

Rundschreiben Nr.: 03 / März 2008

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin
Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: Arbeit und Arbeitsrecht

Die Zeitschrift für den Personal-Profi

Internet: www.arbeit-und-arbeitsrecht.de

Seite - 1 - von 1



Altersdiskriminierung durch tarifvertragliches Vergütungssystem

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Berlin vom 22.8.2007 (86 Ca 1696/07), stellt eine tarifvertragliche Staffelung der Grundvergütung nach dem Lebensalter eine unmittelbare Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar.

Der Kläger ist als Geschäftsführer eines Pflegeheims beim Land Berlin beschäftigt. Seine Vergütung erhält er aufgrund der Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) i.V.m. dem Anwendungstarifvertrag des Landes Berlin. Nach § 27 A BAT ist die Grundvergütung nach Lebensaltersstufen gestaffelt. Der Kläger ist der Ansicht, diese Staffelung verstoße gegen das AGG und verlangt rückwirkend ab Geltung des AGG eine Gleichstellung mit den meistbegünstigten älteren Kollegen.

Das ArbG nimmt an, dass die entsprechende Regelung im BAT gegen § 7 Absatz 2 AGG verstoße. Es liege eine Altersdiskriminierung vor, da das Alter keinen unmittelbaren Bezug zur ausgeübten Tätigkeit des Klägers habe. Eventuell anders wäre der Fall, wenn die Höhe des Lohns z.B. an die Berufserfahrung gekoppelt wäre. Ein Anspruch auf Gleichstellung mit den Meistbegünstigten folge aus § 8 Absatz 2 AGG. Für die Tarifvertragsparteien bestehe jedoch Vertrauensschutz, der eine Übergangsfrist verlange, so das ArbG. Die rückwirkende Unwirksamkeit der Vergütungsregelung würde ansonsten das Land Berlin unverhältnismäßig mit Mehrkosten belasten. Das ArbG gibt deshalb für eine tarifliche Neuregelung eine Frist von einem halben Jahr ab Rechtskraft dieser Entscheidung vor.

■