

PA - PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Arbeitsrechtlicher Leitfaden zur Erweiterung und Vertiefung des arbeitsrechtlichen Praxiswissens

Liebe Leserinnen und Leser, hier nun die dritte Ausgabe der PA.

Diesmal wird ein neues Urteil des LAG Hessen vom 22. April 2009 behandelt, welches wie zuvor schon das LAG Berlin-Brandenburg durch die Grundvergütung nach Lebensalterstufen im BAT einen Verstoß gegen das AGG sieht. Der Rechtstipp befasst sich mit den Fragerechten des Arbeitgebers bei der Einstellung.

Viel Spaß beim Lesen, Ihr Stefan von Zdurowski

ARBEITSVERTRAGSRECHT

Grundvergütung nach Lebensalterstufen im BAT verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

LAG Hessen, Urteil vom 22.04.2009 (2 Sa 1689/08)

In § 27 A BAT ist vorgesehen, dass die Angestellten gestaffelt nach Ihrem Lebensalter in bestimmte Vergütungsgruppen eingruppiert werden. Die höchste Vergütungsgruppe ist mit Vollendung des 45. Lebensjahres erreicht. Das AGG, welches am 18. August 2006 in Kraft getreten ist, sieht vor, dass eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters verboten ist (§§ 1 und 7 AGG). Zwar sieht das AGG auch vor, dass unterschiedliche Behandlungen wegen des Alters zulässig sein können, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind, gibt jedoch einen – nicht abschließenden – Katalog vor, wann eine solche sachliche Rechtfertigung vorliegen kann (§ 10 AGG).

Bereits das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 11. September 2008 (20 Sa 2244/07) als erstes Gericht in zweiter Instanz entschieden, dass die Regelungen in § 27 A BAT nicht den Anforderungen des

AGG an eine sachlich gerechtfertigte unterschiedliche Behandlung wegen des Alters entsprechen und hat die Regelung in § 27 A BAT gemäß § 7 Abs. 2 AGG für unwirksam erklärt. In der Konsequenz erklärte das LAG Berlin-Brandenburg, dass für jüngere Beschäftigte nur eine Anpassung "nach oben" in Betracht komme, nicht etwa eine Anpassung "nach unten" für ältere Beschäftigte. Außerdem stellte das LAG Berlin-Brandenburg eine Rückwirkung fest, da ein Vertrauensschutz nicht existiere, weil das AGG nur eine Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG darstellt.

Das LAG Hessen hat nun ebenfalls entschieden, dass die Staffelung der Vergütungsgruppen nach Lebensalterstufen in § 27 A BAT eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters darstellt und daher unwirksam ist. Die "allein altersabhängige Entlohnung lassen die in § 10 AGG genannten

Gründe als Rechtfertigung der Benachteiligung nicht ausreichen". Ebenso wie das LAG Berlin-Brandenburg hat das LAG Hessen eine Anpassung auf die höchste Lebensalterstufe auch für jüngere Beschäftigte erklärt. Allerdings musste das LAG Hessen aufgrund der Besonderheiten des Falles nicht über eine Rückwirkung auf die Zeit vor dem 18. August 2006 entscheiden.

Beide Urteile sind noch nicht rechtskräftig, das heißt, dass Revisionen zum Bundesarbeitsgericht (BAG) eingelegt wurden. Wie das BAG letztlich entscheiden wird, lässt sich nicht abschließend beurteilen, es besteht indes eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass es die Urteile bestätigen wird. Unter Umständen wird auch erst der EuGH das letzte Wort haben.

Die Entscheidungen zeigen die zunehmende Gewichtung, welche das AGG im Arbeitsrecht erhält.

HINWEIS 1: Bevor Betroffene nun Klage auf Vergütung nach der höchsten Lebensalterstufe erheben, sollten die Revisionen beim BAG abgewartet werden, da erst durch dessen rechtskräftiges Urteil Fakten geschaffen werden. Um allerdings keine rückwirkenden Ansprüche zu verlieren, müssen die Forderungen mindestens einmal schriftlich angemeldet werden, da der BAT in § 70 Satz 1 eine Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vorsieht. Die Geltendmachung ist allerdings nicht wiederholt monatlich erforderlich, da § 70 Satz 2 auch bestimmt, dass für gleiche Sachverhalte die einmalige Geltendmachung die Ausschlussfrist auch für zukünftig fällig werdende Leistungen unwirksam macht.

HINWEIS 2: Die Urteile sind nicht nur für Beschäftigte im öffentlichen Dienst relevant, da auch zahlreiche zwischenzeitliche privatisierte Betriebe noch das BAT anwenden. Die Urteile gelten im Übrigen auch für ähnliche Regelungen in anderen Tarifverträgen. Außerdem gilt das AGG auch für private Arbeitgeber, die für ihr internes Vergütungssystem möglicherweise auch ohne Tarifvertrag z. B. aufgrund einer Betriebsvereinbarung eine Staffelung nach Lebensalterstufen vorsehen. Überall hier drohen Forderungen von Arbeitnehmern, die eine rückwirkende Einstufung in die höchste Lebensalterstufe verlangen, falls das BAG die Rechtsprechung der Instanzgerichte bestätigt.

RECHTSTIPP

Fragerechte des Arbeitgebers bei der Einstellung von Arbeitnehmern

Der Arbeitnehmer muss zunächst einmal ungefragt grundsätzlich nichts von sich aus offenbaren. Eine Offenbarungspflicht besteht nur ausnahmsweise dann, wenn der Arbeitnehmer z. B. aufgrund einer schweren und akuten Krankheit die Arbeit gar nicht aufnehmen könnte. Wenn der Arbeitgeber

aber gezielt Fragen stellt, ist zu differenzieren:

Generell sind die Fragerechte des Arbeitgebers beschränkt auf solche Umstände, an deren Klärung der Arbeitgeber ein sachlich gerechtfertigtes Interesse hat. Gehen die Fragen weiter und betreffen private

Dinge und unzulässige Fragen, hat der Arbeitnehmer ein *Recht zur Lüge*, muss also weder die Antwort verweigern – was er natürlich tun kann – noch die Wahrheit sagen, wenn er Angaben macht.

Lügt der Arbeitnehmer indes auf zulässige Fragen, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis später wegen arglistiger Täuschung anfechten, wenn er von der Lüge Kenntnis erlangt. Die Anfechtung wirkt dann wie eine fristlose Kündigung, also nicht rückwirkend.

Sind Fragen zulässig nach ...

Schwangerschaft?	NEIN! Auch nicht bei Beschäftigungsverbot nach MuSchG. [Umstritten bei Befristung.]
Krankheit (auch HIV/AIDS)?	NEIN! Außer die Einsatzfähigkeit auf dem konkreten Arbeitsplatz hängt davon ab (z. B. Arbeitsverbot bei HIV in Heilberufen).
Schwerbehinderung?	JA! [Umstritten.]
Vorstrafen?	NEIN! Nur bei konkretem Arbeitsplatzbezug; setzt eine Frage nach einer konkreten Vorstrafe voraus.
Gewerkschaftsmitgliedschaft?	NEIN! Erst nach der Einstellung (Vergütung).
Religionszugehörigkeit?	NEIN! Erst nach der Einstellung (Kirchensteuer). [Umstritten bei Tendenzbetrieben.]
Parteizugehörigkeit?	NEIN! [Umstritten bei Tendenzbetrieben.]

Impressum

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Konstanzer Strasse 10
10707 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
webmaster@praxiswissen-arbeitsrecht.de