

## ... 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:

1. Gegenstand des Beschlusses vom 18. August 2009 (– 1 ABR 47/08 –) war eine innerbetriebliche Stellenausschreibung. Der Arbeitgeber hatte in der Ausschreibung den Bewerberkreis auf Kandidaten mit höchstens einem Jahr Berufserfahrung beschränkt. Dies sei – so das Bundesarbeitsgericht – eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters. Denn Arbeitnehmer mit mehreren Berufsjahren wiesen typischerweise gegenüber Arbeitnehmern im ersten Berufsjahr ein höheres Lebensalter auf. Diese Diskriminierung könnte nicht unter Hinweis auf ein vorgegebenes Personalbudget gerechtfertigt werden. Das Gericht gab folglich einem Antrag des Betriebsrats recht. Es wies allerdings auch darauf hin, dass die Angabe der Berufserfahrung aus anderen Gründen gerechtfertigt sein könne. Insofern bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

2. In einer weiteren Entscheidung (– 8 AZR 705/08 –) ging es um ausländischerfeindliche Parolen auf einer Toilettentür. Ein türkischer Arbeitnehmer verklagte daraufhin seinen Arbeitgeber auf die Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 10.000 Euro. Das Bundesarbeitsgericht war der Auffassung, dass es sich bei den Schmierereien um eine unzulässige Belästigung des Klägers wegen dessen ethnischer Herkunft handele. Dem Grunde nach sei ein Entschädigungsanspruch gegeben. Im konkreten Fall wurde die Klage jedoch zurückgewiesen. Der Kläger konnte nicht nachweisen, dass er seinen Vorgesetzten konkret über die Sprüche in der Toilette in Kenntnis gesetzt hat. Dies sei jedoch erforderlich gewesen. Es müsse dem Arbeitgeber Gelegenheit eingeräumt werden, solche Schmierereien zu beseitigen. Außerdem hatte der Kläger die Ausschlussfrist gemäß § 15 Abs. 4 AGG nicht gewahrt. Demnach müssen Ansprüche innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

Gerade die letzte Entscheidung zeigt, dass Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres eine Entschädigung geltend machen können. Das Gesetz fordert die Einhaltung gewisser Formalitäten. Gleichwohl zeigt die Entscheidung, dass vermeintlich harmlose „dumme Sprüche“ seitens des Arbeitgebers nicht auf die leichte Schulter genommen werden dürfen.

## UNSERE STANDORTE

### BERLIN

Klingelhöferstraße 5  
D-10785 Berlin

### ESSEN

Alfredstraße 220  
45131 Essen

### FRANKFURT/M.

Neue Mainzer Str. 69-75  
D-60311 Frankfurt/M.

### KÖLN

Sachsenring 81  
D-50677 Köln

### MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22  
D-80538 München

## IHRE ANSPRECHPARTNER

### BERLIN

— Dr. Axel Dahms  
adahms@goerg.de / Tel +49 – 30 – 88 45 03-122

### FRANKFURT/M.

— Dr. Christian Pabst  
cpabst@goerg.de / Tel +49 – 69 – 17 00 00-140  
— Dr. Lars Nevian  
lnevian@goerg.de / Tel +49 – 69 – 17 00 00-210

### KÖLN

— Dr. Ralf Hottgenroth  
rhottgenroth@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-504  
— Dr. Thomas Bezani  
tbezani@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-544  
— Dr. Christoph J. Müller  
cmueller@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-524

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden. Sollten Sie den Bezug dieses Newsletters nicht mehr wünschen, bitten wir um entsprechende Mitteilung per E-Mail an [kbuettnner@goerg.de](mailto:kbuettnner@goerg.de)