

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

9. August 2025

Muss mein Arbeitgeber mir Auskunft über die Gehaltserhöhung von Kollegen geben?

Ein leitender Angestellter eines Versicherungskonzerns vermutet, dass er bei Gehaltserhöhungen zu kurz gekommen ist, und klagt. Wie das Gericht entschieden hat – und was Unternehmen wissen sollten.

Nicht selten fühlt sich ein Arbeitnehmer bei Gehaltserhöhungen übergangen. Ob das Gefühl der Realität entspricht, weiß er nicht – liegen ihm doch keine Informationen über die Gehaltserhöhungen seiner Kollegen vor. Hat er dann gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunft? Diese Frage hatte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zu entscheiden (Az.: 3 SLa 318/24):

Es geht um einen leitenden Angestellten, der in einer Gesellschaft eines Versicherungskonzerns tätig ist, zuletzt als Abteilungsleiter ohne Abteilung mit Sonderaufgaben. In den letzten Jahren hat er keine oder nur geringfügige Gehaltserhöhungen erhalten.

Anspruch leitet sich aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ab

Die Gesellschaft erhöht die Gehälter ihrer Arbeitnehmer jeweils zum 1. April eines Jahres. Dafür stellt sie jedem Vorgesetzten ein Budget zur Verfügung, welches dieser nach freiem Ermessen auf die jeweiligen Arbeitnehmer verteilt. Der leitende Angestellte glaubt, dass er dabei zu kurz gekommen sei, und erhebt Klage. Mit dieser begehrt er im Wege der Stufenklage:

1. Auskunft über den jeweils höchsten Prozentsatz der Gehaltserhöhungen für leitende Angestellte in den Jahren 2019, 2020, 2021, 2022 und 2023;
2. nach erteilter Auskunft Abrechnung und Auszahlung der sich hieraus ergebenden Zahlungsbeträge.

Das Gericht gibt dem leitenden Angestellten recht und verurteilt die Gesellschaft auf der ersten Stufe zur Erteilung der Auskunft. Der Anspruch ergebe sich aus § 242 BGB. Voraussetzung eines solchen Auskunftsanspruchs sei, dass der

leitende Angestellte einen voraussichtlichen Anspruch auf die dahinter stehende Leistung habe, hier: weitere Gehaltserhöhungen für die betreffenden Jahre.

Ein solcher voraussichtlicher Anspruch auf weitere Gehaltserhöhungen leite sich aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ab. Denn die Gesellschaft habe in den betreffenden Jahren in der Vergleichsgruppe aller leitenden Angestellten nach Gutdünken und damit nicht erkennbar nach sachgerechten oder auch überhaupt nur bestimmbar Kriterien über Gehaltsanpassungen im Rahmen des zur Verfügung gestellten Budgets entschieden.

Rechtsfolge der voraussichtlichen Ungleichbehandlung des leitenden Angestellten gegenüber seinen Kollegen mit prozentual höherer Gehaltsanpassung sei dessen Gehaltsanpassung „nach ganz oben“, also die Gewährung des höchsten in der Vergleichsgruppe gewährten Erhöhungsprozentsatzes. Diese Anpassung „nach ganz oben“ sei deshalb angezeigt, weil nur dadurch die erfolgte Ungleichbehandlung beseitigt werde.

Der vorgeschaltete Auskunftsanspruch sei begründet, weil der leitende Angestellte ohne Verschulden im Ungewissen über das Bestehen und den Umfang seiner Rechte aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz sei und die Gesellschaft ohne Weiteres die Auskunft erteilen könne.

Die Entscheidung des Gerichts überzeugt. Jede Gesellschaft tut also gut daran, transparente und faire Regelungen für Gehaltserhöhungen aufzustellen. Dann kommt es erst gar nicht zu solchen Arbeitsgerichtsverfahren.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z