

Informationen



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft
Hessen

zur Tarifsituation in Hessen

Nr. 02/2011 - 15.09.2011

EuGH-Urteil zu den Lebensalterstufen im BAT

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat 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 Alters 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. Diese grundsätzliche Entscheidung ist auch für das hessische Tarifrecht von einer gewissen Bedeutung, wengleich hier noch eine letztendliche Klärung aussteht.

Die Ausgangslage:

Nach § 27 Abschn. A 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 Vergütungs differenzierung 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. Dieser Fall liegt dem BAG ebenfalls 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 Alters 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:

In dem hierzu am 8. September 2011 ergangenen Urteil (Aktenzeichen C-297/10 und C-298/10) 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 Diskriminie-

rung wegen des Alters konkretisierende Richtlinie beachten.

- b) Es ist ein legitimes Ziel der mit den Tarifvorschriften verfolgten Entgeltspolitik, 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.

Nunmehr muss das BAG noch in den ihm vorliegenden Fällen vor dem Hintergrund der tragenden Entscheidungsgründe des EuGH urteilen. Dies gilt dann auch für das ausgesetzte, hessische Verfahren. An der Beurteilung des EuGH ist das Bundesarbeitsgericht in seinen abschließenden Revisionsentscheidungen gebunden.

Es ist daher nicht damit zu rechnen, dass das BAG ehemaligen Angestellten nach ihrer Überleitung in den TVÖD trotz der nicht EU-rechtskonformen Altersstufenregelung im BAT/BAT-O (Bund / Länder) Tabellenentgelt nach einer höheren Stufe bzw. Entgelt nach einer individuellen Endstufe mit der Begründung eines bei der Überleitung zu berücksichtigen gewesenen Vergleichsentgelts nach der höchsten Lebensaltersstufe des BAT/BAT-O zusprechen wird.

Entsprechendes gilt wegen der identischen tarifvertraglichen Regelungen im BAT/BAT-O bzw. dem TVÜ-Länder auch für ehemalige Angestellte im Bereich der TdL.

Konsequenzen für Hessen:

Es muss nunmehr die **abschließende Entscheidung** auch **für Hessen abgewartet werden**. Von daher ist es aktuell noch zu früh, um über die Konsequenzen im Detail zu informieren. Wir hatten bekanntlich mit einem Flugblatt vom Oktober 2008 aufgefordert, vor dem Hintergrund der sich entwickelnden Rechtsstreite 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 endet Ende 2011. Da wir nicht damit rechnen können, dass bis dahin das BAG abschließend entschieden hat, werden wir in Verhandlungen mit dem Land darüber eintreten, dass bei denjenigen, die wirksam ihre Ansprüche geltend gemacht haben, hierüber auch eine Bestätigung erhalten haben, auf die Einrede der Verjährung verzichtet wird. Sollte dies nicht gelingen, müsste in jeden Einzelfall fristwährend Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden (§ 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB).

Sobald wir eine Verständigung mit dem Land Hessen erzielt haben bzw. die abschließenden Entscheidungen des BAG vorliegen, werden wir erneut informieren.