

10 TaBV 2/13
5 BV 15/12
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 06.05.2013

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

Firma R. GmbH & Co. KG

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

gegen

Betriebsrat des Betriebes Z. der Firma R. GmbH & Co. KG

- Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 6. Mai 2013 durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Schindler und die ehrenamtlichen Richter Senninger und Moosburger

für Recht erkannt:

1. Auf die Beschwerde des Betriebsrates hin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Augsburg vom 06.11.2012 (Az. 5 BV 15/12) abgeändert und der Antrag abgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung einer Arbeitnehmerin und hierbei allein um die Frage, ob die Arbeitnehmerin der ersten Lebensaltersstufe der tariflichen Gehaltstafel zuzuordnen ist.

Die Antragstellerin vertreibt und verkauft Verbrauchsgüter an Großverbraucher, insbesondere an Hotels und Gaststätten. Der Antragsgegner ist der am Standort Z. gebildete Betriebsrat; im dortigen Betrieb arbeiten mehr als 500 Arbeitnehmer.

Auf die Mitarbeiter der Antragstellerin finden die Tarifverträge für die Angestellten in den Betrieben des Groß- und Außenhandels in Bayern Anwendung. Die Vergütung richtet sich nach dem Gehaltstarifvertrag vom 15.06.2011 (Gehalts-TV). In § 1 Gehalts-TV findet sich folgende Regelung:

„§ 1 Gehälter

Ab 1. Juli 2011 erfolgt die Vergütung für die Angestellten nach Maßgabe der nachstehenden Gehaltstafeln. [...]

Gehaltsgruppe	I Euro	II Euro	III Euro	IV Euro	V Euro	VI Euro
bis zum voll. 23. Lj.	[...]	[...]	1710,00	[...]	[...]	[...]
ab dem voll. 23. Lj.	[...]	[...]	1828,00	[...]	[...]	[...]
ab dem voll. 25. Lj.	[...]	[...]	1951,00	[...]	[...]	[...]
ab dem voll. 27. Lj.	[...]	[...]	2084,00	[...]	[...]	[...]
ab dem voll. 29. Lj.	[...]	[...]	2217,00	[...]	[...]	[...]

[...]“

In § 12 des für allgemeinverbindlich erklärten Manteltarifvertrags vom 23.06.1997 findet sich zur Entlohnung folgende Regelung:

„§12 Lohn- und Gehaltsregelung

1. Die Entlohnung erfolgt nach Maßgabe der in den Gehalts- und Lohnstarifverträgen vereinbarten Sätzen (Vergütungsgruppen). Der Gehalts- und Lohngruppenkatalog ist Bestandteil des jeweiligen Gehalts- und Lohnstarifvertrags. [...]

4. Die Eingruppierung in eine der Vergütungsgruppen erfolgt gemäß dem Gehalts- und Lohngruppenkatalog nach Maßgabe der Tätigkeit, nicht aber der beruflichen Bezeichnung. [...]

10. Die Lohn- bzw. Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Altersstufe tritt mit dem 1. des jeweiligen Monats in Kraft, in welchem der Geburtstag liegt. [...]“

Zum Gehalts-TV vereinbarten die Tarifvertragsparteien am 20.06.2007 eine Protokollnotiz, wonach durch die Altersstufung die Einstellung und der berufliche Aufstieg von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gefördert sowie Beschäftigte mit Unterhalts- bzw. Fürsorgepflichten geschützt werden sollen (Bl. 25 d.A.).

Mit Schreiben vom 16.01.2012 (Bl. 5 d.A.) beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin M. als Sachbearbeiterin Verkaufsinne- dienst/ Abt. Verkaufsbüro Innendienst ab 01.03.2012 sowie deren Eingruppierung in die „Tarifgruppe G 3 unter 23. Lj.“.

Mit Schreiben vom 18.01.2012 (Bl. 6 d.A.) stimmte der Betriebsrat der Einstellung zu, widersprach jedoch der vorgesehenen Eingruppierung wegen eines Verstoßes „gegen das AGG/ Altersdiskriminierung“.

Die Arbeitgeberin hat vorgetragen, die Bestimmungen des Gehalts-TV seien wirksam; die Lebensaltersstufen trügen dem Umstand Rechnung, dass bei älteren Mitarbeitern ein erhöhtes Maß an Berufserfahrung vorliege. Dem Betriebsrat stehe eine Rechtmäßigkeitskontrolle des Tarifvertrags nicht zu.

Die Arbeitgeberin hat beantragt:

Die verweigerte Zustimmung des Beteiligten zu 2) vom 18.01.2012 zur Eingruppierung der Frau M., geboren am 01.01.1991, als Sachbearbeiterin im Verkaufsinne- dienst/Abteilung Verkaufsbüro Innendienst in die Tarifgruppe „G 3 unter 23 Lebensjahren“ des Gehaltstarifvertrages für Angestellte in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels wird ersetzt.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat hat vorgetragen, die Lebensaltersstufen des Gehalts-TV verstießen gegen das Verbot der Diskriminierung des Alters. Die Ungleichbehandlung könne nur durch eine Anpassung nach oben beseitigt werden; demnach sei die Mitarbeiterin in die Gehaltsgruppe „G 3 ab dem vollendeten 29. Lebensjahr“ einzugruppieren.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben; die Zuordnung zu den Lebensalterstufen nach § 1 Gehalts-TV betreffe allein die Vergütungshöhe und sei nicht Teil der mitbestimmungspflichtigen Eingruppierung. Wegen des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags der Beteiligten sowie der Ausführungen des Arbeitsgerichts wird auf die Gründe des Beschlusses vom 06.11.2012 Bezug genommen.

Gegen den dem Betriebsrat am 14.01.2013 zugestellten Beschluss hat dieser mit einem am 17.01.2013 bei dem Landesarbeitsgericht München eingegangenen Schriftsatz Beschwerde einlegen lassen und sein Rechtsmittel durch einen am 25.02.2013 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Er trägt vor, die Festsetzung der Lebensalterstufe sei Teil des einheitlichen, nicht teilbaren Eingruppierungsvorgangs und unterliege demnach dem Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG.

Der Betriebsrat beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Augsburg vom 06.11.2012, Az. 5 BV 15/12, wird abgeändert.
2. Der Antrag wird zurückgewiesen.

Die Arbeitgeberin beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin trägt vor, dem Betriebsrat stehe kein Zustimmungsverweigerungsrecht zu; er habe nicht die Anwendung des vorhandenen Tarifschemas, sondern das Tarifschema als solches gerügt. Die Eingruppierung möge ein einheitlicher Tatbestand sein, sie umfasse jedoch nicht auch die Normenkontrolle der tarifvertraglichen Vorgaben. Die

Altersstufen seien im Übrigen gerechtfertigt, da allein ausbildungsnahe Jahrgänge betroffen seien und sich die Berufserfahrung nach dem Ausbildungsende erst entwickle.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf den Schriftsatz des Betriebsrats vom 22.02.2013 (Bl. 108/ 122 d.A.) und den Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 21.03.2013 (Bl. 134/ 137 d.A.) sowie die Sitzungsniederschrift vom 06.05.2013 (Bl. 138/d141 d.A.) Bezug genommen.

II. Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats hat in der Sache Erfolg.

A. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 06.11.2012 ist in der rechten Form und Frist eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 89 Abs. 1 und 2, 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

B. Die Beschwerde des Betriebsrats ist auch begründet.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin M. zu Unrecht stattgegeben. Die beantragte Eingruppierung („Gehaltsgruppe G 3 unter 23. Lebensjahren“) würde gegen ein Gesetz verstoßen (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. §§ 1, 3 Abs. 1 AGG).

1. Der Zustimmungsersetzungsantrag ist zulässig.

a. Das Zustimmungsersetzungsverfahren ist statthaft, § 99 Abs. 4 BetrVG.

Verweigert der Betriebsrat, wie vorliegend mit Schreiben vom 18.01.2012 (Bl. 6 d.), die Zustimmung zur Eingruppierung eines Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht nach § 99 Abs. 4 BetrVG die Ersetzung beantragen.

Verfahrensgegenständliche personelle Maßnahme stellt eine „Eingruppierung“ i.S.d. § 99 Abs. 1 BetrVG dar. Die in Streit stehende Zuordnung zur Lebensaltersstufe „bis zum vollendeten 23. Lebensjahr“ (§ 1 des Gehalts-TV) ist eine Teilfrage des einheitlichen Ein-

gruppierungsvorgangs und betrifft – entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts – nicht ausschließlich die individualrechtliche Frage der Vergütungshöhe.

aa. Eine Ein- oder Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG liegt grundsätzlich dann vor, wenn es sich um die erstmalige Einreihung oder Änderung der Zuordnung einer Tätigkeit des Arbeitnehmers in das kollektive betriebliche Entgeltschema handelt. Ein solches ist eine kollektive, mindestens zwei Vergütungsgruppen enthaltende Regelung, die eine Zuordnung der Arbeitnehmer zu einer der Vergütungsgruppen nach bestimmten, generell bestehenden Merkmalen vorsieht. Die Ein- oder Umgruppierung ist keine in das Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG besteht in diesen Fällen daher in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Es soll dazu beizutragen, hinsichtlich der Eingruppierung möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen, und dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung des Vergütungsschemas und damit der Durchsetzung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz der Vergütungspraxis (BAG, 11.11.2008, 1 ABR 68/07).

Die Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Ein- und Umgruppierung beschränkt sich nicht auf die bloße Einreihung der Tätigkeit des entsprechenden Arbeitnehmers in eine bestimmte Vergütungsgruppe. Das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG ist ein einheitliches Verfahren, das die Ein- oder Umgruppierung in allen ihren Teilen erfasst. Auch wenn die Eingruppierungsentscheidung mehrere Fragestellungen beinhaltet, kann der Arbeitgeber das Mitbestimmungsverfahren nicht auf einzelne Teile beschränken. Eine nach § 99 BetrVG zustimmungspflichtige Eingruppierung liegt nur dann vor, wenn alle Teilfragen zutreffend beurteilt worden sind; eine „Teileingruppierung“ steht einer unrichtigen, unzutreffenden Eingruppierung gleich. Dementsprechend umfasst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch die Bestimmung der Fallgruppe einer bestimmten Lohngruppe (BAG, 27.07.1993, 1 ABR 11/93) oder die Festsetzung der richtigen Lebensaltersstufe (BAG, 27.06.2000, 1 ABR 36/99).

bb. Vorliegend erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung auch auf die Frage, ob die Arbeitnehmerin der Lebensaltersstufe „bis zum vollendeten 23. Lebensjahr“ zuzuordnen ist.

Die Altersstaffel in § 1 Gehalts-TV stellt eine abstrakt-generelle Regelung zur Lohnfindung dar. Ihre Anwendung ist neben der Bestimmung der zutreffenden Gehaltsgruppe komplementäres Element, um das tarifliche Entgeltschema betrieblich abzubilden. Die Zuordnung zu einer bestimmten Altersstufe wirkt sich auf das im unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Entgelt aus; die jeweilige Lebensaltersstufe entscheidet damit über die Wertigkeiten der jeweiligen Arbeitnehmertätigkeiten im Verhältnis zueinander, die sich im Abstand der konkreten Entgeltsätze ausdrücken. Die Eingruppierung als Anwendung der im Betrieb geltenden Entgeltgrundsätze umgreift damit auch die Anwendung der Altersstaffel.

Da der Betriebsrat eine Einreihung der Mitarbeiterin in die Lebensaltersstufe „bis zum vollendeten 23. Lebensjahr“ widersprochen und damit insgesamt der beantragten Eingruppierung nicht zugestimmt hat, stellt sich gegenständliches Zustimmungsersetzungsverfahren als statthaft dar (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

b. Im vorliegenden Verfahren sind nur die Arbeitgeberin und der Betriebsrat zu beteiligen; die von der personellen Maßnahme betroffene Mitarbeiterin ist hingegen keine Beteiligte i.S.d. § 83 Abs. 3 BetrVG (BAG, 26.10.2004, 1 ABR 37/03).

2. Der Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Mitarbeiterin M. in die „Gehaltsgruppe G 3 unter 23 Lebensjahren“ ist nicht begründet.

a. Die Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht nach § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG als erteilt. Der Betriebsrat hat seine nach §§ 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG erforderliche Zustimmung gemäß § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG form- und fristgerecht verweigert.

Die Arbeitgeberin hat mit Schreiben vom 16.01.2012 (Bl. 5 d.A.) die Zustimmung zur Eingruppierung beantragt. Aus dem Schreiben gingen alle für die Entscheidung des Betriebsrats erforderlichen Angaben hervor. Die Wochenfrist begann deshalb mit Zugang dieses Schreibens. Innerhalb der Wochenfrist hat der Betriebsrat am 18.01.2012 der Eingruppierung schriftlich widersprochen. Der Betriebsrat hat die ablehnende Stellungnahme auch

hinreichend begründet und darauf hingewiesen, dass die Eingruppierung gegen das AGG bzw. das Verbot der Altersdiskriminierung verstoße (Bl. 6 d.A.). Damit lässt der Betriebsrat einen Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG als möglich erscheinen (BAG, 26.01.1988, 1 AZR 531/86).

b. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu Recht verweigert; die Zuordnung zur Lebensaltersstufe „bis zum vollendeten 23. Lebensjahr“ verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (§ 7 Abs. 1 AGG i.V.m. §§ 1, 3 Abs. 1 AGG).

Die der beantragten Eingruppierung zugrunde liegenden, an das Lebensalter anknüpfenden Altersstufen in § 1 Gehalts-TV stellen eine sachlich nicht gerechtfertigte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters dar und sind als solche unwirksam (§§ 7 Abs. 2 AGG, 134 BGB).

aa. § 1 Gehalts-TV unterliegt den Anforderungen des AGG. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG gelten die Diskriminierungsverbote der §§ 1, 7 AGG auch für die in kollektivrechtlichen Vereinbarungen geregelten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Regelungen zum Arbeitsentgelt. Die tariflichen Gehaltsstufen bestimmen unmittelbar die Vergütungshöhe der tarifunterworfenen Angestellten und stellen damit Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen i.S.d. § 2 Abs. 1 AGG dar.

Das AGG findet auf gegenständliche tarifliche Regelung auch zeitlich Anwendung: § 1 Gehalts-TV ist am 01.04.2011 (§ 9 Gehalts-TV) und damit nach Inkrafttreten des AGG (18.08.2006) in Kraft getreten.

bb. Die Altersstufen in § 1 Gehalts-TV enthalten eine auf dem Alter beruhende unmittelbare Benachteiligung von Arbeitnehmern, die das 29. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

(1.) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Der für eine unmittelbare Benachteiligung erforderliche Kausalzusam-

menhang ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen oder mehrere in § 1 AGG genannte Gründe anknüpft oder dadurch motiviert ist (BAG, 20.03.2012, 9 AZR 529/10).

(2.) Die Anwendung der Altersstufen aus § 1 Gehalts-TV führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung. Danach beläuft sich die monatliche Bruttovergütung der Angestellten in der Vergütungsgruppe G 3 bis zum vollendeten 23. Lebensjahr auf 1.710,00 €, ab dem vollendeten 23. Lebensjahr auf 1.828,00 €, ab dem vollendeten 25. Lebensjahr auf 1.951,00 €, ab dem vollendeten 27. Lebensjahr auf 2.084,00 € und ab dem vollendeten 29. Lebensjahr auf 2.217,00 €. Die Vergütungshöhe ist damit unmittelbar vom Lebensalter des einzelnen Beschäftigten abhängig. Jüngere Beschäftigte erhalten nur aufgrund ihres geringeren Alters weniger Entgelt als ältere Kollegen.

cc. Die unmittelbare Benachteiligung ist nicht nach § 10 AGG gerechtfertigt.

§ 10 AGG lässt eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zu, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen ihrerseits nach § 10 S. 2 AGG angemessen und erforderlich sein.

Die in § 1 Gehalts-TV vorgesehenen Altersstufen sind nicht gerechtfertigt.

(1.) Ausweislich der Protokollnotiz vom 20.06.2007 soll hiermit das Ziel verfolgt werden, „die Einstellung und den beruflichen Aufstieg von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu fördern sowie Beschäftigte mit Unterhalts- und Fürsorgepflichten zu schützen“ (Bl. 25 d.A.).

Die Intention der Tarifvertragsparteien ist demnach, einerseits eine vermehrte Einstellung jüngerer Beschäftigte zu bewirken und andererseits Beschäftigte mit Unterhaltsaufwendungen finanziell zu entlasten.

(2.) Die Tarifvertragsparteien nehmen dabei ersichtlich Bezug auf das gesetzliche Regelbeispiel eines legitimen Ziels in § 10 S. 3 Nr. 1 AGG, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gerechtfertigt sein kann, um hierdurch „die berufliche Ein-

gliederung von Jugendlichen, [...] und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern und ihren Schutz sicherzustellen“.

Nach dem gesetzlichen Regelungsgedanken soll eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters aus arbeitsmarktpolitischen Gründen dann zugelassen werden, wenn hierdurch die Eingliederung von Beschäftigten aus „Problemgruppen“ in den Arbeitsmarkt gefördert wird (ErfK/ Schlachter, 13. Aufl., § 10 AGG, Rn. 4 f.). So hat insbesondere die Förderung der beruflichen Eingliederung Jugendlicher die kritische Phase des Zugangs zum Beruf nach der jeweiligen Ausbildung vor Augen (BT-Drucks. 15/4538, S. 33).

Altersabhängige schlechtere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen können mithin dann gerechtfertigt sein, wenn hierdurch Anreize für die Einstellung chancenbenachteiligter jüngerer Beschäftigter geschaffen werden, indem etwa die personalwirtschaftliche Flexibilität erhöht (z.B. durch erleichterte Befristungsmöglichkeiten) oder die Kostenlast reduziert wird (z.B. durch Lohnabschläge).

(3.) Im Streitfall verschafft die altersabhängige Gehaltsstaffel in § 1 Gehalts-TV der Einstellung jüngerer Beschäftigter einen Kostenvorteil gegenüber der Einstellung älterer Beschäftigter. Die tarifliche Regelung erhöht damit den Anreiz, Arbeitnehmer, die das 29. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu beschäftigen. Die Vergütungsregelung ist damit grundsätzlich geeignet, das legitime Ziel, die berufliche Eingliederung von Berufseinsteigern zu fördern, zu erreichen.

Die Gehaltsstaffel ist indes als Mittel zur Erreichung dieses legitimen Zieles nicht „angemessen und erforderlich“ im Sinne des § 10 S. 1 AGG:

So sieht die tarifliche Vergütungsregelung vor, dass alle Beschäftigten, die das 29. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, geringere Entgelte erhalten, unabhängig davon, ob sich deren Einstellung tatsächlich als eine vom Schutzzweck des Rechtfertigungsgrundes erfasste „berufliche Eingliederung“ darstellt oder nicht. Niedriger vergütet werden mithin nicht nur Arbeitnehmer, die zuvor beschäftigungslos waren, ausbildungsinadäquat beschäftigt wurden oder ihre Ausbildung gerade beendet haben, sondern auch jüngere Beschäftigte, welche die „kritische Phase des Zugangs zum Beruf“ bereits hinter sich ge-

bracht haben. Gelingt es aber einem jüngeren Beschäftigten, seine Ausbildung erfolgreich abzuschließen und im Anschluss daran einschlägige Berufserfahrung zu sammeln, besteht typischerweise kein Bedürfnis mehr, Einstellungsanreize zu setzen. Da die Lohnabschläge auch in diesen Fällen einstellungsfördernde Wirkung zeitigen, schießt die Gehaltsstaffel über den Schutzzweck des legitimen Ziels hinaus; der Grundsatz der Lohngleichheit nach § 8 Abs. 2 AGG wird damit mehr als notwendig und damit in unverhältnismäßiger Weise eingeschränkt.

(4.) Die mit der tariflichen Gehaltsstaffel einhergehende Ungleichbehandlung ist auch nicht deshalb zulässig, weil hierdurch im Alter steigende finanzielle Unterhaltsaufwendungen ausgeglichen würden, mithin eine zulässige positive Maßnahme i.S.d. § 5 AGG vorläge.

Auch auf Grundlage der Annahme, mit dem Lebensalter würden typischerweise die Aufwendungen für Unterhaltspflichten steigen, geht die tarifliche Regelung über das hinaus, was zur Erreichung des legitimen Ziels angemessen ist. So erhalten die älteren Beschäftigte einschränkungslos und unabhängig von der Anzahl ihrer Unterhaltspflichten ein höheres Entgelt als Beschäftigte, welche das 29. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Dies führt zu sinnwidrigen Ergebnissen, sind im Einzelfall die Unterhaltspflichten entgegen obiger Annahme verteilt; danach erhält ein 28-jähriger Beschäftigter mit 2 Unterhaltspflichten eine geringere Vergütung als ein älterer Beschäftigter ohne Unterhaltspflichten. Diese schutzzwecküberschießenden Nachteile sind nicht notwendig, um das gesetzte Regelungsziel zu erreichen; bemäße man die Vergütung unmittelbar nach Anzahl der Unterhaltsverpflichtungen, machte man eine Vergütungs differenzierung nach dem Lebensalter obsolet.

(5.) Die Alterstufen lassen sich nicht mit der typischerweise ansteigenden Berufserfahrung älterer Beschäftigter rechtfertigen.

Die Honorierung erworbener Berufserfahrung, die es diesem ermöglicht, seine Arbeit besser zu verrichten, mag in der Regel ein „legitimes Ziel“ i.S.d. § 10 Abs. 1 AGG darstellen (vgl. EUGH, 03.10.2006, C 17/05; EUGH, 18.06.2009, C-88/08). Wie jedoch der Europäische Gerichtshof, bezogen auf die entsprechenden Lebensalterstufen im Bundesange-

stellentarifvertrag, zutreffend erkannt hat, liegt im Lebensalter kein „angemessenes und erforderliches Mittel“, um dieses Ziel zu erreichen: Lebensalterstufen ermöglichen zwar mit steigendem Lebensalter – und damit Dienstalter – einen stufenweisen Aufstieg in der jeweiligen Vergütungsgruppe, führten aber ausgehend von der Einstellungssituation zu nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlungen (EUGH, 08.09.2011, C-297/10 und C-298/10):

Im Streitfalle würde nach § 1 Gehalts-TV ein Beschäftigter ohne Berufserfahrung, der im Alter von 28 Jahren für eine Tätigkeit eingestellt wird, ab seiner Einstellung die gleiche Grundvergütung wie ein gleichaltriger Beschäftigter erzielen, der die gleiche Tätigkeit ausübt, aber im Alter von 21 Jahren eingestellt wurde und in seiner Tätigkeit eine Berufserfahrung von sieben Jahren aufweist. Zudem erreichte der erstgenannte Beschäftigte die oberste Stufe seiner Gehaltsgruppe („ab dem 29. Lebensjahr“) mit einer geringeren Berufserfahrung als letztgenannter Beschäftigter.

Die Gehaltsstaffel führt demnach zu altersbedingten Benachteiligungen, die in keinem Zusammenhang mehr mit der intendierten Berücksichtigung von Berufserfahrung stehen. Solche Nebeneffekte ließen sich vermeiden, stellte man im Rahmen der Lohnfindung unmittelbar auf die Berufserfahrung als Differenzierungskriterium ab. Das Lebensalter ist damit als Mittel zur Erreichung einer der Berufserfahrung entsprechenden Vergütung nicht erforderlich und nicht angemessen. Hieran ändert nichts, dass die Ungleichbehandlung auf die Jahre bis zum Erreichen der Endstufe („ab dem vollendeten 29. Lebensjahr“) begrenzt ist.

(6.) Die festgestellte Unschärfe des Differenzierungsmerkmals „Lebensalter“ unterfällt nicht dem in Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich garantierten Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum, welchen die Tarifvertragsparteien bei Setzung tariflicher Rechtsnormen ausüben; auch die Tarifvertragsparteien sind den zwingenden unionsrechtlichen Vorgaben zum Verbot der Altersdiskriminierung (Richtlinie 2000/78/EG) verpflichtet. Eine verallgemeinernde Annahme zu bestimmten Arbeitnehmergruppen birgt demnach bereits dann eine ungerechtfertigte Diskriminierung in sich, gäbe es eine gleich geeignete tarifliche Regelungsalternative, welche den Kreis der Benachteiligten kleiner hielte (vgl. EUGH, 08.09.2011, C-297/10, Rn. 75; ErfK/ Schlachter, 13. Auflage, § 10 AGG, Rn. 4, mN.).

dd. Die Alters- bzw. Gehaltsstufen in § 1 Gehalts-TV verstoßen damit gegen das in §§ 7 Abs. 1, § 1 AGG konkretisierte Verbot der Altersdiskriminierung.

In der Folge stellen sich auch die hierauf beruhende Eingruppierung respektive die Zuordnung zur Lebensaltersstufe „bis zum vollendeten 23. Lebensjahr“ als gesetzeswidrig dar.

ee. Dieser Gesetzesverstoß hat den Betriebsrat berechtigt, seine Zustimmung zur Eingruppierung zu verweigern. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG sind auch solche Gründe beachtlich, die die Wirksamkeit einer Rechtsnorm betreffen, auf der die vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme beruht. Soweit sich die geplante Maßnahme als Normanwendung darstellt, kann die Zustimmung des Betriebsrats nur ersetzt werden, wenn sich die zugrundeliegende Regelung als wirksam erweist. Die Gerichte dürfen ungültige Normen nicht zur Grundlage einer Ersetzungsentscheidung machen (BAG, 06.08.2002, 1 ABR 49/01).

C. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hin war daher der Beschluss des Arbeitsgerichts abzuändern und der Antrag der Arbeitgeberin, die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin M. in die „Gehaltsgruppe G 3 unter 23 Lebensjahren“ zu ersetzen, abzuweisen.

Das Verfahren ist gerichtskostenfrei (§ 2 Abs. 2 GKG, § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG).

Für eine Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht kein gesetzlicher Grund. Die Rechtsbeschwerde findet gegen diesen Beschluss nur dann statt, wenn sie das Bundesarbeitsgericht zulässt; auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.