



Innerhalb eines Betriebes gelten Lohnerhöhungen grundsätzlich für alle Mitarbeiter.

Foto: dpa

# Arbeitnehmer sind gleich zu behandeln

Bei einer Lohnerhöhung im Betrieb dürfen Arbeitnehmer nicht willkürlich ausgeschlossen werden

Von Peter Dorenbeck,  
Rechtsanwalt in Braunschweig

**Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die willkürliche Schlechterstellung von Arbeitnehmern. Sie dürfen nicht gegenüber in vergleichbarer Lage befindlichen Arbeitnehmern des gleichen Betriebes schlechter behandelt werden.**

Der Gleichbehandlungsgrundsatz entfaltet Wirkungen bei der Entlohnung, bei Lohnzulagen, Gratifikationen und Sonderzuwendungen. Dagegen kommt es bei Kündigungen nach herrschender Rechtsprechung

auf die besonderen Umstände des Einzelfalles an, so dass der Gleichbehandlungsgrundsatz sowohl bei ordentlichen wie auch bei außerordentlichen Kündigungen entfällt.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer bei Anwendung einer von ihm selbst gesetzten Regelung gleich zu behandeln. Deshalb darf er auch im Falle einer freiwillig gewährten allgemeinen Lohnerhöhung Unterschiede nur aus sachlichen Gründen machen. Er darf nicht einen Teil der Belegschaft sachwidrig oder willkürlich von der Vergünstigung ausschließen.

Jüngst hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen Fall zum Gleich-

behandlungsgrundsatz zu entscheiden. Der beklagte Arbeitgeber beschäftigt 300 Arbeitnehmer. Er erhöhte die Vergütung der Beschäftigten ab dem 1. Januar 2007 um 2,5 Prozent. Hiervon nahm er 14 Mitarbeiter – darunter den Kläger – aus, die sich 2003/2004 nicht auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingelassen hatten. Die übrigen Arbeitnehmer hatten damals unter anderem einer Reduzierung ihres Urlaubsanspruchs von 30 auf 25 Tage und einem Wegfall des Urlaubsgeldes zugestimmt.

Der Arbeitgeber bot dem Kläger die 2,5-prozentige Lohnerhöhung nur unter der Voraussetzung an, dass dieser die Vertragsverschlechter-

ung ebenfalls annehme. Das lehnte der Kläger ab und klagte die Zahlung der Lohnerhöhung ein.

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Zwar war der Arbeitgeber bei der Lohnerhöhung an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Er handelte aber nicht sachwidrig oder willkürlich, als er den Einkommensverlust der Arbeitnehmer mit einer Lohnerhöhung teilweise ausglich. Auf diese Zwecksetzung hatte er ausdrücklich hingewiesen. Da der Kläger keinen Einkommensverlust erlitten hat, kann er nicht verlangen, an dem Ausgleich teilzunehmen.

Urteil des BAG vom 15. Juli 2009,  
Aktenzeichen 5 AZR 486/08