

Entlohnung zwischen Senioritätsprinzip, Berufserfahrung und Altersdiskriminierung

Lange Zeit war das Senioritätsprinzip in gesetzlichen und kollektivvertraglichen Entlohnungssystemen vorherrschend: vergleichsweise geringe Einstiegsgehälter, mitunter großzügige Anrechnungen von Vordienstzeiten und automatische Gehaltsvorrückungen nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren (Stichwort „Biennalsprünge“) hatten zum Ergebnis, dass sich das Alter stark auf die Höhe der Entlohnung auswirkte.

Das Senioritätsprinzip wird aus vielen Gründen zunehmend kritisch betrachtet, und tritt gegenüber Bonusvereinbarungen und anderen leistungsorientierten Entlohnungssystemen in den Hintergrund. Rechtlich ist das Senioritätsprinzip aufgrund des Verbot der Altersdiskriminierung angreifbar geworden: Vor dem Hintergrund, dass Alter kein sachliches Kriterium für Entlohnung ist, hat der EuGH Entlohnungssysteme, die unmittelbar an das Alter anknüpfen, als diskriminierend erachtet (siehe EuGH vom 8.9.2011, C-297/10, *Hennigs und Mai*). Auch mittelbarer Einfluss des Alters auf die Entlohnung muss gerechtfertigt werden, um nicht altersdiskriminierend zu sein. Den Einfluss des Dienstalters auf die Höhe der Entlohnung hat er EuGH dann als gerechtfertigt angesehen, wenn Berufserfahrung honoriert wird, die Arbeitnehmer_innen befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten (zB EuGH vom 3.10.2006, C-17/05, *Cadman*; auch *Hennigs und Mai*). Ein gerade im deutschen Raum vorherrschendes und wenig hinterfragtes Prinzip – je älter, desto mehr – ist so aufgebrochen worden.

Auch wenn sich der EuGH noch nicht auf eine inhaltliche Überprüfung des Werts von tatsächlich erworbener Berufserfahrung eingelassen hat, wirft seine Rechtsprechung die Frage auf, welche - nicht leistungsabhängigen - Einflüsse es auf die Lohnhöhe geben kann und soll. Die zunehmende Bedeutungslosigkeit des Kriteriums „Alter“ hat einerseits positive Auswirkungen: Höhere Einstiegsgehälter und flachere Gehaltskurven führen dazu, dass Arbeitnehmer_innen früher ausreichende Mittel haben, um sich ein Leben nach ihren Vorstellungen aufzubauen. Auch die negativen Auswirkungen des Kriteriums „Alter“ auf dem Arbeitsmarkt werden wohl teilweise zurückgedrängt.

Allerdings wird der Diskurs über flache Gehaltskurven oftmals vor dem Hintergrund geführt, dass ein beruflicher Aufstieg der Betroffenen vorausgesetzt wird und es so zu Gehaltssteigerungen kommt. In Branchen, in denen aber kaum Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden sind, und in denen auch die Berufserfahrung nur eine beschränkte Auswirkung auf die Qualität der Arbeit hat, wie beispielsweise im Reinigungsgewerbe, zeigt das Zurückdrängen des Kriteriums Alters deutliche Auswirkungen. Hier führt eine Entlohnung rein nach der Art der Tätigkeit dazu, dass nach wenigen Jahren im Beruf überhaupt keine höhere Entlohnung mehr erwartet werden kann. Teilweise wird Betriebstreue als mögliches Kriterium angeführt, gerade in Branchen mit geringem Qualifizierungsgrad ist die Fluktuation allerdings vergleichsweise hoch.

Ausgehend von dieser Analyse ist die Frage aufzuwerfen, wie Entlohnungssysteme gestaltet werden können, die berücksichtigen, dass zahlreiche gesellschaftlich wertvolle Tätigkeiten regelmäßig nicht aufgrund der Berufserfahrung „besser“ ausgeübt werden, oder in denen Leistung messbar ist, ohne dass das Kriterium des Alters herangezogen wird.