

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Aktuelle Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

1. Instanz : VG Berlin, Aktenzeichen 7 A 192/01

2. Instanz : BVerwG, Aktenzeichen 2 C 128/07

Vorlageverfahren an den EuGH, Aktenzeichen C – 300/06

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

Gleiche Entlohnung Teilzeitbeschäftigter

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 6. Dezember 2007 hat nunmehr zu einem Urteil des vorlegenden Senats des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) geführt. Das BVerwG hat am 13. März 2008 seine Entscheidung getroffen und die Revision des beklagten Landes unter dem Hinweis auf das Diskriminierungsverbot bei der Vergütung von Männern und Frauen als unbegründet zurück gewiesen. Der Klägerin wird somit ein Anspruch auf anteilige Besoldung für die geleistete Mehrarbeit zugestanden.

Das Gericht geht davon aus, dass grundsätzlich der Beamte verpflichtet ist, ohne Vergütung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn es dienstliche Gründe erforderlich machen. Wird der Beamte mehr als fünf Stunden im Monat (entspricht drei Unterrichtsstunden) zusätzlich beansprucht, so ist ihm allerdings eine Dienstbefreiung zuzugestehen. Ist dies nicht möglich, so kann an ihrer Stelle eine Vergütung aufgrund der sogenannten Mehrarbeitsvergütungsverordnung gezahlt werden.

Diese Auffassung weicht an diesem entscheidenden Punkt von der Entscheidung des EuGH für angestellte Lehrkräfte ab. In dieser Entscheidung hatte der EuGH festgestellt, dass angestellte Lehrkräfte nicht verpflichtet sind, unentgeltlich Mehrarbeit zu leisten.

Das BVerwG ist der Auffassung, dass die Klägerin alle Voraussetzungen für einen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung erfüllt. Allerdings ist die Vergütung der Klägerin, die sie aufgrund der Mehrarbeitsvergütungsverordnung erhält, deutlich geringer als der Teilbetrag der Dienstbezüge, die eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft für ein entsprechendes Arbeitspensum erhalten würde.

Aus diesem Grund kommt das BVerwG zu der Ansicht, dass die niedrigere Vergütung der Dienststunden, die teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte als Mehrarbeitsstunden leisten, im Vergleich zu der anteiligen Besoldung, die vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte für die gleiche Zeit von Dienststunden innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit erhalten, eine nach dem Gemeinschaftsrecht unzulässige mittelbare Diskriminierung weiblicher Lehrkräfte ist.

Das Gericht stützt seine Entscheidung darauf, dass Art 141 EG es gebietet, dass die Mehrarbeitsstunde, die ein Teilzeitbeschäftigter bis zur geltenden Grenze der Vollzeitbeschäftigung leistet, nicht schlechter vergütet werden darf als der gleich lange Dienst, den ein Vollzeitbeschäftigter im Rahmen seiner regulären Arbeitszeit leistet. Denn nach der Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften, den der erkennende Senat angerufen hat, steht Art 141 EG der nationalen Regelung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung entgegen, wenn von allen Beschäftigten, für die diese Regelung gilt, ein erheblich höherer Prozentsatz weiblicher als männlicher Beschäftigter betroffen ist und die Ungleichbehandlung nicht durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Eine Ungleichbehandlung liegt insbesondere dann vor, wenn eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft, die über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit leistet, für diese Arbeit aber weniger Vergütung erhält als eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft für die selbe Arbeitszeit. Die Ungleichbehandlung endet erst dann, wenn die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft so viel Mehrarbeit leistet, dass deren Umfang auch die reguläre Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft überschreitet; denn die über diesen Arbeitszeitrahmen hinausgehende Mehrarbeit wird sowohl bei den Teilzeitbeschäftigten als auch bei den Vollzeitbeschäftigten nach denselben – geringeren – Mehrarbeitsvergütungssätzen vergütet.

Dies ist bei der Klägerin jedoch nicht der Fall, da ihre Arbeitszeit auch unter Einschluss ihrer Mehrarbeit unterhalb der regulären Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft liegt und nicht den Zeitraum erreicht, der auch für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte geringer zu vergütende Mehrarbeit darstellt.

Hinzu kommt, dass der erkennende Senat bindend davon auszugehen hat, dass von der Schlechterstellung bei der Bezahlung der Unterrichtsstunden, die über das Maß der jeweils gewählten Teilzeitbeschäftigung hinaus geleistet worden sind, erheblich mehr Frauen als Männer betroffen waren. Es sind zudem keine Faktoren ersichtlich, die eine niedrigere Vergütung der Mehrarbeitsstunden objektiv rechtfertigen können, so dass der Anspruch der Klägerin auf Zahlung anteiliger Besoldung für geleistete Mehrarbeit begründet ist.

Der Entscheidung des BVerwG lag der im Anschluss dargestellte Sachverhalt und Verfahrenablauf zugrunde, der sich als Hintergrundinformation auch noch einmal in einer Aktuellen Rechtsprechung von Dezember 2007 wiederfindet.

Der EuGH hatte auf Vorlage des BVerwG zu prüfen, 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.

Eine verbeamtete Lehrerin war beim Land Berlin in den Jahren 1999 und 2000 mit einer Wochenstundenzahl von 23 Unterrichtsstunden teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich dazu

betrag 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 richtete an den EuGH folgende Vorlagefrage :

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 hatte 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 waren in ihrer Stellungnahme vom 3. April 2007 an den EuGH dagegen 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 begründeten ihre Meinung damit, dass eine Diskriminierung schon deshalb nicht vorliege, da die deutsche Regelung nicht an geschlechtsspezifische Charakteristika knüpfe. Auch eine indirekt Diskriminierung schied nach deren Auffassung 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 gingen 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. Sie schlugen dem EuGH deshalb vor, die Vorlagefrage wie folgt zu beantworten :

Artikel 141 EG sei 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 effektiver 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 stellte zudem seinen Schlussantrag dahingehend, 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 sprach zugunsten der Klägerin. Eine entsprechende Entscheidung im Bereich angestellter Lehrkräfte war vom EuGH bereits ergangen.

Der EuGH hatte mit Urteil vom 6. Dezember 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 stellte mit seiner Entscheidung noch einmal ausdrücklich fest, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit nicht nur einer unmittelbaren Diskriminierung entgegensteht, sondern auch einer mittelbaren 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 erinnerte das nationale Gericht – 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 beauftragte der EuGH das Bundesverwaltungsgericht, zu prüfen, ob die Ungleichbehandlung auf objektiv gerechtfertigten Faktoren beruht, die bisher nicht in Erwägung gezogen worden sind.

Die GEW hat damit ein langjähriges Verfahren im Interesse aller teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, die verbeamtet sind und Mehrarbeit leisten, erfolgreich abgeschlossen.

Nunmehr sind die Beamtinnen und Beamten auch den angestellten Lehrkräften gleichgestellt, für die bereits vor Jahren ein ähnliches Urteil erstritten werden konnte. Ob dies allerdings auch hinsichtlich der Bewertung unentgeltlich zu leistender Mehrarbeit von Bestand sein wird, bleibt abzuwarten.

Bearbeitung: Katrin Löber

Stand: April 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

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