

Querköpfe dürfen nicht von solidarischen Arbeitnehmern profitieren

Weigert sich ein Teil der Mitarbeiter (hier 14 von insgesamt 300), zur „Sanierung“ des Betriebes schlechtere Arbeitsbedingungen anzunehmen (hier ging es u.a. um die Reduzierung des Urlaubs von 30 auf 25 Tage sowie um die Kürzung des Urlaubsgeldes um die Hälfte), so können sie Jahre später von Lohnerhöhungen ausgeschlossen sein, die der Arbeitgeber ausspricht, als es ihm „wieder besser geht“. Zwar dürfe ein Teil der Beschäftigten bei Lohnerhöhungen nicht willkürlich übergangen werden, so das BAG. Aus derartig sachlichen Gründen seien Unterschiede jedoch möglich. Das gelte jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber zuvor ausdrücklich darauf hingewiesen hatte, dass spätere Tarifierhöhungen dazu genutzt werden, die seinerzeit erlittenen Einkommensverluste auszugleichen.

Quelle: Wolfgang Büser

Grundsätze der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Lohnerhöhung

Gericht: BAG

Datum: 15.07.2009

Aktenzeichen: 5 AZR 486/08

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2009, 22108

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Herne - 31.07.2007 - AZ: 3 Ca 684/07

LAG Hamm - 12.02.2008 - AZ: 14 Sa 1578/07

Rechtsgrundlagen:

§ 242 BGB

§ 611 BGB

§ 612a BGB

Fundstellen:

ArbR 2009, 119

ArbRB 2009, 222 (Pressemitteilung)

ArbRB 2009, 320-321

AuR 2009, 309

AUR 2009, 309

BB 2009, 1637

BB 2010, 1288

DB 2009, 2496-2497

EzA-SD 16/2009, 5 (Pressemitteilung)

EzA-SD 20/2009, 6

FA 2009, 279-280 (Pressemitteilung)

GWR 2009, 358

IDLR 2009, 7

NWB 2009, 2393-2394

NWB direkt 2009, 807-808

NZA 2009, 1202-1204

NZG 2009, 943

Personal 2009, 54

PERSONALmagazin 2009, 77

SAE 2009, 231 (Pressemitteilung)

schnellbrief 2009, 2 (Pressemitteilung)

StuB 2009, 826

ZBVR online 2010, 20 (red. Leitsatz)

BAG, 15.07.2009 - 5 AZR 486/08

Orientierungssatz:

1. Ein sachlicher Grund für die Differenzierung bei freiwilligen Lohnerhöhungen liegt nicht ohne Weiteres in der Angleichung unterschiedlicher Vergütungen im Betrieb oder Unternehmen. Vielmehr kommt es darauf an, aus welchen Gründen unterschiedliche Vergütungen vorliegen und welche materielle Rechtfertigung den Vergütungsunterschieden (noch) zugrunde liegt.
2. Sachlich berechtigt ist der Ausgleich einer Lohnabsenkung, die der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen bei einem Teil seiner Arbeitnehmer durchgesetzt hatte. Die Einkommenslage der Arbeitnehmer muss der früheren Situation wieder näherkommen.
3. Die Benachteiligung des Arbeitnehmers bei einer freiwilligen Lohnerhöhung ist nicht in der zulässigen Ausübung von Rechten begründet (§ 612a BGB), wenn der maßgebliche Grund für die Benachteiligung nicht darin liegt, dass der Arbeitnehmer eine auf Vergütungsminderung zielende Vertragsänderung abgelehnt hat, sondern darin, dass im Zusammenhang mit der Ablehnung ein unterschiedliches Vergütungsniveau im Betrieb entstanden ist.

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Juli 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Steinmann und Haas für Recht erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. Februar 2008 - 14 Sa 1578/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Lohnerhöhung unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung.
- 2 Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1995 als gewerblicher Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden beschäftigt. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Unter Hinweis auf eine kritische wirtschaftliche Lage bot sie 2003/2004 ihren ca. 300 Arbeitnehmern neue Standardverträge mit verschlechterten Arbeitsbedingungen an. Der Jahresurlaub wurde von 30 auf 25 Tage reduziert; das zusätzliche Urlaubsgeld iHv. 50 % des Urlaubsentgelts, die vermögenswirksamen Leistungen von 26,60 Euro monatlich und die Erstattung der Kontoführungsgebühr entfielen. Hierauf ließen sich mit Ausnahme von 14 Arbeitnehmern alle Mitarbeiter ein. Die Arbeitnehmer, die der Änderung nicht zustimmten, darunter auch der Kläger, wurden weiterhin zu den bisherigen Bedingungen beschäftigt.
- 3 Mit Schreiben vom 8. Dezember 2006 teilte die Beklagte den Mitarbeitern Folgendes mit:

"Wie Sie wissen, ist unser Unternehmen in der Vergangenheit durch eine sehr schwere Zeit gegangen.

Weil einerseits die meisten Mitarbeiter für die Gesamtsituation ihr Verständnis und entsprechenden Verzicht bekundet haben und andererseits entscheidende Rationalisierungsmaßnahmen in erheblichem Umfang durch das Unternehmen umgesetzt wurden, konnte ein Weiterbestehen des Unternehmens erreicht werden. Wir sind glücklich darüber, dass unser Unternehmensschiff in etwas ruhigerem Fahrwasser angekommen ist, und der Druck des Marktes in der augenblicklichen Situation sich nicht mehr so gravierend auswirkt. ...

Wir möchten diesen Moment nutzen, den Mitarbeitern zu danken, die wir in dieser schwierigen Zeit an unserer Seite gefunden haben.

Für diejenigen, die die neuen Arbeitsverträge unterzeichnet haben, möchten wir ab dem 01.01.2007 eine Lohnerhöhung auf den Ecklohn (des für Sie bisher maßgebenden Stundenlohns) bzw. eine Gehaltserhöhung (auf die Monatsgrundvergütung) von

2,5 %

gewähren.

Den Mitarbeitern, die noch den alten Arbeitsvertrag haben, wird das Angebot unterbreitet, an der Lohnerhöhung ebenfalls teilzunehmen. Voraussetzung ist allerdings die Vereinbarung des neuen Arbeitsvertrages. ..."
- 4

Die Beklagte erhöhte die Vergütung der Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2007 um 2,5 %. Ausgenommen hiervon wurden allein die 14 Mitarbeiter, die die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nicht akzeptiert hatten. Die Beklagte bot dem Kläger die 2,5 %ige Lohnerhöhung nur unter der Voraussetzung an, dass dieser den neuen Standardvertrag ebenfalls annehme. Das lehnte der Kläger ab.

- 5 Der Kläger bezieht einen seit 2003 unverändert gebliebenen Stunden-Grundlohn von 12,13 Euro. Er macht die Zahlung der 2,5 %igen Lohnerhöhung für den Zeitraum Januar bis März 2007 in Höhe von insgesamt 143,40 Euro brutto geltend. Die Beklagte verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und nehme eine unzulässige Maßregelung vor. Die Angleichung der Unterschiede zwischen den beiden Entgeltsystemen stelle keinen sachlichen Grund dar, die Lohnerhöhung zu verweigern. Habe sich ein Arbeitgeber selbst dafür entschieden, einen Teil der Arbeitnehmer besser zu behandeln als den anderen Teil, bestehe kein schutzwürdiges Interesse an der Angleichung der Entgelte.
- 6 Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 143,40 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach bestimmter zeitlicher Staffelung zu zahlen.
- 7 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der sachliche Grund für die Ungleichbehandlung liege in dem Ausgleich der Vergütungsminderung. Die Lohnerhöhung bezwecke, die Vergütungsdifferenz abzuschmelzen, die zu den Mitarbeitern mit den alten Arbeitsverträgen bestehe. Eine Weitergabe der Lohnerhöhung an alle Mitarbeiter würde den Lohnabstand noch vergrößern. Eine Maßregelung scheide aus, weil dem Kläger die Möglichkeit offenstehe, das Arbeitsverhältnis entsprechend den Bedingungen der Mehrheit im Betrieb weiterzuführen.
- 8 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsanspruch weiter.

Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision ist unbegründet. Ein Anspruch auf Lohnerhöhung besteht nicht.
- 10 I. Der Kläger kann den Anspruch nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten.
- 11 1. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regelung gleich zu behandeln. Damit verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Im Bereich der Arbeitsvergütung ist er trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit anwendbar, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben werden und der Arbeitgeber die Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt (Senat 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1, 5 [BAG 07.09.2004 - 3 AZR 550/03] ; 31. August 2005 - 5 AZR 517/04 - BAGE 115, 367, 369; 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - zu I der Gründe, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 192 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 4).
- 12 Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen aus unsachlichen Gründen von einer Erhöhung der Arbeitsentgelte auszuschließen. Eine sachfremde Benachteiligung liegt nicht vor, wenn sich nach dem Leistungszweck Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen gewährte Leistung vorzuenthalten. Die Zweckbestimmung ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (BAG 1.

- 13** Die Differenzierung zwischen der begünstigten Gruppe und den benachteiligten Arbeitnehmern ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt. Die Gründe müssen auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und dürfen nicht gegen höherrangige Wertentscheidungen verstoßen. Die Gruppenbildung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Die unterschiedliche Leistungsgewährung muss stets im Sinne materieller Gerechtigkeit sachgerecht sein (Senat 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1, 7) [BAG 07.09.2004 - 3 AZR 550/03] .
- 14** Steht eine Gruppenbildung fest, hat der Arbeitgeber die Gründe für die Differenzierung offen zu legen und so substantiiert darzutun, dass die Beurteilung möglich ist, ob die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entspricht.
- Liegt ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Regel auf alle Arbeitnehmer anzuwenden und diese entsprechend zu begünstigen. Der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (BAG 14. August 2007 - 9 AZR 943/06 - BAGE 123, 358, 363).
- 15** 2. Die Anwendung dieser Grundsätze ergibt, dass die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt hat.
- 16** a) Die Beklagte hat die arbeitsvertragliche Vergütung nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip angehoben. Die Zahlungen erfolgten freiwillig auf Basis der Zusage einer pauschalen Lohnerhöhung auf den Ecklohn bzw. auf die Monatsgrundvergütung. Voraussetzung der Gewährung war die Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrags mit verschlechterten Arbeitsbedingungen. Damit hat die Beklagte eine Gruppenbildung vorgenommen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist anwendbar.
- 17** b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass Gründe bestehen, die es nach dem Zweck der Leistung unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, einer Arbeitnehmergruppe die der anderen Arbeitnehmergruppe gewährte Leistung vorzuenthalten.
- 18** aa) Das Landesarbeitsgericht hat unangefochten festgestellt, der Zweck der 2,5 %igen Lohnerhöhung habe allein darin bestanden, die Einkommenseinbuße der Arbeitnehmer von 2003/2004 teilweise auszugleichen. Nach dem Kreis der Begünstigten sowie nach Art und Inhalt der Leistung ging es um nichts anderes. Die entsprechende Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerfrei. Die Zahlung wurde, anders als in dem Fall, der der Entscheidung des Zehnten Senats vom 1. April 2009 (- 10 AZR 353/08 - ArbuR 2009, 281) zugrunde lag, nicht an Voraussetzungen geknüpft, die dem angegebenen Zweck zuwiderlaufen. Die Arbeitnehmer, die sich 2003/2004 auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einließen, hatten allein durch den Wegfall des zusätzlichen Urlaubsgeldes eine jährliche Einkommenseinbuße in Höhe der Vergütung von 111 Arbeitsstunden. Die 2,5 %ige Lohnerhöhung bewirkt einen Ausgleich im Umfang der Vergütung von knapp 50 Stunden jährlich und damit einen Teilausgleich. Es handelt sich jeweils um Lohn. Eine Lohnerhöhung bezweckt nicht etwa zwangsläufig (teilweise) einen Inflationsausgleich. Dafür besteht bei der einmaligen Maßnahme der Beklagten zugunsten der zuvor benachteiligten Arbeitnehmer kein Anhaltspunkt. Die Beklagte musste keinen Inflationsausgleich an alle Arbeitnehmer gewähren (vgl. Senat 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1, 7) [BAG 07.09.2004 - 3 AZR 550/03] .
- 19** bb) Ein sachlicher Grund für die Differenzierung liegt nicht in der Angleichung einer jeglichen unterschiedlichen Vergütung im Betrieb oder Unternehmen. Vielmehr kommt es darauf an, aus welchen Gründen bereits unterschiedliche Vergütungen vorliegen und welche materielle Rechtfertigung den Vergütungsunterschieden (noch) zugrunde liegt. Bei Unterschieden, die sich

aufgrund eines Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 BGB ergeben haben, hat der Senat eine Anpassung nach oben gebilligt (14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1, 8) [BAG 07.09.2004 - 3 AZR 550/03]. Im Streitfall bedarf es keiner allgemeinen Beurteilung gerechtfertigter Vergütungsanpassungen. Sachlich berechtigt ist jedenfalls der Ausgleich, der daran anknüpft, dass der Arbeitgeber zuvor eine Lohnabsenkung aus wirtschaftlichen Gründen bei einem Teil seiner Arbeitnehmer durchgesetzt hat. Unerheblich ist, ob der Arbeitgeber einen gänzlichen oder nur teilweisen Ausgleich vornimmt. Die Einkommenslage der Arbeitnehmer muss der früheren Situation wieder näherkommen.

- 20** cc) Die Beklagte wollte Ende 2003 die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen nicht aufgeben, sie hatte auch keinen besonderen Grund hierfür. Zu den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen ist es nur gekommen, weil sich ein Teil der Arbeitnehmer entgegen dem Ansinnen der Beklagten auf die Verschlechterung nicht eingelassen hat. Unabhängig davon, dass die Ablehnung einer Verschlechterung das gute Recht der Arbeitnehmer war, entspricht es dem Gerechtigkeitsgedanken voll und ganz, wenn der Arbeitgeber die Differenzierung im Falle einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage durch Anpassung nach oben ganz oder teilweise rückgängig macht.
- 21** II. Die Beklagte hat unabhängig davon, ob es sich überhaupt um eine Anspruchsgrundlage handelt, das Maßregelungsverbot des § 612a BGB nicht verletzt.
- 22** 1. Gemäß § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Nach ständiger Rechtsprechung liegt eine Benachteiligung nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine Einbuße erleidet, sondern auch dann, wenn ihm Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber Arbeitnehmern gewährt, falls diese Rechte nicht ausüben (BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - BAGE 115, 68, 75 f.; Senat 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1, 9 f. [BAG 07.09.2004 - 3 AZR 550/03]; BAG 18. September 2007 - 3 AZR 639/06 - Rn. 27, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 33 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 30). Das Maßregelungsverbot ist aber nur dann verletzt, wenn zwischen der Benachteiligung und der Rechtsausübung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Die zulässige Rechtsausübung muss der tragende Grund, dh. das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme sein. Es reicht nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet (Senat 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1, 10 [BAG 07.09.2004 - 3 AZR 550/03] mwN).
- 23** 2. Die Ablehnung eines Antrags auf Änderung des Arbeitsvertrags stellt die Ausübung eines bestehenden Rechts dar. Sie dient der Erhaltung der subjektiven Rechte (BAG 12. Juni 2002 - 10 AZR 340/01 - BAGE 101, 312, 318) [BAG 12.06.2002 - 10 AZR 340/01]. Das Benachteiligungsverbot soll den Arbeitnehmer in seiner Willensfreiheit bei der Entscheidung darüber schützen, ob er ein Recht ausüben will oder nicht. Insoweit schränkt § 612a BGB die Vertrags- und Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers ein (BAG 15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - BAGE 113, 327, 338).
- 24** 3. Nach diesen Grundsätzen liegt im Streitfall kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vor. Die benachteiligende Maßnahme der Beklagten besteht darin, diejenigen Arbeitnehmer von der Lohnerhöhung auszunehmen, die der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht zustimmen. Der eigentliche Grund hierfür war das unterschiedliche Lohnniveau. Nicht die zulässige Ablehnung des Änderungsvertrags durch den Kläger, sondern die Geltung verschiedener Arbeitsbedingungen stellte den maßgeblichen Beweggrund für die Beklagte dar, den Kläger von der generellen Lohnerhöhung auszunehmen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wollte die Beklagte den ohnehin bessergestellten Arbeitnehmern nicht eine weitere Vergünstigung zukommen lassen, sondern die Nachteile der Arbeitnehmer mit den neuen Arbeitsverträgen ausgleichen. Weitere Zwecke wurden nicht verfolgt.
- 25** III. Der Kläger kann einen Anspruch nicht aus § 242 BGB herleiten. Der Beklagten ist kein Verstoß gegen Treu und Glauben vorzuwerfen. Wenn die seit 2003/2004 abgeschlossenen Arbeitsverträge keine Lohnanpassungsklausel enthalten, ergibt sich daraus für die übrigen Arbeitnehmer nicht die

berechtigte Erwartung, es werde auf Dauer bei der durch das Nachgeben eines Großteils der Arbeitnehmer entstandenen Zweiteilung der Arbeitsbedingungen verbleiben.

26 IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO .

Müller-Glöge
Mikosch
Laux
Steinmann
Haas

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Bestätigung und Fortführung von Senat 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1 sowie von BAG 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 - ArbuR 2009, 281

Weiterführende Hinweise:

Kein berechtigtes Vertrauen einer Arbeitnehmergruppe auf Beibehaltung des Lohnabstands, wenn sich andere Arbeitnehmer auf eine Lohnminderung einlassen, siehe zu III. der Gründe

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.