

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Schlechterstellung von Arbeitnehmern gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Im Bereich der Vergütung greift das Gebot der Gleichbehandlung ein, wenn der [Arbeitgeber Leistungen](#) aufgrund einer generellen Regelung gewährt, insbesondere wenn er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Ist die Entscheidung des [Arbeitgebers](#) nicht auf einen einzelnen [Betrieb](#) beschränkt, sondern bezieht sie sich auf alle oder mehrere Betriebe seines Unternehmens, ist auch die Gleichbehandlung der [Arbeitnehmer](#) betriebsübergreifend zu gewährleisten. Eine unterschiedliche Behandlung der einzelnen Betriebe setzt voraus, dass es hierfür sachliche Gründe gibt.

Die Beklagte betreibt ein Logistik- und Paketdienstleistungsunternehmen. Sie beschäftigt bundesweit ca. 15.000 [Arbeitnehmer](#) in zahlreichen Niederlassungen. Der Kläger war im [Betrieb](#) G. als Zusteller tätig. Zum 1. September 2005 erhöhte die Beklagte freiwillig die Vergütung ihrer [Arbeitnehmer](#) um 2,1 Prozent. In sechs Betrieben wandte sie einen anderen Erhöhungssatz an, die Mitarbeiter in G. nahm sie als Einzige vollständig von der Erhöhung aus. Die Beklagte hat hierfür geltend gemacht, die Löhne im [Betrieb](#) G. lägen deutlich über denen der anderen Niederlassungen in Hessen, die Kosten je beförderten Paket seien in G. am höchsten und die flexible [Mehrarbeit](#) werde durch die betrieblichen Regelungen in G. nicht ausreichend zugelassen.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Teilhabe an der Lohnerhöhung von 2,1 Prozent. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Beklagte habe eine sachgerechte Gruppenbildung vorgenommen. Dem ist der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht gefolgt. Zwar kann ein unterschiedliches Ausgangsniveau der Löhne ebenso wie der unterschiedliche betriebswirtschaftliche Erfolg der Betriebe und eine höhere Leistungsanforderung in einzelnen Betrieben eine unterschiedliche Behandlung bei Lohnerhöhungen rechtfertigen. Hierfür hätte es aber eines unternehmensweiten Vergleichs aller Betriebe der Beklagten - unter Einbeziehung der Gründe für die bestehenden Unterschiede - bedurft. Auf etwaige Regelungen in anderen Betrieben, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von [Überstunden](#) unzulässig beschränken, kann sich die Beklagte nicht berufen. Der Senat hat deshalb das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung der Sachgründe an das [Landesarbeitsgericht](#) zurückverwiesen.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 3. Dezember 2008 - [5 AZR 74/08](#) - Quelle: [BAG PM 93/2008](#)