

Bestandsschutz im TVöD nicht altersdiskriminierend!

Hintergrund dieses Urteils des *EuGH* (NZA 2011, 1100 [in diesem Heft]) ist eine Regelung im früher geltenden BAT, die die Bemessung der Grundvergütung nach Lebensalterstufen vorsah. Diese Regelung war nach (fast) allgemeiner Meinung nicht mit dem unionsrechtlichen Verbot der Altersdiskriminierung zu vereinbaren. Die Tarifvertragsparteien vereinbarten deshalb einen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der keine Lebensalterstufen mehr enthält, sondern bei der Vergütung ausschließlich auf Berufserfahrung und Leistung abstellt. Bei der Überleitung der mehr als 1 Million Angestellten in das neue Tarifwerk zum 1. 10. 2005 durch einen Überleitungstarifvertrag wurden die im alten System erreichten Lebensalterstufen im Wege der Besitzstandswahrung anerkannt, so dass die betroffenen Arbeitnehmer keine Entgelteinbußen erlitten.



Insgesamt drei Fälle sind in diesem Zusammenhang vor dem *BAG* anhängig geworden: im ersten Fall hatte ein Klägerin damit argumentiert, dass durch die Besitzstandsregelung die Altersdiskriminierung perpetuiert wird und ihr deshalb eine Eingruppierung in der höchsten Entgeltstufe zustehe. Im zweiten Fall hat ein Beschäftigter des Landes Berlin, in dem der BAT noch bis zum 31. 3. 2010 Anwendung fand, für die Vergangenheit die wegen Altersdiskriminierung „entgangene“ Vergütung eingeklagt und im dritten Fall ging es um ein entsprechendes Problem aus dem Land Hessen, das bis zum 31. 12. 2009 an den BAT gebunden war.

Die ersten beiden Fälle legte der 6. Senat des *BAG* dem *EuGH* vor, der dritte Fall (NZA 2010, 961) wurde ausgesetzt. In den ausführlichen Vorlagebeschlüssen ging es im Wesentlichen darum, wie sich das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung mit dem ebenfalls unionsrechtlich garantierten Recht auf Kollektivverhandlungen (Art. 28 GrCh) in Einklang bringen lässt.

Wer eine grundsätzliche Klärung der vorgelegten Fragen durch den *EuGH* erhofft hatte, sieht sich enttäuscht. Er wird sich auch darüber wundern, dass der *EuGH* in kleiner Besetzung und unter Verzicht auf Schlussanträge der Generalanwaltschaft entschieden hat und dass die Entscheidung dem Gericht nicht einmal eine Presseerklärung wert war.

Im Ergebnis ist die Entscheidung aber zu begrüßen: Der *EuGH* billigt den Tarifvertragsparteien ausdrücklich einen weiten Gestaltungsspielraum zu (Rdnr. 65) und erkennt die von Tarifverhandlungen ausgehende Interessenausgleichsfunktion an (Rdnr. 66). Gleichwohl wird die alte BAT-Regelung nach Prüfung der Gegenargumente für altersdiskriminierend gehalten – zu Recht! Gerechtfertigt ist nach der Entscheidung aber die Wahrung von Besitzständen (Rdnrn. 88 ff.): sie ist ein legitimes Ziel auch und gerade, wenn dies die Sozialpartner zum Ausgleich divergierender Interessen vereinbaren. Sie ist auch angemessen, zumal sie nur die bisherigen Angestellten betrifft und als Übergangsregelung nur vorübergehend wirkt. Dem ist nichts hinzuzufügen!

Professor Dr. Ulrike Wendeling-Schröder, Hannover