

Titel:

Voller Dienstkleidungszuschuss auch für Teilzeitbeschäftigte Beamte der Schutzpolizei

Normenkette:

Teilzeit-RL

Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit § 4 Nr. 1, Nr. 2

BayBG Art. 75 Abs. 2 S. 1

BayBesG Art. 92, Art. 108 Abs. 4

Ziff. 2.2.2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern über Dienstkleidung, Dienstkleidungszuschuss und Kleidergeld für die Bediensteten der Bayerischen staatlichen Polizei (Polizeidienstkleidungsvorschrift)

Leitsätze:

Ziff. 2.2.2 der Polizeidienstkleidungsvorschrift vom 8. Dezember 1988 (AIIIMBI 1988, 944) steht im Widerspruch zu § 4 Nr. 1 des Anhangs der Richtlinie Nr. 97/81/EG. Der teilzeitbeschäftigte Kläger hat deshalb Anspruch auf Dienstkleidungszuschuss wie ein vergleichbar vollzeitbeschäftigter Beamter der Schutzpolizei. (Rn. 21 und 31)

Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis ohne Entgeltcharakter wie zB Aufwandsersatz, Arbeitskleidung oder Schutzausrüstungen werden nicht vom Pro-rata-temporis-Grundsatz erfasst. Der Zweck des Dienstkleidungszuschusses besteht im Ausgleich der finanziellen Belastung des Beamten und ist daher einer anteiligen Berücksichtigung nicht zugänglich. (Rn. 32 – 33) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Dienstkleidungszuschuss (Pauschale) Ermäßigung des Dienstkleidungszuschusses bei Teilzeitbeschäftigung, Ressortprinzip, Beschäftigungsbedingung, Sachlicher Differenzierungsgrund, Gleichbehandlung, Pro-rata-temporis-Grundsatz, Teilzeitrichtlinie

Vorinstanz:

VG München, Urteil vom 17.01.2023 – M 5 K 21.5484

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Fundstellen:

BayVBI 2024, 45

LSK 2023, 26258

BeckRS 2023, 26258

Tenor

I. Die Berufung des Beklagten wird zurückgewiesen.

II. Der Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

III. Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Beklagte darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung des zu vollstreckenden Betrags abwenden, wenn nicht der Kläger vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

IV. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Beamte der bayerischen Schutzpolizei sind verpflichtet, Dienstkleidung zu tragen. Sie sind sog. Selbsteinkleider. Sie erhalten eine Erstausrüstung und einen laufenden Dienstkleidungszuschuss für die Instandhaltung und die Erneuerung der Dienstkleidungsstücke. Der Dienstkleidungszuschuss beträgt bei

Teilzeitbeschäftigung pauschal 60 v.H. (s. dazu Ziff. 1., 1.2, 2.1 und 2.2.2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern über Dienstkleidung, Dienstkleidungszuschuss und Kleidergeld für die Bediensteten der Bayerischen staatlichen Polizei – Polizeidienstkleidungsvorschrift – vom 8. Dezember 1988, AllMBl 1988, 944).

2

Der Kläger steht als Erster Polizeihauptkommissar in Diensten des Beklagten. Er ist bei der Schutzpolizei tätig und verpflichtet, Dienstkleidung zu tragen. Für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 wurde ihm eine Teilzeitbeschäftigung in der Form gewährt, dass er eine Freistellung in Form von zehn zusätzlichen Familientagen erhielt, im Übrigen aber seine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden leistete. Im Ergebnis reduzierte sich damit seine wöchentliche Arbeitszeit auf 38 Stunden 28 Minuten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten mit 40 Wochenstunden.

3

Der Kläger erhielt im Jahr 2019 aufgrund seiner Teilzeitbeschäftigung einen Dienstkleidungszuschuss, der entsprechend Ziff. 2.2.2 der Polizeidienstkleidungsvorschrift im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten um 40 v.H. – konkret: 55,22 € – gemindert worden war. Dabei wurde auf den Refinanzierungsanteil an der neuen Uniform (vgl. Fachkonzept für die Versorgung der Bediensteten der Bayerischen Polizei mit Dienstkleidung, VG-Akte Bl. 27 f.) Bezug genommen.

4

Sein Antrag vom 6. März 2019, die Kürzung des Dienstkleidungszuschusses aufzuheben bzw. im Verhältnis der Reduzierung der Arbeitszeit anzupassen, wurde vom Polizeipräsidium Nord mit Widerspruchsbescheid vom 16. September 2019 zurückgewiesen.

5

Auf die hiergegen erhobene Klage verpflichtete das Verwaltungsgericht München den Beklagten mit Urteil vom 17. Januar 2023, an den Kläger für das Jahr 2019 einen weiteren Dienstkleidungszuschuss in Höhe von 55,22 € zu zahlen, und hob den Widerspruchsbescheid vom 16. September 2021, soweit entgegenstehend, auf.

6

Zur Begründung führte das Verwaltungsgericht im Wesentlichen aus, Ziff. 2.2.2 der Dienstkleidungsvorschrift sei unwirksam. Die pauschale Kürzung um 40 v.H. bei auch nur einem geringen Umfang einer Teilzeitbeschäftigung überschreite die Grenzen einer rechtmäßigen Ermessensausübung und verstoße gegen den Gleichheitsgrundsatz. Denn derselbe Dienstherr – der Freistaat Bayern – habe für andere Verwaltungsbereiche, in denen die Bediensteten zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet seien, für deren Beschaffung bzw. Ersatzbeschaffung sie einen Dienstkleidungszuschuss erhielten, eine Regelung für Teilzeitbeschäftigte in der Weise getroffen, dass bei einem Arbeitsanteil von mehr als 50 v.H. der Regelarbeitszeit der volle Zuschuss und bei einem Teilzeitanteil von bis zu einschließlich 50 v.H. der Zuschuss in Höhe von 60 v.H. des vollen Betrages gewährt werde (Nr. 13.3 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 12.6.2017 über die Dienstkleidung und Dienstkleidungszuschuss für Justizbedienstete, JMBL 2017, 82; Nr. 6.2 Sätze 1 und 2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten vom 27.11.2017 über die Dienstkleidungsvorschrift für die Bayerische Forstverwaltung (AllMBl 2018, 571). Es sei kein sachlicher Differenzierungsgrund ersichtlich (und auch von der Beklagtenseite nicht vorgetragen), warum bei der Bayerischen Polizei eine abweichende Gewährung des Dienstkleidungszuschusses gerechtfertigt sein könnte.

7

Hiergegen richtet sich die vom Senat zugelassene Berufung des Beklagten. Das angefochtene Urteil beruhe auf der unzutreffenden Auffassung, dass eine Verpflichtung des Dienstherrn zur Leistung des vollen Dienstkleidungszuschusses bestehe. Das Verwaltungsgericht habe verkannt, dass eine Behörde bei der Ausübung ihres Ermessens den Gleichheitssatz nur in ihrem eigenen Geschäftsbereich zu wahren habe. Ein Geschäftsbereich könne daher in seiner Entscheidung durch die Verwaltungspraxis in anderen Ressorts nicht gebunden werden. Der Dienstherr habe ermessensfehlerfrei entschieden, dass der Dienstkleidungszuschuss der Polizei bei Teilzeitbeschäftigung 60 v.H. betrage. Dem stehe auch § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der RL 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die RL 98/23/EG geänderten

Fassung nicht entgegen. Es sei bereits fraglich, ob es sich bei dem Dienstkleidungszuschuss um eine Beschäftigungsbedingung im Sinne dieser Bestimmung handele. Im Übrigen bestehe keine Verpflichtung des Dienstherrn, die Dienstkleidung zu stellen oder die Beschaffungskosten zu tragen. Eine solche lasse sich insbesondere nicht auf einen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums stützen, wie bereits die Verpflichtung der Richterinnen und Richter zur Beschaffung der Amtstracht auf eigene Kosten sinnfällig belege. Jedenfalls liege keine Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter vor. Dass bei der Höhe des Dienstkleidungszuschusses zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden werde, trage der Gleichbehandlung Rechnung, da sich die Dienstkleidung je nach Tragedauer unterschiedlich abnutze. Dass lediglich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden werde, ohne auf das konkrete Maß der Teilzeit abzustellen sei zur Verwaltungsvereinfachung gerechtfertigt, zumal keine feste Relation zwischen Arbeitszeit und Abnutzung bestehe. Dass keine differenzierte Regelung im Sinne einer „zeitanteiligen“ Gewährung des Dienstkleidungszuschusses geleistet werde, sei aufgrund der fehlenden exakten Relation zwischen Arbeitszeitanteil und Abnutzung zulässig und führe nicht zur Schlechterstellung Teilzeitbeschäftigter. Da dynamische Berechnungen nicht mit vertretbarem Aufwand umsetzbar seien, stellten gewisse Pauschalierungen eine praktische Notwendigkeit dar. Im Übrigen werde zur Verwaltungsvereinfachung auch eine Pauschalierung zu Gunsten der Teilzeitbeschäftigten vorgenommen, weil jedem Beamten unabhängig von der Höhe der Arbeitszeit jährlich gegen Nachweis (höchstens) 30 € Instandhaltungskosten zusätzlich zum Dienstkleidungszuschuss erstattet würden.

8

Der Beklagte beantragt,

9

das Urteil des Verwaltungsgerichts München vom 17. Januar 2023 abzuändern und die Klage abzuweisen.

10

Der Kläger beantragt,

11

die Berufung zurückzuweisen.

12

Er verteidigt das angefochtene Urteil.

13

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakten und die beigezogene Behördenakte sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

14

Die zulässige Berufung des Beklagten ist unbegründet. Das Verwaltungsgericht hat im Ergebnis richtig entschieden. Der Kläger hat Anspruch auf Dienstkleidungszuschuss im selben Umfang wie ein vollzeitbeschäftigter Beamter.

15

Die zulässige Klage ist begründet. Der Kläger hat Anspruch auf die Gestellung freier Dienstkleidung (1.). Rechtsgrundlage für den Dienstkleidungszuschuss ist die Polizeidienstkleidungsvorschrift (2.). Die Ermäßigung des Dienstkleidungszuschusses für Teilzeitkräfte ist zwar entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts nicht ermessensfehlerhaft (2.1), sie ist aber mit Unionsrecht nicht vereinbar (2.2). Der Kläger hat daher Anspruch auf Dienstkleidungszuschuss wie ein vergleichbar vollzeitbeschäftigter Beamter der Schutzpolizei (2.3).

16

1. Soweit es das Amt erfordert, kann die oberste Dienstbehörde nach Art. 75 Abs. 2 Satz 1 BayBG nähere Bestimmungen über das Tragen von Dienstkleidung treffen. Aus dieser Bestimmung ergibt sich nach dem Willen des bayerischen Gesetzgebers mittelbar der Anspruch auf die Gestellung freier Dienstkleidung (vgl. LT-Drs. 16/3200, S. 433), sodass der Beklagte nicht damit gehört kann, es bestehe keine Verpflichtung des Dienstherrn, die Dienstkleidung zu stellen oder die Beschaffungskosten zu tragen. Dem Beamten darf mit

der Anschaffung der Dienstkleidung keine zusätzliche Belastung entstehen (Rüth in BeckOK Beamtenrecht Bayern, Stand: Juli 2023, Art. 75 BayBG Rn. 12). Gleiches gilt für die Instandhaltung und Erneuerung.

17

2. Maßgebliche Bestimmung für die Gewährung des Dienstkleidungszuschusses ist die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern vom 8. Dezember 1988 (Polizeidienstkleidungsvorschrift). Die ursprünglich auf Grundlage des Art. 18 Abs. 1 i.V.m. Art. 10 BayBesG in der Fassung vom 1. Januar 1983 erlassenen Polizeidienstkleidungsvorschrift gilt nach Art. 108 Abs. 4 BayBesG fort, da die Staatsregierung bzw. die oberste Dienstbehörde bislang die maßgeblichen Grundsätze für Aufwandsentschädigungen zur Kostenerstattung von dienstlich veranlasstem Mehraufwand nicht durch Rechtsverordnung geregelt hat (vgl. Art. 92 Satz 2 und 3 BayBesG bzw. Art. 7 Abs. 1 BayBesG i.d.F. vom 1.1.1983).

18

Nach der Ziff. 2.2 der Polizeidienstkleidungsvorschrift i.V.m. dem Schreiben des StMI vom 6. August 1998 (Az.: IC1-0547.11-3) erhalten Beamte der Schutzpolizei in Vollzeit, die – wie der Kläger – ständig Dienstkleidung zu tragen haben, einen monatlichen Dienstkleidungszuschuss in Höhe von 22,50 €. Bei Teilzeitbeschäftigung beträgt der Dienstkleidungszuschuss nach Ziff. 2.2.2 der Polizeidienstkleidungsvorschrift (pauschal) 60 v.H.

19

2.1 Angesichts des bereits unter 1. dargestellten Gesetzesmotivs („mittelbarer Anspruch auf Gewährung freier Dienstkleidung“) ist fraglich, ob und inwieweit dem Dienstherrn bei der Bestimmung des Umfangs der Erstausrüstung ein Ermessen zukommt. Ein weites Ermessen unterstellt, hatte das Bayerische Staatsministerium des Innern den Gleichheitssatz jedenfalls nur in seinem eigenen Geschäftsbereich zu wahren, worauf die Beklagte unter Hinweis auf den Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. Dezember 1998 (10 B 5.97 – juris Rn. 4) zutreffend hingewiesen hat. Ein Staatsministerium ist bei der Wahrnehmung seiner Dienstherrnenbefugnisse nicht an die Verwaltungspraxis anderer Ministerien des Landes oder deren Ermessensrichtlinien gebunden (Wolff in Sodan/Ziekow, 5. Aufl. 2018, Verwaltungsgerichtsordnung, § 114 Rn. 155).

20

2.2 Die pauschale Ermäßigung des Dienstkleidungszuschusses bei Teilzeitbeschäftigung ist mit Unionsrecht nicht zu vereinbaren.

21

Die Ziff. 2.2.2 der Polizeidienstkleidungsvorschrift steht im Widerspruch zu § 4 Nr. 1 des Anhangs der Richtlinie Nr. 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997. Dieser Anhang enthält die von der Union der europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände, dem Europäischen Gewerkschaftsbund und dem europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Rahmenvereinbarung – ABI EG Nr. L 14 vom 20. Januar 1998 S. 9, ber. ABI EG Nr. L 128 vom 30. April 1998 S. 71). Aufgrund der Übernahme als Anhang in die Richtlinie Nr. 97/81/EG stellt diese Vereinbarung einen Bestandteil der Richtlinie dar und nimmt an deren Bindungswirkung für die Mitgliedstaaten teil. Diese sind verpflichtet, ihr Recht den inhaltlichen Vorgaben der Rahmenvereinbarung anzupassen (Art. 288 Abs. 3 AEUV).

22

Nach der Präambel des Anhangs der RL 97/81/EG verfolgt die Rahmenvereinbarung den Zweck, Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten zu beseitigen und einen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten zu leisten. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung schreibt vor, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nicht nur deswegen gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden dürfen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Nach § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz. Daraus folgt, dass sich Teilzeitbeschäftigung nur in quantitativer, nicht aber in qualitativer Hinsicht von gleicher oder gleichwertiger Vollzeitbeschäftigung unterscheiden darf. Folglich sind ungleiche Beschäftigungsbedingungen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nur insoweit zulässig, als die Ungleichbehandlung dem unterschiedlichen zeitlichen Arbeitsumfang Rechnung trägt (BVerwG, U.v. 20.10.2022 – 2 C 30.20 – juris Rn. 17).

23

Beamte fallen in den persönlichen Anwendungsbereich der RL 97/81/EG (BVerwG, U.v. 20.10.2022 a.a.O. Rn. 15 m.w.N.). Der sachliche Anwendungsbereich ist ebenfalls eröffnet, denn der Dienstkleidungszuschuss ist Beschäftigungsbedingung im Sinne der Rahmenvereinbarung.

24

Mit dem Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ sind die Rechte, Ansprüche und Pflichten gemeint, die ein bestimmtes Arbeitsverhältnis ausmachen (EuGH, U.v. 12.5.2022 – C-426/20 – juris Rn. 33; so auch: BVerwG, U.v. 24.9.2013 – 2 C 52.11 – juris Rn. 25). Der Gerichtshof hat entschieden, dass für die Bestimmung, ob eine Maßnahme zu den Beschäftigungsbedingungen im Sinne von § 4 der Rahmenvereinbarung gehört, gerade das Kriterium der Beschäftigung entscheidend ist, d.h. das zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnis. Der Begriff der Beschäftigungsbedingung umfasst damit auch den Dienstkleidungszuschuss, da dieser aufgrund der Beschäftigung bezahlt wird (vgl. EuGH, U.v. 12.12.2013 – Carratù, C-361/12 – juris Rn. 35 ff.).

25

Die Ziff. 2.2.2 der Polizeidienstkleidungsvorschrift diskriminiert jedenfalls die Teilzeitbeschäftigten, deren Zeitanteil mehr als 60 v.H. beträgt. Diese Beamten – und damit der Kläger – sind relativ stärker belastet als der vollzeitbeschäftigte Beamte, da sie prozentual weniger erhalten, als dies ihrem individuellen Zeitanteil entsprechen würde. Aus dem Wortlaut von § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ergibt sich jedoch, dass eine solche Ungleichbehandlung als mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung vereinbar angesehen werden kann, wenn sie aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Dies ist indes hier nicht der Fall.

26

Nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist der Begriff „sachliche Gründe“ so zu verstehen, dass eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten nicht damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten Norm des nationalen Rechts wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist.

27

Der Begriff verlangt vielmehr, dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung der Frage kennzeichnen, ob die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung Teilzeitarbeitsverträge geschlossen wurden, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (vgl. zu Vorstehendem: EuGH, B.v. 5.5.2022 – Universität Antwerpen u.a., C-265/20 – juris Rn. 53 f.).

28

Gemessen daran liegt hier eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung vor. Fraglich ist bereits, ob die Kürzung des Dienstkleidungszuschusses bei Teilzeitbeschäftigung einem „echten Bedarf“ entspricht, da der Beklagte selbst davon ausgeht, dass keine echte Relation zwischen Zeitanteil und Abnutzung besteht. Sie ist damit nicht sachlich begründet im Sinne des § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung. Der vom Beklagten zur Rechtfertigung bemühte Zweck der Verwaltungsvereinfachung ist zwar als fiskalische Erwägung grundsätzlich legitim, gleichwohl genügt der schlicht gegriffene Prozentsatz von 60 v.H. nicht den Anforderungen des Gerichtshofs, der objektive und transparente Kriterien für die Notwendigkeit der Ungleichbehandlung fordert. Die angeführte Verwaltungsvereinfachung dient letztlich lediglich dazu, der öffentlichen Verwaltung obliegende Aufgaben insbesondere dadurch zu erleichtern, dass die von ihr vorzunehmenden Berechnungen vereinfacht werden. Das stellt keinen sachlichen Grund dar, der die Ungleichbehandlung im Sinne der vorzitierten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu rechtfertigen vermag. Die Verwaltungsvereinfachung dient allein den Interessen des Dienstherrn und verfolgt insbesondere keine sozialpolitischen Ziele (vgl. dazu auch EuGH, U.v. 11.9.2003 – C-77/02 – juris Rn. 66). Sie orientiert sich auch nicht am Leistungszweck der Teilzeitarbeit (vgl. hierzu: BAG, B.v. 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A) – juris Rn. 65 zu § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Im Übrigen hätte eine Berechnung nach Zeitanteil nur einen marginalen Aufwand bedeutet, sodass letztlich das Argument der Verwaltungsvereinfachung nicht trägt.

29

Die Ungleichbehandlung wird auch nicht dadurch gerechtfertigt, dass der Beklage die teilzeitbeschäftigten Beamten der Schutzpolizei in einigen Teilbereichen (z.B. durch die Übernahme der Instandhaltungskosten in Höhe von max. 30 €) gegenüber Vollzeitbeschäftigten begünstigt. Es ist bereits fraglich, ob die oben festgestellte Ungleichbehandlung im Wege einer Gesamtbetrachtung relativiert werden kann. Jedenfalls kann aber die Ungleichbehandlung nicht dadurch aufgewogen werden, dass auf Antrag und nur im Bedarfsfall Instandhaltungskosten erstattet werden.

30

Ob eine unterschiedliche Berücksichtigung von Voll- und Teildienstzeiten beim Anspruch auf Dienstkleidungszuschuss in Ermangelung sachlicher Gründe für die darin liegende Ungleichbehandlung überdies auch gegen nationales Verfassungsrecht, insbesondere den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstieße, kann hier dahinstehen.

31

2.3. Aufgrund des Verstoßes gegen § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung hat der Kläger Anspruch auf Dienstkleidungszuschuss wie ein vergleichbar vollzeitbeschäftigter Beamter der Schutzpolizei. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz (§ 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung) kommt vorliegend nicht zur Anwendung.

32

Zum einen ist dessen Anwendungsbereich auf Entgeltleistungen beschränkt (offen gelassen im Schlussantrag des Generalanwalts G. Pitruzzella v. 27.6.2019 – C-274/18 – juris Rn. 54). Die Aufwandsentschädigung ist mangels Lohn- bzw. Vergütungscharakter kein Entgelt im Sinne des Art. 157 Abs. 2 AEUV. Sie wird auch nicht in Art. 2 Abs. 2 und 3 BayBesG genannt und ist deswegen nicht Besoldung (vgl. Reich/Preißler, Bundesbesoldungsgesetz, 2. Aufl. 2022, § 17 Rn. 1; vgl. auch Gatz in Salamon, Entgeltgestaltung, 1. Aufl. 2019, O.II.1. Rn. 7 und B.IV.3. Rn. 69 sowie BayVGh, U.v. 29.7.2016 – 3 N 14.1545 – juris Rn. 163 f.). Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis ohne Entgeltcharakter wie z.B. Aufwandsersatz, Arbeitskleidung oder Schutzausrüstungen werden nicht vom Pro-rata-temporis-Grundsatz erfasst. Mangels Entgeltcharakter besteht kein Grund, den Dienstkleidungszuschuss nach dem Arbeitsausmaß zu rationieren (Kietaihl in Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2022, § 4 RL 97/81/EG Rn. 27). Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die Anwendbarkeit des Grundsatzes der zeitanteiligen Gleichbehandlung voraussetzt, dass ein Recht überhaupt zeitanteilig gewährt werden kann. Das ist bei unteilbaren Arbeitsbedingungen nicht der Fall; insoweit sind die betroffenen Beamten absolut gleich zu behandeln. Hinsichtlich der Instandhaltung und der Erneuerung der Dienstkleidungsstücke besteht – wie bereits ausgeführt – keine direkte Abhängigkeit vom Umfang der aufgewendeten Arbeitszeit oder dem Wert der geleisteten Dienste für den Dienstherrn, sodass der Pro-rata-temporis-Grundsatz für die Bemessung des Dienstkleidungszuschusses nicht einschlägig ist. Der Zweck der Leistung liegt in solchen Fällen wesentlich in einem Bezug auf die jeweilige Person, auch wenn die Leistung nur mit Rücksicht auf ein tatsächlich bestehendes Dienstverhältnis gewährt wird.

33

Zum anderen gilt der Pro-rata-temporis-Grundsatz nach § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung nur „wo dies angemessen ist“. Für die Angemessenheit der Anwendung dieses Grundsatzes kommt es auch auf den Zweck der jeweiligen Leistung an (vgl. Schmidt, NZA 1998, 576, 577 f.). Der Zweck des Dienstkleidungszuschusses besteht im Ausgleich der finanziellen Belastung des Beamten und ist daher einer anteiligen Berücksichtigung nicht zugänglich. Ein Dienstkleidungszuschuss entsprechend des jeweiligen Zeitanteils würde zudem bei einem sehr geringen Umfang der Arbeitszeit zu absurden Ergebnissen führen: Wer z.B. lediglich mit 20 v.H. beschäftigt ist, könnte mit einem entsprechend zeitanteiligen Dienstkleidungszuschuss die Instandhaltung und Erneuerung der Dienstkleidungsstücke nicht finanzieren. Davon geht wohl auch der Beklagte aus, der für sämtliche Teilzeitbeschäftigte 60 v.H. des Dienstkleidungszuschusses als angemessen betrachtet.

34

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO. Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung beruht auf § 167 VwGO i.V.m. § 709 ZPO.

35

4. Die Revision war zuzulassen, weil der Rechtssache im Hinblick auf die Frage grundsätzliche Bedeutung zukommt (§ 132 Abs. 2 Nr. 1, § 191 Abs. 2 VwGO i.V.m. § 127 BRRG), ob der Pro-rata-temporis-Grundsatz auch bei Aufwandsentschädigungen ohne Entgeltcharakter angemessen ist.