

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 26. November 2025
- 5 AZR 239/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:261125.U.5AZR239.24.0

I. Arbeitsgericht Dortmund

Urteil vom 30. November 2023
- 6 Ca 2286/23 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 27. August 2024
- 6 SLa 63/24 -

Entscheidungsstichwort:

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Leitsatz:

Die unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Arbeitnehmer ist unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Maßgeblich ist hierbei der Zweck für die Gewährung der Leistung - hier eine Lohnerhöhung - und nicht für deren Vorenthaltung.

BUNDEsarbeitsgericht



5 AZR 239/24
6 SLa 63/24
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. November 2025

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach, den Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann sowie die ehrenamtlichen Richter Zimmer und Menssen für Recht erkannt:

- I. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. August 2024 - 6 SLa 63/24 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen hat.
- II. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 30. November 2023 - 6 Ca 2286/23 - teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin rückständigen Lohn für die Monate Januar und Februar 2023 iHv. 148,81 Euro brutto zu zahlen.
- III. Die Kosten des Verfahrens in erster Instanz und des Berufungsverfahrens hat die Klägerin zu tragen. Die Kosten des Revisionsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. 1
- Die Klägerin ist auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 19. Dezember 2014 seit dem 1. Januar 2015 bei der Beklagten in der Produktion tätig. Ihr monatlicher Grundlohn belief sich im Jahr 2022 auf 2.451,00 Euro brutto. 2
- Die Beklagte bot im Februar 2022 ihrer gesamten Belegschaft, die bislang auf der Basis unterschiedlicher Arbeitsvertragsmuster beschäftigt war, den Abschluss neuer, einheitlicher Arbeitsverträge an. Neben umfangreichen Neuregelungen sahen diese einen um vier Prozent höheren Grundlohn vor. Die Klägerin lehnte das Angebot ab, während die Mehrzahl der über 100 Arbeitnehmer der Beklagten es annahm. Die Klägerin erhielt weiter ihren bisherigen Grundlohn. 3
- Ab Januar 2023 erhöhte die Beklagte den Grundlohn derjenigen Arbeitnehmer, die dem Abschluss der neuen Arbeitsverträge zugestimmt hatten, um fünf Prozent. Der Klägerin, die ab Januar 2023 arbeitsunfähig erkrankt war, zahlte sie als Entgeltfortzahlung für diesen Monat ihren - nicht erhöhten - Grundlohn 4

iHv. 2.451,00 Euro brutto. Für Februar 2023 erhielt die Klägerin wegen des Ablaufs des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums anteilig 525,21 Euro brutto.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin - soweit für die Revision noch von Bedeutung - eine höhere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall iHv. 148,81 Euro für die Monate Januar und Februar 2023 verlangt. Sie hat gemeint, sie habe unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes ab Januar 2023 Anspruch auf eine Erhöhung ihres Grundlohns um fünf Prozent. Die Nichtgewährung stelle eine unzulässige Differenzierung dar.

Die Klägerin hat zuletzt noch beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie rückständigen Lohn für die Monate Januar und Februar 2023 iHv. 148,81 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, die abweichende Behandlung der Klägerin sei nicht zu beanstanden. Diese sei als Arbeitnehmerin mit Altvertrag mit den Arbeitnehmern mit Neuvertrag nicht vergleichbar. Als Arbeitgeberin habe sie zudem ein berechtigtes Interesse an einer Vereinheitlichung sämtlicher Arbeitsbedingungen. Mit der Lohnerhöhung ab Januar 2023 habe sie einen Anreiz zum Abschluss entsprechender Neuverträge setzen wollen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage, die erstinstanzlich noch einen Feststellungsantrag umfasste, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin bezogen auf den Feststellungsantrag als unzulässig verworfen und sie im Übrigen - hinsichtlich des Zahlungsantrags - als unbegründet zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht insoweit zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Zahlungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision ist begründet. Die Klägerin hat gegen die Be- 9
klagte aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch
auf eine um fünf Prozent höhere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Mo-
nate Januar und Februar 2023 und damit auf Zahlung von insgesamt 148,81 Euro
brutto.
- I. Die Revision ist zulässig. 10
1. Entgegen der Auffassung der Beklagten setzt sie sich ausreichend mit 11
den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung auseinander und ist
damit ordnungsgemäß begründet iSv. § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3
Satz 1 Nr. 2 ZPO (*zu den Anforderungen im Einzelnen vgl. zB BAG 4. Juli 2024*
- 6 AZR 200/23 - Rn. 11, st. Rspr.).
2. Die Revision macht geltend, ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen 12
Gleichbehandlungsgrundsatz habe nicht mit der Erwägung abgelehnt werden
können, die Arbeitnehmer befänden sich wegen der unterschiedlichen Vertrags-
modelle nicht in einer vergleichbaren Lage. Das Landesarbeitsgericht habe seine
Abweichung von der Rechtsprechung des Senats (*konkret BAG 3. September*
2014 - 5 AZR 6/13 - BAGE 149, 69) nicht ausreichend begründet. Die Ungleich-
behandlung sei auch sachlich nicht gerechtfertigt, da der Vergleich des Arbeits-
entgelts eine Überkompensation ergebe.
- Damit genügt die Revisionsbegründung mit Blick auf die insoweit eben- 13
falls knapp gehaltenen Ausführungen, mit denen das Landesarbeitsgericht seine
divergierende Rechtsauffassung darlegt, den gesetzlichen Anforderungen. Das
prozessuale Gebot einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Berufungsur-
teil reicht nicht weiter als von dessen Gründen vorgegeben. Vom Rechtsmittel-
führer kann nicht mehr an Begründung verlangt werden als vom Gericht seiner-
seits aufgewendet (*vgl. BAG 13. Oktober 2021 - 5 AZR 295/20 - Rn. 13; 15. April*
2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 11, BAGE 126, 237).

- II. Die Revision hat auch in der Sache Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat 14
die Berufung der Klägerin hinsichtlich des noch streitgegenständlichen Zahlungs-
anspruchs zu Unrecht zurückgewiesen. Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbe-
handlungsgrundsatz ist die fünfprozentige Lohnerhöhung ab Januar 2023 bei der
Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs der Klägerin nach § 3 Abs. 1
Satz 1 EFZG für die Monate Januar und Februar 2023 zu berücksichtigen. Da
die Beklagte die Klägerin zu Unrecht von dieser Lohnerhöhung ausgenommen
hat, steht der Klägerin die geltend gemachte Differenz zu.
1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeit- 15
geber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in ver-
gleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich
zu behandeln. Er verbietet sowohl die willkürliche Schlechterstellung einzelner
Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung
(*st. Rspr., vgl. nur BAG 7. Februar 2024 - 5 AZR 360/22 - Rn. 24; 12. Oktober*
2022 - 5 AZR 135/22 - Rn. 25, jeweils mwN). Trotz des Vorrangs der Vertrags-
freiheit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz auch bei der Zahlung der Arbeitsver-
gütung anwendbar, wenn diese durch eine Einheitsregelung generell angehoben
wird oder der Arbeitgeber eine Leistung nach einem erkennbaren und generali-
sierenden Prinzip gewährt, indem er deren Voraussetzungen oder Zwecke fest-
legt (*vgl. BAG 12. Oktober 2022 - 5 AZR 135/22 - Rn. 25 mwN; 27. April 2016*
- 5 AZR 311/15 - Rn. 35).
2. Noch zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass 16
der Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes
eröffnet ist. Die Beklagte hat mit der Entgelterhöhung ab Januar 2023 eine ge-
staltende Entscheidung getroffen.
- a) Raum für einen auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz 17
gestützten Anspruch besteht wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Ge-
staltungsmacht des Arbeitgebers nur dort, wo der Arbeitgeber durch ein gestal-
tendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft
(*st. Rspr., vgl. nur BAG 18. November 2020 - 5 AZR 57/20 - Rn. 33 mwN*). Erfor-
derlich ist daher stets eine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers. Hieran

fehlt es, wenn er ausschließlich normative oder vertragliche Verpflichtungen erfüllt (vgl. etwa BAG 14. Dezember 2011 - 5 AZR 675/10 - Rn. 18 mwN). Etwas Anderes gilt hingegen, wenn er den Arbeitnehmern freiwillig, dh. ohne rechtliche Verpflichtung, über die Vertragserfüllung hinaus Leistungen gewährt (etwa BAG 27. April 2016 - 5 AZR 311/15 - Rn. 38 mwN).

b) Die Beklagte hat den Grundlohn aller Mitarbeiter mit einem neuen Arbeitsvertrag freiwillig zum 1. Januar 2023 angehoben und damit eine gestaltende Entscheidung getroffen. Eine rechtliche Verpflichtung der Beklagten dazu bestand nicht. Die neuen Arbeitsvertragsmuster sahen eine solche Lohnerhöhung nicht vor. Weitere konkrete Zusagen - schriftlich oder mündlich - erfolgten nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ebenfalls nicht. 18

3. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch rechtsfehlerhaft angenommen, die Klägerin werde nicht unzulässig benachteiligt, weil sie und die begünstigten Arbeitnehmer mit Neuvertrag sich nicht in einer vergleichbaren Lage befänden. 19

a) Die Beklagte hat die Lohnerhöhung im Januar 2023 allen bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern unabhängig von deren Tätigkeit gewährt. Maßgeblich war nur der Bestand eines Arbeitsverhältnisses. Die Klägerin befand sich damit hinsichtlich der von der Arbeitgeberin gewährten Leistung in einer mit den begünstigten Arbeitnehmern vergleichbaren Lage. Für diese ist hier bereits das gemeinsame Band eines Arbeitsverhältnisses zum selben Arbeitgeber ausreichend (vgl. BAG 3. September 2014 - 5 AZR 6/13 - Rn. 22, BAGE 149, 69). 20

b) Auf die unterschiedlichen Vertragsmodelle kommt es an dieser Stelle nicht an. Dieser Aspekt ist erst im Rahmen einer möglichen Rechtfertigung der Ungleichbehandlung zu prüfen. Das Landesarbeitsgericht verengt die Rechtfertigungsprüfung in unzulässiger Weise, indem es schon auf einer ersten Stufe die Vergleichbarkeit der Klägerin mit den begünstigten Arbeitnehmern der Beklagten verneint. Die unterschiedlichen „Arbeitsbedingungen“, die - im Sinne Allgemeiner Geschäftsbedingungen - im Vertrag der Klägerin und in den neuen Verträgen 21

vorgesehen sind, sind hierfür schon deshalb kein taugliches Abgrenzungsmerkmal, weil es um eine Erhöhung des im Synallagma stehenden Grundlohns geht.

4. Die unterschiedliche Behandlung der Klägerin ist nicht von einem sachlichen Grund getragen. Das hat das Landesarbeitsgericht zwar nicht geprüft, dem Senat ist aber eine eigene Beurteilung möglich, da die erforderlichen Feststellungen getroffen sind (§ 559 Abs. 1 ZPO). 22

a) Eine unterschiedliche Behandlung ist gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist (vgl. BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 724/13 - Rn. 20 mwN). Hierfür ist entscheidend, ob sich nach dem Leistungszweck Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, einer Gruppe die der anderen Gruppe gewährte Leistung vorzuenthalten. Für die Frage der Rechtfertigung ist auf den Zweck abzustellen, der für die Gewährung der Leistung - und nicht für deren Vorenthaltung - maßgeblich ist. Die Zweckbestimmung ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (BAG 17. März 2010 - 5 AZR 168/09 - Rn. 15 mwN). Die Gründe für die Differenzierung zwischen der begünstigten Gruppe und den benachteiligten Arbeitnehmern müssen auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und dürfen nicht gegen höherrangige Wertentscheidungen verstoßen (BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 724/13 - aaO). 23

b) Ausgehend hiervon liegt kein tragender Rechtfertigungsgrund für die Nichtgewährung der Lohnerhöhung an die Klägerin vor. 24

aa) Die Beklagte hat geltend gemacht, die Lohnerhöhung ziele darauf ab, die Vereinheitlichung der vertraglichen Arbeitsbedingungen im Betrieb voranzutreiben, indem ein weiterer Anreiz zur Unterzeichnung der neuen Vertragsformulare gesetzt werde. Sie übersieht jedoch, dass die Arbeitnehmer mit Neuvertrag, deren Grundlohn die Beklagte erhöht hat, keinen Beitrag zur Vereinheitlichung der Vertragsbedingungen (mehr) leisten können. Der - für die sachliche Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung maßgebende - „Leistungszweck“ der Lohnerhöhung kann daher nicht darin bestehen, gegenüber der begünstigten 25

Gruppe einen Anreiz zu setzen. Diese wird allenfalls „belohnt“, weil sie bereits einen Beitrag zu der von der Beklagten erstrebten Vereinheitlichung der Arbeitsverträge geleistet hat. Ein solcher Zweck rechtfertigt aber den Ausschluss der Klägerin von einer dauerhaften Erhöhung des Grundlohns nicht. Dieser wird nach § 611a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BGB ausschließlich als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit gezahlt.

bb) Dass die Lohnerhöhung der - finanziellen - Kompensation schlechterer „Arbeitsbedingungen“ diene (*vgl. dazu BAG 3. September 2014 - 5 AZR 6/13 - Rn. 25 ff., BAGE 149, 69*), wird weder von der Beklagten behauptet noch ist dies ersichtlich. 26

5. Die Klägerin wurde folglich zu Unrecht von der Lohnerhöhung ab Januar 2023 ausgeschlossen. Mithin steht ihr ein Anspruch auf Zahlung im Umfang der fünfprozentigen Differenz iHv. 148,81 Euro brutto gegen die Beklagte zu. 27

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 und § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 28

Ahrendt

Neumann

Bubach

Ahrendt
für den an der
Unterschriftsleis-
tung verhinder-
ten ehrenamtli-
chen Richter
Zimmer

Menssen