

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 4 Sa 77/11

6 Ca 2554 b/10 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19.05.2011

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 19.05.2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 25.01.2011 – 6 Ca 2554 b/10 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

---

### **Tatbestand:**

Die in Vollzeit als angestellte Lehrerin beschäftigte Klägerin begehrt die Zahlung der Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und jener, die sie – wie sie behauptet - erhalten hätte, sofern sie als Realschullehrerin verbeamtet worden wäre.

Die Klägerin, am .... 1961 geboren, trat am 14. Juli 2007 als angestellte Lehrerin in die Dienste des beklagten Landes ein. Ausweislich des von beiden Parteien unter dem 30.01./09.01.2009 unterschriebenen Arbeitsvertrages beschäftigt das beklagte Land die Klägerin seit dem 1. Februar 2009 auf unbestimmte Zeit als Realschullehrerin. Gemäß § 2 des Arbeitsvertrages bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), der Sonderregelung für Lehrkräfte und weiteren im Einzelnen im Arbeitsvertrag genannten Tarifwerken.

Gemäß § 3 des Arbeitsvertrages ist die Klägerin in Entgeltgruppe 13 TV-L eingruppiert. Sie erhält seit August 2009 Vergütung nach dieser Entgeltgruppe mit der Stufe 3 TV-L.

Mit Schreiben vom 13. Februar 2009 beantragte die Klägerin die Übernahme in das Beamtenverhältnis. Das beklagte Land lehnte dies mit Schreiben vom 23. März 2009 unter Hinweis auf die Altersgrenze gemäß § 48 LHO ab.

Die Klägerin wendet sich dagegen, dass sie als Angestellte des öffentlichen Dienstes für dieselbe Tätigkeit eine wesentlich geringere Vergütung erhält als eine vergleichbare Beamtin. Sie beansprucht deshalb für die Zeit von Februar 2009 bis September 2010 die Zahlung des Differenzbetrages in der streitigen Höhe von 29.724,45 €.

Wegen der in erster Instanz vorgetragenen Rechtsauffassungen und der dort gestellten Anträge wird Bezug genommen auf den Inhalt des Tatbestands des angefochtenen Urteils.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Klägerin habe unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung keinen Anspruch darauf, wie eine beamtete Realschullehrerin vergütet zu werden. Arbeitnehmer und Beamte seien derart grundsätzlich verschieden, dass eine identische Besoldung nicht angebracht wäre.

Die Klägerin hat gegen das ihr am 7. Februar 2011 zugestellte Urteil am 24. Februar 2011 mit Fax – und am 28. Februar 2011 mit Originalschriftnsatz Berufung eingelegt und diese sogleich begründet.

Sie vertritt die Auffassung, ihr Zahlungsanspruch stütze sich auf die Richtlinie 2006/54/EG vom 05.07.2006. Dies habe das Arbeitsgericht übersehen. Die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern und Beamten sei mit dieser europarechtlichen Vorschrift nicht in Einklang zu bringen. Sie – Klägerin – teile nicht die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Urteil vom 3. April 2003 – 6 AZR 633/01 –. Sie halte diese Rechtsprechung nicht für europarechtskonform. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 3. April 2003 sei auch nicht in Übereinstimmung zu bringen mit den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Mai 2011 (8 AZR 692/00) und vom 12. März 2008 (4 AZR 93/07). Zudem sei es nicht überzeugend, dass die Organisationsstruktur des Arbeitsverhältnisses maßgeblich für die Anwendbarkeit der Entgeltgleichheitsrichtlinie sein solle.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 25. Januar 2011 – 6 Ca 2554 b/10 – abzuändern und das beklagte Land zu verurteilen, an sie 29.724,45 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hierauf seit 25. Oktober 2010 zu zahlen.

Das beklagte Land beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Das beklagte Land verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und führt aus, es sei ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass Beamte und Angestellte wegen der unterschiedlichen Systeme nicht miteinander vergleichbar seien. Europarechtlich sei die Entscheidung des Arbeitsgerichts im Übrigen auch nicht zu beanstanden.

Wegen der im Einzelnen in der Berufung von den Parteien vorgetragenen unterschiedlichen Rechtsauffassungen wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung die Klage abgewiesen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung dieser erstinstanzlichen Entscheidung.

1. Die Klägerin hat unter Berücksichtigung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes keinen Anspruch darauf, als angestellte Lehrkraft in gleicher Weise wie die beamteten Lehrkräfte vergütet zu werden. Es entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz eine Gleichbehandlung von Angestellten und Beamten nicht gebietet. Nach dieser Rechtsprechung findet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz im Verhältnis von Angestellten zu Beamten keine Anwendung, da für die Regelung ihrer jeweiligen Rechtsverhältnisse unterschiedliche Träger zuständig seien und

sie nicht in derselben Ordnung zu ihrem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn stünden. Ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist nach dieser Rechtsprechung daher nicht verpflichtet, einen Angestellten, der die gleiche Tätigkeit wie ein Beamter ausübt, auch in gleicher Weise wie diesen zu vergüten (BAG, Urteil vom 03.04.2003 – 6 AZR 633/01 –, zitiert nach JURIS Rn. 11; BAG, Urteil vom 21.07.1993 – 4 AZR 394/92 –, zitiert nach JURIS Rn. 33; Urteil vom 28.06.1995 – 10 AZR 559/94 –, zitiert nach JURIS Rn. 32; Urteil vom 28.02.1996 – 10 AZR 418/95 –, zitiert nach JURIS Rn. 48; Urteil vom 20.03.2002 – 4 AZR 90/01 –, zitiert nach JURIS Rn. 53). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bindet daher den Träger eines Ordnungs- und Regelungsbereiches nur in dessen eigenen Zuständigkeitsbereich. Er enthält kein Gebot zur einheitlichen Behandlung von Gruppen in unterschiedlichen Ordnungs- oder Regelungsbereichen (Urteil vom 20.03.2002 – 4 AZR 90/01 –, zitiert nach JURIS Rn. 55).

Angesichts dieser feststehenden Rechtsprechung verschiedener Senate des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Berufungskammer in vollem Umfang anschließt, erübrigen sich weitere Ausführungen zu dieser geklärten Rechtsfrage.

2. Diese Rechtsprechung steht auch sehr wohl entgegen der Auffassung der Klägerin im Einklang mit den von ihr zitierten Entscheidungen des 8. Senats vom 17. Mai 2001 (8 AZR 692/00) und des 4. Senats vom 12. März 2008 (4 AZR 93/07). Dort geht es um eine völlig andere Fragestellung, nämlich um jene, wie angestellte Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes zu behandeln sind, in deren Arbeitsvertrag unter Bezug auf tarifliche Vorschriften (BAT-O beziehungsweise Lehrerrichtlinien-O) ausdrücklich vereinbart wurde, dass sich die Vergütung der angestellten Lehrer nach beamtenrechtlichen Grundsätzen richtet. Dort ging es also um das Verständnis einer bestimmten tariflichen Regelung, die hier jedoch überhaupt nicht Streitgegenstand ist. Hier geht es allein um die Frage, ob es der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet, Angestellte mit Beamten gleich zu behandeln. Dazu besteht aber aus den Gründen der oben zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts überhaupt keine Veranlassung. Insoweit besteht auch kein Widerspruch – wie die Klägerin meint – zu den einzelnen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts.

3. Auch aus europarechtlichen Vorschriften lässt sich der Anspruch der Klägerin nicht begründen. Sie bezieht sich insoweit auf die Richtlinie 2006/54/EG vom 05.07.2006. Die Klägerin übersieht dabei allerdings, dass diese Richtlinie zum Ziel hat die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Es geht also darum, eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verhindern. Artikel 4 dieser Richtlinie führt dazu aus, dass bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, eine mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen zu beseitigen ist.

Darum geht es hier aber nicht. Denn die Klägerin kann sich nicht darauf beziehen, sie werde in ihrem Status als Angestellte wegen ihres Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert. Vielmehr unterscheidet sich insoweit ihre Situation nicht von jener männlicher angestellter Lehrer. Eine Diskriminierung des Geschlechts mit der Möglichkeit der Heranziehung der von der Klägerin zitierten Richtlinie ist daher nicht gegeben. Dies gilt im Übrigen auch für die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 und für Artikel 141 EGV. Beide Vorschriften befassen sich mit der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Eine europarechtliche Fragestellung liegt daher hier überhaupt nicht vor und es besteht folglich auch keine Veranlassung, diese Rechtsfrage – wie die Klägerin meint – dem Europäischen Gerichtshof vorzulegen.

Nach alledem ist angesichts der feststehenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht angesichts der eindeutigen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der hier allein streitgegenständlichen Frage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht.

Die Berufungskammer sieht im Übrigen davon ab, zu der Frage der Altersdiskriminierung Stellung zu nehmen. Denn die Klägerin stützt ihren Anspruch darauf nicht. Sie könnte damit aber auch nicht mit einer arbeitsrechtlichen Klage Erfolg haben, denn

insoweit müsste sie – worauf das Arbeitsgericht bereits zutreffend hingewiesen hat – den Verwaltungsrechtsweg bestreiten. Insoweit weist aber wiederum die Beklagte zutreffend darauf hin, dass auch diese Frage bezüglich der Altersfrist bereits höchstrichterlich entschieden ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...