

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 5. November 2025
- 7 AZR 186/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:051125.U.7AZR186.24.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Urteil vom 26. September 2023
- 2 Ca 112/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 12. Juni 2024
- 8 Sa 687/23 -

Entscheidungsstichworte:

(Freigestelltes) Betriebsratsmitglied - Vergütung

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 186/24

8 Sa 687/23

Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. November 2025

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

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 der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. Juni 2024 - 8 Sa 687/23 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 26. September 2023 - 2 Ca 112/23 - teilweise abgeändert, soweit es dem Feststellungsantrag zu 2. stattgegeben hat. Der Feststellungsantrag zu 2. wird abgewiesen.

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

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 dem 17. April 1986 bei der Beklagten, einer Automobilherstellerin, beschäftigt. Die Beklagte ist an die zwischen ihr und der Gewerkschaft M geschlossenen Haustarifverträge gebunden, ua. den Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung (RTVE), den Manteltarifvertrag (MTV), den Rahmentarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (RTV Tarif Plus) sowie den Entgelttarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (ETV Tarif Plus). 2

§ 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 Tä- 3

tigkeiten, 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. Nach § 3.2.3 RTV Tarif Plus (in der Fassung vom 7. März 2014) erfolgt eine Umstufung in Entgeltgruppe II, wenn der/die Beschäftigte zwei Jahre hintereinander einen Leistungsbonus gemäß § 4.1 RTV Tarif Plus erhalten hat, der mindestens 10 % über dem jeweiligen Mittelwert des Leistungsbonus der Entgeltgruppe I gelegen hat. Die Umstufung erfolgt zum 1. Juli des Kalenderjahres, in dem die Voraussetzungen erfüllt worden sind. § 4 RTV Tarif Plus enthält Regelungen zu einem Bonussystem und § 6 RTV Tarif Plus (in der ab 1. Juni 2020 gültigen Fassung) zur Berechtigung der Bestellung eines Geschäftsfahrzeugs zur dienstlichen und privaten Nutzung.

Der Kläger ist ausgebildeter Elektroinstallateur, war bis Mai 2000 als Anlagenführer tätig und in dieser Funktion zuletzt in der Entgeltstufe 13 RTVE eingruppiert. 1993 erwarb er ein MTM Praktiker Diplom, 1996 beendete er ein REFA Sachbearbeiter Arbeitsstudium, seit 1998 war er REFA Fachmann. Ab Mai 2000 war er in einem Projektteam bei der A GmbH - einer Tochtergesellschaft der Beklagten - tätig. Er übernahm in dieser Zeit Aufgaben aus den Bereichen Personal, Tarifwesen oder Arbeitsorganisation/Arbeitsplatzgestaltung; vergütet wurde er weiterhin nach Entgeltstufe 13 RTVE. Seit dem 1. Februar 2002 ist der Kläger Mitglied des Betriebsrats und von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Im Jahr 2013 erwarb er eine sog. Führungslizenz nach einem bei der Beklagten intern durchlaufenen Ernennungsprozess. Unter dem 27. Mai 2014 schlossen die Parteien mit Wirkung zum 1. Juli 2014 eine Vereinbarung, nach deren Nr. 1 sich das Arbeitsverhältnis nach den einschlägigen Tarifregelungen für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion - Tarif Plus - in der jeweils geltenden Fassung richtet. Weiter heißt es in der Vereinbarung: „Ihre Tätigkeit in der Organisationseinheit BETRIEBSRAT WERK W im Geschäftsbereich PERSONAL UND ORGANISATION bleibt hiervon unberührt“. Im Übrigen weist die Vereinbarung

4

eine Vergütung in Höhe der Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus, die nach dem RTV Tarif Plus einschlägigen Sonderzahlungen sowie die Nutzung eines Geschäftsfahrzeugs aus. Als Anlage zu der Vereinbarung schlossen die Parteien unter dem 27. Mai 2014 eine „Ergänzende Vereinbarung zum Arbeitsvertrag“ mit Festlegungen zur Versorgung im Alter, bei Erwerbsminderung sowie für die Versorgung Hinterbliebener. Seit dem 1. Juli 2016 wurde der Kläger nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus vergütet; zuletzt betrug sein monatliches Bruttoeinkommen 8.142,50 Euro.

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 13 RTVE zustehe, was sie ihm mit Schreiben vom 27. Februar 2023 mitteilte. Zugleich forderte sie den Kläger zur Rückgabe des ihm überlassenen Geschäftsfahrzeugs bis zum 28. Februar 2023 auf. Dem kam der Kläger am 27. Februar 2023 nach. Seit Februar 2023 vergütete die Beklagte den Kläger nach Entgeltstufe 13 RTVE. Nach entsprechender Aufforderung durch die Beklagte zahlte der Kläger an diese am 21. April 2023 ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und unter dem Vorbehalt der Rückforderung einen Nettobetrag von 9.206,32 Euro für - aus Sicht der Beklagten - überzahlte Vergütung für den Zeitraum Oktober 2022 bis Januar 2023 sowie eine Kostenbeteiligung für die Nutzung des Geschäftsfahrzeugs für den Zeitraum Oktober 2022 bis Februar 2023. Im Jahr 2023 - während des gerichtlichen Verfahrens - bewarb sich der Kläger erfolgreich auf die freiwerdende Stelle eines Vergütungsexperten, deren vormaliger Inhaber in der Entgeltgruppe III RTV Tarif Plus eingruppiert war. Dem Kläger wurde eine Tätigkeit als Fachreferent RTV Tarif Plus ab dem 1. September 2023 mit einer Vergütung nach der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus angeboten; er lehnte die Übernahme der Stelle zugunsten seiner Amtstätigkeit ab.

5

Mit seiner Klage und deren - der Beklagten am 28. Juli 2023 zugestellten - Erweiterung hat der Kläger die Beklagte, soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung, auf Zahlung der Differenz zwischen der ihm seiner Auffassung nach zustehenden Vergütung nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus und der von der Beklagten gezahlten Vergütung nach Entgeltstufe 13 RTVE für den Zeitraum Februar bis August 2023, die nach dem RTV Tarif Plus vorgesehene Bonuszahlung für das Jahr 2022 sowie eine Nutzungsausfallentschädigung für das zurückgegebene Geschäftsfahrzeug jeweils nebst Verzugszinsen in Anspruch genommen. Außerdem hat er die Zahlung des der Beklagten (zurück-)gezahlten Nettobetrags nebst Prozesszinsen verlangt. Schließlich hat er ein Feststellungs- und ein Hilfszahlungsbegehren - mit welchem er Ansprüche erhebt, die sich seiner Auffassung nach ergäben, wenn er nach Entgeltstufe 13 RTVE zu vergüten wäre - angebracht. Er hat in erster Linie die Auffassung vertreten, er sei (weiterhin) nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus zu vergüten. Bereits im Mai oder Juni 2001 sei ihm - was die Beklagte nicht in Abrede gestellt hat - eine im oberen Managementkreis der Beklagten angesiedelte Stelle bei der A GmbH von dem damaligen Personalvorstand der Beklagten angeboten worden. 2017 sei er vom damaligen Leiter der Abteilung Tarifwesen und Personalpolitik der Beklagten gefragt worden, ob er die Stelle K-SPT Leitung Stab, Kostenstelle 1862 - Tarifwesen, die dem oberen Managementkreis zugeordnet gewesen sei, übernehmen wolle. Er sei zudem qualifiziert für eine Tätigkeit als Industrial Engineer. Entsprechende Stellen seien insbesondere im Jahr 2014 regelmäßig bei der Beklagten ausgeschrieben gewesen, wobei er im Fall einer erfolgreichen Bewerbung aufgrund seiner Erfahrung und Qualifikation in den Tarif-Plus-Bereich eingestuft worden wäre. Er habe die Bewerbung auf solche Stellen, ebenso wie auf Stellen als Vergütungsexperte - welche gleichfalls in ausreichender Zahl bei der Beklagten vorhanden gewesen seien - nur deshalb unterlassen, weil er eine Fortsetzung seines Amts als Betriebsratsmitglied vorgezogen habe. Auch seine erfolgreiche Bewerbung auf die Stelle eines Vergütungsexperten im Jahr 2023 belege seine entsprechende hypothetische berufliche Entwicklung, aus der die streitbefangenen Ansprüche resultierten.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

7

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 59.284,53 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2023 auf 3.107,41 Euro, auf weitere 4.104,77 Euro seit dem 1. April 2023, auf weitere 4.101,41 Euro seit dem 2. Mai 2023, auf weitere 35.444,77 Euro seit dem 1. Juni 2023, auf weitere 4.234,66 Euro seit dem 1. Juli 2023, auf weitere 3.395,75 Euro seit dem 1. August 2023 und auf weitere 4.895,76 Euro seit dem 1. September 2023 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte ab dem 1. Juli 2014 verpflichtet ist, das Arbeitsverhältnis mit ihm entsprechend der jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion - Tarif-Plus -, Entgeltgruppe I, ab dem 1. Juli 2016 in der Entgeltgruppe II, durchzuführen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 9.206,32 Euro netto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 29. Juli 2023 zu zahlen;
hilfsweise im Verhältnis zum Klageantrag zu 1.,
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.019,80 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2022 auf 985,19 Euro brutto, auf weitere 1.032,11 Euro brutto seit dem 1. Dezember 2022, auf weitere 1.032,11 Euro brutto seit dem 1. Januar 2023, auf weitere 1.032,11 Euro brutto seit dem 1. Februar 2023 und auf weitere 938,28 Euro brutto seit dem 1. März 2023 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, sie habe die Vergütung des Klägers zuletzt - ungeachtet der mit diesem getroffenen vertraglichen Vereinbarung vom 27. Mai 2014 - zutreffend allein anhand der vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung, mithin nach § 37 Abs. 4 BetrVG bestimmt. Zwar halte sie eine berufliche Entwicklung des Klägers auch im Bereich Industrial Engineering wegen dessen intensiver Befassung mit den Themen REFA und MTM für realistisch. Sie habe eine solche aber nicht vollziehen können, weil es keine Bewerbungen des Klägers oder entsprechende Stellenangebote gegeben und der Kläger auch keine konkreten

8

freien Stellen benannt habe, auf die er sich hätte bewerben können. Insgesamt sei unklar, welche Umstände sie im Rahmen der Ermittlung der Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder einbeziehen dürfe, um die Strafbarkeitsrisiken ihrer Personalverantwortlichen zu vermeiden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das angefochtene Urteil weist einen revisionsrechtlich relevanten Verfahrensfehler sowie materiellrechtliche Rechtsfehler auf. Das führt zu seiner Aufhebung (§ 562 Abs. 1 ZPO) und hinsichtlich der Zahlungsanträge zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Über den Feststellungsantrag kann der Senat selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO); dieser ist bereits unzulässig.

10

I. Das angefochtene Urteil ist verfahrensfehlerhaft. Mit dem Zahlungsantrag zu 1. hat der Kläger die jeweiligen Begehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) hergeleitet. Die hierin liegende alternative Klagehäufung ist nur hinsichtlich des Primärbegehrens hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit nicht unzulässig. Das hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet und sich im Ergebnis über die jedenfalls für das Haupt- und die Hilfsbegehren vom Kläger vorgegebene Prüfungsreihenfolge unterschiedlicher prozessualer Ansprüche unter Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO hinweggesetzt.

11

1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Unbestimmt und unzulässig ist eine alternative

12

Klagehäufung, bei der ein Anspruchsteller ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 21 mwN; vgl. auch BAG 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 20 mwN*). Es muss vielmehr im Sinne einer eventuellen Klagehäufung, was auch konkludent möglich ist, eine Rangfolge gebildet werden. Diese ist grundsätzlich bereits in der Klage anzugeben. Es ist jedoch auch möglich, noch im Lauf des Verfahrens von der (unzulässigen) alternativen auf die (zulässige) eventuelle Klagehäufung überzugehen und die Reihenfolge zu bestimmen, in der die prozessualen Ansprüche geltend gemacht werden sollen. Fehlt eine Rangfolgebestimmung, hat das Gericht auf die mangelnde Bestimmtheit der Klage hinzuweisen und auf eine zulässige Antragstellung hinzuwirken, § 139 ZPO (*ausf. BAG 20. Februar 2025 - 6 AZR 111/24 - Rn. 15 ff.; 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 18 mwN*). Die - ggf. klarstellende - Bestimmung einer Rangfolge ist grundsätzlich auch noch in der Revisionsinstanz möglich (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 21 mwN*).

2. Der Kläger hat mit dem Antrag zu 1. zum einen die Zahlung von Differenzvergütung zwischen der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus und der Entgeltstufe 13 RTVE für den Zeitraum Februar bis August 2023 und hierneben für jeden dieser Monate eine Nutzungsausfallentschädigung für den Entzug seines Geschäftsfahrzeugs verlangt. Zum anderen hat er für das Jahr 2022 die Zahlung eines Bonus beansprucht, bei welchem davon auszugehen ist, dass ein Gesamtbetrag - bestehend aus Jahres- und Langzeitbonus iSv. § 4 RTV Tarif Plus im Sinn einer zulässigen abschließenden Gesamtklage (*vgl. dazu etwa BAG 20. Dezember 2022 - 9 AZR 266/20 - Rn. 12 mwN, BAGE 179, 372*) - geltend gemacht ist. Hinsichtlich dieses - für sich gesehen im Wege einer objektiven Klagehäufung (§ 260 ZPO) angebrachten - Begehrens hat der Kläger jeweils verschiedene prozessuale Ansprüche (Streitgegenstände) in den Prozess eingeführt. 13
- a) Nach dem im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden 14

Lebenssachverhalt (Klagegrund) bestimmt. Der Streitgegenstand erfasst alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger dem Gericht unterbreitet hat, um sein Rechtsschutzbegehren zu stützen. Vom Streitgegenstand werden damit alle materiell-rechtlichen Ansprüche erfasst, die sich im Rahmen des gestellten Antrags aus dem zur Entscheidung unterbreiteten Lebenssachverhalt herleiten lassen (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 24*). Ausgehend hiervon stellen die Sicherung des Entgeltanspruchs für ein Betriebsratsmitglied als das während seiner Freistellung von der beruflichen Tätigkeit nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlende Arbeitsentgelt nach § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. seinem Arbeitsvertrag und die von einem Betriebsratsmitglied nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB (fiktive Beförderung/fiktive Karriere) beanspruchte Zahlung einer bestimmten (höheren) Vergütung unterschiedliche Streitgegenstände iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO dar. Die - ggf. einheitliche - Rechtsfolge (Zahlung der Vergütung in einer bestimmten Höhe) leitet sich aus verschiedenen Lebenssachverhalten ab. Beruft sich ein Betriebsratsmitglied im Zusammenhang mit seiner konkreten hypothetischen Karriere (fiktiven Beförderung) auf unterschiedliche Stellenangebote, die es wegen seiner Betriebsratsstätigkeit abgelehnt habe, handelt es sich wiederum um unterschiedliche Streitgegenstände (*vgl. BAG 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 46*).

- b) Der Kläger hat sich bereits in seiner Klageschrift vorrangig auf den unter dem 27. Mai 2014 abgeschlossenen Arbeitsvertrag berufen, wonach für das Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 2014 die einschlägigen Regelungen des RTV Tarif Plus zur Anwendung kommen. Demgegenüber nachrangig hat er - was sich ebenfalls bereits aus der Klageschrift ergibt - die erstrebten Zahlungen auf seine fiktive Karriere gestützt und damit einen Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB geltend gemacht. Hierzu hat er sich allerdings wiederum auf verschiedene Lebenssachverhalte berufen, konkret auf das behauptete Angebot zur Übernahme von Personalverantwortung bei der A GmbH durch den damaligen Personalvorstand der Beklagten im Mai oder Juni 2001, das Angebot zur Übernahme der Stelle „K-SPT Leitung Stab, Kostenstelle 1862 - Tarifwesen“ im
- 15

Jahr 2017 sowie eine hypothetische Entwicklung zum Vergütungsexperten bzw. Industrial Engineer. Hierin liegen wiederum unterschiedliche Streitgegenstände, welche der Kläger allerdings - ohne, dass er bisher darauf hingewiesen worden wäre - keiner ersichtlichen Rangfolge unterstellt hat.

3. Das Landesarbeitsgericht hat sich - ausgehend von seinem offensichtlichen Verständnis einer Anspruchskonkurrenz - mit dem vom Kläger vorrangig angebrachten vertraglichen Anspruch aus § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag vom 27. Mai 2014 nicht befasst und die nachrangig erstrebten Ansprüche des Klägers in Bezug auf dessen hypothetische Karriere aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB bejaht. Damit hat es gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen und hinsichtlich der Hilfsbegehren übersehen, dass diese als alternative Klagehäufung nicht zulässig angebracht sind. 16

4. Der Verfahrensfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung über den Zahlungsantrag zu 1. Die Sache ist insoweit an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen, weil sie nicht zur Endentscheidung reif ist (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Über den vorrangig angebrachten Anspruch aus § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag vom 27. Mai 2014 kann der Senat auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen nicht selbst abschließend befinden. Damit steht zugleich nicht fest, ob die nachrangig angebrachten Ansprüche aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB - welche der Kläger ihrerseits zunächst einer Rangfolge zu unterstellen hätte - überhaupt zur Entscheidung anfallen. 17

a) Soweit der Kläger mit dem Antrag zu 1. Vergütungsdifferenzen zwischen der Entgeltstufe 13 RTVE und der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus für die Monate Februar bis August 2023 geltend macht, steht noch nicht fest, ob die Klage begründet ist. 18

aa) Der Anspruch kann sich - wie vom Kläger vorrangig geltend gemacht - aus § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag vom 27. Mai 2014 ergeben. Während der Amtszeit des Betriebsratsmitglieds besteht 19

keine „vertragliche Veränderungssperre“, welche Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied an einer Vereinbarung von gegenüber den bei Amtsantritt des Betriebsratsmitglieds geltenden abweichenden arbeitsvertraglichen Regelungen prinzipiell hinderte (*vgl. in Bezug auf den Anspruch aus § 37 Abs. 4 BetrVG im Zusammenhang mit der Vereinbarung einer geringerwertigen Tätigkeit BAG 23. November 2022 - 7 AZR 122/22 - Rn. 38*). Ob diese Vereinbarung allerdings wegen eines Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nichtig ist, kann auf der Grundlage der bisher getroffenen Feststellungen nicht beurteilt werden.

(1) Mit der Vereinbarung vom 27. Mai 2014 haben sich die Parteien unter Nr. 1 Abs. 1 darauf verständigt, dass für das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ab 1. Juli 2024 die einschlägigen Bestimmungen des Tarif Plus in der jeweils geltenden Fassung gelten. Soweit sich die Beklagte hieran nicht (mehr) gebunden sieht, hat sie der Sache nach eingewandt, die Vereinbarung verstoße - im Hinblick auf den dem Kläger eröffneten Zugang zum „Tarif Plus“ - gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG und sei daher gemäß § 134 BGB nichtig. 20

(a) § 78 Satz 2 BetrVG verbietet als Schutzbestimmung zur Sicherung der persönlichen Unabhängigkeit für alle in § 78 Satz 1 BetrVG genannten Funktionsträger - ua. die Mitglieder des Betriebsrats - neben einer Benachteiligung auch eine Begünstigung wegen ihrer Amtstätigkeit. Das Begünstigungsverbot untersagt jegliche Besserstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht aus sachlichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen, sondern durch die Amtstätigkeit als solche veranlasst ist. Sie liegt vor bei jeder Zuwendung eines Vorteils, der ausschließlich wegen der Amtstätigkeit erfolgt (*vgl. BAG 21. März 2018 - 7 AZR 590/16 - Rn. 16, BAGE 162, 159*). Eine Begünstigungsabsicht ist nicht erforderlich; es genügt die objektive Besserstellung gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern (*vgl. BAG 29. August 2018 - 7 AZR 206/17 - Rn. 33 mwN*). Demnach lässt das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG die Vereinbarung einer Vergütung(serhöhung) nicht zu, wenn diese wegen der Amtsstellung des Betriebsratsmitglieds gewährt wird. Betriebsratsmitglieder erhielten andernfalls einen Sondervorteil gegenüber anderen Arbeitnehmern. Ist 21

mit der Vereinbarung einer Vergütung(serhöhung) demgegenüber nur nachvollzogen, was das Betriebsratsmitglied im Hinblick auf das gleichfalls in § 78 Satz 2 BetrVG niedergelegte Verbot, es wegen seines Mandats zu benachteiligen, beanspruchen kann, liegt keine Begünstigung vor.

(b) Vereinbarungen, die gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG verstoßen, sind gemäß § 134 BGB nichtig. Ob zwischen der Begünstigung und der betriebsverfassungsrechtlichen Amtsausübung ein Kausalzusammenhang besteht, muss für den Einzelfall festgestellt werden (*vgl. [bezogen auf eine Vereinbarung einer pauschalen Stundenvergütung zur Abgeltung von Betriebsratstätigkeiten] BAG 8. November 2017 - 5 AZR 11/17 - Rn. 31 mwN, BAGE 161, 33; vgl. zum Ganzen ferner auch BAG 20. März 2025 - 7 AZR 159/24 - Rn. 35 mwN*). Besteht zwischen einem Betriebsratsmitglied und dem Arbeitgeber Streit darüber, ob eine Vergütungsvereinbarung, auf die das Betriebsratsmitglied eine Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers stützt, wegen eines Verstoßes gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG nach § 134 BGB nichtig ist, trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer unzulässigen Begünstigung. Das entspricht dem allgemeinen Grundsatz, wonach derjenige, der eine Verbotsverletzung geltend macht, dafür die Darlegungs- und Beweislast trägt (*vgl. BAG 29. August 2018 - 7 AZR 206/17 - Rn. 44 mwN*). 22

(c) Das Landesarbeitsgericht hat keine tatsächlichen Feststellungen getroffen, die dem Senat die Beurteilung ermöglichen, ob die Vereinbarung vom 27. Mai 2014 gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG verstößt. 23

(aa) Hierfür könnte zunächst sprechen, dass die Vereinbarung ohne einen ersichtlichen Bezug zu einer konkreten Stelle oder konkret geänderten Tätigkeit geschlossen worden ist. Dies mag darauf hindeuten, dass dem Kläger die mit der Vertragsänderung einhergehende Vergütungserhöhung ausschließlich „als freigestelltes Betriebsratsmitglied“ gewährt worden ist. Auch § 3.1 RTV Tarif Plus (in der ab dem 7. März 2014 geltenden Fassung) beinhaltet das Erfordernis der Anknüpfung an eine konkrete Tätigkeit, nämlich eine solche, deren Anforderungen über die in der Entgeltstufe 19 RTVE beschriebenen Anforderungen hinausge- 24

hen. Insoweit ist gleichfalls zu berücksichtigen, dass auch der Gesetzgeber mit den - klarstellenden - Regelungen des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (*BGBI. 2024 I Nr. 248*) das Erfordernis eines konkreten Stellenbezugs bei arbeitsvertraglichen Vereinbarungen betont hat (*vgl. BT-Drs. 20/9469 S. 11*): „Soweit der Arbeitgeber eine plausible, nachvollziehbare Eingruppierung mit dem Mitglied des Betriebsrats in Bezug auf eine konkrete Stelle im Betrieb vereinbart, ist eine darauf gerichtete Änderungsvereinbarung keine Benachteiligung oder Begünstigung.“ Andernfalls könnten die Arbeitsvertragsparteien die zwingenden betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben ohne Weiteres durch vertragliche Vereinbarung umgehen.

(bb) Etwas anderes mag dann gelten, wenn die Beklagte auch mit Arbeitnehmern, die keine Betriebsratsmitglieder sind, entsprechende Vereinbarungen ohne konkreten Stellen- oder Tätigkeitsbezug schließt (etwa allein wegen des Erwerbs der Führungslizenz), oder wenn der Kläger im Zeitpunkt des Abschlusses der die Vergütungserhöhung beinhaltenden Vereinbarung ohnehin aufgrund seiner hypothetischen Karriereentwicklung einen Vergütungsanspruch in entsprechender Höhe - was allerdings ua. eine konkrete freie Stelle voraussetzte - erworben hat (*vgl. in Bezug auf einen - hier nicht streitgegenständlichen - Anspruch aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG BAG 20. März 2025 - 7 AZR 159/24 - Rn. 35*). Mit der (Änderungs-)Vereinbarung wäre dann „nur“ nachvollzogen, was der Kläger zum Zwecke der Vermeidung seiner Benachteiligung beanspruchen kann. In diesem Fall wäre er als ein von seiner beruflichen Tätigkeit freigestelltes Betriebsratsmitglied nicht bessergestellt als Nichtbetriebsratsmitglieder.

25

(2) Im Rahmen der neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht - nachdem es den Parteien Gelegenheit zu weiterem Vorbringen und zur Stellungnahme gegeben hat - die für eine Beurteilung des primär geltend gemachten Anspruchs nach § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag vom 27. Mai 2014 notwendigen Tatsachen unter Beachtung der Vorgaben aus dem Revisionsurteil festzustellen und dabei ggf. die angebotenen Beweise zu erheben haben. Insbesondere wird das Landesarbeitsgericht den Parteien Gelegenheit zu geben haben, zur Frage der Nichtigkeit der Verein-

26

barung vom 27. Mai 2014 nach § 134 BGB unter Berücksichtigung der vorgenannten Aspekte weiter vorzutragen. Bei der Beurteilung, ob in dieser Vereinbarung eine Begünstigung des Klägers liegt, ist das Berufungsgericht in den Grenzen des § 286 ZPO frei, welche Beweiskraft es den behaupteten Tatsachen sowie Hilfstatsachen im Einzelnen und in der Gesamtschau für seine Überzeugungsbildung beimisst. Das Landesarbeitsgericht wird auch - auf Grundlage entsprechender von ihm zu treffender Feststellungen - zu prüfen haben, ob die Vereinbarung vom 27. Mai 2014, welche eine Vergütung „in der Entgeltgruppe 23 (TP I)“ ausweist, auch eine Vergütung in Höhe der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus (in der ab dem 7. März 2014 geltenden Fassung) rechtfertigt.

bb) Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, dass der primär geltend gemachte Anspruch nicht besteht, hätte es die nachrangig angebrachten und jeweils auf § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB gestützten Ansprüche - sofern der Kläger hierfür eine konkrete Reihenfolge anbringt und der Antrag dadurch bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist - zu prüfen. Diesbezüglich sieht sich der Senat zu folgenden Hinweisen veranlasst: 27

(1) Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen die Mitglieder des Betriebsrats 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. Die Darlegungs- und Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung wegen des Betriebsratsamts trägt grundsätzlich das Betriebsratsmitglied. Dies entspricht dem allgemeinen Grundsatz, dass derjenige, der ein Recht für sich in Anspruch nimmt, die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen trägt (*ausf. zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 63 ff.; 20. Januar 2021 - 7 AZR 52/20 - Rn. 23 f. mwN*). Dabei genügt es nicht, dass sich aus dem Vortrag des Betriebsratsmitglieds ergibt, die Beförderung auf eine höher bezahlte Stelle sei ohne das Betriebsratsamt möglich und wahrscheinlich. Der Umstand einer Übertragung der höherwertigen Tätigkeit 28

ohne das Betriebsratsamt muss vielmehr feststehen; im Streitfall muss das Gericht aufgrund der vorgetragenen Tatsachen und Hilfstatsachen zu der Überzeugung gelangen können, dass dem Betriebsratsmitglied ohne das Betriebsratsamt die höherwertige Tätigkeit tatsächlich übertragen worden wäre. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die fiktive (oder tatsächliche) Beförderung - was mit der am 25. Juli 2024 in Kraft getretenen Neufassung ua. von § 78 BetrVG (*BGBI. I Nr. 248*) im Wesentlichen als Klarstellung der bereits geltenden Rechtslage bestätigt worden ist (*BT-Drs. 20/9469 S. 11 f.*) - eine konkrete freie Stelle, für deren Besetzung das Betriebsratsmitglied die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen aufweisen muss, voraussetzt (*vgl. BAG 13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 31*).

(2) Unter Beachtung dieser Maßgaben stünde dem fiktiven Beförderungsanspruch des Klägers aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB, soweit es das von ihm vorgebrachte Stellenangebot aus dem Jahr 2001 bei der A GmbH angeht, bereits entgegen, dass er sein Betriebsratsamt (erst) im Jahr 2002 angetreten hat. Im Hinblick auf die vom Kläger weiter angeführten Tätigkeiten als Industrial Engineer bzw. Vergütungsexperte hätte das Landesarbeitsgericht - sofern keine unzulässige alternative Klagehäufung (mehr) vorliegt - zu beachten, dass es insoweit an einem konkreten Vorbringen zu freien Stellen fehlt. Ein entsprechender Anspruch folgte jedenfalls nicht allein daraus, dass die Beklagte selbst davon ausgeht, dass der Kläger (irgend)eine Stelle als Vergütungsexperte oder Industrial Engineer hätte bekleiden können. Ohne dass dies für eine konkret zu besetzende Stelle feststeht, wird ein solcher Anspruch nicht „unstreitig“. Auch sagt eine hinreichende Qualifikation des Klägers noch nichts darüber aus, ob ihm eine bestimmte freie Stelle auch tatsächlich angeboten worden wäre, denn bei jeglicher Stellenbesetzung kann es (aus Sicht der Beklagten) geeignetere Bewerber als den Kläger gegeben haben, was eine Einzelfallprüfung in Bezug auf die zu besetzende Stelle impliziert. Dies gilt ebenfalls bei einer Vielzahl gleichartiger Stellen; andernfalls würde die Prüfung des hypothetischen Erfolgs einer (hypothetischen) Bewerbung des Klägers obsolet, obgleich sie Voraussetzung seines fiktiven Beförderungsanspruchs ist. Ob in diesem Zusammenhang die tatsächlich erfolgreiche Bewerbung des Klägers auf die Stelle eines Vergütungsexperten im

29

Jahr 2023 ein Indiz über seine Erfolgchancen in Bezug auf konkrete andere Stellen zu einem früheren Zeitpunkt abzugeben vermag, unterliefe der Würdigung des Landesarbeitsgerichts.

(3) Hinsichtlich der Vergütungshöhe ist das Landesarbeitsgericht überdies 30 lediglich davon ausgegangen, dass der Kläger auf der Stelle eines Industrial Engineers oder Vergütungsexperten „in den Tarif Plus“ hätte eingruppiert sein „können“. Dies trägt für sich gesehen die mit dem Zahlungsantrag zu 1. erstrebte Vergütung nicht. Kommt für eine zu besetzende Stelle eine gewisse „Bandbreite“ an Eingruppierungen in das einschlägige Vergütungssystem in Betracht, ist entscheidend, wie der Kläger auf der konkret zu besetzenden Stelle zu einem bestimmten Zeitpunkt eingruppiert worden wäre. Entsprechend wird das Landesarbeitsgericht - sollte es einen fiktiven Beförderungsanspruch dem Grunde nach zuerkennen - auch zu prüfen haben, ob sich die Vergütung des Klägers im Streitzeitraum nach der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus (in der jeweils geltenden Fassung) gerichtet hätte.

(4) Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, dass ein An- 31 spruch auf Zahlung von Differenzvergütung auf Basis von Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus besteht (sei es aus dem Haupt- oder einem der zulässig angebrachten Hilfsvorbringen des Klägers), bestünde der Anspruch in der geltend gemachten Höhe. Die für jeden Monat vom Kläger gesondert vorgenommene Berechnung der Differenzvergütungsansprüche, die das Landesarbeitsgericht ausdrücklich in Bezug genommen hat, ist jeweils in sich schlüssig und von der Beklagten nicht beanstandet worden.

b) Sollte das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung gelangen, dass dem 32 Kläger eine Vergütung nach dem RTV Tarif Plus zusteht - und zwar unabhängig davon, ob iHv. Entgeltgruppe I oder II RTV Tarif Plus -, hätte der Kläger auch einen Anspruch auf Entschädigung für den Nutzungsausfall des am 27. Februar 2023 zurückgegebenen Geschäftsfahrzeugs gemäß § 280 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 283 Satz 1 BGB für die Zeit von März bis August 2023. Die Beklagte wäre nicht berechtigt gewesen, dem Kläger ab März 2023 die Möglichkeit zu entziehen, das zur Verfügung gestellte Geschäftsfahrzeug für Privatfahrten zu nutzen.

Bei der Bestimmung der Anspruchshöhe wird das Landesarbeitsgericht die tariflichen Vorgaben, insbesondere § 6.2 RTV Tarif Plus (in der seit dem 1. Juni 2020 gültigen Fassung) zu berücksichtigen haben.

c) Sollte der Kläger einen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus haben, hätte er dem Grunde nach auch Anspruch auf die erstrebte Zahlung eines Bonus für das Jahr 2022; insoweit griffen die tariflichen Vorgaben des § 4 RTV Tarif Plus (in der seit dem 1. Juni 2020 gültigen Fassung). 33

d) Sollte das Landesarbeitsgericht die Hauptansprüche zusprechen, wären die geltend gemachten Zinsforderungen begründet. Bezüglich der Differenzzahlungen zwischen der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus und der Entgeltstufe 13 RTVE, des Bonus sowie des Schadensersatzanspruchs bestünde ein Anspruch auf Verzugszinsen nach § 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 ...“). Bezüglich des Bonusanspruchs ergäbe sich der Anspruch auf Verzugszinsen aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB iVm. § 4.7 RTV Tarif Plus. 34

e) Schließlich fiele - sollte der Kläger mit dem Antrag zu 1. unterliegen - der Antrag zu 4. zur Entscheidung an. Mit diesem macht der Kläger Ansprüche geltend, die sich seiner Auffassung nach ergäben, wenn sich seine Vergütung zutreffend nach Entgeltstufe 13 RTVE richtete. 35

II. Die Revision ist auch hinsichtlich des Zahlungsantrags zu 3. begründet, mit welchem der Kläger seine an die Beklagte unter Vorbehalt geleistete Zahlung (wegen der behaupteten Vergütungsüberzahlung) zurückverlangt. 36

1. Auch insoweit unterliegt das angefochtene Urteil der Aufhebung. In der Sache macht der Kläger einen Bereicherungsanspruch - basierend auf § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB - geltend, nämlich, dass seine Rückzahlung auf einen seinerseits nicht bestehenden Rückzahlungsanspruch der Beklagten erfolgte. Der geltend gemachte Anspruch ist materiell abhängig von dem vorrangig auf § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB iVm. der Vereinbarung vom 27. Mai 37

2014 und nachrangig auf § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB (in verschiedenen „Tatbestandsvarianten“) gestützten Anspruch des Klägers auf Vergütung nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus sowie der Gewährung des Geschäftsfahrzeugs (in der Zeit von Oktober 2022 bis Januar bzw. Februar 2023). Über diesen Anspruch konnte der Senat - wie vorstehend ausgeführt - nicht abschließend befinden.

2. Einem (dem Grunde nach bestehenden) Rückforderungsanspruch des Klägers stünde jedenfalls nicht § 814 BGB entgegen, wonach das zum Zwecke der Erfüllung einer Verbindlichkeit Geleistete (ua.) dann nicht zurückgefordert werden kann, wenn der Leistende gewusst hat, dass er zur Leistung nicht verpflichtet war. Denn der Kläger hat den von der Beklagten zur Rückzahlung geforderten Nettobetrag ausdrücklich ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und unter dem Vorbehalt der Rückforderung an die Beklagte gezahlt (*vgl. hierzu Grüneberg/Retzlaff BGB 84. Aufl. § 814 Rn. 5*). 38

3. Für das fortgesetzte Berufungsverfahren bezüglich dieses Antrags beschränkt sich der Senat zum einen auf den Hinweis, dass das Landesarbeitsgericht - sollte es darauf ankommen - die Einhaltung der tarifvertraglichen Ausschlussfristen in den Blick zu nehmen haben wird. Zum anderen - sollte der geltend gemachte Hauptanspruch bestehen - bestünde ein Anspruch auf Prozesszinsen aus § 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB ab dem 29. Juli 2023. Die Klageerweiterung, mit der die der Zinsforderung zugrunde liegenden Ansprüche erstmalig gerichtlich geltend gemacht und Zinsen „seit Zustellung dieses Schriftsatzes“ begehrt worden sind, ist der Beklagten am 28. Juli 2023 zugestellt worden. 39

III. Die Revision ist begründet, soweit sie den zu 2. erhobenen Feststellungsantrag des Klägers betrifft. Auch diesbezüglich unterliegt das angefochtene Urteil der Aufhebung. Allerdings kann der Senat über den Feststellungsantrag selbst entscheiden. Dieser ist von den Vorinstanzen zu Unrecht als zulässig angesehen worden. Dabei kann dahinstehen, ob der Kläger das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse an einer (auch) vergangenheitsbezogenen 40

Feststellung hat. Der Antrag ist nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (vgl. hierzu auch BAG 20. März 2025 - 7 AZR 159/24 - Rn. 61 bis 65).

1. Auch eine Feststellungsklage muss nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Der Antragsteller hat den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung (§ 322 ZPO) zwischen den Parteien entschieden werden kann (BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 731/15 - Rn. 16). An die Bestimmtheit eines Feststellungsantrags sind keine geringeren Anforderungen zu stellen als an die eines Leistungsantrags (BAG 13. März 2024 - 7 ABR 11/23 - Rn. 30). 41
2. Diesem Erfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügt der Feststellungsantrag - auch unter Beachtung des Gebots seiner möglichst rechtsschutzgewährenden Auslegung - nicht. 42
- a) Es ist bereits unklar, was der Kläger damit meint, das Arbeitsverhältnis solle entsprechend den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen der Beklagten „durchgeführt werden“. Neben dem Umstand, dass weder die tarifvertraglichen noch die betrieblichen Regelungen für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion - Tarif Plus - benannt werden (und daher unklar ist, ob es sich nur um diejenigen handelt, für die die Entgeltgruppe relevant ist), bleibt im Dunkeln, worin konkret die Durchführung des Arbeitsverhältnisses bestehen soll. Es handelt sich auch nicht um ein an eine Eingruppierungsfeststellungsklage (zu deren Zulässigkeit vgl. zB BAG 17. Juli 2024 - 4 AZR 273/23 - Rn. 13) angelehntes Begehren. Zum einen streiten die Parteien nicht darüber, ob der Kläger bestimmte Merkmale einer Vergütungsgruppe erfüllt. Zum anderen würde sich bei einem Verständnis als Eingruppierungsfeststellungsklage im Hinblick auf den teilweise auf die Vergangenheit bezogenen Zeitraum und die erhobene Zahlungsklage die Frage eines Feststellungsinteresses stellen. 43
- b) Der Hinweis des Klägers, dass seine Vergütung die Höhe der Ansprüche auf die betriebliche Altersversorgung bestimme, könnte allenfalls das nach § 256 44

Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse begründen (*was bei der Antragsfassung allerdings zweifelhaft sein dürfte, vgl. BAG 17. September 2013 - 3 AZR 300/11 - Rn. 106*), führte aber - was das Landesarbeitsgericht übersehen hat - nicht zur hinreichenden Bestimmtheit seines Antrags. Mit der angebrachten Feststellung werden die Grundlagen für einen etwaigen Versorgungsanspruch nicht so weit abschließend geklärt, dass die spätere Bezifferung eines Versorgungsanspruchs lediglich eine einfache Rechenaufgabe wäre, die von den Parteien selbst umgesetzt werden könnte. Gleiches gilt für die vom Kläger angeführten, im Arbeitsvertrag vom 27. Mai 2014 bzw. in einer ergänzenden Vereinbarung vom gleichen Tag festgelegten Leistungen.

IV. Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsstreits bleibt dem Landesarbeitsgericht vorbehalten. 45

Schmidt

Hamacher

Wullenkord

Steininger

Welzel