

Aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist der [Arbeitgeber](#) verpflichtet, seine [Arbeitnehmer](#) bei Anwendung einer selbst gesetzten Regelung gleich zu behandeln. Deshalb darf er auch im Falle einer freiwillig gewährten allgemeinen Lohnerhöhung Unterschiede nur aus sachlichen Gründen machen. Der [Arbeitgeber](#) muss die Anspruchsvoraussetzungen so abgrenzen, dass nicht ein Teil der [Arbeitnehmer](#) sachwidrig oder [willkürlich](#) von der Vergünstigung ausgeschlossen wird.

Der beklagte [Arbeitgeber](#) beschäftigt ca. 300 [Arbeitnehmer](#). Er erhöhte die Vergütung der [Arbeitnehmer](#) ab dem 1. Januar 2007 um 2,5 %. Ausgenommen hiervon wurden nur die 14 Mitarbeiter, darunter der Kläger, die sich 2003/2004 nicht auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingelassen hatten. Die übrigen Mitarbeiter hatten damals ua. einer Reduzierung ihres Urlaubsanspruchs von 30 auf 25 Tage und einem Wegfall des zusätzlichen Urlaubsgeldes von 50 % des Urlaubsentgelts zugestimmt. Der [Arbeitgeber](#) bot dem Kläger die 2,5 %ige Lohnerhöhung nunmehr nur unter der Voraussetzung an, dass dieser die Vertragsverschlechterung ebenfalls annehme. Das lehnte der Kläger ab.

Die Klage auf [Zahlung](#) der Lohnerhöhung war in allen Instanzen erfolglos. Zwar war der [Arbeitgeber](#) bei der Lohnerhöhung an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Er handelte aber nicht sachwidrig oder [willkürlich](#), als er den Einkommensverlust der [Arbeitnehmer](#) von 2003/2004 mit einer Lohnerhöhung teilweise ausglich. Auf diese Zwecksetzung hatte er ausdrücklich hingewiesen. Da der Kläger keinen Einkommensverlust erlitten hat, kann er nicht verlangen, an dem Ausgleich teilzunehmen.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 15. Juli 2009 - [5 AZR 486/08](#) - PM BAG 70/09