

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Urteil des Arbeitsgericht Marburg und des Hessisches Landesarbeitsgericht zur Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf die Lebensalterstufen

Die schon zu diesem Problembereich ergangenen Urteile des Arbeitsgerichts (ArbG) Berlin (86 Ca 1696/07) vom 22.08.2008 sowie des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg (20 Sa 2244/07) vom 11.09.2008 sind bereits in der „Aktuellen Rechtsprechung“ von April 2009 dargestellt. Nach einem anders lautenden Urteil aus Marburg vom 26.09.2008 (2 Ca 183/08) hat nun in zweiter Instanz das Landesarbeitsgericht Hessen entschieden.

Zur Erinnerung sind hier noch einmal die wichtigsten Argumente des ArbG Marburg, aus denen sich ergibt, dass die Differenzierung nach Lebensalter rechters und legitim ist, aufgeführt:

Nach Auffassung des ArbG Marburg stellt zwar das Vergütungssystem nach Lebensalterstufen des Bundesangestelltentarifvertrag (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.

Nicht überraschend konnte sich in der Berufungsinstanz die Argumentation des ArbG Marburg nicht durchsetzen. Das Hessische Landesarbeitsgericht stellte mit Urteil vom 22.04.2009 (2 SA 1689/08) fest, dass eine tarifliche Regelung, in der die Grundvergütung der Höhe nach Lebensalterstufen gestaffelt wird, wegen unmittelbarer Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des §§ 1,3 AGG unwirksam ist.

Sachverhalt

Folgender Sachverhalt lag den Entscheidungen zugrunde:

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 Lebensalterstufe 45 Jahre statt in der richtigen Lebensalterstufe 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 verstoßen und eine rechtswidrige Diskriminierung darstelle. Es handle sich dabei um eine Altersdiskriminierung.

Der Kläger beantragte deshalb, 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 beantragte, die Klage abzuweisen. Das Land verwies darauf, dass die unterschiedliche Vergütung des BAT nach Lebensaltersstufen rechtens sei.

Entscheidungsgründe 2. Instanz

Das Landesarbeitsgericht Hessen (2 Sa 1689/08) hat in seiner Entscheidung vom 22.04.2009 über die Berufung entschieden und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Staffelung nach Lebensalter, die nicht sachlich gerechtfertigt ist, unter Gesichtspunkten des AGG unwirksam ist. Die Berufung des Klägers hat somit Erfolg gehabt.

Das Gericht hält in seiner Entscheidung fest, dass die Folge des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot wegen Alters ist, dass die leistungsgewährenden, nicht benachteiligenden Tarifvertragsbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken sind, die entgegen den Benachteiligungsverboten von den tariflichen Leistungen ausgeschlossen wurden. Der Arbeitgeber kann sich im Hinblick auf den Verstoß gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot nicht auf Vertrauensschutzgesichtspunkte berufen.

Die in § 27 A BAT enthaltene Regelung stellt eine unmittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer wegen ihres Alters dar, weil die Grundvergütung der jeweiligen Vergütungsgruppe an das tatsächliche Lebensalter des Beschäftigten anknüpft. Damit steht bei gleicher Tätigkeit dem lebensälteren Arbeitnehmer lediglich wegen seines höheren Lebensalters eine höhere Grundvergütung zu als dem jüngeren Beschäftigten. Ein legitimes Ziel für diese Benachteiligung ist nicht ersichtlich, so dass eine sachliche Rechtfertigung für die Benachteiligung nicht vorliegt. Nach herrschender Meinung sind Vergütungssysteme, die die Höhe der Vergütung nach dem Lebensalter staffeln, grundsätzlich unwirksam.

Demnach kann der Kläger zu Recht die geltend gemachte Vergütung nach der höchsten Altersstufe für die Vertragsdauer des bereits beendeten Arbeitsverhältnisses verlangen. Es kommt nur eine Anpassung „nach oben“ in Betracht, um den Nachteil durch die diskriminierende Ausgestaltung der Altersstufenregelungen auszuschließen. Nur durch die Art der Angleichung kann die Gleichbehandlung des Klägers, bezogen auf die geschuldete Grundvergütung mit lebensälteren Beschäftigten, hergestellt werden.

Der geltend gemachte Anspruch scheidet auch nicht an Vertrauensschutzaspekten. Die Benachteiligungsverbote des AGG gelten ohne Übergangsregelung und erstrecken sich auf alle Sachverhalte, die sich seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes im August 2006 in seinem Geltungsbereich verwirklicht haben. Danach müssten sich auch Tarifverträge, die bereits vor seinem Inkrafttreten vereinbart waren, an seinen Diskriminierungsverboten messen lassen. Eine solche Anknüpfung ist zulässig. Besondere Gründe des Vertrauensschutzes zu Gunsten des Arbeitgebers, die eine andere Bewertung rechtfertigen, sind nicht zu erkennen.

Die Revision ist zugelassen.

Fazit

Die Urteile des Hessischen Landesarbeitsgerichts sowie des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg bestätigen, dass ein nach Lebensaltersstufen gestaffeltes Vergütungssystem eine Diskriminierung wegen Alters darstellt. Dies ist, da es an einer sachlichen Rechtfertigung fehlt, ein Verstoß sowohl gegen europäisches als auch deutsches Recht.

Der endgültige Abschluss der Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht steht noch aus. Ob es zudem zu einer Entscheidung des EuGH kommen wird, ist noch offen.

Als Resümee ist jedoch festzuhalten, dass gehofft werden kann, dass das BAG in Erfurt die Entscheidung des LAG und des Hessischen Landesarbeitsgerichts 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 abzuwarten.

Bearbeitung: Ilse Schaad/Katrin Löber

Stand: Juli 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

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