**Berücksichtigung von Elternzeiten bei der Wartezeit in der Versorgungsanstalt der Deutschen Post**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Stuttgart.

**Ein Tarifvertrag darf bei der Ablösung eines Versorgungssystems, nach welchem Ansprüche auf Versorgung voraussetzten, dass die Arbeitnehmer eine ausreichende Anzahl vergüteter Monate bei der Arbeitgeberin gearbeitet haben (sog. Wartezeit), auch für die Einführung einer hierauf bezogenen Besitzstandskomponente danach unterscheiden, ob die Arbeitnehmer die Wartezeit erfüllt haben. Erziehungs- oder Elternzeiten ohne Vergütungsansprüche müssen dabei in die Wartezeit nicht einbezogen werden.**

Darauf verweist der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Präsident des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart unter Hinweis auf die Mitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu seinem Urteil vom 6. Mai 2025 – 3 AZR 65/24 –.

Die Parteien streiten über die Anerkennung von Erziehungszeiten als die Wartezeit erfüllende Zeit bei einer tariflich eingeführten Besitzstandskomponente. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin fanden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost, insbesondere der Versorgungstarifvertrag (VTV) Anwendung. Im Zusammenhang mit der Privatisierung der Deutschen Bundespost wurde die betriebliche Altersversorgung durch neue Regelungen abgelöst. Dabei wurde mit Tarifvertrag vom 28. Februar 1997 der VTV mit Ablauf des 30. April 1997 außer Kraft gesetzt. Gleichzeitig trat zum 1. Mai 1997 ein Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen Zusatzversorgung in Kraft, der eine besondere Besitzstandskomponente regelte. Voraussetzung für die Komponente war das Erfüllen der fünfjährigen Wartezeit. Als auf diese Wartezeit anrechenbare Beschäftigungsmonate wurde für die Zeit vor dem 1. Mai 1997 jeder Kalendermonat berücksichtigt, der für den Arbeitnehmer nach der einschlägigen Satzung als Umlagemonat galt. Die Beklagte führte die entsprechenden Umlagen zum Arbeitsentgelt der Klägerin an die Versorgungsanstalt ab, nicht jedoch für die Zeiten ihres Erziehungsurlaubs in der Zeit vom 26. Februar 1992 bis zum 26. November 1996. Damit erfüllte die Klägerin die fünfjährige Wartezeit vor dem Stichtag 1. Mai 1997 nicht.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Berücksichtigung der Monate des Erziehungsurlaubs für die Erfüllung der Wartezeit. Sie meint, die Nichtberücksichtigung von Erziehungszeiten sei eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, da hauptsächlich Frauen diese Erziehungszeiten in Anspruch genommen hätten. Die Beklagte meint, die Benachteiligung sei jedenfalls zulässig, da sie durch objektive Faktoren gerechtfertigt sei, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hätten, und überdies die Versicherungszeiten der Klägerin in die neue Altersversorgung mit dem Faktor 1,4 überführt worden seien. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

Eine mögliche mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts ist jedenfalls gerechtfertigt. In Systemen der betrieblichen Altersversorgung ist es – jedenfalls bei umlagebasierten Systemen, die an vergütungspflichtige Zeiten anknüpfen – zulässig, Monate ohne Entgelt – und damit auch Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses wegen Erziehungs- oder Elternzeiten – von der Berücksichtigung auszunehmen. Das gilt auch bei einem System-wechsel, wenn die vorher erdienten Zeiten weiterhin Berücksichtigung finden oder sogar – wie hier – höher gewertet werden. Diese Grundsätze sind in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union hinreichend geklärt, so dass es keines Vorabentscheidungsverfahrens bedurfte.

Henn empfahl, die Entscheidung zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies**.**

**Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:**

Michael Henn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Erbrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
VDAA – Präsident

Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll
Gerokstr. 8

70188 Stuttgart

Tel.: 0711/30 58 93-0
Fax: 0711/30 58 93-11
stuttgart@drgaupp.de
[www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de/)