

Urteil mit Anmerkung

BAG, § 23a S. 2 Nr. 4 BAT, § 15 Abs. 2 BEEG

Bewährungsaufstieg – Unterbrechung durch Elternzeit

§ 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. d BAT verletzt das Benachteiligungsverbot des § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG, soweit danach die Inanspruchnahme von Elternzeit nur bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren als unschädlich angesehen wurde und längere Unterbrechungszeiträume zum Verlust der gesamten bis dahin zurückgelegten Bewährungszeit führten.

(Amtlicher Leitsatz)

Das gesetzliche Benachteiligungsverbot bindet als zwingendes Recht mangels einer Tariföffnungsklausel auch die Tarifvertragsparteien.

(Weiterer Leitsatz der Redaktion)

Urteil des BAG vom 12.04.2016, 6 AZR 731/13

Anmerkung

Die Klägerin war seit 1991 in die Vgr. IIa BAT eingruppiert, aus der nach 15jähriger Bewährungszeit die Höhergruppierung in die Vgr. Ib BAT vorgesehen war. Nach der Geburt ihres ersten Kindes nahm sie ab 1997 für 2 Jahre und mehrere Monate Erziehungsurlaub und kehrte danach auf ihren Arbeitsplatz zurück. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes nahm sie wieder 2 Jahre und einige Monate Elternzeit, zusammengerechnet hatte sie ihre Bewährungszeit damit um mehr als 5 Jahre unterbrochen. Dies führte nach § 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. d BAT dazu, dass ihre Bewährungszeit nach Ende der Elternzeit für das zweite Kind im Jahr 2003 neu begann.

Nach Ansicht des Landes Berlin, der sich sowohl das Arbeitsgericht Berlin als auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg angeschlossen hatten, wäre die Bewährungsfrist somit erst im Oktober 2018 abgelaufen. Deshalb erfolgte die Überleitung in den TV-L für die Klägerin aus der Vgr. IIa BAT. Bei Aufrechterhaltung der tatsächlich abgeleisteten Erfahrungszeiten, wie die europarechtliche Rahmenvereinbarung über die Elternzeit es eindeutig gebietet, wäre die Bewährungsfrist im November 2011 abgelaufen. Die Klägerin hätte folglich aus der Vgr. Ib BAT in den TV-L übergeleitet werden müssen.

Das BAG hat die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg abgeändert und das Land Berlin verurteilt, das Vergleichsentgelt für die Klägerin, nach dem die Überleitung in den TV-L erfolgt, auf Basis der Vergr. Ib BAT neu zu berechnen. Es hat seine Entscheidung auf das Benachteiligungsverbot des § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG gestützt – danach darf der Anspruch auf Elternzeit nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

„Dieses gesetzliche Benachteiligungsverbot (...) verbietet nicht nur Regelungen, die den Anspruch auf Elternzeit unmittelbar einschränken, sondern auch solche, die sich auf die arbeitsrechtliche Stellung der Arbeitnehmer (ich gehe davon aus, dass Arbeitnehmerinnen mitgemeint sind! G. L.) vor oder nach der Elternzeit, sei es auch nur mittelbar, nachteilig auswirken. Dabei sind § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG bzw. seine Vorgängerbestimmungen unter Berücksichtigung der Grundentscheidungen („im Lichte“) des Art. 6 Abs. 1 GG, denen das gesetzliche Benachteiligungsverbot Rechnung trägt, auszulegen. § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG und seine Vorgängerbestimmungen stehen bzw. standen darum Regelungen entgegen, die die von Art. 6 GG geschützte Freiheit, sich für die Elternzeit zu entscheiden, um Familie und Beruf vereinbaren zu können, beeinträchtigen, sofern sich der Nachteil nicht allein aus der gesetzlichen Ausgestaltung der Elternzeit als ruhendes Arbeitsverhältnis ergibt.“ (BAG vom 12.04.2016, 6 AZR 731/13, II. 2. a)

Der BAT ist zwar längst durch den TVöD abgelöst, aber auch hier findet sich eine ähnlich benachteiligende Regelung: Bei der Stufenlaufzeit führt eine Unterbrechung der Tätigkeit aufgrund von Elternzeit gem. § 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD dazu, dass die Beschäftigten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit einer Stufe zugeordnet werden, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht. Auch diese Regelung verstößt nach der Entscheidung des BAG vom 12.04.2016 offensichtlich gegen das gesetzliche Benachteiligungsverbot.

Im Bereich des Bundes hat man schon vor Jahren per Runderlass mitgeteilt, dass diese Regelung nicht angewendet wird, da sie (dort auch) gegen das Benachteiligungsverbot des BGlG verstößt. Im Bereich der Kommunalen Arbeitgeber haben die Tarifparteien bisher nicht erklärt, dass sie ebenfalls auf die Anwendung der gegen das gesetzliche Benachteiligungsverbot verstoßenden Regelung verzichten. Wer also von einer Rückstufung aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit betroffen ist – was schnell der Fall sein kann, wenn Elternzeit für mehr als ein Kind in Anspruch genommen wird – muss zur Wahrung der tariflichen Ausschlussfrist unverzüglich schriftlich den Anspruch auf Zuordnung zu der Stufe geltend machen, die vor der Inanspruchnahme der Elternzeit erreicht war. Falls eine Klage erforderlich werden sollte, ist die dreijährige gesetzliche Verjährungsfrist zu beachten!

RAin Gisela Ludewig, Berlin