

## 1. AVR-Regelungen zur Vergütung verstoßen gegen § 7 Abs. 2 AGG

Altersdiskriminierung durch tarifvertragliches Vergütungssystem (hier AVR-Caritas):

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. 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 folgt aus § 8 Absatz 2 AGG.

### AGG § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### AGG § 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

### AGG § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

## 2. Welches Vergütungssystem ist dann anzuwenden:

Gibt es kein anzuwendendes (oder ein unwirksames AGG § 7 Abs. 2) Vergütungssystem, gilt nach entsprechenden vergleichbaren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts folgendes:

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, sich einem wie auch immer gearteten Vergütungssystem zu unterwerfen. Er sei deshalb frei, Löhne und Gehälter mit den einzelnen Arbeitnehmern individuell auszuhandeln. Der Arbeitgeber dürfe dem Arbeitnehmer auch eine von ihm selbst festgesetzte neue Vergütung anbieten.

Aber:

a) Eine neue Vergütung muss der Tätigkeit entsprechen. Der Arbeitgeber müsse auch dies konkret begründen. Er könne dies damit versuchen, dass er darstelle, die neue Vergütung sei die am Markt „übliche Vergütung“ für die neue Tätigkeit (§ 612 BGB).

b) Der Arbeitgeber darf nicht „nebenbei“ zusätzliche Verschlechterungen verlangen, wie etwa den Wegfall bisher vereinbarter zusätzlicher Urlaubstage oder bisher vereinbarter Arbeitsbefreiungen. Auch dürfen nicht beiläufig Verschlechterungen eingeführt werden, die mit den neuen Arbeitsaufgaben nichts zu tun haben, wie etwa eine neue Ausschlussfrist.