

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 5. November 2025
- 7 AZR 187/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:051125.U.7AZR187.24.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Urteil vom 22. August 2023
- 2 Ca 115/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 31. Juli 2024
- 2 Sa 637/23 -

Entscheidungsstichworte:

(Freigestelltes) Betriebsratsmitglied - Vergütung

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 187/24

2 Sa 637/23

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 und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie die ehrenamtlichen Richter Welzel und Steininger für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 31. Juli 2024 - 2 Sa 637/23 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 22. August 2023 - 2 Ca 115/23 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.772,48 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2023 auf 594,00 Euro und seit dem 1. März 2023 auf 1.452,98 Euro und auf weitere 1.725,50 Euro seit dem 1. April 2023 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 5.176,50 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 1.725,50 Euro ab dem 1. Mai 2023, ab dem 1. Juni 2023 und ab dem 1. Juli 2023 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 37.070,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2023 zu zahlen.
4. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten erster Instanz haben der Kläger zu 59 % und die Beklagte zu 41 %, die Kosten der Berufung haben der Kläger zu 58 % und die Beklagte zu 42 % und die Kosten der Revision haben der Kläger zu 77 % und die Beklagte zu 23 % 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 gelernter Industriemechaniker (Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik) und seit 1. September 1988 bei der Beklagten, einer Automobilherstellerin, an deren Standort in W 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). § 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. § 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.

2

Seit dem 2. Mai 2006 ist der Kläger Mitglied des bei der Beklagten am Standort W gebildeten Betriebsrats und von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Zuvor war er nach Abschluss einer Weiterbildung zum Personalfachkaufmann ab 1995 als Verkaufssachbearbeiter bei der T GmbH & Co. OHG in der Abteilung „Zentrale Auftragsabwicklung Fahrzeuge“ eingesetzt und nach Entgeltstufe 18 RTVE vergütet. Im Jahr 2013 erwarb er eine sog. Führungslizenz nach einem bei der Beklagten intern durchlaufenen Ernennungsprozess. Hierfür erforderlich ist die Teilnahme an Lernmodulen zur sog. „Führungskräfte-Basis-

3

Qualifizierung“ und das Ablegen einer Prüfung. Der Ernennungsprozess ist unabhängig von einer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Beschäftigtenkreis. Mit Wirkung zum 1. Juli 2014 schlossen die Parteien eine Vereinbarung dahingehend, dass sich ihr Arbeitsverhältnis nach den Tarifregelungen für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (also nach dem RTV Tarif Plus) richtet. Die Beklagte ging dabei davon aus, dass sich der Kläger hypothetisch „in den Bereich Tarif Plus“ entwickelt hätte, wenn er nicht sein Amt als Betriebsrat übernommen hätte. Seit dem 1. Juli 2016 wurde der Kläger nach der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus vergütet. Zuletzt betrug sein monatliches Bruttoeinkommen 8.142,50 Euro. Zudem erhielt er - auch zur privaten Nutzung - ein Geschäftsfahrzeug, dessen geldwerter Vorteil ausgehend von 1 % des Bruttolistenpreises von 47.200,00 Euro mit 472,00 Euro monatlich (bei einem Eigenanteil iHv. 236,00 Euro) zu bemessen war.

2016 trat der Mitarbeiter der Beklagten Herr F an den Kläger mit der Frage heran, ob dieser die Stelle „Leiter Kundencenter“ - eine Unterabteilungsleiterstelle mit 38 direkt unterstellten Mitarbeitern - übernehmen wolle. Eine unternehmensinterne Stellenausschreibung oder weitere (potenzielle) Stellenkandidaten gab es nicht; nach Ansicht von Herrn F war der Kläger der einzige geeignete Kandidat. Die angebotene Stelle war mit Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus dotiert. Der Kläger lehnte das Stellenangebot ab, weil er seinem Betriebsratsamt den Vorzug einräumen wollte. Die Stelle wurde erst im Jahr 2019 neu besetzt; der Stelleninhaber ist in der Entgeltgruppe III RTV Tarif Plus eingruppiert.

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 20 RTVE zustehe, was sie ihm mit Schreiben vom 27. Februar 2023 mitteilte. Ferner forderte sie den Kläger zur Herausgabe des von ihm genutzten Geschäftsfahrzeugs bis zum 28. Februar 2023

auf; dem kam der Kläger nach. Seit Februar 2023 vergütete die Beklagte den Kläger nach Entgeltstufe 20 RTVE.

Mit seiner Klage und deren Erweiterung hat der Kläger die Beklagte, so-
weit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung, hauptsächlich auf Zahlung
der Differenz zwischen der ihm seiner Auffassung nach zustehenden Vergütung
nach Entgeltgruppe III RTV Tarif Plus und der von der Beklagten gezahlten Ver-
gütung nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus für Januar 2023 sowie nach Ent-
geltstufe 20 RTVE ab Februar 2023 nebst Nutzungsausfallentschädigung für das
zurückgegebene Geschäftsfahrzeug (für Januar bis März 2023 mit dem Antrag
zu 1. und für April bis Juni 2023 mit dem Antrag zu 2.) sowie einer nach dem RTV
Tarif Plus vorgesehenen Bonuszahlung für das Jahr 2022 (Antrag zu 5.) in An-
spruch genommen. Zudem hat er die Feststellung einer Verpflichtung der Be-
klagten begehrt, sein Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des „Tarif-Plus-
Systems“ durchzuführen (Antrag zu 3.) und ein - die Zahlung eines weiteren Ver-
gütungsbestandteils im Rahmen des von der Beklagten zugestandenen Entgelts
nach Entgeltstufe 20 RTVE betreffendes - Hilfsbegehren angebracht (Antrag
zu 4.). Er hat die Ansicht vertreten, die hauptsächlich erstrebten Zahlungen folg-
ten aus seiner (seit 2016 zu unterstellenden) hypothetischen beruflichen Entwick-
lung zum Leiter Kundencenter, wonach er im Zeitraum der streitbefangenen Ver-
gütungsdifferenzen nach Entgeltgruppe III RTV Tarif Plus zu vergüten sowie ihm
das nach dem RTV Tarif Plus zustehende Geschäftsfahrzeug zu Unrecht entzo-
gen worden sei. Bereits die erworbene - und für seine Betriebsrats Tätigkeit nicht
benötigte - Führungslizenz belege seine entsprechende Karriereentwicklung;
hierin drücke sich auch seine Identifikation als „High-Potential“ durch die Beklagte
aus. Es sei dem Mitarbeiter F im Jahr 2016 nicht darum gegangen, die Stelle
Leiter Kundencenter mit einem (ehemaligen) Betriebsratsmitglied wegen dessen
Amts zu besetzen. Vielmehr sei maßgeblich gewesen, dass der Stelleninhaber
in der Lage sein solle, zwischen den Interessen der Abteilung und den Interessen
der Arbeitnehmervertretung bzw. der Arbeitnehmer zu vermitteln. Der Mitarbeiter
F, mit dem er - der Kläger - bereits seit 1995 zusammengearbeitet habe, schätze
die sachliche, gut organisierte und lösungsorientierte Arbeitsweise des Klägers.

6

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt,

7

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.772,48 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2023 auf 594,00 Euro und seit dem 1. März 2023 auf 1.452,98 Euro und auf weitere 1.734,50 Euro seit dem 1. April 2023 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 5.203,50 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf 1.734,50 Euro ab dem 1. Mai 2023, auf weitere 1.734,50 Euro ab dem 1. Juni 2023 und auf weitere 1.734,50 Euro ab dem 1. Juli 2023 zu zahlen,
3. festzustellen, dass die Beklagte ab dem 1. Januar 2017 verpflichtet ist, das Arbeitsverhältnis mit ihm entsprechend den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion Tarif Plus Entgeltgruppe I, ab dem 1. Januar 2019 in der Entgeltgruppe II sowie ab dem 1. Januar 2021 in der Entgeltgruppe III durchzuführen,
4. hilfsweise für den Fall des Unterliegens die Beklagte zu verurteilen, ihm 150,41 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, ihm am 31. Mai 2023 einen Bonus iHv. 37.070,00 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2023 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, dem Kläger stünden die mit den Hauptanträgen zu 1., 2. und 5. erstrebten Zahlungen weder nach dem Lohnausfallprinzip iSv. § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB (im Hinblick auf die zum 1. Juli 2014 geschlossene Vereinbarung) noch unter dem Gesichtspunkt einer fiktiven Beförderung zu. Sie sehe zwar Anhaltspunkte für eine hypothetische berufliche Entwicklung des Klägers mit der Folge dessen höherer Eingruppierung als der nach Entgeltstufe 20 RTVE, könne eine solche aber wegen der Strafbarkeitsrisiken ihrer Personalverantwortlichen nicht umsetzen. Dem Kläger sei das Angebot der Tätigkeit als Leiter Kundencenter ua. unterbreitet worden, weil es Herrn F - belegt in dessen E-Mail vom

8

23. Februar 2023 - wichtig gewesen sei, dass der Stelleninhaber „die Sprache des Betriebsrats“ spreche. Hierdurch werde an die Amtseigenschaft des Klägers angeknüpft, was auf dessen unzulässige Begünstigung im Fall einer Vergütung entsprechend dem Leiter Kundencenter deute.

Das Arbeitsgericht hat den hauptsächlichen Klageanträgen, soweit für die Revision noch von Bedeutung, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet, soweit sie das zu 3. erhobene Feststellungsbegehren des Klägers betrifft. Dieser Antrag ist bereits unzulässig. Im Übrigen hat die Revision - bis auf einen geringen Teil der vom Kläger beanspruchten und ihm zugesprochenen Zahlung der Vergütungsdifferenz - keinen Erfolg.

10

I. Die Revision ist in Bezug auf den Feststellungsantrag zu 3. begründet. 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 (auch) an einer vergangenheitsbezogenen 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 ff.*).

11

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 (*vgl. nur BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 61*).

12

2. Diesem Erfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügt der Feststellungsantrag - auch unter Beachtung des Gebots seiner möglichst rechtsschutzgewährenden Auslegung - nicht. 13

a) Es ist bereits unklar, was der Kläger damit meint, das Arbeitsverhältnis solle entsprechend den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion „durchgeführt werden“. Neben dem Umstand, dass weder die tarifvertraglichen noch die betrieblichen Regelungen 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 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. 14

b) Der Hinweis des Klägers, dass seine Vergütung auch die Höhe der Ansprüche auf die betriebliche Altersversorgung bestimme, könnte allenfalls das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse begründen, führte aber 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 (*dazu etwa BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 64*). 15

II. Im Übrigen ist die Revision ganz überwiegend unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das den Zahlungsanträgen - soweit sie Gegenstand der Revision sind - stattgebende arbeitsgerichtliche Urteil dem Grunde nach zu Recht zurückgewiesen. Der Kläger hat einen Anspruch auf die mit den Anträgen zu 1., 2. und 5. erstrebten Zahlungen nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB. Hinsichtlich eines geringfügigen Betrags 16

ist der angebrachte Vergütungs-differenzanspruch allerdings nach der eigenen Berechnung des Klägers - die die Beklagte nicht in Abrede gestellt hat - unbegründet.

1. Soweit das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, die mit den (hauptsächlichen) Zahlungsanträgen geltend gemachten Ansprüche folgten aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB, sodass offenbleiben könne, ob dem Kläger Ansprüche auch nach § 37 Abs. 4 BetrVG zustünden, weist das angefochtene Urteil keinen revisionsrechtlich relevanten Verfahrensfehler auf. Zwar unterliegen Ansprüche eines (freigestellten) Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütungs(erhöhung) auf Grundlage einer fiktiven Karriere nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB und auf Grundlage der Mindestentgeltgarantie nach § 37 Abs. 4 BetrVG in tatsächlicher Hinsicht unterschiedlichen Voraussetzungen und bilden - auch bei einem einheitlichen Zahlungsbegehren - jeweils einen eigenen Streitgegenstand im prozessualen Sinn (*ausf. BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 25*). Entsprechend liegt mangels hinreichender Bestimmtheit iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO eine unzulässige alternative Klagehäufung vor, wenn dem Gericht die Auswahl überlassen ist, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt. Vorliegend hat der Kläger aber bereits mit seiner Klageschrift ausdrücklich erklärt, er stütze die mit den Hauptanträgen verfolgten Ansprüche auf seine hypothetische Karriereentwicklung zum Leiter Kundencenter, mithin auf § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB. Nur solche Ansprüche hat das Landesarbeitsgericht zugesprochen und damit nicht gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen. Insoweit hat es sich auch zutreffend nicht mit Ansprüchen des Klägers aus § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB unter dem Gesichtspunkt der mit Wirkung zum 1. Juli 2014 geschlossenen Vereinbarung der Parteien befasst. Hierin läge ein wiederum eigenständiger (und einer Rangfolge zu unterstellender) Streitgegenstand (*vgl. dazu BAG 5. November 2025 - 7 AZR 186/24 - Rn. 14*), den der Kläger hingegen nicht angebracht hat.

17

2. Auch soweit das Landesarbeitsgericht die mit den Anträgen zu 1., 2. und 5. erhobenen Zahlungsansprüche aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB abgeleitet hat, weisen seine Rechtsausführungen keine revisiblen Rechtsfehler auf. Der Kläger kann die mit den Anträgen zu 1. und 2. geltend gemachte Differenz zwischen der gezahlten Vergütung und einer Vergütung nach Entgeltgruppe III RTV Tarif Plus sowie einer Entschädigung für die vorenthaltene Nutzung eines Dienstwagens (bis auf einen in der Höhe geringfügigen Betrag) ebenso beanspruchen wie die mit dem Antrag zu 5. erstrebte Bonuszahlung. 18
- a) Der Kläger hat im streitbefangenen Zeitraum Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen der ihm gezahlten Vergütung und einer Vergütung nach Entgeltstufe III RTV Tarif Plus. Der Anspruch folgt aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB. 19
- 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 Betriebsrattätigkeit 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 vom 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 und Rn. 67 ff.*). 20
- bb) Ein Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB setzt voraus, dass dem Betriebsratsmitglied - als Anspruchsteller - der Nachweis ge- 21

lingt, dass es ohne sein Mandat als (freigestelltes) Mitglied des Betriebsrats in-
zwischen mit einer Tätigkeit betraut worden wäre, die ihm den Anspruch auf das
begehrte (höhere) Arbeitsentgelt vermittelt. Es bedarf der - unter Umständen auf
Hilfstatsachen beruhenden - Überzeugungsbildung und Feststellung des Tatrich-
ters, dass das Betriebsratsmitglied diese berufliche Entwicklung ohne seine
Amtstätigkeit tatsächlich genommen hätte (*vgl. BAG 20. Januar 2021 - 7 AZR
52/20 - Rn. 24 mwN und Rn. 28 mwN; 22. Januar 2020 - 7 AZR 222/19 -
Rn. 30 f.*). Die entsprechende nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO gewonnene tatrich-
terliche Überzeugung ist nur beschränkt revisibel. Sie kann revisionsrechtlich le-
diglich darauf überprüft werden, ob sich das Landesarbeitsgericht entsprechend
den Vorgaben des Prozessrechts mit dem Prozessstoff umfassend und wider-
spruchsfrei auseinandergesetzt hat, seine Würdigung vollständig und rechtlich
möglich ist und nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt (*vgl.
BAG 13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 23*).

cc) Grundsätzlich kann sich ein Betriebsratsmitglied zur Begründung eines 22
fiktiven Beförderungsanspruchs auch darauf stützen, dass ihm eine konkrete
freie oder freiwerdende (Beförderungs-)Stelle angeboten worden ist und es die-
ses Angebot allein mandatsbedingt abgelehnt hat. 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 Arbeitge-
ber obliegt im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast hierzu ein substantiier-
ter Vortrag, zu dem sich dann wiederum das - letztlich darlegungs- und beweis-
belastete - Betriebsratsmitglied konkret erklären muss. Für eine unzulässige Be-
günstigung spricht etwa, dass das (freigestellte) Betriebsratsmitglied die Anfor-
derungen an die höher dotierte Stelle von vornherein nicht erfüllt hat (*vgl. BAG
13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 28*).

dd) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die Annahme des Landesarbeits- 23
gerichts, es sei von einer hypothetischen Karriereentwicklung des Klägers ab
dem Jahr 2017 zum Leiter Kundencenter (Unterabteilungsleiterstelle) auszuge-
hen, welche ab dem Beginn des Jahres 2021 einen Anspruch auf Vergütung nach

Entgeltgruppe III RTV Tarif Plus sowie auf weitere Leistungen nach dem RTV Tarif Plus begründete, nicht zu beanstanden. Nach den - von der Revision nicht angegriffenen - Feststellungen erhielt der Kläger im Jahr 2016 das Angebot, die Unterabteilungsleiterstelle Leiter Kundencenter zu übernehmen, was er ablehnte, weil er dem Betriebsratsamt den Vorzug gab. Anhaltspunkte dafür, dass es sich um keine „freie oder freiwerdende“ Stelle gehandelt hat (*vgl. zu diesem Erfordernis BAG 5. November 2025 - 7 AZR 186/24 - Rn. 28*), bieten weder der festgestellte Sachverhalt noch das Beklagtenvorbringen; hiergegen spricht im Übrigen der festgestellte Umstand, dass die Stelle erst im Jahr 2019 neu besetzt worden ist. Auch die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, dass - entgegen der Argumentation der Beklagten - dem Kläger das Angebot nicht im Sinn einer unzulässigen mandatsbedingten Begünstigung wegen seiner Amtsträgereigenschaft unterbreitet worden ist, unterliegt keinem revisiblen Rechtsfehler. Das Landesarbeitsgericht hat argumentiert, der dem Kläger die Stelle antragende Mitarbeiter F habe in seiner E-Mail vom 23. Februar 2023 nicht nur darauf hingewiesen, dass er eine Person wolle, die „die Sprache des Betriebsrats“ sprechen könne, sondern auch darauf, dass diese Person unternehmerisch agiere. Es sei damit maßgeblich darum gegangen, dass der (zukünftige) Stelleninhaber in der Lage sein sollte, zwischen den Interessen der Abteilung und den Interessen der Arbeitnehmervertretung bzw. der Arbeitnehmer ausgleichend zu vermitteln. Der Kläger sei eine solche Person, ohne dass es auf dessen Amtsträgereigenschaft ankomme. Diese Wertung ist weder unvollständig noch verstößt sie gegen Erfahrungssätze oder Denkgesetze. Die Revision zeigt auch keinen solchen Verstoß auf, sondern ersetzt die Würdigung des Landesarbeitsgerichts durch ihre eigene.

ee) Ebenso frei von Rechtsfehlern ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass der Kläger bei einer (Beförderungs-)Tätigkeit als Leiter Kundencenter nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus sowie ab Beginn des Jahres 2019 „nach der tariflichen Automatik“ gemäß Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus und ab Beginn des Jahres 2021 gemäß Entgeltgruppe III RTV Tarif Plus zu vergüten wäre. Ungeachtet dessen, dass die Revision diese Wertung nicht angreift, stehen die Rege-

24

lungen des RTV Tarif Plus ihr jedenfalls nicht entgegen. Für sie streitet im Übrigen, dass der derzeitige Stelleninhaber in Entgeltgruppe III RTV Tarif Plus eingruppiert ist.

b) Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger die beanspruchte - und der Höhe nach unstreitige - Entschädigung für den Nutzungsausfall des Geschäftsfahrzeugs gemäß § 280 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 283 Satz 1 BGB zuerkannt. 25

aa) Kommt der Arbeitgeber seiner Vertragspflicht, dem Arbeitnehmer die Nutzung des Geschäftsfahrzeugs zu Privatzwecken weiter zu ermöglichen, nicht nach, wird die Leistung wegen Zeitablaufs unmöglich, sodass der Arbeitgeber nach § 275 Abs. 1 BGB von der Leistungspflicht befreit wird. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall nach § 280 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 283 Satz 1 BGB Anspruch auf Ersatz des hierdurch entstandenen Schadens (*BAG 12. Oktober 2022 - 5 AZR 30/22 - Rn. 35; 21. März 2012 - 5 AZR 651/10 - Rn. 24*). Regelmäßig ist zur Berechnung eine Nutzungsausfallentschädigung auf der Grundlage der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit mit monatlich 1 % des Listenpreises des Kraftfahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung anerkannt (*BAG 21. März 2012 - 5 AZR 651/10 - Rn. 26*). Dabei steht dem Beschäftigten der Schadensersatzanspruch nicht als Nettovergütung zu. Nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG ist die private Nutzung des Dienstwagens zu versteuern. Der Schadensersatzanspruch wegen der von dem Arbeitgeber zu vertretenden Unmöglichkeit dieses Naturallohnanspruchs tritt an dessen Stelle und ist steuerlich in gleicher Weise zu behandeln (*BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 171/24 - Rn. 35; 21. März 2012 - 5 AZR 651/10 - Rn. 27*). Zahlt der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber für die außerdienstliche Nutzung, dh. für die Nutzung zu privaten Fahrten und zu Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte (seit 2014 erste Tätigkeitsstätte), eines betrieblichen Kraftfahrzeugs ein Nutzungsentgelt, mindert dies den Wert des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung (*BFH 18. Februar 2020 - VI B 20/19 - Rn. 5*). 26

bb) Ausgehend von diesen Maßgaben sind die Voraussetzungen für die erstrebte Nutzungsausfallentschädigung erfüllt. Nach § 6 des im Hinblick auf die 27

fiktive Beförderung des Klägers nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB greifenden RTV Tarif Plus ist dieser berechtigt, ein Fahrzeug als Geschäftsfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung zu bestellen. Nach § 6.2 RTV Tarif Plus sind von ihm als Gegenwert 0,5 % der unverbindlichen Kaufpreisempfehlung monatlich netto zu zahlen. Die Beklagte war nicht berechtigt, dem Kläger das ihm - auch zur Nutzung für Privatfahrten - zur Verfügung gestellte Geschäftsfahrzeug zu entziehen. Die Höhe der Nutzungsausfallentschädigung unter Berücksichtigung des vom Kläger zu leistenden Eigenanteils steht zwischen den Parteien nicht im Streit.

- c) Allerdings ist die beanspruchte - und von den Vorinstanzen zugesprochene - Zahlung in geringfügigem Umfang nicht gerechtfertigt. Der Kläger ist von einer Vergütungsdifferenz einschließlich der Nutzungsausfallentschädigung iHv. 1.734,50 Euro brutto monatlich für den Zeitraum März bis Juni 2023 ausgegangen, wie er in der mündlichen Verhandlung gegenüber dem Senat bestätigt hat. Die rechnerische Differenz zwischen der geltend gemachten Vergütung nach Entgeltgruppe III RTV Tarif Plus in unstreitiger Höhe von 8.736,50 Euro sowie der Nutzungsausfallentschädigung in unstreitiger Höhe von 236,00 Euro und der gezahlten Vergütung nach Entgeltstufe 20 RTVE in unstreitiger Höhe von 7.093,50 Euro sowie der gezahlten Zulage in unstreitiger Höhe von 153,50 Euro beträgt 1.725,50 Euro. Die Vergütungsdifferenz für den Monat März 2023 ist vom Kläger dennoch mit dem zutreffenden Betrag in die Berechnung des Klageantrags zu 1. einbezogen worden. Der Antrag zu 2. war demgegenüber im Umfang von 27,00 Euro brutto - für den Zeitraum April bis Juni 2023 iHv. 9,00 Euro monatlich - abzuweisen. 28
- d) Der Anspruch auf Verzugszinsen folgt aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB, wobei für den Zeitraum März bis Juni 2023 eine monatliche Vergütungsdifferenz iHv. 1.725,50 Euro zugrunde zu legen ist. 29
- e) Schließlich hat das Landesarbeitsgericht dem mit dem Antrag zu 5. verfolgten Anspruch des Klägers auf Zahlung eines Bonus für das Jahr 2022 iHv. 37.070,00 Euro brutto zu Recht entsprochen. 30

- aa) Das hierauf gerichtete Begehren ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt, dass er den Gesamtbetrag bestehend aus dem Jahresbonus und dem Langzeitbonus iSv. § 4 RTV Tarif Plus im Sinn einer abschließenden Gesamtklage geltend macht (*vgl. dazu etwa BAG 20. Dezember 2022 - 9 AZR 266/20 - Rn. 12 mwN, BAGE 179, 372*). Beide Bonusarten sind nach § 4.7 RTV Tarif Plus mit der Entgeltzahlung Mai für das Vorjahr fällig, so dass es für den Kläger keinen Grund gab, im Klageantrag zwischen beiden Bonusarten zu differenzieren. 31
- bb) Der Klageantrag ist auch begründet. Nach §§ 4.2 und 4.3 des im Hinblick auf den Anspruch des Klägers aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB greifenden RTV Tarif Plus beträgt sowohl der Jahres- als auch der Langzeitbonus für die Entgeltgruppe III 52,5 % vom Jahres- bzw. Langzeitbonus der untersten Entgeltgruppe im Management. Die Parteien haben in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt, dass die Höhe des Bonus insgesamt den geltend gemachten Betrag iHv. 37.070,00 Euro brutto ausmacht. 32
- cc) Der Anspruch auf Verzugszinsen ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB iVm. § 4.7 RTV Tarif Plus. Die Bonusarten sind mit der Entgeltzahlung Mai des Folgejahres fällig und damit für das Jahr 2022 mit dem 31. Mai 2023. Die Beklagte befindet sich seit dem 1. Juni 2023 mit der Zahlung in Verzug. 33
3. Der Hilfsantrag zu 4. fällt nicht zur Entscheidung an. Dieser ist allein für den Fall des Unterliegens mit den Zahlungsanträgen dem Grunde (und nicht der Höhe) nach gestellt worden. 34
- III. 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 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*) 35

Rn. 15; Thomas/Putzo/Hüßtege ZPO 46. Aufl. § 97 Rn. 15). Bei der Entscheidung über die Kosten der Revision waren die mit Schriftsatz vom 20. Oktober 2025 angekündigten Anträge, die der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zurückgenommen hat, zu berücksichtigen.

Schmidt

Wullenkord

Hamacher

Steininger

Welzel