

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 5. November 2025  
- 7 AZR 185/24 -  
ECLI:DE:BAG:2025:051125.U.7AZR185.24.0

I. Arbeitsgericht Emden

Urteil vom 5. Juli 2023  
- 2 Ca 280/22 E -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 29. Juli 2024  
- 4 Sa 536/23 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratsmitglied - Vergütung - fiktive Beförderung

# BUNDESGERICHTSHOF



7 AZR 185/24

4 Sa 536/23

Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
5. November 2025

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Widerklägerin, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und  
Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Widerbeklagter, Berufungsbeklagter, Revisionsbeklagter und  
Revisionskläger,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. November 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie die ehrenamtlichen Richter Welzel und Steininger für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen sowie unter Zurückweisung der Revision der Beklagten - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. Juli 2024 - 4 Sa 536/23 - teilweise aufgehoben.

Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Emden vom 5. Juli 2023 - 2 Ca 280/22 E - auf die Berufung der Beklagten teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab dem 1. August 2022 gemäß der Entgeltgruppe I der bei der Beklagten geltenden Rahmen- sowie Entgelttarifverträge „Tarif Plus“ zu vergüten.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger

737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2021,

737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2021,

737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2021,

737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2021,

737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. September 2021,

737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2021,

737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2021,

737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2021,

737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2022,

754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2022,

754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2022,

754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2022,

754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2022,

754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2022,

754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2022,

754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2022

zu zahlen.

3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

4. Die Widerklage wird abgewiesen.

Die Kosten erster Instanz haben der Kläger zu 12 % und die Beklagte zu 88 % zu tragen. Die Kosten der Berufung und der Revision hat die Beklagte zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe der Vergütung des Klägers, welcher von seiner beruflichen Tätigkeit freigestelltes Betriebsratsmitglied ist. 1

Der Kläger ist seit September 1987 bei der Beklagten, einer Automobilherstellerin, an deren Standort in E beschäftigt. Die Beklagte ist an die zwischen ihr und der Gewerkschaft M geschlossenen Haustarifverträge gebunden, ua. den Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung (RTVE), den - ua. Regelungen zur Fälligkeit der Vergütung und zu Ausschlussfristen enthaltenden - Manteltarifvertrag (MTV), den Rahmentarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungs- 2

funktion (RTV Tarif Plus) sowie den Entgelttarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (ETV Tarif Plus).

§ 1.2 RTV Tarif Plus bestimmt den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags für „alle Tarifbeschäftigten“ der Beklagten, „die ... Tätigkeiten ausüben, die über die in der Entgeltstufe 19 des § 13.2 Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung in der jeweils geltenden Fassung beschriebenen Anforderungen hinausgehen, mit Ausnahme von Beschäftigten, die mit Sonderverträgen beschäftigt sind, die über den Rahmen des ... hinausgehen“. Nach § 3.1 RTV Tarif Plus besteht „[d]as Entgeltsystem ... aus den Entgeltgruppen I, II und III und gilt für Tätigkeiten, deren Anforderungen über die in der höchsten tariflichen Entgeltstufe (...) beschriebenen Anforderungen des § 13.2 Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung in der jeweils geltenden Fassung hinausgehen“. § 3.2 RTV Tarif Plus regelt ein sog. Zugangsverfahren mit den unter § 3.2.1 niedergelegten Grundsätzen, dass „[d]er Zugang ... durch freiwillige Arbeitsvertragsänderung (Angebot und Annahme) und nach vorherigem Durchlaufen eines Mehraugenprinzips“ erfolgt.

3

Der Kläger war als Elektriker tätig und bezog eine Vergütung nach Entgeltstufe 13 RTVE. Seit dem 28. April 2006 ist er Mitglied des am Standort in E gewählten Betriebsrats und von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Mit Schreiben der Beklagten vom 12. November 2007 wurde ihm mitgeteilt, „die Kommission Betriebsratsvergütung“ habe sein Arbeitsentgelt entsprechend der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung „gem. § 37 Abs. 4 BetrVG angepasst und zum 01.01.2008 nach Entgeltstufe 15 erhöht“. In der Folgezeit gab die Beklagte dem Kläger mit im Wesentlichen gleichlautenden Schreiben weitere Entgelterhöhungen bekannt, zuletzt mit Schreiben vom 13. Dezember 2016 gemäß Entgeltstufe 20 RTVE ab dem 1. Januar 2017.

4

Während seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat absolvierte der Kläger über 60 Fachseminare, welche zum Teil einen unmittelbaren inhaltlichen Bezug zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zum Gegenstand hatten. Im Jahr 2017 erwarb er eine sog. Führungslizenz nach einem bei der Beklagten intern durchlaufenen Ernennungsprozess. 2018 lehnte der Kläger eine ihm angebotene Stelle als Leiter des Personal Service Centers (Lackiererei, Sonderfahrzeug) ab, weil er kurz

5

zuvor zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gewählt worden war und weiterhin sein Betriebsratsamt ausüben wollte. Am 8. Oktober 2020 veröffentlichte die Beklagte eine interne Stellenausschreibung „Pressesprecher (m/w/d) Werk E Unterabteilungsleiter (kaufm.) - TB 143“. In dieser war unter der Überschrift „Zusatzinformationen“ ausgeführt, dass vorgesehen sei, die Tätigkeit ab Entgeltstufe 17 RTVE zu vergüten. Unter der Überschrift „Leistungen“ hieß es weiter, dass eine Weiterentwicklung in den Tarif Plus grundsätzlich möglich sei. Die vormaligen Stelleninhaber waren in den RTV Tarif Plus eingruppiert. Der Kläger bewarb sich auf diese Stelle. Ebenso wie vorangegangene Stelleninhaber verfügte er nicht über das nach der Stellenausschreibung geforderte Fach- bzw. Hochschulstudium. Er erzielte in dem mit neun Kandidaten durchgeführten Bewerbungsverfahren die höchste Punktzahl. Am 17. Dezember 2020 wurde dem Kläger die Stelle zum 1. Januar 2021 angeboten und ihm gleichzeitig Vergütung nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus ab dem 1. April 2021 zugesagt. Der Kläger lehnte das Angebot ab, weil er weiterhin sein Betriebsratsamt ausüben wollte. Hinsichtlich aus diesem Stellenangebot resultierender Ansprüche des Klägers verzichtete die Beklagte auf die Wahrung tarifvertraglicher Ausschlussfristen.

Vor dem Hintergrund staatsanwaltlicher Ermittlungen gegen verschiedene (ehemalige) Mitarbeiter der Beklagten wegen des Verdachts, Betriebsratsmitgliedern eine betriebsverfassungswidrig begünstigende Vergütung zu gewähren, setzte die Beklagte ihre Zusage, den Kläger ab dem 1. April 2021 nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus zu vergüten, nicht um; der Kläger bezog weiter Vergütung nach Entgeltstufe 20 RTVE. Eine ihm 2021 angebotene Stelle als Unterabteilungsleiter in der Bahnverladung sowie als Koordinator in der V Akademie lehnte er ebenfalls wegen seiner Betriebsratstätigkeit ab.

Nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 (- 6 StR 133/22 - BGHSt 67, 225) zur Untreuestrafbarkeit bei überhöhtem Arbeitsentgelt für ein Betriebsratsmitglied unter Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot sah sich die Beklagte zur Überprüfung der den Betriebsratsmitgliedern gewährten Einstufungen und Vergütungen veranlasst. Im Hinblick auf den Kläger kam sie unter Bezug auf § 37 Abs. 4 BetrVG und die nach ihrer Ansicht vergleichbaren Arbeitnehmer zu dem Ergebnis, dass

dem Kläger eine Vergütung nach Entgeltstufe 15 RTVE zustehe. Seit Februar 2023 zahlte die Beklagte dem Kläger Vergütung nach dieser Entgeltstufe. Für die Monate Oktober 2022 bis einschließlich Januar 2023 forderte sie vom Kläger eine behauptete Vergütungsüberzahlung zurück.

Mit seiner Klage hat der Kläger ein auf die Verpflichtung der Beklagten, ihn nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus zu vergüten, gerichtetes Feststellungsbegehren angebracht und die Beklagte auf Zahlung der Differenzen zwischen der ihm nach seiner Ansicht zustehenden Vergütung nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus und der gezahlten Vergütung nach Entgeltstufe 20 RTVE für den Zeitraum April 2021 bis Juli 2022 nebst Verzugszinsen in Anspruch genommen. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er sei nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus zu vergüten, da er sich hypothetisch zum Pressesprecher im Werk E mit der ihm für diese Funktion zugesagten Vergütung entwickelt hätte. Hilfsweise ergebe sich sein Begehren aus den weiteren von ihm ausgeschlagenen Stellenangeboten, die ebenfalls jeweils eine entsprechende Vergütung rechtfertigten.

8

Der Kläger hat zuletzt - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - sinngemäß beantragt

9

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. Mai 2022 gemäß der Entgeltgruppe I der bei der Beklagten geltenden Rahmen- sowie Entgelttarifverträge „Tarif Plus“ zu vergüten,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2021 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2021 zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2021 zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2021 zu zahlen,
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. September 2021 zu zahlen,

7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2021 zu zahlen,
8. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2021 zu zahlen,
9. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2021 zu zahlen,
10. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 737,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2022 zu zahlen,
11. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2022 zu zahlen,
12. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2022 zu zahlen,
13. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2022 zu zahlen,
14. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2022 zu zahlen,
15. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2022 zu zahlen,
16. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2022 zu zahlen,
17. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 754,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2022 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung sowie widerklagend - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - zuletzt sinngemäß beantragt, 10

1. den Kläger zu verurteilen, an sie 6.608,06 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 1.652,02 Euro seit dem 31. Oktober 2022, 30. November 2022, 31. Dezember 2022 und 31. Januar 2023 zu zahlen,

2. festzustellen, dass der Kläger zutreffend in Entgeltstufe 15 eingruppiert und entsprechend dieser Entgeltstufe, vorbehaltlich einer tariflichen Änderung, mit einem monatlichen Bruttoentgelt iHv. 5.466,50 Euro zu vergüten ist.

Der Kläger hat die Abweisung der Widerklage beantragt. 11

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der vom Kläger begehrten Vergütung stehe das Urteil des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 (- 6 StR 133/22 - BGHSt 67, 225) entgegen. So gehe der Bundesgerichtshof etwa davon aus, dass § 37 Abs. 4 BetrVG es generell ausschließe, die Betriebsratsarbeit als solche oder im Amt erworbene Fähigkeiten und Qualifikationen zu Vergütungszwecken heranzuziehen. Wäre der Kläger nicht in den Betriebsrat gewählt worden, hätte ihm bei Erwerb entsprechender Abschlüsse eine berufliche Entwicklung zB als Meister offengestanden. Pressesprecher bei der Beklagten hätte er hingegen nicht werden können. Hinsichtlich der Widerklage hat sich die Beklagte auf den Standpunkt gestellt, sie habe einen Rückzahlungsanspruch wegen zu viel gewährter Vergütung für den Zeitraum Oktober 2022 bis einschließlich Januar 2023. Daneben habe sie ein Interesse an der Feststellung einer zutreffenden Eingruppierung des Klägers in der Entgeltstufe 15 RTVE. 12

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Wege eines Teilurteils im Hinblick auf den Antrag zu 1. - soweit dieser den Zeitraum ab dem 1. Mai 2022 umfasst - sowie den Anträgen zu 15. - 17. stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die nicht von der arbeitsgerichtlichen Entscheidung erfassten Anträge zu 2. - 14. an sich gezogen und sowohl die Klage als auch die Widerklage abgewiesen, wobei der Kläger zuvor den vom Arbeitsgericht nicht beschiedenen Teil des Antrags zu 1. - auf einen entsprechenden Hinweis des Landesarbeitsgerichts - zurückgenommen hatte. Mit ihren Revisionen verfolgen der Kläger und die Beklagte ihre jeweiligen Begehren, soweit sie noch Gegenstand von Klage und Widerklage sind, weiter. 13

## Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers hat größtenteils Erfolg; die Revision der Beklagten bleibt hingegen erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hat den Feststellungsantrag zu 1., soweit dieser den Zeitraum ab August 2022 umfasst, sowie die Zahlungsanträge zu 2. - 17. zu Unrecht abgewiesen. Soweit der Feststellungsantrag zu 1. den Zeitraum Mai bis Juli 2022 umfasst, hat das Landesarbeitsgericht diesen, ebenso wie die Widerklage, im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 14
- A. Die zulässige Revision des Klägers ist überwiegend begründet. 15
- I. Der an eine Eingruppierungsfeststellungsklage angelehnte Antrag zu 1. 16  
(vgl. zu einem entsprechenden Antragsverständnis BAG 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 19) ist in seinem in die Revisionsinstanz gelangten Umfang größtenteils zulässig und - soweit zulässig - auch begründet.
1. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO 17  
verstoßen, indem es das Feststellungsbegehren zu 1. auch im Hinblick auf den Zeitraum April 2021 bis einschließlich April 2022 abgewiesen hat, obwohl es insoweit nicht in die Berufungsinstanz gelangt war (vgl. hierzu etwa BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 58 mwN).
- a) Ursprünglich umfasste der Antrag zu 1. auch den Zeitraum April 2021 bis 18  
einschließlich April 2022. Diesen nach Erlass des Teilurteils des Arbeitsgerichts bei diesem verbliebenen Teil des Antrags zu 1. hat der Kläger während des Berufungsverfahrens wirksam zurückgenommen.
- b) Gleichwohl hat das Landesarbeitsgericht den Antrag zu 1. auch im Um- 19  
fang dieser Zeitspanne aberkannt. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass es den Antrag zu 1. im Tatbestand des angefochtenen Urteils in seinem ursprünglichen Umfang wiedergegeben und die zwischenzeitlich erfolgte (Teil-)Klagerücknahme nicht erwähnt hat. Hinzu kommt, dass das Landesarbeitsgericht den Antrag ausdrücklich für „den Zeitraum vom 01.04.2021 bis 31.07.2022“ als unzulässig angesehen hat. Dieser Rechtsfehler ist vom Senat zu korrigieren, ohne dass

es eines formellen Ausspruchs bedarf (*vgl. BAG 29. April 2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 49*).

2. In seinem dem Senat zur Entscheidung anfallenden Umfang ist der Antrag zu 1. unzulässig, soweit sich das mit diesem angebrachte Feststellungsbegehren auf die Monate Mai bis einschließlich Juli 2022 bezieht. 20

a) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, fehlt es für diesen Zeitraum an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse, weil dieser hinsichtlich des Vergütungsinteresses bereits durch die Zahlungsanträge zu 15. - 17. abgedeckt ist und ein darüber hinausgehendes Interesse weder vom Kläger hinreichend dargelegt noch sonst ersichtlich ist (*vgl. zu diesem Erfordernis auch BAG 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 18; 31. Januar 2018 - 4 AZR 104/17 - Rn. 11; vgl. auch BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 46, BAGE 170, 214*). 21

b) Die in diesem Zusammenhang erhobene - konkret auf das Fehlen eines gerichtlichen Hinweises gestützte - Rüge der Verletzung des Anspruchs des Klägers auf rechtliches Gehör ist, ihre Zulässigkeit unterstellt, jedenfalls unbegründet. 22

aa) Der Kläger hat mit seiner Revision vorgebracht, welchen Hinweis das Landesarbeitsgericht unterlassen haben soll und welchen Vortrag er auf einen entsprechenden Hinweis geleistet hätte. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 17. Mai 2024 im Zusammenhang mit seiner Anregung einer Teilklagerücknahme - jedenfalls für den Zeitraum April 2021 bis einschließlich April 2022 - darauf hingewiesen, dass kein Feststellungsinteresse bestehen dürfte, weil bislang kein über die Entgeltzahlung, welche bereits von entsprechenden Leistungsanträgen erfasst sei, hinausgehendes Interesse an der begehrten Feststellung ersichtlich sei. Auch wenn der Hinweis die - ebenfalls durch entsprechende Leistungsanträge abgedeckten - Monate Mai bis einschließlich Juli 2022 nicht ausdrücklich erfasste, konnte der anwaltlich vertretene Kläger nach diesem Hinweis gleichwohl ausreichend erkennen, dass es für die Zeiträume, hinsichtlich derer zugleich ein Leistungsantrag anhängig ist, eines über 23

das reine Vergütungsinteresse hinausgehenden Feststellungsinteresses bedurfte.

bb) Ungeachtet dessen reicht der pauschal gehaltene Verweis des Klägers 24  
darauf, dass seine Vergütung die Höhe der Ansprüche auf die betriebliche Alters-  
versorgung bestimme, nicht aus, um ein besonderes Feststellungsinteresse zu  
begründen. Der Kläger behauptet nicht einmal selbst, dass mit der angebrachten  
Feststellung die Grundlagen für einen etwaigen Versorgungsanspruch so weit  
abschließend geklärt würden, dass die spätere Bezifferung eines Versorgungs-  
anspruchs lediglich eine einfache Rechenaufgabe wäre, die von den Parteien  
selbst umgesetzt werden könnte (*ähnlich auch in einem Parallelverfahren BAG*  
*20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 19; vgl. auch BAG 17. September 2013*  
*- 3 AZR 300/11 - Rn. 106).*

3. Soweit der Feststellungsantrag zu 1. den Zeitraum ab August 2022 er- 25  
fasst, ist er - im Hinblick auf das angebrachte Hauptbegehren des Klägers betref-  
fend die Zusage für die Stelle des Pressesprechers des Werks E - zulässig.

a) Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 26

aa) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Klageschrift die bestimmte An- 27  
gabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie ei-  
nen bestimmten Antrag enthalten. Unbestimmt und unzulässig ist eine alternative  
Klagehäufung, bei der ein Anspruchsteller ein einheitliches Klagebegehren aus  
mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Ge-  
richt die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt  
(*vgl. BAG 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 20 mwN).*

bb) Beruft sich ein Betriebsratsmitglied bei seiner konkreten hypothetischen 28  
Karriere (fiktiven Beförderung) auf zwei (oder mehr) unterschiedliche Stellenan-  
gebote, die es wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit abgelehnt haben will, handelt  
es sich um jeweils unterschiedliche Streitgegenstände (*vgl. BAG 20. März 2025*  
*- 7 AZR 181/24 - Rn. 20 ff. mwN).*

- cc) Der Kläger hat sich ausschließlich auf eine fiktive Karriere bzw. hypothetische Beförderung iSv. § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB berufen. Dabei hat er sich primär auf das ihm unterbreitete Stellenangebot des Pressesprechers für das Werk E gestützt. Dies hat er bereits in der Klageschrift ausdrücklich klargestellt und im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt. 29
- b) Für das die Zeit ab 1. August 2022 erfassende Feststellungsbegehren besteht das erforderliche Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Mit einer Entscheidung über den Antrag kann der Streit der Parteien über die Höhe des Entgelts bereinigt werden. 30
4. Im Umfang seiner Zulässigkeit ist der Antrag zu 1. auch begründet. 31
- a) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit allerdings gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen, indem es auch Ansprüche des Klägers aus § 37 Abs. 4 BetrVG sowie vertraglicher Vereinbarung der Parteien geprüft und verneint hat. Derartige Ansprüche stellen im Verhältnis zu einem sog. fiktiven Beförderungsanspruch nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB jeweils einen eigenständigen Streitgegenstand dar (*vgl. zu ersterem ausf. BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 25*). Zur Korrektur dieses Rechtsfehlers bedarf es auch insoweit keines förmlichen Entscheidungsausspruchs (*vgl. BAG 29. April 2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 49 mwN*). 32
- b) Die Beklagte ist seit dem 1. August 2022 verpflichtet, den Kläger nach der Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus zu vergüten. Dies resultiert aus dem vom Kläger angebrachten (Haupt-)Begehren, so vergütet zu werden, wie wenn er die ihm zum 1. Januar 2021 angebotene Stelle des Pressesprechers des Werks E angenommen hätte. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen - welches allein davon ausgegangen ist, die (fiktive) Pressesprechertätigkeit bedinge keine Vergütung nach der Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus - rechtfertigt der vom Kläger gehaltene und unstreitig gebliebene Vortrag die Zuerkennung der erstrebten Feststellung auf der Grundlage eines Anspruchs nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB. 33

- aa) Die Mitglieder des Betriebsrats dürfen nach § 78 Satz 2 BetrVG wegen ihrer Amtstätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Aus § 78 Satz 2 BetrVG kann sich iVm. § 611a Abs. 2 BGB ein unmittelbarer Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung ergeben, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds wegen seiner Betriebsratstätigkeit darstellt. Wäre ein Betriebsratsmitglied in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen (sog. fiktive Beförderung oder hypothetische Karriere), erwächst ihm ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Zahlung einer dieser Position entsprechenden Vergütung; ein nach § 38 BetrVG freigestelltes Betriebsratsmitglied kann den Arbeitgeber auf die Zahlung der höheren Vergütung in Anspruch nehmen, wenn es ohne die Freistellung mit Aufgaben betraut worden wäre, die diese höhere Vergütung rechtfertigen. Diesen Maßgaben steht die Entscheidung des Bundesgerichtshofs zur Untreuestrafbarkeit bei überhöhtem Arbeitsentgelt für ein Betriebsratsmitglied (*BGH 10. Januar 2023 - 6 StR 133/22 - BGHSt 67, 225*) nicht entgegen (*ausf. zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 63 mwN und Rn. 67 ff.*). 34
- bb) Entsprechend kann sich ein Betriebsratsmitglied zur Begründung eines fiktiven Beförderungsanspruchs darauf berufen, dass es sich erfolgreich auf eine konkrete freie bzw. freiwerdende (Beförderungs-)Stelle beworben und hierfür eine Zusage erhalten hat, welche es allein deswegen ausgeschlagen hat, um an seinem Betriebsratsmandat und der amtsbezogenen Freistellung festhalten zu können (*ausf. hierzu - insb. zum Umfang der entsprechenden Darlegungslast - BAG 13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 26 f.*). Dem steht auch nicht entgegen, dass das Betriebsratsmitglied das Stellenangebot grundsätzlich auch annehmen, gleichwohl aber an seinem Mandat und der Freistellung festhalten könnte (*so aber Annuß RdA 2025, 322, 324*). Ebenso wie ein freigestellter Amtsträger, welcher sich auf eine bestimmte Stelle tatsächlich gar nicht beworben hat, zur Begründung des fiktiven Beförderungsanspruchs geltend machen kann, dass eine gerade wegen seiner Freistellung unterlassene Bewerbung erfolgreich gewesen wäre (*vgl. BAG 20. Januar 2021 - 7 AZR 52/20 - Rn. 24 mwN*), kann sich 35

ein freigestelltes Betriebsratsmitglied im Fall einer tatsächlichen Stellenbewerbung und einer entsprechenden Zusage der Beförderung darauf berufen, das konkrete Angebot gerade wegen seiner Freistellung nicht angenommen zu haben. Zu seiner Qualifikation für die konkret angebotene freie oder freiwerdende Stelle muss sich das Betriebsratsmitglied im Fall einer Zusage, die Stelle mit ihm zu besetzen, regelmäßig (zunächst) nicht näher verhalten (*vgl. BAG 13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 27*).

cc)      Beruft sich der Arbeitgeber zur Abwehr des Anspruchs darauf, in dem dem Betriebsratsmitglied unterbreiteten Angebot liege dessen unzulässige Begünstigung iSv. § 78 Satz 2 BetrVG, hat er Tatsachen vorzubringen, die den Schluss darauf zulassen sollen. Dem Arbeitgeber obliegt im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast hierzu ein substantiierter Vortrag, zu dem sich dann wiederum das - letztlich darlegungs- und beweisbelastete - Betriebsratsmitglied konkret erklären muss. Für eine unzulässige Begünstigung spricht etwa, dass das (freigestellte) Betriebsratsmitglied die Anforderungen an die höher dotierte Stelle von vornherein nicht erfüllt hat (*vgl. BAG 13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 28*). 36

dd)      Ausgehend von diesen Grundsätzen sind die Voraussetzungen für einen Anspruch des Klägers auf die seinem Feststellungsbegehren zugrundeliegende Vergütung nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus (ab dem 1. August 2022) aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB erfüllt. Es steht nicht im Streit, dass die Beklagte dem Kläger die (ausgeschriebene) Stelle des Pressesprechers des Werks E - nach Durchlaufen eines Bewerbungsverfahrens - ab dem 1. Januar 2021 angeboten und ihm ab dem 1. April 2021 eine Vergütung nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus zugesagt (und der Kläger das Angebot nur wegen der Fortführung seines Betriebsratsmandats nicht angenommen) hat. Die Darlegung von Anhaltspunkten für einen Verstoß dieser Zusage gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG obliegt der Beklagten; ihre (wohl) in diese Richtung zielenden Einwände verfangen aber nicht. 37

- (1) Anders als die Beklagte meint, durfte sie im Rahmen ihrer Auswahlentscheidung für die Stellenbesetzung die vom Kläger im Rahmen seiner Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen bei der Beurteilung seiner Eignung für die Pressesprechertätigkeit berücksichtigen, mithin etwa auch die vom Kläger besuchten Fachseminare sowie die von ihm erworbene sog. Führungslizenz. Die Relevanz dieses Befähigungszuwachses für die Pressesprecher-Stelle hat die Beklagte gerade nicht in Abrede gestellt; sie liegt im Übrigen im Hinblick auf die nicht angegriffenen und den Senat daher bindenden Feststellungen des inhaltlichen Bezugs der vom Kläger absolvierten Fachseminare zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auf der Hand. Bewirbt sich ein Betriebsratsmitglied auf eine freie Stelle, liegt in der Berücksichtigung seiner durch die und während der Amtstätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen bei der Beurteilung seiner Eignung hierfür keine unzulässige Begünstigung, soweit dieser Befähigungszuwachs für die Stelle karriere- und vergütungsrelevant ist. Auch mit dieser Maßgabe weicht der Senat nicht von denen der Entscheidung des Bundesgerichtshofs zur Untreuestrafbarkeit bei überhöhtem Arbeitsentgelt für ein Betriebsratsmitglied (*BGH 10. Januar 2023 - 6 StR 133/22 - BGHSt 67, 225*) ab (*ausf. zum Ganzen BAG 13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 29 ff.*). 38
- (2) Es sind auch keine hinreichenden Anhaltspunkte seitens der Beklagten dafür vorgetragen oder sonst ersichtlich, dass die dem Kläger zugesagte Vergütung von vornherein nicht den einschlägigen tariflichen Vorgaben entsprechen und aus diesem Grund begünstigend sein könnte. Die Stelle des Pressesprechers für das Werk E war mit einer Vergütung „ab“ Entgeltstufe 17 (RTVE) ausgeschrieben und sah ausdrücklich eine Entwicklungsmöglichkeit in den Bereich Tarif Plus vor. Hinzu kommt, dass die vormaligen Stelleninhaber nach Tarif Plus vergütet worden sind. Der RTV Tarif Plus legt gerade keine konkreten Tätigkeitsmerkmale zur Bestimmung der zutreffenden Eingruppierung fest, sondern sieht ein in § 3.2 geregeltes Zugangsverfahren zu den jeweiligen Entgeltgruppen vor. Vor dem Hintergrund, dass es vorliegend um die Vergütung eines von der Arbeitsleistung freigestellten Betriebsratsmitglieds in Höhe einer bestimmten ta- 39

riflichen Entgeltgruppe geht, kommt es auch nicht darauf an, ob dieses Zugangsverfahren - was ua. an eine Änderung des Arbeitsvertrags anknüpft - tatsächlich durchlaufen worden ist.

ee) Die Ansprüche sind nicht nach § 10.2 RTV Tarif Plus iVm. § 23.1 bzw. § 23.2 MTV verfallen. Die Beklagte hat bezüglich der Bewerbung des Klägers auf die im Oktober 2020 ausgeschriebene Stelle des Pressesprechers im Werk E und daraus etwaig resultierender Ansprüche auf die Einhaltung der tarifvertraglichen Ausschlussfristen verzichtet. 40

II. Auch die Zahlungsanträge zu 2. - 17., welche die Monate April 2021 bis einschließlich Juli 2022 umfassen, sind begründet. 41

1. Der Kläger kann die Zahlung der - zwischen den Parteien hinsichtlich ihrer Höhe nicht im Streit stehenden - Differenzen zwischen der Entgeltstufe 20 RTVE und der Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus für die genannten Monate auf der Grundlage von § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB aus den zum Antrag zu 1. dargelegten Gründen verlangen. Die Ansprüche sind nicht nach § 10.2 RTV Tarif Plus iVm. § 23.1 bzw. § 23.2 MTV verfallen. 42

2. Der Anspruch auf Verzugszinsen ergibt sich aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB iVm. § 10.2 RTV Tarif Plus iVm. § 22.2 Abs. 2 MTV („Die Überweisung erfolgt jeweils zum letzten Arbeitstag im Monat ...“). 43

B. Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Widerklage - soweit sie in die Revisionsinstanz gelangt ist - im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 44

I. Der zulässige Widerklageantrag zu 1., mit dem die Beklagte die (Rück-) Zahlung von (vermeintlichen) Überzahlungen im Zeitraum Oktober 2022 bis einschließlich Januar 2023 geltend macht, ist unbegründet. Der Beklagten steht die streitbefangene Forderung unter keinem (bereicherungs-)rechtlichen Gesichtspunkt zu. Daher kann dahinstehen, ob der geltend gemachte Rückzahlungsanspruch der Höhe nach überhaupt schlüssig begründet worden ist. 45

1. Die Beklagte hat keinen Anspruch aus § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB. 46
- a) Danach ist zur Herausgabe verpflichtet, wer durch die Leistung eines An- 47  
deren ohne rechtlichen Grund etwas erlangt hat. Die Darlegungs- und Beweislast  
für die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs auf Herausgabe einer  
ungerechtfertigten Bereicherung trägt grundsätzlich der Anspruchsteller. Dies gilt  
auch für eine negative Tatsache wie das Fehlen des rechtlichen Grundes gemäß  
§ 812 Abs. 1 Satz 1 BGB. Den Leistungsempfänger trifft allerdings eine sekun-  
däre Darlegungslast. Der Anspruchsteller muss daher nur denjenigen Rechts-  
grund ausräumen, der sich aus dem Vortrag des Leistungsempfängers ergibt  
(*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 159/24 - Rn. 68 mwN*).
- b) Die Beklagte hat nicht nur nicht aufgezeigt, dass die streitgegenständli- 48  
chen Zahlungen ohne Rechtsgrund erfolgten. Es steht vielmehr aufgrund der  
Prüfung der streitbefangenen Ansprüche des Klägers fest, dass dieser (auch) im  
die Widerklage betreffenden Zeitraum nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus zu  
vergüten war, die Zahlungen (wenngleich tatsächlich in Höhe entsprechend der  
Entgeltstufe 20 RTVE) mithin nicht ohne Rechtsgrund an ihn erfolgten.
- c) Da bereits die Anspruchsvoraussetzungen nicht vorliegen, kann dahin- 49  
stehen, ob einer Rückforderung - was von Amts wegen zu prüfen wäre  
(*Grüneberg/Retzlaff BGB 84. Aufl. § 814 Rn. 1*) - § 814 BGB oder § 817 Satz 2  
BGB entgegenstünde (*vgl. zur einschränkenden Auslegung von § 817 Satz 2  
BGB im Zusammenhang mit Verstößen gegen § 78 Satz 2 BetrVG BAG 8. No-  
vember 2017 - 5 AZR 11/17 - Rn. 38 ff., BAGE 161, 33*).
2. Ein bereicherungsrechtlicher Rückforderungsanspruch ergibt sich auch 50  
nicht aus § 817 Satz 1 BGB im Zusammenhang mit einem Verstoß gegen das  
Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG (*vgl. zu solch einem Anspruch  
BAG 20. März 2025 - 7 AZR 159/24 - Rn. 69; 8. November 2017 - 5 AZR 11/17 -  
Rn. 36 mwN, BAGE 161, 33; zum Verhältnis zu § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB  
vgl. etwa Esser Die Begünstigung von Mitgliedern des Betriebsrats S. 149;  
Grüneberg/Retzlaff BGB 84. Aufl. § 817 Rn. 1, 6 f.*). Zwar ist der Empfänger nach  
§ 817 Satz 1 BGB zur Herausgabe verpflichtet, wenn der Zweck einer Leistung

in der Art bestimmt war, dass er durch die Annahme gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstoßen hat. Der Empfänger muss zudem positive Kenntnis von dem Gesetzesverstoß haben (vgl. *MüKoBGB/Schwab 9. Aufl. BGB § 817 Rn. 86 mwN; BeckOK BGB/Wendehorst Stand 1. November 2025 BGB § 817 Rn. 9; Grüneberg/Retzlaff BGB 84. Aufl. § 817 Rn. 7; HK-BGB/Wiese 12. Aufl. BGB § 817 Rn. 3*). Diese Voraussetzungen liegen hier schon deshalb nicht vor, weil der Kläger im streitbefangenen Zeitraum nichts empfangen hat, was gegen ein gesetzliches Verbot verstößt. Mangels Hauptanspruchs besteht auch kein Zinsanspruch.

3. Die von der Beklagten angebrachte Rüge einer Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör in Bezug auf das von ihr angenommene Übergehen von Vorbringen zu einem ihre Unternehmensleitung treffenden strafrechtlichen Risiko ist unzulässig. Die Beklagte zeigt bereits nicht hinreichend auf, welchen konkreten Vortrag das Landesarbeitsgericht übergangen haben soll. Ungeachtet dessen hat sich das Landesarbeitsgericht - wenngleich knapp - mit den Auswirkungen des Urteils des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 (- 6 StR 133/22 - BGHSt 67, 225) befasst. Allein der Umstand, dass es eine andere Auffassung hat als die Beklagte, führt nicht zu einer Verletzung deren Anspruchs auf rechtliches Gehör. Entsprechendes gilt für das angebrachte Argument des effektiven Rechtsschutzes. 51

II. Der Feststellungswiderklageantrag zu 2. ist unzulässig. Er erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 52

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Dabei sind einzelne Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnisse wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses. Kein Rechts- 53

verhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sind aber abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Ein Antrag vermag daher nicht auf die Beantwortung einer Rechtsfrage gerichtet zu sein. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen. Das ist den Gerichten verwehrt. Namentlich die Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit eines (gegnerischen) Verhaltens kann nicht Gegenstand einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO sein. Gleiches gilt für die Unwirksamkeit oder Wirksamkeit der Rechtshandlung einer Partei (*zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 73*).

2. Hieran gemessen zielt der (Wider-)Feststellungsantrag zu 2. nicht auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses oder auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, sondern ausschließlich auf die rechtliche Bewertung des Verhaltens der Beklagten. Die Beklagte will - soweit aus ihrem Vorbringen erkennbar - mit dem Antrag allein die Rechtmäßigkeit ihres Verhaltens feststellen lassen; konkret, dass die Vergütung, die sie monatlich an den Kläger zahlt, zutreffend - mithin rechtmäßig - ist. Sie hat ausdrücklich auf die Richtigkeit der im Widerklageantrag zu 2. bezeichneten Entgeltstufe und die Rechtmäßigkeit der von ihr gebildeten Vergleichsgruppe abgestellt. Darüber hinaus hat sie mehrfach die strafrechtlichen Risiken bei einer zu hoch bemessenen Vergütung des Klägers als Betriebsratsmitglied betont. Diese werden vom Senat nicht verkannt, bilden aber keine die zivilprozessualen Grundsätze durchbrechenden Umstände. Die Erstattung von Rechtsgutachten entspricht nicht der von der Prozessordnung vorausgesetzten Funktion der Gerichte für Arbeitssachen. Auch wäre es verfehlt, das prozessrechtliche Institut der Feststellungsklage aus materiell-rechtlichen Erwägungen über den gesetzlich vorgesehenen Anwendungsbereich hinaus auszudehnen (*ebenso BGH 12. Dezember 1994 - II ZR 269/93 - zu 1 der Gründe; vgl. zum Ganzen auch BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 75*). 54

C. Die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz haben die Parteien nach § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO im Verhältnis ihres wechselseitigen Obsiegens bzw. Unterliegens zu tragen. Für die Berufung und die Revision folgt die Kostenentscheidung 55

aus § 92 Abs. 2 Nr. 1, § 97 Abs. 1 ZPO (vgl. zur Anwendbarkeit von § 92 ZPO auf § 97 ZPO etwa BeckOK ZPO/Jaspersen Stand 1. September 2025 ZPO § 97 Rn. 15; Thomas/Putzo/Hüßtege ZPO 46. Aufl. § 97 Rn. 15).

Schmidt

Hamacher

Wullenkord

Steininger

Welzel