETH-Bereichs<sup>5</sup> mit ihrem hohen Anteil von Versicherungsnehmern, die nur befristet der Pensionskasse zugehörig sind und einen sehr hohen Grad von Mobilität aufweisen, gerecht werden

---

<sup>2</sup> Zur AHV s. Rechtssammlung des Bundes [www.admin.ch/ch/d/sr/83.html#831.1](http://www.admin.ch/ch/d/sr/83.html#831.1) (02.05.2011).

<sup>3</sup> Zum BVG ibidem [www.admin.ch/ch/d/sr/8/831.40.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/8/831.40.de.pdf) (02.05.2011).

<sup>4</sup> Zum PUBLICA-Gesetz ibidem [www.admin.ch/ch/d/sr/1/172.222.1.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/1/172.222.1.de.pdf) (02.05.2011).

<sup>5</sup> Zum ETH-Bereich, dem die Ecole Polytechnique de Lausanne (EPFL), die ETH Zürich (ETHZ), das Paul Scherer Institut (PSI), die Eidgenössische Materialprüfungsanstalt (EMPA), die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wasser, Abwasser und Gewässer (EAWAG) und die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) angehören, s. [www.ethrat.ch](http://www.ethrat.ch).

zu können, wurde unter dem Schirm der PUBLICA das sog. Vorsorgewerk ETH-Bereich<sup>6</sup> geschaffen. Im Rahmen des Vorsorgewerks trifft die aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzte Paritätische Kommission den Bedürfnissen eines akademischen Umfelds angepasste strategische Entscheidungen.<sup>7</sup> Die eigentliche Kassenverwaltung wird durch die „Mutter“ PUBLICA übernommen.

Nach dem Systemwechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat am 1. Juli 2008 gibt es im Rahmen der PUBLICA keine garantierten Renten mehr. Mit dem Eintritt in die PUBLICA wird eine Zielgröße im Umfang von gegenwärtig rund 150.000 CHF bei 40 Beitragsjahren in Aussicht gestellt. Die tatsächliche Höhe der Rente berechnet sich jedoch nach Maßgabe der tatsächlich von Arbeitnehmer und Arbeitgeber geleisteten Beiträge, den vom Gesetzgeber festgelegten Umwandlungssätzen sowie der ökonomischen Performanz der PUBLICA. In der PUBLICA verfügen die Versicherungsnehmer gleichsam über ein individuelles Konto, das über Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge gespeist wird. Die Abzüge sind nach Altersstufen gestaffelt und betragen aktuell zwischen 7 % (Versicherungsnehmer jünger als 35) bis hin zu 14,4 % für die letzte Altersstufe 55 bis 65. Die Beiträge der ETH als Arbeitgeberin sind höher als jene der Arbeitnehmer, im Falle der Altersstufe 55 bis 65 sind dies nicht weniger als 21,6 %, womit sich ein Höchstsatz von insgesamt 36 % für die älteren Professorinnen und Professoren ergibt. Obwohl es möglich ist, frühzeitig in den Ruhestand zu treten, ist aufgrund der erwähnten gestaffelten Beitragssätze offensichtlich, dass bei einer frühzeitigen Emeritierung rasch einmal beträchtliche Leistungseinbußen in Kauf genommen werden müssen.

Die Emeritierung an der ETH erfolgt in Übereinstimmung mit dem AHV-Gesetz mit Vollendung des 65. Altersjahres bzw. in der Regel zum Ende des Semesters, in dem eine Professorin oder ein Professor 65 wird. Professorinnen haben die Möglichkeit, erneut auf der Grundlage des AHV-Gesetzes, bereits mit 64 zurückzutreten. Allerdings ist die Zahl der

---

<sup>6</sup> Zu den Vorsorgewerken s. PUBLICA-Gesetz Art. 7ff.

<sup>7</sup> Zum Paritätischen Organ s. Rechtssammlung des Bundes [www.admin.ch/ch/d/sr/1/172.222.1.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/1/172.222.1.de.pdf) (02.05.2011).

emeritierten Professorinnen mit gerade einmal zwei zu klein, um hier Aussagen über die tatsächliche Praxis machen zu können. In einem gewissen Widerspruch zum AHV-Gesetz kann in der PUBLICA die Beitragsdauer bis 70 fortgesetzt werden. Es muss damit gerechnet werden, dass die Begehrlichkeit nach einer Fortführung der Tätigkeit über die allgemeine Emeritierungsgrenze hinaus in kommender Zeit zunimmt.

Der Gesetzgeber hat die Weiterbeschäftigung jenseits von 65 im Rahmen der Professorenverordnung<sup>8</sup> zwar vorgesehen, intendierte allerdings eine sehr restriktive Praxis, wurde die entsprechende Passage doch unter dem Eindruck des zur Zeit der Verabschiedung der Professorenverordnung an Prof. Kurt Wüthrich verliehenen Nobelpreises formuliert, weshalb sie heute auch als Lex Wüthrich firmiert. Die seit der Einführung der Lex Wüthrich amtierenden Präsidenten haben die restriktive Absicht des Gesetzgebers bisher recht erfolgreich in die Praxis umsetzen können. Per 1. Februar 2010 wurde zudem mit der Inkraftsetzung der Richtlinien des Präsidenten über den Emeritierten-Status der Rahmen geklärt, in dem Professorinnen und Professoren der ETH Zürich weiterhin aktiv bleiben können, ohne aber in einem formalen Anstellungsverhältnis zu stehen.<sup>9</sup>

Im Gegensatz zur AHV ist bei der Pensionskasse ein Einkauf zur Deckung fehlender Beitragsjahre vorgesehen und die Regel. Entsprechend ist sie zentraler Bestandteil von Berufungsverhandlungen. Die Höhe des Einkaufs bemisst sich aus dem Alter bei Amtsantritt und dem Anfangssalär und steigt aus einsichtigen Gründen mit zunehmendem Eintrittsalter. Die magische Grenze von 1 Mio. CHF ist in etwa mit Alter 48 erreicht, sofern eine neu eintretende Professorin oder ein neu eintretender Professor ohne jegliche Freizügigkeitsleistung mit dem Maximalsalär zur ETH stößt, was bei einer Berufung aus Deutschland bekanntlich die Regel ist.

---

<sup>8</sup> S. Rechtssammlung der ETH Zürich  
[http://www.rechtssammlung.ethz.ch/pdf/501\\_professorenverordnung\\_eth%20\(2\).pdf](http://www.rechtssammlung.ethz.ch/pdf/501_professorenverordnung_eth%20(2).pdf)  
(02.05.2011). Zur Lex Wüthrich s. Art. 14 Abs 4.

<sup>9</sup> S. ETH-Rechtssammlung  
[www.rechtssammlung.ethz.ch/pdf/510.40\\_emeritiertenstatus\\_professoren.pdf](http://www.rechtssammlung.ethz.ch/pdf/510.40_emeritiertenstatus_professoren.pdf)  
(02.05.2011).

Die Berechnung der tatsächlich zu leistenden Einkaufssumme kann im Hause selber vorgenommen werden, da der errechneten Summe seit der Ablösung des Leistungsprimats durch das Beitragsprimat keinerlei verbindliche Bedeutung mehr zukommt, wird doch nur noch mit einer Zielgröße operiert. Nur bei außergewöhnlichen Fällen, etwa der Feststellung einer früheren Zugehörigkeit zum schweizerischen Sozialversicherungssystem bei speziellen Arbeitsverhältnissen, muss eine Kontaktperson in der PUBLICA in Bern hinzugezogen werden. Die Wartezeiten sind aber dank über die Jahre gewachsener persönlicher Kontakte (ein Lob der Immobilität von Verwaltungspersonal) auf ein Minimum beschränkt. Von der Deckungslücke nach Maßgabe vom Alter bei Amtsantritt und Anfangssalär sind bestehende Ansprüche bisheriger Altersvorsorgeeinrichtungen im Sinne von Pensionskassen abzuziehen, und zwar unabhängig davon, ob die entsprechenden Mittel transferiert werden können oder nicht. Der Entscheid, ob ein Transfer der Freizügigkeitsleistungen vorgenommen werden soll, ist der neuen Professorin oder dem neuen Professor überlassen.

Mit Blick auf die wirtschaftlichen Aussichten, die beispielsweise US-amerikanische Kassen lange Zeit boten, entschieden sich zahlreiche Neuberufene aus den USA gegen einen Transfer. Mit dem wirtschaftlichen Einbruch in der zweiten Jahreshälfte 2008 sahen sie sich infolgedessen mit mehr oder weniger herben Verlusten konfrontiert. Von der nach Abzug der anderweitig erworbenen Pensionsansprüche verbleibenden Summe müssen die neuen Professorinnen und Professoren im Sinne eines Selbstbehalts eine von der Steuer abziehbare Summe von 150.000 CHF selber übernehmen. Den über diese 150.000 CHF hinausgehenden Anteil übernimmt die ETH.

Beim Verlassen der ETH werden die in der PUBLICA angesparten Beiträge in die Pensionskasse des nächsten Arbeitgebers überwiesen, sofern sich dieser in der Schweiz befindet, während im Falle eines Wegzuges aus der Schweiz ein Transfer an ausländische Sozialversicherungen ausgeschlossen ist. Der entsprechende Betrag setzt sich zusammen aus den vom Bruttosalar abgezogenen Beiträgen der Arbeitnehmer und den monatlichen Beiträgen der Arbeitgeberin ETH sowie den im Rahmen des Einkaufes bei Amtsantritt getätigten Eigenleistungen der Professorinnen

und Professoren. Dazu kommt, je nach Dauer der Tätigkeit an der ETH, ein Anteil an der Einkaufsbeihilfe der ETH. Nach mindestens zehnjähriger Tätigkeit kann die gesamte ETH-Beihilfe mitgenommen werden, darunter entspricht jedes Amtsjahr einem Anspruch auf 10 % des ETH-Anteils der Einkaufsbeihilfe. Von der entsprechend berechneten Summe wird der sog. obligatorische Teil des Salärs, der aktuell einer Summe von 82.080 CHF entspricht, eingefroren. Die Summe wird in der Regel mit dem Erreichen des regulären Pensionierungsalters von 65 ausbezahlt. Der darüber hinausgehende überobligatorische Anteil, der angesichts von Maximalsalären von bis 270.000 CHF recht beträchtlich sein kann, wird mit dem Verlassen der Schweiz nach Abzug einer Quellensteuer von rund 9 % gleichsam bar auf die Hand ausbezahlt. Wieweit diese Summe bei der Berechnung der Rentenansprüche in die Überlegungen einbezogen wird oder nicht, liegt im Ermessen des nachmaligen Arbeitgebers. Es sei jedoch angemerkt, dass die Zahl der die ETH verlassenden Professorinnen und Professoren noch immer recht bescheiden ist und dass von dieser Mobilität mit Zielland Deutschland primär die Max-Planck-Gesellschaft profitiert, jedoch nicht die Universitäten.

Aufgrund unterschiedlicher Faktoren, darunter namentlich des Systemwechsels vom Leistungs- zum Beitragsprimat im Juli 2008, haben sich die zur Deckung der Leistungslücken notwendigen Einkaufssummen in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. In Reaktion darauf hat der Präsident der ETH gewisse technische Maßnahmen ergriffen. Dazu gehört zum einen eine zweimalige Erhöhung des Selbstbehalts von ursprünglich 80.000 CHF auf vorerst 100.000 CHF und aktuell 150.000. Zum anderen entschied er, dass der maximale Beitrag der ETH zum Einkauf die Summe von 800.000 CHF nicht überschreiten darf. Und da wie erinnerlich bei der Berufung eines Professors aus Deutschland bei Alter 48 eine Einkaufssumme von 1 Mio. CHF notwendig wird, kann es in solchen Fällen zu einer Unterdeckung kommen, die von den betroffenen Personen entweder durch freiwillige, steuerbefreite Beiträge an die PUBLICA, die freiwillige dritte Säule oder anderweitige private Vorsorgeinstrumente kompensiert werden kann. Weiter wurde bei Assistenzprofessuren mit Tenure Track, bei denen vormals der Einkauf erst im Falle eines positiven Tenure-Entscheides vorgenommen wurde, die Regelung dahingehend geändert, dass der Einkauf nunmehr ebenfalls beim Antritt der Assistenz-

professur erfolgt. Dabei wird die anfallende Einkaufssumme halbiert, da bei einem Selbstbehalt von 150.000 CHF oftmals der ganze Einkauf den jungen Assistenzprofessorinnen und -professoren zu verbleiben droht. Im Sinne einer Klammerbemerkung sei darauf hingewiesen, dass die neuerdings bei Assistenzprofessuren zur Anwendung kommende je hälftige Aufteilung der Einkaufssumme auf die betroffenen Personen und die ETH an der Schwesterschule in Lausanne generell für alle Professorenstufen verwendet wird. Mit diesen Maßnahmen ist es weitgehend gelungen, ein Ausufernd der Einkaufsbeihilfen zu vermeiden und die durchschnittliche Summe pro Berufung auf einem erträglichen Niveau von rund 150.000 CHF zu halten.

Kürzlich stand bei einem Berufungsverfahren ein Kandidat aus Deutschland zur Diskussion, bei dem eine Einkaufssumme von mehr als 1,2 Mio. CHF zu erwarten war. Mit Blick auf die vom Präsidenten festgesetzte Obergrenze von 800.000 CHF wurde das betroffene Departement beim Präsidenten vorstellig mit der Anfrage, ob das Departement aus seinen eigenen Mitteln diese Differenz ganz oder teilweise übernehmen könne. Der Präsident wandte sich gegen diesen Vorschlag, und brachte dabei zum einen das auch für das Departement einsichtige Argument auf, dass er Summen dieser Größenordnung wesentlich lieber in Lehre und Forschung als zur Deckung von Vorsorgelücken von Einzelpersonen verwenden würde. Zum anderen wiederholte er den auch anderweitig häufig geäußerten Wunsch, die Berufungskommissionen sollten sich bei der Kandidatenevaluation weniger auf Solides und Etabliertes als auf Personen konzentrieren, deren Karriereverlauf noch eine eindeutig ansteigende Kurve aufweist.

Tatsächlich ist das durchschnittliche Berufungsalter in den letzten zwei Jahrzehnten an der ETH Zürich von nahe fünfzig immer mehr in Richtung vierzig gesunken. Die Konsequenzen auf den Einkauf in die Pensionskasse brauchen nicht weiter ausgeführt werden. Zur Senkung des durchschnittlichen Berufungsalters haben weiter auch die Assistenzprofessuren beigetragen, deren Zahl kontinuierlich gestiegen ist. Aktuell beträgt die Zahl der Assistenzprofessuren bei insgesamt 367 Professuren deren 54. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass Assistenzprofessuren an der ETH Zürich unabhängige Lehr- und Forschungseinheiten mit eigenen

Mitteln sind, die nicht einem Lehrstuhl oder einem Institut zugeordnet sind. Mit der Einführung des Tenure-Track Systems vor rund zehn Jahren besteht zudem die Möglichkeit, strategisch längerfristige Ziele über Assistenzprofessuren anzupeilen.

In diesem Zusammenhang interessant ist auch die Tatsache, dass die Zahl der aus Deutschland berufenen neuen Professorinnen oder Professoren (die ja nicht notwendigerweise deutsche Staatsangehörige zu sein brauchen) in den letzten Jahren kontinuierlich abnimmt und die USA Deutschland im Jahre 2009 als wichtigstes Rekrutierungsland erstmals abgelöst hat.<sup>10</sup> Damit verkleinert sich automatisch auch der Kreis der neu berufenen Professorinnen und Professoren, bei denen besonders hohe Einkaufssummen einzuplanen sind. Demgegenüber steigt die Zahl jener, die hinsichtlich ihrer – vor dem Engagement an der ETH in den USA, in Großbritannien oder anderen EU-Staaten erworbenen – Pensionsansprüche keine größeren Verluste in Kauf nehmen müssen. Diese sind im Rahmen von Berufungsverhandlungen eher bereit, die Frage der Altersvorsorge flexibler anzugehen und einfach als Bestandteil eines Gesamtpaketes anzusehen. Unterstützt wird diese Haltung durch die Bereitschaft, die Leistungen der Vorsorgesysteme differenziert anzuschauen, gerade etwa hinsichtlich der Deckung im Invaliditätsfall. Während dieser im schweizerischen System umfassend abgedeckt ist, tun sich diesbezüglich in den angelsächsischen Systemen oftmals Lücken auf, was das schweizerische System für diese Personengruppe in dieser Beziehung durchaus attraktiv macht.

Tatsächlich beobachten wir in den letzten Jahren bei Verhandlungen, dass die Berufungen von deutschen Professorinnen und Professoren immer häufiger scheitern, und zwar namentlich bei der Altersgruppe der etablierten plus/minus Fünfundvierzigjährigen. Dazu beigetragen hat meiner Beurteilung nach zum einen die vergrößerte Autonomie der deutschen Universitäten, die schneller und sachgerechter auf Angebote von außen reagieren können als vormals die vom Universitätsalltag weiter entfernten Bildungs- und Kultusministerien. Mit der W3-Besoldung verfügen die Universitätsleitungen zum anderen über ein griffiges

---

<sup>10</sup> 42 % gegenüber 16 %.

Instrument, auch persönlichen Vorstellungen entgegenzukommen. Weiter scheint der Beamtenstatus im Zeichen wirtschaftlich unsicherer Zeiten an Marktwert gewonnen zu haben. Schließlich sind vielerorts dank der Exzellenzinitiative zusätzliche Mittel vorhanden, die gezielt eingesetzt werden können. Insgesamt scheint es angesichts der wichtigen privaten Aspekte – familiäres Netzwerk, Schule, Berufstätigkeit der Partnerin oder des Partners – im Materiellen häufig ja auch erstaunlich wenig zu brauchen, um jemanden zum Bleiben zu bewegen. Wobei ich anmerken möchte, dass ich diese Loyalität gegenüber der eigenen Universität, die einen über die Jahre gefördert und unterstützt hat, als grundsätzlich positiven Wert einstuft.

Vereinfacht ausgedrückt sind fünfundvierzigjährige Deutsche aus Deutschland im Prinzip nicht mehr berufbar geworden. Eine Einschätzung, die auch von den Kollegen an der Universität Zürich geteilt wird, bei der der Anteil der Deutschen in der Professorenschaft höher ist als an der ETH Zürich. Diese Einsicht macht sich natürlich auch allmählich in der einen oder anderen Berufungskommission breit, was immer mehr dazu führt, dass Kandidaten aus Deutschland nicht mehr zuvorderst stehen, wenn es um Einladungen zu einem Berufungsvortrag geht.

In den Berufungsverhandlungen sind die betroffenen Fachbereiche und der Präsident gleichermaßen bemüht, den Verhandelnden gegenüber ein Angebot als Gesamtpaket darzustellen und alternative Attraktivitätsfaktoren jenseits von Beamtenstatus und Ruhegehalt hervorzuheben. Dazu gehören der Status der ETH und ihre Bedeutung als ‚Marke‘ im internationalen akademischen Kontext, die Qualität ihrer Studierenden, das attraktive Forschungsumfeld, die internationale Zusammensetzung der Professorenschaft und der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, eine gegenüber vielen anderen Institutionen geringere Lehrverpflichtung oder auch einfache und effiziente Verwaltungsabläufe. Dazu kommen mehr den privaten Bereich betreffende Elemente wie Attraktivität des Standortes Zürich mit seinem kulturellen Angebot, die Qualität des Schulsystems und natürlich die Unterstützung, wie sie die als erste ihrer Art in Europa etablierte Dual Career Advice-Stelle zu bieten vermag. Mir ist jedoch ein Anliegen zu betonen, dass deren Dienstleistungen in der Praxis mit sehr viel Augenmaß angeboten werden. Jede Betreuung ist nur

dann nachhaltig und führt zu einer weitgehenden Integration der Neuzuzügler, wenn die betroffenen Personen ausreichend Eigeninitiative an den Tag legen, denn es geht nicht an, dass im akademischen Bereich eine den Fußballlegionären oder der internationalen *business community* vergleichbare Kaste entsteht, die dorthin zieht, wo immer das größte Handgeld einzustreichen ist.

### 3.3 Die Rechtsinstrumente der EU bezüglich der Sozialversicherungsansprüche von Nicht-EU-Forschern<sup>1</sup>

#### Prof. Dr. Herwig Verschueren

Professor für Internationales und Europäisches Sozialrecht an der Universität Antwerpen (UA) und der Freien Universität Brüssel (VUB).

#### 1. Einleitung

Dieser Beitrag gibt einen Überblick und eine Einschätzung der europäischen Rechtsinstrumente, welche die Sozialversicherungsansprüche von Drittstaatsangehörigen beeinflussen, die sich innerhalb der Europäischen Union bewegen, um eine Forschungstätigkeit auszuüben oder die zu diesem Zweck aus einem Drittstaat in einen EU-Mitgliedsstaat kommen. Unter Drittstaatsangehörigen verstehen wir Personen, die nicht die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaates haben.

Typisch für die rechtliche Stellung dieser Kategorie von Forschern ist die Fülle von Rechtsinstrumenten, die ihre Sozialversicherungsansprüche beeinflussen können, sei es direkt oder indirekt. In diesem Beitrag beschäftigen wir uns zuerst mit den Sozialversicherungsansprüchen von Drittstaatsangehörigen, die sich innerhalb der EU bewegen.

Grundsätzlich können Drittstaatsangehörige das Recht auf Freizügigkeit, das für Unionsbürger gilt, nicht nutzen. Sie unterliegen grundsätzlich der Einwanderungspolitik der einzelnen Mitgliedsstaaten. Trotzdem hält das diese Personen nicht davon ab, von einem Mitgliedsstaat in einen anderen zu ziehen, zum Beispiel um eine Forschungstätigkeit auszuüben. Für solche Drittstaatsangehörige, die sich in einer grenzüberschreitenden Situation zwischen Mitgliedsstaaten befinden, gilt das europäische Koordinierungssystem für soziale Sicherheit. Wir werden versuchen herauszufinden, unter welchen Bedingungen sie die Bestimmungen dieses Koordinierungssystems nutzen können (2).

---

<sup>1</sup> Aus dem Englischen übersetzt.

Im nächsten Teil werden wir untersuchen, welche Sozialversicherungsansprüche Drittstaatsangehörige haben, die aus einem Drittstaat gekommen sind, um in einem Mitgliedsstaat der EU eine Forschungstätigkeit auszuüben (3). Üblicherweise sind für ihre Rechtsstellung in Bezug auf die soziale Sicherheit bilaterale Abkommen zwischen dem Mitgliedsstaat und dem Herkunftsstaat maßgeblich (3.1). Grundsätzlich mischt sich das EU-Recht hier nicht ein. Doch hat die EU Abkommen mit einer Reihe von Drittstaaten geschlossen, die einen Einfluss auf die Sozialversicherungsansprüche der Staatsangehörigen dieser Länder haben. Wir werden uns mit der Bedeutung dieser Abkommen für die rechtliche Stellung von Forschern aus diesen Ländern beschäftigen (3.2). Schließlich werden wir die spezifischen Einwanderungsinstrumente untersuchen, die die EU seit Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam und des damit eingeführten Titels IV des EG-Vertrags (nunmehr Titel V des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV) (3.3) verabschiedet hat. Diese Vertragsbestimmungen geben der EU in der Tat die Kompetenz, die Einwanderung von Personen aus Drittstaaten in die EU zu regeln.

## **2. Anwendung der EU-Koordinierung für soziale Sicherheit auf Drittstaatsangehörige, die sich innerhalb der EU bewegen**

Der Umstand, dass EU-Bestimmungen, welche die Freizügigkeit von Arbeitnehmern und Personen im Allgemeinen betreffen, nicht auf Drittstaatsangehörige Anwendung finden, hindert Personen, die nicht die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaats haben, nicht daran, von einem EU-Mitgliedsstaat in einen anderen zu ziehen, um dort zum Beispiel eine Forschungstätigkeit auszuüben. Wenn es im EU-Recht oder internationalen Recht keine Bestimmungen gibt, auf die sich die betreffende Person berufen kann, um in einen anderen Mitgliedsstaat zu gehen und dort zu arbeiten, dann hängt diese Möglichkeit von der Entscheidung der zuständigen Behörden des aufnehmenden Mitgliedsstaates ab. Diese Mobilität kann einerseits vorübergehender Art sein, so dass der Forscher seinen Wohnsitz im ursprünglichen Mitgliedsstaat beibehält, oder aber im Rahmen einer echten Migration von einem Mitgliedsstaat in einen anderen erfolgen, wodurch die betreffende Person auch ihren Wohnsitz verlegt.

All diese Situationen könnten zu Problemen hinsichtlich der Sozialversicherungsansprüche dieser Forscher und ihrer Familienmitglieder führen. Diese Probleme werden in der EU-Koordinierung für soziale Sicherheit behandelt, wie es in der Verordnung 1408/71<sup>2</sup> und seit dem 1. Mai 2010 in der Verordnung 883/2004<sup>3</sup> festgelegt ist. Ich gehe an dieser Stelle nicht auf die besonderen Vorschriften der Verordnungen ein, sondern weise nur darauf hin, unter welchen Bedingungen diese Koordinierung auf Forscher aus Drittstaaten Anwendung findet.

Bis vor ein paar Jahren gehörten nur anerkannte Flüchtlinge und Staatenlose sowie Nicht-EU-Familienangehörige von Unionsbürgern zu der Kategorie von Drittstaatsangehörigen, die sich auf die Bestimmungen der Verordnung 1408/71 (siehe Artikel 2 dieser Verordnung) berufen konnten. Durch die Verordnung 859/2003<sup>4</sup> machte der Rat die Bestimmungen der Verordnung 1408/71 auch auf solche Drittstaatsangehörige anwendbar, die bisher nicht davon erfasst wurden. Jedoch findet diese Verordnung keine Anwendung auf die Beziehungen zu Dänemark, wohingegen Großbritannien und Irland beschlossen haben, diese Verordnung anzuwenden.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern (im Weiteren bezeichnet als "Verordnung 1408/71").

<sup>3</sup> Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, AB L 200, 7. Juni 2004, 1, geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 988/2009 vom 16. September 2009 AB L 284, 30. Oktober 2009, 43 (im Weiteren bezeichnet als "Verordnung 883/2004"). Für eine Einführung in diese neue Verordnung siehe die Beiträge in *European Journal of Social Security. Special issue on 50 Years of European Social Security Coordination*, vol. 11 (2009), issue 1-2, 1-241 und F. Pennings, *European Social Security Law*, Antwerpen, Intersentia, 2010. Siehe außerdem die Sonder-Website der Europäischen Kommission unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=en> (02.05.2011).

<sup>4</sup> Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates vom 14. Mai 2003 zur Ausdehnung der Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Bestimmungen fallen, AB L 124, 20. Mai 2003, 1. Für eine detailliertere Analyse dieser Verordnung siehe: R. Cornelissen, "Third-Country Nationals and the European Coordination of Social Security", *EJSS* (2008), 347-371.

<sup>5</sup>Randnummern 18 und 19.

Zwischenzeitlich wurden die Bestimmungen der Verordnung 883/2004 durch die neue Verordnung 1231/2010 vom 24. November 2010<sup>6</sup> auch auf Drittstaatsangehörige ausgedehnt. Den beigefügten Protokollen zufolge hat Irland sich – im Gegensatz zu Großbritannien – entschieden, diese neue Verordnung anzuwenden. Dänemark hingegen wird die neue Verordnung 1231/2010 ebenso wenig anwenden wie die Verordnung 859/2003.<sup>7</sup> In der Praxis bedeutet dies, dass in den Beziehungen zu Großbritannien aufgrund der Verordnung 859/2003 weiterhin die Bestimmungen der Verordnungen 1408/71 und 574/72 für Drittstaatsangehörige Anwendung finden werden.

Gemäß der Verordnung 859/2003 sowie der Verordnung 1231/2010 ist die Anwendung der Bestimmungen der Verordnungen 1408/71 und 883/2004 ausdrücklich an zwei Bedingungen gebunden: Die betreffenden Drittstaatsangehörigen müssen ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedsstaat haben und dürfen sich nicht in einer Situation befinden, die sich ausschließlich auf einen einzigen Mitgliedsstaat beschränkt. Die zweite Bedingung ist eine Anwendung der gefestigten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Diese besagt, dass die Vorschriften des Gemeinschaftsrechts keine Anwendung auf Situationen finden, die keinerlei Berührungspunkte mit irgendeinem der Sachverhalte aufweisen, die gemeinschaftsrechtlich geregelt sind, und mit keinem Element über die Grenzen eines Mitgliedsstaats hinausgehen.<sup>8</sup> Dies betrifft unter anderem die Situation von Drittstaatsangehörigen, die nur Verbindungen mit einem Drittstaat und einem einzigen Mitgliedsstaat<sup>9</sup> haben. Dies bedeutet, dass ein Drittstaatsangehöriger, der in einem EU-Mitgliedsstaat lebt, aber ansonsten keine Verbindung zu einem zweiten EU-Mitgliedsstaat hat (z. B. durch einen vorübergehenden Aufenthalt

---

<sup>6</sup> Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen, AB L 344. Diese Verordnung trat am 1. Januar 2011 in Kraft und basiert auf Artikel 79(2)(b) AEUV.

<sup>7</sup> Randnummern 17, 18 und 19 der Verordnung 1231/2010.

<sup>8</sup> Siehe unter anderem Fälle 35/82 und 36/82 *Morson und Jhanjan* [1982] ECR, 3723; Fälle C-297/88 und C-197/89 *Dzodzi* [1990] ECR I- 3764; Fälle C-64/96 und C-65/96 *Uecker und Jacquet* [1997] ECR I-3171 und Fall C-148/02 *Garcia Avello* [2003] ECR I-11613.

<sup>9</sup> Fälle C-297/88 und C-197/89 *Dzodzi* [1990] ECR I- 3764, §§ 24 und 28 und die Fälle C-95/99 ff. *Khalil* [2001] ECR I-7413, § 71.

oder eine Arbeitstätigkeit) sich gegenüber den Behörden des ersten Mitgliedstaates nicht auf die Bestimmungen der Verordnungen 1408/71 oder 883/2004 berufen kann. Tatsächlich behandeln diese Verordnungen lediglich Sozialversicherungsangelegenheiten, die sich aus einer grenzüberschreitenden Situation zwischen zwei EU-Mitgliedsstaaten ergeben. Dies gilt auch für die Bestimmungen bezüglich des Verbots der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit.

Die Anwendung der Bestimmungen der europäischen Koordinierungsinstrumente auf Forscher aus Drittstaaten, die bereits in einem Mitgliedstaat wohnen und eine Forschungstätigkeit ausüben, ist offensichtlich wichtig in Bezug auf ihre Sozialversicherungsansprüche, wenn sie sich innerhalb der EU bewegen. Diese Art von Mobilität kann vorübergehend sein, zum Beispiel anlässlich der Teilnahme an einem Kongress in einem anderen Mitgliedsstaat. Wenn sie zum Beispiel einer ärztlichen Behandlung bedürfen, können sie sich auf die Bestimmungen der EU-Koordinierungsverordnungen berufen. Natürlich gilt das auch, wenn sie für längere Zeit oder sogar dauerhaft in einen anderen Mitgliedsstaat umziehen. In diesem Fall könnten nicht nur sie selbst, sondern auch ihre Familienangehörigen Ansprüche geltend machen, wie zum Beispiel Familienzulagen und Renten, aber auch die Anrechnung von Versicherungszeiten. Ihnen würde auch der Export von Leistungen garantiert (wobei die Wohnortklauseln aufgehoben würden), allerdings nur zwischen EU-Mitgliedsstaaten.

Natürlich werden Forscher aus Drittstaaten bei der Anwendung der Koordinierungsverordnungen auf die gleichen Probleme stoßen wie EU-Forscher. Allerdings gibt es eine Reihe von spezifischen Problemen für Drittstaatsangehörige bei der Anwendung dieser Bestimmungen. Wie bereits erwähnt, gelten die Bestimmungen der Koordinierungsverordnung nur unter der Bedingung, dass die individuelle Situation der Forscher sich nicht ausschließlich auf einen einzigen Mitgliedsstaat beschränkt. Die Nicht-Anwendbarkeit der Bestimmungen der EU-Koordinierung auf eine rein interne Situation stellt hauptsächlich in Bezug auf die Anwendung des Verbots der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit nach Artikel 3 der Verordnung 1408/71 und nach Artikel 4 der Verordnung 883/2004 ein Problem dar. Wenn Forscher aus Drittstaaten nur an einen

einigen Mitgliedsstaat gebunden sind, werden sie sich nicht auf die Gleichbehandlungsbestimmung dieses Mitgliedsstaats berufen können, weil ihre Situation sich auf diesen Mitgliedsstaat beschränkt.

Eine andere Bestimmung, deren Anwendung sich als problematisch herausstellen könnte, ist die Aufrechterhaltung von Ansprüchen auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit, wenn die betreffenden Forscher sich in einem anderen Mitgliedsstaat nach Arbeit umsehen als in dem, von dem sie ihre Leistungen bei Arbeitslosigkeit beziehen würden. Die Randnummern 13 der Verordnung 859/2003 und 14 der Verordnung 1231/2010 stellen ausdrücklich fest, dass die Beibehaltung des Leistungsanspruchs auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit gemäß Artikel 69 der Verordnung 1408/71 und Artikel 64 der Verordnung 883/2004 voraussetzt, dass sich die Betroffenen bei der Arbeitsverwaltung eines jeden Mitgliedsstaats, in den sie sich begeben, arbeitslos melden.

Die genannte Bestimmung kann daher nur dann auf Drittstaatsangehörige Anwendung finden, wenn sie gemäß ihres Aufenthaltstitels dazu berechtigt sind, sich bei der Arbeitsverwaltung des Mitgliedsstaats, in den sie sich begeben, arbeitslos zu melden und in diesem Mitgliedsstaat rechtmäßig eine Beschäftigung auszuüben. Damit ist nur für Drittstaatsangehörige der vorübergehende Export von Leistungen bei Arbeitslosigkeit, der durch Anwendung des Artikels 69 der Verordnung 1408/71 und des Artikels 64 der Verordnung 883/2004 möglich ist, an die Bedingung gebunden, dass sie berechtigt sind, in einem anderen Mitgliedsstaat eine Beschäftigung aufzunehmen.

### **3. Forscher aus Drittstaaten, die aus einem Drittstaat in einen EU-Mitgliedsstaat kommen**

In diesem Teil werde ich die Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen behandeln, die direkt aus einem Drittstaat in einen EU-Mitgliedsstaat gekommen sind, um eine Forschungstätigkeit auszuüben. Grundsätzlich werden sie sich in einer Situation befinden, die in jeder Hinsicht gänzlich in den internen Bereich eines einzigen Mitgliedsstaats fällt (oder in den eines Mitgliedsstaats und eines oder mehrerer Drittstaaten). Wie bereits erwähnt, können sich diese Forscher aus Drittstaaten bezüglich ihrer Sozialversicherungsansprüche weder auf die Bestimmungen der Verord-

nung 1408/71 berufen, noch auf die der Verordnung 883/2004. Außerdem werden diese Verordnungen nicht bei externen Koordinierungsproblemen helfen, insbesondere nicht bei der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme von Drittstaaten. Diese Probleme könnten auftauchen, wenn es um die Notwendigkeit der Zusammenrechnung der Zeiten, der Gleichstellung von Leistungen oder um Einkünfte in einem Drittstaat geht und natürlich in Bezug auf den Export von Leistungen in einen Drittstaat.

Für die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme werden Forscher aus einem Drittstaat sich also auf andere Mittel verlassen müssen. In diesem Teil werde ich die folgenden Rechtsinstrumente diskutieren: die bilateralen Abkommen zur sozialen Sicherheit, die die Mitgliedsstaaten mit einem Drittstaat abgeschlossen haben (3.1), die internationalen Vereinbarungen, die von der EU getroffen wurden (3.2) und schließlich konkrete, im Rahmen der EU angenommene Einwanderungsinstrumente, die Sozialversicherungsansprüche von Drittstaatsangehörigen beeinflussen können (3.3).

### **3.1 Bilaterale Sozialversicherungsabkommen**

Mitgliedsstaaten haben zahlreiche bilaterale Abkommen mit anderen Ländern über soziale Sicherheit abgeschlossen, darunter auch bilaterale Abkommen mit Drittstaaten. Sie beinhalten Bestimmungen über die anwendbare Gesetzgebung, die Zusammenrechnung der Zeiten und den Export von Leistungen. Die einzelnen Abkommen unterscheiden sich inhaltlich voneinander. Deshalb ist es unumgänglich, die Einzelheiten dieser Abkommen gründlich zu prüfen, um zu wissen, ob Forscher aus Drittstaaten Ansprüche aus dem betreffenden Abkommen ableiten können oder nicht. Zuerst einmal ist es wichtig, sich zu vergewissern, dass die Forscher in den persönlichen Anwendungsbereich des Abkommens fallen. Um das festzustellen, muss man sich unter anderem die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ ansehen, die dafür herangezogen wurde. Angesichts der großen Unterschiede zwischen diesen Abkommen, kann man darauf keine allgemeine Antwort geben.

Außerdem wird man überprüfen müssen, ob der persönliche Anwendungsbereich dieser Abkommen über soziale Sicherheit einen

geschlossenen oder offenen Charakter hat. Ein Abkommen hat dann einen geschlossenen Charakter, wenn sein Anwendungsbereich sich auf Staatsangehörige der betreffenden Länder beschränkt. Ein bilaterales Abkommen gilt als offen, wenn die Staatsangehörigkeit der betreffenden Personen keine Rolle spielt, sondern lediglich die Tatsache, ob sie in einem der betreffenden Staaten sozialversichert sind oder waren.

### **3.2 Abkommen, die die EU mit Drittstaaten geschlossen hat**

In den letzten Jahrzehnten haben die Europäische Union und Drittstaaten einige Abkommen geschlossen, die Bestimmungen in Bezug auf die soziale Sicherheit enthalten. Ich werde kurz erläutern, was diese Abkommen für solche Drittstaatsangehörige bedeuten, die in ihren Anwendungsbereich fallen.<sup>10</sup>

#### **3.2.1 Die EWG-Türkei-Assoziierung**

Forscher mit türkischer Staatsangehörigkeit können sich auf Gesetzestexte berufen, die im Rahmen des Assoziierungsabkommens zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei vom 12. September 1963<sup>11</sup> und dessen Zusatzprotokoll von 1970<sup>12</sup> angenommen wurden.

Der Beschluss des Assoziierungsrates 1/80 vom 19. September 1980 setzte die Bestimmungen des Abkommens nebst Zusatzprotokoll über die Rechte türkischer Arbeitnehmer um. Dieser Beschluss führte nicht die Freizügigkeit für türkische Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedsstaaten ein. Er reguliert lediglich, insbesondere in Artikel 6, die Situation türkischer Arbeitnehmer, die bereits in die erwerbstätige Bevölkerung eines Mitgliedsstaats als Ergebnis rechtmäßiger Beschäftigung über einen gewissen Zeitraum integriert sind.<sup>13</sup> Die Rechte, die in Artikel 6 gewährleistet und stufenweise im Verhältnis zur Dauer rechtmäßiger, bezahlter Beschäftigung ausgedehnt werden, sollen die Stellung der betreffenden

---

10 Für eine genauere Analyse einiger dieser Abkommen siehe: H. Verschueren, "Social Security Co-ordination in the Agreements Between the EU and Mediterranean Countries", in D. Pieters und P. Schoukens (Hg.), *The Social Security Co-ordination Between the EU and Non-EU Countries*, Antwerpen Intersentia, 2009, 19-55.

11 AB 29. Dezember 1963, 3685.

12 AB L 293, 29. Dezember 1972, 1.

13 Siehe, unter anderem, Fall C-237/91 Kus [1992] ECR I-6781, § 25 und Fall C-171/95 Tetik [1997] ECR I-329, § 21.

Person im Aufnahmemitgliedsstaat festigen. Folglich gelten für die erste Einreise türkischer Staatsangehöriger in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaats ausschließlich die innerstaatlichen Rechtsvorschriften jenes Staates.<sup>14</sup>

Am 19. September 1980 fasste der Assoziierungsrat auch den Beschluss 3/80 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit von Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaften auf türkische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen.<sup>15</sup> Der Beschluss findet Anwendung auf Arbeitnehmer mit türkischer Staatsangehörigkeit, die den Gesetzen eines oder mehrerer Mitgliedsstaaten unterliegen oder unterlagen und auf deren Familienangehörige, die im Hoheitsgebiet eines dieser Mitgliedsstaaten ihren Wohnsitz haben sowie auf die Hinterbliebenen dieser Arbeitnehmer (Artikel 2). Der Artikel 1 sieht eine genauere Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ vor und zwar eine Person, die als Angestellter gegen ein oder mehrere Daseinsrisiken versichert ist, die von den Zweigen der Sozialversicherungen abgedeckt sind. Forscher könnten sehr wohl in den Anwendungsbereich dieses Beschlusses fallen. Die Sozialversicherungssysteme, die unter den Beschluss 3/80 fallen, sind identisch mit denen, die unter die Verordnung 1408/71 fallen (siehe jeweils den Artikel 4 in beiden Rechtsinstrumenten).

Ziel ist es, türkischen Arbeitnehmern, die sich innerhalb der EU bewegen, den Erhalt verschiedener Sozialversicherungsansprüche zu garantieren, analog zu den Bestimmungen des EU-Rechts bezüglich der Koordinierung einzelstaatlicher Sozialversicherungssysteme zugunsten von EU-Arbeitnehmern, wie sie in der Verordnung 1408/71 definiert sind. Tatsächlich könnten diese Arbeitnehmer aufgrund der nationalen Gesetzgebung von Mitgliedsstaaten Gefahr laufen, gewisse Ansprüche zu verlieren, wenn sie innerhalb der EU oder in die Türkei umziehen. Diese Bestimmungen entsprechen dem Ziel des Assoziierungsabkommens, den türkischen Arbeitnehmern nach und nach die Freizügigkeit in die und vor allem innerhalb der EU zu garantieren (Artikel 12 des Assoziierungsabkommens).

---

<sup>14</sup> Fall C-37/98 Savas [2000] ECR I-2927, § 65 und Fall C-317/01 Abatay [2003] ECR I-12301, § 65.

<sup>15</sup> Dieser Beschluss wurde veröffentlicht im AB C 110, 25. April 1983, 60.

Seit dem Inkrafttreten der Verordnung 859/2003 verlor der Beschluss für die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme von EU-Mitgliedsstaaten in einer EU-internen grenzüberschreitenden Situation an Bedeutung. Doch bleibt sie voll gültig für Situationen, die sich in jeder Hinsicht auf einen einzigen Mitgliedsstaat beschränken, und für die Koordinierung mit den Sozialversicherungen der Türkei. Die Gleichbehandlungsbestimmungen des Artikels 3 des Beschlusses 3/80 beziehen sich besonders auf die zuletzt genannten Fälle.

Am 8. Februar 1983 stellte die Kommission einen Vorschlag für eine Ratsverordnung zur Durchführung des Beschlusses 3/80 innerhalb der Gemeinschaft vor<sup>16</sup>, der jedoch vom Rat nicht angenommen wurde. Da es also keinen solchen Durchführungsbeschluss gab, vertrat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Fall Taflan-Met den Standpunkt, dass – obwohl einige der Bestimmungen des Beschlusses 3/80 klar und präzise sind – der Beschluss so lange nicht gilt, wie die ergänzenden Durchführungsbestimmungen vom Rat nicht erlassen wurden.<sup>17</sup> So bedarf es solcher Durchführungsbestimmungen beispielsweise für den Artikel 12, der die Bedingungen festlegt, unter denen die betreffenden Arbeitnehmer Leistungen bei Invalidität beanspruchen können, wenn sie nacheinander oder abwechselnd den Gesetzen zweier oder mehrerer Mitgliedsstaaten unterworfen waren.

Im Fall Sürül jedoch entschied der EuGH, dass ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit nach Artikel 3/80 die Kriterien erfüllt, um unmittelbar wirksam zu werden. Er stellte fest, dass die Vorschrift zur Gleichbehandlung einen eindeutigen, unbedingten Grundsatz aufstellt, der ausreichend bestimmt ist, um von einem nationalen Gericht angewandt werden zu können, ohne dass zusätzliche Durchführungsmaßnahmen erforderlich wären.<sup>18</sup>

Deshalb können sich türkische Forscher, die in den Anwendungsbereich des Beschlusses 3/80 fallen, auf dessen Artikel 3 berufen, um mit den

---

<sup>16</sup> AB C 110, 25. April 1983, 1.

<sup>17</sup> Fall C-227/94 Taflan-Met [1996] ECR I-4085, § 37.

<sup>18</sup> Fall C-262/96 Sürül [1999] ECR I-2685, § 63. Das wurde durch ein späteres Fallrecht des EuGH bestätigt. In jüngerer Zeit in dem Fall C-211/98 Kocak und Örs [2000] ECR I-1287, § 3535 und Fall C-373/02 Öztürk [2004] ECR I-3605, § 60.

Staatsangehörigen der Mitgliedsstaaten, in denen sie arbeiten, gleichgestellt zu sein. Außerdem können sie kraft des Artikels 6 dieses Beschlusses auch die Leistungen, die darin aufgelistet sind, in die Türkei exportieren lassen, wenn sie in diesen Staat zurückkehren sollten.<sup>19</sup>

### 3.2.2 Die Europa-Mittelmeer-Assoziierungsabkommen mit den Maghreb-Staaten

Forscher aus den Maghreb-Staaten können sich auf die so genannten Europa-Mittelmeer Assoziierungsabkommen berufen, die eine Assoziierung zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedsstaaten und den Maghreb-Staaten begründen (im folgenden als „Assoziierungsabkommen“ bezeichnet). Diese sind:

- das Abkommen mit Tunesien, das am 17. Juli 1995 unterzeichnet wurde und dem die Gemeinschaft mit Beschluss vom 26. Januar 1998 zugestimmt hat<sup>20</sup>;
- das Abkommen mit Marokko, das am 26. Februar 1996 unterzeichnet wurde und dem die Gemeinschaft mit Beschluss vom 24. Januar 2000<sup>21</sup> zugestimmt hat und
- das Abkommen mit Algerien, das am 22. April 2002 unterzeichnet wurde und dem die Gemeinschaft mit Beschluss vom 18. Juli 2005<sup>22</sup> zugestimmt hat.

In Bezug auf soziale Belange enthalten diese Abkommen Bestimmungen für Arbeitnehmer und ihre Sozialleistungsansprüche.<sup>23</sup> Diese Bestimmungen gelten für Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen. Mit den sozial relevanten Bestimmungen der Kooperationsabkommen, die mit diesen Ländern in den 70er Jahren<sup>24</sup> geschlossen wurden, hat der EuGH

---

<sup>19</sup> Diese Leistungen sind Invaliditäts-, Alters- oder Hinterbliebenenzahlungen und Renten bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

<sup>20</sup> AB L 97, 30. März 1998, 1.

<sup>21</sup> AB L 70, 18. März 2000, 1.

<sup>22</sup> AB L 265, 10. Oktober 2005, 1.

<sup>23</sup> Siehe die Artikel 65 - 68 des Abkommens mit Tunesien und des Abkommens mit Marokko und die Artikel 68-71 des Abkommens mit Algerien.

<sup>24</sup> Am 25., 26. und 27. April 1976 unterzeichnete die EWG drei Kooperationsabkommen mit Tunesien, Algerien und Marokko (im Weiteren bezeichnet als „Maghreb-Staaten“). Diese Abkommen wurden seitens der EWG durch drei Ratsverordnungen vom 26. September 1978 gebilligt. Siehe Verordnungen (EWG) Nr. 2210/78, 2211/78 und 2212/28 vom 26.

dem Begriff „Arbeitnehmer“ eine eigene Bedeutung gegeben. Der Gerichtshof bezieht sich nicht auf eine Definition im einzelstaatlichen Recht, sondern stellt nur fest, dass er sowohl aktive Arbeitnehmer als auch solche umfasst, die den Arbeitsmarkt verlassen haben.<sup>25</sup> Der EuGH hat inzwischen bestätigt, dass die gleiche autonome Bedeutung auch für den Arbeitnehmerbegriff der späteren Assoziierungsabkommen gilt.<sup>26</sup> Deshalb dürften Forscher aufgrund dieser Abkommen als Arbeitnehmer gelten.

Die Artikel 65 (Tunesien und Marokko) und 68 (Algerien) bestätigen den Arbeitnehmern dieser Staaten und allen bei ihnen wohnenden Familienangehörigen den Grundsatz der Gleichbehandlung, so dass sie in den Mitgliedsstaaten, in denen sie erwerbstätig sind, nicht aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit diskriminiert werden dürfen. Diese Bestimmungen umfassen alle Zweige der sozialen Sicherheit, die Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft, bei Invalidität, bei Alter, an Hinterbliebene, bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, bei Arbeitslosigkeit sowie Familienleistungen und Sterbegeld betreffen.

Die Bestimmungen in Bezug auf Sozialversicherungsansprüche bestätigen außerdem die Notwendigkeit, alle Versicherungs-, Beschäftigungs- und Aufenthaltszeiten, die von den Arbeitnehmern in den verschiedenen Mitgliedsstaaten zurückgelegt wurden, für die Begründung eines Leistungsanspruchs bei der Rente im Alter, bei Invalidität, als Hinterbliebenen- und Familienleistung, bei Krankheit und Mutterschaft, aber auch für die ärztliche Behandlung von Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen, die in der EU ihren Wohnsitz haben, zusammenzurechnen. Sie schreiben außerdem vor, dass die betreffenden Arbeitnehmer Beihilfen für Familienangehörige erhalten, die in der EU ihren Wohnsitz haben, und dass die betreffenden Arbeitnehmer alle Leistungen in Bezug

---

September 1978, AB L 263/1, 264/1 und 265/1 vom 27. September 1978. Der Text der Abkommen wurde auch in diesen Amtsblättern [AB] veröffentlicht.

<sup>25</sup> Siehe unter anderem C-18/90 Kziber [1991] ECR I-199, § 27 und Fall C-23/02 Alami [2003] ECR I-1399, § 27.

<sup>26</sup> Fall C-336/05 Echouikh [2006] ECR I-5223, §§ 44 und 47 und Fall C-276/06 El Youssefi [2007] ECR I-2851, § 65.

auf Alter, Tod, Arbeitsunfall, Berufskrankheit oder Invalidität als Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit frei in die Maghreb-Staaten exportieren können. Dabei müssen die nach den Gesetzen der Schuldner-Mitgliedsstaaten vorgeschriebenen Umrechnungskurse gelten. Beitragsunabhängige Sonderleistungen sind jedoch von diesem freien Leistungstransfer in die Maghreb-Staaten ausgenommen.

### **3.2.3 Die Vorschläge zur Durchführung der Assoziierungsabkommen mit dem Maghreb, Kroatien, der Ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien und Israel**

Zur Vorbereitung auf die Verhandlungen in den zuständigen Assoziierungsräten hat die Kommission Beschlussvorschläge zur Durchführung der Assoziierungsabkommen gemacht.<sup>27</sup> Diese nahezu identischen Vorschläge sind Teil eines Pakets, das ähnliche Vorschläge in Bezug auf Assoziierungsabkommen mit Kroatien, der Ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien und Israel enthält.<sup>28</sup> Der Ministerrat hat diese Vorschläge am 21. Oktober 2010 angenommen.<sup>29</sup> Sie bestimmen die Haltung, die die EU bei den bevorstehenden Verhandlungen mit den betreffenden Drittstaaten einnehmen wird.

Die vorgeschlagenen Beschlüsse sehen die Anwendung von Maßnahmen in Bezug auf die Bestimmungen der Assoziierungsabkommen vor, die die soziale Sicherheit betreffen und noch nicht durch die Verordnung 1408/71 abgedeckt sind. Tatsächlich gilt seit der Annahme der Verordnung 859/2003 über die Ausdehnung des persönlichen Anwendungsbereichs der Verordnung 1408/71 auf Drittstaatsangehörige die Verordnung 1408/71 für Staatsangehörige der Maghreb-Staaten, die sich rechtmäßig auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaats aufhalten soweit sie sich in einer grenzüberschreitenden Situation mit einem anderen Mitgliedsstaat befinden. Gleiches gilt seit Annahme der Verordnung 1231/2010 auch für die Verordnung 883/2004. Dies schließt auch die Anwendung der gesammelten Vorschriften der Verordnung 1408/71 und

---

<sup>27</sup> COM (2007) 788 (Tunesien); COM (2007) 790 (Algerien) und COM (2007) 792 (Marokko).

<sup>28</sup> COM (2007) 787 (die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien); COM (2007) 789 (Kroatien) und COM (2007) 793 (Israel).

<sup>29</sup> Die einschlägigen Beschlüsse des Rats sind veröffentlicht in AB L 306, 23. November 2010.

der Verordnung über den Export von Leistungen innerhalb der Mitgliedstaaten auf Arbeitnehmer der Maghreb-Staaten und ihre Familienangehörigen mit ein.

Im Grunde genommen bestätigen die vorgeschlagenen Beschlüsse die Ansprüche von Arbeitnehmern dieser sechs Länder. Sie haben das Recht auf Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern der Aufnahmestaaten sowie einen Anspruch darauf, Leistungen in diese assoziierten Länder zu exportieren. Allerdings beschränkt sich der Export auf Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung sowie auf Renten bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die beitragsunabhängigen Geldsonderleistungen, wie sie im Anhang zur Verordnung 883/2004 aufgelistet werden, sind von diesem Exportgrundsatz ausgeschlossen. Familienleistungen sind ebenfalls von dem Exportgrundsatz ausgeschlossen, was bedeutet, dass Familienleistungen von EU-Aufnahmestaaten für Familienangehörige, die ihren Wohnsitz nicht in einem EU-Staat, sondern in einem der sechs assoziierten Länder haben, nicht gezahlt werden müssen. Der Leistungsexport für Familienangehörige ist nur für Leistungen gewährleistet, die von einem Mitgliedsstaat an Familienangehörige von EU-Staatsangehörigen, die in dem betreffenden assoziierten Staat ihren Wohnsitz haben, gezahlt würden. Sonderleistungen für Verwaltungs- und ärztliche Kontrolle im Falle eines Leistungsexports wurden auch vereinbart.

Wichtig ist auch die Definition des Begriffs Arbeitnehmer, die sich auf eine Person bezieht, die einer Tätigkeit als angestellte Person in der Bedeutung von Artikel 1(a) der Verordnung 883/2004 nachgeht. Diese Definition bezieht sich auf jede Tätigkeit oder gleichwertige Situation, die in Bezug auf die Gesetze über die soziale Sicherheit eines Mitgliedsstaats, in dem es eine solche oder eine gleichwertige Tätigkeit gibt, als solche behandelt wird. Für Forscher würde das bedeuten, dass sie – um in den Geltungsbereich dieser künftigen Beschlüsse der betreffenden Assoziierungsräte zu fallen – nach den Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit der Aufnahmestaaten als versicherte Erwerbstätige gelten müssten. Wenn das nicht der Fall ist, weil beispielsweise die Forscher den Status von Studierenden haben, die nicht als Erwerbstätige versichert sind, fallen sie nicht unter diese Beschlüsse.

Sind diese Beschlüsse erst einmal von den Assoziierungsräten angenommen, so schaffen sie eine eher eingeschränkte Form der externen Koordinierung zwischen den Sozialversicherungssystemen der Mitgliedstaaten und denen der sechs assoziierten Länder. Ihr Einfluss beschränkt sich de facto auf den Grundsatz des Diskriminierungsverbots aufgrund der Staatsangehörigkeit, dessen unmittelbare Wirkung bereits vom EuGH anerkannt wurde, und auf das Recht, eine begrenzte Anzahl von Leistungen zu exportieren. Außerdem sind sie auf Staatsangehörige dieser Länder und auf Staatsangehörige der Mitgliedsstaaten begrenzt.

### **3.2 Die Einwanderungsinstrumente der EU**

Eine ganze Menge europäischer Gesetze, die sich auf die Einreise, den Aufenthalt und die Ansprüche von Drittstaatsangehörigen in den Mitgliedstaaten beziehen, wurden in den letzten zehn Jahren erlassen. Dies geschah im Rahmen der Einwanderungskompetenzen, die den europäischen Institutionen seit dem Vertrag von Amsterdam durch den Titel IV EG-Vertrag (jetzt Titel V AEUV) gewährt wurden.

Eine Reihe von ihnen ist besonders bedeutsam für die Sozialleistungsansprüche von Forschern aus Drittstaaten, die aus einem Drittstaat in einen Mitgliedsstaat gekommen sind, um eine Forschungstätigkeit auszuüben. Ich werde das genauer erläutern.

#### **3.3.1 Richtlinie 2005/71 über Forscher aus Drittstaaten**

Für Forscher aus Drittstaaten ist die Richtlinie 2005/71 zweifelsohne das wichtigste Einwanderungsinstrument.<sup>30</sup> Diese Richtlinie legt die Bedingungen für den Aufenthalt von Forschern aus Drittstaaten in Mitgliedsstaaten für mehr als drei Monate fest, um ein Forschungsprojekt unter Aufnahmevereinbarungen mit Forschungseinrichtungen durchzuführen (Artikel 1). Das bedeutet, dass diese Richtlinie in erster Linie die Bedingungen regelt, unter denen ein Mitgliedsstaat Staatsangehörigen von Drittstaaten das Betreten seines Hoheitsgebietes gestatten muss, um Forschungsvorhaben durchzuführen. Das Ziel ist offensichtlich, es Angehörigen von Drittstaaten zu erleichtern, Zugang zu Forschungseinrich-

---

<sup>30</sup> Richtlinie 2005/71/EG des Rates vom 12. Oktober 2005 über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung, AB L 289, 3. November 2005, 15.

tungen eines Mitgliedsstaats zu bekommen. Ein Forscher wird definiert als ein „Drittstaatsangehöriger, der über einen geeigneten Hochschulabschluss, der den Zugang zu Doktoratsprogrammen ermöglicht, verfügt und der von einer Forschungseinrichtung ausgewählt wird, um ein Forschungsprojekt, für das normalerweise der genannte Abschluss erforderlich ist, durchzuführen“ (Artikel 2 (d)). Die Mitgliedsstaaten müssen solchen Forschern die Einreise genehmigen, wenn eine Aufnahmevereinbarung zwischen einer vom Mitgliedsstaat anerkannten Forschungseinrichtung im Rahmen der Umsetzung dieser Richtlinie und den betreffenden Forschern geschlossen wurde. Der Abschluss einer solchen Aufnahmevereinbarung unterliegt einer Reihe von Bedingungen. Hinsichtlich der sozialen Sicherheit sind die folgenden Bedingungen von Bedeutung: Während ihres Aufenthalts verfügen die Forscher über die monatlich erforderlichen Finanzmittel entsprechend dem von dem Mitgliedsstaat zu diesem Zweck bekannt gegebenen Mindestbetrag. Sie sollen so die Kosten für ihren Unterhalt und ihre Rückreise tragen, ohne dass sie das Sozialhilfesystem des betreffenden Mitgliedsstaats in Anspruch nehmen müssen. Die Forscher müssen während ihres Aufenthalts über eine Krankenversicherung verfügen, die alle Risiken einschließt, die normalerweise für Staatsangehörige des betreffenden Mitgliedsstaats abgedeckt sind (Artikel 6(2)(b)(c)). Dieser Artikel stellt außerdem fest, dass in der Aufnahmevereinbarung das Rechtsverhältnis und die Arbeitsbedingungen der Forscher dargelegt sein müssen (Artikel 6(2)(d)).

Diese Verordnung sieht den Anspruch auf Gleichbehandlung im Aufnahmemitgliedsstaat vor. Unter anderem erstreckt sich dieser Anspruch auf die Zweige der Sozialversicherung gemäß der Verordnung 1408/71 (Artikel 12). In der Randnummer 16 heißt es, dass diese Richtlinie für eine sehr wichtige Verbesserung im Bereich der sozialen Sicherheit sorgt, da der Grundsatz des Diskriminierungsverbots auch unmittelbar für Personen gilt, die auf direktem Weg von einem Drittstaat in einen Mitgliedsstaat kommen. Drittstaatsangehörige, für die die Verordnungen 1408/71 oder 883/2004 nicht gelten, unter anderem weil sie sich in einer Situation befinden, die sich auf nur einen Mitgliedsstaat beschränkt, können sich durch diese Bestimmung auf den Grundsatz der Gleichbehandlung im Aufnahmestaat berufen.

Natürlich begründet der Gleichbehandlungsgrundsatz als solcher noch keinen Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen. Die betreffenden Forscher aus Drittstaaten müssen immer noch die rechtlichen Bedingungen des jeweiligen Mitgliedsstaats erfüllen, wenn sie sozialversichert sein und Anspruch auf Leistungen haben wollen. Nur solche Voraussetzungen, die sich mittelbar oder unmittelbar auf die Staatsangehörigkeit der betreffenden Person beziehen, müssen außer Acht gelassen werden. Ob die betreffenden Forscher aus Drittstaaten der Sozialversicherung des Aufnahmemitgliedsstaats beitreten dürfen oder nicht und welche Ansprüche sie daraus ableiten dürfen, hängt gänzlich von den Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedsstaats ab. Da der Status der Forscher in den Sozialversicherungssystemen der Mitgliedsstaaten sehr unterschiedlich ist, gewährleistet diese Richtlinie weder eine effektive Absicherung noch einen vollständigen Schutz in Bezug auf die soziale Sicherheit.

Schließlich bestätigt der Artikel 4, dass diese Richtlinie nicht vorteilhafteren Bestimmungen bilateraler oder multilateraler Übereinkünfte entgegensteht, die zwischen Mitgliedsstaaten oder mit Drittstaaten getroffen wurden. Dies gilt natürlich für alle internationalen Übereinkünfte, auf die oben unter 3.1 und 3.2 verwiesen wurde. Darüber hinaus erlaubt diese Bestimmung den Mitgliedsstaaten, vorteilhaftere Regelungen einzuführen oder beizubehalten.

### **3.3.2 Richtlinie 2004/114 über die Bedingungen für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zur Absolvierung eines Studiums**

Laut ihrem Artikel 3(2)(b) gilt die Richtlinie 2005/71 nicht für Drittstaatsangehörige, die beantragen, ihren Wohnsitz in einem Mitgliedsstaat als Studierende im Sinne der Richtlinie 2004/114<sup>31</sup> aufnehmen zu dürfen, um eine Forschungstätigkeit auszuüben, die zum Erwerb des Doktorgrades führt. Diese Personen können sich also nur auf die Bestimmungen der Richtlinie 2004/114 berufen. Die Randbemerkung 12 der Richtlinie 2005/71 besagt tatsächlich, dass Doktoranden, die eine Forschungs-

---

<sup>31</sup> Richtlinie 2004/114/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 über die Bedingungen für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zur Absolvierung eines Studiums oder zur Teilnahme an einem Schüleraustausch, einer unbezahlten Ausbildungsmaßnahme oder einem Freiwilligendienst, AB L 375, 23. Dezember 2004, 12.

tätigkeit als Studenten ausüben, vom Anwendungsbereich der Richtlinie 2005/71 ausgenommen werden sollten und unter die Richtlinie 2004/114 fallen. Forscher aus Drittstaaten, deren Rechtsstellung die eines Studenten ist, können daher nur die Richtlinie 2004/114 in Anspruch nehmen.

Diese Richtlinie gilt jedoch nicht für Drittstaatsangehörige, die nach den Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedsstaats als Arbeitnehmer oder Selbstständige gelten (Artikel 3(2)(e) Richtlinie 2004/114). Wenn also die betreffenden Personen in Bezug auf die Forschungstätigkeit, die sie in einem Mitgliedsstaat ausüben beabsichtigen, nach den dortigen Rechtsvorschriften als Angestellte oder Selbstständige gelten, ist für sie nicht die Richtlinie 2004/114 maßgeblich, sondern möglicherweise die Richtlinie 2005/71. Dies könnte für die Sozialversicherungsansprüche der betreffenden Personen wichtig sein. Die Richtlinie 2004/114 enthält tatsächlich keine Bestimmungen zum Gleichbehandlungsanspruch im Sozialversicherungsbereich des Aufnahmemitgliedsstaats. Auch diese Richtlinie erlaubt den Mitgliedsstaaten gem. Artikel 4 vorteilhaftere Bestimmungen in bilateralen oder multilateralen Vereinbarungen mit anderen Mitgliedsstaaten oder Drittstaaten einzuführen oder beizubehalten.

### **3.3.3 Die Richtlinie 2009/50 „Blaue Karte EU“**

Forscher aus Drittstaaten könnten sich auf die kürzlich erlassene EU-Richtlinie zur „Blauen Karte EU“ berufen.<sup>32</sup> Am 25. Mai 2009 wurde eine Richtlinie über die Einreise und den Aufenthalt von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen erlassen. Diese Richtlinie führt die so genannte „Blaue Karte EU“ (das Gegenstück zur amerikanischen „Green Card“) ein. Ziel dieser Richtlinie ist es, die Anwerbungspolitik der Mitgliedsstaaten in Bezug auf hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten zu harmonisieren und zu beleben. Sie enthält eine Sammlung von genauen Bestimmungen hinsichtlich der Bedingungen für die Zulassung,

---

<sup>32</sup> Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, OJ L 155, 18. Juni 2009, 19.

Verweigerung, Verlängerung oder den Entzug der Blauen Karte EU sowie der Ansprüche ihrer Inhaber und deren Familienangehörigen.<sup>33</sup>

Diese Richtlinie findet jedoch keine Anwendung auf Drittstaatsangehörige, die im Sinne der Richtlinie 2005/71 einen Antrag auf Aufenthalt als Forscher in einem Mitgliedsstaat stellen, um ein Forschungsprojekt durchzuführen (Artikel 3(2)(d) Richtlinie 2009/50). Dies schließt Forscher, die nicht unter die Richtlinie 2005/71 fallen, nicht von der Möglichkeit aus, sich auf die Richtlinie zur Blauen Karte EU zu berufen. Um in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2005/71 zu fallen, müssen die betreffenden Forscher von einer anerkannten Forschungseinrichtung ausgewählt werden. Nicht alle Forscher gehören dieser Kategorie an, so zum Beispiel nicht die Forscher, die bei einem Privatunternehmen beschäftigt sind. Doch könnte man trotzdem sagen, dass diese Forscher eine „hochqualifizierte Beschäftigung“ im Sinne der Richtlinie 2009/50 ausüben. Diese wird definiert als „Beschäftigung einer Person, die in dem betreffenden Mitgliedsstaat als Arbeitnehmer aufgrund des einzelstaatlichen Arbeitsrechts und/oder entsprechend den einzelstaatlichen Gepflogenheiten geschützt ist, und zwar unabhängig vom Rechtsverhältnis, zur Ausübung einer echten und tatsächlichen Erwerbstätigkeit für eine andere Person oder unter Anleitung einer anderen Person, gegen Bezahlung beschäftigt wird, und die erforderliche, angemessene und spezifische Fachkompetenz besitzt, die durch einen höheren beruflichen Bildungsabschluss nachgewiesen ist“ (Artikel 2(b) Richtlinie 2009/50). In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass eine Bedingung an das Bruttojahresgehalt geknüpft ist, das sich aus dem im Arbeitsvertrag oder im verbindlichen Arbeitsplatzangebot angegebenen Monatsgehalt oder Jahresgehalt ergibt. Dieses Gehalt darf nicht geringer sein als die zu diesem Zweck von den Mitgliedsstaaten festgelegte und veröffentlichte relevante Gehaltsschwelle, die mindestens dem Anderthalbfachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in dem betreffenden Mitgliedsstaat entspricht (Artikel 5(3) Richtlinie 2009/50).

---

<sup>33</sup> Für weitere Einzelheiten zum Inhalt dieser Richtlinie siehe unter anderem: S. Peers, „Legislative Update: EC Immigration and Asylum Law Attracting and Deterring Labour Migration: The Blue Card and Employer Sanctions Directives“, *European Journal of Migration and Law* (2009), 389-410.

Aufgrund dieser Richtlinie hat ein Forscher aus einem Drittstaat, der im Besitz einer Blauen Karte EU ist, auch eine Reihe von Sozialversicherungsansprüchen. Laut Artikel 14(1)(e) der Richtlinie 2009/50 sollen Inhaber der Blauen Karte EU ebenso wie die Staatsangehörigen des Mitgliedsstaats behandelt werden, der die Blaue Karte EU ausstellt, hinsichtlich der Bestimmungen des einzelstaatlichen Rechts in Bezug auf die Zweige der Sozialversicherung nach der Definition in der Verordnung 1408/71.

Schließlich bestätigt der Artikel 4, dass von dieser Richtlinie vorteilhaftere Bestimmungen in bilateralen und multilateralen Abkommen unberührt bleiben, die zwischen Mitgliedsstaaten oder mit Drittstaaten getroffen wurden.

#### **4. Fazit**

In diesem Beitrag wurden die europäischen Rechtsinstrumente untersucht, auf die sich Forscher aus Drittstaaten hinsichtlich ihrer Sozialversicherungsansprüche berufen können.

Zuerst wurde untersucht, auf welche Instrumente sich Forscher aus Drittstaaten berufen können, wenn sie innerhalb der EU von einem Staat in einen anderen umziehen. Obwohl sie nicht wie Staatsangehörige der Mitgliedsstaaten Anspruch auf Freizügigkeit innerhalb der Mitgliedsstaaten haben, ist dank der Verordnungen 859/2003 und 1231/2010 die interne Koordinierung zur sozialen Sicherung unter den Mitgliedsstaaten für diese Drittstaatsangehörige recht gut geregelt. Grundsätzlich können sie sich auf die europäischen Koordinierungsinstrumente berufen, die für die eigenen Staatsangehörigen der Mitgliedsstaaten gelten, genauer gesagt, auf die Verordnungen 1408/71 und 883/2004. Leider finden die Verordnungen zur Ausdehnung des Anwendungsbereichs des EU-Koordinierungssystem für soziale Sicherheit auf Drittstaatsangehörige weder Anwendung auf die Beziehungen zu Dänemark noch – was die Verordnung 883/2004 betrifft – zu Großbritannien. In den Beziehungen zu Großbritannien gelten für Drittstaatsangehörige weiterhin die Bestimmungen der Verordnung 1408/71.

Dennoch gilt diese interne EU-Koordinierung nicht für Situationen, die sich auf einen Mitgliedsstaat beschränken und solche, in denen – abgesehen von einem Drittstaat – nur ein einzelner Mitgliedsstaat beteiligt ist. Viele Forscher aus Drittstaaten, die aus einem Drittstaat in einen Mitgliedsstaat gekommen sind und die keine Bindung an einen anderen Mitgliedsstaat haben, können sich in Bezug auf diesen Mitgliedsstaat nicht auf die europäischen Vorschriften zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme berufen. Wenn es Probleme bei der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme von Drittstaaten gibt, sind Forscher aus Drittstaaten auf andere internationale oder nationale Regelungen angewiesen, die von der EU oder den Mitgliedsstaaten getroffen wurden.

In zahlreichen bilateralen Abkommen finden sich Informationen über die externe Koordinierung zwischen Mitgliedsstaaten und Drittstaaten. Diese Abkommen sind sehr verschieden – sowohl was ihren Geltungsbereich als auch die Bestimmungen über ihre Koordinierung angeht. Forscher aus Drittstaaten werden immer wieder neu überprüfen müssen, ob bilaterale Abkommen, die vom Aufnahmestaat mit einem Drittstaat geschlossen wurden, auf sie Anwendung finden, und welche Ansprüche sie daraus für sich ableiten können.

Abgesehen davon haben wir uns auf eine Reihe von Abkommen zwischen Drittstaaten und der EU bezogen. Um sicher zu gehen, müssen wir auch hier immer wieder aufs Neue überprüfen, ob diese Forscher aus Drittstaaten in den Geltungsbereich dieser Abkommen fallen oder nicht und welche Ansprüche sie daraus ableiten können. Im Allgemeinen wird in diesen Abkommen das Recht auf Gleichbehandlung gewährleistet. Doch die externe Koordinierung mit den Sozialversicherungssystemen der betreffenden Drittstaaten, wie der Export von Leistungen oder die Zusammenrechnung von Zeiten, ist stark abweichend und ist oft nur in beschränktem Umfang geregelt. Dabei stellt sich die Frage, ob es nicht angebracht wäre, dass die EU die Initiative ergreift, um mehr Sozialversicherungsabkommen mit Drittstaaten abzuschließen – ähnlich den bilateralen Abkommen, die von den Mitgliedsstaaten individuell mit Drittstaaten abgeschlossen wurden.

Schließlich haben wir einen Überblick über die kürzlich angenommenen Einwanderungsrichtlinien auf EU-Ebene gegeben, die für Forscher aus Drittstaaten von Bedeutung sein könnten. Diese Richtlinien könnten von Forschern aus Drittstaaten genutzt werden, um die Genehmigung zu bekommen, in einem Mitgliedsstaat zu forschen. Die Rechte auf soziale Sicherheit, die durch diese Richtlinie gewährleistet werden, beschränken sich hauptsächlich auf das Recht auf Gleichbehandlung.

Es zeigt sich, dass die Rechtsstellung von Forschern aus Drittstaaten, die aus einem Drittstaat gekommen sind, um in einem Mitgliedsstaat zu forschen oder die innerhalb der EU von einem Mitgliedsstaat in einen anderen umziehen, sehr komplex sein kann. Besonders die externe Koordinierung mit einem Drittstaat hängt wesentlich davon ab, ob es bilaterale Abkommen zwischen einem Mitgliedsstaat und diesen Drittstaaten gibt oder nicht. Häufig verlieren Forscher aus Drittstaaten bei ihrer Rückkehr viele ihrer Sozialversicherungsansprüche. Also wäre es vielleicht angebracht zu fragen, ob nicht der Grundsatz der Gleichbehandlung voll angewendet werden sollte. In dieser Hinsicht wollen wir uns besonders auf die Pflicht von Forschern und Arbeitgebern beziehen, auf der Basis dieses Grundsatzes Sozialbeiträge zu entrichten. Forscher aus Drittstaaten und ihre Arbeitgeber müssen tatsächlich ebenso Sozialversicherungsbeiträge entrichten wie die eigenen Staatsangehörigen der Aufnahmeländer, doch sobald die Forscher in ihr Herkunftsstaat zurückkehren, stellen sie fest, dass sie nicht mehr die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Leistungen erfüllen, die sie durch eigene Beiträge mitfinanziert haben.

## 4. Dienstrechtsreform und Neuregelung der Beamtenversorgung

### 4.1 Aktuelle Entwicklungen und Planungen im Bereich der Dienstrechtsreform und der Neuregelung der Beamtenversorgung

**Dr. Gerhard Uebersohn**

Leiter Referat Beamtenrecht, Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst, Wiesbaden

Nach wie vor ist der Beamtenstatus für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer von großer Bedeutung, sei es, weil dieser Status angestrebt wird, oder sei es, weil die Vertragsverhandlungen im Angestelltenverhältnis mit Blick auf den Beamtenstatus geführt werden, um so eine zumindest finanzielle Gleichwertigkeit zu erzielen. Die Staatsangehörigkeit spielt für Wissenschaftler keine entscheidende Rolle für die Berufung in das Beamtenverhältnis, auch wenn sie von außerhalb der Europäischen Union stammen, da für die Gewinnung exzellenter Wissenschaftler regelmäßig ein dringendes dienstliches Interesse besteht. Jedoch kann die Verbeamtung an der Altersgrenze scheitern.

#### **Altersgrenzen für die Einstellung**

Die traditionelle Altersgrenze für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist die Vollendung des 50. Lebensjahres. Diese Grenze findet sich zumeist in einem Erlass, der wiederum auf die Haushaltsordnung Bezug nimmt. Diese traditionelle Altersgrenze ist von zwei Seiten unter Beschuss geraten. Zum einen hat das Bundesverwaltungsgericht entgegen seiner jahrzehntelangen Rechtsprechung jüngst festgestellt, dass für eine Altersgrenze ein Erlass nicht genügt, sondern ein Gesetz erforderlich ist. Zum anderen ist das Verwaltungsgericht Frankfurt der Überzeugung, Altersgrenzen stellen einen Verstoß gegen das Europarecht dar. Das Verwaltungsgericht wandte sich in einem Vorlagebeschluss an den Europäischen Gerichtshof und fragte nach denkbaren Rechtfertigungs-

gründen für die Altersdiskriminierung. Eine Rechtfertigung könnte fiskalpolitisch darin bestehen, dass angesichts einer Mindestversorgung von 35 % ein Beamter rund 20 Jahre im Dienst sein muss, damit Beschäftigung und Versorgung in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander stehen. Ein Feuerwehrmann, um den ging es in dem Frankfurter Fall, könnte unter Zugrundelegung dieses ökonomischen Kalküls bis 40 verbeamtet werden, da er mit 60 pensioniert wird. Jedoch liegt die Altersgrenze für Feuerwehrleute bei 30, und der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 12.1.2010 diese Altersgrenze für rechtmäßig befunden. Begründet wird dies mit den außergewöhnlichen körperlichen Anstrengungen, die nur von den jüngsten Beamten erfüllt werden können. Dies bedeutet für die Rechtfertigung von Altersgrenzen, dass es auf die jeweilige berufsbezogene Begründung ankommt.

Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer existiert keine Fitnessgrenze. Auch das ökonomische Kalkül ist für die traditionelle Altersgrenze nicht ausschlaggebend, denn 50 plus 20 ergäbe 70, die klassische Pensionsgrenze liegt aber bei 65. Angesichts einer Anhebung des Pensionsalters auf 67 wäre es nahe liegend, die Altersgrenze für die Einstellung ebenfalls um zwei Jahre auf 52 anzuheben.

Hessen berät derzeit seinen ersten Schritt der Dienstrechtsreform, aber vorgesehen ist weder die Anhebung der Altersgrenze auf 52 noch die gesetzliche Bestätigung der alten Grenze von 50. Wie in Hessen gilt die Grenze von 50 weiterhin in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Hingegen haben Thüringen und Bayern die Einstellungsgrenze per Gesetz auf 52 angehoben. Im Saarland und in Bremen liegt die gesetzliche Altersgrenze sogar bei 55. Nordrhein-Westfalen hat zwar keine rechtliche Grenze, aber die Hochschulen müssen einen Ausgleich bezahlen für Beamte ab 45, so dass hier eine faktische Einstellungsgrenze von 45 besteht. Eine rechtliche Grenze von 45 gibt es in Brandenburg und in Baden-Württemberg. Zu beachten ist, dass die jeweiligen Altersgrenzen sich im Fall von Kindererziehung oder Pflege naher Angehöriger erhöhen.

**Wann hört die Beschäftigung auf?**

Die traditionelle Altersgrenze für Angestellte und Beamte liegt in Deutschland bei 65. Mit der Rentenreform wurde die Altersgrenze für Angestellte schrittweise auf 67 angehoben. Ein Frankfurter Oberstaatsanwalt namens Köhler wollte letztes Jahr jedoch nicht mit 65 aufs Altenteil abgeschoben werden. Er fand einen Bündnisgenossen im Verwaltungsgericht Frankfurt. Dieses sieht in der Zwangspensionierung einen Verstoß gegen das Europarecht. Das Verwaltungsgericht gewährte dem Oberstaatsanwalt einstweiligen Rechtsschutz. Der Vorstoß des Verwaltungsgerichts wurde prompt vom Verwaltungsgerichtshof gestoppt. Der Oberstaatsanwalt hat aber nunmehr im Hauptsacheverfahren Klage erhoben. Das Verwaltungsgericht wiederum hat sich mit Beschluss vom 29.3.2010 an den Europäischen Gerichtshof gewandt und nach einer möglichen Rechtfertigung von Altersgrenzen gefragt.

Die Gesetzgebung zeigt sich bislang unbeeindruckt vom europarechtlichen Verbot der Altersdiskriminierung. Zahlreiche Bundesländer übernehmen im Beamtenrecht die gestufte Altersgrenze des Rentenrechts von 67. Dazu zählen Brandenburg, Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Thüringen. Bewusst keine Übernahme gibt es in Berlin und Sachsen-Anhalt; es bleibt bei der Altersgrenze von 65, um den Personalüberhang abzubauen. Das Saarland hatte die Altersgrenze zunächst auf 67 angehoben, führt jetzt aber wieder die Grenze von 65 ein, ebenfalls um Personal abzubauen. Ganz anders verläuft die Entwicklung in Niedersachsen; hier liegt die Altersgrenze für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei 68.

Mit Erreichen der Altersgrenze stellt sich die Frage nach Verlängerungsmöglichkeiten und deren Voraussetzungen. Vor der Föderalismusreform 2006 gab es in Deutschland die einheitliche Regelung, dass der Ruhestand von 65 um maximal drei Jahre hinausgeschoben werden konnte, wenn es im dienstlichen Interesse lag. Die persönlichen Wünsche des Beamten waren nicht ausschlaggebend. Diese rigide Regelung gilt weiterhin in Sachsen-Anhalt. In Hessen und Sachsen wird nach der Anpassung an das Rentenrecht eine Verlängerung von 67 um drei Jahre bestehen, wobei es allerdings dabei bleibt, dass dienstliche Interessen

vorliegen müssen. In Baden-Württemberg ist demnächst vorgesehen, im dienstlichen Interesse den Ruhestand um drei Jahre auf 70 zu verschieben; jedoch besteht auch bei subjektivem Interesse eine Verlängerungsmöglichkeit von einem Jahr auf 68. Nordrhein-Westfalen eröffnet eine Verlängerungsmöglichkeit um zwei Jahre, wobei auch subjektive Interessen von Bedeutung sind. In Niedersachsen kann der Ruhestand von 68 um drei Jahre hinausgeschoben werden, und zwar auch im subjektiven Interesse.

### **Wie hoch ist die Bezahlung im aktiven Dienst?**

Bis vor kurzem erfolgte die Bezahlung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nach der C-Besoldung mit Dienstaltersstufen. Dienstaltersstufen verstoßen jedoch gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. An ihre Stelle sind im allgemeinen Beamtenrecht die Erfahrungsstufen getreten.

Mit der Einführung der W-Besoldung im Jahr 2005 erfolgte nicht nur eine Umbenennung, sondern die Abschaffung von Dienstaltersstufen. Politisch gewollt war ursprünglich ein Systemwechsel zur Zweispurigkeit der Bezahlung: Ein niedriges Grundgehalt und flexible Leistungsbezüge für alle ergeben zusammen die staatliche Alimentation. Juristisch haltbar ist aber nur eine modifizierte Einspurigkeit, denn nur das Grundgehalt ist für alle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer garantiert. Deshalb ist auch nur dieses heranzuziehen, wenn – wie die Verfassung dies fordert – die Amtsgemessenheit der Besoldung zu beurteilen ist.

Eine bundesweite Evaluation der W-Besoldung im Jahr 2007 hat ergeben, dass 23 % der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der W-Besoldung lediglich das nackte Grundgehalt ohne Leistungsbezüge erhielten. Gemessen an den ursprünglichen politischen Leitvorstellungen ist dies systemwidrig. Nach einer Schätzung aus dem Jahr 2010 müssen sich mittlerweile weniger als 5 % mit dem Grundgehalt begnügen.

Die empirischen Daten stützen die juristische Position, dass zur Beurteilung der Amtsgemessenheit nur das Grundgehalt heranzuziehen ist. Die Gerichte kommen dabei zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während das Bayerische Verfassungsgericht das Grundgehalt gerade noch so eben

für verfassungsgemäß hält, ist das Verwaltungsgericht Gießen entgegen-gesetzter Auffassung und hat die W-Besoldung dem Bundesverfassungs-gericht vorgelegt. Mit einer Entscheidung ist im Laufe dieses Jahres zu rechnen. Baden-Württemberg hat aus diesem Streit die Konsequenz gezogen und wird das Grundgehalt erhöhen, um Verfassungsprobleme zu beseitigen. Es gibt hier also eine Mindestlohn-debatte auf hohem Niveau.

Das Kernelement der W-Besoldung ist aber die Einführung von Leistungs-bezügen. Deren Besonderheit besteht darin, dass im Gegensatz zu Dienstaltersstufen nicht jeder ohne weiteres in den Genuss der Leistungs-bezüge kommt. Die besonderen Leistungsbezüge sind obendrein zunächst einmal befristet. Bei gravierendem Leistungsabfall können sie sogar widerrufen werden. Theoretisch kann das Gehalt sich also nach unten entwickeln. Dabei dürfte es sich aber um einen Papiertiger handeln. Realistischer ist die Annahme, dass das Gehalt bei Leistungs-abfall nicht weiter steigt, sondern auf erreichter Höhe eingefroren wird. Aber auch das Einfrieren des Gehalts markiert schon einen gewaltigen Unterschied zu einer steten Gehaltssteigerung nach Dienstalter.

Bereits die bisherigen Dienstrechtsreformen standen unter dem Stern, Leistungsanreize zu schaffen. Die Reformen sollten kein verkapptes Spargesetz sein. Aus diesem Grund wurde im Professorenbesoldungs-reformgesetz 2002 der Vergaberahmen zur Gehaltssicherung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer eingeführt. Das Durchschnitts-gehalt des Jahres 2002 sollte, erhöht um Besoldungsanpassungen, auch in der W-Besoldung erzielt werden.

Der Vergaberahmen passt jedoch nicht zum Globalbudget einer Hochschule. Deshalb wurde er bereits abgeschafft in Thüringen und Nordrhein-Westfalen und wird demnächst abgeschafft in Niedersachsen, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Die Abschaffung wird debattiert in Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und im Saarland. Für den Erhalt des Vergaberahmens haben sich Berlin, Baden-Württemberg und Hamburg entschieden.

Statt eines gesetzlich abgesicherten Vergaberahmens gibt es in Zeiten des Globalbudgets Verträge zwischen dem Ministerium und den Hoch-

schulen eines Bundeslandes – Hochschulpakt oder auch Zukunftsvertrag genannt. Dabei verfügen die Ministerien über ein schlagendes Argument dafür, dass sich Hochschulen mit Kürzungen einverstanden erklären: Der Pakt schafft immerhin eine mittelfristige Sicherheit über den Finanzrahmen. Ansonsten drohte ein jährlicher Kampf in den Haushaltsberatungen.

Als Trend kann festgehalten werden: Es gibt eine Entwicklung vom Gesetz zur Verhandlung. Das gilt für die Hochschulen bezüglich ihrer Finanzen. Das gilt erst recht für die einzelnen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Bezug auf ihre persönlichen Einkünfte jenseits des Grundgehalts.

### **Versorgung**

Herkömmlicherweise errechnet sich der Versorgungsanspruch aus dem letzten Amt. Als Sparansatz entdeckte der Gesetzgeber, dass das Amt für drei Jahre ausgeübt worden sein muss. Auf Intervention des Bundesverfassungsgerichts sind jetzt wieder nur zwei Jahre Wartefrist erforderlich.

Die W-Besoldung kennt hingegen Leistungsbezüge, die unabhängig von der Dauer des Bezugs nicht ruhegehaltfähig sind und es nie werden. Es gibt ferner Leistungsbezüge, die erst nach Entfristung und einer Wartezeit von zwei Jahren ruhegehaltfähig werden. Selbst entfristete Leistungsbezüge werden nicht automatisch nach zwei Jahren ruhegehaltfähig, wenn sie über 40 % des Grundgehalts betragen. Ein eiserner Grundsatz, die Kopplung von Besoldung und Versorgung, wird in der W-Besoldung gelockert.

Wie bei der Rente gilt auch bezüglich der beamtenrechtlichen Pension: Die Heraufsetzung der Altersgrenze führt zu Kürzungen bei all denjenigen, die nicht bis zum Erreichen der neuen Altersgrenze arbeiten.

Das Hinausschieben des Ruhestands bis 70 oder 71 wirft die Frage auf, ob eine Versorgungshöchstgrenze noch weiterhin haltbar ist. Umgekehrt kann ein gerichtlich erkämpfter Anspruch auf späte Verbeamtung dazu führen, dass sich der Gesetzgeber von einer garantierten Mindestversorgung löst.

Die allseits gewünschte Mobilität der Beschäftigten setzt voraus, dass Versorgungslasten zwischen den jeweiligen Dienstherrn gerecht geteilt werden. Die bisherige Versorgungslastenteilung wird ab 2011 abgelöst durch eine einmalige Abfindung gemäß einem Staatsvertrag von Bund und Ländern.

Ein überaus bedeutendes Reformvorhaben ist die Trennung der Systeme. Der beamtenrechtliche Versorgungsanspruch bleibt erhalten, auch nach Weggang in die private Wirtschaft. Angestrebt wird die Trennung der Systeme in Baden-Württemberg, Hessen und Sachsen. Diese Regelung wäre ein Eigentor, wenn dann ausgerechnet die besten Köpfe die Hochschulen verlassen, da sie die erworbenen Versorgungsansprüche in die Privatwirtschaft mitnehmen können. Der Gesetzgeber geht aber vom umgekehrten Szenario aus: Die besten Köpfe kommen in den Staatsdienst, da sie nicht befürchten müssen, dass die Hochschulen Sackgassen sind und eine Rückkehr in die Wirtschaft ohne Verlust nicht möglich ist.

Die Trennung der Systeme wird Auswirkungen haben auf die Dienstzeitberechnung und damit auf die Höhe der Versorgung. Studium, Wehrdienst, Promotion und Habilitation werden nicht mehr zwingend berücksichtigt. Die Vereinbarkeit der Länderregelungen muss gewährleistet sein. Noch ist unklar, wie sich die Trennung der Systeme in einigen Bundesländern auf den Staatsvertrag über die Versorgungslastenteilung auswirkt.

### **Schlussbemerkung**

Siebzehn Gesetzgeber sind bereits kräftig dabei, das in den siebziger Jahren mühsam vereinheitlichte Beamtenrecht wieder auseinander zu dividieren. Dabei bewegt sich jeder Gesetzgeber zwischen zwei Leitplanken. Die eine Leitplanke ist das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Die andere ist Art. 33 GG mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Beide Leitplanken sind in ihrem konkreten Verlauf nicht präzise zu erkennen, aber der Gesetzgeber bekommt sie zu spüren, wenn er dagegen stößt. Schleuderbewegungen auf dem Reformkurs sind damit vorgezeichnet. Dies ist unausweichlich und nicht weiter zu beklagen, wenn das generelle Ziel nicht aus den Augen verloren wird: Die Entwicklung eines wissenschaftsadäquaten

Dienst- und Versorgungsrechts. Anregungen aus dem Kreis der Wissenschaft sind willkommen.

## 4.2 Die baden-württembergischen Neuregelungen zum Versorgungsrecht im Lichte des allgemeinen Beamtenrechts

**Dr. Marina Frost**

Kanzlerin der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Das deutsche Beamtenrecht hat seine besondere Prägung durch die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ empfangen. Zu diesen gehörten traditionell das Lebensprinzip, das Treueprinzip und insbesondere das Ortsprinzip im Sinne einer „stabilitas loci“. So erklärt sich, dass die Mitnahme von Anwartschaften auf Beamtenpensionen von einem Dienstherrn zu einem anderen systemfremd ist. Schwierigkeiten beim Wechsel zu einem ausländischen Dienstherrn, aber auch bei einem Wechsel zu einem Dienstherrn eines anderen deutschen Bundeslandes waren die Folge. Bei älteren Beamten führten drohende Pensionslasten für den in Aussicht genommenen neuen Dienstherrn dazu, dass solche im Interesse der Sache durchaus wünschenswerte Wechsel scheiterten. Die Festsetzung von Altersgrenzen und der Abgleich einer ausgewogenen Bilanz von übernommenen bzw. abgegebenen Pensionslasten zwischen den Ländern waren die Folge. Noch schwieriger war der Wechsel zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern. Um diesen zu ermöglichen, musste die Zeit beim öffentlichen Arbeitgeber in einer Rentenversicherung nachversichert werden, was hohe Kosten für den Arbeitgeber, aber auch finanzielle Nachteile für den Beamten mit sich brachte. Dies alles macht klar: Mobilität ist für das hergebrachte Berufsbeamtentum ein Fremdwort.

Mit der baden-württembergischen Dienstrechtsreform wird nun ab dem 1. Januar 2011 in manchen Bereichen ein Schritt in die richtige Richtung gemacht. Durch die so genannte Trennung der Alterssicherungssysteme erfolgt ein markanter Bruch mit den dargestellten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Dieser Ansatz geht davon aus, dass die in einem Alterssicherungssystem zurückgelegten Beschäftigungszeiten auch ausschließlich in diesem jeweiligen Alterssicherungssystem zu berücksichtigen sind. Für das baden-württembergische Beamtenrecht

wird diese Trennung der Alterssicherungssysteme realisiert durch das so genannte Altersgeld. Dieses ist ein finanzieller Ausgleich für erdiente Alterssicherungsansprüche und keine „Versorgung“ im beamtenrechtlichen Sinne; deshalb gilt das Alimentationsprinzip nicht, was das Fehlen von Beihilfeleistungen oder Mindestversorgung bedeutet. Das Altersgeld beträgt für jedes Jahr der tatsächlichen Dienstzeit 1,79375 % (gleich versorgungsrechtlicher Steigerungsfaktor) der altersgeldfähigen Bezüge. Mithin werden bei der Berechnung der Altersversorgung nur noch „echte“ Beamtenzeiten berücksichtigt und Versorgungs- und Rentenansprüche können danach unabhängig voneinander erworben und geltend gemacht werden. Damit – und dies ist gerade für Mobilität sehr wichtig – sollen so genannten Mischbiographien gefördert werden.

Eine Ausnahme von dem Grundsatz zur Trennung der Alterssicherungssysteme ist bei der Anerkennung von wissenschaftlichen Qualifikationszeiten für Professoren vorgesehen worden. Zur Gewinnung einer herausragend qualifizierten wissenschaftlichen Fachkraft können auch Vordienstzeiten anerkannt werden, obwohl für diese Zeiten bereits in anderen Alterssicherungssystemen Ansprüche oder Anwartschaften erworben wurden. Allerdings sind im Gegenzug Renten und vergleichbare Leistungen entsprechend der bisher geltenden Rechtslage auf die gezahlte Versorgung anzurechnen. Die Anerkennung dieser Qualifikationszeiten ist davon abhängig, dass ein erheblicher Vorteil für das Land unter Berücksichtigung der entstehenden Versorgungslasten besteht; die Entscheidung ist unter Beteiligung des Finanzministeriums einzuholen.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersgeld sind folgende:

- Eine Mindestdienstzeit von fünf Jahren, ansonsten Nachversicherung,
- die altersgeldfähige Dienstzeit bezieht sich auf die tatsächliche Beamtenzeit (ohne Ausbildungs- und Vordienstzeiten),
- die Inanspruchnahme erfolgt mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (Ausnahme bei Erwerbsminderung oder Schwerbehinderung),

- kurze Fristen bei der Beantragung: Auszahlung auf Antrag binnen max. drei Monaten rückwirkend,
- der Verzicht auf Altersgeld ist auf Antrag, innerhalb eines Monats nach Beendigung des Beamtenverhältnisses möglich; dann erfolgt eine Nachversicherung.

Eine weitere Neuerung sieht die baden-württembergische Dienstrechtsreform bei der Einführung von sog. „Erfahrungsstufen“ in den Besoldungsordnungen A und R vor. Während früher das so genannte Besoldungsdienstalter abhängig vom Lebensalter war, sind künftig für das Aufsteigen in die jeweils 12 bzw. 11 Stufen einer Besoldungsgruppe „Zeiten mit dienstlicher Erfahrung“ maßgebend. Allerdings werden hier nur hauptberufliche Zeiten von bis zu zehn Jahren bei einem anderen Dienstherrn anerkannt. Dies könnte sich als mobilitätsstörend auswirken.

# Anhang

## Auszug aus dem Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts in Baden-Württemberg (Dienstrechtsreformgesetz – DRG)

### Artikel 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)

#### Dritter Teil

#### Trennung der Alterssicherungssysteme

##### 1. Abschnitt

##### Allgemeine Vorschriften zum Alters- und Hinterbliebenengeld

##### § 84

##### *Altersgeld und Hinterbliebenengeld*

(1) Beamte, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in ein Beamtenverhältnis berufen werden, haben Anspruch auf Altersgeld, soweit sie auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 1 Abs. 1 und 3 entlassen werden und keine Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung (§ 184 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) gegeben sind. Ihre Hinterbliebenen haben Anspruch auf Hinterbliebenengeld. Alters- und Hinterbliebenengeldempfänger sind keine Versorgungsempfänger im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Beamte können vor Beendigung des Beamtenverhältnisses gegenüber ihrem Dienstherrn schriftlich erklären, dass sie Altersgeld in Anspruch

nehmen werden und sich damit ihre Rechtsverhältnisse nach dem Dritten Teil dieses Gesetzes bestimmen sollen. Die Erklärung ist gegenüber der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle abzugeben. Sie kann nicht widerrufen werden, außer in den Fällen des § 31 Abs. 3 Satz 3 LBG.

(3) Auf wieder in das Beamtenverhältnis berufene Beamte nach § 29 Abs. 2 und 3 BeamtStG findet dieser Teil keine Anwendung.

(4) Für Beamte auf Zeit, die mit Ablauf der Amtszeit ohne Anspruch auf beamtenrechtliche Versorgung aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, gilt Absatz 1 und 2 entsprechend.

## § 85

### *Anspruch und Verzicht auf Altersgeld*

(1) Ein Anspruch auf Altersgeld entsteht nur, wenn der ehemalige Beamte eine altersgeldfähige Dienstzeit nach § 89 Abs. 2 von mindestens fünf Jahren zurückgelegt hat. Der Anspruch auf Altersgeld entsteht mit Ablauf des Tages, an dem das Beamtenverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes durch Entlassung auf Antrag des Beamten endet, soweit keine Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung (§ 184 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) gegeben sind. Soweit Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung gegeben sind, entsteht der Anspruch auf Altersgeld mit dem Wegfall des Aufschubgrundes.

(2) Ein Verzicht auf das Altersgeld ist möglich, wenn die zu entlassende Person anstelle des Altersgeldes die Nachversicherung wählt. Der Verzicht nach Satz 1 ist unwiderrufbar. Ist die Nachversicherung durchgeführt, entfällt der Anspruch auf Altersgeld.

(3) Der Verzicht nach Absatz 2 Satz 1 ist innerhalb von einem Monat nach Entlassung gegenüber der Zahlstelle zu erklären.

## § 86

*Aberkennung von Altersgeld*

(1) Der Anspruch auf Altersgeld wird durch Verwaltungsakt aberkannt, wenn der frühere Beamte vor seiner Entlassung ein Dienstvergehen begangen hat, das bei einem Beamten nach Disziplinarrecht die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis zur Folge hätte. Ist bei Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Antrag bereits ein Disziplinarverfahren anhängig, geht dieses in ein Verfahren auf Aberkennung von Altersgeld im Sinne des Satzes 1 über.

(2) Hat die Zahlung des Altersgeldes zum Zeitpunkt der Aberkennung bereits begonnen, wird bis zur Unanfechtbarkeit der Aberkennung ein Teil des monatlichen Altersgeldes einbehalten. § 33 Abs. 2 des Landesdisziplinargesetzes gilt entsprechend.

(3) Zuständig für die Aberkennung des Altersgeldes ist die Behörde, die zum Zeitpunkt der Entlassung zuständige Disziplinarbehörde war. § 6 Satz 2 des Landesdisziplinargesetzes gilt entsprechend.

(4) Die Regelungen des Disziplinarrechts gelten für das Aberkennungsverfahren mit den sich aus der Natur des Altersgeldes ergebenden Maßgaben entsprechend.

2. Abschnitt  
Altersgeld

## § 87

*Ruhen des Anspruchs auf Altersgeld, Höhe  
des Altersgeldes und Antragserfordernis*

(1) Der Anspruch auf Altersgeld ruht bis zum Ablauf des Monats, in dem der ehemalige Beamte die Regelaltersgrenze nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch erreicht hat. Ein vorzeitiges Ende des Ruhens des Anspruchs auf Altersgeld (vorzeitige Inanspruchnahme) ist mit Ablauf des Monats möglich, wenn ehemalige Beamte

1. das 63. Lebensjahr vollendet haben,
2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und entweder
  - a) das 62. Lebensjahr vollendet haben oder
  - b) vor dem 1. Januar 1964 geboren sind und die nach § 236 a Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch jeweils geltende Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen erreicht haben,
3. voll erwerbsgemindert nach § 43 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sind oder
4. teilweise erwerbsgemindert nach § 43 Abs. 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sind oder
5. vor dem 2. Januar 1961 geboren und berufsunfähig nach § 240 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sind.

Soweit im Einzelfall die Feststellung, ob eine verminderte Erwerbsfähigkeit nach Satz 2 Nr. 3, 4 oder 5 vorliegt, nicht durch einen gesetzlichen Rentenversicherungsträger getroffen wird, entscheidet hierüber ein Amtsarzt. In den Fällen von Satz 2 Nr. 3, 4 und 5 findet § 102 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch entsprechend Anwendung.

(2) Wird eine vorzeitige Inanspruchnahme des Altersgeldes nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 und 5 beantragt, wird das Altersgeld mit dem Faktor 0,5 vervielfältigt. Erfüllen diese Altersgeldempfänger zu einem späteren Zeitpunkt die Voraussetzungen für eine vorzeitige Inanspruchnahme des Altersgeldes nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1, 2 oder 3, ist das Altersgeld neu festzusetzen.

(3) Das Altersgeld wird auf Grundlage der altersgeldfähigen Dienstzeit und der altersgeldfähigen Dienstbezüge gemäß § 89 berechnet. Es wird nur auf Antrag, der an die Zahlstelle von Alters- und Hinterbliebenengeld zu richten ist, gewährt. Das Altersgeld ist innerhalb von drei Monaten nach Ende des Ruhens des Altersgeldanspruchs zu beantragen. Bei späterer Antragstellung wird das Altersgeld ab dem Antragsmonat gewährt.

## (4) Das Altersgeld vermindert sich

1. in den Fällen von Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 um 0,3 % für jeden Monat, um den der Anspruchsinhaber das Ende des Ruhens vor Ablauf des Monats, in dem er die für ihn jeweils geltende Regelaltersgrenze für die Altersrente nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch erreicht hat, beantragt,
2. in den Fällen von Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 Buchst. a und b um 0,3 % für jeden Monat, um den der Anspruchsinhaber das Ende des Ruhens vor Ablauf des Monats, in dem er die für ihn jeweils geltende Altersgrenze für die Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch erreicht hat, beantragt,
3. in den Fällen von Absatz 1 Satz 2 Nr. 3, 4 und 5 um 0,3 % für jeden Monat, um den der Anspruchsinhaber das Ende des Ruhens vor Ablauf des Kalendermonats der Vollendung des 65. Lebensjahres beantragt.

Die Minderung des Altersgeldes darf 10,8 % in den Fällen von Absatz 1 Satz 1 Nr. 3, 4 und 5 nicht übersteigen. In den Fällen von Absatz 1 Satz 1 ist das Altersgeld nicht zu vermindern, wenn der Anspruchsinhaber zum Ende des Ruhens das 65. Lebensjahr vollendet und mindestens 45 Jahre mit altersgeldfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat; dabei sind Zeiten einer dem ehemaligen Beamten zuzuordnenden Erziehung eines Kindes bis längstens zu dessen vollendetem zehnten Lebensjahr zu berücksichtigen.

(5) In den Fällen einer Erwerbsminderung im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 3 bis 5 kann auf Antrag ein erhöhtes Altersgeld gewährt werden, soweit die Summe aus Altersgeld und Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen nach § 20 zusammen genommen hinter dem Rentenanspruch, der sich im Fall einer Nachversicherung der versicherungsfreien und altersgeldfähigen Zeiten ergeben hätte, zurückbleibt. Die Vergleichsberechnung kann in diesen Fällen aufgrund einer Auskunft der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg oder des zuständigen Rentenversicherungsträgers der gesetzlichen Rentenversicherung vorgenommen werden.

(6) Altersgeld wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung wird nur gewährt, wenn die Hinzuverdienstgrenze durch neben dem Altersgeld

erzieltem Einkommen (§ 68 Abs. 5) nicht überschritten wird. Abhängig vom erzielten Hinzuverdienst wird

1. ein Altersgeld wegen teilweiser Erwerbsminderung in voller Höhe oder in Höhe der Hälfte,
2. ein Altersgeld wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe, in Höhe von drei Vierteln, in Höhe der Hälfte oder in Höhe eines Viertels geleistet.

(7) Die Hinzuverdienstgrenze beträgt

1. bei einem Altersgeld wegen teilweiser Erwerbsminderung, das
  - a) in voller Höhe gewährt wird, das 2-Fache,
  - b) in Höhe der Hälfte gewährt wird, das 2,5-Fachedes monatlich zu gewährenden Altersgeldes,
2. bei einem Altersgeld wegen voller Erwerbsminderung, das in voller Höhe gewährt wird, 400 Euro,
3. bei einem Altersgeld wegen voller Erwerbsminderung, das
  - a) in Höhe von drei Vierteln gewährt wird, das 1,5- Fache,
  - b) in Höhe der Hälfte gewährt wird, das 2-Fache,
  - c) in Höhe von einem Viertel gewährt wird, das 2,5- Fachedes monatlich zu gewährenden Altersgeldes.

## § 88

### *Festsetzung von Altersgeld*

(1) Innerhalb von drei Monaten nach Entstehung des Anspruchs auf Altersgeld nach § 85 Abs. 1 Satz 2 erfolgt die erstmalige Festsetzung des Altersgeldes durch die Zahlstelle. Die Festsetzung erfolgt von Amts wegen und steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen. Änderungen des Familienstandes bleiben unberücksichtigt.

(2) Wird im Fall des § 85 Abs. 2 die Nichtgewährung von Altersgeld festgestellt, ist dies dem Betroffenen durch einen rechtsmittelfähigen Bescheid bekannt zu geben.

## § 89

*Altersgeldfähige Dienstbezüge, altersgeldfähige  
Dienstzeit und Anpassung des Altersgeldes*

(1) Die altersgeldfähigen Dienstbezüge werden entsprechend den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 3 und 4 und Satz 2 bis 4, Abs. 3, 5 und 6 und § 27 Abs. 1) ermittelt. Das Altersgeld ist vom Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs an entsprechend der jeweiligen Versorgungsanpassung anzupassen.

(2) Zur Ermittlung der altersgeldfähigen Dienstzeit sind aus dem Zweiten Teil dieses Gesetzes ausschließlich die §§ 21, 22 und 24 entsprechend heranzuziehen; § 24 Abs. 3 gilt zusätzlich mit der Maßgabe, dass Zeiten, für die bereits Ansprüche oder Anwartschaften auf Altersgeld oder gleichwertige Alterssicherungsansprüche erworben wurden, bei der Berechnung des Altersgeldes nicht berücksichtigt werden. § 25 ist ergänzend entsprechend der in Satz 1 genannten Zeiten heranzuziehen.

## § 90

*Beginn der Zahlungen des Altersgeldes*

(1) Die Zahlung des Altersgeldes beginnt nach erfolgter Antragsstellung gemäß § 87 Abs. 3 Satz 2 bis 4 mit dem Erreichen der jeweils maßgeblichen Altersgrenzen nach § 87 Abs. 1 Satz 1. In den Fällen des § 87 Abs. 1 Satz 2 bis 4 beginnt sie, soweit die dort genannten Voraussetzungen vorliegen.

(2) Bei Feststellung einer verminderten Erwerbsfähigkeit auf Zeit werden befristete Altersgelder nicht vor Beginn des siebten Kalendermonats nach dem Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit geleistet.

(3) In den Fällen von § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis 5 wird Altersgeld nicht an Berechtigte geleistet, die die für die Leistung erforderliche gesundheitliche Beeinträchtigung absichtlich herbeigeführt haben.

(4) In den Fällen von § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis 5 können die Leistungen ganz oder teilweise versagt werden, wenn die Berechtigten sich die für die Leistung von Altersgeld erforderliche gesundheitliche Beeinträchtigung bei einer Handlung zugezogen haben, die nach strafrechtlichem Urteil ein Verbrechen oder vorsätzliches Vergehen ist. Dies gilt auch, wenn aus einem in der Person der Berechtigten liegenden Grunde ein strafgerichtliches Urteil nicht ergeht.

(5) Ist die Gewährung von Altersgeld befristet, endet die Zahlung mit Ablauf der Frist. Dies schließt eine vorherige Änderung oder ein Ende des Altersgeldes aus anderen Gründen nicht aus.

### 3. Abschnitt Hinterbliebenengeld

#### § 91

#### *Hinterbliebenengeld*

(1) Für die Hinterbliebenen eines ehemaligen Beamten, der die Voraussetzungen der §§ 85 und 87 erfüllt, erfolgt die Festsetzung, Zahlung und das Erlöschen des Hinterbliebenengeldes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Hinterbliebenenversorgungsrechts. Das Hinterbliebenengeld umfasst dabei ausschließlich:

1. Bezüge für den Sterbemonat nach § 31,
2. Witwengeld nach § 33,
3. Witwenabfindung nach § 35,
4. Waisengeld nach § 37.

Unterhaltsbeiträge werden vom Hinterbliebenengeld nicht umfasst. Ein Anspruch auf Mindestwitwengeld sowie Mindestwaisengeld besteht nicht. § 87 Abs. 5 findet auf das Hinterbliebenengeld entsprechende Anwendung.

(2) Das Hinterbliebenengeld wird aus dem Altersgeld berechnet, das dem verstorbenen ehemaligen Beamten zusteht. Das Hinterbliebenengeld beträgt für Witwen 55 %, für Vollwaisen 20 % und für Halbwaisen 12 % des Altersgeldes.

(3) Hinterbliebenengeld wird in den Fällen, in denen Altersgeld an den Anspruchsinhaber noch nicht ausgezahlt wurde, nur auf Antrag gewährt. Der Antrag ist an die Zahlstelle von Alters- und Hinterbliebenengeld zu richten. § 87 Abs. 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(4) § 43 gilt in entsprechender Anwendung auf das Altersgeld sinngemäß.

#### 4. Abschnitt Mischbiografien

##### § 92

##### *Erneute Berufung eines auf Antrag entlassenen ehemaligen Beamten ins Beamtenverhältnis*

(1) Wird ein auf Antrag entlassener ehemaliger Beamter mit Anspruch auf Altersgeld erneut in ein Beamtenverhältnis berufen und tritt er aus diesem Beamtenverhältnis in den Ruhestand, errechnet sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit für den Teil des erneut begründeten Beamtenverhältnisses aus §§ 21 bis 25. Für die Zeit, aus der ein Anspruch auf Altersgeld erdient wurde, wird als ruhegehaltfähige Dienstzeit die altersgeldfähige Dienstzeit nach § 89 Abs. 2 zugrunde gelegt.

(2) Wird ein auf Antrag entlassener ehemaliger Beamter mit Anspruch auf Altersgeld erneut in ein Beamtenverhältnis berufen und wird er erneut auf Antrag aus diesem Beamtenverhältnis entlassen, erhält er neben seinem bisherigen Anspruch auf Altersgeld einen weiteren, eigenständigen Anspruch auf Altersgeld.

(3) Bezieht ein Versorgungsempfänger, auf den Absatz 1 Anwendung findet, Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung ruhen die Versorgungsbezüge in Höhe des Altersgeldes oder in Höhe einer dem Altersgeld entsprechenden Alterssicherung. Entsprechendes gilt beim Zusammentreffen von Hinterbliebenenversorgung und Hinterbliebenengeld, soweit dieses nach

dem Recht des in Satz 1 genannten Versorgungsempfängers abgeleitet ist.

### § 93

#### *Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenengeld mit sonstigen Versorgungsleistungen*

(1) Auf das Altersgeld werden eine Mindestversorgung oder vergleichbare Ansprüche auf Alterssicherung, die aus einem Beamtenverhältnis resultieren, angerechnet, wenn diese von einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes gewährt werden. Satz 1 gilt entsprechend für das Hinterbliebenengeld.

(2) Altersgeld und Mindestruhegehalt dürfen zusammen den Betrag nicht überschreiten, der sich aus dem fiktiven Ruhegehalt der Zeiten, aus denen Altersgeld und Mindestversorgung resultieren, errechnet. Das Altersgeld ruht in Höhe des übersteigenden Betrags. Das fiktive Ruhegehalt errechnet sich aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, die der Berechnung des Altersgeldes zugrunde liegt.

### 5. Abschnitt Zuschläge

### § 94

#### *Kinderzuschlag*

(1) Der Kinderzuschlag nach § 66 erhöht das Altersgeld für ein nach dem 31. Dezember 1991 geborenes Kind im Sinne des § 66 Abs. 1 Satz 1. Der Zuschlag wird nur gewährt, soweit der Anspruchsinhaber während der ersten 36 Lebensmonate des Kindes ab der Geburt an im Beamtenverhältnis stand. Der Zuschlag vermindert sich für jeden vollen Monat, in dem die Voraussetzungen von Satz 2 nicht vorliegen, um 1/36.

(2) Für die Anwendung des § 87 Abs. 4 und 5 sowie von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften gilt der Kinderzuschlag als Teil des Altersgeldes.

## § 95

*Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag*

(1) War ein Anspruchsinhaber von Altersgeld während des bestehenden Beamtenverhältnisses, aus dem Altersgeld gewährt wird, nach § 3 Satz 1 Nr. 1a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig, weil er eine pflegebedürftige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt hat, wird für die Zeit der Pflege ein Pflegezuschlag zum Altersgeld gewährt. Dies gilt nicht, wenn die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist.

(2) Der Pflegezuschlag beträgt für jeden Monat der Zeit der Pflege von

1. Schwerstpflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch), bei einem Pflegeaufwand von mindestens 28 Stunden in der Woche 1,78 Euro
  - a) 21 Stunden in der Woche 1,33 Euro
  - b) 14 Stunden in der Woche 0,89 Euro
2. Schwerpflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch), wenn die Person mindestens
  - a) 21 Stunden in der Woche gepflegt wird 1,18 Euro
  - b) 14 Stunden in der Woche gepflegt wird 0,79 Euro
3. erheblich Pflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch) 0,59 Euro.

(3) Hat ein Anspruchsinhaber von Altersgeld ein ihm nach § 66 Abs. 3 zuzuordnendes pflegebedürftiges Kind während des bestehenden Beamtenverhältnisses, aus dem Altersgeld gewährt wird, nicht erwerbsmäßig gepflegt (§ 3 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch), wird neben dem Pflegezuschlag ein Kinderpflegeergänzungszuschlag gewährt. Dieser wird längstens für die Zeit bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des pflegebedürftigen Kindes und nicht neben einem Kinderzuschlag nach § 94 oder einer Leistung nach § 70 Abs. 3 a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gewährt. Die Höhe des Kinderpflegeergänzungszuschlags beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen

Pflege die Hälfte der in Absatz 2 genannten Beträge, höchstens jedoch 0,76 Euro.

(4) § 66 Abs. 4 und 5 gilt entsprechend für das Altersgeld.

6. Abschnitt  
Sonstiges

§ 96

*Erteilung einer Auskunft über die Höhe des Altersgeldes*

(1) Ab dem Zeitpunkt der Begründung eines Anspruchs auf Altersgeld nach § 85 wird in regelmäßigem Abstand von fünf Jahren, beginnend ab dem 1. Januar 2016, eine Auskunft über die Höhe des Altersgeldes auf Grundlage der jeweils zum Zeitpunkt der Erteilung der Auskunft aktuellen Rechtslage erteilt. Die Auskunft über die Höhe des erworbenen Anspruchs auf Altersgeld wird dem Altersgeldberechtigten auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Beamtenverhältnis zum Land Baden-Württemberg erteilt. Sie stellt unter Beachtung des § 2 keine verbindliche Zusage über die Höhe des späteren Altersgeldes dar und steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen. Der ehemalige Beamte ist verpflichtet, bei Erstellung der Auskunft über die Höhe des Altersgeldes mitzuwirken. Dabei sind insbesondere die Daten des in der Auskunft aufgenommenen beruflichen Werdegangs sowie die Angaben über den Familienstand auf Richtigkeit und Vollständigkeit hin zu überprüfen und etwaige Unrichtigkeiten oder Lücken im Werdegang unverzüglich gegenüber der für die Festsetzung des Alters- und Hinterbliebenengeldes zuständigen Stelle zu melden. Die personalverwaltenden Dienststellen erheben die erforderlichen Daten bei Berufung in das Beamtenverhältnis oder für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Beamten binnen drei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(2) Unabhängig von Absatz 1 kann einem Beamten vor seinem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis bei Darlegung eines berechtigten Interesses eine Auskunft über die Höhe des zu erwartenden Altersgeldes erteilt werden. § 77 Abs. 2 gilt entsprechend.

## § 97

*Abfindung*

(1) Der Anspruch auf Altersgeld kann nicht abgefunden werden.

(2) Hinterbliebenengeld für Witwen wird bei der Wiederheirat mit dem 24-fachen Monatsbetrag des für den Monat, in dem sich die Witwe wiederverheiratet maßgeblichen Betrags, abgefunden.

## § 98

*Zustellung*

Entscheidungen nach § 88 sind zuzustellen.

**Vierter Teil  
Übergangsvorschriften****1. Abschnitt  
Allgemeine Übergangsvorschriften**

## § 99

*Absenkung des Versorgungsniveaus*

(1) Der bei Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende Anpassungsfaktor der Stufe 7 0,96208 nach § 69 e Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung entfällt, sobald der der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde liegende Ruhegehaltssatz mit dem Inkrafttreten und vor dem Vollzug der ersten Anpassung nach § 11 nach Inkrafttreten dieses Gesetzes mit dem Faktor 0,95667 vervielfältigt wird. Dies gilt nicht bei Bezug von Mindestversorgung nach § 27 Abs. 4.

(2) Der nach Absatz 1 verminderte Ruhegehaltssatz gilt als neu festgesetzt. Er ist ab dem Tag der ersten Anpassung nach Inkrafttreten

dieses Gesetzes der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde zu legen.

(3) Wurde der nach Absatz 1 maßgebliche Ruhegehaltssatz nach § 36 Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung berechnet, wird in Höhe des Betrags, um den sich die Versorgung vor der Anwendung von Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften durch die Anwendung des Absatzes 1 verringert, ein Ausgleichsbetrag zu den Versorgungsbezügen gewährt. Dieser verringert sich bei nach Inkrafttreten dieses Gesetzes folgenden Anpassungen nach § 11 jeweils um die Hälfte der sich aus diesen Anpassungen ergebenden Erhöhungsgewinne der Versorgungsbezüge vor der Anwendung von Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften.

(4) Wurde das Ruhegehalt nach §§ 37 oder 91 Abs. 2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung oder nach § 52 oder § 109 Abs. 2 ermittelt, sind Absatz 1 und 2 nicht anzuwenden.

(5) Bis zur ersten auf das Inkrafttreten dieses Gesetzes folgenden Anpassung nach § 11 sind folgende Maßgaben anzuwenden:

1. in § 27 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 5 Satz 1, § 51 Abs. 3 Satz 2, § 68 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, § 70 Abs. 2 Nr. 3 und § 73 Abs. 2 tritt an die Stelle der Zahl „71,75“ die Zahl „75“,
2. in § 27 Abs. 1 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „1,79375“ die Zahl „1,875“,
3. in § 71 Abs. 1 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „1,79375“ die Zahl „1,875“ und an die Stelle der Zahl „2,39167“ die Zahl „2,5“,
4. in § 73 Abs. 2 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „1,91333“ die Zahl „2“.

In § 28 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 5 Satz 2 tritt unter Berücksichtigung von Satz 1 an die Stelle der Zahl „66,97“ die Zahl „70“. In § 28 Abs. 2 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „0,95667“ die Zahl „1“. In § 73 Abs. 2 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „33,48345“ die Zahl „35“.

## § 100

*Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen*

(1) Für Beamte, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand versetzt werden, ist § 27 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. An die Stelle des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze tritt, wenn sie vor dem 1. Januar 1949 geboren sind, die Vollendung des 65. Lebensjahres.
2. An die Stelle des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze tritt, wenn sie nach dem 31. Dezember 1948 und vor dem 1. Januar 1950 geboren sind, das Erreichen folgenden Lebensalters:

Geburtsdatum bis	Lebensalter	
	Jahr	Monate
31. Januar 1949	65	1
28. Februar 1949	65	2
31. Dezember 1949	65	3.

3. Für Beamte, deren Antrag auf vorzeitige Zuruhesetzung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits bewilligt wurde, gilt § 14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, soweit sie bis zum 31. Januar 2011 in den Ruhestand versetzt werden.

(2) Für Beamte, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LBG in den Ruhestand versetzt werden, ist § 27 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt, wenn sie vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, die Vollendung des 63. Lebensjahres.
2. An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt, wenn sie nach dem 31. Dezember 1951 und vor dem 1. Januar 1969 geboren sind, das Erreichen folgenden Lebensalters:

Geburtsdatum bis	Lebensalter	
	Jahr	Monate
31. Dezember 1952	63	1
31. Dezember 1953	63	2
31. Dezember 1954	63	3
31. Dezember 1955	63	4
31. Dezember 1956	63	5
31. Dezember 1957	63	6
31. Dezember 1958	63	7
31. Dezember 1959	63	8
31. Dezember 1960	63	9
31. Dezember 1961	63	10
31. Dezember 1962	63	11
31. Dezember 1963	64	
31. Dezember 1964	64	2
31. Dezember 1965	64	4
31. Dezember 1966	64	6
31. Dezember 1967	64	8
31. Dezember 1968	64	10.

(3) Für Beamte, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt werden, ist § 27 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt, wenn sie vor dem 1. Januar 2012 in den Ruhestand versetzt werden, die Vollendung des 63. Lebensjahres.
2. An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt, wenn sie nach dem 31. Dezember 2011 und vor dem 1. Januar 2029 in den Ruhestand versetzt werden, das Erreichen folgenden Lebensalters:

Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand zum oder nach dem	Lebensalter	
	Jahr	Monate
1. Januar 2012	63	1
1. Januar 2013	63	2
1. Januar 2014	63	3
1. Januar 2015	63	4
1. Januar 2016	63	5
1. Januar 2017	63	6
1. Januar 2018	63	7
1. Januar 2019	63	8
1. Januar 2020	63	9
1. Januar 2021	63	10
1. Januar 2022	63	11
1. Januar 2023	64	
1. Januar 2024	64	2
1. Januar 2025	64	4
1. Januar 2026	64	6
1. Januar 2027	64	8
1. Januar 2028	64	10.

(4) Wird der Beamte, der in den Anwendungsbereich des § 36 Abs. 2 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes fällt, mit Ablauf des Schuljahres, in dem er das 64. Lebensjahr vollendet, nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand versetzt, wird der Versorgungsabschlag entsprechend der nachfolgenden Tabelle berechnet:

Jahrgang / Geburtsdatum	Anhebungsstufen nach Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes	Versorgungsabschlag in Prozent
1947 oder früher	64. Lebensjahr	0
1948	64. Lebensjahr und ein Monat	0,3

1949	64. Lebensjahr und zwei Monate	0,6
1950	64. Lebensjahr und drei Monate	0,9
1951	64. Lebensjahr und vier Monate	1,2
1952	64. Lebensjahr und fünf Monate	1,5
1953	64. Lebensjahr und sechs Monate	1,8
1954	64. Lebensjahr und sieben Monate	2,1
1955	64. Lebensjahr und acht Monate	2,4
1956	64. Lebensjahr und neun Monate	2,7
1957	64. Lebensjahr und zehn Monate	3,0
1958	64. Lebensjahr und elf Monate	3,3
1959	65. Lebensjahr	3,6
01.01.1960 bis 01.06.1960	65. Lebensjahr und zwei Monate	3,6
02.06.1960 bis 01.08.1960	65. Lebensjahr und zwei Monate	4,2
02.08.1960 bis 31.12.1960	65. Lebensjahr und zwei Monate	3,6
01.01.1961 bis 01.04.1961	65. Lebensjahr und vier Monate	3,6
02.04.1961 bis 01.08.1961	65. Lebensjahr und vier Monate	4,8
02.08.1961 bis 31.12.1961	65. Lebensjahr und vier Monate	3,6
01.01.1962 bis 01.02.1962	65. Lebensjahr und sechs Monate	3,6

02.02.1962 bis 01.08.1962	65. Lebensjahr und sechs Monate	5,4
02.08.1962 bis 31.12.1962	65. Lebensjahr und sechs Monate	3,6
01.01.1963 bis 01.08.1963	65. Lebensjahr und acht Monate	6,0
02.08.1963 bis 01.12.1963	65. Lebensjahr und acht Monate	3,6
02.12.1963 bis 31.12.1963	65. Lebensjahr und acht Monate	6,0
01.01.1964 bis 01.08.1964	65. Lebensjahr und zehn Monate	6,6
02.08.1964 bis 01.10.1964	65. Lebensjahr und zehn Monate	3,6
02.10.1964 bis 31.12.1964	65. Lebensjahr und zehn Monate	6,6.

(5) Wird der Beamte, der in den Anwendungsbereich des § 36 Abs. 2 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes fällt, mit Ablauf des Schuljahres, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand versetzt, wird der Versorgungsabschlag entsprechend der nachfolgenden Tabelle berechnet:

Jahrgang	Anhebungsstufen nach Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes	Versorgungsabschlag in Prozent
1959	65. Lebensjahr	0
1960	65. Lebensjahr und zwei Monate	0,6
1961	65. Lebensjahr und vier Monate	1,2
1962	65. Lebensjahr und sechs Monate	1,8
1963	65. Lebensjahr und acht Monate	2,4
1964	65. Lebensjahr und 10 Monate	3,0.

(6) Wird der Beamte, der in den Anwendungsbereich des § 36 Abs. 2 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes fällt, mit Ablauf des Schuljahres, in dem er das 63. Lebensjahr vollendet, nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand versetzt, wird der Versorgungsabschlag, der sich im Fall einer Weiterarbeit bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem er das 64. Lebensjahr vollendet, nach Absatz 4 ergeben würde, um 3,6 % erhöht. In den Fällen des Satzes 1, in denen der Beamte im Fall der Weiterarbeit bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem er das 64. Lebensjahr vollendet, mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten würde, beträgt der Versorgungsabschlag 3,6 %.

(7) Wird der Beamte, der in den Anwendungsbereich des § 36 Abs. 2 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Abs. 3 des Dienstrechtsreformgesetzes fällt, zu einem vor dem jeweiligen Schuljahresende liegenden Zeitpunkt nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG in den Ruhestand versetzt, erhöht sich der Versorgungsabschlag, der sich im Fall einer Weiterarbeit bis zu den in Absatz 4 bis 6 genannten Zeitpunkten nach Absatz 4 bis 6 ergeben würde, für die Monate, die vor dem jeweiligen Schuljahresende liegen, um 0,3 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme.

#### § 101

##### *Übergangsregelungen zur Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten*

(1) Für Versorgungsfälle, die vor dem 1. März 2011 eintreten, ist § 12 Abs. 1 Satz 1 und § 66 Abs. 9 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Für Versorgungsfälle, die nach dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt bis zum Ablauf des 31. Januar 2015 eintreten, ist § 12 Abs. 1 Satz 1 und § 66 Abs. 9 Satz 1 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung mit der Maßgabe anzuwenden, dass sich die höchstens anrechenbare Zeit einer Hochschulausbildung für jeden nach dem 28. Februar 2011 beginnenden Kalendermonat bis einschließlich des Kalendermonats, in dem der Versorgungsfall eintritt, um jeweils fünf Tage verringert, bis 855 Tage erreicht sind.

(3) In den Fällen einer freiwilligen Weiterarbeit jenseits der jeweils maßgeblichen Altersgrenze nach § 36 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 des Dienstrechtsreformgesetzes, werden die Ausbildungszeiten nach der Rechtslage, die zum Zeitpunkt des Erreichens der maßgeblichen gesetzlichen Altersgrenze bestand, berücksichtigt.

(4) Ergibt die Berechnung des Ruhegehalts nach § 102 Abs. 5 bis 7 unter Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht des Beamtenversorgungsgesetzes gegenüber der Ruhegehaltsberechnung nach § 102 Abs. 5 bis 7 einen Differenzbetrag, der größer ist, als der sich aus der Tabelle nach Absatz 5 für die jeweilige Besoldungsgruppe ergebende Betrag (Kürzungsbetrag), so ist neben dem Ruhegehalt eine Ausgleichszulage zu zahlen. Für die Berechnung der Ausgleichszulage ist zunächst die Differenz zwischen dem Ruhegehalt, das sich nach § 102 Abs. 5 bis 7 unter Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht des Beamtenversorgungsgesetzes ergibt und dem jeweiligen Kürzungsbetrag nach Absatz 5 zu ermitteln. Die Ausgleichszulage berechnet sich durch Abzug des Ruhegehalts, das sich nach § 102 Abs. 5 bis 7 ergibt, von dem nach Satz 2 ermittelten Betrag.

(5) Für die Berechnung nach Absatz 4 sind für die jeweiligen Besoldungsgruppen, einschließlich etwaiger Zulagen nach §§ 43 bis 46 LBesGBW, folgende Kürzungsbeträge anzusetzen:

Besoldungsgruppe/n	Kürzungsbetrag in Euro
A 9	35,70
A 10	39,83
A 11	44,18
A 12	48,52
A 13	53,68
A 14	59,21
A 15	66,57
A 16	73,92
B 1	65,65
R 1	67,32
B 2	76,06
R 2	73,30

B 3, R 3	80,47
B 4, R 4	85,08
B 5, R 5	90,38
B 6, R 6	95,38
B 7, R 7	100,24
B 8, R 8	105,31
B 9, R 9	111,61
B 10	131,16
R 10	136,73
B 11	136,20
C 1, W 1	52,76
C 2	64,25
C 3, W 2	71,41
C 4, W 3	81,99

(6) Der Kürzungsbetrag nach Absatz 5 ist entsprechend den allgemeinen Anpassungen nach § 11 zu dynamisieren.

(7) Das nach § 27 Abs. 1 berechnete Ruhegehalt wird um die Ausgleichszulage nach Absatz 4 erhöht. Für die Anwendung des § 27 Abs. 2 sowie von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften gilt die Ausgleichszulage als Teil des Ruhegehalts.

## § 102

### *Besondere Bestandskraft*

(1) Der Versorgung der bei Inkrafttreten vorhandenen Ruhestandsbeamten sind der Ruhegehaltssatz, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, die prozentuale Verminderung des Ruhegehalts aufgrund vorzeitiger Ruhestandsversetzung und die Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, wie sie sich aus der letzten bestandskräftigen Festsetzung vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes unter Berücksichtigung der seither vorgenommenen Anpassungen der Versorgungsbezüge ergeben, zugrunde zu legen. Die Bezüge nach Satz 1 nehmen an künftigen Versorgungsanpassungen teil. Werden nach diesem

Zeitpunkt neue Beweismittel bekannt, die einen dieser Werte betreffen, gelten die §§ 48, 49 und 51 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes entsprechend; die Neufestsetzung erfolgt nur in Bezug auf den betroffenen Wert, dabei ist der Ruhegehaltssatz für am 31. Dezember 1991 vorhandene Beamte und Ruhestandsbeamte nach Absatz 5 bis 8 zu ermitteln. Soweit noch keine Festsetzung erfolgt oder die letzte Festsetzung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht bestandskräftig ist, ist bis zur Bestandskraft der Festsetzung oder bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Festsetzung das vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende Recht anzuwenden; nach Eintritt der Bestandskraft oder Rechtskraft gilt Satz 1 entsprechend. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 bleibt unberührt. Für ehemalige Beamte, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits einen Unterhaltsbeitrag erhalten haben, der nicht auf einem Dienstunfall beruht, gilt Satz 1 bis 3 entsprechend für die festgesetzten Unterhaltsbeiträge.

(2) Beruht die Versorgung auf einem Beamtenverhältnis, das vor dem 1. Januar 1966 begründet wurde, ist § 108 mit der Maßgabe anzuwenden, dass der zu berücksichtigende Rentenbetrag um 40 % gemindert und neben den Renten mindestens ein Betrag von 40 % der Versorgungsbezüge belassen wird. Die Ausgleichszulage nach Artikel 2 § 2 Abs. 1 des 2. Haushaltsstrukturgesetzes vom 22. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1523) in der Fassung des Artikels 5 des Siebten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 18. Juli 1985 (BGBl. I S. 1513) darf den sich aus § 108 ergebenden Ruhensbetrag nicht übersteigen. Der Ausgleichsbetrag vermindert sich um die Hälfte des Betrags, um den sich die Versorgungsbezüge aufgrund einer allgemeinen Bezügeanpassung nach § 11 erhöhen; er ist auf die Mindestbelassung nach Satz 2 anzurechnen.

(3) Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Hinterbliebenen, die Witwen- oder Waisengeld oder einen Ausgleichsbetrag nach § 50 Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung erhalten, gilt Absatz 1 Satz 1 bis 3 und Absatz 2 entsprechend, auch für den für die Höhe des Witwengeldes maßgeblichen Prozentsatz. §§ 42 und 104 Abs. 2 Satz 2 bleiben unberührt. Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Hinterbliebenen, die einen Unterhaltsbeitrag erhalten, der nicht auf

einem Dienstunfall beruht, gilt Satz 1 und 2 entsprechend für die festgesetzten Unterhaltsbeiträge.

(4) Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetz vorhandenen Unfallfürsorgeberechtigten steht ein vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erlittener Dienstunfall oder Einsatzunfall im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung dem Dienstunfall oder Einsatzunfall im Sinne dieses Gesetzes gleich. Auf die am 31. Dezember 1991 vorhandenen Beamten, denen aufgrund eines bis zu diesem Zeitpunkt erlittenen Dienstunfalls ein Unfallausgleich gewährt wird, findet § 35 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung Anwendung. Für das Unfallruhegehalt gilt Absatz 1 entsprechend, für die Unfall-Hinterbliebenenversorgung Absatz 2; bei Neufestsetzungen ist in den Fällen, in denen § 36 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung Anwendung gefunden hat, § 51 Abs. 3 anzuwenden. Der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes gewährte Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene nach § 41 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung wird weitergewährt und ist bei Anpassungen der Versorgungsbezüge entsprechend anzupassen. Für die Mindestversorgung nach § 14 Abs. 4 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung gilt Satz 4 sinngemäß.

(5) Hat das Beamtenverhältnis oder ein unmittelbar vorangehendes anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, aus dem der Beamte in den Ruhestand tritt, bereits am 31. Dezember 1991 bestanden, tritt an die Stelle des Ruhegehaltssatzes nach § 27 Abs. 1 der nach Absatz 6 und 7 berechnete Ruhegehaltssatz, soweit dies für den Beamten günstiger ist. Den Berechnungen wird die nach diesem Gesetz ermittelte ruhegehaltfähige Dienstzeit mit der Maßgabe zugrunde gelegt, dass § 73 Abs. 6 sowie abweichend von § 106 Abs. 5 dieses Gesetzes § 12 Abs. 2 und § 66 Abs. 9 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung keine Anwendung finden und die Zurechnungszeit nach § 26 Satz 1 nur in Höhe von einem Drittel bis zum Ende des Monats der Vollendung des 55. Lebensjahres zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit hinzugerechnet wird. Für Beamte auf Zeit, deren Beamtenverhältnis über den 31. Dezember 1991 hinaus fortbesteht, beträgt das Ruhegehalt, wenn es für sie günstiger ist, nach einer Amtszeit von acht Jahren als

Beamter auf Zeit 42 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und steigt mit jedem weiteren vollen Amtsjahr als Beamter auf Zeit um 2 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge; nach einer Amtszeit von 24 Jahren beträgt das Ruhegehalt 75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Für Fälle nach Satz 3, die ab dem Tag der ersten Anpassung gemäß § 11 nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eintreten, ist er nach Satz 3 berechnete Ruhegehaltssatz mit dem Faktor 0,95667 zu vervielfältigen und der Berechnung der Versorgungsbezüge zu Grunde zu legen.

(6) Für die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte ruhegehaltfähige Dienstzeit beträgt der Ruhegehaltssatz bis zu einer zehnjährigen Dienstzeit 35 %; er steigt je weiterem vollem Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit um 2 Prozentpunkte bis zu einer fünfundzwanzigjährigen Dienstzeit und um einen Prozentpunkt bis zu einer fünfunddreißigjährigen Dienstzeit. § 27 Abs. 1 Satz 2 bis 4 ist entsprechend anzuwenden.

(7) Der Ruhegehaltssatz nach Absatz 6 erhöht sich um einen Prozentpunkt je vollem Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit, die nach dem 31. Dezember 1991 zurückgelegt wurde, bis zum Höchstsatz von 75 %. Beträgt die ruhegehaltfähige Dienstzeit nach Absatz 6 Satz 1 keine zehn Jahre, bleibt die Zeit bis zum vollen zehnten Jahr bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nach Satz 1 außer Ansatz. Für Versorgungsfälle, die ab dem Tag der ersten Anpassung nach § 11 nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eintreten, ist der nach Absatz 6 und 7 berechnete Ruhegehaltssatz mit dem Faktor 0,95667 zu vervielfältigen und der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde zu legen. § 27 Abs. 1 Satz 2 bis 4 ist entsprechend anzuwenden. Errechnet sich der maßgebende Ruhegehaltssatz nach Absatz 5 bis 7, ist entsprechend diesen Vorschriften auch der Ruhegehaltssatz für die Höchstgrenzen nach § 70 Abs. 2 und § 108 Abs. 2 zu berechnen.

(8) Die Voraussetzungen des Absatzes 5 sind auch dann erfüllt, wenn dem Beamtenverhältnis, aus dem der Ruhestandseintritt erfolgt, mehrere öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem am 31. Dezember 1991 bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis vorangegangen sind. Einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne

des § 5 Abs. 1 Nr. 2 und des § 6 Abs. 1 Nr. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gleich.

(9) § 42 Abs. 2 kommt für Waisen, die nach dem 31. Dezember 1986 geboren sind, zur Anwendung. Für Waisen, die vor dem 1. Januar 1987 geboren sind, gilt § 61 Abs. 2 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung fort.

(10) Ansprüche auf Versorgung, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes entstanden sind, verjähren nach den bisherigen Vorschriften.

(11) § 27 Abs. 4 Satz 4 gilt nicht für Freistellungen, die vor dem 1. Juni 1997 bewilligt und angetreten worden sind.

### § 103

#### *Bezügebestandteile*

(1) Für Versorgungsempfänger, deren ruhegehaltfähige Bezüge sich im Zeitpunkt vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach der Besoldungsgruppe A 2 bis A 4 bestimmen, gilt § 102 Abs. 1. Die zu diesem Zeitpunkt geltenden Grundgehaltsbeträge gelten für die Berechnung der Versorgungsbezüge fort und nehmen an allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge gemäß § 11 teil.

(2) Die der Berechnung der Versorgungsbezüge vor Inkrafttreten dieses Gesetzes zugrunde liegenden Zuschläge nach den §§ 50 a bis 50 e BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung werden nach Inkrafttreten dieses Gesetzes weiterhin gewährt und wie bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes angepasst.

(3) Zu den ruhegehaltfähigen Bezügen im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 zählen und nehmen an den allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge nach § 11 teil:

1. die Ausgleichszulage nach § 13 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung,

2. die Ausgleichszulage nach § 13 Abs. 2 BBesG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung,
3. die Überleitungszulage nach Artikel 14 § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Reformgesetz) vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322),
4. die Zulagen nach § 5 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a und b der Zweiten Verordnung über besoldungsrechtliche Übergangsregelungen nach Herstellung der Einheit Deutschlands (Zweite Besoldungs-Übergangsverordnung – 2. BesÜV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. November 1997 (BGBl. I S. 2764),
5. die Überleitungszulage nach Artikel IX § 11 des Zweiten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (2. BesVNG) vom 23. Mai 1975 (BGBl. I S. 1173),
6. der Zuschuss zur Ergänzung des Grundgehalts nach Nummer 2 Buchst. c der Vorbemerkung zu Abschnitt II Landesbesoldungsordnung zu den Besoldungsgruppen AH 3 und AH 4 in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens diesen Gesetzes geltenden Fassung,
7. die Zulagen nach den Nummern 6 und 27 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung,
8. die Zulage für Gerichtsvollzieher nach § 12 der Verordnung über die Vergütung für Beamte im Vollstreckungsdienst (Vollstreckungsvergütungsverordnung – VollstrVergV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8),
9. die Ausgleichszulage nach § 13 Abs. 3 BBesG in der Fassung vom 22. Februar 1996.

(4) Zu den ruhegehaltfähigen Bezügen im Sinne des § 19 Abs. 1 zählen und nehmen nicht an den allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge nach § 11 teil:

1. der Anpassungszuschlag nach § 71 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1983 geltenden Fassung nach Maßgabe des Artikels 32 des Gesetzes über Maßnahmen zur Entlastung der öffentlichen Haushalte und zur Stabilisierung der Finanzentwicklung in der Rentenversicherung sowie über die Verlängerung der

- Investitionshilfeabgabe (Haushaltsbegleitgesetz 1984) vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532),
2. der Strukturausgleich nach Artikel 1 § 6 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern 1991 (Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 1991 – BBVAnpG 91) vom 21. Februar 1992 (BGBl. I S. 266) nach Maßgabe des Artikel 2 Abs. 4 des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 1998 (BBVAnpG 98) vom 6. August 1998 (BGBl. I S. 2026),
  3. der Anpassungszuschlag nach § 71 BeamtVG in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nach Maßgabe des Artikels 4 Nr. 12 und 13 des Reformgesetzes,
  4. der Zuschlag zum Grundgehalt (Erhöhungszuschlag) nach Artikel 5 § 1 Abs. 1 oder Artikel 6 Abs. 1 des Siebenten Gesetzes zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes (7. BesÄndG) vom 15. April 1970 (BGBl. I S. 339) nach Maßgabe des Artikels 2 Abs. 4 BBVAnpG 98,
  5. die Ausgleichzulage nach § 81 Abs. 1 BBesG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung,
  6. die Ausgleichszulage nach Artikel IX § 13 2. BesVNG,
  7. die Nummern 8, 9, 10, 12, 13 a, 23, 25 und 26 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung nach Maßgabe des § 81 Abs. 2 BBesG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung und der danach erfolgten landesrechtlichen Bezügeanpassungen,
  8. die Nummern 8, 9, 10, 12, 13 a, 23, 25 und 26 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung,
  9. die Unterrichtsabfindung nach Nummer 3 der Vorbemerkungen zu Abschnitt II Landesbesoldungsordnung zu den Besoldungsgruppen AH 1 bis AH 4 in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung,
  10. Zulagen nach Vorbemerkung 7 der Landesbesoldungsordnung A in der Fassung vom 6. Mai 1975,
  11. Zulagen nach Fußnote 7 zu A 13 und Fußnote 4 zu A 14 des Landesbesoldungsgesetzes in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung,

12. Zulagen nach Nummer 14 der Vorbemerkungen zu C 4 der Landesbesoldungsordnung in der Fassung bis zum 3. Juli 1979,
13. Zulagen nach Artikel 3 § 2 Abs. 1 und 3 2. BBesErhG,
14. Zulagen nach Artikel X § 5 Abs. 3 2. BesVNG,
15. Zulagen nach Vorbemerkung 12 der Landesbesoldungsordnung in der Fassung vom 12. Dezember 1999,
16. Zulagen nach Vorbemerkung 12 der Landesbesoldungsordnung in der Fassung vom 24. April 1995,
17. Zulagen nach Artikel II 1. BesVNG,

(5) Für Leistungsbezüge nach § 38 Abs. 1 Nr.3 LBesGBW gilt § 15 a Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, soweit das Amt vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes übertragen wurde und die Voraussetzungen für eine versorgungserhöhende Berücksichtigung der Leistungsbezüge nach § 38 Abs. 7 Satz 2 und 3 LBesGBW nicht vorliegen; die Leistungsbezüge gelten dabei als Unterschiedsbetrag.

## § 104

### *Hinterbliebenenversorgung*

(1) Für die Hinterbliebenenversorgung aus einer vor dem 1. Januar 2002 geschlossenen Ehe, bei der mindestens ein Ehegatte vor dem 2. Januar 1962 geboren ist, beträgt das Witwengeld (§ 33) 60 % des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre.

(2) Wenn die Ehe vor dem 1. Juli 1977 geschieden worden ist, ist dem schuldlos oder aus überwiegendem Verschulden des anderen Ehepartners geschiedenen Ehepartner eines verstorbenen Beamten oder Ruhestandsbeamten, der im Fall des Fortbestehens der Ehe Witwengeld erhalten hätte, ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Witwengeldes insoweit zu gewähren, als ihm der Verstorbene zur Zeit seines Todes Unterhalt zu leisten hatte. Eine später eingetretene oder eintretende Änderung der Verhältnisse kann berücksichtigt werden. Dies gilt entsprechend für den früheren Ehepartner eines verstorbenen Beamten, der einem schuldlos oder aus überwiegendem Verschulden des anderen

Ehepartners geschiedenen Ehepartner gleichgestellt ist und dessen Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt war.

(3) Einem geschiedenen Ehepartner, der im Fall des Fortbestehens der Ehe Witwengeld erhalten hätte, ist auf Antrag ein Unterhaltsbeitrag insoweit zu gewähren, als er im Zeitpunkt des Todes gegen den Versorgungsurheber einen Anspruch auf schuldrechtlichen Versorgungsausgleich nach § 1587 f Nr. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der am 31. August 2009 geltenden Fassung wegen einer Anwartschaft oder eines Anspruchs nach § 1587 a Abs. 2 Nr. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der am 31. August 2009 geltenden Fassung hatte. Der Unterhaltsbeitrag wird jedoch nur gewährt,

1. solange der geschiedene Ehepartner erwerbsgemindert im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch ist oder
2. solange er mindestens ein waisengeldberechtigtes Kind erzieht oder die Sorge für ein waisengeldberechtigtes Kind mit körperlichen oder geistigen Gebrechen hat oder
3. wenn er die Regelaltersgrenze nach den §§ 35 und 235 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erreicht hat.

Der nach Satz 1 festgestellte Betrag ist in einem Prozentsatz des Witwengeldes festzusetzen; der Unterhaltsbeitrag darf fünf Sechstel des entsprechend § 13 gekürzten Witwengeldes nicht übersteigen. Dem geschiedenen Ehepartner werden frühere Ehepartner einer aufgehobenen oder für nichtig erklärten Ehe gleichgestellt. Die §§ 35, 40 und 41 gelten entsprechend.

(4) Wenn das Scheidungsverfahren bis zum 31. Juli 1989 rechtshängig geworden ist oder die Parteien bis zum 31. Juli 1989 eine Vereinbarung nach § 1587 o des Bürgerlichen Gesetzbuches in der damals geltenden Fassung getroffen haben, ist ein Unterhaltsbeitrag nach Absatz 3 auch insoweit zu gewähren, als ein Anspruch auf schuldrechtlichen Versorgungsausgleich besteht, weil

1. die Begründung von Rentenanwartschaften in einer gesetzlichen Rentenversicherung mit Rücksicht auf die Vorschrift des § 1587 b Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches nicht möglich war,

2. der ausgleichspflichtige Ehegatte die ihm nach § 1587 b Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches auferlegten Zahlungen zur Begründung von Rentenanwartschaften in einer gesetzlichen Rentenversicherung nicht erbracht hat,
3. in den Ausgleich Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufgrund solcher Anwartschaften oder Aussichten einzubeziehen sind, die im Zeitpunkt des Erlasses der Entscheidung noch nicht unverfallbar waren oder
4. das Familiengericht nach § 1587 b Abs. 4 des Bürgerlichen Gesetzbuches eine Regelung in der Form des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs getroffen hat oder die Ehegatten nach § 1587 o des Bürgerlichen Gesetzbuches den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich vereinbart haben.

#### § 105

##### *Versorgung künftiger Hinterbliebener, Versorgungsausgleich*

(1) Der Hinterbliebenenversorgung nach einem zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Ruhestandsbeamten ist das von dem Verstorbenen bezogene Ruhegehalt zugrunde zu legen. Für die Hinterbliebenenversorgung aus einer vor dem 1. Januar 2002 geschlossenen Ehe, bei der mindestens ein Ehegatte vor dem 2. Januar 1962 geboren ist, beträgt das Witwengeld (§§ 33 und 34) 60 % des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre.

(2) Das Ruhegehalt, das der verpflichtete Ehegatte im Zeitpunkt der Wirksamkeit der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich erhält, wird nach § 13 erst gekürzt, wenn aus der Versicherung des berechtigten Ehegatten eine Rente zu gewähren oder eine Zahlung nach § 5 des Bundesversorgungsteilungsgesetzes vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700, 716) oder entsprechendem Landesrecht zu leisten ist; dies gilt nur, wenn der Anspruch auf Ruhegehalt vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes entstanden ist und die Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich zu

diesem Zeitpunkt bereits wirksam war. § 13 Abs. 4 und 5 findet entsprechende Anwendung.

## § 106

### *Besondere Bestimmungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit*

(1) Bestand während der Kindererziehung vor dem 1. Januar 1992 bereits ein Beamtenverhältnis, ist für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind die Zeit eines Erziehungsurlaubs bis zu dem Tag ruhegehaltfähig, an dem das Kind sechs Monate alt wird. Dies gilt entsprechend für die Zeit einer Kindererziehung von der Geburt des Kindes bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird, die in eine Freistellung vom Dienst nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Landesrecht fällt. Haben Beamte vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind erzogen, findet § 50 a Abs. 8 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung Anwendung.

(2) Zeiten einer Altersteilzeit nach § 153 h Abs. 2 Nr. 2 LBG in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung oder § 7 c Abs. 2 Nr. 2 des Landesrichtergesetzes in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligt und angetreten oder aufgenommen war, sind zu neun Zehnteln der Arbeitszeit ruhegehaltfähig, die der Bemessung der ermäßigten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zugrunde gelegt worden ist.

(3) Der Zeitraum der Verwendung eines Beamten zum Zwecke der Aufbauhilfe im Beitrittsgebiet wird bis zum 31. Dezember 1995 doppelt als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt, wenn die Verwendung ununterbrochen mindestens ein Jahr gedauert hat.

(4) § 27 Abs. 2 ist auf am 1. Januar 2001 vorhandene Beamte, die bis zum 16. November 1950 geboren sind und am 16. November 2000 schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und nach § 52 Nr. 2 LBG in der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung oder nach § 40

Abs. 1 Nr. 2 LBG i. V. m. Artikel 62 § 3 Abs. 5 des Dienstrechtsreformgesetzes in den Ruhestand versetzt werden, nicht anzuwenden.

(5) Hat das Beamtenverhältnis oder ein unmittelbar vorangegangenes anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, aus dem der Beamte in den Ruhestand tritt, bereits am 31. Dezember 2010 bestanden, finden § 6 Abs. 1 Satz 1 bis 3 Halbsatz 1 und Satz 6 sowie Abs. 2 und 3, die §§ 7 bis 11, § 12 Abs. 1 bis 4, § 12 b, § 13 Abs. 2 und § 66 Abs. 9 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung hinsichtlich der Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit neben den §§ 24 Abs. 1 und 2 und 26 dieses Gesetzes weiterhin mit der Maßgabe Anwendung, dass sich die Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten nach den §§ 23 Abs. 6, 101 dieses Gesetzes richtet. § 102 Abs. 8 gilt entsprechend.

### § 107

#### *Ruhegehalt und Übergangsgeld aufgrund von Übergangsregelungen im Besoldungsrecht*

(1) Ruhegehaltfähige Bezüge im Sinne des § 19 Abs. 1 sind

1. Zuschüsse zum Grundgehalt von Professoren der Besoldungsordnung C nach § 96 Abs. 1 LBesGBW, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden,
2. die Überleitungszulage nach § 101 Abs. 1 LBesGBW, soweit sie ruhegehaltfähige Bezüge im Sinne dieses Gesetzes ersetzt und
3. die Ausgleichszulage nach § 101 Abs. 2 LBesGBW, soweit sie ruhegehaltfähige Bezüge nach früherem Recht ersetzt.

(2) § 67 Abs. 4 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung findet für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten (§ 99 LBesGBW) weiterhin Anwendung.

## 2. Abschnitt

Übergangsvorschriften über Ruhensregelungen für  
vorhandene Beamte oder Versorgungsempfänger

## § 108

*Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten*

(1) Versorgungsbezüge für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Beamten oder Versorgungsempfänger werden neben Renten nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze gezahlt. Als Renten gelten

1. Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen,
2. Renten aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung für Angehörige des öffentlichen Dienstes,
3. Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wobei für Ruhegehaltsempfänger ein dem Unfallausgleich (§ 50) entsprechender Betrag unberücksichtigt bleibt; bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 20 bleiben zwei Drittel der Mindestgrundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz, bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 10 ein Drittel der Mindestgrundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz unberücksichtigt,
4. Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder aus einer befreienden Lebensversicherung, zu denen der Arbeitgeber aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat,
5. sonstige Versorgungsleistungen, die aufgrund einer Berufstätigkeit zur Versorgung des Berechtigten für den Fall der Erwerbsminderung oder wegen Alters und der Hinterbliebenen für den Fall des Todes bestimmt sind.

Wird eine Rente im Sinne des Satzes 2 nicht beantragt oder auf sie verzichtet oder wird an deren Stelle eine Kapitaleistung, Beitragserstattung oder Abfindung gezahlt, tritt an die Stelle der Rente der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre. Bei

Zahlung einer Abfindung, Beitragserstattung oder eines sonstigen Kapitalbetrags ist der sich bei einer Verrentung ergebende Betrag zugrunde zu legen. Dies gilt nicht, wenn der Ruhestandsbeamte innerhalb von drei Monaten nach Zufluss den Kapitalbetrag zuzüglich der hierauf gewährten Zinsen in Höhe von 2 Prozentpunkten über dem zum Zeitpunkt seiner Zahlung geltenden Basiszinssatz an den Dienstherrn abführt. Zu den Renten und den Leistungen nach Satz 2 Nr. 4 rechnet nicht der Kinderzuschuss. Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die auf § 1587 b des Bürgerlichen Gesetzbuches oder § 1 des Gesetzes zur Regelung von Härten im Versorgungsausgleich vom 21. Februar 1983 (BGBl. I S. 105), zuletzt geändert am 17. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2586, 2729), jeweils in der bis zum 31. August 2009 geltenden Fassung, oder auf den Vorschriften des Versorgungsausgleichsgesetzes vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700), geändert am 15. Juli 2009 (BGBl. I S. 1939, 1947), in der jeweils geltenden Fassung, beruhen, sowie Zuschläge oder Abschläge beim Rentensplitting unter Ehegatten nach § 76 c des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch, bleiben unberücksichtigt. Die Kapitalbeträge nach Satz 4 sind um die Prozentsätze der allgemeinen Anpassungen nach § 11 zu erhöhen oder zu vermindern, die sich nach dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf die Kapitalbeträge bis zur Gewährung von Versorgungsbezügen ergeben. Der Verrentungsbetrag nach Satz 4 errechnet sich bezogen auf den Monat aus dem Verhältnis zwischen dem nach Satz 8 dynamisierten Kapitalbetrag und dem Verrentungsdivisor, der sich aus dem zwölfwachen Betrag des Kapitalwertes nach der vom Bundesministerium der Finanzen zu § 14 Abs. 1 des Bewertungsgesetzes in der Fassung vom 1. Februar 1991 (BGBl. I S. 231), zuletzt geändert am 24. Dezember 2008 (BGBl. I S. 3018, 3028), in der jeweils geltenden Fassung im Bundessteuerblatt veröffentlichten Tabelle ergibt.

(2) Als Höchstgrenze gelten

1. für Ruhestandsbeamte der Betrag, der sich als Ruhegehalt zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2 ergeben würde, wenn der Berechnung unter Berücksichtigung von § 99 Abs. 1 zugrunde gelegt werden
  - a) bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet,

- b) als ruhegehaltfähige Dienstzeit die Zeit vom vollendeten 17. Lebensjahr bis zum Eintritt des Versorgungsfalls abzüglich von Zeiten nach § 24, zuzüglich der Zeiten, um die sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit erhöht und der bei der Rente berücksichtigten Zeiten einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit nach Eintritt des Versorgungsfalls,
2. für Witwen der Betrag, der sich als Witwengeld zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2, für Waisen der Betrag, der sich als Waisengeld zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 Abs. 2, wenn dieser neben dem Waisengeld gezahlt wird, aus dem Ruhegehalt nach Nummer 1 ergeben würde. Ist bei einem an der Ruhensregelung beteiligten Versorgungsbezug das Ruhegehalt nach § 27 Abs. 2 oder einer entsprechenden bundes- oder landesrechtlichen Vorschrift gemindert, ist das für die Höchstgrenze maßgebende Ruhegehalt in sinngemäßer Anwendung dieser Vorschrift festzusetzen.

(3) Als Renten im Sinne des Absatzes 1 gelten nicht

1. bei Ruhestandsbeamten (Absatz 2 Satz 1 Nr. 1) Hinterbliebenenrenten aus einer Beschäftigung oder Tätigkeit des Ehegatten,
2. bei Witwen und Waisen (Absatz 2 Satz 1 Nr. 2) Renten aufgrund einer eigenen Beschäftigung oder Tätigkeit.

(4) Bei Anwendung von Absatz 1 und 2 bleibt außer Ansatz der Teil der Rente (Absatz 1), der

1. dem Verhältnis der Versicherungsjahre aufgrund freiwilliger Weiterversicherung oder Selbstversicherung zu den gesamten Versicherungsjahren oder, wenn sich die Rente nach Werteinheiten berechnet, dem Verhältnis der Werteinheiten für freiwillige Beiträge zu der Summe der Werteinheiten für freiwillige Beiträge, Pflichtbeiträge, Ersatzzeiten und Ausfallzeiten oder, wenn sich die Rente nach Entgeltpunkten berechnet, dem Verhältnis der Entgeltpunkte für freiwillige Beiträge zu der Summe der Entgeltpunkte für freiwillige Beiträge, Pflichtbeiträge, Ersatzzeiten, Zurechnungszeiten und Anrechnungszeiten entspricht,

2. auf einer Höherversicherung beruht. Dies gilt nicht, soweit der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat.

(5) Bei Anwendung des § 68 ist von der nach Anwendung des Absatzes 1 bis 4 verbleibenden Gesamtversorgung auszugehen.

(6) Beim Zusammentreffen von zwei Versorgungsbezügen mit einer Rente ist zunächst der neuere Versorgungsbezug nach Absatz 1 bis 4 und danach der frühere Versorgungsbezug unter Berücksichtigung des gekürzten neueren Versorgungsbezugs nach § 70 zu regeln. Der hiernach gekürzte frühere Versorgungsbezug ist unter Berücksichtigung des gekürzten neueren Versorgungsbezugs nach Absatz 1 bis 4 zu regeln; für die Berechnung der Höchstgrenze nach Absatz 2 ist hierbei die Zeit bis zum Eintritt des neueren Versorgungsfalls zu berücksichtigen.

(7) § 68 Abs. 4 gilt entsprechend.

(8) Den in Absatz 1 bezeichneten Renten stehen entsprechende wiederkehrende Geldleistungen gleich, die aufgrund der Zugehörigkeit zu Zusatz- oder Sonderversorgungssystemen der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik geleistet werden oder die von einem ausländischen Versicherungsträger nach einem für die Bundesrepublik Deutschland wirksamen zwischen- oder überstaatlichen Abkommen gewährt werden.

(9) Übersteigt beim Zusammentreffen von Mindestversorgung nach § 27 Abs. 4 mit einer Rente nach Anwendung dieser Regelung die Versorgung das nach § 27 Abs. 1 erdiente Ruhegehalt, so ruht die Versorgung bis zur Höhe des Unterschieds zwischen dem erdienten Ruhegehalt und der Mindestversorgung. In den von § 85 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung erfassten Fällen gilt das nach dieser Vorschrift maßgebliche Ruhegehalt als erdient. Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags nach § 65 bleibt bei der Berechnung außer Betracht. Die Summe aus Versorgung und Rente darf nicht hinter dem Betrag der Mindestversorgung zuzüglich des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlags nach § 65 zurückbleiben. Zahlbar bleibt mindestens das erdiente Ruhegehalt zuzüglich des kinderbezogenen Teils des

Familienzuschlags nach § 65. Satz 1 bis 5 gilt entsprechend für Witwen und Waisen.

(10) Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 ist auf Versorgungsfälle anzuwenden, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eintreten.

### 3. Abschnitt

#### Übergangsvorschriften für besondere Beamtengruppen

#### § 109

##### *Hochschullehrer, Wissenschaftliche Assistenten sowie Lektoren*

(1) Auf die Versorgung der Hochschullehrer, Wissenschaftlichen Assistenten und Lektoren im Sinne des Kapitels I, Abschnitt V, 3. Titel des Beamtenrechtsrahmengesetzes in der Fassung vom 17. Juli 1971 (BGBl. I S. 1026, ber. 1591) in der bis zum 29. Januar 1976 geltenden Fassung, die nicht als Professoren oder als Hochschulassistenten übernommen worden sind, und ihrer Hinterbliebenen finden die für Beamte auf Lebenszeit, auf Probe oder auf Widerruf geltenden Vorschriften dieses Gesetzes nach Maßgabe der bis zum 31. Dezember 1976 geltenden landesrechtlichen Vorschriften Anwendung.

(2) Für Professoren, die nach dem 31. Dezember 1976 von ihren amtlichen Pflichten entbunden werden (Entpflichtung), und ihre Hinterbliebenen gilt Folgendes:

1. die §§ 6, 9, 13 bis 15, 68 bis 71, 104 Abs. 2 bis 5, § 105 Abs. 2 und § 108 finden Anwendung; hierbei gelten die Bezüge der entpflichteten Professoren als Ruhegehalt, die Empfänger als Ruhestandsbeamte; § 15 gilt nicht für entpflichtete Hochschullehrer, die die Aufgaben der von ihnen bis zur Entpflichtung innegehabten Stelle vertretungsweise wahrnehmen; auf das Ruhegehalt nach Halbsatz 2 wird § 99 Abs. 1 nicht angewandt,
2. die Bezüge der entpflichteten Professoren gelten unter Hinzurechnung des dem Entpflichteten zustehenden, mindestens des zuletzt vor einer Überleitung nach dem nach § 72 des Hochschulrahmengesetzes vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185)

erlassenen Landesgesetz zugesicherten Vorlesungsgeldes (Kolleggeldpauschale) als Höchstgrenze im Sinne des § 68 Abs. 2, für die Versorgung der Hinterbliebenen eines entpflichteten Hochschullehrers gilt dieses Gesetz mit der Maßgabe, dass sich die Bemessung des den Hinterbliebenenbezügen zugrunde zu legenden Ruhegehalts sowie die Bemessung des Sterbe-, Witwen- und Waisengeldes der Hinterbliebenen nach dem vor dem 1. Januar 1977 geltenden Landesrecht bestimmt; für die Anwendung des § 33 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und des § 36 gelten die entpflichteten Professoren als Ruhestandsbeamte.

(3) Die Versorgung der Hinterbliebenen eines nach dem nach § 72 des Hochschulrahmengesetzes erlassenen Landesgesetzes übergeleiteten Professors, der einen Antrag nach § 76 Abs. 2 des Hochschulrahmengesetzes nicht gestellt hat, regelt sich nach § 67 BeamtVG in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, wenn der Professor vor der Entpflichtung verstorben ist.

(4) Auf das den Hinterbliebenenbezügen nach Absatz 2 Nr. 3 zugrunde liegende fiktive Ruhegehalt ist § 99 Abs. 1 sinngemäß anzuwenden.

#### 4. Abschnitt

#### Übergangsvorschriften zur Versorgungslastenteilung

#### § 110

##### *Laufende Erstattungen*

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes laufende Erstattungen werden nach den bisherigen Anteilen fortgeführt.

#### § 111

##### *Versorgungslastenteilung bei vergangenen Dienstherrnwechseln ohne laufende Erstattung*

(1) Hat vor Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Dienstherrnwechsel stattgefunden, der die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Versorgungslastenteilung erfüllte, tragen die beteiligten Dienstherrn die

Versorgungsbezüge bei Eintritt des Versorgungsfalls im Verhältnis der Dienstzeiten, die beim abgebenden und beim aufnehmenden Dienstherrn in einem in § 1 Abs. 1 oder 3 genannten Rechtsverhältnis abgeleistet wurden, soweit diese ruhegehaltfähig sind. Zeiten in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf bleiben unberücksichtigt. Zeiten einer Beurlaubung, für die der beurlaubende Dienstherr die Ruhegehaltfähigkeit anerkannt oder zugesichert hat, stehen den bei ihm abgeleisteten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten gleich. Zeiten einer Abordnung zum aufnehmenden Dienstherrn vor dem Dienstherrnwechsel gelten als beim abgebenden Dienstherrn abgeleistete Dienstzeiten.

(2) Wurde dem Beamten aus Anlass oder nach der Übernahme von dem aufnehmenden Dienstherrn ein höherwertiges Amt verliehen, bemisst sich der Anteil des abgebenden Dienstherrn als wäre der Beamte in dem beim abgebenden Dienstherrn zuletzt bekleideten Amt verblieben.

(3) Wird der Beamte in den einstweiligen Ruhestand versetzt, entsteht die Verpflichtung des abgebenden Dienstherrn erst mit der Antragsaltersgrenze des Beamten, spätestens jedoch mit Einsetzen der Hinterbliebenenversorgung. Die Zeit im einstweiligen Ruhestand wird, soweit sie ruhegehaltfähig ist, zu Lasten des aufnehmenden Dienstherrn berücksichtigt.

(4) Der abgebende Dienstherr kann anstelle der Erstattung nach Absatz 1 bis 3 eine Abfindung an den erstattungsberechtigten Dienstherrn leisten. Die Abfindung wird nach den §§ 80 und 81 mit der Maßgabe des § 112 Abs. 2 Nr. 2 berechnet; § 112 Abs. 3 und 5 gilt entsprechend.

## § 112

### *Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen Dienstherrnwechsels nach § 79*

(1) Erfolgt in Fällen des § 111 nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Dienstherrnwechsel, der die Voraussetzungen des § 79 erfüllt, haben neben dem zuletzt abgebenden Dienstherrn auch die früheren, nach bisherigem Recht erstattungspflichtigen Dienstherrn eine Abfindung an

den aufnehmenden Dienstherrn zu leisten; für die früheren Dienstherrn tritt die Abfindung anstelle der Erstattung nach § 111 Abs. 1 bis 3.

(2) Die Abfindungen nach Absatz 1 werden nach den §§ 80 und 81 mit folgenden Maßgaben berechnet:

1. Abweichend von § 81 Abs. 2 sind Zeiten bei früheren zahlungspflichtigen Dienstherrn nicht zu berücksichtigen.
2. Für die Berechnung der von den früheren Dienstherrn zu leistenden Abfindungen sind die Bezüge abweichend von § 80 Abs. 3 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes entsprechend den linearen Anpassungen zu dynamisieren.
3. Dienstzeiten bei weiteren Dienstherrn, die nicht zur Erstattung verpflichtet sind, werden den zahlungspflichtigen Dienstherrn und dem berechtigten Dienstherrn anteilig zugerechnet (Quotelung); die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zeiten, die die wechselnde Person bei den zahlungspflichtigen Dienstherrn abgeleistet hat und beim berechtigten Dienstherrn bis zum Erreichen der für die wechselnde Person geltenden gesetzlichen Altersgrenze ableisten würde; abweichend hiervon werden die Zeiten dem nachfolgenden zahlungspflichtigen Dienstherrn zugerechnet, wenn er die wechselnde Person ohne Zustimmung übernommen hat.

(3) Der von den früheren Dienstherrn zu leistende Abfindungsbetrag ist vom Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes mit 4,5 % pro Jahr zu verzinsen.

(4) Für den zuletzt abgebenden Dienstherrn gilt § 83 Abs. 2 Satz 1 entsprechend. Die früheren Dienstherrn müssen die Abfindung innerhalb von sechs Monaten leisten, nachdem sie vom zahlungsberechtigten Dienstherrn über den letzten Dienstherrnwechsel unterrichtet wurden.

(5) Die beteiligten Dienstherrn unterrichten sich gegenseitig über die für die Abfindung maßgeblichen Umstände. § 82 Abs. 2 sowie § 83 Abs. 1, 3 und 4 gelten entsprechend.

## § 113

*Versorgungslastenteilung im Fall eines zusätzlichen Dienstherrnwechsels  
nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag*

Erfolgt in Fällen des § 111 nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Dienstherrnwechsel, der unter § 3 des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags fällt, haben die früheren, nach bisherigem Recht erstattungspflichtigen Dienstherrn anstelle der Erstattung nach § 111 Abs. 1 bis 3 eine Abfindung an den zuletzt abgebenden Dienstherrn zu leisten. § 112 Abs. 2, 3, 4 Satz 2 und Abs. 5 gilt entsprechend.

# Autorenverzeichnis



Dr. Thomas Eichenberger



Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Eichenhofer



Dr. Marina Frost



Roland Jürgensmeier



Dr. Lothar Matzenauer



Leonardo Sforza



Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer



Dr. Gerhard Uebersohn



Prof. Dr. Herwig Verschueren



Claudia Wegner-Wahnschaffe