

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

*Informationsblatt für Lehrkräfte an Schulen, Hochschulen,
Weiterbildungseinrichtungen etc.*

Gleiche Entlohnung Teilzeitbeschäftigter

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Aktenzeichen C – 300/06

1. Instanz : VG Berlin, Aktenzeichen 7 A 192/01
2. Instanz : BVerwG, Aktenzeichen 2 C 8/05

Prozessbevollmächtigte : Rechtsanwälte Schmid-Drachmann Ribet Buse & Partner, Berlin

Gleiche Entlohnung Teilzeitbeschäftigter

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat auf Vorlage des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) geprüft, ob einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft bei Ableistung einer Unterrichtsstundenzahl, die der Stundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft entspricht, die geleisteten Mehrstunden so zu vergüten sind wie einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft oder ob sie lediglich die gesetzlich vorgesehene, niedrigere Mehrarbeitsvergütung erhält.

Folgender Sachverhalt liegt dem Verfahren zugrunde :

Eine verbeamtete Lehrerin (Klägerin) war beim Land Berlin (Beklagter) in den Jahren 1999 und 2000 mit einer Wochenstundenzahl von 23 Unterrichtsstunden teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich dazu betrug für vollzeitbeschäftigte Lehrer die Anzahl der Unterrichtsstunden 26,5 pro Woche. Zwischen Januar und Mai 2000 leistete die Klägerin jeden Monat zwischen vier und sechs Stunden, insgesamt demnach 27 Unterrichtsstunden Mehrarbeit.

Die Klägerin beantragte beim Beklagten, dass die von ihr geleistete Mehrarbeit als zeitanteilige Besoldung abgegolten werden sollte und nicht nach der gesetzlich vorgesehenen Mehrarbeitsvergütung. Grund dafür sei, dass bei einer Abgeltung aufgrund der Mehrarbeitsvergütungsverordnung die Klägerin finanziell schlechter gestellt wäre als bei einer Abgeltung nach den Vorschriften der beamtenrechtlichen Besoldung. Die Differenz zu einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft lag bei einem Betrag von etwa 500 DM. Der Beklagte lehnte den Antrag der Klägerin ab.

Die Klägerin machte ihren Anspruch im Wege der Klage vor dem Verwaltungsgericht Berlin geltend. Das Verwaltungsgericht Berlin gab der Klage mit der Begründung statt, dass die Abgeltung aufgrund der Mehrarbeitsvergütungsverordnung eine mittelbare Diskriminierung der weiblichen Beschäftigten sei, denn von der Schlechterstellung aufgrund der Mehrarbeitsvergütungsverordnung seien hauptsächlich Frauen betroffen. Darin liege ein Verstoß gegen deutsches Verfassungsrecht und europäisches Recht.

Gegen dieses Urteil legte der Beklagte Sprungrevision zum Bundesverwaltungsgericht ein, das das Verfahren mit Beschluss vom 11. Mai 2007 gemäß § 94 VwGO aussetzte und den EuGH anrief.

Das Bundesverwaltungsgericht hat an den EuGH folgende Vorlagefrage gerichtet :

Steht Art 141 EG einer nationalen Regelung entgegen, nach der die Vergütung für eine über die reguläre Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit sowohl bei vollzeitbeschäftigten als auch bei teilzeitbeschäftigten Beamten in derselben Höhe gezahlt wird, die niedriger ist als die anteilige Besoldung, die bei vollzeitbeschäftigten

Beamten auf einen gleich langen Teil ihrer regulären Arbeitszeit entfällt, wenn überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind ?

Weiterhin beehrte das BVerwG die Überprüfung anhand Gemeinschaftsrechts, ob die deutsche gesetzliche Regelung gegen den europäischen Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" verstößt, da die Vergütung nach der Berufsgruppe vorgenommen wird und nicht im Verhältnis zum Gehalt der Vollzeitbeschäftigten.

Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat im Vormittelungsverfahren an den EuGH noch einmal herausgehoben, dass eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft durch Mehrarbeit prozentual gesehen mehr belastet wird als eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft und trotzdem durch die Anwendung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung geringer entlohnt wird. Dies sei eine mittelbare Diskriminierung, die nicht objektiv gerechtfertigt sei.

Die Vertreter der Bundesrepublik Deutschland sind in ihrer Stellungnahme vom 03. April 2007 an den EuGH der Ansicht, dass durch die deutsche Regelung nicht gegen europäisches Recht, d.h. den Grundsatz der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit, verstoßen worden sei und eine Diskriminierung von Frauen durch die Regelung ebenfalls nicht gegeben sei. Sie begründen ihre Meinung damit, dass eine Diskriminierung schon deshalb nicht vorliege, da die deutsche Regelung nicht an geschlechtsspezifische Charakteristika knüpfe. Auch eine indirekt Diskriminierung scheidet aus, da keine Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten gegeben sei.

Zudem müssten die Entgelte für die Regelarbeitszeit und Mehrarbeitsvergütung gesondert verglichen werden, da sie es sich um unterschiedliche Sachverhalte handle, die nicht miteinander direkt vergleichbar seien (Urteil des EuGH vom 27. Mai 2004, Az C – 285/02).

Bei konsequenter Anwendung dieses Grundsatzes ergäbe sich dann allerdings keine Benachteiligung, da sowohl bei Vollzeitbeschäftigten als auch Teilzeitbeschäftigten die Bezüge im Verhältnis zur Arbeitszeit bemessen werden und dieses Prinzip auch bei der Mehrarbeit angewendet werde. Einen Verstoß gegen Art 141 EG sieht die Bundesrepublik Deutschland demnach als nicht gegeben.

Die Prozessbevollmächtigten der Europäische Kommission gehen in ihrer Stellungnahme vom 31. Oktober 2006 dagegen davon aus, dass die nationale deutsche Regelung gegen europäisches Recht verstößt, da eine Ungleichbehandlung ohne Rechtfertigung vorliege. Es wird dem EuGH deshalb vorgeschlagen, die Vorlagefrage wie folgt zu beantworten :

Artikel 141 EG ist so zu interpretieren, dass eine nationale Regelung mit diesem nicht vereinbar ist, wenn sie bewirkt,

- dass zwar der Stundensatz für geleistete Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gleich hoch ist,
- dass aber dadurch, dass der Stundensatz bei Mehrarbeit niedriger ist, als der Stundensatz bei Normalarbeit, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei gleicher effektiven Wochenarbeitszeit weniger verdienen, als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer,
- wenn erheblich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind und wenn diese Ungleichbehandlung nicht einem Ziel dient, das nichts mit der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht zu tun hat, und zur Erreichung des verfolgten Zieles erforderlich ist.

Die letzten beiden benannten Bedingungen müssten allerdings durch das nationale Gericht festgestellt werden.

Der Generalanwalt beim EuGH Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer hat seinen Schlussantrag dahingehend gestellt, dass die nationale deutsche Regelung dem Art 141 EG ("gleicher Lohn für gleiche Arbeit") entgegensteht, da Teilzeitbeschäftigte geringer vergütet werden, dies hauptsächlich Frauen betrifft und eine objektive Rechtfertigung fehlt.

Der Schlussantrag des Generalanwaltes spricht zugunsten der Klägerin. Eine entsprechende Entscheidung im Bereich angestellter Lehrkräfte ist vom EuGH bereits 1999 ergangen.

Der EuGH hat mit Urteil vom 06.12.2007 entschieden, dass die niedrigere Vergütung von Arbeitsstunden, die ein teilzeitbeschäftigter Beamter über seine individuelle Arbeitszeit hinaus bis zur Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Beamten leistet, gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verstößt, wenn diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft und diese Ungleichbehandlung nicht durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat.

Der Gerichtshof stellt mit seiner Entscheidung noch einmal ausdrücklich fest, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit nicht nur einer mittelbaren Diskriminierung entgegensteht, sondern auch einer unmittelbaren Diskriminierung. Die niedrigere Vergütung für die Abgeltung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten nach der Mehrarbeitsverordnung hat eine Ungleichbehandlung zum Nachteil der teilzeitbeschäftigten Lehrer zur Folge, da bei ihnen für die Unterrichtsstunden, die sie über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus bis zur Regelarbeitszeit bei Vollbeschäftigten leisten, ein niedrigerer Vergütungssatz zur Anwendung kommt.

Der Gerichtshof erinnert das nationale Gericht – hier das Bundesverwaltungsgericht – daran, dass die Gesamtheit der Beschäftigten, für die die nationale Regelung gilt, bei der Feststellung zu berücksichtigen ist, ob von der Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betroffen sind. Abschließend ersucht der EuGH das Bundesverwaltungsgericht, dass es zu prüfen hat, ob die Ungleichbehandlung auf objektiv gerechtfertigten Faktoren beruht, die bisher nicht in Erwägung gezogen worden sind.

Inwiefern und welche Auswirkungen das Urteil des EuGH haben wird, kann abschließend noch nicht beurteilt werden. Auch die Frage, welche Konsequenzen das BVerwG ziehen wird, ist noch unklar. Ob und in welchem Umfang Handlungsbedarf für die betroffenen Beschäftigten und gegenüber der Politik besteht, wird in der GEW zurzeit mit den betreuenden Rechtsanwälten und Rechtsschutzstellen geprüft. Über die Ergebnisse und damit verbundenen Vorgehensweisen wird die GEW ihre Mitglieder umgehend informieren.

Fest steht allerdings, dass alle teilzeitbeschäftigten, verbeamteten Mitglieder ihre Ansprüche auf Vergütung der Mehrarbeit als anteilige Besoldung zeitnah gegenüber dem Dienstherrn geltend machen sollen. Ein entsprechendes Musterschreiben ist unter www.gew.de oder bei den Landesrechtsschutzstellen zu finden.

Bearbeitung: Katrin Löber

Stand: Dezember 2007

Staatliche Förderung kassieren und gleichzeitig für das Alter vorsorgen!

Als Mitglied der GEW kannst du schon mit einem geringen Beitrag für dich und deine Angehörigen eine private Rentenversicherung abschließen. „Das RentenPlus“ des DGB ist eine Riesterreute zum günstigen Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge.

Die Vorteile auf einen Blick:

- hohe garantierte Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung



Der Vorteil von „Das RentenPlus“ entsteht u. a. durch geringe Verwaltungskosten. Die so erzielten Einsparungen werden direkt an die Versicherten weitergereicht. Dadurch ist „Das RentenPlus“ kostengünstig und leistungsstark. Stiftung Warentest hat „Das RentenPlus“ „sehr gut“ bewertet!



Fordere jetzt dein persönliches Angebot an!

Debeka	Telefon 01 80/5 00 65 90-10
BHW	Telefon 01 80/5 00 65 90-20
DBV	Telefon 01 80/5 00 65 90-30
DEVK	Telefon 01 80/5 00 65 90-40
HUK-COBURG	Telefon 01 80/5 00 65 90-50
NÜRNBERGER	Telefon 01 80/5 00 65 90-60

im Internet unter www.das-rentenplus.de

Das RentenPlus • Postfach 300752 • 56029 Koblenz

Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

Mitgliedsantrag

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Beschäftigungsverhältnis <input type="checkbox"/> Honorarkraft <input type="checkbox"/> angestellt <input type="checkbox"/> beamtet <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert <input type="checkbox"/> Altersteilzeit <input type="checkbox"/> befristet bis _____ <input type="checkbox"/> arbeitslos <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche <input type="checkbox"/> im Studium <input type="checkbox"/> in Elternzeit <input type="checkbox"/> Referendariat/ Berufspraktikum <input type="checkbox"/> Sonstiges
Vorname/Name	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Straße/Nr.	Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Land/PLZ/Ort	Name/Ort der Bank	
<input type="text"/>	Kontonummer BLZ	
Geburtsdatum/Nationalität	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Tarif-/Besoldungsgebiet	
Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Tarif-/Besoldungsgruppe Stufe seit	
Telefon Fax	<input type="text"/>	
Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.		
<input type="text"/>	Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)	
<input type="text"/>	Betrieb/Dienststelle Träger	
Ort/Datum	Unterschrift	
<input type="text"/>	Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort	

Vielen Dank!
Ihre GEW