

Informationen



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft
Hessen

zur Tarifsituation in Hessen

Nr. 01/2012 - 10.01.2012

BAG bestätigt EuGH-Entscheidung zu den Lebensalterstufen nach BAT

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte mit Urteil vom 8. September 2011 festgestellt, dass das frühere System der Grundvergütung nach Lebensalterstufen in § 27 BAT/BAT-O (Bund/Länder) eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Lebensalters darstellt, die Weiterwirkung dieser Vorschriften durch die Regelungen über das Vergleichsentgelt im TVÜ-Bund aber aufgrund des legitimen Zwecks der Besitzstandswahrung für die vorhandenen, in das neue Recht zu überführenden Beschäftigten gerechtfertigt ist. Es handelte sich um Vorlageverfahren des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Dieses hat jetzt endgültig entschieden.

Die Ausgangslage:

Nach § 27 Abschn. A Abs. 1 BAT/BAT-O in der für den Bund und die Länder geltenden Fassung richtete sich die Grundvergütung in den Vergütungsgruppen des BAT grundsätzlich nach dem Lebensalter. Zwar wurde dieses System durch das neuere Tarifrecht sowohl auf Bundesebene (TVöD, TV-L) als auch in Hessen (TV-H, TV-UKF, TV-G-U & TV-TU Darmstadt) abgelöst. Gleichwohl wurde die Vergütungsgruppenstruktur nach dem Alter durch das System der Überleitung in das jeweilige neue Tarifrecht auf der Grundlage des Vergleichsentgelts, das sich im Wesentlichen nach der bisherigen Grundvergütung richtete, für die vorhandenen Angestellten fortgeführt. Für Neueingestellte galt direkt und unmittelbar das neue System. Aufgrund von zwei Vorlagebeschlüssen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. Mai 2010 (6 AZR 148/09[A] und 319/09[A]) hatte sich der EuGH sowohl mit der Frage der Vereinbarkeit des Systems der Regelung des nach Lebensalter bestimmten Aufstiegs als auch der Überleitung in das neue Tarifrecht zu befassen.

Auch das Landesarbeitsgericht Hessen hatte in einer Entscheidung vom 22.04.2009 das bisherige System beanstandet. Auch dieser Fall liegt dem BAG vor, er wurde jedoch nicht Bestandteil der Vorlagebeschlüsse sondern das Verfahren wurde bis zu einer Entscheidung des EuGH ausgesetzt.

Das BAG hatte insbesondere gefragt, ob die tarifliche Entgeltregelung des BAT/BAT-O auch unter Berücksichtigung des Rechts der Tarifvertragsparteien auf Kollektivverhandlungen gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Lebensalters verstößt und ob die – nach der Überleitung in das neue Vergütungssystem des TVöD, das auf die Tätigkeit, Leistung und Berufserfahrung abstellt – mittelbare Benachteiligung wegen des Alters durch den TVÜ-Bund deshalb gerechtfertigt ist, weil es sich um ein legitimes Ziel handelt, soziale Besitzstände zu wahren, wenn faktisch die einzige Alternative die Absenkung der Vergütung älterer Beschäftigter wäre.

Die Entscheidung des EuGH:

In dem hierzu am 8. September 2011 ergangenen Urteil (ZTR 2011, S. 664 ff.) hat der *EuGH* im Wesentlichen folgende Feststellungen getroffen:

- a) Das Altersstufensystem des BAT (Bund/Länder) stellt(e) eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 (Gleichbehandlungs-Rahmen-Richtlinie) dar. Auch die Sozialpartner (hier: Tarifvertragsparteien) müssen die das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters konkretisierende Richtlinie beachten.
- b) Es ist ein legitimes Ziel der mit den Tarifvorschriften verfolgten Entgeltpolitik, die Berufserfahrung bei der Entgeltregelung zu berücksichtigen. Es rechtfertigt grundsätzlich eine Ungleichbehandlung wegen des Alters. Zur Erreichung dieses Ziels ist das Kriterium „Dienstalter“ angemessen, weil das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht. Die Festsetzung der Stufen der Grundvergütung nach dem Lebensalter geht jedoch über das zur Erreichung dieses Ziels Erforderliche hinaus. Nach Auskunft der Bundesregierung hätten 55 % der übergeleiteten Beschäftigten eine monatliche Einkommenseinbuße von durchschnittlich 80,00 € erlitten, wenn der Wechsel in das Entgeltsystem des TVöD ohne Übergangsregelungen stattgefunden hätte. Mit den tarifvertraglichen Übergangsregelungen wird das legitime

Ziel der Wahrung erworbener sozialer Besitzstände verfolgt. Die Regelungen sind angemessen, um dieses Ziel zu erreichen und gehen unter Berücksichtigung des den Sozialpartnern (hier: Tarifvertragsparteien) durch das Primärrecht der Europäischen Union zuerkannten weiten Gestaltungsspielraums nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

Die Entscheidung des BAG:

Vor dem Hintergrund der EuGH-Entscheidung hat nunmehr auch das BAG seine abschließenden Entscheidungen getroffen. Damit auch das Verfahren aus dem Land Hessen selbst, dessen Entscheidung bis zum EuGH-Urteil zurückgestellt worden war (Urteil v. 10.11.2011, Az.: 6 AZR 481/09). Das BAG folgt der Auffassung des EuGH und bestätigt, dass das bisherige System des § 27 BAT eine unzulässige Diskriminierung wegen Alter darstellt und spricht in dem hessischen Verfahren dem Kläger einen Anspruch auf Grundvergütung aus der Endstufe zu.

Allerdings stand auch immer die Frage im Raum, ob die auf der Grundlage des „alten“ Vergütungssystems getroffenen Überleitungsentscheidungen nicht ihrerseits zu korrigieren seien, da sie letztlich das System des § 27 BAT fortschreiben. Zur Frage der **Rechtmäßigkeit der getroffenen Überleitungsentscheidung** nach dem TVÜ-Bund hatte der EuGH ausgeführt:

„[98] Dass die Sozialpartner die mit dem TVÜ-Bund geschaffenen Übergangsregelungen getroffen haben, war daher nicht sachwidrig; diese Regelungen sind angemessen, um zu verhindern, dass die Angestellten des Bundes einen Einkommensverlust erleiden, und gehen unter Berücksichtigung des den Sozialpartnern zuerkannten weiten Gestaltungsspielraums im Bereich der Festlegung der Vergütungen nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus...“ (ZTR 2011, a. a. O., S. 667, rechte Spalte oben).

Der Hinweis bezogen auf den Einkommensverlust erklärt sich daraus, dass wenn die Überleitung in den TVÖD ohne das System des Vergleichsentgelts und der Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- bzw. Endstufe erfolgt wäre, rd. 55 % der Angestellten des Bundes einen Einkommensverlust erlitten hätten. Deshalb haben wir uns 2005 (TVÖD) und 2006 (TV-L) dazu entschieden, vom bestehenden System (§ 27 BAT) auszugehen und die Überleitung wie bekannt zu organisieren. Dies gilt auch für den TV-UKF (2008) sowie für den TV-H (2009), den TV-G-U sowie den TV-TU Darmstadt (beide im Jahre 2010). Im September 2009 bzw. Anfang 2010 (jeweiliger Abschluss der Redaktionsverhandlungen) waren zwar die Rechtsstreitigkeiten bekannt, aber noch nicht entschieden. Explizit zur Überleitungsregelung nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-H und der hierzu vereinbarten Protokollerklärung erklärt das BAG, dass im Falle der Ersetzung eines diskriminierenden Vergütungssystems durch ein auf objektiven Kriterien gestütztes System für einen Übergangszeitraum die Weitergeltung der alten Systematik zulässig ist (BAG v. 10.11.2011, Rn. 40 der Entscheidung). Damit ist aus unserer Sicht auch hinreichend geklärt, dass zum einen die Geltendmachung im Jahre 2008 ihre Berechtigung hatte, andererseits aber auch die Regelung, wonach das gefundene System der Überleitung in neues Tarifrecht abschließend ist. Eine erneute Überleitung wird es von daher nicht geben.

Konsequenzen für Hessen:

Wir hatten bekanntlich durch Flugblatt vom Oktober 2008 aufgefordert, vor dem Hintergrund des sich entwickelnden Rechtsstreits, Ansprüche auf Vergütung aus der jeweiligen Endstufe der jeweiligen Vergütungsgruppe geltend zu machen.

Diese Geltendmachung allein hemmt jedoch nicht die zivilrechtliche Verjährungsfrist von 3 Jahren (§§ 195, 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB). Diese wäre Ende 2011 für Ansprüche abgelaufen, die im Laufe des Jahres 2008 geltend gemacht wurden. Zuvor haben wir jedoch in Verhandlungen mit dem Land erreichen können, dass von der Einrede der Verjährung kein Gebrauch wird (Erlass des HMdLuS v. 16.11.2011, Az.: I 43 – P 2011 A -002-). Gleiches gilt für die Johann-Wolfgang-Goethe-Universität und die Technische Universität Darmstadt. Die schriftlichen Urteilsgründe des BAG liegen seit Ende Dezember 2011 vor. Das Land und die anderen Arbeitgeber werden nunmehr nach und nach die Fälle derjenigen bearbeiten, die im Jahre 2008 bzw. 2009 ihre Ansprüche geltend gemacht haben und die entsprechenden Zahlungen leisten.

Alles in allem lässt sich damit feststellen, dass eine nicht geringe Anzahl von Beschäftigten im Laufe des Jahres 2012 mit einer Entgeltnachzahlung rechnen kann. Die Höhe hängt selbstverständlich von der jeweiligen Lage des Einzelfalles ab. Unstreitig ist, dass damit auch eine Kostenbelastung des Arbeitgebers Land einhergeht. Wäre der Austritt des Landes Hessen aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit Wirkung zum 01.04.2004 nicht erfolgt, würde auch im Landesbereich seit dem November 2006 der TV-L gelten. Diesen Konflikt hätte es jedenfalls so nicht gegeben.

