

Verstoßen die Altersstufen des BAT gegen das AGG?

Interview mit dem Chefredakteur der Zeitschrift „Arbeitsrecht und Kirche“,
Fachanwalt Bernhard Baumann-Czichon aus Bremen

von Werner Massow



MVV: Bernhard, Du hast per E-Mail auf eine wichtige Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin (20 Sa 2244/07) hingewiesen, dass darüber zu befinden hatte, ob die Lebensaltersstufen des BAT als Diskriminierung wegen des Alters zu qualifizieren sind.

Wer hat geklagt? Vermutlich ein jüngerer Beschäftigter, der eine höhere Bezahlung begehrte, als sie seiner Lebensalter entsprach und was hat das Berliner Arbeitsgericht hierzu entschieden?

Bernhard Baumann-Czichon: Ein Arbeitnehmer, der noch nicht die höchste Lebensaltersstufe erreicht hat, hat geltend gemacht, dass er allein wegen seines Alters geringer vergütet wird. Er hat darin eine unzulässige Benachteiligung wegen seines Alters gesehen. Das Arbeitsgericht Berlin hat ihm in erster Instanz zwar Recht gegeben, allerdings wegen der massiven Folgen den Tarifparteien eine Frist zur Neuregelung gesetzt.

Bis dahin soll der Arbeitnehmer keine finanziellen Ansprüche haben. Auf die Berufung hin hat das Landesarbeitsgericht diese Beschränkung aufgegeben: jüngere Arbeitnehmer haben den gleichen Anspruch auf Vergütung wie ältere. Eine Gleichbehandlung kann nur in der Weise erfolgen, dass eine Angleichung an die Meistbegünstigten erfolgt.

MVV: Du hast prognostiziert, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) wohl der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts Berlin folgen werde. Warum gehst Du davon aus?

Bernhard Baumann-Czichon: Schon bei Inkrafttreten des AGG haben fast alle Kommentatoren darauf hingewiesen, dass auch Gesetze und Tarifverträge sich am Maßstab des AGG messen lassen müssen. Und danach ist eine Ungleichbehandlung allein wegen des Alters unzulässig. Der EuGH sieht dies genauso, was wir seit der sog. Mangold-Entscheidung wissen: § 14 Abs. TzBfG sah vor, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses bei älteren Arbeitnehmern ohne Sachgrund und ohne zeitliche Höchstgrenze möglich ist. Nach der EuGH-Entscheidung hat der Gesetzgeber nachgebessert. Jetzt ist eine sachgrundlose Befristung nur bei einer Kombination von (hohem) Alter und Arbeitslosigkeit möglich.

Und auch die Regelung in § 622 BGB, nach der nur

Beschäftigungszeiten nach dem 25. Lebensjahr zu einer verlängerten Kündigungsfrist führen, gilt allgemein als altersdiskriminierend.

Warum sollte gerade bei der Vergütung eine ausschließlich am Alter orientierte Regelung zulässig sein?

Wir können gerade nicht mehr davon ausgehen, dass das Lebensalter auch ein Ausdruck von längerer einschlägiger Berufserfahrung ist. Das BAG wird bei seiner Entscheidung nicht nur das AGG, sondern auch das europäische Antidiskriminierungsrecht beachten müssen, das durch das AGG nur in nationales Recht umgesetzt wurde.

Maßstab ist für das BAG daher z.B. die Mangold-Entscheidung. Die altersdiskriminierende Wirkung der Lebensaltersstufen wird das BAG nicht bestreiten können. Vorstellbar ist aber, dass das BAG ähnlich wie das Arbeitsgericht Berlin für die Vergangenheit „Fünfe gerade sein lässt“.

MVV: Wenn keine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters mehr möglich ist, kann das auch dazu führen, dass den Älteren von ihrem höheren Einkommen etwas weggenommen werden kann?

Bernhard Baumann-Czichon: Durch gerichtliche Entscheidung zugunsten von jüngeren Arbeitnehmern kann älteren nichts weggenommen werden. Soweit Arbeitsverhältnisse einer Tarifbindung unterliegen, können die Tarifparteien

auch Regelungen treffen, die zu Lasten von Arbeitnehmern gehen. Grundsätzlich sind auch direkte Vergütungsabsenkungen möglich. Wahrscheinlicher sind aber Regelungen, die einen gleitenden Übergang vorsehen, z.B. durch abschmelzende Besitzstände. Wegen der unüberschaubaren finanziellen Folgen wird den Tarifparteien eine Anpassung erspart bleiben können. Deshalb hat bislang auch kaum jemand dieses Thema angepackt.

MVV: Das Landeskirchenamt Hannover meint, dass der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts Berlin nicht gefolgt werden könne. Das LKA weist darauf hin, dass die Regelungen der Dienstvertragsordnung durch die auf die Lebensaltersstufen des BAT verwiesen wird, einzelvertraglich vereinbart wurden. Wie beurteilst Du diese Rechtsmeinung, die dem Einzelvertrag Vorrang vor dem Gesetz einräumt?

Bernhard Baumann-Czichon: Auch und gerade einzelvertragliche Regelungen müssen den Anforderungen des AGG entsprechen. Das AGG sieht aus gutem Grund an keiner Stelle die Möglichkeit vor, durch Vertrag auf vor Diskriminierungen schützende Rechte zu verzichten. Ich verstehe, dass das Landeskirchenamt versucht, abzuwiegeln.

MVV: Wenn, wie Du ausführst, jüngere Beschäftigte die Bezahlung nach der höchsten Altersstufe einfordern können, hätte das erhebliche finanzielle Auswirkungen auf die Anstellungsträger. Könnte es sein, dass das BAG den Tarifparteien eine Anpassungsfrist einräumt?

Bernhard Baumann-Czichon: Ich vermute, dass das BAG auf die finanziellen Auswirkungen bedacht sein wird. Mir ist allerdings nicht klar, wie man die vom Arbeitsgericht Berlin getroffene Entscheidung rechtlich begründen will. Denn es geht hier nicht um die Verwerfung eines Gesetzes durch das Bundesverfassungsgericht, dessen Entscheidung immerhin Gesetzeskraft hat. Die Arbeitsgerichte müssen über die Klage eines Arbeitnehmers entscheiden, der Geld haben will. Der Klage kann ein Gericht stattgeben oder diese abweisen mehr Möglichkeiten gibt es nicht.

MVV: Im Bereich des Öffentlichen Dienstes gelten seit langem der TVöD oder der TV-L. Beide Tarifwerke enthalten keine Lebensaltersstufen mehr. Im Bereich der Kirche wurden diese Tarifwerke schon vor längerer Zeit übernommen, so dass die Ausschlussfristen schon verstrichen sein dürften.

Lediglich für den Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und für die direkten Beschäftigten der EKD gilt noch der BAT. Dort hatten die Arbeitgeber die Übernahme des TV-L lange hinausgezögert. Was empfiehlst Du unseren kirchlichen Beschäf-

tigten, die ihre Höchstaltersstufe noch nicht erreicht haben?

Bernhard Baumann-Czichon: Die Ausschlussfristen haben zur Folge, dass ein Arbeitnehmer z.B. einen Zahlungsanspruch nur innerhalb dieser Frist geltend machen kann. Für davor liegende Zeiträume bekommt er nichts mehr. Durch die Ausschlussfrist wird aber nicht der Grund für eine bestimmte Zahlung ausgeschlossen.

Ich will das an einem Beispiel erläutern: Ein Arbeitnehmer erhält über Jahre nicht den ihm zustehenden Kinderzuschlag, weil er vergessen hat, den erforderlichen Nachweis zu erbringen. Selbstverständlich kann er das jederzeit nachholen und bekommt dann für die letzten Monate eine Nachzahlung. Gleiches gilt auch im Bereich der Besitzstandsregelung.

Wenn ein Arbeitnehmer im Jahre 2006 vom BAT in den TVöD übergeleitet wurde, dann erfolgte diese Überleitung aufgrund seiner letzten Vergütung. Heute stellt er fest, dass diese Überleitung damals falsch gemacht wurde. Damit stellt er zugleich fest, dass ihm im November 2008 zuwenig Geld gezahlt wird. Nun kann er im Rahmen der Ausschlussfrist die Vergütungsdifferenz geltend machen. Er wird genauso behandelt wie ein Arbeitnehmer, der heute feststellt, dass er seit fünf Jahren den Bewährungsaufstieg erreicht hat.

MVV: Bernhard, Du hast versprochen, bei der Formulierung eines entsprechenden Musterschreibens behilflich zu sein. Wie muss die Geltendmachung formuliert sein?

Bernhard Baumann-Czichon: Ich schlage sinngemäß folgende Formulierung vor: *Mein derzeitiges Gehalt richtet sich u.a. nach der Einstufung in eine Lebensaltersstufe. Da ich zum maßgeblichen Stichtag nicht die höchste Lebensaltersstufe erreicht habe, bestimmt sich meine Vergütung insoweit ausschließlich nach dem Lebensalter.*

Ich sehe darin eine Diskriminierung wegen des Alters und beziehe mich auf die bekannte Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg. Da diese Entscheidung noch nicht rechtskräftig ist, mache ich derzeit lediglich vorsorglich zu Wahrung der Ausschlussfrist meinen Anspruch auf Vergütung unter Berücksichtigung der höchsten Lebensaltersstufe im Rahmen der Ausschlussfrist auch rückwirkend - geltend.

Ob ich meinen Anspruch weiter verfolge, mache ich von der zu erwartenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bzw. ggfs. auch des Europäischen Gerichtshofs in dieser Frage abhängig.

MVV: Wir danken Dir für dieses Interview!