



## ***Gleichbehandlung***

Der privatrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es, willkürlich einzelne Arbeitnehmer schlechter zu stellen als andere, die sich in vergleichbarer Lage befinden. Der Grundsatz ist das Verbot der sachfremden Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die sich in einer bestimmten Ordnung befinden.

Andererseits verhindert der Grundsatz nicht, dass einzelne Arbeitnehmer begünstigt werden.

Der Grundsatz ist ein allgemeiner Rechtsgedanke, der in verschiedenen Gesetzen ausgestaltet wurde.

### **Rechtlicher Hintergrund**

Aus Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz – demzufolge Männer und Frauen gleichberechtigt sind – ergibt sich der Anspruch auf gleichen Lohn.

Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz bestimmt, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Dieses Verbot ist auch enthalten in Art. 1 der Menschenrechtskonvention aus dem Jahr 1952.

Art. 13 EUV gibt europarechtlich eine Rechtsgrundlage für den Erlass von Richtlinien gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der Rat der EU hat hiervon in verschiedenen Richtlinien Gebrauch gemacht, um Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sicherzustellen.

### **Voraussetzungen für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes**

Ein Arbeitnehmer kann nur dann bestimmte Ansprüche auf Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend machen, wenn

- der Arbeitnehmer Mitglied einer bestimmten Gruppe ist und
- im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern eine bestimmte Ordnung besteht.

#### **1. Bestimmte Gruppe**

Eine Gruppe im Sinne dieser Rechtsprechung liegt vor, wenn zwischen mehreren Arbeitnehmern eine im wesentlichen übereinstimmende Lage gegeben ist, zum Beispiel können alle Angestellten in der Vertriebsabteilung eine derartige Gruppe sein.

Nach einer Rechtsauffassung befinden sich nur Arbeitnehmer desselben Betriebes in einer einheitlichen Gruppe, während nach anderen Entscheidungen des BAG eine Gleichbehandlung auch innerhalb desselben Unternehmens erfolgen muss.



Eine Differenzierung zwischen einerseits Arbeitern und andererseits Angestellten ist heute nur noch dann möglich, wenn ausnahmsweise dafür sachliche Gründe gegeben sind.

Eine Differenzierung zwischen Vollzeitarbeitnehmern und Teilzeitbeschäftigten ist ausgeschlossen (§ 4 Teilzeitbefristungsgesetz).

Im öffentlichen Dienst besteht kein Anspruch auf Gleichbehandlung zwischen einerseits Beamten und andererseits Angestellten.

## 2. Bestimmte Ordnung im Betrieb

Die Anwendung des Gleichheitssatzes kann nur erfolgen, wenn übergeordnete Grundsätze herrschen, die über das einzelne Vertragsverhältnis hinaus Geltung haben (z. B. Weihnachtsgeld wird an alle Arbeitnehmer stets in Höhe eines Bruttogehaltes gezahlt).

### Gleichheitssatz in der Praxis – Einzelfälle

#### **Arbeitsvergütung**

Soweit die Vertragsparteien die Arbeitsvergütung im Einzelfall ausgehandelt haben, findet der Gleichbehandlungsgrundsatz **keine** Anwendung.

#### **Zulagen**

Wird eine Zulage nach **objektiven** Kriterien gemessen – z. B. Dauer der Betriebszugehörigkeit – ist der Gleichbehandlungsgrundsatz **anwendbar**; der Grundsatz ist nicht anwendbar, wenn es sich um eine individuell begründete Zulage handelt, z. B. aufgrund besonderer Leistung.

#### **Freiwillige Sonderleistungen**

Dies sind insbesondere Gratifikationen, Ruhegelder – soweit individuelle Voraussetzungen aufgestellt sind, findet der Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung. Anders hingegen, wenn der Arbeitgeber eine allgemeine Ordnung eingeführt hat.

#### **Sonstige vertraglicher Arbeitsbedingungen**

Alle Bedingungen, die von den Vertragsparteien im Einzelnen **ausgehandelt** werden (wie z.B. Wettbewerbsverbote), unterliegen **nicht** der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung.



### **Direktionsrecht**

Der Arbeitgeber hat die Befugnis, einseitig – Ausnahme: Mitbestimmung des Betriebsrats - anzuordnen, in welcher Art die Arbeiten durchgeführt werden soll.

Bei allen vom Arbeitgeber einseitig angeordneten Maßnahmen, insbesondere aber bei der Anordnung von Vorschriften, die für eine größere Zahl von Arbeitnehmern gelten, hat der Arbeitgeber ganz besonders auf die **Einhaltung** des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten (z. B. Anordnung von Überstunden, Kurzarbeit etc.).

### **Kündigung**

Häufig werden bei Kündigungen keine gleich gelagerten Fälle gegeben sein, sodass es schon an der Voraussetzung der „Gruppe“ fehlt. Für den Fall aber, dass es um Änderungskündigungen gegenüber diversen Arbeitnehmern geht, wird die Anwendung des Gleichheitssatzes – trotz anders lautender Rechtsauffassung des BAG – gefordert.