

Ein fairer Umgang mit Mitarbeitenden ist in jedem Unternehmen von großer Bedeutung. Dazu gehört auch die gleichberechtigte Verteilung von finanziellen Zuwendungen, wie zum Beispiel Bonuszahlungen. Doch wie sieht es aus, wenn nur eine kleine Gruppe von Mitarbeitenden bevorzugt wird? Kann dies einen Anspruch auf Gleichbehandlung der Nichtbedachten auslösen?

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG verpflichtet Unternehmen dazu, Mitarbeitende gleich zu behandeln, sofern keine sachlichen Gründe eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Diese Regelung scheint im Grundsatz klar, doch die Details können sich als knifflig erweisen.

Schon zu Beginn diesen Jahres zeigte sich dies in der Entscheidung zum [Urteil des BAG vom 16. Februar 2023 \(8 AZR 450/21\)](#). Eine Frau hatte vor dem Bundesarbeitsgericht gegen eine Ungleichzahlung geklagt und Recht bekommen, nachdem ein männlicher Kollege ein höheres Gehalt forderte und dieses auch durchgesetzt bekam. Dazu ausführlich in unserem [Artikel: Equal Pay ist keine Verhandlungssache](#)

Selektive Bonuszahlungen vs. Anspruch auf Gleichbehandlung

Ein aktuelles [Urteil des Bundesarbeitsgerichts \(BAG\) vom 25. Januar 2023 \(Az.: 10 AZR 29/22\)](#) beschäftigt sich nun wieder mit einer Fragestellung zur Gleichbehandlung. In aktuellen Fall stritt eine außertariflich beschäftigte Mitarbeiterin mit ihrem Arbeitgeber über die Zahlung des Jahresbonus. Sie war im Juni 2020 ausgeschieden und hatte einen Abfindungsanspruch nach dem geltenden Rahmensozialplan vereinbart. Laut diesem Sozialplan sollte sie einen zeitanteiligen Bonus erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis im Austrittsjahr nach dem 31. März endete.

Das Unternehmen kündigte jedoch am 8. Juni 2020 an, dass mit einer Bonuszahlung für das Jahr 2020 nicht zu rechnen sei. Die Klägerin erhielt keinen Bonus, während sechs Mitarbeitende, die bis zum 31. Mai 2020 ausgeschieden waren, einen anteiligen Bonus

erhielten.

Das BAG entschied in dieser Revisionsentscheidung zugunsten der Klägerin. Obwohl der Bonus nicht vertraglich zugesichert war, ergab sich ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser besagt, dass Arbeitgeber Arbeitnehmer(-gruppen) in vergleichbarer Lage gleich behandeln müssen. Die Unternehmensentscheidung, nur sechs Mitarbeitenden den Bonus zu gewähren, konnte das Gericht nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sehen.

Das Urteil verdeutlicht, dass Unternehmen bei Bonuszahlungen sorgfältig vorgehen müssen. Eine Bevorteilung einzelner Mitarbeitender ohne sachliche Gründe kann einen Anspruch auf Gleichbehandlung der Nichtbedachten auslösen. Auch wenn es möglich ist, freiwillige Vergütungsleistungen individuell zu gestalten, muss die Unternehmensentscheidung an einem diskriminierungsfreien und generalisierenden Schema ausgerichtet sein.

Einschränkung der unternehmerischen Freiheit

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz schränkt die unternehmerische Freiheit in diesem Bereich ein und zwingt Unternehmen dazu, finanzielle Zuwendungen gerecht zu verteilen. Eine Besserstellung einiger Weniger kann somit die Gleichbehandlung Vieler zur Folge haben.

Insgesamt zeigt das Urteil des BAG, dass eine sachlich ungerechtfertigte Bevorzugung kleiner Mitarbeitergruppen zu rechtlichen Konsequenzen führen kann. Um im Sinne des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu handeln, sollten Unternehmen bei der Vergabe von Boni und anderen finanziellen Leistungen an alle Mitarbeitenden denken und individuelle Vorzüge vermeiden.

Unser Beratungsangebot

Wenn auch Sie eine Ungleichbehandlung erfahren oder beobachtet haben, vor einer

entsprechenden Vertragsausgestaltung stehen oder sonstige Fragen zu
Arbeitsrechtsthemen haben, beraten unsere [Experten](#) gerne weiter.