

*Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad*

# ***Aktuelles aus der Rechtsprechung***

*Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen*

# Aktuelles aus der Rechtsprechung

Urteil des Arbeitsgerichts Berlin und Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg zur Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf die Lebensalterstufen

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin hat in erster Instanz (86 Ca 1696/07) am 22.08.2008 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 Grundgesetz (GG) genießt. Im Ergebnis sind damit aufgrund dieser Entscheidung die Ansprüche der Betroffenen wegen des Vertrauensschutzes nicht durchsetzbar.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin – Brandenburg (20 Sa 2244/07) hat mit seiner Entscheidung vom 11.09.2008 das erstinstanzliche Urteil dahingehend modifiziert, als dass es Gründe des Vertrauensschutzes als nicht gegeben angesehen hat und somit dem Begehren des Klägers stattgegeben hat. Grundsätzlich hat das Gericht damit die Benachteiligung wegen Alters aufgrund der Lebensalterstufen des BAT bestätigt. Allerdings hat das Gericht die tarifvertragliche Staffelung der Grundvergütung nur insoweit als unwirksam eingestuft, als dass sie lediglich wegen des Lebensalters eine geringere Vergütung bei vergleichbarer Tätigkeit ausweist als die höchste Lebensalterstufe. Insofern sind nicht die Lebensalterstufen an sich unwirksam.

Entgegen den Entscheidungen des ArbG Berlin und des LAG Berlin - Brandenburg ist das ArbG Marburg mit seiner Entscheidung vom 26.09.2008 (2 Ca 183/08) einer anderen Richtung gefolgt. Zwar hat es ebenfalls in Anwendung des BAT einen Verstoß gegen das AGG gesehen. Allerdings ist nach Ansicht der Marburger Richter die Diskriminierung gerechtfertigt und verhältnismäßig.

## Berliner Verfahren

### 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 Pflegeheimbetriebs in die Vergütungsgruppe I a BAT eingruppiert.

Der Kläger begehrt die Zahlung der Vergütungsdifferenz zwischen seiner Lebensalters- und Ortszuschlagsstufe zur Lebensaltersstufe 47 und Ortszuschlagsstufe 3 seit Inkrafttreten des AGG und machte seinen Anspruch zunächst außergerichtlich mit Schreiben vom 31.10.2006 gegenüber dem beklagten Land geltend. Das beklagte Land lehnte die Forderung ab, so dass der Kläger mit der am 29.1.2007 eingegangenen Klage seinen Anspruch verfolgt.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Staffelung der Grundvergütung nach Lebensaltersstufen 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 1. Instanz

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 Lebensaltersstufen orientierte Entgeltsystem und die damit verbundene 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 A I 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, nach der 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 Lebensaltersstufe.
- 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 Lohngleichheit 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 Europäische Gerichtshof (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 es auch dem Gericht verwehrt sei, zu beurteilen, ob dieser absolute Schutz als gemeinschaftsrechtswidrig anzusehen sei. Auch gewähre die Koalitionsfreiheit nach Auffassung des Gerichts keinen unbegrenzten und unbegrenzbaren 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 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 des Gerichts 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 zum einen 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 Unterhaltspflichten gegenüber Kindern im Fall der Kindergeldberechtigung kompensieren soll.

#### Entscheidungsgründe 2. Instanz

Das Urteil ist in der Berufungsinstanz durch das LAG Berlin-Brandenburg teilweise bestätigt worden. Auch das LAG sieht in der Staffelung der Grundvergütung nach Lebensaltersstufen eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters, welche nicht gerechtfertigt ist. Das LAG sieht aber das Prinzip der Staffelung nach Lebensaltersstufen nicht an sich als unwirksam an, sondern nur insoweit, als dass es wegen des Lebensalters eine geringere Vergütung bei vergleichbarer Tätigkeit ausweist als die höchste Lebensaltersstufe. Gründe des Vertrauensschutzes lässt das LAG nicht gelten, so dass der Kläger entsprechend der Lebensaltersstufe 47 zu vergüten ist.

Als unbegründet hat das LAG allerdings den Antrag des Klägers auf Zahlung eines Ortszuschlages der Stufe 3 zurückgewiesen. Die Stufen des Ortszuschlags bestimmen sich nach einer mit diesen Verhältnissen verbundenen gesetzlichen Unterhaltspflicht oder darauf zurückgehende Bedarfssituation. Auf die Stufe 3 haben Angestellte Anspruch, denen Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht. Eine irgendwie geartete Benachteiligung des Klägers ist nicht ersichtlich oder zumindest gerechtfertigt, da der verfassungsmäßige Schutz von Ehe und Familie ein legitimes Ziel darstellt und das Ortszuschlagssystem auch eine geeignete Maßnahme zur Verwirklichung dieses Zieles ist.

1. Das Gericht stützt sich in seiner Entscheidung im Wesentlichen auf die Feststellungen des Arbeitsgerichts Berlin. Unter anderem folgt es dem erstinstanzlichen Gericht in seiner

Auffassung, dass das am Lebensalter orientierte System eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters darstellt. Dies mag zwar einen gewissen Bezug zu einer Berücksichtigung von Berufserfahrung, Betriebstreue oder Dienstzeit begründen, ändert aber nichts an dem grundsätzlich benachteiligenden Anknüpfungspunkt Lebensalter. Ebenso hat das LAG festgestellt, dass das Arbeitsgericht zutreffend entschieden hat, dass die unmittelbare Benachteiligung wegen Alters nach keinem Ausnahmetatbestand gerechtfertigt ist. Damit bestätigt das LAG das Urteil des Arbeitsgerichts, dass der Kläger für die Vergangenheit und Zukunft bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung einen Anspruch auf Gleichstellung mit den (Meist-) Begünstigten („Anpassung nach oben“), d.h. auf Zahlung der Vergütung nach der höchsten Lebensaltersstufe 47, hat. Das LAG stützt insofern die Erwägungen und Herleitungen des Arbeitsgerichts auf Gleichstellung des Klägers mit dem Meistbegünstigten nach § 8 Abs. 2 AGG. Ebenfalls als zutreffend stuft das LAG die Entscheidung des ArbG ein, dass § 15 Abs. 3 AGG nicht zum Tragen kommt.

2. Allerdings hat das LAG bei der Frage nach der Anwendung von Vertrauensschutzgesichtspunkten anders als die erste Instanz entschieden. Entgegen der Ansicht des ArbG scheitert der Anspruch des Klägers nämlich nicht an Gründen des Vertrauensschutzes.

- a) Gegen die Einräumung eines richterlichen Vertrauensschutzes sprechen zum einen europarechtliche Vorgaben. Das AGG gilt ab seinem Inkrafttreten am 17.8.2006, und zwar auch für benachteiligende Regelungen, die zu diesem Zeitpunkt andauern. Sie werden ab dem Inkrafttreten unwirksam. Für bestimmte Teilbereiche hat der Gesetzgeber ausdrücklich Übergangsregelungen vorgesehen, die zur Unwirksamkeit auch für den Zeitraum vor dem Inkrafttreten führen. Eine solche Übergangsregelung fehlt allerdings für arbeitsvertragliche Benachteiligungstatbestände, weil sie die europäischen Vorgaben nicht vorsehen.
- b) Zum anderen greift das Prinzip des Vertrauensschutzes nicht ein, da es sich lediglich um eine sogenannte unechte Rückwirkung handelt und ein geschützter Vertrauenstatbestand nicht gegeben war. Bei Abschluss des Tarifvertrages war es für das beklagte Land vorhersehbar, dass es in Umsetzung der europäischen Richtlinie ein Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung geben würde.

Bei einer unechten Rückwirkung hat der Gesetzgeber grundsätzlich einen größeren Spielraum für Eingriffe. Unter einer unechten Rückwirkung versteht man, wenn eine Norm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte für die

Zukunft einwirkt und damit zugleich betroffene Rechtspositionen entwertet. Dabei spielen die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes eine wichtige Rolle. Sie sind allerdings erst dann verletzt, wenn die vom Gesetzgeber angeordnete unechte Rückwirkung zur Erreichung des Gesetzeszweckes nicht geeignet oder erforderlich ist oder die Bestandsinteressen der Betroffenen (Vertrauensschutz) überwiegen. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Änderung der Rechtslage vorhersehbar war oder kein Vertrauenstatbestand vorliegt.

Die Verabschiedung eines Antidiskriminierungsgesetzes war für das beklagte Land vorhersehbar. Aus der Historie und der Umsetzungspflicht der Richtlinie und dem Gesetzgebungsverfahren musste das beklagte Land vergegenwärtigen, dass eine Umsetzung der Richtlinie erfolgen würde.

Weiterhin begründet das Gericht seine Entscheidung damit, dass der Europäische Gerichtshof bereits entschieden hat, dass die Mitgliedstaaten während der Frist für die Umsetzung einer Richtlinie keine Vorschriften erlassen werden dürfen, die geeignet sind, die Erreichung des in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Zieles ernstlich in Frage zu stellen. Sie müssen sämtliche Maßnahmen unterlassen, die die Verwirklichung der Vertragsziele gefährden können. Diese Verpflichtung trifft bei vorwiegend bundesstaatlich organisierten Mitgliedstaaten auch die Bundesländer und mithin auch das beklagte Land.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht ist zugelassen, so dass das Urteil nicht rechtskräftig ist.

## Hessisches Verfahren

Kurz nach der Entscheidung des LAG hat das Arbeitsgericht Marburg (2 Ca 183/08) am 26.09.2008 einen ähnlich gelagerten Fall entschieden und ist zu einem anderen Ergebnis gekommen:

Nach Auffassung des ArbG Marburg stellt zwar das Vergütungssystem nach Lebensalterstufen des BAT eine Diskriminierung wegen Alters dar, allerdings ist die unterschiedliche Bezahlung gerechtfertigt, da es angemessen und legitim ist, dass die Tarifvertragsparteien die höhere Berufs- und Lebenserfahrung älterer Mitarbeiter zusätzlich finanziell abgelten wollen. Ältere Mitarbeiter mit erhöhten familiären Verpflichtungen sollen im Rahmen der Alimentationspflichten der öffentlichen Arbeitgeber mit einem erhöhten Vergütungsbetrag aus sozialen Gründen bedacht werden, was wiederum als ein legitimes und angemessenes Ziel im Sinne des § 10 AGG gilt.

## Sachverhalt

Dem Gericht lag folgender Sachverhalt zur Entscheidung vor:

Der Kläger war beim beklagten Land als teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter in der Vergütungsgruppe II a der Anlage 1 a zum BAT beschäftigt. Durch ein Versehen der Bezügestelle erfolgte die Abrechnung des Klägers ab August 2007 in der Lebensaltersstufe 45 Jahre statt in der richtigen Lebensaltersstufe 31 Jahre. Dadurch erhielt der Kläger einen zusätzlichen Zahlungsbetrag und damit eine Überzahlung von 173, 18 Euro netto. Nachdem beim beklagten Land die falsche Berechnung auffiel, forderte die Beklagtenseite den Kläger auf, die Überzahlung von August 2007 bis einschließlich Januar 2008 in Höhe von 2.148,46 Euro zurück zu zahlen. Seit April 2008 behält das beklagte Land jeweils 200,00 Euro von der Vergütung des Klägers ein.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Einstufung in eine niedrigere Lebensaltersstufe gegen die Grundsätze des AGG verstoße und eine rechtswidrige Diskriminierung darstelle. Es handle sich dabei um eine Altersdiskriminierung.

Der Kläger beantragt,

...festzustellen, dass sich die von der Beklagten geschuldete Grundvergütung des Klägers gemäß Vergütungsgruppe II a der Anlage 1 a zu § 22 Abs. 1, 27 Abschnitt A Bundesangestelltentarifvertrag für die Monate März bis Dezember 2008 nach der „Lebensaltersstufe nach vollendetem 45. Lebensjahr“ bemisst.

Das beklagte Land beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Land verweist darauf, dass die unterschiedliche Vergütung des BAT nach Lebensaltersstufen rechters sei.

### Entscheidungsgründe

Das ArbG Marburg hat dem Feststellungsantrag des Klägers nicht stattgegeben. Das Gericht ist der Meinung, dass entgegen der Ansicht des Klägers die unterschiedliche Vergütungszahlung nach den Lebensaltersstufen des BAT nicht diskriminierend und somit nicht rechtswidrig ist.

Das Gericht sieht grundsätzlich eine Diskriminierung im Sinne der §§ 1 und 2 AGG als gegeben an, da die Lebensaltersstufen des BAT Mitarbeiter in Vergütungsfragen unterschiedlich behandeln, indem sie älteren Arbeitnehmern eine höhere Vergütung als jüngeren Arbeitnehmern bei gleicher Arbeitsleistung zuspricht.

Diese unterschiedliche Behandlung sei jedoch nach § 10 AGG gerechtfertigt, da sie durch ein angemessenes und legitimes Ziel der Tarifvertragsparteien gerechtfertigt sei. Eine unterschiedliche Behandlung sei nämlich immer zulässig, wenn diese objektiv und angemessen sowie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Eine derartige unterschiedliche Behandlung kann nach § 10 Satz 3 Ziff. 2 AGG insbesondere die Festlegung besonderer Anforderungen an das Alter und die Berufserfahrung für die Entlohnung beinhalten.

Die Lebensaltersstufen des BAT sind von den Tarifvertragsparteien mit unterschiedlichen Vergütungen deshalb gebildet und versehen worden, weil die Tarifvertragsparteien zum einen die unterschiedlichen Berufs- und Lebenserfahrung der Mitarbeiter bewerten wollten. Zum anderen haben diese unterschiedlichen Lebensaltersstufen soziale Gründe. Ältere Mitarbeiter mit erhöhten familiären Kosten und Anforderungen sollen im Rahmen der Alimentationspflicht des öffentlichen Arbeitgebers mit einem erhöhten Vergütungszuschlag bedacht werden.

Diese sachlichen Gründe der Tarifvertragsparteien sind nach Ansicht des Gerichts objektiv gegeben und angemessen. Die durch die Tarifvertragsparteien insoweit verfolgten Ziele sind legitim und gerechtfertigt. Aus diesem Grund ist die unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter aufgrund ihres Lebensalters nach Ansicht des Gerichts sachlich gerechtfertigt und nicht zu beanstanden.

## Fazit

Sowohl europäisches als auch deutsches Recht verbietet Diskriminierungen wegen des Alters. Eine Ungleichbehandlung ist nur dann zulässig, wenn diese auf Grund objektiver, unabhängiger Erwägungen gerechtfertigt ist und in angemessenem Verhältnis zu einem legitimen Zweck steht.

Aus diesem Grund konnte das ArbG Berlin keine andere Entscheidung treffen, als dass der BAT mit seinem am Lebensalter orientierten System diskriminiert. Zu Recht hat sich das LAG dieser Meinung angeschlossen und um den positiven Effekt erweitert, dass eine Gesetzeslücke aus Gründen des Vertrauensschutzes zugunsten des beklagten Landes nicht greift. Leider kommt das Gericht in Marburg zu einer anderen Entscheidung und sieht die Verletzung als gerechtfertigt an.

Sicher ist jedoch, dass die Thematik weitreichende Folgen hat. Berlin ist nicht mehr Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und wendet somit immer noch weitestgehend den BAT an. Aber auch andere Arbeitnehmer können von dieser Rechtsprechung profitieren, nämlich dann, wenn der BAT auf Grund einer einzelarbeitsvertraglichen Bezugnahme gilt. Auch das Land Hessen ist bis Ende 2009 kein Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, wird somit bis zum 31.12.2009 ebenfalls weiter den BAT anwenden und von der Problematik betroffen sein. Erst mit dem 01.01.2010 werden die Beschäftigten des Landes Hessen in den TV-H übergeleitet werden, der dem TV-L entspricht. Diese tarifvertraglich vereinbarte Lösung zwischen den Arbeitgebern auf der einen Seite und den Gewerkschaften auf der anderen Seite könnte dem Land – bei Fortgeltung der

bisherigen Rechtsprechung – Nachzahlungen an seine Beschäftigten in nicht zu erahnenden Höhen erspart haben.

Der endgültige Abschluss des Verfahrens vor dem Bundesarbeitsgericht steht allerdings noch aus. In der Zwischenzeit stellt sich jedoch die Frage, wie mit den Urteilen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens umgegangen werden soll. Die GEW in Hessen hat sich zu folgendem Vorgehen entschlossen:

- Vorsorgliche Geltendmachung eventueller Vergütungsansprüche aus der höchsten Lebensaltersstufe,
- Vorsorgliche Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nach dem AGG.

In beiden Fällen waren Fristen zu beachten, auf die die GEW in Hessen frühzeitig hingewiesen hat. Nähere Informationen und Musterschreiben finden sich beim GEW-Landesverband Hessen.

Als Resümee ist jedoch festzuhalten, dass gehofft werden kann, dass das BAG in Erfurt die Entscheidung des LAG bestätigen wird. Welche Auswirkungen eine solche Entscheidung allerdings auf alle vom BAT Betroffenen haben wird und vielleicht sogar auf die Beamtinnen und Beamten haben wird, ist zur Zeit nicht absehbar.

Bearbeitung: Ilse Schaad/Katrin Löber

Stand: April 2009



## 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](http://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