

Gegner der Leistungsförderung?

Der Gleichbehandlungsgrund



Dr. Almut Maulshagen,
Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Arbeitsrecht in der Anwaltssozietät
Henseler & Partner, Düsseldorf



Dr. Martin Höner,
Rechtsanwalt in der Anwaltssozietät
Henseler & Partner, Düsseldorf

Immer mehr Firmen klagen über Fachkräftemangel. In Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs überlegen daher zahlreiche Unternehmen, mit welchen Mitteln sie gute Mitarbeiter gewinnen und halten können. Viele Arbeitgeber sind bereit, gut qualifizierte Arbeitnehmer mit Zusatzleistungen zu motivieren. Als Leistungsanreiz kommen Sonderzahlungen in Betracht, aber auch geldwerte Vorteile wie die private Nutzung von Handy und Pkw, die Finanzierung von Reisen und Ähnliches.

1 Allgemeines zum Gleichbehandlungsgrundsatz

Wenn einzelne Mitarbeiter oder eine Gruppe von ihnen Leistungen erhalten, die anderen verwehrt bleiben, wird schnell die Frage nach der Vereinbarkeit mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz laut. Dies gilt insbesondere in Zeiten, in denen das noch recht junge Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in aller Munde ist. Der Arbeitgeber wird aber unter allen Umständen vermeiden wollen, als Anreiz gedachte Sonderleistungen allen Arbeitnehmern zukommen zu lassen.

Zwar wird das Arbeitsrecht durch Tarifverträge, sonstige Normen und Richterrecht intensiv geregelt, doch fehlt in Bezug auf die Gleichbehandlung eine umfassende gesetzliche Festlegung. Zu unterscheiden ist zwischen dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG; Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich) und den besonderen Diskriminierungsverboten, z.B. Art. 3 Abs. 3 GG, § 7 AGG, § 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und § 4 Teilzeit- und Be-

fristungsgesetz (TzBfG). Letztere regeln jeweils nur einen sehr speziellen Fall, treffen aber keine allgemeine Aussage zum Thema Gleichbehandlung. Auch das neue AGG hilft daher insoweit nicht weiter.

2 Voraussetzungen der Gleichbehandlung

Dem Praktiker in der Personalabteilung helfen vor allem die allgemeinen Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mit Bezug auf die zulässigen Grenzen der Ungleichbehandlung. Dabei stellt sich als erstes die Frage, wann eine Maßnahme am Gleichheitsgebot zu messen ist. Das Prinzip ist einfach: Es herrscht grundsätzlich freier Wettbewerb – tarifvertragliche Bindungen oder sonstige Vorgaben außen vor gelassen. Damit gilt der Grundsatz von Angebot und Nachfrage, und zwar nicht nur für die Vergütung, sondern auch für andere individuell ausgehandelte Vertragsbedingungen.

Beispiel

Stellt der Arbeitgeber heute einen kaufmännischen Angestellten mit einer Monatsvergütung von 3.000 Euro ein, ist er nicht gehindert, morgen einen Mitarbeiter gleicher Qualifikation, gleichen Alters und gleichen Geschlechts mit einem Gehalt von 2.500 Euro einzustellen.

Trotz dieses liberalen Ansatzes hat das BAG in einigen Entscheidungen grundsätzliche Erwägungen zum Thema Gleichbehandlung im Arbeitsrecht angestellt, die die Vertragsfreiheit zugunsten der Gleichbehandlung einschränken. Die Kernaussage ist folgende: Es besteht kein Zwang zur Gleichheit, aber ein Zwang ohne Willkür zu entscheiden, sofern es um die Anwendung allgemeiner Regelungen des Arbeitgebers geht.

Wichtig

Es gilt: Die individuelle einzelne Abrede ist gegenüber dem Gleichbehandlungsgrundsatz immun. Hat jedoch das Verhalten des Arbeitgebers einen systematischen, insbesondere kollektiven Charakter – sind also mehrere oder alle Arbeitnehmer betroffen –, ist die Vertragsfreiheit eingeschränkt.

3 Abgrenzung individueller Absprache und kollektiver Regelung

Entscheidend für die Praxis ist zunächst einmal die Abgrenzung von individueller Absprache und kollektiver – man kann auch sagen „allgemeiner“ – Regelung. Ein kollektiver Bezug als Anknüpfungspunkt fehlt, wenn der Arbeitgeber die einzelne Begünstigung individuell mit dem Arbeitnehmer ausgehandelt hat (BAG, Urt. v. 13.2.2002 – 5 AZR 713/00, vgl. AuA 4/03, S. 54 f.). Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen gegenüber anderen Mitarbeitern in vergleichbarer Lage. Er verhindert jedoch nicht die Begünstigung einzelner Beschäftigter (BAG, Urt. v. 3.4.1957 – 4 AZR 644/54, AP Nr. 4 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Anders jedoch, wenn der Arbeitgeber einseitig durch sein Direktionsrecht eine vertragliche Regelung günstig ausgestaltet. Dann liegt kein Fall des individuellen Aushandelns vor.

satz

Das Tor zu einer Überprüfung des Arbeitgeberverhaltens in Hinblick auf willkürliche Ungleichbehandlung wird demnach immer aufgestoßen, wenn der Arbeitgeber die Leistungen an bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke knüpft, also systematisiert (BAG, Urt. v. 27.7.1988 – 5 AZR 244/87). Dann tritt eine Selbstbindung des Arbeitgebers ein (BAG, Urt. v. 21.5.2003 – 10 AZR 524/02, AP Nr. 191 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Das Ergebnis mutet etwas ungewöhnlich an: Solange der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen (z.B. das Entgelt) unsystematisch und „chaotisch“ handhabt, gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Gewährt er aufgrund des berühmten „Nasenfaktors“ einem Angestellten eine Gehaltserhöhung, können sich die anderen Mitarbeiter aufgrund der fehlenden Systematik nicht mit Erfolg auf eine willkürliche Ungleichbehandlung berufen. Der Arbeitnehmer hat nämlich keinen Anspruch auf Systematik, sondern nur auf Erfüllung des ihm gegebenen vertraglichen Versprechens.

Praxistipp

Die für die Praxis interessante Frage liegt nun auf der Hand: Wann wird aus der individuellen Absprache eine kollektive Regelung? Das BAG sieht die Grenze zur kollektiven Regelung als überschritten an, wenn mindestens 5% der Belegschaft begünstigt werden (Urt. v. 13.2.2002 – 5 AZR 713/00, AP Nr. 184 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Das sollten Unternehmen bei der Gestaltung der Förderungen unbedingt beachten.

4 Wann zwingt das Gleichheitsgebot zur Gleichbehandlung?

Liegt ein kollektiver Bezug vor, findet der Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung. Allerdings heißt das noch nicht, dass der Arbeitgeber tatsächlich zur Gleichbehandlung verpflichtet ist. Nur muss er nunmehr nachweisen, dass er bei seiner Entscheidung die Vorgaben des Gleichbehandlungsgrundsatzes beachtet hat. Er kommt folglich in einen Rechtsetzungszwang. Folgendes ist zu beachten:

■ Vergleichbarkeit

Eine Ungleichbehandlung ist rechtlich nur bedeutsam, wenn zwei vergleichbare Arbeitnehmer(gruppen) ungleich behandelt werden. Es muss daher zunächst die richtige Vergleichsgruppe festgestellt werden. Vergleichbar sind Arbeitnehmer mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und gleicher oder ähnlicher Tätigkeit. Gleich oder ähnlich sind Tätigkeiten zweier Arbeitnehmer, wenn sie (nahezu) identische Arbeitsvorgänge verrichten (BAG, Urt. v. 29.9.2004 – 5 AZR 43/04, AP Nr. 192 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Entscheidend ist nicht die Vertragslage, sondern die Lebenswirklichkeit!

■ Sachlicher Grund

Liegen vergleichbare Arbeitnehmer(gruppen) vor, kann eine Ungleichbehandlung dennoch möglich sein, wenn ein sachlicher, rechtfertigender Grund gegeben ist. Das ist juristisch gesehen eine Willkürkontrolle. Es geht um eine Überprüfung, ob die Entscheidung des Arbeitgebers auf berechtigten, vernünftigen und einleuchtenden Erwägungen beruht. Die Rechtsprechung überprüft hier alle Umstände des Einzelfalls.

5 Folgen einer willkürlichen Ungleichbehandlung

Bezieht ein Arbeitnehmer z.B. unter Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu wenig Entgelt, steht ihm ein Nachzahlungsanspruch zu. Dieser ist für die Vergangenheit grundsätzlich unbegrenzt. Denkbar sind also Nachzahlungen für mehrere Jahre. Auf ein Verschulden des Arbeitgebers kommt es nicht an – es geht nicht um Strafe, sondern um Vertragserfüllung.

Für die Zukunft hat der Arbeitgeber die Chance, die Praxis zu verändern und gleichheitskonform zu gestalten. Hier öffnet sich ein weites (Problem-)Feld: Widerruf von Zuwendungen, Änderungskündigung, Kündigung von Betriebsvereinbarungen, Änderung betrieblicher Übungen sind die Stichworte. Nur so viel sei an dieser Stelle gesagt: Die Rücknahme einmal (gleichheitswidrig) gewährter Vergünstigungen ist rechtlich oftmals schwierig.

Ist die Regelung des Arbeitgebers geeignet, auf mehrere Betriebe angewendet zu werden, gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz räumlich für das gesamte Unternehmen und nicht nur für einen Betrieb (BAG, Urt. v. 17.11.1998 – 1 AZR 147/98, AP Nr. 162 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Die ältere Rechtsprechung wandte den Grundsatz dagegen noch rein betriebsbezogen an.

Wichtig

Droht dem Unternehmen im Falle einer erfolgreichen Klage eines Arbeitnehmers ein finanzielles Fiasko, muss das Gericht das Argument der übermäßigen wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers berücksichtigen (BAG, Urt. v. 13.2.2002 – 5 AZR 713/00). Eine Ausnahme besteht, wenn es um eklatante Rechtsverletzungen geht, also Verstöße gegen die speziellen Gleichheitsgebote des AGG oder Art. 3 Abs. 3 GG, z.B. eine Bevorzugung aufgrund von Geschlecht oder Rasse. Hier verleiht nur ein Zahlungsanspruch des benachteiligten Arbeitnehmers den Verboten nachhaltig Wirkung.

6 Vertragliche Durchführung und AGB-Kontrolle

Zuvor wurde das Spannungsverhältnis zwischen individueller Bevorzugung und Gleichbehandlungspflicht dargestellt. Hiervon zu unterscheiden ist die Durchführung der Leistungsförderung, also das „Wie“. Dabei sind individualrechtliche (Ebene des Arbeitsvertrags) und kollektivrechtliche (Ebene der Mitbestimmung des Betriebsrats) Vorgaben zu beachten.

Die Förderung von Arbeitnehmern kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen. Zu nennen sind hier insbesondere der Arbeitsvertrag, die Gesamtzusage, die betriebliche Übung oder die Betriebsvereinbarung. Wird die Förderung vertraglich vereinbart, ist ergänzend das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zu beachten, das seit dem 1.1.2002 auch im Arbeitsrecht anzuwenden ist. Dies gilt unabhängig davon, ob die vorstehend dargestellten Vorgaben des Gleichbehandlungsgrundsatzes eingehalten werden. Beide Ebenen stehen unabhängig nebeneinander.

Häufig werden zur Leistungsförderung Sonderzahlungen vereinbart, deren konkrete Höhe bei Vertragsabschluss noch nicht feststeht (Bonus, Tantieme etc.). Es stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber eine vertragliche Vereinbarung treffen kann, wonach er die Höhe der Prämie selbst „nach freiem Ermessen“ oder „nach Belieben“ bestimmen darf. Juristisch handelt es sich dabei um ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht. Als formularvertragliche Abrede (also AGB) ist es nur zulässig, soweit es nicht gegen die §§ 307 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verstößt.

Das BAG unterscheidet bei der Inhaltskontrolle von Klauseln über flexible Vergütungsbestandteile nach der Art der Leistung: Steht sie im unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis – Geld gegen Arbeit – oder nicht? Zudem ist die Einflussmöglichkeit des Arbeitnehmers auf Eintritt und Umfang der Änderung zu beachten.

Bei Leistungen, die im Gegenseitigkeitsverhältnis stehen (insbes. das monatliche Grundgehalt), ist ein konkreter Widerrufgrund zu formulieren, der an den §§ 1, 2 Kündigungsschutzgesetz zu messen ist, sofern der Arbeitnehmer keinen Einfluss darauf hat, ob und in welchem Umfang Änderungen der Vergütung eintreten. Kann er die Änderungen hingegen zumindest mit beeinflussen, gelten diese strengen Voraussetzungen nicht. Bei Leistungen, die nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis stehen, genügen willkürfreie und nachvollziehbare Gründe für eine mögliche Änderung.

Wichtig

Ist die AGB-Klausel wirksam vereinbart, muss der Arbeitgeber das Leistungsbestimmungsrecht dennoch angemessen ausüben und nach billigem Ermessen entscheiden.

7 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Der Personalpraktiker hat exakt zwischen der Ebene des Einzelvertrags (was ist einzelvertraglich zulässig und was nicht?) und der Mitbestimmung des Betriebsrats zu unterscheiden. Gewährt der Arbeitgeber eine Leistung, ohne dass die Prinzipien der Gleichbehandlungspflicht und des AGB-Rechts verletzt sind, mag das individualrechtlich korrekt sein. Ist die Ebene unterhalb der leitenden Angestellten betroffen, können dennoch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats entgegenstehen. Er hat ein Mitbestimmungsrecht zum Schutz der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges und der Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Voraussetzung ist, dass ein sog. kollektiver Tatbestand vorliegt. Dies ist der Fall, wenn Grund und Höhe der Zahlungen von allgemeinen Merkmalen abhängig gemacht werden. Kein Mitbestimmungsrecht besteht dagegen bei individuellen Lohnvereinbarungen.

Der Begriff „kollektiv“ ist in diesem Zusammenhang anders zu verstehen als bei der Prüfung, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz anwendbar ist. Es ist z.B. möglich, dass bei beabsichtigter Förderung von 1% der Belegschaft eine Betriebsvereinbarung abzuschließen ist, der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz nach den Vorgaben des BAG jedoch nicht eingreift.

Liegt ein kollektiver Tatbestand vor, hat der Betriebsrat zwar nicht bei der Höhe, aber bei der Art und Weise, also dem „Wie“ der Verteilung der Leistungen des Arbeitgebers mitzubestimmen. Die Frage, „ob“ eine Förderung erfolgt („Topfgröße“), obliegt dagegen allein dem Arbeitgeber.

Der Begriff „Lohn“ i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist in weitestem Sinne zu verstehen und umfasst auch freiwillig gezahlte Sondervergütungen. Zu den Entlohnungsgrundsätzen gehören z.B. der Zeitpunkt und die Grundsätze für die Verteilung freiwilliger und zusätzlicher Leistungen. Auch Regelungen über eine Beteiligung der Arbeitnehmer am wirtschaftlichen

Ertrag des Unternehmens, am Produktivitätszusatz oder am Umsatz fallen darunter. Will ein Arbeitgeber daher eine Förderung von Arbeitnehmern nach einem bestimmten Schema vornehmen, kommt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu.

Positiv ist, dass das BAG Arbeitgeber und Betriebsrat bei Abschluss der Betriebsvereinbarung über die Verteilung der Lohnbestandteile einen gewissen Beurteilungsspielraum zuerkennt. Zwar ist die ausgehandelte Gruppenbildung (Wer erhält eine Förderung und wer nicht?) gerichtlich überprüfbar. Haben sich die Betriebsparteien jedoch gemeinsam auf die Verteilungsgrundsätze geeinigt, wird man weniger schnell von einer Ungleichbehandlung ausgehen, als wenn der Arbeitgeber sie einseitig bestimmt hat. Auch kann der Abschluss einer Betriebsvereinbarung hilfreich sein, um eine betriebliche Übung zu verhindern!

Praxistipp

Eine Förderung durch Betriebsvereinbarung hat Vorteile:

- › Das BAG erkennt einen Beurteilungsspielraum bei der Gruppenbildung an,
- › es entsteht keine betriebliche Übung und
- › der Arbeitgeber kann die Förderung durch Kündigung der Betriebsvereinbarung leichter beenden (wenn die Nachwirkung ausgeschlossen wird).

Als weiteres Beteiligungsrecht steht dem Betriebsrat eine Überwachungsfunktion dahingehend zu, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, § 75 Abs. 1 BetrVG. Dies umfasst auch die Pflicht, den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

8 Typische Fälle bei Sonderleistungen

Ein typisches Instrument, mit dem Arbeitgeber versuchen bestimmte Arbeitnehmer an sich zu binden, ist die Zusage einer Jahressonderzuwendung, deren Höhe sich häufig am Unternehmenserfolg in dem konkreten Geschäftsjahr bemisst. Sie verstößt z.B. nach Ansicht des BAG nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn alle Angestellten im Gegensatz zu den gewerblichen Arbeitern eine solche Zulage erhalten, die Angestellten mit den im Betrieb benötigten Kenntnissen und Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nicht oder nur schwer zu finden sind und sie für ihre Einsetzbarkeit i.d.R. eine längere interne Ausbildung durchlaufen müssen (BAG, Urt. v. 19.3.2003 – 10 AZR 365/02, vgl. AuA 12/03, S. 46 f.).

Ferner kann der Arbeitgeber bei Vorliegen eines sachlichen Grundes den Angestellten ein höheres Weihnachtsgeld zahlen als den Arbeitern (z.B. wenn er die Angestellten stärker an sein Unternehmen binden will; BAG, Urt. v. 12.10.2005 – 10 AZR 640/04, vgl. AuA 2/06, S. 116 f.).

Gewährt ein Arbeitgeber allerdings zusätzliche Leistungen nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln (z.B. Sonderzahlungen zu bestimmten Anlässen), ist er hierbei an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden.

Wichtig

Welche Zwecke eine Leistung verfolgt, ergibt sich aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, nicht aus der bloßen Benennung durch den Arbeitgeber (BAG, Urt. v. 26.9.2007 – 10 AZR 568/06, 10 AZR 569/06 und 10 AZR 570/06, vgl. AuA 2/08, S. 116 f.).

Übersicht



Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

- Der Grundsatz ist weniger kritisch bei der Förderung von „Kleingruppen“ (nach BAG < 5%) und
- der Verteilung ohne klare Strukturen („Chaostheorie“).
- Aber: Die Ungleichbehandlung (nur) wegen des Geschlechts oder der Rasse ist immer unzulässig.
- Verstößt eine Maßnahme gegen das Gleichbehandlungsprinzip, kann der Arbeitnehmer grds. rückwirkend Nachleistung verlangen.
- Bei Verteilungssystemen ist immer auch die Mitbestimmung zu beachten.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist der Arbeitgeber auch dann an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden, wenn er Leistungen unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gewährt. Die Bindung wird auch durch einen in den Vorjahren regelmäßig erklärten Freiwilligkeitsvorbehalt im jeweiligen Jahr der Zahlung nicht ausgeschlossen (vgl. BAG, Urt. v. 28.3.2007 – 10 AZR 261/06, AuA 10/07, S. 627 f.). Nach Auffassung des BAG ist es außerdem zulässig, einer Gruppe von Arbeitnehmern aus Gründen der Besitzstandswahrung eine Zulage als nicht abbaubaren, ruhegeldfähigen Entgeltbestandteil zu gewähren und anderen Arbeitnehmern nicht (Urt. v. 2.8.2006 – 10 AZR 572/05, NZA 2007, S. 57 ff.).

9 Differenzierung bei Gehaltserhöhungen

Der Arbeitgeber hat den Gleichbehandlungsgrundsatz auch dann zu beachten, wenn er Lohnerhöhungen vornimmt und hierbei einheitliche Kriterien oder Komponenten verfolgt. Zwar ist er nicht verpflichtet, eine umfassende und allgemeine Regelung für Gehaltserhöhungen aufzustellen. Tut er dies aber, so ist er an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden (BAG, Urt. v. 15.11.1994 – 5 AZR 682/93, NZA 1995, S. 939 ff.).

So hat das BAG bei Gewährung einer regelmäßigen und mehrjährigen linearen Lohnerhöhung an eine ganz überwiegende Anzahl der Arbeitnehmer (mehr als 80%) einen Inflationsausgleich gesehen, von dem der Arbeitgeber andere Mitarbeiter auch bei individuell unterschiedlich bemessenen Lohnerhöhungen nur bei Vorliegen sachlicher Gründe ausschließen darf (BAG, Urt. v. 9.11.1972 – 5 AZR 224/72, AP Nr. 36 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Rechnet der Arbeitgeber außerdem bei tariflichen Gehaltserhöhungen bisherige übertarifliche Zahlungen an, darf er nicht ohne sachlichen Grund zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen differenzieren (BAG, Urt. v. 3.6.1998 – 5 AZR 616/97, NZA 1999, S. 208 ff.).

10 Unterscheidung nach weiterer Zugehörigkeit zum Betrieb

Nach Ansicht des BAG darf der Arbeitgeber bei der Gewährung einer freiwilligen Leistung danach differenzieren, ob die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag feststeht oder nicht. Freiwillige Leistungen sollen den Arbeitnehmer grundsätzlich auch für die Zukunft zu engagierter Mitarbeit motivieren. Eine solche Wirkung kann eine Sonderzahlung gegenüber bereits ausgeschiedenen oder alsbald ausscheidenden Arbeitnehmern aber nicht mehr entfalten. Dies gilt auch, wenn mit der Sonderzahlung gleichzeitig in der Vergangenheit geleistete Dienste für den Betrieb anerkannt werden sollen (BAG, Urt. v. 8.3.1995 – 5 AZR

869/93, NZA 1995, S. 675 f. m.w.N.; LAG Hamm, Urt. v. 28.1.2005 – 15 Sa 1227/04).

Auch bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aufgrund betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung stellt es nach Ansicht des BAG keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar, wenn der Arbeitgeber den ausscheidenden Arbeitnehmer vom Bezug einer freiwilligen Leistung ausschließt (vgl. Urt. v. 19.11.1992 – 10 AZR 264/91, AP Nr. 147 zu § 611 BGB Gratifikation).

Wichtig

In der Vereinbarung einer Rückzahlungsverpflichtung für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Gründe, die aus der Sphäre des Arbeitnehmers rühren, sieht das BAG keine Regelung dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag fortbestehen muss, um einen Anspruch auf die Sonderzahlung zu begründen. Es hat im Fall der Beendigung durch Fristablauf einen Anspruch auf Sonderzahlung auf Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes angenommen (Urt. v. 28.3.2007 – 10 AZR 261/06, vgl. AuA 10/07, S. 627 f.).

11 Besonderheiten bei Betriebsübergang und Sozialplan

Durch Betriebsübergang zu einem neuen Arbeitgeber übergehende Arbeitnehmer können nach Auffassung des BAG aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz keine Ansprüche auf Anpassung der Vertragsbedingungen an die beim neuen Arbeitgeber bestehenden Bedingungen herleiten. Eine Differenzierung nach dem sozialen Besitzstand ist zulässig, da der Arbeitgeber nur die sich aus dem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 und 2 BGB ergebenden gesetzlichen Rechtsfolgen vollzieht (Urt. v. 31.8.2005 – 5 AZR 517/04, vgl. AuA 6/06, 368 f.).

Allerdings geht das BAG davon aus, dass bei Gewährung einer Gehaltserhöhung (hier: Inflationsausgleich) allein die Anknüpfung an die Gruppe der Stammebelegschaft einerseits und die der nach Betriebsübergang übernommenen Arbeitnehmer andererseits keinen sachlichen Grund für eine Differenzierung darstellt. Ein solcher kann aber in der Anpassung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaft und der durch § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB begünstigten Arbeitnehmer liegen (Urt. v. 14.3.2007 – 5 AZR 420/06, NZA 2007, S. 2939 ff.).

Macht ein Sozialplan den Anspruch auf Sozialplanabfindung allein von der rechtlichen Beendigungsform des Arbeitsverhältnisses abhängig, ohne auf den Beendigungsgrund abzustellen, erfolgt eine Gruppenbildung, die die Anwendung des Gleichheitssatzes ermöglicht und gebietet. Ist für den Fall der Eigenkündigung als zusätzliche Anspruchsvoraussetzung der Erhalt eines unzumutbaren Arbeitsplatzangebots vorgesehen, stellt dies nach Ansicht des BAG eine Gruppenbildung dar, die eine damit verbundene Ungleichbehandlung rechtfertigt (BAG, Urt. v. 13.2.2007 – 1 AZR 163/06, AuA 7/07, S. 434 f.).

12 Fazit

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist in zahlreichen rechtlichen Zusammenhängen zu beachten. Er schließt jedoch eine Förderung von Leistungsträgern nicht komplett aus. Will der Arbeitgeber sich nicht den Restriktionen der Verteilungsgerechtigkeit unterwerfen, muss er ein kollektives System vermeiden.