

*Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad*

# ***Aktuelles aus der Rechtsprechung***

*Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen*

# Aktuelles aus der Rechtsprechung

Verfassungsklage vor dem Bundesverfassungsgericht gegen 42-Stunden-Woche gescheitert

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit Beschluss vom 30. Januar 2008 (2 BvR 398/07) die Klage eines bayerischen Beamten gegen die Verlängerung der Wochenarbeitszeit nicht zur Entscheidung angenommen.

Dem Beschluss lag folgender Sachverhalt zugrunde :

Der Beschwerdeführer wandte sich gegen die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit von Beamten des Freistaates Bayern auf 42 Wochenstunden ab dem 1. September 2004.

Aufgrund der angeordneten Verlängerung der Wochenarbeitszeit wandte sich der Beschwerdeführer im März 2005 an seinen Dienstherrn und beantragte ausgleichende Dienstbefreiung; hilfsweise eine entsprechende Gutschrift von Mehrarbeit auf seinem Arbeitszeitkonto.

Da die Anträge sowohl im Verwaltungs- als auch im Widerspruchsverfahren abschlägig beschieden worden sind, erhob der Beschwerdeführer Klage vor dem Verwaltungsgericht, welches die Klage abwies. Am 22. Februar 2007 erhob der Beschwerdeführer folglich Verfassungsbeschwerde.

Er begründete seine Beschwerde mit Verstößen gegen Artikel 1,2 Abs. 1,3 Abs. 1 und Abs. 3, 12,19 Abs. 2 und 4, 20 Abs. 3 und 25 Grundgesetz (GG). Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass er durch die Arbeitszeitverlängerung gegenüber seinen angestellten Kollegen, für die eine günstigere Regelung gelte, benachteiligt werde. Auch greife der Dienstherr rechtswidrig in den Kernbereich seines Selbstbestimmungsrechts aus Artikel 2 Abs. 1 GG ein, da ihm durch die Verlängerung ein Teil seiner Freizeit genommen werde, die einen Teil seines Lebens und damit seiner Persönlichkeit ausmache.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Beschwerde nicht zur Entscheidung angenommen, da dieser aufgrund der fehlenden Erfolgsaussichten keine grundsätzliche Bedeutung zukomme.

Das Gericht begründet seine Entscheidung damit, dass die verfassungsmäßigen Rechte des Beschwerdeführers nicht verletzt sind, da gegen die Erhöhung der Wochenarbeitszeit ab 1. September 2004 keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen.

Das Gericht führt aus, dass ein Verstoß gegen Art 33 Abs 5 GG nicht ersichtlich ist.

Ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, der eine Arbeitszeit von 40 Stunden vorsehe, liege nicht vor. Vielmehr müsse ein Beamter seine gesamte Persönlichkeit für den Dienstherrn einsetzen und grundsätzlich auf Lebenszeit seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Einheitliche gesetzliche Bestimmungen zur Arbeitszeit existieren seit jeher nicht und auch nicht aktuell. Daraus sei zu schließen, dass es im Organisationsermessen des Dienstherrn stehe, die Arbeitszeit festzulegen. Dieses Organisationsermessen findet seine Grenze in dem hergebrachten Grundsatz der Fürsorgepflicht. Danach muss der Dienstherr bei der Festlegung der Wochenarbeitszeit die wohlverstandenen Interessen des Beamten berücksichtigen, indem er die Arbeitszeit nicht über ein Maß festlegt, das den Beamten übermäßig belastet oder gar geeignet ist, die Gesundheit zu gefährden.

Im Hinblick darauf sei die Verlängerung auf 42 Stunden nicht zu beanstanden. Der Dienstherr sei seiner Pflicht, den Beamten nicht übermäßig zu belasten, nachgekommen, da er für ältere, jugendliche und schwerbehinderte Beamte eine kürzere regelmäßige Arbeitszeit bedacht habe. Grundsätzlich gehe zudem von einer 42-Stunden-Woche keine Gefahr für die Gesundheit aus.

Auch ergibt sich aus der Verlängerung der Arbeitszeit kein Verstoß gegen das in Artikel 33 Absatz 5 GG abgesicherte Alimentationsprinzip. Die Arbeitszeitverlängerung, die nicht mit einer Anpassung der Besoldung verbunden war, stelle keine mittelbare Besoldungskürzung dar. Die Alimentation des Beamten sei nämlich kein Entgelt für eine konkrete Dienstleistung, sondern vielmehr die Gegenleistung des Dienstherrn dafür, dass sich ihm der Beamte mit seiner gesamten Persönlichkeit zur Verfügung stellt und gemäß den jeweiligen Anforderungen seine Dienstpflicht nach Kräften erfüllt. Dieses besondere Verhältnis zwischen Dienstpflicht und Alimentation schließe es aus, die gewährte Alimentation auf die geleisteten Arbeitsstunden umzulegen. Im Umkehrschluss habe in der Vergangenheit auch nicht die Verminderung der Besoldung eine Herabsetzung der Arbeitszeit nach sich gezogen.

Verstöße gegen Artikel 12 Absatz 1 GG, Artikel 2 Absatz 1 GG sowie Artikel 3 Absatz 1 GG seien ebenfalls nicht erkennbar, so dass gegen die Arbeitszeitverlängerung keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist weder nachvollziehbar begründet noch steht sie im Einklang mit internationalem Recht.

#### Verfahren der GEW zur Arbeitszeit der Lehrkräfte

Bereits mehrfach in der Vergangenheit hat die GEW gegen das Vorgehen der Dienstherrn protestiert und bei der ILO Beschwerde (International Labour Organisation) in Genf eingelegt.

Grund dafür war, dass nach Auffassung der GEW ein Streikverbot für Beamte gegeben ist während die Arbeitgeber dieses vehement bestritten haben. Die GEW hat sich dabei auf internationales Recht bezogen, das auch die Bundesregierung akzeptiert hat.

Die ILO hat die GEW in ihrer Auffassung bestätigt und festgestellt, dass das Streikverbot, soweit es Lehrkräfte betrifft, den internationalen Abkommen widerspricht. Lehrkräfte gehörten nicht zum engen hoheitlichen Bereich des Staates, in dem auch nach Ansicht der ILO eine Einschränkung möglich ist. Das Recht auf Arbeitsniederlegung ist nach Auffassung der ILO zudem unabhängig vom Status gegeben. Dies bedeutet, dass sowohl angestellte als auch verbeamtete Lehrkräfte ein Streikrecht haben.

Letztmalig hat die GEW 1994 gemeinsam mit dem DGB bei der ILO Beschwerde gegen die einseitige Erhöhung der Arbeitszeit bei den Beamten eingelegt.

GEW und der DGB waren der Ansicht, dass das Vorgehen der Dienstherrn gegen Artikel 9 GG verstößt und nicht im Einklang mit den internationalen Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 steht.

Artikel 9 Absatz 3 GG schützt die kollektive und individuelle Koalitionsfreiheit, worunter auch das Streikrecht als Ausdruck der Betätigungsfreiheit der Koalition fällt. Die Abkommen Nr. 87 und Nr. 98 schützen parallel dazu auf internationaler Ebene das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivhandlungen, wozu ebenfalls das Streikrecht gehört. Die Übereinkommen sind auch von der damaligen Bundesregierung ratifiziert worden.

Grund für die Auffassung der Gewerkschaften war, dass die Erhöhung durch ein einseitiges Arbeitgeberdiktat erfolgte. In keinem Fall gab es zur Frage der Arbeitszeitverlängerung Verhandlungen oder auch nur substanzielle Gespräche zwischen Arbeitgebern und den Gewerkschaften.

Allerdings stellen die Abkommen der ILO hohe Anforderungen an substanzielle Gespräche und Verhandlungen, denen das bloße Beteiligungsverfahren, das lediglich einer Anhörung entspricht, nicht gerecht wird. Die Bundesregierung hat in ihrer Stellungnahme trotz alledem ausdrücklich festgehalten, dass Kollektivverhandlungen für Beamte nicht in Betracht gezogen werden.

Die GEW ist in ihrer Überzeugung jedoch durch die ILO auch bestätigt worden. Anfang 1996 kommt der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit zu der Feststellung, dass durch die Verweigerung von Verhandlungsrechten für Beamte die Bundesregierung die Übereinkommen Nr. 87 und 98 verletzt. Der Verwaltungsrat der ILO hat sich dieser Empfehlung angeschlossen und die Bundesregierung aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, die es möglich machen, dass Lehrkräfte im Beamtenstatus das Recht auf Kollektivverhandlungen ausüben können.

#### Ausblick

Bisher ist dergleichen nicht geschehen.

Sowohl die zuständige Regierung als auch die Gerichte tun sich schwer damit, verbeamteten Lehrkräften ein Streikrecht einzuräumen. Vielmehr sind die Arbeitgeber, nämlich der Bund, die Länder und Kommunen, der Ansicht, ihren Beschäftigten jegliches Mitspracherecht verweigern zu können und wie bisher einseitig Arbeitsbedingungen festlegen zu können. Solange es an den zuständigen Stellen kein Umdenken insofern gibt, dass ein moderner öffentlicher Dienst eine Mitbestimmung seiner Bediensteten nicht fürchten muss, wird es weiterhin den Gerichten überlassen, dem Dienstherrn seine Grenze zu zeigen.

Aber nicht nur das Vorliegen internationale Abkommen erfordert ein Streikrecht für Beamte, sondern auch der Wandel in der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses. Beamte erhalten mittlerweile ihre Bezüge auch als Entgelt für erbrachte Gegenleistungen, wie die Einführung der Leistungselemente im Besoldungsrecht zeigt. Dann muss man ihnen aber auch alle Rechte in die Hand geben, die einem „normalen Arbeitnehmer“, der ebenfalls ein Entgelt für seine Leistung erhält, zustehen.

Bearbeitung: Katrin Löber

Stand: Februar 2008



## Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

### Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Das RentenPlus des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

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

Überzeugen Sie sich selbst! Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an:

### Rentenversicherung Tarifvariante „Klassik“ oder „Chance“

**Debeka** (Konsortialführer)

Tel.: 0180-5006590-10

**BHW**

Tel.: 0180-5006590-20

**DBV-Winterthur**

Tel.: 0180-5006590-30

**DEVK**

Tel.: 0180-5006590-40

**HUK-COBURG**

Tel.: 0180-5006590-50

**NÜRNBERGER**

Tel.: 0180-5006590-60

### Fondssparplan „UniProfiRente“

**BBBank**

Tel.: 0180-5006590-70

[www.das-rentenplus.de](http://www.das-rentenplus.de)

empfohlen von:



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

## GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

E-Mail

Straße/Nr.

Berufsbezeichnung/-ziel      beschäftigt seit      Fachgruppe

Land/PLZ/Ort

Name/Ort der Bank

Geburtsdatum/Nationalität

Kontonummer      BLZ

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei      von      bis      (Monat/Jahr)

Tarif/Besoldungsgebiet

Telefon      Fax

Tarif/Besoldungsgruppe      Stufe      seit

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.

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Ort/Datum      Unterschrift

Betrieb/Dienststelle      Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle      PLZ/Ort

### Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit  
\_\_\_ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis \_\_\_\_\_
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit  
\_\_\_ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/  
Berufspraktikum
- Sonstiges

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
  - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
  - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
  - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Vielen Dank!  
Ihre GEW