

sind. Ist dies der Fall, so wird es den Anteil der Männer und Frauen in beiden Vergleichsgruppen zu ermitteln haben.

Zutreffend verweist zwar die Revision auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, nach der auch die nicht in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des Art. 119 EG-Vertrag sind (Urteil vom 3. Juli 1986 – Rs 66/85 – Lawrie-Blum – Slg. 1986, 2139, 2145). In einer weiteren Entscheidung hat das Gericht geprüft, ob die Richtlinie 75/117 im Bereich der Beamtenbesoldung in der Bundesrepublik Deutschland in innerstaatliches Recht umgesetzt worden ist und dabei die Anwendbarkeit des Art. 119 EG-Vertrag auf die Beamten unterstellt (Urteil vom 21. Mai 1985 – Rs 248/83 – Kommission ./ Deutschland – Slg. 1985, 1474, 1480, 1489).

Allerdings ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 13. Mai 1986 – Rs 170/84 – Bilka -) die Prüfung der angegriffenen Regelung auf ihren Anwendungsbereich beschränkt. Dieser schließt vorliegend nur die im Angestelltenverhältnis stehenden Lehrkräfte ein, die beamteten Sonderschullehrer und Erzieher werden nicht von dem Eingruppierungserlaß erfaßt. Daneben ist die Vergütung der Beamten und Angestellten nicht gleich, die Bezüge der Beamten liegen bei vergleichbarer Tätigkeit unter denen der Angestellten. Die Unterschiede in den absoluten Vergütungsbeträgen beruhen auf dem unterschiedlichen Entgeltcharakter der Vergütungssysteme des öffentlichen Dienstes. Auch aus § 11 Satz 2 BAT ergibt sich keine Gleichstellung im Bereich der Grundvergütung, da diese für die Arbeitnehmer und Beamten jeweils abschließend in den Vergütungstarifverträgen und Besoldungsordnungen geregelt ist.

Kommt das Landesarbeitsgericht im weiteren Verfahren zu einer Herausnahme der Beamten aus den Vergleichsgruppen, sollte es aus Gründen der Prozeßökonomie erwägen, bei einer Sachentscheidung die notwendigen Feststellungen zur Anzahl der Beamten in den einzelnen Vergleichsgruppen im Urteil zu treffen. Bei einer erneuten Revision könnte der Senat dann ggf. nach einer entsprechenden Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ohne erneute Zurückverweisung in der Sache entscheiden. Im Rahmen eines Verfahrens nach Art. 177 EG-Vertrag wäre weiter zu klären, ob es der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung erfordert, daß die besonders die Angehörigen eines Geschlechts treffende nachteilige Wirkung einer Regelung auf geschlechtsspezifischen Gründen beruht (vgl. hierzu Senatsurteil vom 2.12.1992 – 4 AZR 152/92 – AP, a.a.O.).

Mitgeteilt von Heike Dieball, Barmenrode

Urteil

EuGH, Art. 119 EWG-Vertrag

Vergütungsunterschiede bei gleichwertigen Tätigkeitsbereichen

1. Für den Fall, daß aussagekräftige Statistiken einen signifikanten Unterschied bei der Entlohnung für die Ausübung zweier gleichwertiger Tätigkeitsbereiche erkennen lassen, von denen einer fast ausschließlich von Frauen und der andere fast ausschließlich von Männern ausgeübt wird, verlangt Art. 119 EWGV vom Arbeitgeber, diesen Unterschied durch objektive Faktoren, die nicht auf einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beruhen, zu rechtfertigen.

2. In dieser Situation genügt es für eine objektive Rechtfertigung des Gehaltsunterschiedes nicht, als Umstand anzuführen, daß die jeweiligen Gehälter für diese beiden Tätigkeitsbereiche im Rahmen kollektiver Vereinbarungen bestimmt worden sind, die, obwohl von denselben Parteien geführt, sich unterscheiden und von denen jede für sich keine diskriminierende Wirkung erzeugt.

3. Es obliegt dem nationalen Gericht, in Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu bestimmen, ob und in welchem Umfang der Mangel an geeigneten Bewerbern für die Tätigkeit und die daraus folgende Notwendigkeit, eine höhere Vergütung zu bezahlen, einen wirtschaftlichen Grund darstellt, der den Gehaltsunterschied zwischen den beiden Tätigkeitsbereichen objektiv zu rechtfertigen vermag.

EuGH, Urt. v. 27.10.1993, Rs. C-127/92 (Enderby)

Urteil

BAG, §§ 9 I und 10 VI Tarifvertrag Arb

Bundespost, Art. 1 § 2 I BeschFG

Lohnerhöhungen

auch für Post-Teilzeitbeschäftigte

1. § 10 VI Tarifvertrag Arb Bundespost ist nichtig, soweit er den Anspruch auf Lohnerhöhung beschränkt auf Vollzeit beschäftigte ArbeitnehmerInnen.

2. Als Postdienstzeit gem. § 9 I Tarifvertrag Arb Bundespost werden auch solche Zeiten angerechnet, in denen die Arbeitszeit der ArbeitnehmerIn weniger als die Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerIn betragen hat.

Urteil des BAG vom 5.11.92 – 6 AZR 420/91 –