



Nr. 4/2011

Personalrat der TU Chemnitz

November 2011

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Personalrat hat angesichts der aktuellen Situation an unserer Universität beschlossen, seine Personalversammlung erst nach Neubesetzung des Rektorats durchzuführen. Auf unsere immer wieder gestellten Fragen zu Konsequenzen für die Beschäftigten aus möglichen Umstrukturierungen an der Universität aufgrund des von der Politik angekündigten Stellenabbaus erhoffen wir uns dann auch Antworten. Außerdem erwarten wir Aussagen der Universitätsleitung zu unseren Anforderungen an eine nachhaltige Personalstrategie (wie in unserer PR-Info 1/2011 gefordert) und zu einem umfassenden, professionell erarbeiteten Personalentwicklungskonzept für unsere gesamte Universität.

Über einen möglichen Termin werden wir Sie rechtzeitig informieren.

Der Personalrat wünscht Ihnen eine schöne Vorweihnachtszeit, erholsame Weihnachtsfeiertage und einen erfolgreichen und gesunden Start ins Jahr 2012!

Dr. Thomas Raschke  
Vorsitzender

#### Information zum Tarifrecht TV-Länder

#### **Zahlung eines Strukturausgleichs ab 01.11.2008**

Wie wir bereits in unserer PR-Info Nr. 1/2009 ausführlich dargestellt haben, besteht gemäß § 12 TVÜ-L in Verbindung mit der Anlage 3 zum TVÜ-L in bestimmten Fällen ein Anspruch auf Zahlung eines Strukturausgleichs. Die Einzelheiten entnehmen Sie bitte unserer o. g. Info.

Bei der Handhabung der Anlage 3 des TVÜ-L und somit der Zahlung eines Strukturausgleichs gibt es jedoch unterschiedliche Standpunkte der Tarifpartner.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als Vertreter der Arbeitgeber vertritt den Standpunkt, es komme in Spalte 2 nicht auf die Vergütungsgruppe an, aus der zum 01.11.2006 die Überführung erfolgt ist, sondern

1. auf die „originäre“ Vergütungsgruppe vor jedem Bewährungs- oder sonstigem Aufstieg und
2. es seien somit nur die Fälle erfasst, die ihren Aufstieg noch vor sich hätten (dies bedeutet, dass Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege vor dem 01.11.2006 - also vor der Überleitung in den TV-L – keine Berücksichtigung erfahren).

Diese auch aus Sicht der Gewerkschaften falsche Auslegung ist von mehreren Arbeitsgerichten (z.B. Landesarbeitsgericht (LAG) Urteile 8 Sa 1304/09; 2 Sa 423/10; 6 Sa 100/11) als tarifwidrig beurteilt worden. Eine Revision ist allerdings jeweils zugelassen, deshalb sind diese Urteile noch nicht rechtskräftig.

Für den Bund (TVÜ-öD) mit gleichlautendem Tariftext besteht bereits ein rechtskräftiges Urteil (LAG 13 Sa 73/10, Verzicht auf Einlegung der Revision) in dem festgestellt wird, dass „**maßgeblich für die Zahlung eines Strukturausgleichs die Verhältnisse am Tag der Überleitung sind**“ und somit keine Unterschiede zwischen originärer oder im Zuge eines Aufstiegs erreichter Vergütungsgruppe bestehen.

In den Urteilsgründen führen die Gerichte aus, dass es nach Auslegung der tariflichen Regelung unter Berücksichtigung des Willens der Tarifvertragsparteien und der Entstehungsgeschichte der Regelung für den Anspruch auf Strukturausgleich allein auf die zum Zeitpunkt der Überleitung in den TVöD erreichte Vergütungsgruppe ankommt, gleichgültig ob dem ein vorheriger Aufstieg vorangegangen ist.

Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg ist wegen des identischen Aufbaus und Wortlauts des Tarifvertrages uneingeschränkt auch auf den Strukturausgleich nach dem TVÜ-Länder zu übertragen. Die Länder weigern sich jedoch weiterhin, die Regelung anzuwenden und warten auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

## **Was ist zu tun?**

Soweit noch nicht geschehen, sollten daher alle Beschäftigten, die aus dem BAT-O in den TV-L übergeleitet wurden und keinen Strukturausgleich erhalten, prüfen, ob ihnen ein Anspruch zusteht. Nach der bisherigen Vorgehensweise der Arbeitgeber ist dies bei Beschäftigten erforderlich, die zum Zeitpunkt ihrer Überleitung keinen (weiteren) Anspruch auf (Bewährungs- oder Fallgruppen-) Aufstieg hatten. Ist ihre individuelle Fallgestaltung in der Anlage 3 zum TVÜ-L aufgeführt, ist ihnen zu raten, die dort aufgeführten Beträge des Strukturausgleichs – auch rückwirkend im Rahmen der sechsmonatigen Ausschlussfrist nach § 37 Abs. 1 TV-L – schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen.

**In den Fällen, in denen Ansprüche auf Strukturausgleich bereits für die Monate November und Dezember 2008 geltend gemacht wurden, müssen diese nunmehr zur Vermeidung des Eintritts der Verjährung bis zum 31. Dezember 2011 beim Arbeitsgericht durch Erhebung einer Klage anhängig gemacht werden**, wenn der Arbeitgeber nicht (schriftlich) gegenüber den Betroffenen auf die Erhebung der Einrede der Verjährung verzichtet. Die Klagen können mit der Anregung versehen werden, das Verfahren bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts über die dort anhängigen Revisionen in gleicher Sache (u.a. 6 AZR 261/11) ruhend zu stellen.

## **EuGH-Entscheidungen vom 08.09.2011**

**BAT-Lebensaltersstufen sind europarechtswidrig; das System der Überführung aus dem BAT in die neuen Tarifverträge TVöD und TV-L zur Neuberechnung des Vergleichsentgelts ist aber europarechtskonform!**

Wir hatten in unserer PR-Info 3/2009 über die Entwicklung der Rechtsprechung zur Berechnung des Vergleichsentgelts bei der Tarifüberleitung der Beschäftigten aus dem BAT in den TV-L informiert. Uns waren Informationen zugegangen, die Rechtsstreitigkeiten bezüglich der Überführungsmodalitäten aus dem Tarifvertrag BAT in die neuen Verträge TVöD bzw. TV-L betreffen. Da unterschiedliche LAG-Urteile bekannt waren und das BAG noch nicht entschieden hat, war der Ausgang der Verfahren ungewiss.

Zur Wahrung eines möglichen Anspruchs bei positivem Ausgang für die Beschäftigten und unter Berücksichtigung des § 37 TV-L zur Ausschlussfrist (maximal sechs Monate rückwirkend) erschien es uns sinnvoll, dass alle übergeleiteten Beschäftigten, die noch keine höchste Lebensaltersstufe im BAT erreicht hatten, vorsorglich ihren Anspruch geltend machten.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat nunmehr in zwei Vorabentscheidungen (C 297/10 und C 298/10) ausgeführt, dass die Lebensaltersstufen des BAT gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstößen. Die Grundvergütung, die zwei Angestellte auf der Grundlage des BAT erhielten, wenn sie am selben Tag in derselben Vergütungsgruppe eingestellt wurden, unterschied sich nur aufgrund ihres jeweiligen Lebensalters. Dies stellt eine Ungleichbehandlung des Jüngeren dar.

Das Gericht hat aber nicht nur die Europarechtswidrigkeit der Einstufung von Beschäftigten nach ihrem Lebensalter sondern **auch die Rechtmäßigkeit der Überleitung in die neuen Flächentarifverträge des Öffentlichen Dienstes** (wie beispielsweise den TV-L) **auf der Basis eines Vergleichsentgelts festgestellt**, das sich unter anderem an der BAT-Grundvergütung orientiert. Dazu führt das Gericht aus: „Zwar setzt sich in der Tat in der Überleitung eine Ungleichbehandlung fort. Allerdings stellt das Bemühen der Tarifparteien, das rechtswidrige und diskriminierende Vergütungssystem des BAT durch ein neues diskriminierungsfreies System zu ersetzen, einen legitimen Zweck dar, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Durch das neue System würden die diskriminierenden Auswirkungen aus dem bisherigen Eingruppierungssystem schrittweise verschwinden.“

Das Verfahren vor dem EuGH stellt einen Zwischenstand in den Ausgangsverfahren dar, die nach wie vor beim BAG anhängig sind. Das BAG hatte in beiden Verfahren die Möglichkeit genutzt, dem EuGH vorab Fragen der Auslegung des europäischen Rechts vorzulegen, deren Beantwortung das BAG nun seinen Urteilen zugrunde legen wird.

Die vorliegende Entscheidung lässt vermuten, dass kaum noch Erfolgsaussichten für eventuelle Klagen einer Altersdiskriminierung bei der Überleitung in die neuen Tarifverträge bestehen. Eine abschließende Entscheidung des BAG steht noch aus.