

Anmerkung zu:	LArbG Düsseldorf 13. Kammer, Urteil vom 20.04.2023 - 13 Sa 535/22
Autor:	Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Erscheinungsdatum:	10.01.2024
Quelle:	Juris
Normen:	§ 315 BGB, Art 3 GG, § 308 ZPO
Fundstelle:	jurisPR-ArbR 1/2024 Anm. 3
Herausgeber:	Prof. Franz Josef Düwell, Vors. RiBAG a.D. Prof. Klaus Bepler, Vors. RiBAG a.D.
Zitiervorschlag:	Däubler, jurisPR-ArbR 1/2024 Anm. 3

Gleichbehandlung trotz fehlender Verteilungskriterien

Leitsatz

Stellt die Arbeitgeberin für Gehaltserhöhungen eines definierten Mitarbeiterkreises ein Gesamtbudget zur Verfügung, das sich nach einem festgelegten Prozentsatz der Vergütung aller dieser Mitarbeiter bestimmt, unterfallen die Gehaltsanpassungen auch dann dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie hierfür keine nachvollziehbaren Kriterien vorsieht, sondern den jeweiligen Vorgesetzten die Entscheidung nach deren Gutdünken überlässt. Der einzelne Mitarbeiter hat dann einen Anspruch auf eine Gehaltserhöhung um den höchsten Prozentsatz, um den die Arbeitgeberin eine Gehaltsanpassung bei einem der Mitarbeiter vorgenommen hat.

Orientierungssätze zur Anmerkung

- 1. Als Berufungsbegründung reicht es nicht aus, das Vorbringen in der ersten Instanz zu wiederholen oder die Argumentation des Gerichts mit formelhaften Wendungen zu rügen. Erforderlich ist eine konkrete Auseinandersetzung mit den Ausführungen des angefochtenen Urteils und eine Position, die zu einem abweichenden Ergebnis führt.**
- 2. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch dann anwendbar, wenn eine bestimmte Summe für Entgelterhöhungen bei einer Gruppe von Arbeitnehmern zur Verfügung steht und die jeweiligen Vorgesetzten nach Gutdünken über die Verteilung bestimmen sollen. § 315 BGB findet in solchen Fällen keine Anwendung.**
- 3. Bei fehlenden Verteilungskriterien hat der einzelne Mitarbeiter Anspruch auf die höchste Gehaltserhöhung, die einem anderen Arbeitnehmer aus der Gruppe gewährt wurde.**

A. Problemstellung

Im Betrieb der Beklagten gab es ca. 400 Arbeitnehmer, die als leitende Angestellte behandelt wurden. Die Gehaltsentwicklung war so gestaltet, dass die Arbeitgeberin für einzelne Jahre einen bestimmten Prozentsatz der Lohnsumme dieser Personengruppe zur Verfügung stellte und den jeweiligen Vorgesetzten im Rahmen des Budgets freie Hand ließ, wer eine Gehaltserhöhung bekommen und welche Höhe diese haben sollte. Ein Beschäftigter sah sich benachteiligt und erreichte beim Arbeitsgericht einen Teilerfolg. Er legte Berufung, die Beklagte legte Anschlussberu-

fung ein. Bei letzterer stellte sich das Problem, welche Anforderungen an die Begründung zu stellen waren. In der Sache selbst ging es um die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes und um die Rechtsfolgen, die ein etwaiger Verstoß haben konnte.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

I. Anforderungen an eine Berufungsbegründung

Das LArbG Düsseldorf setzte sich eingehend mit der Frage auseinander, welche Anforderungen an die Begründung einer Berufung oder einer Anschlussberufung zu stellen sind. Sie müsse konkret auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen und tatsächlichen Argumenten des erstinstanzlichen Gerichts befassen, wenn dies für die Begründung eines abweichenden Ergebnisses erforderlich sei. Dabei reiche es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen („nicht überzeugend“, „neben der Sache liegend“) zu rügen oder das eigene Vorbringen aus der ersten Instanz zu wiederholen. Nur durch eine konkrete argumentative Auseinandersetzung könne der Zweck der Berufungsbegründung, den „Rechtsstoff“ zusammenzufassen und zu beschränken, erreicht werden; nur dann sei die Gegenseite in der Lage, sich auf die Rechtsmittelangriffe erschöpfend vorzubereiten. Auch müsse im Regelfall hervorgehoben werden, weshalb die Argumentation des Berufungsführers das angefochtene Urteil im Ergebnis infrage stellen soll. Diese Voraussetzungen müssten für jeden selbstständigen Anspruch gegeben sein. Im konkreten Fall waren sie bei der Anschlussberufung nicht erfüllt, weil das Vorbringen zum Teil un schlüssig war oder sich auf eine Argumentation bezog, die so im angefochtenen Urteil gar nicht vorhanden war.

II. Nichtanwendbarkeit des § 315 BGB

In der Sache selbst hatte das Arbeitsgericht § 315 BGB angewandt, was das LArbG Düsseldorf beanstandete: Das in dieser Bestimmung niedergelegte Leistungsbestimmungsrecht müsse zwischen den vertragschließenden Parteien vereinbart worden sein. Eine (hier vorliegende) faktische Befugnis zur Leistungsbestimmung genüge nicht. Eine entsprechende Anwendung wurde nicht erwogen, da auch in Fällen wie dem hier vorliegenden der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz anwendbar sei.

III. Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz stelle die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG dar. Er finde stets Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen aufgrund einer abstrakten Regelung gewähre, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlege. An die selbst gegebene Regel sei er gebunden, was eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Personen verbiete, die die allgemeinen Voraussetzungen erfüllen. Auch eine sachfremde Gruppenbildung verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser finde schließlich auch dann Anwendung, wenn der Arbeitgeber nicht nur in besonderen Einzelfällen, sondern bei der gesamten Maßnahme „nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbar en Kriterien“ Leistungen erbringe. Dies alles gelte auch für die Zahlung der Arbeitsvergütung. Ob ein sachlicher Grund für eine Differenzierung vorliege, bestimme sich nach dem Zweck, den die Regelung verfolge.

Im konkreten Fall waren die Entscheidungen der Vorgesetzten dem Arbeitgeber zuzurechnen. Die fehlenden Vorgaben für die Verteilung hätten zu Leistungen „nach Gutdünken“ geführt. Dadurch werde weniger ein Leistungsanreiz gesetzt als eine Disziplinierung praktiziert, was keinen sachlichen Grund darstelle.

IV. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Rechtsfolge eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bestehe darin, dass der Arbeitgeber einen gleichbehandlungskonformen Zustand herstellen muss. Soweit die gewährten Leistungen nicht mehr zurückgefordert werden könnten, komme regelmäßig nur eine „Anpassung nach oben“ in Betracht. Dadurch werde auch berücksichtigt, dass es sich „lohnen“ müsse, auf eine sachwidrige Ungleichbehandlung mit einem Gang vor Gericht zu reagieren. Unerheblich sei, dass dies ggf. zu erheblichen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führe. Der Kläger konnte daher eine Erhöhung seines Gehalts um den höchsten Prozentsatz verlangen, der bei einem anderen leitenden Angestellten zugrunde gelegt wurde. Da er nur eine „durchschnittliche“ Anhebung verlangt hatte, konnte der eigentlich geschuldete Betrag nach § 308 ZPO nicht zugesprochen werden. Die Klage wurde daher als (zulässige) Teilklage behandelt; insoweit wurde ihr in vollem Umfang stattgegeben.

V. Der verbliebene Auskunftsanspruch

Der vom Kläger gleichfalls geltend gemachte Anspruch auf Auskunft über die durchschnittliche Gehaltserhöhung war dadurch schon erfüllt worden, dass die Beklagte die durchschnittliche Erhöhung unter Einschluss der nicht bedachten Arbeitnehmer mit 1,8% beziffert hatte.

C. Kontext der Entscheidung

I. Die prozessualen Ausführungen

Der Entscheidung ist in ihren prozessualen Überlegungen grundsätzlich zuzustimmen. Die Anforderungen an eine Berufungsbegründung sind sinnvoll und werden dem Zweck des Rechtsmittels gerecht. Sie setzen allerdings ein nach den Regeln der Kunst („lege artis“) begründetes Urteil des erstinstanzlichen Gerichts voraus. Unterblieb stattdessen eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den Rechtsausführungen der später die Berufung einlegenden Partei, indem deren Argumente gar nicht erwähnt oder nur mit einer Floskel („nicht zielführend“) zurückgewiesen wurden, so ist nichts dagegen einzuwenden, dass die fragliche Partei lediglich die Rechtsausführungen aus dem erstinstanzlichen Verfahren wiederholt. Die erwünschte inhaltliche Auseinandersetzung ist mangels Inhalts in dieser Situation gar nicht möglich. Dasselbe gilt bei einer unterbliebenen Tatsachenwürdigung.

II. Der Gleichbehandlungsgrundsatz

Interesse verdienen die Ausführungen zum Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dieser beschränkt sich nicht nur auf die Fälle, in denen der Arbeitgeber z.B. bei freiwilligen Sozialleistungen von einer selbst gesetzten Regel ohne sachlichen Grund abweicht. Vielmehr wird auch der Fall einbezogen, dass die begünstigte Gruppe sachwidrig abgegrenzt wurde. Als Beispiel könnte man sich eine besonders großzügige betriebliche Altersversorgung vorstellen, die für „Führungskräfte“ bestimmt wird, zu denen dann zahlreiche Personen gezählt werden, die keinerlei Führungsverantwortung tragen. Schließlich wird auch der Fall einbezogen, dass zwar die Abgrenzung der Gruppe keine Bedenken erweckt, innerhalb der Gruppe (hier: der leitenden Angestellten) aber keine Differenzierungskriterien vorgegeben werden, so dass die Verteilung „nach Gutdünken“ erfolgt, was man in unfreundlicherer Terminologie als „Nasenprämie“ oder als Handeln nach „Gutsherrenart“ bezeichnet.

Zu Recht werden diese Grundsätze nicht nur auf freiwillige Sozialleistungen, sondern auch auf Gehaltserhöhungen erstreckt. Offen bleibt dabei allerdings die Frage, ob dasselbe auch dann gilt, wenn in einem nicht tarifgebundenen Unternehmen z.B. im Laufe eines Jahres 20 Arbeitnehmer eingestellt werden, die je nach Laune des über die Einstellung entscheidenden Personalleiters „bessere“ oder „schlechtere“ arbeitsvertragliche Vergütungen erhalten. Dass der Arbeitgeber im Einzelfall unter Berufung auf die Vertragsfreiheit anders als in sonstigen Fällen entscheiden kann, liegt auf der Hand. Doch wie verhält es sich, wenn nicht nur in Einzelfällen „nach Gutdünken“ ent-

schieden wird und mal ein Stück Großzügigkeit, mal ein Stück Sparsamkeit praktiziert wird? Auch hier müsste der Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung finden, da „Willkür als Regel“ schwerlich akzeptiert werden kann. In der Praxis lassen sich solche Fälle durchaus beobachten.

Unsicherheiten bestehen auch bei der nur kurz gestreiften Frage, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz auch dann anwendbar ist, wenn die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer vergleichsweise klein ist. Im Anschluss an die Rechtsprechung des BAG können schlechtergestellte Arbeitnehmer keine Ansprüche wegen Ungleichbehandlung geltend machen, wenn die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer „sehr gering“ ist. Dies bedeutet zunächst, dass die bessergestellten keineswegs die Mehrheit der fraglichen Gruppe ausmachen müssen; es reicht ersichtlich eine Minderheit (ebenso BAG, Urte. v. 21.03.2002 - 6 AZR 144/01 Rn. 24). Nur wenn diese „sehr gering“ ist, gilt Abweichendes. Wo verläuft die Grenze zwischen einer „geringen“ und einer „sehr geringen“ Anzahl? Die in Bezug genommenen Entscheidungen BAG, Urte. v. 20.03.2018 - 3 AZR 861/16 Rn. 28 und BAG, Urte. v. 21.08.2012 - 3 AZR 81/10 Rn. 24 geben keinen Aufschluss, da sie nur die Formel wiederholen. Ein früheres Urteil nahm eine Quantifizierung in dem Sinne vor, dass „sehr gering“ ein Anteil von „weniger als 5%“ sei (BAG, Urte. v. 13.02.2002 - 5 AZR 713/00 Leitsatz). An anderer Stelle wurde die Begünstigung von acht Personen angesichts von ca. 300 nicht begünstigten Arbeitnehmern ebenfalls als nicht ausreichend angesehen (BAG, Urte. v. 14.06.2006 - 5 AZR 584/05 Rn. 22). Es erscheint vertretbar, bei Überschreitung der 5%-Grenze den Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden, doch müssen sich die Ausgeschlossenen immer in einer vergleichbaren Situation befinden. Dies wird nicht durchweg der Fall sein.

III. Die Anpassung „nach oben“

Was die Rechtsfolgen betrifft, so ging das Gericht weiter als der klagende leitende Angestellte. Dieser konnte die höchste einem Kollegen gewährte prozentuale Steigerung und nicht nur - wie von ihm angenommen - eine durchschnittliche Gehaltserhöhung verlangen. Wenig problematisierte Voraussetzung war, dass die gewährten Leistungen nicht zurückgefordert werden konnten. Dies dürfte in der Praxis die Regel sein. Bei einer ausnahmsweise erfolgenden Zahlung unter Vorbehalt könnte man in der Tat zu einer „Durchschnittserhöhung“ kommen, doch würde das bei den besser behandelten Beschäftigten zu sehr viel Enttäuschung führen, die ein gutes Miteinander erheblich stören könnte. Insoweit dürfte selbst in solchen Fällen die Rückforderung durch den Arbeitgeber unzumutbar sein.

In einer „kriterienlosen“ Situation ist dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann Rechnung getragen, wenn der Kläger gleich wie der am meisten Begünstigte behandelt wird. Würde man die durchschnittliche Erhöhung zugrunde legen, bliebe die Möglichkeit bestehen, dass der Kläger aus unsachlichen Gründen gegenüber anderen benachteiligt wurde. Das LArbG Düsseldorf betont zu Recht, dass auch erhebliche wirtschaftliche Belastungen des Arbeitgebers in Kauf zu nehmen seien. Dies steht in einem gewissen Gegensatz zu der BAG-Rechtsprechung, wonach bei Sozialplänen eine unsachliche Benachteiligung einzelner Beschäftigter oder Beschäftigtengruppen dann durch Anhebung der Leistungen ausgeglichen werden könne, wenn die dadurch bewirkte Zusatzbelastung nicht „ins Gewicht fällt“ (BAG, Beschl. v. 12.11.2002 - 1 AZR 58/02), was bei einer Erhöhung des Volumens um 1,7% angenommen werden könne (BAG, Urte. v. 21.10.2003 - 1 AZR 407/02). Diese Rechtsprechung dürfte allerdings in erster Linie der schwierigen Situation geschuldet sein, die bei einer geplanten Betriebsänderung in vielen Fällen besteht. Soweit es in anderen Fällen um die Reparierung von Gleichheitsverstößen geht, wird auch vom BAG eine erhebliche Belastung hingenommen (vgl. BAG, Urte. v. 28.07.1992 - 3 AZR 173/92, für den Fall der Benachteiligung von Teilzeitkräften). In Extremfällen kann durch Rückgriff auf den Wegfall der Geschäfts-

grundlage geholfen werden (Däubler in: Däubler/Klebe/Wedde, BetrVG, 18. Aufl. 2022, §§ 112, 112a Rn. 112).

D. Auswirkungen für die Praxis

Die Entscheidung des LArbG Düsseldorf kann insbesondere in nicht tarifgebundenen Betrieben Bedeutung gewinnen, wo die Lohnentwicklung ohne kollektivrechtliche Gestaltungsmittel vorstatten geht. Hier ist der auch auf die Erhöhung der Grundvergütung anwendbare Gleichbehandlungsgrundsatz ein wichtiges Mittel, um wenigstens ein gewisses Maß an Rationalität zu sichern und Willkür auszuschließen. Allerdings setzt dies voraus, dass Betroffene bereit sind, eine gerichtliche Klärung herbeizuführen, was in Betrieben ohne Tarif und ggf. auch ohne Betriebsrat besonders schwierig ist. Dies mag bei Führungskräften in größeren Betrieben anders sein, die das Unternehmen nicht verlieren will – der vorliegende Fall kann dafür als Beispiel dienen. Auch kann man die Frage stellen, ob nicht der verbreitete Fachkräftemangel dazu führt, dass sich einzelne Beschäftigte ihrer Unentbehrlichkeit bewusst werden und deshalb anders als in der Vergangenheit eine gerichtliche Auseinandersetzung nicht mehr scheuen. Von daher sind Personalabteilungen gut beraten, wenn sie sich auch im Arbeitsvertragsrecht konsequent an der bestehenden Rechtsprechung orientieren, um so von vornherein keinen Anlass für Auseinandersetzungen zu bieten.

© juris GmbH