

Altersabhängige Vergütung – Nachwirkende Diskriminierung durch Besitzstandsregelungen bei Tarifwechsel?

Von Bernhard Baumann-Czichon

Niemand darf im Erwerbsleben wegen seines Alters benachteiligt werden. So steht es in dem 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). So verlangt es aber auch die europäische Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung. Eine Vergütung, deren Höhe (allein) vom Alter abhängt, verstößt recht offenkundig gegen dieses Verbot. Dem haben die Tarifparteien inzwischen (weitgehend) Rechnung getragen und die altersabhängige Vergütung abgeschafft.



Der Autor

Bernhard
Baumann-Czichon
Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
Bremen

So sehen die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes anstelle der früheren Lebensalterstufen Steigerungen vor, die an die Dauer der Tätigkeit und damit an die erworbene Erfahrung – unabhängig vom individuellen Lebensalter – anknüpfen. Auch in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist dieser Wechsel vollzogen worden.

Für Arbeitnehmer, die nach dem jeweiligen Systemwechsel eingestellt wurden, ist daher eine altersbedingte Diskriminierung¹ im Hinblick auf die Vergütung ausgeschlossen. Allein der Umstand, dass die neu Eingestellten nicht selten geringer entlohnt werden, stellt keine Diskriminierung dar. Denn eine stichtagsbezogene Differenzierung ist zulässig. Für diejenigen jedoch, die aus dem alten System in das neue System übergeleitet wurden, kann es weiterhin eine unterschiedliche Vergütung allein wegen des Lebensalters geben. Alle bekannten Regelungen garantieren den übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Vergütung mindestens in der bisherigen Vergütung. Die üblichen Besitzstandsregelungen schreiben so die bis zur jeweiligen Systemumstellung bestehenden altersabhängigen Vergütungsunterschiede fort. Nur dann, wenn das neue Vergütungsrecht zu einer höheren Vergütung führt, können diese Unterschiede abschmelzen.

Arbeitnehmer, die nicht nach der höchsten Lebensalterstufe vergütet werden, werden altersbezogen benachteiligt. Es überrascht daher nicht, dass sich die Arbeitsgerichte schon kurz nach Inkrafttreten des AGG damit befassen mussten. Zwei Konstellationen sind dabei zu unterscheiden:

Für das Land Berlin galt bis 2010 der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) weiter. Die Diskriminierung aufgrund des Lebensalters liegt auf der Hand. Gleichwohl hat das Arbeitsgericht Berlin dem klagenden Arbeitnehmer keine Zahlung zugesprochen. Die Tarifparteien und auch der Arbeitgeber könnten noch einen Vertrauensschutz beanspruchen². Das Landes-

arbeitsgericht hat auf die Berufung hin das Land Berlin zur Zahlung verurteilt³.

Anders lag der Fall bei einer Klägerin aus Bonn. Diese war auf der Grundlage ihrer Lebensalterstufe nach BAT in den TVöD übergeleitet worden und zwar in die Entgeltgruppe 11, Stufe 4. Sie begehrt Einstufung in die höchstmögliche Stufe, nämlich die Stufe 5. Sie wehrt sich mithin gegen die Fortsetzung der Diskriminierung im Rahmen der Besitzstandsregelung.

Sowohl das Arbeitsgericht Bonn⁴ als auch das Landesarbeitsgericht Köln⁵ haben die Klage abgewiesen. Die Tarifautonomie räume den Tarifparteien das Recht ein, mit Abschaffung der diskriminierenden Lebensalterstufen die Besitzstandswahrung in der Weise zu lösen, dass die frühere – diskriminierende – Vergütung zur Grundlage der Überleitung gemacht wird.

Das Verbot, (wegen des Alters) zu diskriminieren, steht nicht unter einem Tarifvorbehalt. Beide Entscheidungen überzeugen weniger durch rechtliche Argumente. Sie sind offenkundig ökonomischen Überlegungen geschuldet. Denn bekäme diese Klägerin Recht, würde dies eine Lawine in Gang setzen: Alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Überleitung noch nicht die höchste Lebensalterstufe erreicht haben, könnten Ansprüche geltend machen, möglicherweise bis zur Rente.

Sowohl das Bonner als auch das Berliner Verfahren sind bis zum Bundesarbeitsgericht gebracht worden. Das BAG sah sich zu einer Entscheidung (noch) nicht in der Lage und hat dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) Fragen vorgelegt. Das BAG will wissen,

- *ob die Lebensalterstufen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nach Art. 21 Abs. 1 Grundrechtscharta bzw. der EU-Richtlinie 2000/78 verstoßen,*
- *ob sich eine Alterdiskriminierung in den Besitzstandsregelungen fortsetzt und wie eine solche Alterdiskriminierung durch die Tarifvertragsparteien (rückwirkend) aufgelöst werden kann.*

Bis zur Beantwortung der Fragen durch den EuGH und die sich anschließende Entscheidung des BAG bleibt die Frage nach einer nachwirkenden Altersdiskriminierung ungeklärt.

Nicht absehbar ist, wie lange der EuGH für eine Entscheidung braucht. Deshalb stellt sich einmal mehr die Frage, was Arbeitnehmer tun können oder müssen, um ihre Ansprüche zu sichern. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unterliegen regelmäßig einer Ausschlussfrist. Hierbei handelt es sich nicht um eine gesetzliche Frist, sondern um eine Frist, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden kann, die Inhalt einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung oder eines Tarifvertrages sein kann. Im kirchlichen Bereich üblich sind Ausschlussfristen von sechs oder zwölf Monaten. Die Frist wird gewahrt durch schriftliche Geltendmachung. Aus dem an den Arbeitgeber zu richtenden Schreiben muss deutlich werden, dass die

1 EU-Richtlinie 2000/78.

2 ArbG Berlin, Urteil vom 22.8.2007, 86 Ca 1696/07.

3 LAG Berlin, Urteil vom 11.9.2008, 20 Sa 2244/07.

4 ArbG Bonn, Urteil vom 12.06.2008, 3 Ca 3312/07.

5 LAG Köln, Urteil vom 06.02.2009, 8 Sa 1016/08.

Arbeitnehmer allmonatlich eine Vergütung beanspruchen, die sich ergibt, wenn bei der Überleitung eine Einstufung in die höchste Lebensalterstufe zugrunde gelegt wird. Wird die Ausschlussfrist versäumt, geht nicht der gesamte Anspruch unter, sondern nur für die Zahlungsansprüche, die vor mehr als sechs oder zwölf Monaten entstanden sind. Jüngere Ansprüche und solche, die erst in der Zukunft entstehen, bleiben unberührt. Der Anspruch auf Vergütung unter Berücksichtigung der höchsten Lebensalterstufe ist ein sog. wiederkehrender Anspruch, so dass die einmalige Geltendmachung ausreicht.

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unterliegen darüber hinaus der gesetzlichen Verjährungsfrist. Diese beträgt drei Jahre. Die Frist beginnt nicht mit der Entstehung des Anspruchs, sondern erst am 1.1. des auf die Entstehung folgenden Jahres (sog. Ultimo-Verjährung). Beispiel: Der Lohnanspruch für Februar 2011 entsteht im Februar 2011, die Verjährungsfrist beginnt am 1.1.2012 und endet daher am 31.12.2014. Mit Ablauf der Verjährungsfrist geht der Anspruch endgültig unter, es sei denn der Arbeitnehmer hat innerhalb der Frist Klage beim Arbeitsgericht erhoben oder mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber getroffen, dass sich dieser nicht auf die Verjährungsfrist berufen wird.



Telefonservice 0421-77 866

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern hiermit Abo/s von **Arbeitsrecht und Kirche** ab der nächsten Ausgabe Nr.

AuK ist ein erforderliches Sachmittel, das auf Beschluss der MAV von der Dienststelle zur Verfügung gestellt wird. Die MAV beschließt und übergibt die ausgefüllte Bestellung dem Arbeitgeber mit der Bitte um Kenntnisnahme und Weiterleitung an den SachBuch-Verlag Kellner in Bremen.

Abopreis für 4 Ausgaben 50,- EUR pro Jahr. Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 12,90 EUR pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen vor dem Jahresende schriftlich gekündigt wurde.

Nach Zahlungseingang wird Ihnen das Geschenk Ihrer Wahl zugeschickt. (Bitte ankreuzen).

- Friedo Lampe
- Peanuts für die Hai-Society
- Rotwein

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedanken wir uns mit einem Geschenk.



Friedo Lampe: Das Gesamtwerk.



Johann-Günther König: Peanuts für die Hai-Society. Roman



Eine Flasche Rotwein Barbera

An den SachBuchverlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen