

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe richte ich den Fokus auf die Voraussetzungen für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, die das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung noch einmal dargelegt hat.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdunowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz

BAG, Urteil vom 11.12.2025 (6 AZR 47/25), bereitgestellt am 04.03.2026

Der Fall selbst betrifft eine spezielle Konstellation in Verbindung mit einem zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der ver.di – Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft sowie dem dbb beamtenbund und tarifunion geschlossenen Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung) vom 29. November 2021 und soll hier nicht näher vertieft werden. Allerdings führt das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung die Voraussetzungen für einen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und dessen Abgrenzung von einem "Normenvollzug", also einer Leistung, zu der der Arbeitgeber verpflichtet ist oder zumindest meint zu sein, noch einmal sehr schön aus:

"...
Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Dieser Grundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Dabei kommt es darauf an, ob sich nach dem Zweck

der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (vgl. zB BAG 21. Mai 2025 – 4 AZR 155/24 – Rn. 50; 29. April 2025 – 9 AZR 37/24 – Rn. 44; 19. Dezember 2024 – 6 AZR 209/23 – Rn. 18 mwN; 7. Februar 2024 – 5 AZR 360/22 – Rn. 24; 25. Januar 2023 – 10 AZR 29/22 – Rn. 26 mwN).

...
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. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung seiner Arbeitnehmer knüpft nicht unmittelbar an die Leistung selbst an, sondern vielmehr an das von ihm zugrunde gelegte, selbstbestimmte generalisierende Prinzip. Es handelt sich dabei um eine privatautonome

Verteilungsentscheidung, die ihren Ausdruck in einer vom Arbeitgeber freiwillig gesetzten Anspruchsgrundlage für die jeweilige Leistung findet. Bei der Bestimmung der für den Leistungsanspruch maßgebenden Kriterien und der Konkretisierung des „generalisierenden Prinzips“ ist der Arbeitgeber dann an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Bei bloßem – auch vermeintlichem – Normvollzug gilt dieser Grundsatz dagegen nicht. Es fehlt insoweit an einer eigenen Verteilungsentscheidung des Arbeitgebers, weil er subjektiv keine eigenen Anspruchsvoraussetzungen bildet, sondern sich – wenn auch möglicherweise irrtümlich – verpflichtet sieht, eine aus seiner Sicht wirksame Regelung nur vollziehen zu müssen (st. Rspr., vgl. zB BAG 31. Juli 2025 – 6 AZR 18/25 – Rn. 34 f. mwN; 19. Dezember 2024 – 6 AZR 209/23 – Rn. 18 ff.; 16. Oktober 2024 – 4 AZR 290/23 – Rn. 39 mwN; 18. November 2020 – 5 AZR 57/20 – Rn. 33 mwN; 21. Mai 2014 – 4 AZR 50/13 – Rn. 20 mwN, BAGE 148, 139).
..."

Dass klingt einleuchtend, aber wie immer wird die Kunst für den Arbeitgeber am Ende darin bestehen, diese Wertungen im Rahmen der Bildungen von Gruppen einzuhalten, was sich in der Praxis regelmäßig als nicht ganz einfach erweist.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdunowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de