

Aktenzeichen: 4 AZR 219/93

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 23. Februar 1994

- 4 AZR 219/93 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Urteil vom 27. Mai 1992

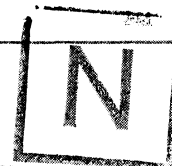
- 5 Ca 157/92 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 12. Januar 1993

- 6 Sa 1094/92 E -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja



Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Erzieherin - mittelbare Diskriminierung

Gesetz:

EG-Vertrag Art. 119; BGB § 242 Gleichbehandlung; BAT 1975
§§ 22, 23

Leitsätze:

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.

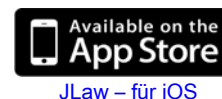
3. Die an niedersächsischen Schulen für geistig Behinderte als Gruppen-/Klassenleiter eingesetzten Erzieher mit sonderpädagogischer Ausbildung stellen eine Vergleichsgruppe gegenüber examinierten Sonderschullehrern dar, wenn ihre Tätigkeit gleich bzw. gleichwertig i.S.d. Art. 119 EG-Vertrag ist.

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 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.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



4 AZR 219/93

6 Sa 1094/92 E Niedersachsen

Verkündet am
23. Februar 1994

Backes,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 1994 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Dr. Wißmann sowie den ehrenamtlichen Richter Wiese und die ehrenamtliche Richterin Schamann für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. Januar 1993 - 6 Sa 1094/92 E - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die am 22. September 1953 geborene Klägerin ist staatlich anerkannte Erzieherin und seit dem 1. September 1976 bei dem beklagten Land als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Die Klägerin ist als Klassenleiterin an einer Schule für geistig Behinderte in K tätig. In der Zeit vom 19. April 1975 bis zum 12. Februar 1977 absolvierte sie erfolgreich eine von dem beklagten Land angebotene Ausbildung für pädagogische Mitarbeiter an Einrichtungen für geistig behinderte Kinder und Jugendliche.

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.



Der für die Eingruppierung der Klägerin maßgebliche Erlaß des Niedersächsischen Kultusministers i.d.F. vom 11. April 1986 (Nds. MBl. 1986 S. 424) lautet auszugsweise wie folgt:

"...

Lehrkräfte an Sonderschulen

VergGr.

- | | |
|--|------|
| 20. Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Sonderschulen | II a |
| 21. Lehrkräfte mit der ersten staatlichen Prüfung für das Lehramt an Sonderschulen (...) | III |
| ... | |
| 24. Lehrkräfte als Gruppen-/Klassenleiter für Geistigbehinderte | |
| 1. ... | |
| 2. mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung als Erzieher, Kindergärtnerin oder Hortnerin | V c |
| nach dreijähriger Bewährung | V b |
| 3. mit der unter Nr. 2 genannten Ausbildung und einer abgeschlossenen sonderpädagogischen Zusatzausbildung | V b |
| nach sechsjähriger Bewährung | IV b |
| ..." | |

Die Klägerin ist seit dem 5. März 1983 in die VergGr. IV b BAT eingruppiert und erhält eine entsprechende Vergütung.

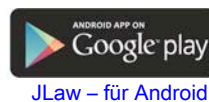
In der Schule der Klägerin werden neben den Erziehern auch Sonderschullehrer, die die Befähigung für das Lehramt an Sonderschulen erworben haben, für den Unterricht als Gruppen-/Klassenleiter herangezogen. Der Inhalt der Tätigkeit zwischen diesen Be-



diensteten 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 Schreiben vom 13. März 1991 beantragte die Klägerin die Höhergruppierung in die VergGr. II a BAT, was die Bezirksregierung Braunschweig mit Schreiben vom 22. April 1991 ablehnte. Mit ihrer am 25. Februar 1992 beim Arbeitsgericht Braunschweig eingegangenen Klage beschränkt die Klägerin ihren Anspruch nunmehr auf die Eingruppierung in die VergGr. III BAT ab dem 1. September 1990.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die unterschiedliche Vergütung der Sonderschullehrer im Vergleich zu den Erziehern mit sonderpädagogischer Ausbildung stelle einen Verstoß gegen den Lohngleichheitssatz des Art. 119 EG-Vertrag dar. Unter Berücksichtigung der im Beamtenverhältnis Beschäftigten sei der Anteil der Frauen unter den als Lehrkräften eingesetzten Erziehern erheblich höher als bei der in der gesamten Gruppe der Sonderschullehrer des beklagten Landes. Wegen der Befähigung der Sonderschullehrer, sonderpädagogische Gutachten zu erstellen, sei sie zwar nicht in die gleiche, in jedem Fall aber in die VergGr. III BAT einzugruppieren.



In der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht hat die Klägerin nach einer Klageänderung neben dem Feststellungsantrag nunmehr beantragt, das beklagte Land zur Zahlung der Differenzvergütung zwischen den VergGr. IV b und III BAT für den Zeitraum vom 1. September 1990 bis 31. Januar 1992 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 13.640,46 DM brutto zu verurteilen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. das beklagte Land zu verurteilen, an die Klägerin 13.640,46 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den Nettobetrag seit dem 12. März 1992 zu zahlen,
2. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, der Klägerin beginnend mit dem 1. Februar 1992 Vergütung nach der VergGr. III BAT einschließlich Sonderzuwendung unter Anrechnung der in diesem Zeitraum gewährten Vergütung nebst 4 % Zinsen ab Fälligkeit, frühestens ab Rechtshängigkeit, zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat die Auffassung vertreten, die vorgenommene Differenzierung zwischen Sonderschullehrern und Erziehern mit sonderpädagogischer Ausbildung stelle keine mittelbare Diskriminierung dar, da sie sich ausschließlich an der beruflichen Qualifikation und nicht an geschlechtsspezifischen Merkmalen orientiere. Bei einem Sonderschullehrer sei daneben von einer höheren Unterrichtsqualität bezogen auf Unterrichtsplanung und -analyse auszugehen.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der im Tenor des verkündeten Urteils zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren ursprünglichen Antrag weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts trägt die klageabweisende Entscheidung nicht. An einer endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits ist der Senat gehindert, da die vom Berufungsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht ausreichen.

A. Die Klage ist insgesamt zulässig. Bei dem neben dem Leistungsantrag erhobenen Feststellungsantrag handelt es sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die im öffentlichen Dienst allgemein üblich ist und gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (z. B. Senatsurteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

B. Zur Beurteilung beider Klageanträge sind weitere tatsächliche Feststellungen erforderlich. Die klageabweisende Entscheidung zum Zahlungsantrag wie auch zu dem unter 2) erhobenen Feststel-

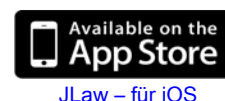


lungsantrag beruht auf der Annahme des Landesarbeitsgerichts, die unterschiedliche Vergütung der Sonderschullehrer und der Erzieher mit sonderpädagogischer Ausbildung sei bereits aufgrund der unterschiedlichen Ausbildung gerechtfertigt. Für die Differenzierung bedarf es aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts einer Prüfung im Einzelfall, ob die unterschiedliche Ausbildung einen objektiven Grund darstellt, der eine abweichende Vergütung zwischen den Sonderschullehrern und Erziehern rechtfertigt. Daneben hat das Berufungsgericht die Vergleichsgruppen für die vergleichende Betrachtung nicht zutreffend gebildet.

I. Zutreffend kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß die Tätigkeitsmerkmale der Anl. 1 a zur Vergütungsordnung des BAT nicht anwendbar sind.

Die Parteien haben in dem schriftlichen Arbeitsvertrag die Anwendung des BAT sowie der Sonderregelungen 2 1 und die hierzu ergangenen Eingruppierungserlasse des Niedersächsischen Kultusministers in der jeweils geltenden Fassung vereinbart. Nach der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen VergGr. ist für das Arbeitsverhältnis der Parteien die Anwendung der Anl. 1 a ausdrücklich ausgeschlossen (BAG Urteil vom 21. Oktober 1992 - 4 AZR 28/92 - AP Nr. 26 zu § 23 a BAT).

Im Arbeitsvertrag ist kein besonderes Tätigkeitsmerkmal i.S.d. genannten tariflichen Vorschrift vereinbart. Die Beurteilung der Tätigkeit der Klägerin nach Anl. 1 a Teil II Abschn. D oder G scheidet aus, weil sie als "Lehrkraft" tätig ist. Damit sind für die Vergütungszahlung allein die in Bezug genommenen



Eingruppierungserlasse des Niedersächsischen Kultusministers in der jeweils geltenden Fassung anwendbar. Das Berufungsgericht hat insoweit zutreffend ausgeführt, daß der Klägerin nach dem danach maßgeblichen Eingruppierungserlaß vom 11. April 1986 (Nds. MBl. 1986 S. 424) Vergütung nach der VergGr. III BAT nicht zusteht, weil sie die erforderliche Qualifikation als Lehrkraft mit erster bzw. zweiter staatlicher Prüfung für das Lehramt an Sonderschulen nicht aufweisen kann.

II. 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.

a) Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechterzustellen. Dieser Grundsatz gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt (BAG Urteile vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 1 der Gründe; vom 4. Mai 1988 - 4 AZR 811/87 - AP Nr. 144 zu §§ 22, 23 BAT 1975).



Zwar hat bei der Festlegung der Vergütung der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies gilt aber nur für individuell vereinbarte Arbeitsentgelte. Dagegen beansprucht der Gleichbehandlungsgrundsatz nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts uneingeschränkt Geltung, wenn der Arbeitgeber – wie im vorliegenden Fall – Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip festlegt (z. B. BAG Urteile vom 28. Juli 1992 – 3 AZR 173/92 – AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 2 b (3) der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; vom 19. August 1992 – 5 AZR 513/91 – AP Nr. 102 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 3 a der Gründe; vom 21. Juli 1993 – 4 AZR 394/92 – AP Nr. 171 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu II 2 a der Gründe). Das beklagte Land hat in dem Eingruppierungserlaß generelle Festlegungen für die Vergütung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrer getroffen.

b) Selbst wenn die Arbeitsleistung der Klägerin mit derjenigen der Sonderschullehrer vergleichbar wäre, ist die unterschiedliche Vergütung durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

Der sachliche Grund für eine ungleiche Behandlung der Vergleichsgruppen muß sich am Zweck der vom Arbeitgeber gewährten Leistung orientieren.

Die Grundvergütung ist regelmäßig Gegenleistung für die ausgeübte Tätigkeit eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst. Durch Differenzierungen bei der Höhe der Grundvergütung schafft



der Arbeitgeber darüber hinaus Anreize für eine höhere Qualifikation der Arbeitnehmer. Dies ist dann nicht sachwidrig, wenn bei einer typisierenden Betrachtung die bessere Ausbildung zu flexibleren Einsatzmöglichkeiten führt (BAG Urteil vom 24. März 1993 - 4 AZR 265/92 - AP Nr. 106 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Danach begegnet die Differenzierung im Eingruppierungserlaß keinen rechtlichen Bedenken. 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.

III. 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 (Nr. 20) und den Lehrkräften als Gruppen-/Klassenleiter für geistig Behinderte (Nr. 24.3) 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. Nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist das in Art. 119 EG-Vertrag enthaltene Gebot gleichen Entgelts



für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbares Recht, auf das sich der einzelne Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber und vor Gericht berufen kann (vgl. Urteil vom 17. Mai 1990 - C 262/88 - AP Nr. 20 zu Art. 119 EWG-Vertrag). Dieser Grundsatz ist unumstritten, das Bundesarbeitsgericht hat ihn in seine Rechtsprechung aufgenommen (vgl. BAGE 66, 264, 270 = AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung; BAGE 68, 320, 324 = AP Nr. 95 zu § 1 LohnFG; Urteil vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 - AP Nr. 28 zu § 23 a BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

Im Eingruppierungserlaß selbst wird zwischen der Vergütungszahlung zwischen den Geschlechtern nicht differenziert. Art. 119 EG-Vertrag verbietet aber nicht nur die unmittelbare, sondern ebenso die mittelbare Diskriminierung (zuletzt BAG Urteil vom 5. Oktober 1993 - 3 AZR 695/92 - AP Nr. 20 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Eine für Mann und Frau in gleicher Weise geltende Rechtsnorm enthält nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs eine nach Art. 119 EWG-Vertrag verbotene mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, wenn sie erheblich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts nachteilig trifft und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (Urteil vom 13. Juli 1989 - Rs 171/88 - Rinner-Kühn - AP Nr. 16 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Urteil vom 27. Juni 1990 - C 33/89 - Kowalska - AP Nr. 21 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Urteil vom 4. Juni 1992 - C 360/90 - Bötel - AP Nr. 39 zu Art. 119 EWG-Vertrag).



2. Bei der Prüfung des Tatbestandes der mittelbaren Diskriminierung sind zunächst Gruppen von Arbeitnehmern für eine vergleichende Betrachtung zu bilden. Sodann ist festzustellen, ob sich die betreffende Regelung im Entgeltbereich auf die Gruppen unterschiedlich auswirkt. Ist dies der Fall, so ist das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter der in den Vergleichsgruppen enthaltenen Arbeitnehmer zunächst getrennt zu ermitteln. Aus einer vergleichenden Betrachtung und den sich hieraus ergebenden Prozentzahlen folgt schließlich die Feststellung, ob der in den Gruppen bestehende Geschlechtsanteil wesentlich i.S.d. Art. 119 EG-Vertrag voneinander abweicht (Senatsurteil vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 - AP, aaO, zu IV 3 c bb der Gründe).

a) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beträgt der Anteil der Frauen in den für Lehrkräfte als Gruppen-/Klassenleiter für geistig Behinderte in Betracht kommenden VergGr. V c bis IV b zwischen 85 % bis 88 %, der Anteil der weiblichen Bediensteten in der VergGr. II a BAT 93 %. Unter Berücksichtigung der bei der Beklagten im Beamtenverhältnis Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 87 % bis 88 % im Erzieherbereich, hingegen lediglich 59 % bei den nach VergGr. II a BAT bzw. der Besoldungsgruppe A 13 bezahlten Sonderschullehrern.

b) 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.



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 (Nr. 20) und die der Lehrkräfte als Gruppen-/Klassenleiter für geistig Behinderte (Nr. 24.3) 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. Hier steht die Hilfe zur Gewinnung eigener Körpererfahrung, Beherrschung wichtiger Körperfunktionen und -fertigkeiten ebenso im Vordergrund wie die Weiterentwicklung im sozialen, emotionalen und sprachlich-kommunikativen Bereich (Erl. d. MK vom 18. April 1989, - Schulverwaltungsblatt - SVBl 1989 S. 103). Wie die Revision selbst vorträgt, ist gerade diese Sonderschulart mit anderen Sonderschulen nicht vergleichbar. Bei diesen orientieren sich Erziehungs- und Unterrichtsinhalte an denen der allgemein- und berufsbildenden Schulen. Da die Lernfähigkeit ihrer Schüler nicht wesentlich von den anderer Schulen außerhalb des Sonderschulbereichs abweicht, steht hier die Vermittlung von schulischem Fachwissen im Vordergrund. Erforderlich sind jedoch spezielle Erziehungsmethoden und didaktische Verfahren bei der Vermittlung dieses Unterrichtsstoffes (Bundesanstalt für Arbeit, Blätter zur Berufskunde, Bd. 3, III A 02, Sonderschullehrer/Sonderschullehrerin, S. 8).

Abweichungen ergeben sich insbesondere bei den Stundentafeln anderer Sonderschulen gegenüber denen der Schulen für geistig Behinderte. Dem unterschiedlichen Verhältnis von Erzieher- und Lehrertätigkeit zwischen den einzelnen Sonderschulformen entspricht es, wenn das beklagte Land Lehrkräfte mit Erzieherausbildung und sonderpädagogischer Zusatzausbildung nur an Schulen für geistig Behinderte mit der Lerngruppen- bzw. Klassenführung betraut. Bei

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



sämtlichen anderen Sonderschulen werden für diese Aufgaben ausschließlich Sonderschullehrer eingesetzt (Erl. d. MK vom 28. September 1982, SVBl 1982 S. 297 f., zu 1.2).

Unerheblich ist, daß die Klägerin als Klassenleiterin eine identische Funktion wie Sonderschullehrer an anderen Sonderschul-typen 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. Der Vortrag der Klägerin ist dahingehend zu verstehen, daß sie auch die erhöhte Vergütung dieser Teilgruppe der unter Nr. 20 des Erlasses eingruppierten Sonderschullehrer angreifen will. Für eine abschließende Sachentscheidung nach § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO fehlt es aber an einer ausreichenden Aufklärung des Sachverhalts.

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.

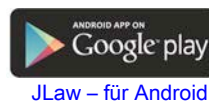


Eine solche Fallgestaltung ist hier nicht gegeben. Nach Ziff. 20 des Eingruppierungserlasses erhalten alle Lehrer mit der Befähigung für das Lehramt an Sonderschulen Vergütung nach der VergGr. II a BAT. Gegenüber den in dieser Weise begünstigten Sonderschullehrern scheidet eine mittelbare Diskriminierung der Klägerin wegen fehlender Vergleichbarkeit der Tätigkeiten aus. Ein Verstoß gegen das Lohngleichheitsgebot kommt überhaupt nur gegenüber der Teilgruppe der an Schulen für geistig Behinderte eingesetzten Sonderschullehrer in Betracht.

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. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb festzustellen haben, ob und ggf. in welchem Umfang aus diesem Grund in der auszuübenden Tätigkeit der Sonderschullehrer und Erzieher rechtserhebliche Unterschiede bestehen. Für die Bewertung der auszuübenden Tätigkeiten ist dabei nicht der Begriff des Arbeitsvorgangs i. S. d. §§ 22, 23 BAT maßgeblich. Zwar haben die Parteien die Anwendung des BAT im Arbeitsvertrag vereinbart. Die Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen nimmt aber Lehrkräfte von ihrem Geltungsbereich aus, weshalb auch die §§ 22, 23 BAT auf ihre Vertragsverhältnisse keine Anwendung finden (BAG Urteile vom 21. Oktober 1992 - 4 AZR 28/92 - und - 4 AZR 156/92 - AP Nr. 26, 27 zu § 23 a BAT). Für die Eingruppierung der als Gruppen-/Klassenleiter eingesetzten Lehrkräfte ist entsprechend im Eingruppierungserlaß des beklagten Landes von einer einheitlichen Tätigkeit auszugehen. 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 Gutachtentätigkeit 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.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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.

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs kann dies der Fall sein, wenn der Arbeitgeber darlegt, daß die unterschiedliche Behandlung einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dient und zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich ist (EuGH Urteil vom 13. Mai 1986 - Rs 170/84 - Bilka - AP Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag). Eine unterschiedliche Vergütung aufgrund einer höherwertigen Berufsausbildung steht danach mit Art. 119 EG-Vertrag in Einklang, wenn die Ausbildung für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeutung ist (EuGH Urteil vom 17. Oktober 1989 - Rs 109/88 - Danfoss - AP, aa0).

Die unterschiedliche Vergütung der an Schulen für geistig Behinderte eingesetzten Erzieher und Sonderschullehrer wäre aufgrund des bisherigen Vortrags des beklagten Landes nicht 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Vortrag ist zu pauschal, er läßt nachvollziehbare und an der praktischen Tätigkeit der Vergleichsgruppen orientierte Gründe für die behauptete unterschiedliche Qualität ihrer Arbeitsleistung 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 anerkennenswerten personalwirtschaftlichen Bedürfnis des beklagten Landes entspricht, wozu es weiterer Darlegungen bedarf.

IV. 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. Die erneute Prüfung des Landesarbeitsgerichts kann ergeben, daß bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine mittelbare Diskriminierung nicht vorliegen. Ein Vorlagebeschluß an den Europäischen Gerichtshof erscheint schließlich nicht aus grundsätzlichen Erwägungen erforderlich. Dem Senat liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine weiteren Revisionen vor, zu deren Entscheidung eine Vorabentscheidung zu den hier maßgeblichen Rechtsfragen von Bedeutung wäre.

Das Landesarbeitsgericht wird bei seiner weiteren Verhandlung zunächst zu prüfen haben, ob die Tätigkeiten der als Grup-



pen-/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.

Der Senat läßt an dieser Stelle ausdrücklich offen, ob die im Beamtenverhältnis stehenden Sonderschullehrer und Erzieher in die Vergleichsgruppenberechnung mit einzubeziehen sind. An eine rechtliche Beurteilung wäre das Landesarbeitsgericht entgegen § 565 Abs. 2 ZPO nicht gebunden, da diese Rechtsfrage die Auslegung des Vertragsrechts der Europäischen Union betrifft, die zur Zuständigkeit des Europäischen Gerichtshofs zählt. Eine Gleichstellung der Beamten und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes erscheint dabei nicht unbedenklich.

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 - AP,



aa0) 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. Dezember 1992
- 4 AZR 152/92 - AP, aa0).

Stellt das Landesarbeitsgericht nach erneuter Verhandlung
fest, daß der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung gegeben
ist, wird es weiter zu prüfen haben, ob die vom beklagten Land
vorgebrachten Rechtfertigungsgründe eine unterschiedliche Vergü-
tung der Sonderschullehrer und der Erzieher rechtfertigen.

„
Schaub Dr. Wißmann Schneider
 Wiese Schamann

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)