

Einstufung nach Rückkehr aus der Elternzeit: Was ist rechtlich zulässig?

Viele Tarifverträge sehen vor, dass das Grundentgelt mit zunehmender einschlägiger Berufserfahrung in Stufen steigt. Die Bezeichnungen hierfür variieren: in einigen Tarifverträgen geht es nach „Tätigkeitsjahren“, in anderen nach „Berufs Jahren“ oder „Erfahrungsjahren“. Wie werden dabei Zeiten der Unterbrechung der Berufstätigkeit behandelt? Werden also z.B. Jahre der Elternzeit beim Stufenaufstieg mitgezählt? Darf nach Rückkehr aus der Elternzeit eine Rückstufung in eine niedrigere Stufe erfolgen? Hierzu einige wichtige rechtliche Hintergrundinformationen:

Die europäische Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EU regelt in § 5 ausdrücklich, dass Beschäftigte durch die Elternzeit keine Nachteile erwachsen dürfen: „*Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen.*“

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung klargestellt, dass eine Hemmung der Stufenlaufzeit mit dem Recht der Europäischen Union und dem Grundgesetz vereinbar ist und keine Diskriminierung nach Geschlecht darstellt (BAG vom 27. Januar 2011 6 AZR 526/09). Denn der Stufenaufstieg soll in rechtlich zulässiger Weise die gewonnene Berufserfahrung honorieren, so das BAG. Während der Elternzeit werde jedoch keine zusätzliche Berufserfahrung gewonnen, so dass eine Hemmung des Stufenaufstiegs zulässig sei. Die Anforderung der Elternurlaubsrichtlinie sei außerdem erfüllt, denn die „*vor Beginn der Elternzeit absolvierte Stufenlaufzeit bleibt erhalten, nur ihr weiterer Ablauf wird für die Zeit der Unterbrechung gehemmt und setzt nach Wiederaufnahme der Tätigkeit nahtlos wieder ein*“ (Randziffer 42).

Doch wie ist die folgende Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD (VKA) einzuschätzen? „*Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung.*“ Hier wird der Stufenaufstieg nicht nur gehemmt, sondern nach einer länger als fünf Jahre dauernden Elternzeit wird eine Rückstufung vorgenommen. Das BAG weist in seinem Urteil ausdrücklich darauf hin, dass es mit seiner Entscheidung keinesfalls auch eine Rückstufung nach der Elternzeit für zulässig erklärt hat: „*Ob auch § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT, wonach bei Elternzeiten von mehr als fünf Jahren eine Rückstufung erfolgt, mit Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub vereinbar ist, hatte der Senat nicht zu entscheiden.*“ (Randziffer 42) Aus unserer Sicht verstößt die Rückstufung nach TVöD gegen das Recht der Europäischen Union und darf als diskriminierende Regelung nicht angewendet werden.

Das Bundesministerium des Innern hat für den Tarifbereich des Bundes bereits kurz nach Inkrafttreten des TVöD in einem Rundschreiben bestimmt, dass diese Tarifregelung nicht angewendet werden dürfe.¹ Dies müsste nun auch für den TVöD (VKA) sowie für weitere Tarifverträge gelten, die eine Rückstufung nach Elternzeit vorsehen.

¹ Siehe auch: Spelge, Karin: Die Rechtsprechung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Entgeltgruppen- und Stufenzuordnung in den neuen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, in: ZTR, 6/2011, S. 338 - 352