



## Vergleichbarkeit – Gleichbehandlungsgrundsatz bei freiwilliger Lohnerhöhung

In einem vom Landesarbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall bot ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern neue, mit Ausnahme des Entgelts gleichlautende, Arbeitsverträge an, die u.a. Regelungen zu einem Arbeitszeitkonto und zur Anordnung von Kurzarbeit, die Zahlung eines Zuschlags für ausgezahlte Plus-/Überstunden und einen um 4 % höheren Grundlohn vorsahen.

Mit Wirkung ab Januar 2023 zahlte das Unternehmen den Arbeitnehmern, die die neuen Arbeitsverträge unterzeichnet hatten, eine weitere Grundlohnerhöhung von 5 %. Eine Arbeitnehmerin argumentierte, dass es gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt, wenn ihr die vom Unternehmen ab Januar 2023 gewährte Grundlohnerhöhung von 5 % vorenthalten wird, nur weil sie das neue Arbeitsvertragsformular nicht unterschrieben hatte. Ihrer Meinung nach stellt dies eine unzulässige Benachteiligung dar, die allein auf der Nichtunterzeichnung des neuen Vertrags beruht.

Die Richter des LAG entschieden, dass hier keine unzulässige Ungleichbehandlung vorliegt. Die Arbeitnehmerin mit ihrem alten Arbeitsvertrag und die Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag befinden sich nicht in einer vergleichbaren Lage. So ist für die Annahme einer vergleichbaren Lage nicht in jedem Falle bereits das gemeinsame Band eines Arbeitsverhältnisses zum selben Arbeitgeber ausreichend, denn hier waren die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag vollkommen unterschiedlich und damit nicht vergleichbar.

Vergleichbarkeit ist jedoch Bedingung für die Geltendmachung eines Anspruchs nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Allein der Umstand, dass die Arbeitnehmerin dieselbe Tätigkeit wie andere Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag verrichtet, begründet, angesichts dieser zahlreichen Unterschiede, keine Vergleichbarkeit.