

Arbeitsrechtliche Gleichbehandlung ist nicht Gleichmacherei



Von Andreas Dittmann

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Es sind oft die unbestimmten Rechtsbegriffe, die Arbeitgeber davor zurückschrecken lassen, einseitig ihren Mitarbeitern beispielsweise aufgrund eines positiven Jahresergebnisses wie auch immer geartete Vorteile zukommen zu lassen. Da droht bei einer uneingeschränkten dreimaligen gleichen Leistung die Begründung eines quasivertraglichen Anspruchs der Mitarbeiter aus betrieblicher Übung auch für die Zukunft. Oder ein leitender Angestellter aus der Verwaltung fühlt sich gegenüber den Mitarbeitern aus der Produktion benachteiligt und möchte gleichbehandelt werden, weil diese eine Leistungsprämie erhalten haben und er nicht.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Anspruch aus betrieblicher Übung für die Mitarbeiter entstehen, wenn ein Arbeitgeber die gleiche Leistung ohne einen erkennbaren Vorbehalt zusätzlich zu den vertraglich geschuldeten Leistungen an seine Mitarbeiter gezahlt hat. Der Gefahr der Begründung einer betrieblichen Übung kann also recht leicht entgegengewirkt werden, indem den Mitarbeitern in jedem Fall der Zahlung einer Sonderleistung deutlich gemacht wird, dass es sich um eine einmalige Leistung handelt, auf deren Wiederholung kein Rechtsanspruch besteht. Dies kann entweder durch Aushang am Schwarzen Brett oder auch durch einen entsprechenden Vermerk auf der Lohnabrechnung erfolgen.

Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gehört zu den tragenden Ordnungsprinzipien im Arbeitsrecht. Er greift, wenn der Arbeitgeber bestimmte arbeitsvertragliche Regelungen nicht individualrechtlich, also einzelvertraglich ausgehandelt, sondern diese einheitlich einseitig für den ganzen Betrieb, einzelner Betriebsabteilungen oder Arbeitnehmergruppen aufstellt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz eine willkürliche, das heißt sachlich unbegründete Nichtanwendung allgemein- oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen. Deshalb bewirkt er im Gegensatz zur denkbaren "verschlechternden" betrieblichen Übung ausschließlich die Begünstigung von Arbeitnehmern.

Ein Verstoß liegt vor, wenn einzelne Arbeitnehmer oder -gruppen aus sachfremden Erwägungen ungünstiger behandelt werden, als andere Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage. Ein Arbeitnehmer kann nur dann einen Anspruch aus dem Grundsatz begründen, wenn sich eine Vergleichsgruppe bilden lässt. Sie können nicht gebildet werden wenn keine vergleichbaren Mitarbeiter in entsprechender Lage vorhanden sind. Eine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ist möglich, wenn diese sachlich gerechtfertigt ist. Im Bereich der sozialen Leistungen wird dagegen eine Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern grundsätzlich als unzulässig angesehen. Eine Differenzierung zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern aufgrund der Teilzeit ist ohne sachlichen Grund ebenfalls unzulässig. Weiter muss der Arbeitgeber für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern oder sogar alle Arbeitnehmer über die mit dem Einzelnen individuell ausgehandelten Arbeitsbedingungen hinaus nach einheitlichen Gesichtspunkten allgemein gültige Regelung getroffen haben, die noch gültig sind. Schließlich muss zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ein aktuelles Arbeitsverhältnis bestehen. Demzufolge können Gleichbehandlungsansprüche weder im Falle des Anbahnungsverhältnisses noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründet werden, es sei denn das die Rechtsbeziehungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch in irgendeiner Form fortbestehen.

Dittmann & Kahlau
Rechtsanwälte
Ackerstraße 14/15
10115 Berlin
Tel. 030/28044860
www.dittmann-kahlau.de

