

Bei Ärger im AT-Bereich ist Auskunft Pflicht

Hat eine Anzahl von außertariflichen Angestellten vom Arbeitgeber eine Gehaltserhöhung erhalten, so können die davon ausgenommenen „ATler“ verlangen, dass sie über die dafür verwendeten Regeln informiert werden. (Hier bekam ein Biologe eines Großunternehmens vor dem BAG Recht, der 2 Jahre lang von Gehaltssteigerungen ausgenommen worden war. Die Grundlage dafür sieht das BAG in einer Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis.)

Quelle: Wolfgang Büser

Erörterung eines Auskunftsanspruchs zur Sicherstellung der Gleichbehandlung bei Gehaltserhöhungen; Auskunft über die Regeln der Vergabe einer Gehaltserhöhung an außertarifliche Angestellte; Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Regeln für die Gehaltserhöhungen; Der Auskunftsanspruch als eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben; Auskunftsansprüche aus gestörter Vertragsparität; Die Verpflichtung zur Auskunft gegenüber den Arbeitnehmern; Interesse einer transparenten und gerechten Gehaltsentwicklung; Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes trotz des Vorrangs der Dispositionsfreiheit; Verschiebung der Darlegungslast und Beweislast zu Lasten der Arbeitgeberin im Gleichbehandlungsprozess

Gericht: BAG

Datum: 01.12.2004

Aktenzeichen: 5 AZR 664/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2004, 27214

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Frankfurt am Main - 20.08.2002 - AZ: 4/9 Ca 9225/01

LAG Hessen - 21.10.2003 - AZ: 13 Sa 1605/02

Rechtsgrundlagen:

§ 242 BGB

§ 611 BGB

§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO

Fundstellen:

BAGE 113, 55 - 63

AB 2005, 2

AiB-newsletter 2005, 4 (amtl. Leitsatz)

ArbRB 2005, 131 (Volltext mit amtl. LS)

AuR 2005, 164 (amtl. Leitsatz)

AUR 2005, 164 (amtl. Leitsatz)

BAGReport 2005, 107-109
BB 2005, 1168-1170 (Volltext mit amtl. LS)
DB 2005, IX Heft 6 (amtl. Leitsatz)
DB 2005, 613-615 (Volltext mit amtl. LS)
DStR 2005, XVI Heft 14 (Volltext mit amtl. LS)
EBE/BAG 2005, 38-40
EzA-SD 4/2005, 3-4
FA 2005, 156-157 (amtl. Leitsatz)
LGP 2005, 149
MDR 2005, 635-637 (Volltext mit amtl. LS)
NJW 2005, XIV Heft 11 (Kurzinformation)
NJW-Spezial 2005, 179-180 (Kurzinformation) "Auskunftsanspruch"
NWB 2005, 1284 (Kurzinformation)
NWB 2005, 3883 (Kurzinformation)
NZA 2005, 289-292 (Volltext mit red./amtl. LS)
PayRoll 2005, 49
RDV 2005, 116-118 (Volltext mit amtl. LS)
RdW 2005, 342-343
SAE 2005, 256
schnellbrief 2005, 4
ZAP 2005, 447 (Kurzinformation)
ZAP EN-Nr. 296/2005

BAG, 01.12.2004 - 5 AZR 664/03

Amtlicher Leitsatz:

Hat eine Anzahl von außertariflichen Angestellten eine Gehaltserhöhung erhalten, kann der hiervon ausgenommene außertarifliche Angestellte vom Arbeitgeber Auskunft über die hierfür verwendeten Regeln verlangen.

Tenor:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 2003 - 13 Sa 1605/02 - aufgehoben.
- 2.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 20. August 2002 - 4/9 Ca 9225/01 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Auskunft über die für die Gehaltserhöhungen der Jahre 1999 und 2001 bei den außertariflichen Angestellten verwendeten Regeln zu erteilen.

3. Im Übrigen wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über einen Auskunftsanspruch des Klägers und eine daraus ggf. folgende Gleichbehandlung bei Gehaltserhöhungen.
- 2 Der Kläger ist bei der Beklagten als Biologe beschäftigt. Er gehört zur Gruppe der außertariflichen (AT-)Angestellten. Deren Entgeltfragen sind in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Darin heißt es ua.:
- 3 *"IX. Regulierung der Vergütung*

Der Vorstand entscheidet in der Regel jährlich unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung des Unternehmens, ob und in welcher Höhe ein Budgetbetrag zur Regulierung der Vergütung außertariflicher Mitarbeiter zur Verfügung gestellt wird. Vor der Beschlußfassung des Vorstandes erfolgt eine Information und Beratung mit der AT-Kommission des Gesamtbetriebsrates. Die Überprüfung der Vergütung des außertariflichen Mitarbeiters erfolgt im Rahmen der Bandbreiten und der zur Verfügung gestellten Mittel unter Berücksichtigung der individuellen Leistung. Sie ist dem Mitarbeiter von seinem Vorgesetzten zu erläutern."
- 4 Der Kläger erhielt in den Jahren 1999 und 2001 keine Gehaltserhöhung. Er hat geltend gemacht, die Beklagte habe den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, weil sie in den Jahren 1999 und 2001 allen AT-Angestellten Gehaltserhöhungen zugebilligt und allein ihn hiervon ausgenommen habe. Deshalb habe er Anspruch auf eine entsprechende Auskunft. Er habe alle Anforderungen erfüllt, die die Beklagte an ihn gestellt habe. Er betreibe eine sehr erfolgreiche Verfahrensentwicklung und könne auf international anerkannte Veröffentlichungen verweisen. Auch sein Führungsverhalten sei einwandfrei.
- 5 Der Kläger hat beantragt,
- 6 die Beklagte zu verurteilen, ihm Auskunft über die bei außertariflichen Angestellten, dh. solchen, die mehr als die höchste tarifliche Vergütungsgruppe verdienen und außerhalb des Tarifvertrags der chemischen Industrie stehen, in den Jahren 1999 und 2001 erfolgten Gehaltserhöhungen auf allgemeiner bzw. leistungsbezogener Basis zu erteilen und die Beklagte zu verurteilen, ihn nach Maßgabe der Auskunft gleich zu behandeln,
- 7 hilfsweise,
- 8 die Beklagte zu verurteilen, ihm in anonymisierter Form die Höhe von Regulierungen der Vergütungen gemäß Ziff. IX der Gesamtbetriebsvereinbarung und die Zahl der Personen und deren individuelle Leistungen mitzuteilen, und zwar für 1999 und 2001,
- 9 höchst hilfsweise,
- 10 die Beklagte zu verurteilen, ihm mitzuteilen, wie die außertariflichen Angestellten in den Jahren 1999 und 2001 im Vergleich zu ihm selbst beurteilt worden sind, und die Beurteilungen dem Gericht

vorzulegen.

- 11 Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Gehaltserhöhungen im AT-Bereich würden entsprechend Ziff. IX der Gesamtbetriebsvereinbarung durchgeführt. Sie seien rein leistungsbezogen und hätten, wie sich bereits aus der Gesamtbetriebsvereinbarung ergebe, keine allgemeine betriebseinheitliche Regelung oder lineare Komponente zum Inhalt. Daher könne kein Anspruch unter dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bestehen. Zudem habe der Kläger unterdurchschnittliche Leistungen erbracht. Hierfür gebe es keine Gehaltserhöhung. In den Jahren 1999 und 2001 sei der Kläger nicht der Einzige gewesen, dessen Gehalt nicht erhöht worden sei. Der jeweilige Vorgesetzte bewerte die individuelle Leistung und entscheide dann über eine Gehaltserhöhung. Der Vorgesetzte des Klägers habe dessen Leistung als unterdurchschnittlich bewertet, denn bei der Durchführung von Betriebsversuchen seien grundlegende Prinzipien der Verfahrensoptimierung außer Acht gelassen worden. Die Dokumentation der Versuche sei mangelhaft gewesen. Gleiches gelte für die Kommunikation mit den Vorgesetzten. Der Kläger habe eine geringe Präsenz in der Pilotanlage und insgesamt mangelndes Interesse an der Arbeit gezeigt. Im Umgang mit Mitarbeitern seien immer wieder Probleme aufgetaucht, die zu ihrer Demotivation geführt hätten.

- 12 Die Vorinstanzen haben die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter.

Entscheidungsgründe

- 13 Die Revision ist begründet. Der Kläger hat Anspruch auf die mit seinem Hauptantrag begehrte Auskunft. Über einen noch zu beziffernden Zahlungsantrag ist erst auf Terminsantrag zu entscheiden.

- 14 I.

Der Hauptantrag des Klägers ist bei der gebotenen Auslegung zulässig.

- 15 1.

Der Kläger will an den Gehaltserhöhungen im Unternehmen der Beklagten, die unstreitig auch in den Jahren 1999 und 2001 stattgefunden haben, teilnehmen. Die Bezifferung eines Zahlungsanspruchs ist ihm nicht möglich, weil er nicht weiß, unter welchen Voraussetzungen die Beklagte die Gehälter in welchem Umfang erhöht hat. Die verlangte Auskunft dient dem Zweck, einen bestimmten Leistungsantrag zu erheben. Damit liegt eine zulässige Stufenklage gem. § 254 ZPO vor. Der Kläger durfte den auf Auskunft gerichteten Antrag mit einem unbestimmten Leistungsantrag auf Gleichbehandlung verbinden (vgl. nur BGH 2. März 2000 - III ZR 65/99 - NJW 2000, 1645, zu 1 der Gründe; BAG 21. November 2000 - 9 AZR 665/99 - BAGE 96, 274, 277 f.) [BAG 21.11.2000 - 9 AZR 665/99] .

- 16 2.

Das Auskunftsbegehren ist unter Berücksichtigung des schriftsätzlichen Vortrags des Klägers auszulegen. Wie sich schon aus der Klageschrift und den weiteren Schriftsätzen in den Tatsacheninstanzen deutlich ergibt, will der Kläger wissen, warum er von den Gehaltserhöhungen ausgenommen worden ist. Er rügt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und geht dabei von allgemeinen, von der Beklagten selbst gesetzten Regeln für die Gehaltserhöhungen aus. Ersichtlich ist mit der von ihm so bezeichneten "Basis" die Grundlage oder das Regelwerk der Gehaltserhöhungen gemeint. Auf dieser Grundlage will er subsumieren, welcher Zahlungsanspruch

ihm ggf. zusteht, möglicherweise auch, ob die Regeln als solche dem Gleichbehandlungsgrundsatz standhalten. Die Begriffe "allgemein" und "leistungsbezogen" zeigen, dass der Kläger leistungsunabhängige Kriterien (Grundkomponente, Sockelbetrag oä.) und leistungsabhängige Kriterien annimmt. Insgesamt strebt er eine umfassende Offenlegung der verwendeten Regeln für die Gehaltserhöhungen an. Es geht hierbei sowohl um die sachlichen Voraussetzungen für eine Erhöhung als auch um die Verfahrensregelungen, wie sie tatsächlich zur Anwendung kamen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung regelt das nur ganz unvollständig. Nach ihr ist die Leistung des Mitarbeiters zu berücksichtigen, ohne dass andere Kriterien unberücksichtigt bleiben müssten. Darüber hinaus sind lediglich die Bandbreiten einzuhalten und dürfen die insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel nicht überschritten werden. Schließlich dient die Definition der außertariflichen Angestellten im Antrag des Klägers nur der Erläuterung. Sie ergibt sich schon aus der Gesamtbetriebsvereinbarung und steht zwischen den Parteien nicht im Streit.

17 3.

Bei dieser Auslegung ist der Auskunftsantrag hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) und damit zulässig. Da die Gehaltserhöhungen auch nach Darlegung der Beklagten nicht willkürlich erfolgt sind, gibt es Regeln, nach denen sich das Ob und Wie der Gehaltserhöhung im Einzelfall bestimmt. Diese Regeln lassen sich schlüssig und hinreichend genau beschreiben. Ob das geschehen ist, kann notfalls im Vollstreckungsverfahren gem. § 888 Abs. 1 ZPO geklärt werden. Eine nähere Eingrenzung der Auskunft war dem Kläger im Erkenntnisverfahren nicht möglich, da die Beklagte zu den Gehaltserhöhungen ausweichend vorgetragen hat.

18 II.

Der Auskunftsanspruch ist begründet.

19 1.

Grundlage ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis gem. § 242 BGB .

20 a)

Eine allgemeine, nicht aus besonderen Rechtsgründen abgeleitete Pflicht zur Auskunftserteilung besteht nicht (AR-Blattei-SD/Boemke Auskunftspflicht Rn. 17; Palandt/Heinrichs BGB §§ 260, 261 Rn. 3; Staudinger/Bittner [2004] § 260 Rn. 18 mwN). Auch die Zivilprozessordnung kennt keine - über die anerkannten Fälle der Pflicht zum substantiierten Bestreiten hinausgehende - Aufklärungspflicht der nicht darlegungs- und beweisbelasteten Partei. Weder die Aufgabe der Wahrheitsfindung noch das Rechtsstaatsprinzip hindert den Gesetzgeber daran, den Zivilprozess der Verhandlungsmaxime zu unterstellen und es in erster Linie den Parteien zu überlassen, die notwendigen Tatsachenbehauptungen aufzustellen und die Beweismittel zu benennen. Darauf beruht die Regelung der Behauptungs- und Beweislast im Zivilprozess. Im Grundsatz gilt, dass keine Partei gehalten ist, dem Gegner das Material für dessen Prozesssieg zu verschaffen (BGH 11. Juni 1990 - II ZR 159/89 - NJW 1990, 3151).

21 b)

Gewohnheitsrechtlich ist anerkannt, dass Auskunftsansprüche nach Treu und Glauben bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann (BAG 21. November 2000

22 - 9 AZR 665/99 - BAGE 96, 274, 278 [BAG 21.11.2000 - 9 AZR 665/99] ; 7. September 1995 - 8 AZR 828/93 - BAGE 81, 15, 21; BGH 11. Juni 1990 - II ZR 159/89 - NJW 1990, 3151, 3152). Denn der Ausgleich gestörter Vertragsparität gehört zu den Hauptaufgaben des Zivilrechts (BVerfG 19.

Oktober 1993 - 1 BvR 567/89 - BVerfGE 89, 214, 231 ff. = AP GG Art. 2 Nr. 35 = EzA GG Art. 2 Nr. 8). Ein Ungleichgewicht kann etwa aus einer wirtschaftlichen Übermacht oder aus einem erheblichen Informationsgefälle resultieren. Eine solche Situation kann es erfordern, Auskunftsansprüche zu statuieren, die eine Vertragspartei zur Wahrnehmung ihrer materiellen Rechte aus dem Vertrag benötigt. Im Regelfall setzt das einen dem Grunde nach feststehenden Leistungsanspruch voraus (Senat 27. Juni 1990 - 5 AZR 334/89 - BAGE 65, 250, 252 f.; BGH 7. Dezember 1988 - IVa ZR 290/87 - NJW-RR 1989, 450 [BGH 07.12.1988 - IVa ZR 290/87] ; MünchKommBGB/Krüger § 260 Rn. 15 f.). Innerhalb vertraglicher Beziehungen, insbesondere bei Dauerschuldverhältnissen, kann der Auskunftsanspruch darüber hinaus die Funktion haben, dem Berechtigten Informationen auch schon über das Bestehen des Anspruchs dem Grunde nach zu verschaffen (ErfK/Preis § 611 BGB Rn. 781 mwN).

23 c)

Im Arbeitsverhältnis wird der Inhalt dieser Nebenpflicht durch eine besondere persönliche Bindung der Vertragspartner geprägt. Aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich spezifische Pflichten zur Rücksichtnahme. Besteht ein billiges Interesse an einer Auskunft, zB weil sie zur Geltendmachung eines Leistungsanspruchs erforderlich ist, kann sie verlangt werden, soweit die Verpflichtung keine übermäßige Belastung des Vertragspartners darstellt und die gesetzliche Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Prozess berücksichtigt bleibt: Die Darlegungs- und Beweissituation darf nicht durch die Gewährung materiellrechtlicher Auskunftsansprüche unzulässig verändert werden (BAG 7. September 1995 - 8 AZR 828/93 - BAGE 81, 15, 21 f.).

24 2.

Bei Anwendung dieser Grundsätze steht dem Kläger die begehrte Auskunft zu.

25 a)

Der Kläger bedarf der Auskunft, um einen bezifferten Zahlungsanspruch geltend machen zu können. Er kann sich die Information nicht auf zumutbare Weise anderweitig verschaffen, sondern befindet sich in entschuldbarer Unkenntnis. Die Beklagte, die die maßgeblichen Regeln selbst setzt und hierüber auch dem Betriebsrat Rechenschaft geben muss (§§ 75 , 80 Abs. 2 , § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG), kann unschwer Auskunft erteilen. Die Verpflichtung zur Auskunft gegenüber den Arbeitnehmern liegt im Interesse einer transparenten und gerechten Gehaltsentwicklung und stellt keine übermäßige Belastung für die Beklagte dar. Die Beklagte soll den Kläger nicht über die Höhe der Gehälter anderer Angestellter, über deren dienstliche Beurteilungen oder über andere personenbezogene Daten, sondern allein über die (abstrakten) Regeln der Gehaltserhöhungen unterrichten.

26 b)

Stünde fest, dass ein Anspruch des Klägers auf Gehaltserhöhung nicht besteht, gäbe es keinen Auskunftsanspruch. Jedoch lässt die zwischen den Parteien unstrittige unterschiedliche Behandlung außertariflicher Angestellter in Bezug auf Gehaltserhöhungen einen Zahlungsanspruch des Klägers unter dem Gesichtspunkt der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung als möglich erscheinen.

27 aa)

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (ständige Rechtsprechung, vgl. Senat 21. Juni 2000 - 5 AZR 806/98 - AP BGB § 612 Nr. 60 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 83; 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 184 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 87; zuletzt 29. September 2004

28 - 5 AZR 43/04 -, zu I der Gründe). In jedem Fall setzt die Anwendung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Bildung einer Gruppe begünstigter Arbeitnehmer voraus.

29 bb)

Im Bereich der Vergütung, also der Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers, ist der Gleichbehandlungsgrundsatz trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit anwendbar, wenn der Arbeitgeber die Leistung nach einem allgemeinen Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Allein die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer erlaubt allerdings noch nicht den Schluss, diese Arbeitnehmer bildeten eine Gruppe. Eine Gruppenbildung liegt vielmehr nur dann vor, wenn die Besserstellung nach einem oder mehreren Kriterien vorgenommen wird, die bei allen Begünstigten vorliegen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz kommt deshalb nicht zur Anwendung, wenn es sich um individuell vereinbarte Löhne und Gehälter handelt (Senat 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 102 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 52; 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 184 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 87). Das Gebot der Gleichbehandlung greift jedoch immer dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewährt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen (BAG 21. März 2002 - 6 AZR 144/01 - EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 88; Senat 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 -). In unterschiedlichen, nach Leistungsgesichtspunkten bemessenen Lohn- und Gehaltserhöhungen kann angesichts eines Anstiegs der Preise und der Tarifgehälter eine lineare Komponente enthalten sein. Von einem derartigen Grundbetrag darf der Arbeitnehmer nur unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ausgeschlossen werden (Senat 9. November 1972 - 5 AZR 224/72 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 36 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 1, zu 3 der Gründe; 15. November 1994 - 5 AZR 682/93 - BAGE 78, 272, 276) [BAG 15.11.1995 - 5 AZR 682/93] .

30 cc)

Ein Gleichbehandlungsanspruch kann sich auch dann ergeben, wenn Gehaltserhöhungen ausschließlich nach leistungsbezogenen Gesichtspunkten vorgenommen werden und keine "lineare Komponente" enthalten. Zum einen wird die individuelle Leistung gerade nach bestimmten Regeln bemessen. Zum anderen muss das Ergebnis dieser Bemessung in Verhältnis zu den Leistungsbemessungen der anderen Arbeitnehmer gesetzt werden. Der Arbeitgeber muss sich zum Beispiel im Klaren darüber sein, welche Differenzierungen er vornimmt (zB sehr gute, gute, durchschnittliche Leistungen usw.) und welche Folgen sich daraus ergeben sollen. Das kann auch bei dezentralisierter Entscheidung über die einzelne Gehaltserhöhung nicht anders sein. Die Beklagte hat selbst in diesem Sinne die Leistungen des Klägers mit anderen Leistungen verglichen, ohne allerdings die Kriterien für eine Gehaltserhöhung benannt zu haben. Sie macht in diesem Zusammenhang ohne Erfolg geltend, der Kläger habe unterdurchschnittliche Leistungen erbracht und deshalb keine Ansprüche erworben. Der Umfang der Auskunftspflicht bestimmt sich danach, inwieweit die Regeln für die Gehaltserhöhungen für den Kläger erheblich sein können. Dies richtet sich nicht nach der Beurteilung der Beklagten, sondern nach objektiven Gesichtspunkten. Ein Zahlungsanspruch unter dem Gesichtspunkt der Leistung des Klägers erscheint nach dem Vorbringen der Parteien möglich. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass mit dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer in den Jahren 1999 und 2001 Gehaltserhöhungen erhielten. Gegenüber dem Vortrag des Klägers, er sei als einziger davon ausgenommen worden, hat die Beklagte lediglich geltend gemacht, der Kläger sei nicht der einzige Arbeitnehmer gewesen, dessen Gehalt nicht erhöht worden sei. Erst auf einer weiteren Stufe des Rechtsstreits wird der Kläger ggf. seinen Leistungsgrad unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraums der Beklagten näher darlegen müssen. Ob die Beweislast dann, was nahe liegt, ähnlich wie im Zeugnisrechtsstreit verteilt ist (vgl. BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - AP BGB § 630 Nr. 28 = EzA GewO § 109 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu IV der Gründe), bedarf hier keiner Entscheidung.

- 31** c)
Der Auskunftsanspruch verschiebt die Darlegungs- und Beweislast nicht in unzulässiger Weise zu Lasten der Beklagten.
- 32** aa)
Im Gleichbehandlungsprozess gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast (vgl. hierzu Bepler Sonderbeilage zu NZA Heft 18/2004 S. 3, 7 mwN). Vergütet ein Arbeitgeber Arbeitnehmer mit ähnlicher Tätigkeit unterschiedlich, hat der Arbeitgeber darzulegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehört. Der Arbeitnehmer hat dann darzulegen, dass er die vom Arbeitgeber vorgegebenen Voraussetzungen der Leistung erfüllt (Senat 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 -, zu II 3 a der Gründe; 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 102 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 52, zu II 3 a der Gründe; BAG 12. November 1991 - 3 AZR 489/90 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 17 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 1, zu 3 b der Gründe). Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitgeber Gehaltserhöhungen nur einem Teil der außertariflichen Angestellten gewährt.
- 33** bb)
Hiernach müsste die Beklagte die Regeln für die Gehaltserhöhungen bei ihren außertariflichen Angestellten auch in einem Zahlungsprozess darlegen. Die Beklagte behauptet selbst nicht, jeweils individuelle Vereinbarungen abgeschlossen zu haben. Die Berücksichtigung der individuellen Leistung steht der Regelhaftigkeit gerade nicht entgegen. Unstreitig hat eine Vielzahl von AT-Angestellten Gehaltserhöhungen erhalten. Mehr musste der Kläger nicht darlegen. Beweismittel verlangt er von der Beklagten nicht. Wer die Voraussetzungen einer Teilnahme an den Gehaltserhöhungen ggf. zu beweisen hat, ist hier nicht erheblich.
- 34** 3.
Die Beklagte hat die Auskunft nicht erteilt. Sie hat auch keinen abgrenzbaren Teil, über den selbständig entschieden werden könnte, sondern allenfalls einzelne
- 35** Elemente der maßgeblichen Regeln erläutert. Insbesondere hat sie nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit mitgeteilt, ob es leistungsunabhängige Gehaltserhöhungen gegeben hat. Der Hinweis auf die Gesamtbetriebsvereinbarung reicht nicht aus, weil deren Auslegung zwischen den Parteien streitig ist. Zudem hat die Beklagte bisher die Frage der "individuellen Leistung" und der "individuellen Beurteilung und Entscheidung über Gehaltserhöhungen" unzulässig miteinander vermengt.
- 36** III.
Die Hilfsanträge fallen nicht zur Entscheidung an, da der Auskunftsantrag begründet ist. Das Eventualverhältnis bezieht sich erkennbar allein auf das Auskunftsbegehren im Hauptantrag.
- 37** IV.
Der unbezifferte Zahlungsantrag ist wieder beim Landesarbeitsgericht anhängig. Über ihn wird nach den Regeln des § 254 ZPO zu entscheiden sein.

38 Müller-Glöge
Mikosch
Linck
Sappa

Zoller