

# ZAP

24 | 2024

Zeitschrift für die Anwaltspraxis

18. Dezember

36. Jahrgang

ISSN 0936-7292

**Herausgeber:** Rechtsanwalt und Notar Dr. Ulrich Wessels, Präsident der Bundesrechtsanwaltskammer • Rechtsanwalt beim BGH Prof. Dr. Ekkehart Reinelt, Karlsruhe • Prof. Dr. Martin Henssler, Institut für Anwaltsrecht, Universität zu Köln • Rechtsanwältin und Notarin Edith Kindermann, Präsidentin des Deutschen Anwaltvereins • Rechtsanwalt und Notar a.D. Herbert P. Schons, Duisburg • Rechtsanwalt Norbert Schneider, Neunkirchen • Rechtsanwalt Dr. Hubert W. van Büren, Köln  
**Begründet von:** Rechtsanwalt Dr. Egon Schneider

Jetzt bestellen!  
Einbanddecken  
2024  
Tel. 02 28. 91 91 162

## AUS DEM INHALT

### Kolumne

Von Geburtstagskerzen und Brandbeschleunigern (S. 1161)

### Anwaltsmagazin

Neuregelungen im Dezember (S. 1163) • Expertenvorschläge zum Zivilprozess der Zukunft (S. 1164) • Mindestvergütung für Auszubildende steigt 2025 (S. 1166)

### Aufsätze

Ring, Die Entwicklung des AGB-Rechts in der obergerichtlichen Judikatur im 1. Halbjahr 2024 (S. 1171)

Holthausen, Der (allgemeine) arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (S. 1181)

Burhoff, Verfahrenstipps und Hinweise für Strafverteidiger – 2. Halbjahr 2024 (S. 1199)

### Rechtsprechung

BGH: Keine Erhöhung der Verfahrensgebühr bei Tätigkeit in derselben Angelegenheit (S. 1168)

EuGH: Umfang des Rechtsschutzes von Computerprogrammen (S. 1169)

BGH: Verzögerungen im Zustellungsverfahren bei Fehlern des Gerichts (S. 1170)

ZAP

In Zusammenarbeit mit der  
Bundesrechtsanwaltskammer



# Arbeitsrecht

## Der (allgemeine) arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz

Von Rechtsanwalt Dr. JOACHIM HOLTHAUSEN, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

### Inhalt

- I. Anspruchsgrundlage, Begriffsdefinition und Voraussetzungen
- II. Räumlicher Geltungsbereich
- III. Tarifverträge
- IV. Betriebsvereinbarungen
- V. Rechtsfolge Meistbegünstigung
- VI. Fallgruppen in der Rechts- und Beratungspraxis
  1. Altersteilzeit/Vorruhestand
  2. Altersversorgung
  3. Aufhebungsvertrag
  4. Direktionsrecht
  5. Entgelterhöhung
  6. Gesamtzusagen
  7. Homeoffice
  8. Maßregelung/herausgreifende Kündigung
  9. Nachtschichtarbeit/sonstige Nachtarbeit
10. Sozialplan
11. (Sonder-)Vergütung
12. Tarifvertragliche Sonderzahlung, Inflationsausgleichsprämie in der Passivphase der Altersteilzeit
13. Teilzeitarbeit
14. Urlaub/Urlaubsgeld
- VII. Darlegungs- und Beweislast
- VIII. Auskunftsanspruch
- IX. Konkurrenzverhältnisse, lex specialis
  1. AGG
  2. AÜG
  3. EntgTranspG
  4. SGB IX, Rechte schwerbehinderter Menschen
  5. TzBfG
- X. Fazit

### I. Anspruchsgrundlage, Begriffsdefinition und Voraussetzungen

Es besteht eine **arbeitsvertragliche Nebenpflicht** zur Wahrung des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. ErfK/PREIS, § 611a BGB Rn 666; FUHLROTT, ArbRAktuell 2015, 141). Der Grundsatz ist die **privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG** und wird von den Arbeitsgerichten aus § 242 BGB hergeleitet. Er findet Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten **erkennbaren und generalisierenden Prinzip** aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt. Voraussetzung für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist, dass der Arbeitgeber durch ein **eigenes gestaltendes Verhalten** ein **eigenes Regelwerk** oder eine **eigene Ordnung** geschaffen hat (vgl. BAG, Urt. v. 21.5.2014 – 4 AZR 50/13, NZA 2015, 115).

Die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes begründet für den benachteiligten Arbeitnehmer einen **Anspruch auf Gleichstellung**. Dabei stellt der Gleichbehandlungsgrundsatz immer nur eine **subsidiäre Anspruchsgrundlage** dar. Besteht bereits ein Anspruch auf Gewährung einer bestimmten Leistung aufgrund einzel- oder kollektivvertraglicher Regelungen, gehen diese dem Anspruch auf Gleichbehandlung vor.

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz gehört anerkanntermaßen zu den **tragenden Ordnungsprinzipien im Arbeitsrecht**. Handelt der Arbeitgeber bestimmte arbeitsvertragliche Regelungen nicht mit dem einzelnen Arbeitnehmer aus, sondern stellt er diese einheitlich für den ganzen Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitnehmergruppen auf, ist er im Rahmen einer solchen **arbeitsvertraglichen Einheitsregelung** an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden (vgl. BAG, a.a.O.; LAG Köln, Ur. v. 8.8.2023 – 4 Sa 371/23, BeckRS 2023, 24553).

Der Arbeitnehmer, der ohne sachliche Rechtfertigung ungleich behandelt wurde, kann die Leistung, von der er nach der Regelbildung des Arbeitgebers wegen **Nichterfüllung des gleichbehandlungswidrigen Tatbestandsmerkmals** ausgeschlossen war, von diesem verlangen, wenn es keine weiteren Voraussetzungen gibt oder wenn etwaige weitere Voraussetzungen von ihm erfüllt werden. Der Arbeitgeber ist nicht nur dann an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, wenn er einseitig allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung bestimmt hat, sondern auch, wenn arbeitsvertragliche Vereinbarungen vorliegen. Dann begrenzt der Grundsatz um den Schutz des Arbeitnehmers willen die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers (vgl. BAG, a.a.O.).

Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nicht nur die **willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe**, sondern auch eine **sachfremde Gruppenbildung** (BAG, Ur. v. 26.4.2023 – 10 AZR 137/22, NZA 2023, 1046; Ur. v. 25.1.2023 – 10 AZR 29/22, NZA 2023, 584).

Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der **Regelungszweck**. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen (BAG, Ur. v. 27.4.2021 – 9 AZR 662/19, NZA 2021, 1176; Ur. v. 3.6.2020 – 3 AZR 730/19, NZA 2021, 347; zum Ganzen auch LAG Düsseldorf, Ur. v. 23.4.2024 – 14 SLa 9/24, juris – Revision eingelegt unter 10 AZR 121/24).

Der Arbeitgeber muss bei freiwilligen Leistungen die Anspruchsvoraussetzungen so abgrenzen, dass ein Teil der Arbeitnehmer von der Vergünstigung nicht sachwidrig oder willkürlich ausgeschlossen wird. Eine **sachfremde Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer** liegt nicht vor, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die allen anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung vorzuenthalten. Die Zweckbestimmung einer Sonderzahlung ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (vgl. BAG, Ur. v. 10.12.2008 – 10 AZR 35/08, NZA 2009, 258; LAG Köln, Ur. v. 1.3.2024 – 10 Sa 447/23 – Revision eingelegt unter 10 AZR 145/24).

Der allgemeine Gleichheitssatz kommt insb. zur Anwendung, wenn bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen gebildet werden. Eine **unterschiedliche Gruppenbildung** liegt vor, wenn für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen werden. Dann verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Anforderungen an den die Ungleichbehandlung tragenden Sachgrund ergeben sich aus Art. 3 Abs. 1 GG je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen, die vom **bloßen Willkürverbot** bis zu einer **strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse** reichen. Genauere Maßstäbe und Kriterien dafür, unter welchen Voraussetzungen im Einzelfall das Willkürverbot oder das Gebot verhältnismäßiger Gleichbehandlung verletzt ist, lassen sich nicht abstrakt und allgemein, sondern nur bezogen auf die jeweils betroffenen Sach- und Regelungsbereiche bestimmen (BAG, Ur. v. 19.1.2016 – 9 AZR 564/14, NZA 2017, 776). Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten (BAG, Ur. v. 23.2.2021 – 3 AZR 618/19, NZA 2021, 1786; zum Ganzen LAG Düsseldorf, Ur. v. 18.7.2023 – 8 Sa 512/22 – Revision eingelegt unter 6 AZR 258/23).

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht nur anwendbar, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, sondern grds. auch dann, wenn er – nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt – **nach Gutdünken** (vgl. LAG Düsseldorf, Urt. v. 20.4.2023 – 13 Sa 535/22, juris) oder **nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbar Kriterien** leistet.

**Hinweis:**

Stellt der Arbeitgeber nur einzelne Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen besser oder ist die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer sehr gering (BAG, Urt. v. 13.2.2002 – 5 AZR 713/00, NZA 2003, 215; weniger als 5 % der insgesamt betroffenen Arbeitnehmer), kann ein nicht begünstigter Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz nichts herleiten (vgl. BAG, Urt. v. 3.6.2020 – 3 AZR 730/19, NZA 2021, 347; BAG, Urt. v. 20.3.2018 – 3 AZR 861/16, juris).

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist ein **Gebot der Verteilungsgerechtigkeit**, das verlangt, Gleiches gleich und Ungleiches entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln. Wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers greift der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nur dort ein, wo der Arbeitgeber durch **eigenes gestaltendes Verhalten** ein **eigenes Regelwerk** oder **eine eigene Ordnung** geschaffen hat (vgl. LAG Hamm, Urt. v. 1.6.2022 – 2 Sa 1208/21, juris – Revision eingelegt unter 10 AZR 341/22).

Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf sie das staatliche Arbeitsrecht – mithin auch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz – Anwendung (vgl. BVerfG, Beschl. v. 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, BVerfGE 70, 138; BAG, Urt. v. 8.9.2011 – 2 AZR 543/10, NZA 2012, 443; LAG Köln, Urt. v. 8.8.2023 – 4 Sa 371/23, BeckRS 2023, 24553).

Die **Begünstigung von „Nichtarbeitnehmern“** kann Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz von vornherein nicht begründen. Er ist nicht darauf gerichtet, eine Gleichbehandlung von Arbeitnehmern mit anderen Personen zu gewährleisten, sondern soll sicherstellen, dass eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage unterbleibt (BAG, Urt. v. 12.8.2014 – 3 AZR 764/12, BetrAV 2015, 75).

## II. Räumlicher Geltungsbereich

Der Arbeitgeber hat eine Gleichbehandlung betriebsübergreifend zu gewährleisten, wenn seine verteilende Entscheidung nicht auf den einzelnen Betrieb begrenzt ist, sondern sich auf alle oder mehrere Betriebe des Unternehmens bezieht. Eine **Unterscheidung zwischen den einzelnen Betrieben** ist nur zulässig, wenn es hierfür sachliche Gründe gibt (BAG, Urt. v. 27.4.2021 – 9 AZR 662/19, NZA 2021, 1176). Der Gleichbehandlungsgrundsatz erstreckt sich in räumlicher Sicht grds. betriebsübergreifend auf den gesamten Arbeitgeber (= das Unternehmen) und nicht lediglich auf einzelne Betriebe oder Betriebsteile (vgl. BAG, Urt. v. 3.12.2008 – 5 AZR 74/08, NZA 2009, 367). Jedoch kann die Situation in verschiedenen Betrieben oder Abteilungen einen sachlichen Rechtfertigungsgrund abgeben (vgl. FUHLROTT, ArbRAktuell 2015, 141, 143 unter Hinweis auf die unterschiedliche Vertragssituation nach einem **Betriebsübergang**).

Hingegen scheidet eine unternehmensübergreifende, **konzernweite Anwendung** des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes aus (vgl. BAG, Urt. v. 20.8.1986 – 4 AZR 272/85, AP TVG § 1 Tarifverträge: Seniorität Nr. 6; FUHLROTT, a.a.O.).

## III. Tarifverträge

Die grundsätzliche Nichtanwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien hat ihren Grund darin, dass bei solchen Vereinbarungen keine strukturelle Ungleichgewichtigkeit der Verhandlungspartner besteht, sondern von Verfassungen wegen

eine **Verhandlungsparität** vorausgesetzt wird. Daher haben die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen die **Vermutung der Angemessenheit** für sich. Den so ausgehandelten Tarifverträgen legt das Gesetz eine unmittelbare und zwingende Wirkung bei (§ 4 Abs. 1 TVG). Diese Grundsätze gelten nicht nur für nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend geltende Tarifverträge, sondern auch für schuldrechtliche Vereinbarungen zwischen tariffähigen Vertragsparteien. Daher unterliegt ein Koalitionsvertrag zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft, in dem zugunsten Dritter, z.B. der Gewerkschaftsmitglieder, ein Leistungsanspruch begründet wird, nicht dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (BAG, Urt. v. 21.5.2014 – 4 AZR 50/13, NZA 2015, 115; krit. zu Gewerkschaftsboni und Differenzierungsklauseln JORDANOW/KÜBLER, NZA 2024, 1015).

Das bloße Interesse eines tarifgebundenen Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu vereinheitlichen, ist kein Kündigungsgrund i.S.d. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG. Es fehlt an einem (dringenden) betrieblichen Erfordernis. Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmern, mit denen er individualvertraglich günstigere oder vollkommen andere Regelungen vereinbart hat, als dies dem allgemeinen betrieblichen oder tariflichen Niveau entspricht, ihre Rechtsstellung nicht unter Berufung auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz entziehen (vgl. BAG, Urt. v. 12.1.2006 – 2 AZR 126/05, NZA 2006, 587). **Der Gleichbehandlungsgrundsatz dient der Begründung von Rechten, nicht deren Einschränkung** (vgl. BAG, Urt. v. 8.10.2009 – 2 AZR 235/08, NZA 2010, 465; Urt. v. 12.1.2006 – 2 AZR 126/05, NZA 2006, 587; Urt. v. 16.5.2002 – 2 AZR 292/01, NZA 2003, 147).

Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bildet als **fundamentale Gerechtigkeitsnorm** eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie (vgl. BAG, Urt. v. 15.11.2023 – 10 AZR 163/23, juris). Der Schutzauftrag der Verfassung verpflichtet die Arbeitsgerichte dazu, **gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden**. Dementsprechend ist Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen (BAG, Urt. v. 23.2.2021 – 3 AZR 618/19, NZA 2021, 1786 m.w.N.; Urt. v. 23.7.2019 – 9 AZR 372/18, NZA 2019, 1588 [keine Aushöhlung des Diskriminierungsverbots gem. § 4 TzBfG]). Bei der Erfüllung ihres verfassungsrechtlichen Schutzauftrags haben die Gerichte allerdings zu beachten, dass den Tarifvertragsparteien als selbstständigen Grundrechtsträgern bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zusteht. Sie bestimmen in diesem Rahmen nicht nur den Zweck einer tariflichen Leistung. Ihnen kommt auch eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind, sowie ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG ist erst dann anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise hätten beachtet werden müssen. Die in einer Tarifregelung vorgesehenen Differenzierungsmerkmale müssen im Normzweck angelegt sein und dürfen ihm nicht widersprechen (BAG, Urt. v. 23.2.2021 – 3 AZR 618/19, NZA 2021, 1786 m.w.N.; zum Ganzen LAG Düsseldorf, Urt. v. 18.7.2023 – 8 Sa 512/22 – Revision eingelegt unter 6 AZR 258/23).

#### IV. Betriebsvereinbarungen

Die Betriebsparteien verfügen bei der Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen ebenfalls über Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen. Allerdings müssen sie hierbei den **betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG** beachten (BAG, Urt. v. 11.10.2022 – 1 AZR 129/21, NZA 2023, 233; Urt. v. 23.11.2004 – 9 AZR 644/03, NZA 2005, 773). Der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung fußt auf den in der Verfassung normierten Grundsätzen der Gleichbehandlung. Die Regelung in § 75 Abs. 1 BetrVG macht diese Grundsätze für die Behandlung der betriebsangehörigen Arbeitnehmer verbindlich. Zu den Grundsätzen von Recht und Billigkeit gehört insb. der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dem (ebenfalls) der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt (ErfK/KANIA, § 75 BetrVG Rn 5).

Nach § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den **Grundsätzen von Recht und Billigkeit** behandelt werden. Die Betriebsparteien sind beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen gem. § 75 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 BetrVG zur Wahrung der grundsätzlich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet (BAG, Urt. v. 21.2.2017 – 1 AZR 292/15, NZA 2017, 738). Sie haben dabei u.a. die durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Eigentumsgarantie (BAG, Urt. v. 24.10.2017 – 1 AZR 846/15, AP Nr. 110 zu § 77 BetrVG 1972) und die in Art. 4 Abs. 1 GG geschützte Religionsfreiheit (LAG Düsseldorf, Urt. v. 19.9.2002 – 5 Sa 649/02, DB 2003, 616) zu beachten. Die Betriebsparteien haben bei Betriebsvereinbarungen gem. § 75 Abs. 1 BetrVG den dort geregelten und auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführenden betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten (BAG, Urt. v. 26.4.2016 – 1 AZR 435/14, NZA 2016, 1160; zum Ganzen LAG Düsseldorf, Urt. v. 13.3.2024 – 12 Sa 738/23, juris – Revision eingelegt unter 3 AZR 100/24).

Die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmergruppen muss sachlich gerechtfertigt sein. Dabei sind an eine **personenbezogene Ungleichbehandlung** strengere Anforderungen zu stellen als an eine sachverhaltsbezogene. Die Betriebsparteien haben ebenfalls einen Beurteilungsspielraum und eine **Einschätzungsprärogative** hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regelungen (vgl. BAG, Urt. v. 23.11.2004 – 9 AZR 644/03, NZA 2005, 773).

#### V. Rechtsfolge Meistbegünstigung

Wenn und soweit Regelungen in Gesamtzusagen gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, führt die unzulässige Gruppenbildung allein zu einem **Anspruch** im Zusammenspiel mit der vom Arbeitgeber geschaffenen kollektiven Regelung **auf Anpassung nach oben**. Aus dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergibt sich nichts Weitergehendes (BAG, Urt. v. 3.6.2020 – 3 AZR 730/19, NZA 2021, 347, hierzu krit. Anm. DILLER, ArbRAktuell 2020, 497; vgl. auch BAG, Urt. v. 10.12.2008 – 10 AZR 35/08, NZA 2009, 258).

Dies gilt auch im Fall eines Verstoßes gegen das gesetzlich normierte **Gleichbehandlungsgebot des § 4 TzBfG**. Als Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG ist die vergütete Altersfreizeit in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil der Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Zwar folgt aus § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG nur, dass die diskriminierende Regelung nach § 134 BGB nichtig ist. Jedoch kann die Diskriminierung allein durch eine „Anpassung nach oben“ beseitigt werden (BAG, Urt. v. 23.7.2019 – 9 AZR 372/18, NZA 2019, 1588).

Gemäß § 7 Abs. 2 AGG sind Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das **Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG** verstoßen, unwirksam. Grundsätzlich ergeben sich nach allgemeiner Meinung die Rechtsfolgen der Unwirksamkeit einer benachteiligenden Klausel aus § 139 BGB (Bauer/Krieger/Günther, AGG/EntgTranspG, 5. Aufl. 2024, § 7 AGG Rn 21, 23; vgl. BAG, Urt. v. 6.4.2011 – 7 AZR 524/09, NZA 2011, 970). Die Diskriminierung kann in aller Regel nur durch eine „Anpassung nach oben“ beseitigt werden (vgl. BAG, Urt. v. 22.10.2019 – 9 AZR 71/19, NZA 2020, 255; Urt. v. 27.4.2017 – 6 AZR 119/16, NZA 2017, 1116; Urt. v. 15.11.2016 – 9 AZR 534/15, NZA 2017, 339).

Zudem stellt § 2 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 8 Abs. 2 AGG für Arbeitsentgelt, zu dem auch die Hinterbliebenenversorgung gehört, eine Grundlage für Ansprüche auf gleiches oder gleichwertige Arbeit dar (BT-Drucks 16/1780, S. 25; dazu BAG, Urt. v. 15.9.2009 – 3 AZR 797/08, AP Nr. 318 zu Art. 3 GG; Urt. v. 15.9.2009 – 3 AZR 294/09, NZA 2010, 216; Urt. v. 14.1.2009 – 3 AZR 20/07, NZA 2009, 489). Hierbei handelt es sich um spezialgesetzliche Regelungen, um dem Schutz vor diskriminierenden Vereinbarungen Rechnung zu tragen (vgl. BAG, Urt. v. 3.6.2020 – 3 AZR 226/19, NZA 2020, 1397 und nachstehend unter IX.).

#### VI. Fallgruppen in der Rechts- und Beratungspraxis

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen die nachstehend beschriebenen Fallgruppen und die ihnen zugrundeliegende Rspr. dem Leser einen Überblick über die **wichtigsten Anwendungsfälle** des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Rechts- und Beratungspraxis geben.

### 1. Altersteilzeit/Vorruhestand

Schließt der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern Altersteilzeitarbeitsverträge, obwohl er wegen Überschreitens der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltZG geregelten **Überlastquote** hierzu nicht verpflichtet ist, erbringt er eine freiwillige Leistung und hat deshalb bei der Entscheidung über den Antrag eines Arbeitnehmers auf **Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags** den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es vereinbar, wenn der Arbeitgeber einen Stichtag benennt, ab dem er eine freiwillige Leistung einstellt. Bei der **Festlegung des Stichtags** besteht ein weiter Ermessensspielraum. Auch Kostenbelastungen können eine Stichtagsregelung rechtfertigen (BAG, Urt. v. 13.12.2016 – 9 AZR 606/15, EzTÖD 700 TV ATZ Nr. 47; Urt. v. 15.11.2011 – 9 AZR 387/10, NZA 2012, 218).

Beschreibt ein **Ranking-Verfahren** nur das Verfahren der Ermittlung des Personenkreises, dem ein entsprechendes Angebot unterbreitet werden soll und enthält es insb. deshalb keinen hinreichend bestimmten Inhalt, weil der Arbeitgeber sich die Prüfung, ob dienstliche Belange der Unterbreitung eines Angebots entgegenstehen, vorbehalten hat, liegt **keine Gesamtzusage** mit vertraglichem Anspruch auf Abschluss einer Vorruhestandsvereinbarung vor. Werden **Vorruhestandsvereinbarungen ohne tariflichen Anspruch** abgeschlossen und damit freiwillige Leistungen erbracht, ist der Arbeitgeber an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Dabei ist es nicht sachfremd oder willkürlich, zwischen verschiedenen Standorten und/oder Besoldungs-/Vergütungsgruppen zu differenzieren (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 15.9.2017 – 1 Sa 284/17, juris).

### 2. Altersversorgung

Versorgungsansprüche von Arbeitnehmern können sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben, der in § 1b Abs. 1 S. 4 BetrAVG ausdrücklich als **Anspruchsgrundlage** genannt ist (vgl. SCHRADER, RdA 2010, 308; LANGOHR-PLATO/STAHL, NJW 2008, 2378). Im Bereich des Betriebsrentenrechts hat der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit kraft Gesetzes **anspruchsbegründende Wirkung** (BAG, Urt. v. 14.11.2017 – 3 AZR 516/16, juris; Urt. v. 12.8.2014 – 3 AZR 764/12, BetrAV 2015, 75).

Des Weiteren gilt es bei der Gewährung betrieblicher Versorgungsleistungen die Art. 141, 157 EG-Vertrag und das aus ihnen folgende **europarechtliche Lohngleichheitsgebot** (zur betrieblichen Altersversorgung im Recht der Europäischen Union ROLFS, EuZA 2018, 283), den Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 GG, das Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 GG, den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie die Diskriminierungsverbote nach § 75 Abs. 1 BetrVG (zu tarifvertraglichen Differenzierungsklauseln nach dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie [TV Demo] ENGELS, NZA 2024, 298), das Diskriminierungsverbot für Teilzeitarbeitskräfte und befristete Beschäftigte nach § 4 TzBfG und die Regelungen des AGG (vgl. BAG, Urt. v. 21.9.2021 – 3 AZR 147/21, NZA 2022, 121 [Höchstaltersgrenze in der betrieblichen Altersversorgung]; RENGIER, NZA 2006, 1251) zu beachten.

Die höchstrichterliche Rspr. des Dritten Senats des BAG (Urt. v. 19.7.2016 – 3 AZR 134/15, NZA 2016, 1475 Rn 33) beschreibt den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG wie folgt:

*„Nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben die Betriebsparteien darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Zu diesen Grundsätzen gehört der Gleichbehandlungsgrundsatz, dem der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechte oder Pflichten vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu*

*anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (vgl. etwa BAG 10. November 2015 – 3 AZR 576/14 – Rn. 21 mwN). Maßgeblich ist insoweit vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen. Gerechtfertigt ist eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Der Differenzierungsgrund muss die in der Regelung getroffene Rechtsfolge tragen (vgl. BAG 16. Februar 2010 – 3 AZR 216/09 – Rn. 31, BAGE 133, 158 sowie für den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz BAG 15. November 2011 – 3 AZR 113/10 – Rn. 45).“*

Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz auf Erteilung einer geänderten Versorgungszusage mit einem erhöhten Steigerungssatz, wenn etwa die **Hälfte der Arbeitnehmer in gleicher betrieblicher Hierarchiestufe** wie der betreffende Arbeitnehmer eine entsprechende Zusage erhalten hat und der Arbeitgeber nicht nachvollziehbar darlegen kann, welche Unterschiede zwischen diesen Arbeitnehmern die Ungleichbehandlung begründen (BAG, Ur. v. 21.8.2012 – 3 AZR 81/10, juris).

In Bezug auf die durch eine Versorgungsordnung (Betriebsvereinbarung) bewirkte Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern mit einer **Individualzusage** führt der Dritte Senat mit Blick auf das **Günstigkeitsprinzip** (vgl. BAG, Ur. v. 19.7.2016 – 3 AZR 134/15, NZA 2016, 1475) aus, grds. seien die Betriebsparteien berechtigt, Arbeitnehmer von einem kollektiven Versorgungssystem des Arbeitgebers auszuschließen, wenn der mit diesem verfolgte Versorgungszweck bereits durch individuell vom Arbeitgeber zugesagte Leistungen erreicht werde. Dementsprechend könnten grds. auch Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung erteilt worden sei, von einem kollektiven Versorgungswerk ausgenommen werden. Der **vollständige Ausschluss** solcher Arbeitnehmer sei aber nur dann gerechtfertigt, wenn die Betriebsparteien – unter Berücksichtigung des ihnen zustehenden Beurteilungsspielraums und ihrer **Einschätzungsprärogative** (dazu BAG, Ur. v. 16.2.2010 – 3 AZR 216/09, NZA 2010, 701) – davon ausgehen konnten, dass die Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhielten (vgl. BAG 2016, a.a.O.).

### 3. Aufhebungsvertrag

Der Aufhebungsvertrag, als Gegenstück zum Arbeitsvertrag, unterliegt dem **Grundsatz der Vertragsfreiheit** (§ 105 GewO). Beide Vertragsparteien sind nach dem Prinzip der Privatautonomie frei in ihrer Entscheidung, ob und ggf. mit wem sie einen Vertrag eingehen (**Prinzip der Abschlussfreiheit**). Wie sie frei entscheiden können, ob mit einer bestimmten Person oder Gesellschaft ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll, so ist der Arbeitgeber als Partei des Arbeitsvertrags ebenso frei, ob und mit welchem Arbeitnehmer er einen Aufhebungsvertrag eingehen will. Er ist dabei nicht an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, sondern hat allein spezialgesetzliche Diskriminierungsverbote zu beachten (vgl. LAG München, Ur. v. 3.3.2009 – 6 Sa 110/08, LAGE § 623 BGB 2002 Nr. 8, bestätigt durch BAG, Ur. v. 17.12.2009 – 6 AZR 242/09, NZA 2010, 273).

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet keine Anwendung, wenn ein Arbeitgeber mit Arbeitnehmern individuelle Vereinbarungen über die Begründung oder die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses trifft und **Abfindungen** zahlt, die dem Grunde und der Höhe nach in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind. In einem solchen Fall liegt nicht einmal eine **verteilende Entscheidung** des Arbeitgebers nach einer von ihm selbst aufgestellten Regelung vor (vgl. BAG 2009, a.a.O.; zum Anspruch auf Altersteilzeit nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz LAG Sachsen, Ur. v. 25.10.2017 – 5 Sa 150/17, BeckRS 2017, 133081).

### 4. Direktionsrecht

Bei der konkreten **Ausübung des Weisungsrechts** ist der Arbeitgeber an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, was auch bedeuten kann, dass bestimmte Tätigkeiten im Einzelfall (nicht) zuzuweisen sind (vgl. BAG, Ur. v. 30.1.2019 – 10 AZR 299/18 (A), NZA 2019, 693; LAG Köln, Ur. v. 12.5.2021 – 11 Sa 465/20, juris,

unter Hinweis auf LAG Hamm, Urt. v. 17.2.2012 – 18 Sa 867/11, juris, bestätigt durch BAG, Urt. v. 24.9.2014 – 5 AZR 611/12, NZA 2014, 1407 [Kirchliches Selbstbestimmungsrecht – Verbot des Tragens eines islamischen Kopftuchs während der Arbeitszeit]).

Abzugrenzen ist der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz dabei von den **vorrangigen spezialgesetzlichen Regelungen** und Diskriminierungsverboten (s. dazu unten unter IX.).

Der Zehnte Senat des BAG hatte im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens dem EuGH u.a. die Frage vorgelegt, ob die allgemeine Anordnung eines Arbeitgebers, die unternehmensweit am Arbeitsplatz ein Tragen auffälliger großflächiger Zeichen **religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen** verbietet, wenn sie eine unzulässige Benachteiligung nach § 3 AGG darstellt, einen Verstoß gegen § 106 GewO i.V.m. § 7 AGG und § 134 BGB darstelle (BAG 2019, a.a.O.). Der EuGH stellt hierzu in seinen Urt. v. 15.7.2021 (C-804/18 und C-341-19, NZA 2021, 1085) in den Leitsätzen u.a. fest:

*„1. Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass eine interne Regel eines Unternehmens, die den Arbeitnehmern das Tragen jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, gegenüber Arbeitnehmern, die aufgrund religiöser Gebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen, keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne dieser Richtlinie darstellt, sofern diese Regel allgemein und unterschiedslos angewandt wird.*

*2. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, die sich aus einer internen Regel eines Unternehmens ergibt, die den Arbeitnehmern das Tragen jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, mit dem Willen des Arbeitgebers gerechtfertigt werden kann, eine Politik politischer, weltanschaulicher und religiöser Neutralität gegenüber seinen Kunden oder Nutzern zu verfolgen, sofern erstens diese Politik einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers entspricht, das der Arbeitgeber unter Berücksichtigung insbesondere der berechtigten Erwartungen dieser Kunden oder Nutzer und der nachteiligen Konsequenzen, die der Arbeitgeber angesichts der Art seiner Tätigkeit oder des Umfelds, in dem sie ausgeübt wird, ohne eine solche Politik zu tragen hätte, nachzuweisen hat, zweitens die Ungleichbehandlung geeignet ist, die ordnungsgemäße Anwendung des Neutralitätsgebots zu gewährleisten, was voraussetzt, dass diese Politik konsequent und systematisch befolgt wird, und drittens das Verbot auf das beschränkt ist, was im Hinblick auf den tatsächlichen Umfang und die tatsächliche Schwere der nachteiligen Konsequenzen, denen der Arbeitgeber durch ein solches Verbot zu entgehen sucht, unbedingt erforderlich ist.“*

### 5. Entgelterhöhung

Die Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes im Rahmen der Arbeitsvergütung ist geboten, wenn der Arbeitgeber **Vergütungserhöhungen** vornimmt und hierbei einheitliche Kriterien oder Komponenten zugrunde legt. Zwar ist er nicht verpflichtet, eine umfassende lückenlose und allgemeine Regelung für Gehaltserhöhungen aufzustellen (vgl. BAG, Urt. v. 15.11.1994 – 5 AZR 682/93, NZA 1995, 939). Stellt er aber entsprechende Regelungen auf, ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten (weiterführend BeckOK-ArbR/JOUSSEN, 73. Ed. [Stand: 1.9.2024], § 611a BGB Rn 337 m.w.N.).

Es liegt kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wenn in einer **Konzernbetriebsvereinbarung** „Gehaltsrunde“ bei Entgelterhöhungen einerseits nach aktiven Beschäftigten und andererseits nach solchen Beschäftigten differenziert wird, die sich in der **Entnahmephase** aus einem Arbeitszeitkonto **im Rahmen eines Vorruhestandsprogramms** befinden und aufgrund unwiderruflicher Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses keine Arbeitsleistung mehr erbringen. Bei dem in der Entnahmephase ausgezahlten Entgelt handelt es sich um die Gegenleistung für die bereits während der vergangenen Arbeitsphase erbrachte Arbeitsleistung. Eine Gehaltserhöhung für die Arbeitsleistung

in vergangenen Zeiträumen ist aber gerade nicht mit einer Gehaltserhöhung für eine zukünftig zu erbringende Arbeitsleistung vergleichbar (ArbG Mannheim, Urt. v. 15.2.2024 – 8 Ca 181/23; vgl. auch BAG, Urt. v. 19.1.2016 – 9 AZR 564/14, NZA 2017, 776).

## 6. Gesamtzusagen

Der Arbeitgeber ist nicht nur dann an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, wenn er einseitig allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung bestimmt hat, sondern auch dann, wenn arbeitsvertragliche Vereinbarungen vorliegen. Dann begrenzt der **Grundsatz um des Schutzes des Arbeitnehmers willen** die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers (BAG, Urt. v. 21.5.2014 – 4 AZR 50/13, NZA 2015, 115). Das gilt insb. auch bei Gesamtzusagen, da sich der einzelne Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise in einer **Situation struktureller Unterlegenheit** befindet. Es ist Aufgabe des Rechts, auf die Wahrung der Grundrechtspositionen beider Vertragspartner hinzuwirken, um zu verhindern, dass sich für einen Vertragsteil die Selbstbestimmung in eine Fremdbestimmung verkehrt (BAG, a.a.O.). Die **Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Gesamtzusagen** ist deshalb in der st. Rspr. des BAG anerkannt (BAG, Urt. v. 3.6.2020 – 3 AZR 730/19, NZA 2021, 347; Urt. v. 24.10.2006 – 9 AZR 681/05, AP Nr. 263 zu § 611 BGB [Gratifikation]).

## 7. Homeoffice

Derzeit existiert **kein gesetzlicher Anspruch** des Arbeitnehmers auf Arbeit im Homeoffice (vgl. LAG München, Urt. v. 26.8.2021 – 3 SaGa 13/21, CoVuR 2021, 620; zum Homeoffice zwischen Rechtsanspruch und ungeklärten Rechtsproblemen BARREIN, RdA 2024, 14). Ein solches Recht kann sich aber aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder individualrechtlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben (vgl. HOLTHAUSEN, ZAP 2022, 635). Liegt keine entsprechende Anspruchsgrundlage vor, ist der Arbeitnehmer auf die Zustimmung seines Arbeitgebers zur Arbeit im Homeoffice angewiesen.

Die am 2.2.2023 außer Kraft getretene **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung** sah in ihrem § 2 Nr. 6 die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, seinen Beschäftigten anzubieten, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstanden.

Bei der Gewährung von Homeoffice hat der Arbeitgeber den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten (vgl. BARREIN, RdA 2024, 14, 23). Entsprechend darf der Arbeitgeber die Entscheidung über Homeoffice **nicht willkürlich** treffen und er darf vergleichbare Arbeitnehmer nicht ohne tragfähigen, rechtfertigenden Sachgrund unterschiedlich behandeln (vgl. LAG Hessen, Beschl. v. 6.6.2024 – 5 TaBV 54/24, juris). Einem Arbeitnehmer kann Homeoffice nur dann verweigert werden, wenn es sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung gibt. Nimmt der Arbeitgeber eine **Gruppenbildung** vor, **muss diese sachlichen Kriterien entsprechen**. Regelmäßig kann also ein benachteiligter Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden, wenn die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt ist (vgl. SCHULZE/SIMON, ArbRAktuell 2021, 119, 121).

## 8. Maßregelung/herausgreifende Kündigung

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht auf Vergütungen beschränkt. Er umfasst grds. sämtliches **arbeitgeberseitiges Leistungs- und Ordnungsverhalten**, wie z.B. die Anordnung von Überstunden, die Zuweisung von (vergüteter) Mehrarbeit oder die Gleichbehandlung bei arbeitgeberseitigen Maßregelungen (vgl. FUHLROTT, ArbRAktuell 2015, 141 f.). Im Bereich des Kündigungsrechts ist der Grundsatz jedoch regelmäßig nur eingeschränkt anwendbar, da hier stets individuell gelagerte Kündigungssachverhalte einschließlich einzelfallabhängiger sozialer Kriterien zu berücksichtigen sind (vgl. ErfK/OETKER, § 1 KSchG Rn 90 f. m.w.N.; LAG Hessen, Urt. v. 10.12.2012 – 17 Sa 915/12, BeckRS 2013, 68881). Im Einzelfall kann dem Gleichbehandlungsgrundsatz aber auch hier Bedeutung zukommen, wenn es sich etwa um ein **gleichartiges Fehlverhalten verschiedener Mitarbeiter** handelt, die zudem eine gleichartige arbeitsvertragliche Vorgeschichte haben und der Arbeitgeber nur gegenüber einem der Arbeitnehmer eine Kündigung ausspricht (vgl. LAG Hessen, Urt. v. 19.12.2011 – 17 Sa 1973/10, BeckRS 2012,

68300; LAG Hessen 2012, a.a.O.). Eine solche sog. **herausgreifende Kündigung** (vgl. LAG Köln, Urt. v. 9.12.2020 – 11 Sa 218/20) ist unzulässig, da eine ungleiche Behandlung gleich gelagerter Sachverhalte den Schluss zulässt, dass auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem gekündigten Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zumutbar wäre (LAG Hessen 2011, a.a.O.; FUHLROTT, ArbRAktuell 2015, 141 f.).

### 9. Nachtschichtarbeit/sonstige Nachtarbeit

Setzen Tarifvertragsparteien Normen, üben sie keine **delegierte Staatsgewalt** aus, sondern nehmen privatautonom ihre Grundrechte aus Art. 9 Abs. 3 GG wahr. Ihnen kommt dabei ein **weiter Gestaltungs-, Beurteilungs- und Ermessensspielraum** sowie eine Einschätzungsprärogative zu. Allerdings bildet der allgemeine Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine **ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie**. Erhalten Arbeitnehmer, die Nachtschichtarbeit leisten, und Arbeitnehmer, die sonstige Nachtarbeit versehen, dafür unterschiedlich hohe Zuschläge, sind beide Arbeitnehmergruppen miteinander vergleichbar und werden ungleich behandelt. Die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern, die Nachtschichtarbeit leisten, gegenüber Arbeitnehmern, die sonstige Nachtarbeit leisten, ist auch nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt (BAG, Urt. v. 22.3.2023 – 10 AZR 600/20, AP Nr. 36 zu § 6 ArbZG).

### 10. Sozialplan

In Sozialplänen stellen sich in der Praxis immer wieder komplexe Fragen in Bezug auf den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und seine Einhaltung respektive Verletzung (zu **Altersdifferenzierungen im Sozialplan** nach deutschem und europäischem Recht MOHR, RdA 2010, 44).

Der auf das allgemeine Gleichheitsgrundrecht des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichstellung von Personen in vergleichbarer Lage sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Da maßgeblicher **Sachgrund für eine Gruppenbildung** regelmäßig der mit der jeweiligen Regelung verfolgte Zweck ist, müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen an deren **zukunftsbezogener Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion** orientieren. Es verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Betriebsparteien in einem Sozialplan grds. die **Gewährung eines zusätzlichen Abfindungsbetrags** zum Ausgleich der durch eine Schwerbehinderung bedingten wirtschaftlichen Nachteile infolge des Arbeitsplatzverlusts vorsehen, dessen Zahlung aber wegen einer im Sozialplan vorgesehenen **Höchstbetragsregelung** bei älteren schwerbehinderten Arbeitnehmern unterbleibt (BAG, Urt. v. 11.10.2022 – 1 AZR 129/21, NZA 2023, 233).

Eine **mittelbare Benachteiligung wegen des Alters** i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG ist nicht gegeben, wenn die Begrenzung einer Sozialplanabfindung (Höchstbetragsregelung) durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zu dessen Erreichung geeignet, erforderlich und angemessen sind (zu Abfindungsbegrenzungen und -ausschlüssen im Sozialplan RICHNOW/HÖRDT, ArbRAktuell 2022, 194). Soll mit der **Festlegung einer Höchstabfindung** ersichtlich dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die für den Sozialplan zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel limitiert sind, und bezweckt die Regelung, **Verteilungsgerechtigkeit** herzustellen, dient die Norm einem rechtmäßigen Ziel i.S.v. § 3 Abs. 2 Hs. 2 AGG. Die streitgegenständliche Begrenzung einer Sozialplanabfindung auf den Betrag von höchstens 230.000 € ist angemessen, da sie eine **substanzielle Milderung der Nachteile** der vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmer darstellt und die überproportionale Betroffenheit älterer Arbeitnehmer von der Kappungsgrenze in unmittlbarem Zusammenhang mit ihrer Bevorzugung bei der Abfindungshöhe steht, die in der Berechnungsformel für die Grundabfindung angelegt ist. Auch der Umstand, dass sich aufgrund der starren Obergrenze eine längere Betriebszugehörigkeit bei Arbeitnehmern mit höherem Bruttomonatsentgelt schon zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr abfindungserhöhend auswirkt als bei Arbeitnehmern mit geringerem Einkommen, führt nicht dazu, dass die Höchstbetragsregelung unangemessen ist. Die **Einigungsstelle** ist berechtigt, im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums für die Nachteile, die den Arbeitnehmern durch eine Betriebsänderung entstehen, eine **pauschalierende und typisierende Bewertung** vorzunehmen. Aus diesem Grund

kann sie auch berücksichtigen, dass ein höheres Einkommen mehr Möglichkeiten zur Eigenvorsorge für den Fall einer Arbeitslosigkeit bietet (BAG, Urt. v. 8.2.2022 – 1 AZR 252/21, NZA 2022, 1212).

Eine Regelung in einem Sozialplan, die einen Abfindungshöchstbetrag festlegt, bewirkt regelmäßig keine gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßende mittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer, wenn die maximal zu zahlende Abfindung die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile substantiell abmildert und die Regelung in der Sache nur eine Begrenzung der durch die **Berücksichtigung von Alter und Betriebszugehörigkeit** im Rahmen der Abfindungsberechnung bewirkten besonderen Begünstigung dieser Arbeitnehmergruppe darstellt. Leistungen, die nach § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG dem Ausgleich oder der Abmilderung der mit einer Betriebsänderung für die Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Nachteile dienen, dürfen nicht vom **Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage** abhängig gemacht werden. Es steht den Betriebsparteien jedoch frei, neben einem Sozialplan eine (freiwillige) kollektivrechtliche Regelung zu treffen, die im **Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit** die Gewährung finanzieller Leistungen für den Fall vorsieht, dass der infolge der Betriebsänderung entlassene Arbeitnehmer nicht gerichtlich gegen seine Kündigung vorgeht. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG ist verletzt, wenn Arbeitnehmer, deren Sozialplanabfindung bereits ohne oder jedenfalls unter **Hinzurechnung der Klageverzichtsprämie** den Betrag von 75.000 € übersteigt, für einen Klageverzicht keine oder nur eine geringere finanzielle Leistung erhielten als diejenigen Arbeitnehmer, deren Sozialplanabfindung niedriger ist. Diese Ungleichbehandlung wäre – gemessen am Zweck der Klageverzichtsprämie – sachlich nicht gerechtfertigt. Der Umstand, dass den betreffenden Arbeitnehmern nach dem Sozialplan eine **unterschiedlich hohe Abfindung** als Ausgleich oder Milderung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu zahlen ist, rechtfertigt – bezogen auf den Zweck der Klageverzichtsprämie – keine unterschiedliche Behandlung. Nach der Rspr. des BAG darf durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung, in welcher Leistungen für den Fall der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage versprochen werden, nicht das Verbot umgangen werden, Sozialplanabfindungen von einem entsprechenden Verzicht abhängig zu machen. Eine solche **Umgehung** kann vorliegen, wenn der von den Betriebsparteien geschlossene Sozialplan seine Funktion nach § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG – die infolge der Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder zu mildern – nicht ansatzweise erfüllt. Soweit der Senat bisher angenommen hat, eine etwaige Umgehung könne auch vorliegen, wenn dem „an sich“ für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Finanzvolumen zum Nachteil der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer Mittel entzogen und funktionswidrig im **Bereinigungsinteresse des Arbeitgebers** eingesetzt wurden (BAG, Urt. v. 31.5.2005 – 1 AZR 254/04, NZA 2005, 997), hält er daran nicht mehr fest (BAG, Urt. v. 7.12.2021 – 1 AZR 562/20, NZA 2022, 281).

Nehmen die Betriebsparteien eine Gruppenbildung vor, indem sie die Geltung eines Sozialplans auf Arbeitnehmer beschränkt haben, die an einem bestimmten **Stichtag** in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber standen, kann dies mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sein, wenn die Arbeitnehmer, die ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber nach dem Stichtag begründet haben, keine durch den Sozialplan auszugleichenden wirtschaftlichen Nachteile haben (BAG, Urt. v. 30.1.2024 – 1 AZR 62/23, NZA 2024, 764).

Die Regelung in einem Sozialplan, die alle **Beschäftigte mit besonderem Kündigungsschutz** bei arbeitgeberseitig veranlasster Eigenkündigung von der Einbeziehung in einen Nachteilsausgleich ausschließt, verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Im Sozialplan vorgesehene persönliche Ausnahmen von einer Stichtagsregelung, wonach danach ausgesprochene Eigenkündigungen als arbeitgeberseitig veranlasst gelten und einen Abfindungsanspruch auslösen, bedürfen eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes, damit sie dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz genügen. Das Innehaben besonderen Kündigungsschutzes stellt einen solchen Grund nicht dar, wenn er die Gefahr einer Kündigung wegen der Betriebsänderung oder die Gefahr eines Nachteils daraus nicht beseitigt (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 15.9.2023 – 12 Sa 1160/22, juris).

## 11. (Sonder-)Vergütung

Bei Vergütungsfragen gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nur eingeschränkt. Insoweit hat der **Grundsatz der Vertragsfreiheit** für individuell ausgehandelte Gehälter Vorrang. Erfolgt die Vergütung jedoch nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip, indem der Arbeitgeber bestimmte Voraussetzungen oder bestimmte Zwecke festlegt, greift der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Bereich der Entgeltzahlung (vgl. BAG, Urt. v. 21.5.2014 – 4 AZR 50/13, NZA 2015, 115). Kürzt der Arbeitgeber ein freiwillig gewährtes Weihnachtsgeld wegen Abwesenheitszeiten (z.B. aufgrund von Arbeitsunfähigkeit), kann es gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, wenn der Arbeitgeber danach unterscheidet, ob **Abwesenheitszeiten in einem bestimmten Umfang** mit oder ohne Unterbrechungen angefallen sind (vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 10.5.2016 – 5 Sa 209/15, NZA-RR 2016, 567).

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist in Bezug auf die Zahlung von Arbeitsvergütung u.a. dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber eine **Leistung nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip** gewährt, indem er Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Bietet der Arbeitgeber nur solchen Arbeitnehmern ein vertragliches Weihnachtsgeld an, die zuvor einer Entgeltreduzierung und Arbeitszeitverlängerung zugestimmt hatten, verletzt er den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dann, wenn er mit der Zahlung solche Zwecke verfolgt, die nicht im Ausgleich von Vergütungsunterschieden bestehen, sondern ein Verhalten honorieren, das von allen Arbeitnehmern erwünscht wird. Welchen Zweck eine Leistung verfolgt, ergibt sich aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen (vgl. BAG, Urt. v. 29.6.2007 – 10 AZR 569/06, NZA 2007, 1424). Trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz auch bei der Zahlung der Arbeitsvergütung anwendbar, wenn diese durch eine **betriebliche Einheitsregelung** generell angehoben wird oder der Arbeitgeber die Leistung nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er Voraussetzungen oder Zwecke festlegt (vgl. BAG, Urt. v. 26.4.2023 – 10 AZR 137/22, NZA 2023, 1046).

Arbeitnehmer werden nicht sachfremd benachteiligt, wenn nach dem Zweck der Leistung Gründe vorliegen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, ihnen die anderen Arbeitnehmern gewährten Leistungen vorzuenthalten. Die **Zweckbestimmung einer Sonderzahlung** ergibt sich vorrangig aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen. Dementsprechend ist zunächst der Zweck der Leistung zu ermitteln und zu beurteilen, ob der von ihr ausgeschlossene Personenkreis berechtigterweise außerhalb der allgemeinen Zweckrichtung steht. Der Arbeitgeber kann ein **Vergütungssystem mit unterschiedlichen Komponenten und Faktoren** einführen. Mit einer durch Besonderheiten charakterisierten und deshalb eigenständig zu bewertenden Tätigkeit können unterschiedliche Grundvergütungen verbunden sein. Zur **Schaffung einer ausgewogenen Vergütungsstruktur** kann er Arbeitnehmergruppen unter bestimmten Voraussetzungen – abhängig von seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit – unterschiedliche Zusatzzahlungen gewähren, um bestehende erhebliche Vergütungsunterschiede oder andere finanzielle Nachteile, die zwischen den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern bestehen, abzumildern oder auszugleichen (BAG, Urt. v. 12.10.2011 – 10 AZR 510/10, NZA 2012, 680; Urt. v. 1.4.2009 – 10 AZR 353/08, NZA 2009, 1409).

Sind die **Voraussetzungen eines Bonusanspruchs** (noch) nicht erfüllt und gewährt der Arbeitgeber dennoch vorbehaltlos Leistungen an eine Gruppe von Arbeitnehmern nach einer an objektiven Kriterien festgemachten Regel, kann sich für Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage, denen die Leistung vorenthalten wird, auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ein Anspruch ergeben, wenn ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung nicht gegeben ist (BAG, Urt. v. 25.1.2023 – 10 AZR 29/22, NZA 2023, 584).

Der Umstand, dass die Leistung einer Sondervergütung durch den Arbeitgeber freiwillig erfolgt und **in den Vorjahren mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen** war, steht der Bindung an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegen (BAG, Urt. v. 26.4.2023 – 10 AZR 137/22, NZA 2023, 1046; BeckOK-ArbR/JOUSSEN, a.a.O., § 611a BGB Rn 339 m.w.N.).

Allein die **Begünstigung einzelner Arbeitnehmer** erlaubt allerdings noch nicht den Schluss, diese Arbeitnehmer bildeten eine Gruppe. Eine **Gruppenbildung** liegt vielmehr nur dann vor, wenn die Besserstellung nach einem oder mehreren Kriterien vorgenommen wird, die bei allen Begünstigten vorliegen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz kommt deshalb nicht zur Anwendung, wenn es sich um **individuell vereinbarte Löhne und Gehälter** handelt. Erfolgt die Besserstellung einzelner Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen, können sich andere Arbeitnehmer hierauf zur Begründung gleichartiger Ansprüche nicht berufen (vgl. BAG, Urt. v. 29.9.2004 – 5 AZR 43/04, NJOZ 2005, 570).

## 12. Tarifvertragliche Sonderzahlung, Inflationsausgleichsprämie in der Passivphase der Altersteilzeit

Der Ausschluss derjenigen Arbeitnehmer, die sich zum Stichtag in der Passivphase der Altersteilzeit befinden, aus dem Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer ist rechtswirksam. Er verstößt weder gegen die **Benachteiligungsverbote** aus § 4 Abs. 1 TzBfG und § 7 AGG noch gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Auch tarifliche Regelungen müssen mit § 4 TzBfG vereinbar sein. Die in dieser Vorschrift geregelten Diskriminierungsverbote stehen gem. § 22 TzBfG nicht zur **Disposition der Tarifvertragsparteien** (BAG, Urt. v. 21.2.2013 – 6 AZR 524/11, NZA 2013, 625; Urt. v. 10.2.2015 – 9 AZR 53/14 (F), NZA 2015, 1005). Daran gemessen liegt eine unzulässige Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit nicht vor. Der Ausschluss der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit knüpft nicht an die Dauer der Arbeitszeit an, sondern ausschließlich an deren Lage (LAG Hamm, Urt. v. 11.6.2024 – 16 SLa 27/24, juris).

## 13. Teilzeitarbeit

Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die **Dauer der Arbeitszeit** das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (BAG 2015, a.a.O.; BAG, Urt. v. 24.9.2008 – 6 AZR 657/07, NZA-RR 2009, 221). § 4 TzBfG schützt dabei vor einer unmittelbaren Benachteiligung ebenso wie vor einer mittelbaren (BAG 2015, a.a.O.; vgl. THÜSING, ZfA 2002, 249, 259 f. m.w.N.). Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht benachteiligt (BAG 2015, a.a.O.; BAG, Urt. v. 5.8.2009 – 10 AZR 643/08, ZTR 2009, 646 m.w.N.).

## 14. Urlaub/Urlaubsgeld

Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet ebenfalls Anwendung im Bereich der Urlaubsplanung. Vom Grundsatz her darf der Arbeitgeber einzelnen Arbeitnehmern nicht weniger Urlaub gewähren als anderen Gruppen von Arbeitnehmern. Das gilt auch für **Teilzeitkräfte oder Minijobber** (vgl. OVG Lüneburg, Urt. v. 30.8.2022 – 5 LC 41/20, juris). Bei diesen muss der Urlaubsanspruch zwar anteilig berechnet werden, er darf aber nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub herabgesetzt werden. Allerdings sind **Bevorzungen** immer sorgfältig auf eine etwaige Rechtfertigung zu prüfen. So kann eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 S. 3 Nr. 1 AGG zulässig sein, wenn ein Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern jährlich mehr Urlaubstage als den jüngeren gewährt (BAG, Urt. v. 21.10.2014 – 9 AZR 956/12, NZA 2015, 297).

Eine tarifliche Regelung, die die Kürzung einer Sonderzahlung für Zeiten vorsieht, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ruht, verstößt auch dann nicht gegen höherrangiges Recht, wenn sie **Zeiten des Erziehungsurlaubs** erfasst (BAG, Urt. v. 24.5.1995 – 10 AZR 619/94, NZA 1996, 31 im Anschluss an BAG, Urt. v. 24.11.1993 – 10 AZR 704/92, NZA 1994, 423).

Gewährt ein Arbeitgeber den Arbeitern Urlaubs- und Weihnachtsgeld, um deren **erhöhten saisonalen Bedarf** abzudecken, ist es nicht zu rechtfertigen, wenn er eine Gruppe von Arbeitern (hier: gering qualifizierte Obstsortiererinnen) von diesen Sonderzahlungen völlig ausschließt (BAG, Urt. v. 27.10.1998 – 9 AZR 299/97, NZA 1999, 700).

### VII. Darlegungs- und Beweislast

„Recht haben und Recht bekommen sind zweierlei“ – dies kann als allgemeine Lebenserkenntnis festgestellt werden. Im Zivilprozess sind die Parteien wechselseitig verpflichtet, dem erkennenden Gericht den **streitmaßgeblichen Sachverhalt** mitzuteilen und die den eigenen Vortrag stützenden sowie den Vortrag der Gegenseite entkräftenden **Beweismittel** zu benennen. Damit sind sowohl die wechselseitige Darlegungs- und Beweislast als auch die Dispositions- und Verhandlungsmaxime sowie der Beibringungsgrundsatz angesprochen. Ein faktischer Zwang zu **Behauptungen „ins Blaue“** ist dem Zivilprozessrecht fremd. Der im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren geltende **Beibringungsgrundsatz** verlangt vielmehr einen **schlüssigen Tatsachenvortrag** der Parteien. Für einen solchen genügt es nicht, wenn eine Partei lediglich Mutmaßungen aufstellt, ohne dass sie tatsächliche Anhaltspunkte für ihre Behauptung darlegt (vgl. BAG, Urt. v. 16.12.2014 – 9 AZR 295/13, NZA 2015, 827; Urt. v. 25.4.2013 – 8 AZR 287/08, ZD 2014, 311).

Die **Darlegungs- und Beweislast** für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz **trägt grds. der anspruchstellende Arbeitnehmer**. Somit hat er die Voraussetzungen des Anspruchs auf Gleichbehandlung darzulegen und vergleichbare Arbeitnehmer zu nennen, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt wurden. Hat er dies getan, muss der Arbeitgeber diesen **Behauptungen zur Gruppenbildung substantiiert entgegenzutreten** und – wenn er den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer anders beurteilt – seinerseits darlegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehört (BAG, Urt. v. 26.4.2023 – 10 AZR 137/22, NZA 2023, 1046; Urt. v. 12.10.2022 – 5 AZR 135/22, NZA 2023, 225).

Nach Auffassung des LAG Köln (Urt. v. 22.1.1999 – 11 Sa 255/98) gehört es zu einer **hinreichend substantiierten Darlegung** einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber generell bestreitet, andere Arbeitnehmer besser als den Kläger behandelt zu haben, dass der Kläger **zumindest einen Fall von Besserstellung** konkret bezeichnet.

#### Hinweis:

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz findet keine Anwendung, wenn die Besserstellung einzelner Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen erfolgt. Nicht anwendbar ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn Leistungen oder Vergünstigungen individuell vereinbart werden. Die Vertragsfreiheit hat Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. ArbG Düsseldorf, Urt. v. 7.7.2022 – 10 Ca 5382/21, juris; aufgehoben durch LAG Düsseldorf, Urt. v. 20.4.2023 – 13 Sa 535/22, juris).

Der vorstehende Grundsatz ist dabei stets kritisch zu hinterfragen. 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 (vgl. LAG Düsseldorf 2023, a.a.O.). Denn Gutdünken ist Willkür, die der Verteilungsgerechtigkeit widerspricht und damit Ansprüche aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz auslösen kann.

### VIII. Auskunftsanspruch

Für die Parteien eines Rechtsstreits gibt es grds. keine allgemeine prozessuale Pflicht zur Auskunftserteilung. Unter bestimmten Voraussetzungen kommt aber ein **auf § 242 BGB gestützter materiell-rechtlicher Auskunftsanspruch** in Betracht, wenn zwischen den Parteien eine besondere rechtliche

Beziehung besteht und die Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner zumindest wahrscheinlich ist. Weiter muss der Auskunftsfordernde entschuldbar in Unkenntnis über Bestehen und Umfang seiner Rechte und dem Anspruchsgegner die Auskunftserteilung zumutbar sein. Durch die Zuerkennung des Auskunftsanspruchs dürfen schließlich die allgemeinen Beweisgrundsätze nicht unterlaufen werden (BAG, Urt. v. 26.4.2023 – 10 AZR 137/22, NZA 2023, 1046).

Wenn eine in der ersten Stufe einer **Stufenklage** begehrte Auskunft dazu dient, den Leistungsantrag nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmen zu können, werden – entgegen dem Gesetzeswortlaut von § 254 ZPO – Informationsansprüche jeglicher Art erfasst. Ein sich aus Treu und Glauben nach § 242 BGB ergebender Auskunftsanspruch setzt voraus, dass die **Parteien in einer besonderen rechtlichen Beziehung zueinander** stehen und der Auskunftsfordernde gegenüber dem Anspruchsgegner zumindest aller Wahrscheinlichkeit zufolge einen Leistungsanspruch hat. Der Auskunftsfordernde muss in entschuldbarer Weise in Unkenntnis über Bestehen und Umfang seiner Rechte sein und dem Anspruchsgegner die Erteilung der Auskunft ohne weiteres zumutbar. Darüber hinaus dürfen die allgemeinen Beweisgrundsätze durch die Zuerkennung des Anspruchs nicht unterlaufen werden (vgl. BAG, Urt. v. 12.10.2022 – 5 AZR 135/22, NZA 2023, 225).

### IX. Konkurrenzverhältnisse, *lex specialis*

Abzugrenzen ist der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz von den in **Spezialgesetzen** geregelten **besonderen Ausprägungen** (vgl. FÜHLROTT, ArbRAktuell 2015, 141). Diese gesetzlichen Spezialregelungen und die ihnen innewohnenden Diskriminierungsverbote gehen dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz vor und schließen seine Anwendung in ihrem Regelungsbereich aus.

#### 1. AGG

Nach § 7 Abs. 2 AGG sind Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, unwirksam. Die Bestimmung in § 7 Abs. 1 Hs. 1 AGG untersagt im Anwendungsbereich des AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, u.a. wegen einer Behinderung. Zudem dürfen Arbeitgeber nach § 81 Abs. 2 S. 1 SGB IX schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu nach § 81 Abs. 2 S. 2 SGB IX die Regelungen des AGG (BAG, Urt. v. 21.11.2017 – 9 AZR 141/17, NZA 2018, 786).

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt danach vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Von § 3 Abs. 1 AGG wird auch eine **sog. verdeckte unmittelbare Ungleichbehandlung** erfasst. Eine solche Ungleichbehandlung ist gegeben, wenn nach einem scheinbar objektiven, nicht diskriminierenden Kriterium unterschieden wird, das jedoch in untrennbarem Zusammenhang mit einem in § 1 AGG genannten Grund steht und damit kategorial ausschließlich Träger eines Diskriminierungsmerkmals trifft (BAG 2017, a.a.O.; vgl. EuGH, Urt. v. 12.10.2010 – C-499/08, NZA 2010, 1341 [ANDERSEN]; BAG, Urt. v. 12.5.2016 – 6 AZR 365/15, NZA 2016, 1345; Urt. v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12, NZA 2014, 372).

#### 2. AÜG

Kernstück der **Leiharbeitsrichtlinie** (RL 2008/104/EG v. 19.11.2008) ist der Gleichbehandlungsgrundsatz gem. ihrem Art. 5. Gegenstand des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind die wesentlichen **Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** gem. Art. 3 Abs. 1 Buchst. f der Leiharbeitsrichtlinie. Die Richtlinie regelt jedoch nicht, gegen wen sich der auf Gleichbehandlung zielende Anspruch des Leiharbeitnehmers richten soll. Die Mitgliedstaaten können insofern das entleihende Unternehmen oder das Leiharbeitsunternehmen in die Pflicht nehmen oder auch eine (subsidiäre) Haftung des anderen Unternehmens vorsehen. Ein bestimmtes **Haftungssystem** schreibt die Richtlinie gerade nicht vor (etwa EuArbRK/KOLBE, 4. Aufl. 2022, RL 2008/104/EG, Art. 5 Rn 1). Die in § 8 Abs. 1 AÜG geregelte Haftung des Verleihers ist damit durch die Leiharbeitsrichtlinie nicht vorbestimmt. Eine Anwendung von § 8 AÜG auf die

spezielle Personalgestaltung nach dem Gesamthafenbetriebsgesetz lässt sich daher nicht aus unionsrechtlichen Vorgaben ableiten (LAG Bremen, Urt. v. 3.11.2022 – 2 Sa 71/22 – Revision eingelegt unter 9 AZR 41/23).

Der Gleichstellungsgrundsatz des § 8 Abs. 1 AÜG schützt Leiharbeitnehmer vor einer Schlechterstellung gegenüber einem vergleichbaren Stammarbeitnehmer. Er schützt jedoch nicht die Stammarbeitnehmer. Ein Anspruch auf Gewährung des Entgelts der besser vergüteten Leiharbeitnehmer ergibt sich daraus nicht (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 9.1.2024 – 5 Sa 37/23, juris).

### 3. EntgTranspG

Einem Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einerseits und einem Anspruch aus § 10 EntgTranspG andererseits liegen verschiedene Lebenssachverhalte zugrunde. Für den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kommt es auf eine **verteilende Entscheidung des Arbeitgebers, die angewandten Kriterien und die Vergleichbarkeit mit anderen Arbeitnehmern** an. Für einen Anspruch aus § 10 EntgTranspG müssen neben dem Anwendungsbereich nach § 12 EntgTranspG die tatsächlichen Voraussetzungen gegeben sein (vgl. LAG Hessen, Urt. v. 30.4.2024 – 4 Sa 1424/21, juris). Steht fest, dass ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin im Hinblick auf einen oder mehrere Vergütungsbestandteile niedriger vergütet wurde als diejenige Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht zu einer ungünstigeren Behandlung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin geführt haben. Berufet sich der Arbeitgeber darauf, dass die Personen aus der Vergleichsgruppe eine **größere Berufserfahrung, eine längere Betriebszugehörigkeit und/oder eine höhere Arbeitsqualität** aufwiesen, muss er darlegen, wie er diese Kriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet hat. Gelingen ihm die entsprechende Darlegung und ggf. der entsprechende Beweis nicht, steht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine höhere Vergütung nach Maßgabe des Entgeltgleichheitsgesetzes (EntgTranspG) zu (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 19.6.2024 – 4 Sa 26/23, NZA-RR 2024, 457).

### 4. SGB IX, Rechte schwerbehinderter Menschen

Nach § 164 Abs. 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des AGG.

Die Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers nach § 165 S. 3 SGB IX 2018, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem **Vorstellungsgespräch** einzuladen, gilt auch bei internen Stellenbesetzungen. Ein Bewerber, der seine Schwerbehinderung bei einer Bewerbung berücksichtigt wissen will, muss den Arbeitgeber hierüber in den Bewerbungsunterlagen in Kenntnis setzen, soweit dieser nicht ausnahmsweise bereits über diese Information verfügt. Ein **Hinweis in den Bewerbungsunterlagen** kann insb. bei internen Bewerbungen entbehrlich sein. Auch bei einer internen Bewerbung kann es im Einzelfall erforderlich sein, in den Bewerbungsunterlagen auf eine bestehende Schwerbehinderung hinzuweisen, selbst wenn dem Arbeitgeber diese im Arbeitsverhältnis in einem anderen Zusammenhang bereits mitgeteilt worden ist. Das kann der Fall sein, wenn bei einem Arbeitgeber mit zahlreichen Arbeitnehmern das Bewerbungsverfahren dezentral von einer Stelle durchgeführt wird, die für den Bewerber **erkennbar keine Kenntnis von der Schwerbehinderung** hat (BAG, Urt. v. 25.4.2024 – 8 AZR 143/23, AP Nr. 4 zu § 165 SGB IX 2018).

Ein erfolgloser schwerbehinderter Bewerber genügt in einem **Schadensersatz- bzw. Entschädigungsprozess** nach § 15 Abs. 1 und/oder Abs. 2 AGG seiner Darlegungslast für die Kausalität der Schwerbehinderung für die Benachteiligung regelmäßig dadurch, dass er eine Verletzung des Arbeitgebers gegen Bestimmungen rügt, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten. Er muss für die von ihm nur vermutete Tatsache eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen die o.g. Vorschriften, z.B. dass der Betriebsrat nicht den Vorgaben des § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX entsprechend über die Bewerbung unterrichtet wurde, vor dem Hintergrund, dass es sich um **tatsächliche Verhältnisse**

in der Sphäre des Prozessgegners handelt, in die ein Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis als Außenstehender regelmäßig keinen Einblick hat und sich auch zumutbar nicht verschaffen kann, regelmäßig keine konkreten Anhaltspunkte darlegen (BAG, Urt. v. 14.6.2023 – 8 AZR 136/22, NZA 2023, 1248).

#### 5. TzBfG

§ 4 TzBfG stellt einen Ausschnitt des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes dar und konkretisiert diesen für die besonders praxisrelevante Frage der Teilzeitarbeit. Dogmatisch ist § 4 TzBfG als **Spezialnorm gegenüber dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz** einzuordnen, die eine sachwidrige Gruppenbildung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bzw. zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten verhindern will. Insoweit enthält § 4 TzBfG ein **typisiertes Beispiel sachwidriger Gruppenbildung** (vgl. APS/GREINER, 7. Aufl. 2024, § 4 TzBfG Rn 3; BAG, Urt. v. 25.10.1994 – 3 AZR 149/94, NZA 1995, 730).

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begründet keinen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 TzBfG (BAG, Urt. v. 13.8.2008 – 7 AZR 513/07, NZA 2009, 27).

#### X. Fazit

Der (allgemeine) arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt (vgl. BAG, Urt. v. 7.2.2024 – 5 AZR 360/22, NZA 2024, 691; Urt. v. 27.4.2021 – 9 AZR 662/19, NZA 2021, 1176). Er ist ein **tragendes Ordnungsprinzip im Arbeitsrecht** und zielt darauf ab, dem Gebot der Verteilungsgerechtigkeit Geltung zu verschaffen.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht nur dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt (= **Gruppenbildung**), sondern grds. auch dann, wenn er – nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt – nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbareren Kriterien (= **Willkür**) leistet (vgl. BAG 2021, a.a.O.).

Abzugrenzen ist der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz von den in Spezialgesetzen geregelten besonderen Ausprägungen, wie z.B. dem **diskriminierungsrechtlichen Schadensersatzanspruch** gem. § 15 Abs. 1 AGG bei Diskriminierung (hierzu OBERTHÜR, NJW 2023, 2754; zur Rspr. des Achten Senats des BAG zum Entschädigungs- und Schadensersatzanspruch des erfolglosen Bewerbers nach § 15 Abs. 2, Abs. 1 AGG SCHLEWING, RdA 2019, 257) wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals, dem **Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte** gem. § 4 TzBfG oder für **Leiharbeiter** gegenüber im Entleiherbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern gem. § 9 Nr. 2 AÜG. Sie gehen als Spezialgesetze dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz vor und enthalten besondere Rechtfertigungsanforderungen.

Die **Darlegungs- und Beweislast** für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liegt grds. beim anspruchstellenden Arbeitnehmer. Er hat die Anspruchsvoraussetzungen darzulegen und vergleichbare Arbeitnehmer zu benennen, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt werden. Ist dies erfolgt, muss der Arbeitgeber darlegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der Anspruchsteller nicht dazugehört (BAG, Urt. v. 12.10.2022 – 5 AZR 135/22, NZA 2023, 225).

Der Arbeitgeber hat die nicht ohne Weiteres erkennbaren Gründe für die von ihm vorgenommene Differenzierung offenzulegen und jedenfalls im Rechtsstreit mit einem benachteiligten Arbeitnehmer so substantiiert darzutun, dass durch das Gericht beurteilt werden kann, ob die Gruppenbildung auf sachlichen Kriterien beruht (BAG 2022, a.a.O.; Urt. v. 14.8.2018 – 1 AZR 287/17, NZA 2019, 100, [Streikbruchprämie als zulässiges Kampfmittel]; Urt. v. 12.8.2014 – 3 AZR 764/12, BetrAV 2015, 75).

Bei richtigem Verständnis beschreiben diese Beweislastgrundsätze – unter **Beachtung des Gebots eines fairen Verfahrens** (vgl. BAG 2022, a.a.O.; Urt. v. 4.5.2022 – 5 AZR 474/21, NZA 2022, 1271) – eine **primäre und sekundäre bzw. gestufte Darlegungs- und Beweislast**, die der unterschiedlichen Sachnähe und -kenntnis Rechnung trägt (in diesem Sinne FUHLROTT, ArbRAktuell 2015, 141, 143 f.).

Oftmals wird der Arbeitnehmer zur Konkretisierung und Durchsetzung seiner Rechte einen **Auskunftsanspruch** im Wege der **Stufenklage** nach § 254 ZPO seinem Leistungsbegehren gestützt auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vorschalten müssen. Nach § 254 ZPO kann mit der **Klage auf Rechnungslegung oder auf Vorlegung eines Vermögensverzeichnisses oder auf Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung** eine Klage auf Herausgabe desjenigen verbunden werden, was der Beklagte aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis schuldet. Bei der Stufenklage wird ein der Höhe oder dem Gegenstand nach noch unbekannter und daher entgegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO noch nicht zu beziffernder Leistungsanspruch zugleich mit den zu seiner Konkretisierung erforderlichen Hilfsansprüchen auf Auskunft und ggf. Richtigkeitsversicherung erhoben (BAG, Urt. v. 28.8.2019 – 5 AZR 425/18, NZA 2019, 1645). Die in der ersten Stufe verlangte Auskunft muss für die Erhebung eines bestimmten Antrags erforderlich sein. Wenn die Auskunft dazu dient, den Leistungsantrag nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmen zu können, werden entgegen dem Gesetzeswortlaut von § 254 ZPO Informationsansprüche jeglicher Art erfasst (vgl. BAG, Urt. v. 9.11.2021 – 1 AZR 206/20, NZA 2022, 286; BAG 2019, a.a.O.)

Der Auskunftsanspruch nach § 242 BGB setzt voraus (zum Ganzen vgl. BAG, Urt. v. 12.10.2022 – 5 AZR 135/22, NZA 2023, 225; FUHLROTT/HOPPE, ArbRAktuell 2024, 27, 29):

1. das Vorliegen einer besonderen rechtlichen Beziehung (= Arbeitsverhältnis);
2. die dem Grunde nach feststehende oder (im vertraglichen Bereich) zumindest wahrscheinliche Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner;
3. die entschuldbare Ungewissheit des Auskunftsfordernden über Bestehen und Umfang seiner Rechte sowie
4. die Zumutbarkeit der Auskunftserteilung durch den Anspruchsgegner (vgl. BAG, Urt. v. 27.5.2020 – 5 AZR 387/19, NZA 2020, 1113; Staudinger/LOOSCHELDERS/OLZEN, 2019, § 242 Rn 605; MüKo-BGB/KRÜGER, § 260 Rn 12 ff.);
5. schließlich dürfen durch die Zuerkennung des Auskunftsanspruchs die allgemeinen Beweisgrundsätze nicht unterlaufen werden (BAG 2020, a.a.O.; Urt. v. 17.4.2018 – XI ZR 446/16, NJW-RR 2018, 1067).

### Praxistipp:

Entsprechend diesen Vorgaben (vgl. FUHLROTT, ArbRAktuell 2015, 141) erfordert die erfolgreiche Durchsetzung eines auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützten Anspruchs neben der sorgfältigen Aufarbeitung des Sachverhalts eine gute Beherrschung des Zivilprozessrechts. Durch geeignete, aussagekräftige Beweisantritte und/oder ein korrektes Auskunftsverlangen nach § 254 ZPO hat der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer für ihn günstigen richterlichen Entscheidung zu schaffen.

Auf Arbeitgeberseite fordert der Gleichbehandlungsgrundsatz, dass Diskriminierung und ungerechtfertigte Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz ausgeschlossen sind und alle Arbeitnehmer im Umkehrschluss gerecht und fair behandelt werden. Hierzu bedarf es u.a. transparenter Einstellungsverfahren, klarer Arbeitsverträge und sonstiger Regelungen, gerechter Vergütungsstrukturen, des Bekenntnisses zur Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer, der Anti-Diskriminierungsschulung von Führungskräften und geeigneter Beschwerdeinstrumente zur Meldung von (vermeintlichen) Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.