

Mehrarbeit teilzeitbeschäftigter, verbeamteter Lehrkräfte muss besser bezahlt werden



EuGH stellt den Anspruch auf Entgeltgleichheit für teilzeitbeschäftigte Beamte fest

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit seinem Urteil vom 06. Dezember 2007 (Aktenzeichen C – 300/06) entschieden, dass die von den öffentlichen Arbeitgebern in der Bundesrepublik Deutschland ausgeübte Praxis, die Mehrarbeit teilzeitbeschäftigter und verbeamteter Lehrkräfte niedriger zu bezahlen als die entsprechende Arbeit vollzeitbeschäftigter Lehrkräfte gegen europäisches Recht verstößt.

Der EuGH hatte den Fall einer verbeamteten Lehrerin aus Berlin zu entscheiden, die teilzeitbeschäftigt war und über einen bestimmten Zeitraum Mehrarbeit leistete. Die erbrachte Arbeitszeit entsprach im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung. Das Land Berlin vergütete der Lehrerin die Mehrarbeit nach der sogenannten Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Im Vergleich zu einer Vollzeitkraft erhielt sie jedoch eine wesentlich geringere Vergütung, obwohl sich ihre Tätigkeit sowohl dem Inhalt als auch dem Umfang nach nicht von einer vollzeitbeschäftigten Lehrerin unterschied. Gegen das Vorgehen des Landes Berlin klagte die Lehrerin mit Rechtsschutz der GEW bis zum Bundesverwaltungsgericht (BVerwG). Das BVerwG setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob die Abgeltung der Mehrarbeit aufgrund der Mehrarbeitsvergütungsverordnung gegen den europarechtlichen Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ verstoße. Zudem warf das BVerwG die Frage auf, ob die Anwendung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung eine mittelbare Diskriminierung darstelle, da hauptsächlich Frauen in Teilzeit arbeiten und eine objektive Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung nicht einschlägig sei. Bei den Lehrkräften insgesamt sind etwa 87 Prozent teilzeitbeschäftigte Frauen betroffen.

Der EuGH begründete seine zugunsten der Klägerin ausfallende Entscheidung damit, dass die ausgeübte Praxis nicht nur gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoße, sondern zudem eine mittelbare Diskriminierung in Betracht käme. Sollte das BVerwG feststellen, dass von der nationalen Regelung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung hauptsächlich Frauen von der Gesamtheit der Beschäftigten betroffen seien und eine Rechtfertigung dafür anhand objektiver Faktoren nicht gegeben sei, läge eine mittelbare Diskriminierung vor.

Bereits 1999 war für die angestellten Lehrkräfte beim Bundesarbeitsgericht (BAG)-ebenfalls mit Rechtsschutz der GEW - ein entsprechendes Urteil hinsichtlich der Vergütung von Überstunden erlangt worden. (Aktenzeichen 5 AZR 200/98)

Die GEW prüft nun eingehend, welche Auswirkungen das Urteil des EuGH für ihre Mitglieder hat. Dringend wird empfohlen, dass alle teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten umgehend ihren Anspruch auf anteilige Besoldung für die erbrachte Mehrarbeit gegenüber der zuständigen Dienstbehörde geltend machen müssen. Ein entsprechendes Musterschreiben ist auf www.gew.de oder bei den Landesrechtsschutzstellen einzuholen.

Welche weitere Konsequenzen und Forderungen die GEW an die Arbeitgeber und die Landesgesetzgeber zu stellen hat, muss noch abschließend geprüft werden. Fest steht, dass die Forderung eindeutig darauf abzielen muss, die Mehrarbeitsverordnung umgehend entsprechend zu ändern. Dies muss – nach der Föderalismusreform – jedes Land für sich regeln.

Ilse Schaad/Katrin Löber