

# Kurz kommentiert

## Anspruch auf höhere Vergütung aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz

Vor dem LAG Mecklenburg-Vorpommern stritten die Parteien über die Höhe der Vergütung anlässlich einer Besserstellung später eingestellter Arbeitnehmer.

Der Kläger, Jahrgang 1988, hatte eine Berufsausbildung zum Restaurantfachmann und anschließend zum Hotelfachmann absolviert. Er hatte danach rund sechs Jahre in verschiedenen Hotels gearbeitet und im Anschluss rund vier Jahre als Niederlassungsleiter für verschiedene Zeitarbeitsunternehmen. Im Oktober 2020 nahm er eine Beschäftigung als Personalleiter bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten auf. Es war ein monatliches Festgehalt von 4.200 Euro brutto vereinbart. Der Kläger war zunächst für rund 80 Beschäftigte zuständig. Im Oktober 2021 wurde das Arbeitsverhältnis aufgrund eines dreiseitigen Vertrags auf die Beklagte überführt. Ab diesem Zeitpunkt war der Kläger für rund 800 Beschäftigte in verschiedenen Unternehmen zuständig. Er bemühte sich mehrfach um eine Gehaltserhöhung, was jedoch ohne Erfolg blieb. Im Dezember 2022 stellte die Beklagte im Anschluss an ein Ausschreibungsverfahren einen weiteren Personalleiter ein, mit dem sie ein monatliches Gehalt von 10.000 Euro brutto zzgl. Provision und Dienstwagen vereinbarte. Der neue Personalleiter ist Jahrgang 1976, hatte ein Studium zum Diplom-Ökonom absolviert und im Anschluss daran viele Jahre für große Unternehmen jeweils im Personalbereich in verschiedenen Positionen gearbeitet. Er schied nach drei Monaten wieder aus. Die Beklagte besetzte die frei gewordene Stelle daraufhin mit der Zweitplatzierten, Frau W., mit der sie ebenfalls ein Gehalt von 10.000 Euro brutto vereinbarte. Frau W., Jahrgang 1986, hatte ein Bachelorstudium International Business Administration und ein Masterstudium erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss hatte sie in verschiedenen mittelständischen Unternehmen im Personalbereich in unterschiedlichen Positionen gearbeitet. Mit seiner Klage forderte der Personalleiter die rückwirkende Anpassung seiner Vergütung auf 10.000 Euro und rechtfertigte dies mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz und einer unmittelbaren Entgeltbenachteiligung i. S. v. § 3 EntgTranspG.

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. 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. Die Darlegungs- und Beweislast für einen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz liegt beim Anspruch stellenden Arbeitnehmer. Jedoch lag der Vergütungszusage an den neuen Personalleiter keine betriebliche Einheitsregelung zugrunde. Die Beklagte hatte die Leistungen nicht nach einem erkennbaren generalisierenden Prinzip gewährt, sondern einen einzelnen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit in zulässiger Weise begünstigt. Abgesehen davon gab es für die Differenzierung einen sachlich einleuchtenden Grund nämlich die unterschiedlichen Berufsabschlüsse und Berufserfahrungen.

Auch aus dem Entgelttransparenzgesetz ergab sich kein Anspruch, denn der Kläger war nicht wegen seines Geschlechts gegenüber Frau W. benachteiligt worden. Da der zunächst eingestellte Personalleiter demselben Geschlecht wie der Kläger angehört, kann die Ursache für die unterschiedliche Behandlung von Frau W. nicht in diesem Merkmal liegen. Denn die Beklagte hatte mit ihr dieselbe Vergütung wie zuvor mit dem männlichen Arbeitnehmer vereinbart (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 28.1.2025 – 5 SLa 159/24 rk.).

## Wirksamkeit einer Vertragsstrafenregelung

Eine internationale private Ersatzschule klagte auf Zahlung einer Vertragsstrafe gegen eine irische Lehrerin, da diese die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist nicht eingehalten hatte. Der Arbeitsvertrag legte in Ziffer 2 a) fest, dass das monatliche Bruttogehalt 3.400 Euro beträgt. Ziffer 9 a) regelte, dass die Kündigungsfrist sechs Monate zum 31.1. oder zum 31.7. des Kalenderjahres für beide Seiten beträgt. Unter der Überschrift „Vertragsstrafe“ sah Ziffer 11 des Vertrages vor, dass eine Vertragsstrafe fällig ist, wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der vertraglichen ordentlichen Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund löst. Die Höhe der Vertragsstrafe beträgt ein Bruttomonatsgehalt gemäß Ziffer 2 a). Die Lehrerin kündigte das Arbeitsverhältnis am 3.3.2023 mit Wirkung zum

31.7.2023. Zum Zeitpunkt der Kündigung verdiente sie 4.200 Euro brutto. Die Schule behielt daher vom Juli-Gehalt einen Nettobetrag i. H. v. 1.778,76 Euro ein und klagte die Differenz zum letzten Bruttomonatsgehalt (4.200 Euro) i. H. v. 2.421,76 Euro ein.

Die Klage hatte teilweise Erfolg. Das Hessische LAG sprach der Schule eine Vertragsstrafe i. H. v. 1.621,76 Euro zu, da das Gericht den Unterschiedsbetrag vom Einstiegsgehalt von 3.400 Euro von der Klageforderung in Abzug brachte (Hessisches LAG, Urt. v. 11.12.2024 – 18 SLa 731/24). Die Vertragsstrafenregelung hielt einer AGB-Kontrolle stand. Die Klausel war nicht überraschend. Denn Vereinbarungen von Vertragsstrafen sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge regelmäßig nicht überraschend ist. Zudem war die Vertragsstrafe unter einer eigenen fettgedruckten Überschrift geregelt. Die Klausel verstieß auch nicht gegen das Transparenzgebot. Denn die Formulierung „ohne Einhaltung der vertraglichen ordentlichen Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund“ ist nicht unklar. Dadurch wird ein vertragswidriges Verhalten erfasst, weil weder die Kündigungsfrist gewahrt wird noch ein Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt. Auch die Höhe der Vertragsstrafe war klar bestimmt. Sie ergab sich aus dem Verweis von Ziffer 11 c) auf das Bruttomonatsgehalt gemäß Ziffer 2 a) des Arbeitsvertrages. Dort ist das Monatsgehalt mit 3.400 Euro ausgewiesen. Allerdings ließ das Gericht keine dynamische Auslegung von Ziffer 2 a) zu, sodass auf das aktuelle Monatsgehalt abzustellen gewesen wäre. Denn der Verweis erfasst ausdrücklich das Bruttomonatsgehalt gemäß Ziffer 2 a).

Das Gericht unterzog auch die Kündigungsfrist einer AGB-Kontrolle. Es hielt die Verbindung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist mit der Festlegung, dass eine Kündigung nur zu zwei Zeitpunkten innerhalb eines Kalenderjahres zulässig ist für rechters. Zwar stellt die festgelegte Kündigungsfrist eine erhebliche Einschränkung dar, die Frist gilt jedoch sowohl für die Schule als Arbeitgeberin als auch für die Lehrkraft. Die Beschränkung des Kündigungsrechts auf einen Termin pro Jahr verletzt nach der Rechtsprechung des BAG den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht in seinem Grundrecht auf Berufsfreiheit. Ein Lehrkraftwechsel während des Schuljahrs kann nach dieser Rechtsprechung erhebliche Beeinträchtigungen für die Umsetzung des Unterrichts und für die Betreuung der Schüler mit sich bringen. Außerdem bedarf die Einstellung einer Ersatzkraft eines zeitlichen Vorlaufs, insbesondere wenn muttersprachliche Lehrkräfte aus dem Ausland rekrutiert werden müssen. Durch die Kündigung vom März 2023 zum Juli 2023 war die Vertragsstrafe verwirkt, denn die Frist von sechs Monaten zum Schuljahreshalbjahr war nicht eingehalten.