

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Urteil des Arbeitsgerichts Berlin zur Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf die Lebensalterstufen

Das Arbeitsgericht Berlin (86 Ca 1696/07) hat in erster Instanz am 22. August 2007 entschieden, dass die Staffelung nach dem Lebensalter gemäß Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) eine unmittelbare Benachteiligung ist, die nicht gerechtfertigt und somit unwirksam ist. In letzter Konsequenz bedeutet dies, dass für alle Diskriminierungstatbestände für die Vergangenheit und für die Zukunft ein Anspruch auf Gleichstellung mit den meistbegünstigten Arbeitnehmern („Anpassung nach oben“) besteht, bis es zu einer Neuregelung kommt.

Eine Ausnahme gilt allerdings für den zusätzlich bestehenden Anwendungstarifvertrag für das Land Berlin, da dieser Vertrauensschutz in einer Übergangsfrist bis zu einer Neuregelung nach Art 20 Abs 3 GG genießt.

Gegen das Urteil ist beim Landesarbeitsgericht Berufung unter dem Aktenzeichen 20 Sa 2244/07 eingelegt.

Sachverhalt

Der 39-jährige Kläger, der seit 1998 beim Land Berlin beschäftigt ist, begehrt unter Berufung auf das AGG die Einordnung in die höchste Lebensalterstufe und in eine höhere Ortszuschlagsstufe seiner Vergütungsgruppe.

Arbeitsvertraglich haben die Parteien die Geltung der Tarifverträge des Landes Berlin vereinbart. Das beklagte Land wendet den BAT an. Der Kläger ist als Geschäftsführer eines landeseigenen Pflegeheimbetrieb in die Vergütungsgruppe Ia BAT eingruppiert.

Der Kläger begehrt die Zahlung des Vergütungsdifferenz zwischen seiner Lebensalter- und Ortszuschlagsstufe zur Lebensalterstufe 47 und Ortszuschlagsstufe 3 seit Inkrafttreten des AGG und machte seinen Anspruch zunächst außergerichtlich mit Schreiben vom 31. Oktober 2006 gegenüber dem beklagten Land geltend. Das beklagte Land lehnte die Forderung ab, so dass der Kläger mit der am 29. Januar 2007 eingegangenen Klage seinen Anspruch verfolgt.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Staffelung der Grundvergütung nach Lebensalterstufen sowie die unterschiedliche Bemessung des Ortszuschlages gegen das AGG verstößt. Konsequenz müsse demnach die Gleichstellung mit den Begünstigten sein.

Das beklagte Land dagegen ist der Auffassung, dass das Vergütungssystem des BAT nach § 10 AGG gerechtfertigt sei. Der BAT verfolge die Honorierung der mit dem höheren Alter verbundenen größeren Lebens- und Berufserfahrung sowie die längere Betriebstreue als legitime Ziele. Auch sei eine Benachteiligung durch die Ortszuschlagsstufe nicht erkennbar oder zumindest gerechtfertigt.

Entscheidungsgründe

Das Gericht hat die Klage abgewiesen, da dem Kläger keine Ansprüche zustehen. Weder habe er einen begründeten Anspruch auf Einordnung in die höchste Lebensalterstufe 47 noch könne er den Ortszuschlag beanspruchen.

Das Arbeitsgericht Berlin begründet seine Entscheidung damit, dass sowohl ein **vertraglicher Erfüllungsanspruch (1)** als auch ein **Anspruch auf Schadensersatz (2)** nicht besteht.

1. Ersterer falle aus, da zwar § 27A I BAT nach § 7 II AGG unwirksam sei und grundsätzlich ein Anspruch auf Gleichstellung mit den Meistbegünstigten nach § 8 II AGG gegeben sei. Allerdings wirke zwischen den Tarifvertragsparteien des Anwendungs-TV ein Vertrauensschutz, der eine Übergangsfrist verlange.

Das Gericht kommt zu diesem Ergebnis aufgrund folgender Überlegungen:

- a) Das an Lebensalterstufen orientierte Entgeltsystem und die damit verbundene die Differenzierung der Grundvergütung stellt eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Alters im Sinne des §§ 1, 3 AGG dar. Eine Rechtfertigung nach §§ 10, 5, 8 I AGG ist nicht gegeben, so dass § 27 AI BAT gegen das Benachteiligungsverbot verstößt und nach § 7 II AGG unwirksam ist.

Das im BAT angewandte pauschale Lebensaltersprinzip findet keine Rechtfertigung nach § 10 Satz 3 Nr. 2 AGG, da weder die Lebenserfahrung für die Tätigkeit von Bedeutung ist oder das Alter bei der Einstellung eine erhebliche Rolle gespielt hat. Auch ist keine Intention erkennbar, nachdem durch die altersbezogene Entgeltstaffelung die berufliche Eingliederung von Jugendlichen oder älteren Beschäftigten gefördert werden soll und folglich der Rechtfertigungsgrund nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG einschlägig wäre. Eine Rechtfertigung kann sich auch nicht aus der Generalklausel des § 10 Satz 1 und 2 AGG ergeben, da die Benachteiligung nicht verhältnismäßig ist.

- b) Entsprechend fehlt es auch an einer Rechtfertigung nach § 5 AGG, da keine durch das Alter entstehenden Nachteile ausgeglichen werden. Auch kann § 8 I AGG keine Rechtfertigung bieten, da das Alter nach der Tätigkeit des Klägers keine „wesentliche oder entscheidende berufliche Anforderung“ ist. Dem Kläger steht somit grundsätzlich nach § 8 II AGG für Vergangenheit und Zukunft bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung ein Anspruch auf Gleichstellung mit den Meistbegünstigten zu, d. h. auf Zahlung der Vergütung nach der höchsten Lebensalterstufe.
- c) Fraglich ist allerdings, ob der Verstoß eines Tarifvertrages gegen das Diskriminierungsverbot, das sich nicht auf die Geschlechter-, sondern die Altersdiskriminierung bezieht, als Rechtsfolge die Unwirksamkeit eines Tarifvertrages nach sich zieht. Die vertretenen Auffassungen sind zu diesem Punkt sowohl in der Rechtsprechung als auch der Literatur verschieden und

tragen zur Unsicherheit des Rechtsproblems bei.

Das Arbeitsgericht Berlin hat sich in seiner Entscheidung an das AGG und hier besonders an § 8 II AGG gehalten. Da § 8 II AGG § 612 III BGB aF ablöst, gilt auch in § 8 II AGG weiterhin das Meistbegünstigungsgebot, d. h. diskriminierte Arbeitnehmer sollen gleich viel wie begünstigte Arbeitnehmer erhalten. Ob die Diskriminierung dabei auf dem Geschlecht oder dem Alter beruht, kann nach Ansicht des Gerichts dahinstehen, auch wenn es rügt, dass der Wille des Gesetzgebers zu diesem Gleichlauf unbefriedigend zum Ausdruck gekommen ist.

Dass der Grundsatz der Lohnleichheit für alle Diskriminierungstatbestände gilt, ist nach Ansicht des Gerichts ebenso wenig in Zweifel zu ziehen wie auch die Tatsache, dass der Gesetzgeber die Konsequenzen in Form einer generellen Anpassung nach oben sehenden Auges in Kauf genommen hat. Damit ist das rigide Regiment des EuGH zu Art 141 EGV auf alle Diskriminierungstatbestände ausgeweitet worden.

Gegen die Geltung eines Lohnleichheitsgebotes nach § 8 II AGG in anderen Fällen als der Geschlechtsdiskriminierung spricht auch nicht Art 9 III GG.

Zum einen geht das Gericht davon aus, dass der EuGH im Bereich der Diskriminierung bislang keine Rücksicht auf die Tarifautonomie nehme und somit auch dem Gericht es verwehrt sei, zu beurteilen, ob dieser absolute Schutz als gemeinschaftsrechtswidrig anzusehen sei. Auch gewähre die Koalitionsfreiheit nach Auffassung des Gerichts keinen unbegrenzten und unbegrenzten Handlungsspielraum. Der Gesetzgeber sei berechtigt, die Befugnisse der Koalitionen zu gestalten und deren Betätigungsfreiheit einzuschränken, wenn dies durch Grundrechte Dritter oder andere mit Verfassungsrang ausgestatteten Rechten gerechtfertigt sei. Dies müsse umso mehr gelten, als dass die Arbeitgeber(verbände) es durch § 9 TVG selbst in der Hand hätten, einen ungewollten Anpassungsautomatismus nach oben zu vermeiden, da § 9 TVG ihnen ein Instrument zum Abschluss von Tarifverträgen unter dem Vorbehalt der Wirksamkeit zur Verfügung stelle. Nach Auffassung des Gerichts ist die konsequente Anwendung von § 9 TVG auch legitim, um ein nicht kalkulierbares Kostenrisiko abzuwehren. Ein Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO sei auf jeden Fall zu bejahen. Die Überprüfung der Wirksamkeit eines Tarifvertrages bzw. einzelner Klauseln sei folglich zwingend und sei auch nicht aufgrund eines möglichen Missbrauchs zu verneinen.

An dieser Argumentation des Arbeitsgerichts Berlin ist scharf zu kritisieren, dass zu Lasten der Arbeitnehmer jedem Arbeitgeberverband indirekt empfohlen wird – um ein unabschätzbare Kostenrisiken zu vermeiden – Tarifverträge nur noch unter dem Vorbehalt der Wirksamkeit abzuschließen.

Eine Tarifpolitik - wie bisher gekannt - würde bei Umsetzung dieser Empfehlung unmöglich werden.

- d) Der Meistbegünstigungsanspruch des Klägers scheitert allerdings nach Ansicht der Gerichte an dem Schutz der Tarifvertragsparteien vor einer unechten Rückwirkung nach Art 20 III GG aufgrund von Überlegungen des Vertrauensschutzes. Die Voraussetzungen liegen vor und europäisches Gemeinschaftsrecht steht dem nicht entgegen, so dass eine Übergangsfrist einzuräumen ist.

Insbesondere ist die durch das AGG herbeigeführte sofortige Unwirksamkeit unverhältnismäßig, da die wirtschaftliche Belastung für die Arbeitgeber ohne eine Übergangsfrist zu hoch ist. Aus diesem Grund ist nach Auffassung des Gerichts eine Frist von einem halben Jahr anzusetzen. Bis zum Ablauf dieser Frist ist § 27 A I BAT trotz seiner an sich bestehenden Unwirksamkeit als wirksam zu behandeln.

Verfahrens- und prozessrechtliche Überlegungen stehen nicht entgegen, insbesondere ist das Verfahren nicht auszusetzen. Weitere Ansprüche des Klägers, wie zum Beispiel ein Anspruch auf Schadensersatz auf der Grundlage einer Eingruppierung in die höchste Lebensaltersstufe, sind nicht gegeben.

2. Zudem geht das Arbeitsgericht Berlin davon aus, dass dem Kläger kein Anspruch auf Zahlung des Ortszuschlages nach der Stufe 3 zusteht. Hier fehlt es schon an einer unmittelbaren Benachteiligung im Sinne des § 3 AGG. Aber auch eine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG scheidet aus, da die Nachteile des Klägers „durch ein rechtmäßiges Ziel“ in verhältnismäßiger Weise gerechtfertigt sind. Der in Art 6 GG gewährleistete Schutz von Ehe und Familie ist ein legitimer Zweck, so dass der Ortszuschlag als soziale Komponente die erhöhten Aufwendungen bei Unterhaltungspflichten gegenüber Kindern im Fall der Kindergeldberechtigung kompensieren soll.

Das Urteil des AG Berlin ist noch nicht rechtskräftig, da der Kläger Berufung beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg unter dem Aktenzeichen 20 Sa 2244/07 eingelegt hat. Wie das Urteil in zweiter Instanz ausgehen wird und wie die danach sicher noch befassten Gerichte bis zum EuGH dies entscheiden werden, ist offen. Allerdings muss gesehen werden, dass das Urteil in einem wesentlichen Teil seiner Begründung auf der Linie der EuGH-Entscheidungen der letzten Zeit (ausufernde Zulässigkeit der Einschränkung der Grundrechte) liegt.

Bearbeitung: Ilse Schaad/Katrin Löber

Stand: Juli 2008



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