

Neues aus der Rechtsprechung

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als Grenze freiwilliger Entgelterhöhungen

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz spielt inzwischen nicht nur im Rahmen der Ausschüttung von zusätzlichen Leistungen, sondern vermehrt auch im Zuge der Erhöhung des regulären Entgelts eine große Rolle. Beispielsweise überlassen viele Arbeitgeber ihren Führungskräften bestimmte teambezogene Budgets, die diese dann nach eigenem Ermessen an ihre Mitarbeiter verteilen können. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat nun entschieden, dass auch im Rahmen solcher Entgelterhöhungen der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung findet (Urteil vom 20. April 2023, Az. 13 Sa 535/22).

Der Kläger war leitender Angestellter bei der Beklagten. Die beklagte Arbeitgeberin hatte in mehreren Fällen den Vorgesetzten der leitenden Angestellten teambezogen bestimmte Budgets zur Verfügung gestellt, die diese auf die ihnen unterstellten leitenden Angestellten verteilen konnten. In der Vergangenheit erhielten so regelmäßig deutlich mehr als die Hälfte der leitenden Angestellten eine Gehaltserhöhung – nicht so der Kläger.

Der Kläger forderte daraufhin eine Gehaltsanpassung in Höhe der den leitenden Angestellten durchschnittlich zuteil gewordenen Gehaltserhöhung. Es gäbe keinen Grund dafür, dass er bei den Gehaltsrunden benachteiligt werden sollte.

Die Arbeitgeberin wandte dagegen ein, dass die Verteilung der zur Verfügung gestellten Entgelterhöhungsbudgets auf Grundlage von § 315 BGB nach billigem Ermessen durch die Vorgesetzten erfolgte, insofern sei kein Raum für den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser Argumentation folgte das LAG nicht. Eine Anwendbarkeit des § 315 BGB setze voraus, dass beide Parteien vereinbart hätten, dass die Höhe der in Rede stehenden Leistung durch einen der beiden Vertragsschließenden bestimmt werden soll. Eine solche Vereinbarung sei zwischen den Parteien nicht ersichtlich. Es

komme nicht allein darauf an, dass eine der vertragschließenden Parteien lediglich faktisch die Befugnis zustände, den Umfang der Leistung zu bestimmen.

Das LAG stellte fest, dass vorliegend im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung auch auf die freiwillige Gehaltserhöhung der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung findet. Dieser verpflichtet den Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbstgegebenen Regel gleich zu behandeln. Eine willkürlichere Schlechterstellung oder eine sachfremde Gruppenbildung scheidet aus. Die Verteilung einzelner Budgets auf Vorgesetzte, die dann frei darüber bestimmen können, welcher ihrer Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung bekomme, stelle eine Leistung nach Gutdünken dar. Es fehlten jegliche Vorgaben zur Verteilung. Insofern sei die Zuteilung der Gehaltserhöhung von Zufälligkeiten und Unterschiedlichkeiten im Handeln der Vorgesetzten abhängig. Dadurch fehle es an dem erforderlichen sachlichen Differenzierungsgrund.

Die Beklagte hatte versucht innerhalb der Gruppe der leitenden Angestellten danach zu differenzieren, ob diese Führungsverantwortung hätten oder nicht. Auch dieser Argumentation folgte das LAG nicht. Denn eine aus der fraglichen Funktion unterschiedliche Wertigkeit der Tätigkeiten bildeten sich bereits im Gehalt ab. Eine unterschiedliche Erhöhung würde diese Relation verschieben. Dies stelle keinen sachlichen Differenzierungsgrund dar.

Insgesamt zeigt sich, dass auch bei der freiwilligen Gehaltserhöhung Vorsicht geboten ist. Reine Willkürentscheidungen sollten Arbeitgeber dringend vermeiden. Denn Folge eines Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist die sogenannte Anpassung nach oben. Benachteiligte Arbeitnehmer können somit die Erhöhung ihres Gehalts fordern; dies kann zu unliebsamen Überraschungen führen. Wir beraten Sie gerne bei entsprechenden Vorhaben.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de