

Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

Der Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ ist in Artikel 119 EG-Vertrag verankert (erhärtert durch die Richtlinie 75/117/EWG) und Bestandteil der innerstaatlichen Rechtsvorschriften. Dennoch wird dieses Prinzip in der Praxis nicht vorschriftsmäßig angewandt, wie das Memorandum der Kommission vom 30. Juni belegt (KOM [94] 6 endg.).

Nach wie vor besteht ein Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern, das vor allem in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten, die Frauen in der Regel stärker betreffen, noch zunimmt. Dennoch ist die Wirtschaftslage nicht die eigentliche Ursache des Problems. Es liegt vielmehr darin begründet, daß ein Großteil der Frauen noch immer in den schlechter-bezahlten „Frauenberufen“ tätig ist. Diese geschlechtsspezifische Aufspaltung des Arbeitsmarktes und die Unterbewertung der von Frauen ausgeübten Tätigkeiten verhindern die angemessene Entlohnung der Frauen. Noch immer fehlt es an objektiven Systemen der Berufsklassifikation und Arbeitsbewertung. Typische Frauenberufe werden im Vergleich zu typischen Männerberufen fast immer niedriger eingestuft. Bis heute werden für diese Vergleiche keine gemeinsamen Normen herangezogen. Es müssen daher dringend nicht-diskriminierende Klassifikations- und Bewertungsverfahren eingeführt werden.

Damit sich Betroffene auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit berufen und die nationalen Gerichte dessen Anwendung durchsetzen können, bedarf es der Klärung einiger Schlüsselbegriffe (Berufsklassifikation, Arbeitsbewertung, Diskriminierung, Entgelt). Diesem Präzisierungsbedarf will das Memorandum nachkommen.

Die Kommission formuliert in dem Memorandum mehrere Punkte, die in jedwede Strategie zur praktischen Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts aufgenommen werden sollten. Dies sind unter anderem:

- aussagekräftigere Grunddaten über das Arbeitsentgelt von Frauen
- die bessere Verbreitung von Informationen über die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften
- eine bessere Schulung der Arbeitgeber und Gewerkschaften hinsichtlich der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit durch Einbeziehung praktischer und rechtlicher Aspekte.

Die Kommission beabsichtigt außerdem die Erarbeitung eines Verhaltenskodexes zu dieser Problematik.

Auskünfte: Referat „Chancengleichheit“, GD V, Europäische Kommission, 200 Rue de la Loi, B-1049 Brüssel.

Mitgeteilt von Heike Dieball, Barienrode

Urteil

BAG, EG-Vertrag Art. 119, BGB § 242
Gleichbehandlung; BAT 1975 §§ 22,23
**Eingruppierung einer Erzieherin –
Gleichwertige Arbeit und mittelbare
Diskriminierung**

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es nicht, Lehrkräfte mit unterschiedlicher Qualifikation verschiedenen Vergütungsgruppen zuzuordnen.

2. Die Prüfung einer nach Art. 119 EG-Vertrag unzulässigen mittelbaren Diskriminierung erfordert zunächst die Bildung von Arbeitnehmergruppen, die bei unterschiedlicher Vergütung eine gleiche oder gleichwertige Arbeitsleistung erbringen. Anschließend ist der Anteil von Männern und Frauen in den Vergleichsgruppen zu ermitteln. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist nur dann erfüllt, wenn das Verhältnis von Männern und Frauen bei einer Gegenüberstellung der Vergleichsgruppen wesentlich voneinander abweicht.

3. Die an niedersächsischen Schulen für geistig Behinderte als Gruppen-/Klassenleiter eingesetzten Erzieher mit sonderpädagogischer Ausbildung stellen eine Vergleichsgruppe gegenüber examinierten Sonderschullehrern dar, wenn ihre Tätigkeit gleich bzw. gleichwertig i.S.d. Art. 119 EG-Vertrag ist.

4. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sind im Beamtenverhältnis stehende Lehrkräfte Arbeitnehmer i.S.d. Art. 119 EG-Vertrag. Es bleibt offen, ob bei der Berechnung des Anteils von Männern und Frauen in den Vergleichsgruppen angestellte und beamtete Lehrkräfte zusammenzuzählen sind.

5. Die Landesarbeitsgerichte sind bei der Zurückverweisung des Rechtsstreits an die rechtliche Würdigung des Sachverhalts durch das Revisionsgericht gebunden (§ 565 Abs. 2 ZPO). Dies gilt auch bei Anwendung von Vertragsrecht der Europäischen Union, soweit die Zurückverweisung zum Zweck der ergänzenden Tatsachenfeststellung erfolgt.

Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 23.2.1994 – 4 AZR 219/93 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin

Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen sowie den Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) und den Eingruppierungserlassen des Niedersächsischen Kultusministers in der jeweils geltenden Fassung.

Die Klägerin ist in die VergGr. IV b BAT eingruppiert und erhält eine entsprechende Vergütung.

In der Schule der Klägerin werden neben den Erziehern auch Sonderschullehrer, die die Befähigung für das Lehramt an Sonderschulen erworben haben, für den Unterricht als Gruppen-/Klassenleiter herangezogen. Der Inhalt der Tätigkeit zwischen diesen Bediensteten und den Erziehern mit sonderpädagogischer Ausbildung ist insoweit identisch, als bei der Planung und Erteilung von Unterricht sowie bei der Anleitung von pädagogischen Mitarbeitern zwischen ihnen nicht unterschieden wird. Lediglich die Erstellung von sonderpädagogischen Gutachten ist auf die Gruppe der ausgebildeten Sonderschullehrer beschränkt. Die an der Schule der Klägerin hierfür in Betracht kommenden zwölf Lehrkräfte haben pro Schuljahr etwa fünf bis sieben dieser Gutachten anzufertigen.

Mit ihrer Klage erhebt die Klägerin einen Anspruch auf die Eingruppierung in die VergGr. III BAT.

Aus den Gründen:

I. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch ergibt sich nicht schon aus Ziff. 20 des Eingruppierungserlasses i.V.m. dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die voneinander abweichende Vergütung von Sonderschullehrern und Erziehern mit sonderpädagogischer Ausbildung ist jedenfalls durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

Die Lehrkräfte mit der Befähigung zum Lehramt an Sonderschulen sind nicht wie die Erzieher auf die Lehrtätigkeit an Schulen für geistig Behinderte beschränkt, sondern können an sämtlichen Sonderschulen des beklagten Landes Unterricht erteilen. Danach begegnet die Differenzierung im Eingruppierungserlaß keinen rechtlichen Bedenken.

II. Aus den bisher getroffenen Feststellungen läßt sich nicht beurteilen, ob der Klägerin ein Anspruch aus Art. 119 EG-Vertrag auf Zahlung der Vergütung nach der VergGr. III BAT zusteht. Die in dem Eingruppierungserlaß vorgenommene unterschiedliche Vergütung von Lehrkräften mit der Befähigung für das Lehramt an Sonderschulen und den Lehrkräften als Gruppen-/Klassenleiter für geistig Behinderte kann für die Klägerin eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn sie bei gleicher oder gleichwertiger Arbeitsleistung wesentlich mehr Frauen als Männer nachteilig betrifft und nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt ist.

1. Das vom Landesarbeitsgericht festgestellte Zahlenverhältnis läßt keine Aussage zu, ob der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung vorliegend gegeben ist, da es die Vergleichsgruppen unzutreffend gebildet hat.

2. Nach dem Wortlaut von Art. 119 EG-Vertrag gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei „gleicher Arbeit“. Art. 1 der Richtlinie 75/117 vom 10. Februar 1975 (ABl EG Nr. L 45 vom 19. Februar 1975 S. 19) konkretisiert diesen Ausdruck dahingehend, daß hiervon auch eine Arbeitsleistung umfaßt ist, die „als gleichwertig anerkannt wird“.

Die Tätigkeit der Sonderschullehrer und die der Lehrkräfte als Gruppen-/Klassenleiter für geistig Behinderte ist nicht gleich bzw. gleichwertig i.S.d. Art. 119 EG-Vertrag. Auf den voneinander abweichenden Anteil der Frauen in den Vergleichsgruppen kommt es nicht mehr an.

Bei der Gruppe der Sonderschullehrer im Sinne des Eingruppierungserlasses handelt es sich um die Gesamtheit der an den niedersächsischen Sonderschulen eingesetzten Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Sonderschulen. Die Inhalte der Tätigkeit innerhalb dieser Gruppe sind nicht deckungsgleich, sie richten sich vielmehr nach der Sonderschulart, in der sie tätig sind. Bei den in Niedersachsen errichteten Sonderschulen handelt es sich nicht ausschließlich um solche für geistig Behinderte. Nach § 2 der „Verordnung über die Aufnahme und Überweisung in die Sonderschulen und Sonderunterricht“ vom 5. Juli 1977 (Nds. GVBl. 1977 S. 261) bestehen neben den Schulen für geistig Behinderte neun weitere Sonderschultypen, die auf die jeweilige Art der Behinderung der Schüler ausgerichtet sind (z.B. Schule für Blinde, Gehörlose, Körperbehinderte usw.). In diesen Sonderschulformen werden jeweils unterschiedliche Lerninhalte und -formen vermittelt, die sich an der Lernfähigkeit der Schüler orientieren. Aufgabe der Schule für geistig Behinderte ist es, die lebenspraktische Bildung ihrer Schüler zu fördern.

Unerheblich ist, daß die Klägerin als Klassenleiterin eine identische Funktion wie Sonderschullehrer an anderen Sonderschultypen ausübt. Der Lohngleichheitssatz der genannten Vorschrift stellt auf die inhaltliche Arbeitsleistung und nicht auf eine Vergleichbarkeit der hierarchischen Stellung des Arbeitnehmers ab.

3. Im vorliegenden Fall kommen aber Ansprüche der Klägerin aus Art. 119 EG-Vertrag wegen der unterschiedlichen Vergütung der an Schulen für geistig Behinderte eingesetzten Lehrkräfte (Sonderschullehrer und Erzieher mit sonderpädagogischer Ausbildung) in Betracht.

a) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ergeben sich Ansprüche aus Art. 119 EG-Vertrag jedenfalls dann, wenn der einzelne Arbeitnehmer als Angehöriger einer Gruppe gegenüber sämtlichen Angehörigen der durch die

Regelung begünstigten Gruppe ohne rechtfertigenden Grund benachteiligt wird. Nach Ansicht des Senats bestehen Ansprüche aus Art. 119 EG-Vertrag für Angehörige einer benachteiligten Gruppe auch dann, wenn sie nicht gegenüber der gesamten Gruppe der von einer Norm Begünstigten benachteiligt werden, sondern lediglich gegenüber einer Teilgruppe, soweit diese nach objektiven Kriterien bestimmbar ist. Dies steht in Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 17. Oktober 1989 – Rs 109/88 – Danfoss – AP Nr. 27 zu Art. 119 EWG-Vertrag), nach der keine systematische Benachteiligung von weiblichen Arbeitnehmern durch ein Vergütungssystem erfolgen darf.

b) Für die rechtliche Beurteilung des Rechtsstreits bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die die rechtliche Bewertung zulassen, inwieweit die Tätigkeit der an Schulen für geistig Behinderte eingesetzten Lehrkräfte vergleichbar ist. Ob die Arbeitsleistung beider Vergleichsgruppen als „gleich“ im Sinne des Art. 119 EG-Vertrag anzusehen ist, hängt im wesentlichen von der rechtlichen Bewertung ab, wie sich die Erstellung der sonderpädagogischen Gutachten auf die Bewertung der Arbeitsleistung der Sonderschullehrer auswirkt. Ohne Kenntnis von Inhalt und Aufgaben der sonderpädagogischen Gutachten ist dem Senat keine Beurteilung möglich, ob diese im Rahmen der ansonsten identischen Tätigkeit als Lehrkraft von rechtserheblicher Bedeutung sind. Ist letzteres nicht der Fall, so ist die Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit der beiden an Schulen für geistig Behinderte beschäftigten Gruppen „gleich“ i.S.d. Art. 119 EG-Vertrag. Ist aber die Gutachtertätigkeit von rechtserheblicher Bedeutung, ist die maßgebliche inhaltliche Arbeitsleistung beider Vergleichsgruppen nicht „gleich“. Dann wäre zu beurteilen, ob die Arbeitsleistung von Sonderschullehrern und Erziehern im Rahmen ihrer Tätigkeit als Gruppen-/Klassenleiter an Schulen für geistig Behinderte „gleichwertig“ i.S. d. Art. 119 EG-Vertrag i.V.m. Art. 1 der Richtlinie 75/117 ist.

c) Nach dem bisherigen Vorbringen des beklagten Landes wäre eine unterschiedliche Vergütung der an Schulen für geistig Behinderte eingesetzten Lehrkräfte bei gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeit nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt. Als Grund für die unterschiedliche Vergütung wird von dem beklagten Land die unterschiedliche Qualität der Arbeitsergebnisse genannt. So soll die wissenschaftliche Ausbildung regelmäßig zu einem gegenüber der Gruppe der Erzieher erhöhten pädagogischen Urteilsvermögen und Fertigkeiten führen, ohne daß dies näher ausgeführt oder belegt wird. Der in dieser Form gehaltene Vortrag ist zu pauschal, er läßt nachvollziehbare und an der praktischen Tätigkeit der

Vergleichsgruppen orientierte Gründe für die behauptete unterschiedliche Qualität ihrer Arbeitsleistungen nicht erkennen. Es besteht kein Erfahrungssatz, wonach eine wissenschaftliche Ausbildung regelmäßig zu besseren Arbeitsergebnissen gegenüber Absolventen anderer Ausbildungsformen führt. Soweit der Senat in der Vergangenheit eine andere Auffassung vertreten hat, hält er hieran nicht mehr fest.

Eine Rechtfertigung für die unterschiedliche Vergütung kommt nur dann in Betracht, wenn die Beschäftigung der Sonderschullehrer einem objektiv aner kennenswerten personalwirtschaftlichen Bedürfnis des beklagten Landes entspricht, wozu es weiterer Darlegungen bedarf.

III. Der Senat hält es im gegenwärtigen Verfahrensstadium für nicht geboten, den Europäischen Gerichtshof zu den hier angesprochenen Auslegungsfragen über die Reichweite und den Inhalt des Art. 119 EG-Vertrag anzurufen.

Das Landesarbeitsgericht wird bei seiner weiteren Verhandlung zunächst zu prüfen haben, ob die Tätigkeiten der als Gruppen-/Klassenleiter an Schulen für geistig Behinderte eingesetzten Sonderschullehrer und die der Erzieher gleich bzw. gleichwertig

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 betreffende 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, Barmen

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 –