

## **(BAG, Urteil vom 14.03.2007 – 5 AZR 420/06)**

1. Bei freiwilligen Lohnerhöhungen darf der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zwischen seiner Stammebelegschaft und den aufgrund eines Betriebsübergangs übernommenen Arbeitnehmern differenzieren, es sei denn, dass ein sachlicher Grund vorliegt.

Ein sachlicher Grund für eine Differenzierung kann beispielsweise in der Unterscheidung zwischen Alt- und Neubeschäftigten liegen. Ebenso kann ein **sachlicher Grund** nach einem Betriebsübergang die **Unterscheidung** beim Lohn/Gehalt zwischen den **übernommenen Arbeitnehmern** und der **Stammebelegschaft** rechtfertigen.

Ziel kann auch die Angleichung der Arbeitsbedingungen sein.

Dieser sachliche Grund entfällt nicht dadurch, dass die Lohnerhöhung einen Ausgleich für die alle Arbeitnehmer treffende Geldentwertung darstellt.

2. Nach der Übernahme von Arbeitnehmern aus einem anderen Betrieb können auch die **Arbeitszeiten** der Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit (§ 2 Absatz Satz 1 und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz) eine **unterschiedliche Dauer** aufweisen.

3. Es liegt **kein Verstoß** gegen das **Maßregelungsverbot** des § 612a BGB vor, wenn der Arbeitgeber den übernommenen Arbeitnehmern nach Ablauf der Jahresfrist des § 613 a BGB den Abschluss eines Arbeitsvertrages zu den bei ihm (Arbeitgeber) üblichen Bedingungen anbietet und die freiwillige Gehaltserhöhung bei Ablehnung der Vertragsänderung verweigert.

§ 612a „Maßregelungsverbot“ bestimmt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen darf, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Wenn der Arbeitnehmer eine Vertragsänderung verweigert, übt er in zulässiger Weise seine Rechte aus. Wegen dieser Weigerung darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwar nicht benachteiligen. Jedoch verstößt der Arbeitgeber nicht gegen das Benachteiligungsverbot, wenn der Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wegen der Änderung der Vertragsbedingungen zum Ausgleich für freiwillige Gehaltserhöhungen zwar angebahnt, aber noch nicht zustande gekommen ist.

## **(BAG, Urteil vom 14.03.2007 – 5 AZR 420/06)**

### **Hinweise für die Unternehmenspraxis:**

Die Rechtsprechung betont, dass ein sachlicher Grund für Unterschiede in der Gestaltung der Vergütung und der Arbeitszeit grundsätzlich keinen Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgebot – dies besteht neben dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG – darstellt.

Der Prüfmaßstab ist der – vom BAG nicht zitierte – Grundsatz:

Gleiches ist gleich und Ungleiches ist ungleich zu behandeln. Dies ist Gleichbehandlung.

Eine Zäsur zwischen Alt- und Neubeschäftigten betrifft ungleiche Sachverhalte ebenso wie unterschiedliche Arbeitsbedingungen nach einem Betriebsübergang. Die ungleiche Behandlung ist nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gerechtfertigt. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine (schrittweise) Angleichung vereinbaren. Beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist nach der vorgenannten Entscheidung des BAG die Sperrwirkung des Tarifvertrages gegenüber Betriebsvereinbarungen nach § 77 Absatz 3 BetrVG zu beachten. Dies bedeutet, dass nach einem Betriebsübergang keine Betriebsvereinbarung die übergegangenen Arbeitsbedingungen der übernommenen Arbeitnehmer ablösen darf, wenn ein Tarifvertrag in der Branche üblich ist. Die Sperrwirkung gilt auch gegenüber tarifungebundenen Unternehmen. Eine Überkreuzablösung Tarifvertrag zu Betriebsvereinbarung ist im Übrigen nicht rechtswirksam (BAG vom 22.03.2005 2013; 1 ABR 6403)