

GLEICHBEHANDLUNG BEI LOHNERHÖHUNGEN

ALLGEMEINES Im Bereich der Arbeitsvergütung hat nach deutschem Recht grundsätzlich die Vertragsfreiheit Vorrang. Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gibt es außerhalb des Anwendungsbereichs von Tarifvereinbarungen nach dem BAG ausdrücklich nicht.

Sobald der Arbeitgeber jedoch eine über den Einzelfall hinausgehende Regel für sein Unternehmen aufstellt und praktiziert, d.h. eine Maßnahme mit kollektivem Bezug vollzieht, kommt der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zur Anwendung.

Dieser ist mittlerweile gewohnheitsrechtlich anerkannt und besagt, dass der Arbeitgeber bei begünstigenden Maßnahmen keine einzelnen Arbeitnehmer aus willkürlichen Gründen schlechter stellen darf, als andere mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer.

Sieht der Arbeitgeber also eine Lohnerhöhung nach einem einheitlichen Prinzip vor (man spricht von „Lohnwellen“), können einzelne Arbeitnehmer

oder Arbeitnehmergruppen lediglich von der begünstigenden Regelung ausgenommen werden, wenn dies sachlich begründet ist.

URTEILE DES BAG Zwei aktuelle Entscheidungen des BAG konkretisieren diesen Ansatz:

1. Der beklagte Arbeitgeber hatte die Vergütung derjenigen Arbeitnehmer erhöht, die sich in den Vorjahren auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingelassen hatten. Die restlichen Arbeitnehmer – darunter auch den Kläger – schloß er von der Lohnerhöhung aus.

Nachdem die Klage in allen Instanzen erfolglos war, hat auch das BAG (Urteil vom 15. Juli 2009, – 5 AZR 486/08 –) anerkannt, dass der Arbeitgeber



... Solange die Ungleichbehandlung (...) sachlich begründet ist, liegt kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

zwar an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden war, jedoch nicht sachwidrig und willkürlich handelte, da er ausdrücklich auf die Zwecksetzung der Lohnerhöhung hingewiesen hatte. Die ungleiche Behandlung war sachlich damit begründet, dass die Einkommensverluste derjenigen Arbeitnehmer, die einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zugestimmt hatten, durch eine erhöhte Vergütung ausgeglichen werden sollten. Da der Kläger keinen Einkommensverlust erlitten hatte, konnte er „ungleich“ behandelt und von der Lohnerhöhung ausgeschlossen werden.

2. Seit dem Urteil vom 3. Dezember 2008 (BAG, Urteil vom 3. Dezember 2008, – 5 AZR 47/08 –) steht außerdem fest, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz auch bei betriebsübergreifenden Lohnwellen innerhalb eines Unternehmens anzuwenden ist. Bezieht sich die Entscheidung des Arbeitgebers zur Lohnerhöhung auf alle Betriebe seines Unternehmens, muss die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer betriebsübergreifend gewährleistet werden. Nur sachliche Gründe können eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Im konkreten Fall betrieb der Arbeitgeber ein Logistik- und Paketdienstleistungsunternehmen mit zahlreichen Niederlassungen und hatte freiwillig die Löhne seiner Arbeitnehmer angehoben.

Der Betrieb, in welchem der Kläger tätig war, wurde als einziger von der Lohnerhöhung ausgeschlossen. Der Arbeitgeber berief sich hierbei auf grundsätzlich vom BAG anerkannte Unterscheidungskriterien, wie das Ausgangsniveau der Löhne in den verschiedenen Betrieben, unterschiedlich hohe Lohnstückkosten und verschieden hohe Beiträge zum Unternehmenserfolg. Die weiter vorgebrachte Begründung, eine Betriebsvereinbarung in dem von der Lohnerhöhung ausgeschlossenen Betrieb erschwere die Anordnung von Überstunden, lehnte das BAG jedoch als sachlichen Grund für eine unterschiedliche Behandlung ab.

Der Rechtsstreit wurde schließlich zur weiteren Aufklärung der Sachlage an das Landesarbeitsgericht Hessen zurückverwiesen. Notwendig sei, so dass BAG, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Lohnerhöhung einen unternehmensweiten Vergleich aller Betriebe unter Einbeziehung der Unterscheidungskriterien vornimmt. Der Arbeitgeber muss die selbst gesetzten Kriterien konsequent umsetzen und das vor Gericht auch beweisen können, was sich in der Praxis als schwierig erweist.

ANMERKUNG Abschließend ist festzustellen, dass eine Vielzahl von Gründen für eine Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen bei Lohnerhöhungen angeführt werden kann. Solange die Ungleichbehandlung (auch bei betriebsübergreifenden Lohnwellen) sachlich begründet ist, liegt kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

Im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung muss der Arbeitgeber seine Motive jedoch detailliert darlegen und nachweisen.

NEUE URTEILE ZUM AGG

ALLGEMEINES Im August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – besser bekannt als Antidiskriminierungsgesetz – in Kraft getreten. Das Gesetzgebungsverfahren war begleitet von langwierigen politischen Auseinandersetzungen. Insbesondere wurde befürchtet, dass auf die Arbeitgeber eine Klagewelle zurollt. Nun – drei Jahre später – ist festzustellen, dass die ganz große Klagewelle ausgeblieben ist. Gleichwohl sind Fragen der Gleichbehandlung stärker ins Bewusstsein gerückt. Auch das Bundesarbeitsgericht hatte in der letzten Zeit mehrfach die Gelegenheit, sich mit Fragen zum Diskriminierungsschutz auseinanderzusetzen. Zwei neue Entscheidungen illustrieren dies. In der Sache gibt es wenig Überraschendes: