

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 12. Oktober 2022
- 5 AZR 135/22 -
ECLI:DE:BAG:2022:121022.U.5AZR135.22.0

I. Arbeitsgericht
Celle

Urteil vom 20. Januar 2021
- 2 Ca 214/20 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 9. November 2021
- 10 Sa 176/21 -

Entscheidungsstichworte:

Auskunftsanspruch - Darlegungs- und Beweislast

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 135/22

10 Sa 176/21
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Rn. 35 des Urteils wurde mit
Beschluss vom 24. Februar 2023
berichtigt.

Fritzsche, als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle
01.03.2023, Fritzsche

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Oktober 2022

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 2022 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach sowie die ehrenamtlichen Richter Menssen und Dr. Rahmstorf für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. November 2021 - 10 Sa 176/21 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wege einer Stufenklage über Auskunftsansprüche zu Gehaltsanpassungen und deren Gewährung. 1

Der Kläger ist seit November 2014 für die Beklagte tätig, seit August 2015 bis zu seiner Freistellung im November 2016 als Leiter des Bereichs Finanzen und Controlling für den Geschäftsbereich Waffe und Munition. § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 25. Juni 2014 lautet: 2

„Herr S gehört zum Kreis der ‚leitenden Führungskräfte‘ der R GmbH. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes finden auf Herrn S in der jetzigen Funktion keine Anwendung, da er zum Personenkreis gemäß § 5 Abs. III dieses Gesetzes gehört.“

Ausweislich der „Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag vom 25. Juni 2014“ übernimmt die Beklagte für den Kläger als „leitende[n] Angestellte[n]“ alle zwei Jahre die Kosten für eine ärztliche Vorsorgeuntersuchung. 3

In den Personalstammdaten weist die Beklagte den bei ihr beschäftigten Personen nach einer vom Kläger zur Akte gereichten Übersicht folgende Bezeichnungen zu: AT-Angestellte, Auszubildende, Besondere Abrechnung, Geringfügig Beschäftigte, Leihkräfte/Zeitarb., Leistungslöhner, Leitende Angestellte, Meister, Organe - GF/VO, Praktikanten, Tarif-Mitarbeiter, Werkschutz, Werkstudenten. 4

Im Jahr 2015 erhöhte die Beklagte das Jahreszieleinkommen des Klägers von 165.000,00 Euro auf 170.000,00 Euro und im Folgejahr auf 172.550,00 Euro. Ab dem 7. November 2016 stellte sie ihn von der Arbeitsleistung frei. In der Folgezeit sprach sie zwei Kündigungen aus. Die dagegen gerichteten Klagen hatten Erfolg. 5

In den Jahren 2017 bis 2020 erhöhte die Beklagte das Entgelt mehrerer Arbeitnehmer, nicht aber das des Klägers. Der jeweilige Vorgesetzte legte den Umfang der Gehaltserhöhung fest. Erst rückwirkend zum 1. Januar 2021 hob die Beklagte das Jahreszielgehalt des Klägers um 2,5 Prozent an, nachdem dieser im April 2021 (kurzzeitig) wieder eine neu zugewiesene Tätigkeit bei ihr aufgenommen hatte. 6

Mit seiner Klage vom 29. Mai 2020 verlangt der Kläger - soweit für das vorliegende Verfahren von Bedeutung - im Wege der Stufenklage Auskunft über Gehaltserhöhungen in den Jahren 2017 bis 2019 und deren Gewährung. Er hat behauptet, die Beklagte habe das Gehalt bei nahezu allen leitenden Führungskräften leistungsunabhängig als Inflationsausgleich angepasst und ihn zu Unrecht davon ausgenommen. Dreizehn namentlich benannte, mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer hätten entsprechende Gehaltserhöhungen erhalten. 7

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 8

- a) die Beklagte zu verurteilen, ihm Auskunft über die bei leitenden Angestellten in den Jahren 2017 bis 2019 erfolgten Anpassungen des Jahreszielgehalts zu erteilen,
- b) die Beklagte zu verurteilen, sein Jahreszielgehalt nach Maßgabe der unter Buchst. a erteilten Auskünfte in gleicher Weise anzupassen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat behauptet, nicht alle vom Kläger aufgeführten Mitarbeiter seien mit ihm vergleichbar. Hierzu hat sie auf die - streitige - Einstufung des Klägers und einzelner genannter Personen in unterschiedliche sog. Managementlevel verwiesen. Die vorgenommenen Gehaltserhöhungen folgten keinem generalisierenden Prinzip und beruhten auf individuellen Entscheidungen und Verhandlungen. Hierbei könne die aktuelle Ein- 9

ordnung auf dem jeweiligen Gehaltsband sowie die individuelle Leistung berücksichtigt werden. Eine willkürliche Ungleichbehandlung des Klägers liege nicht vor. Die Gehälter anderer mit dem Kläger vergleichbarer Mitarbeiter seien unverändert geblieben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Senat nachträglich zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die zuletzt gestellten Anträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Seine Berufung gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts kann mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung nicht zurückgewiesen werden. Zu Recht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Anforderungen an die Darlegungslast für den erhobenen Auskunftsanspruch überspannt. 11

I. Ohne Rechtsfehler hat das Berufungsgericht angenommen, dass die Klage mit den zuletzt gestellten Anträgen zulässig ist. 12

1. Nachdem das Landesarbeitsgericht über den im Berufungsverfahren neu formulierten Auskunftsantrag entschieden hat, ist in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO in der Revisionsinstanz nicht mehr zu prüfen, ob eine Klageänderung vorlag und ob diese die Voraussetzungen des § 533 ZPO erfüllte (*vgl. BAG 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - Rn. 29 mwN*). 13

2. Der Auskunftsantrag ist in der gebotenen rechtsschutzgewährenden Auslegung hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*vgl. zu den Anforderungen: BAG 25. Januar 2022 - 9 AZR 146/21 - Rn. 9; 18. März 2020 - 5 AZR 25/19 - Rn. 14*). Aus dem Vorbringen des Klägers ergibt sich, dass er mit der Personengruppe der „leitenden Angestellten“, auf die sich sein Auskunftsbegehren bezieht, die Personen meint, die die Beklagte in den Personalstammda- 14

ten als „Leitende Angestellte“ ausweist. Soweit der Kläger erstinstanzlich zu Protokoll erklärt hat, mit „leitenden Angestellten“ meine er ausschließlich die 13 schriftsätzlich benannten Personen, ist dies durch die Neuformulierung des Antrags in der Berufungsinstanz überholt. Der Kläger nimmt zudem ausdrücklich nicht Bezug auf leitende Angestellte iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG oder iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG, sondern stellt explizit auf die Zuordnung ab, die die Beklagte in den Personalstammdaten vornimmt. Auf Nachfrage des Senats hat der Kläger dieses Antragsverständnis in der mündlichen Verhandlung bestätigt. Hinsichtlich des Begriffs „Gehaltsanpassungen“ hat er schriftsätzlich klargestellt, dass er hierunter Erhöhungen versteht.

3. Der Auskunfts- und der (noch unbezifferte) Leistungsantrag konnten zulässig als Stufenklage nach § 254 ZPO erhoben werden. 15

a) Nach § 254 ZPO kann mit der Klage auf Rechnungslegung oder auf Vorlegung eines Vermögensverzeichnisses oder auf Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung eine Klage auf Herausgabe desjenigen verbunden werden, was der Beklagte aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis schuldet. Bei der Stufenklage wird ein der Höhe oder dem Gegenstand nach noch unbekannter und daher entgegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO noch nicht zu beziffernder Leistungsanspruch zugleich mit den zu seiner Konkretisierung erforderlichen Hilfsansprüchen auf Auskunft und ggf. Richtigkeitsversicherung erhoben (*BAG 28. August 2019 - 5 AZR 425/18 - Rn. 17, BAGE 167, 349*). Die in der ersten Stufe verlangte Auskunft muss für die Erhebung eines bestimmten Antrags erforderlich sein. Wenn die Auskunft dazu dient, den Leistungsantrag nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmen zu können, werden entgegen dem Gesetzeswortlaut von § 254 ZPO Informationsansprüche jeglicher Art erfasst (*vgl. BAG 9. November 2021 - 1 AZR 206/20 - Rn. 13; 28. August 2019 - 5 AZR 425/18 - Rn. 20, BAGE 167, 349*). 16

b) So liegt es hier. Der Kläger begehrt mit seinem Auskunftsantrag zu a) Informationen, mit denen er die Gehaltsdifferenzen beziffern möchte, die er mit dem Antrag zu b) geltend macht. Diese ergeben sich aus den streitigen Gehaltserhöhungen in den Jahren 2017 bis 2019, die dem Kläger seiner Auffassung nach zustehen. 17

- II. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Auskunftsanspruch nicht als unbegründet abgewiesen werden. 18
1. Das Berufungsgericht ist zunächst zutreffend von den in der Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen eines auf § 242 BGB gestützten Auskunftsbegehrens ausgegangen. 19
- a) Grundsätzlich besteht keine nicht aus besonderen Rechtsgründen abgeleitete Pflicht zur Auskunftserteilung für die Parteien des Rechtsstreits. Die Zivilprozessordnung kennt keine - über die anerkannten Fälle der Pflicht zum substantiierten Bestreiten hinausgehende - Aufklärungspflicht der nicht darlegungs- und beweisbelasteten Partei (*BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 29 mwN, BAGE 170, 327*). 20
- b) Von diesem Grundsatz abweichend kann allerdings materiell-rechtlich nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) eine Auskunftspflicht bestehen. 21
- aa) Dafür müssen es die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über den bestehenden Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die Auskunft unschwer geben kann, die erforderlich ist, um die Ungewissheit zu beseitigen (*vgl. BAG 25. November 2021 - 8 AZR 226/20 - Rn. 71 mwN; ebenso BGH 18. Februar 2021 - III ZR 175/19 - Rn. 44 mwN*). Zudem darf die Darlegungs- und Beweissituation im Prozess durch materiell-rechtliche Auskunftsansprüche nicht unzulässig verändert werden (*vgl. BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 8/19 - Rn. 40, BAGE 174, 193; vgl. insgesamt zum Gleichbehandlungsgrundsatz Staudinger/Richardi/Fischinger [2020] § 611a Rn. 1045*). 22
- bb) Der Auskunftsanspruch nach § 242 BGB setzt im Einzelnen voraus: 23
(1) das Vorliegen einer besonderen rechtlichen Beziehung, (2) die dem Grunde nach feststehende oder (im vertraglichen Bereich) zumindest wahrscheinliche Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner, (3) die entschuldbare Ungewissheit des Auskunftsfordernden über Bestehen und Umfang seiner Rechte sowie (4) die Zumutbarkeit der Aus-

kunftserteilung durch den Anspruchsgegner (*BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 32 mwN, BAGE 170, 327; Staudinger/Looschelders/Olzen [2019] § 242 Rn. 605; MüKoBGB/Krüger 9. Aufl. § 260 Rn. 12 ff.*). Schließlich dürfen (5) durch die Zuerkennung des Auskunftsanspruchs die allgemeinen Beweisgrundsätze nicht unterlaufen werden (*BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - aaO; BGH 17. April 2018 - XI ZR 446/16 - Rn. 24*).

2. Nach Maßgabe dieser Voraussetzungen ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, ein Auskunftsanspruch des Klägers komme nicht in Betracht, weil es für den Leistungsanspruch auf die beanspruchten Gehaltserhöhungen keine materiell-rechtliche Grundlage gebe, nicht frei von Rechtsfehlern. 24

a) Der Kläger hat den auf der zweiten Stufe verfolgten Leistungsanspruch, zu dessen Bezifferung er die streitgegenständlichen Auskünfte verlangt, zuletzt nur noch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt. Dieser wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt (*BAG 27. April 2021 - 9 AZR 662/19 - Rn. 17*). Er gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (*st. Rspr., vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 42, BAGE 171, 1; 27. April 2016 - 5 AZR 311/15 - Rn. 35*). 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 (*BAG 27. April 2016 - 5 AZR 311/15 - aaO*). Die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer erlaubt noch nicht den Schluss, diese bildeten eine Gruppe. Eine Gruppenbildung liegt erst dann vor, wenn die Besserstellung nach bestimmten Kriterien vorgenommen wird, die bei allen Begünstigten vorliegen (*BAG 15. Mai 2013 - 10 AZR 679/12 - Rn. 40; 20. März 2013 - 10 AZR 8/12 - Rn. 39*). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch dann anwendbar, wenn der 25

Arbeitgeber - nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt - nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbareren Kriterien Leistungen erbringt (BAG 27. April 2021 - 9 AZR 662/19 - Rn. 17).

- b) Die Darlegungs- und Beweislast für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liegt grundsätzlich beim anspruchstellenden Arbeitnehmer. Nach den allgemeinen Regeln der Normenbegünstigung hat er die Voraussetzungen des Anspruchs auf Gleichbehandlung darzulegen und daher vergleichbare Arbeitnehmer zu nennen, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt werden. Ist dies erfolgt, muss der Arbeitgeber - wenn er anderer Auffassung ist - darlegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehört (BAG 22. Januar 2009 - 8 AZR 808/07 - Rn. 37; 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - zu II 3 a der Gründe; Staudinger/Richardi/Fischinger [2020] § 611a Rn. 1044; ErfK/Preis 22. Aufl. BGB § 611a Rn. 605). Der Arbeitgeber hat die nicht ohne Weiteres erkennbaren Gründe für die von ihm vorgenommene Differenzierung offenzulegen und jedenfalls im Rechtsstreit mit einem benachteiligten Arbeitnehmer so substantiiert darzutun, dass durch das Gericht beurteilt werden kann, ob die Gruppenbildung auf sachlichen Kriterien beruht (BAG 12. August 2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 27; 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 30, BAGE 144, 160). 26
- c) Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft angenommen, der Kläger habe das Vorhandensein einer Gruppe mit ihm vergleichbarer, im Verhältnis zu ihm vorteilhaft behandelter Arbeitnehmer nicht hinreichend substantiiert dargelegt. Dieser Würdigung liegt eine unzutreffende Verteilung der Darlegungslast zugrunde. Hierin liegt ein materieller Rechtsfehler, der im Revisionsverfahren ohne Verfahrensrüge von Amts wegen zu beachten ist (vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 70; 28. Mai 2014 - 7 AZR 276/12 - Rn. 32). 27
- aa) Indem der Kläger auf seine Zugehörigkeit zu den „leitenden Führungskräften“ gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 des Arbeitsvertrags und auf den Erhalt einer Leistung für „leitende Angestellte“ ausweislich der Zusatzvereinbarung vom 25. Juni 2014 verwiesen hat, hat er behauptet, zu den „Leitenden Angestellten“ 28

iSd. Personalstammdaten zu zählen. Aus dieser Gruppe hat er 13 nach seinem Vortrag vergleichbare Personen benannt, die im streitgegenständlichen Zeitraum von 2017 bis 2019 Gehaltserhöhungen erhalten haben. Damit hat er die Voraussetzungen für den begehrten Auskunftsanspruch (*oben Rn. 23*) schlüssig dargelegt: Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsverhältnis als besondere rechtliche Beziehung, aus welcher dem Grunde nach ein Leistungsanspruch gegen die Beklagte wahrscheinlich ist. Mit den hierfür verlangten weitergehenden Darlegungen hat das Landesarbeitsgericht die den Kläger treffende Darlegungslast erkannt. Weitere Ausführungen können vom Kläger erst nach erheblichem (Gegen-)Vortrag (§ 138 Abs. 2 ZPO) der Beklagten verlangt werden. Der Kläger war weiterhin in einer entschuldbaren Ungewissheit über Bestehen und Umfang seiner Rechte, weil er keine genaue Kenntnis von den gewährten Gehaltssteigerungen hatte und haben konnte. Es ist - anders als das Arbeitsgericht mit Blick auf seine frühere Tätigkeit rechtsfehlerhaft gemutmaßt hat - weder konkret behauptet noch ersichtlich, dass sich der Kläger die notwendigen Informationen selbst auf zumutbare und rechtmäßige Weise beschaffen konnte. Der Beklagten ist die Auskunftserteilung zumutbar, die allgemeinen Beweisgrundsätze werden nicht unterlaufen, weil nach Auskunftserteilung die oben (*zu II 2 b*) dargestellte Verteilung der Darlegungs- und Beweislast zu beachten ist.

bb) Unter Berücksichtigung des Vortrags und der Kenntnismöglichkeiten des im streitgegenständlichen Zeitraum freigestellten Klägers oblag es der Beklagten, seinen Behauptungen zur Gruppenbildung substantiiert entgegenzutreten und darzulegen, wie groß der von ihr begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der Kläger nicht dazugehört. Dies hat sie nicht getan. Sie hat zwar mit dem Verweis auf unterschiedliche Hierarchieebenen, Managementlevel und Gehaltsbänder mögliche Abgrenzungskriterien angesprochen, aber nicht erläutert, dass oder inwiefern diese Aspekte bei der vorgenommenen Gruppenbildung eine Rolle spielen. Ohne die Darlegung der hierfür maßgeblichen Kriterien ist nicht erkennbar, inwieweit es für die Gruppenzugehörigkeit des Klägers von Bedeutung ist, dass er nach dem Vortrag der Beklagten dem Managementlevel 5 zugeordnet sein soll. Ob er deswegen nicht mit Personen vergleichbar ist, die auf Managementlevel 4 bzw. 3 tätig sind, lässt sich

29

ohne Offenlegung der Gründe für die vorgenommene Differenzierung nicht feststellen. Ebenso wenig kann beurteilt werden, ob eine - unterstellte - Gruppenbildung basierend auf Managementleveln sachlichen Kriterien entsprach. Weiterer Vortrag des Klägers zu den Funktionen der von ihm benannten Personen ist erst erforderlich, nachdem die Beklagte erklärt hat, inwieweit es bei der Gruppenbildung auf die jeweils wahrgenommene Funktion ankommt.

cc) Aus dem Vortrag der Beklagten ergibt sich auch nicht, dass der Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegend bereits ausgeschlossen ist, weil die Gehaltserhöhungen im streitgegenständlichen Zeitraum nicht nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip, bei dem sie Voraussetzungen oder Zwecke festlegt hatte, gewährt wurden. 30

(1) Die Beklagte hat zwar individuelle Vertragsverhandlungen mit den Empfängern der Gehaltserhöhungen im streitgegenständlichen Zeitraum behauptet, diese aber nicht im Einzelnen geschildert. Indem sie eine willkürliche Ungleichbehandlung des Klägers bestritten hat, hat sie vielmehr impliziert, für die gewährten Gehaltserhöhungen sachliche Gründe zu haben. Die Beklagte nennt selbst zwei übergreifende Kriterien für die Gehaltserhöhungen, wenn sie vorträgt, diese seien unter anderem aufgrund von Leistungen der Arbeitnehmer sowie bei einer Einordnung im unteren Bereich des jeweiligen Gehaltsbands erfolgt. 31

(2) Die nach dem Vortrag der Beklagten unterbliebene Gehaltserhöhung an mit dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer steht dem Vorhandensein einer allgemeinen Regel ebenfalls nicht entgegen. Zum einen ist eine willkürliche Schlechterstellung dieser Arbeitnehmergruppe im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern hierdurch nicht ausgeschlossen. Zum anderen ist die Behauptung der Beklagten unsubstantiiert, solange sie nicht darlegt, aufgrund welcher Kriterien der Kläger mit den Arbeitnehmern ohne Gehaltserhöhung vergleichbar ist. Zudem hat die Beklagte nicht behauptet, alle mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer hätten keine Gehaltserhöhungen erhalten. 32

(3) Der Annahme einer einheitlichen Regel bei der Bemessung der Gehaltserhöhungen steht schließlich auch nicht entgegen, dass der jeweilige Vorge- 33

setzte über die Höhe der Gehaltsanpassung entschieden hat. Die Vorgesetzten verfügten nach dem unwidersprochenen Vorbringen des Klägers über ein festgelegtes Budget und legten nach dem Vortrag der Beklagten unter anderem die von ihr genannten Kriterien zugrunde.

III. Auf Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat unter Berücksichtigung des Gebots eines fairen Verfahrens nicht endentscheiden. Dies führt zur Aufhebung des Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht, § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Nachdem beide Vorinstanzen angenommen haben, der Kläger sei seiner Darlegungslast hinsichtlich der Benennung vergleichbarer Arbeitnehmer, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt wurden, nicht ausreichend nachgekommen, gebietet es das Gebot eines fairen Verfahrens, der Beklagten im fortgesetzten Berufungsverfahren die Möglichkeit zu eröffnen, zur Zusammensetzung und Abgrenzung der begünstigten Gruppe substantiiert vorzutragen (*vgl. BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 474/21 - Rn. 40; 12. Oktober 2021 - 9 AZR 133/21 - Rn. 24; generell zum verfassungsrechtlichen Gebot eines fairen Verfahrens: BVerfG 17. Januar 2006 - 1 BvR 2558/05 - Rn. 7 ff.; BAG 14. September 2020 - 5 AZB 23/20 - Rn. 27, BAGE 172, 186*). Sofern dies geschieht, ist dem Kläger die Möglichkeit einzuräumen, dazu Stellung zu nehmen und ggf. seinen Auskunftsantrag sachdienlich anzupassen. 34

IV. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auf der Grundlage des zu erwartenden Vortrags der Parteien erneut zu prüfen haben, ob ein Anspruch des Klägers aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz hinreichend wahrscheinlich ist. 35

1. Sollte es der Beklagten gelingen, eine Gruppenbildung innerhalb der „Leitenden Angestellten“ iSd. Personalstammdaten nach bestimmten Kriterien und die Nichtzugehörigkeit des Klägers zu der Gruppe, die Gehaltserhöhungen erhalten hat, darzulegen, obläge es diesem, vorzutragen, dass er die Voraussetzungen der Gehaltserhöhung erfüllt oder warum die Gründe für die Gruppenbildung sachfremd sind. Gelänge ihm dies, dürfte ein Anspruch auf Gleichbehand- 36

lung mit der nach dem beiderseitigen Vortrag maßgeblichen Gruppe wahrscheinlich sein. Ein entsprechend angepasster Auskunftsanspruch zur Ermittlung der Höhe der Gehaltsanpassung für diese Gruppe könnte Erfolg haben. Andernfalls wäre seine Berufung gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts als unbegründet zurückzuweisen, weil ein Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht in Betracht käme.

2. Sollte es der Beklagten nicht gelingen, eine Gruppenbildung innerhalb der „Leitenden Angestellten“ iSd. Personalstammdaten darzulegen, wäre davon auszugehen, dass Gehaltsanpassungen ohne weitere Differenzierung bei den dieser Gruppe zugehörigen Personen vorgenommen wurden. Ein Anspruch des Klägers aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz wäre wahrscheinlich, so dass die Beklagte die Auskunft für alle „Leitenden Angestellten“ iSd. Personalstammdaten erteilen müsste. 37

V. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 38

Linck

Biebl

Bubach

Menssen

Rahmstorf

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 135/22
10 Sa 176/21
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 24. Februar 2023 beschlossen:

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 2022 - 5 AZR 135/22 - wird in Randnummer 35 von Amts wegen wie folgt berichtigt:

In der Zeile 3 dieser Randnummer wird das Wort „allgemeinen“ durch das Wort „arbeitsrechtlichen“ ersetzt.

Gründe

Die Berichtigung der Randnummer 35 ist erfolgt, weil es sich hierbei um eine offenbare Unrichtigkeit handelt, § 319 Abs. 1 ZPO. 1

Dem Urteil ist ab Randnummer 25 zu entnehmen, dass der Senat einen Anspruch des Klägers aus dem arbeitsrechtlichen und nicht aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz geprüft hat. Hierauf beziehen sich auch die dem Landesarbeitsgericht ab Randnummer 35 erteilten Hinweise. 2

Linck

Biebl

Bubach