

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln zur Altersdiskriminierung durch den Tarifvertrag zur Überleitung des Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrecht (TVÜ Bund)

oder:

Wie die Urteile aus Berlin und Hessen zur Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf die Lebensalterstufen ihre Kreise ziehen

Das Landesarbeitsgericht Köln hat sich in seiner Entscheidung vom 06.02.2009 (8 Sa 1016/08) erneut mit der Frage nach der Altersdiskriminierung durch die Lebensalterstufen nach dem BAT und den daraus resultierenden Folgen für das Überleitungsrecht des TVÜ beschäftigt. Nach Ansicht der Kölner Richter können nach dem Ersetzen des BAT durch den TVöD aus etwaigen altersdiskriminierenden Bestimmungen des BAT keine Rechte auf eine höhere Vergütung mehr abgeleitet werden.

Sie haben im Leitsatz ihre Entscheidung dahingehend begründet, dass, wenn die Tarifvertragsparteien Neuregelungen schaffen, die erkannte Gesetzesverstöße, die sich beispielsweise aus Gründen der Altersdiskriminierung ableiten lassen, zu berücksichtigen haben, eine Regelung im neuen tariflichen Regelwerk rechtlich nicht zu beanstanden sei, die Festlegungen vorsieht, die zu Eingruppierung und Entlohnung altersdiskriminierende Ansätze vermeidet, dennoch aber gleichzeitig die Überleitung aus den alten (altersdiskriminierenden) Vergütungsbestimmungen nach Maßgabe bestehender Besitzstände regelt. Dies ist durch die Bestimmungen des TVÜ-Bund geschehen. Das Urteil ist nicht rechtskräftig, da die Revision zugelassen ist.

Dem Verfahren liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die am 10.10.1962 geborene Klägerin ist seit dem 01.02.2004 als vollzeitbeschäftigte Angestellte für die Beklagte tätig. § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis sich nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung bestimmt. Die gekündigten Tarifverträge über Zuwendung über ein Urlaubsgeld und über die Gewährung von Beihilfen finden keine Anwendung. Die Klägerin war zum Zeitpunkt der Einstellung 41 Jahre alt. Die der Klägerin zugeordnete Tätigkeit war nach Maßgabe der seinerzeitigen tariflichen Regeln nach Vergütungsgruppe IV a BAT bewertet. Nach den tarifvertraglichen Bestimmungen war für die Zuordnung der sogenannten Lebensalterstufen bestimmt:

„Angestellte, die in der Vergütungsgruppe IV a BAT bis zum Ende des 31. Lebensjahres eingestellt wurden, erhalten die Grundvergütung entsprechend der Grundvergütung ihrer Lebensaltersstufe. Angestellte, die zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt wurden, erhalten die Grundvergütung, die sich ergibt, wenn das bei Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre verringert wird, die die Angestellten seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt haben.“

Aus dieser Berechnung ergab sich für die Klägerin zum Einstellungstermin die Eingruppierung in die Lebensaltersstufe 35. Die Klägerin sieht in diesen tarifvertraglichen Regelungen einen Verstoß gegen das AGG nach Maßgabe einer Altersdiskriminierung.

Zum 01.10.2005 ist der BAT außer Kraft getreten und durch den TVöD ersetzt worden. In den Bestimmungen TVÜ-Bund ist unter anderem in § 2 (Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den TVöD) Folgendes geregelt:

„Der TVöD ersetzt in Verbindung mit diesem Tarifvertrag für den Bereich des Bundes die in Anlage 1 TVÜ-Bund Teil A und Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B aufgeführten Tarifverträge einschließlich Anlagen bzw. Tarifvertragsregelungen, soweit im TVöD, in diesem Tarifvertrag oder in den Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 01.10.2005, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.“

Am 01.10.2005 wäre die Klägerin in ihrer bis dahin geltenden Vergütungsgruppe IV a BAT in die Lebensaltersstufe 37 aufgestiegen. Die Beklagte hat die Klägerin zum 01.10.2005 nach Maßgabe der Bestimmungen des TVÜ-Bund in die Entgeltgruppe 11, Stufe 3+ mit einem Vergleichsentgelt in Höhe von 3.185,33 Euro übergeleitet. Zum 01.10.2007 erfolgte sodann gemäß § 6 Abs. 1 TVÜ-Bund eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11, Stufe 4 mit einem Entgelt von 3.200,00 Euro.

Die Klägerin macht geltend, dass aufgrund der altersdiskriminierenden Regelungen eine Anpassung der Vergütung der Klägerin nach oben vorzunehmen sei, weshalb der Klägerin mindestens die nächsthöhere Altersstufe (39) zugestanden habe, mit der Maßgabe, dass dann eine Überleitung in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 11 des TVöD zum 01.10.2007 geboten sei.

Sie hat beantragt,

festzustellen, dass die Klägerin in Stufe 5 der Entgeltgruppe 11 des TVöD einzustufen ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte beruft ihren Klageabweisungsantrag damit, nach Maßgabe der seinerzeit geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen des BAT die Klägerin aus ihrer Vergütungsgruppe und

Lebensaltersstufe zutreffend nach den Bestimmungen des TVÜ-Bund in die Entgeltgruppe 11, Stufe 4 des TVöD übergeleitet zu haben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage der Klägerin abgewiesen. Es liege zwar eine Altersdiskriminierung in den Regelungen des BAT vor und damit sei auch ein Verstoß gegen das AGG gegeben, der grundsätzlich zur Unwirksamkeit führe. Allerdings ist das Gericht im Einklang mit der Entscheidung des ArbG Berlin (86 Ca 1696/07) vom 22.08.2008 davon ausgegangen, dass den Tarifvertragsparteien eine Umsetzungsfrist zur Neugestaltung des Tarifgefüges gewährt werden müsse, so dass die Klage abzuweisen sei.

Die Klägerin hat gegen dieses Urteil frist- und formgerecht Berufung eingelegt. Sie hat die Berufung unter anderem damit begründet, dass die erstinstanzliche Entscheidung im Hinblick auf die Einräumung eines Vertrauensschutzes bis zur Schaffung neuer tarifvertraglicher Bestimmungen, die die Diskriminierung ausschließen, nicht Bestand haben kann. Dies habe offensichtlich auch das LAG Berlin-Brandenburg (20 Sa 2244/07) in seinem Urteil vom 11.09.2008 so gesehen und die dort verlangte höhere Vergütung zugesprochen. Die Beklagte wendet ein, dass die Entscheidung aus Berlin-Brandenburg nicht heranzuziehen sei, da der dortige Rechtsstreit nicht vergleichbar sei. Zudem sei zu bedenken, selbst wenn der BAT wegen Verstoßes gegen das AGG unwirksam sei und damit auch seine Lebensaltersstufen, wäre dies für den vorliegenden Fall irrelevant, da die Vergütung der Klägerin sich nicht nach den Lebensaltersstufen des BAT, sondern nach den Entgeltgruppen des TVöD richtet. Ein etwaiger aus dem BAT abgeleiteter Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung könne sich auf die Entlohnung der in ein neues Entgeltsystem übergeleiteten Arbeitnehmer nicht weiter auswirken.

Das Gericht hat im Ergebnis der Beklagten zugestimmt und die Berufung zurückgewiesen, da sie unbegründet ist. Das LAG stützt seine Entscheidung unter anderem auf folgende Erwägungen:

Unstreitig erhält die Klägerin die Vergütung, die ihr unter Berücksichtigung der nach Maßgabe tarifvertraglicher Bestimmungen erfolgten Überleitung in ein neues tarifliches Regelwerk zusteht. Nach der hiernach vorgenommenen Überleitung und Eingruppierung ist es der Klägerin nicht mehr möglich, gestützt auf eine Altersdiskriminierung, die sich aus den Regeln des BAT in der Zuweisung der sogenannten Lebensaltersstufe ableitete, eine Vergütung zu verlangen, die über die nach Überleitung in das neue tarifliche Regelwerk geschuldete Vergütung hinausgeht. Auch wenn die tarifvertraglichen Bestimmungen, die bis zum 01.10.2005 gegolten haben, altersdiskriminierend gewesen sein sollten, so wirkt sich das auf die Entgeltgruppen einschließlich der Überleitung in Entgeltgruppen des TVöD nicht weiter aus. Der TVöD hat die zuvor geltenden Bestimmungen des BAT insgesamt ersetzt. Die Entgeltgruppierungen des TVöD enthalten nicht mehr altersdiskriminierende Regelungen. Damit haben die Tarifvertragsparteien etwaiges altersdiskriminierendes Tarifrecht zum 01.10.2005 abgestellt. § 7 Abs. 2 AGG wirkt sich auf dieses neue Tarifrecht nicht aus.

Die Tarifvertragsparteien waren verpflichtet, erkannte Tarifynhalte altersdiskriminierender Art zu korrigieren, wie dies auch durch den TVöD geschehen ist. Ebenso war nach einer Lösung zu suchen, wie hiernach die Überleitung der Arbeitnehmer aus ihren bisherigen Vergütungsgruppen und Lebensaltersstufen in ein neues Entgeltssystem stattfinden sollte. Auch dies haben die Parteien durch Festlegungen im TVÜ-Bund vollzogen.

Ein anderes Ergebnis ergibt sich auch nicht aus der Entscheidung des LAG Berlin- Brandenburg, da die dortige Entscheidung von den tatsächlichen Umständen mit den Umständen des Streitfalles nicht vergleichbar sind. Anders als im vorliegenden Rechtsstreit war dort die Fortgeltung des BAT über einen Anwendungstarifvertrag zu beurteilen.

Das Gericht hat angesichts der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreits die Revision zugelassen.

Fazit

Die Entscheidung des LAG Köln ist nicht überraschend. Sie sorgt vorläufig für Rechtssicherheit bei den Beschäftigten, da sie sich seit der Überleitung in den TVöD in einem Tarifgefüge befinden, mit dem die Tarifvertragsparteien die alten (diskriminierenden) Lebensaltersbezüge beseitigen wollten. Ziel bei den Verhandlungen zum TVöD und seinem Überleitungsrecht war es unter anderem, die Fehler des BAT bewusst auszumerzen. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG die Frage beurteilt. Es wäre jedoch überraschend, wenn die Entscheidung des LAG Köln nicht bestätigt würde.

Bearbeitung: Ilse Schaad/Katrin Löber

Stand: August 2009



Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Das **RentenPlus** des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

- **hohe Rente**
- **hohe staatliche Förderung**
- **günstige Sondertarife**
- **gute Beratung**

Überzeugen Sie sich selbst! Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an:

Rentenversicherung Tarifvariante „Klassik“ oder „Chance“

Debeka (Konsortialführer)

Tel.: 0180-5006590-10

BHW

Tel.: 0180-5006590-20

DBV-Winterthur

Tel.: 0180-5006590-30

DEVK

Tel.: 0180-5006590-40

HUK-COBURG

Tel.: 0180-5006590-50

NÜRNBERGER

Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparplan „UniProfiRente“

BBBank

Tel.: 0180-5006590-70

www.das-rentenplus.de

empfohlen von:



Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

E-Mail

Straße/Nr.

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Land/PLZ/Ort

Name/Ort der Bank

Geburtsdatum/Nationalität

Kontonummer BLZ

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Tarif-/Besoldungsgebiet

Telefon Fax

Tarif-/Besoldungsgruppe Stufe seit

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Ort/Datum Unterschrift

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/
Berufspraktikum
- Sonstiges

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Vielen Dank!
Ihre GEW