

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 15. April 2026
- 7 AZR 114/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:150426.U.7AZR114.25.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Urteil vom 19. Januar 2024
- 4 Ca 328/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 29. April 2025
- 10 SLa 80/24 -

Entscheidungsstichworte:

(Freigestelltes) Betriebsratsmitglied - Vergütung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 114/25
10 SLa 80/24
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. April 2026

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. April 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Klug und Dr. Wullenkord sowie die ehrenamtlichen Richter Homburg und Dr. Sprenger für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. April 2025 - 10 SLa 80/24 - aufgehoben.

Die Sache wird 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 der Klägerin, welche von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestelltes Betriebsratsmitglied ist. 1

Die Klägerin ist seit 1986 bei der Beklagten, einer Automobilherstellerin, an deren Standort in B 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 (in der jeweils geltenden Fassung) niedergelegten Grundsätzen. Nach § 3.2.3 RTV Tarif Plus (in der Fassung vom 7. März 2014) erfolgt eine Umstufung 2

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 Bonusystem.

Die Klägerin ist gelernte Werkzeugmacherin, war zuletzt als Teilemontiererin tätig und bezog eine Vergütung nach Entgeltstufe 7 RTVE. Seit 1994 ist sie Mitglied des Betriebsrats und von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. 1992 hatte sie eine Ausbildung zur staatlich geprüften Technikerin begonnen, welche sie 1996 erfolgreich abschloss. Im Anschluss daran sollte sie als technische Sachbearbeiterin oder Planerin im Bereich Hinterachsenmontage eingesetzt werden, was jedoch wegen ihrer Amtsübernahme unterblieb.

3

Im Zusammenhang mit ihrer Betriebsratstätigkeit erwarb die Klägerin besondere Kenntnisse im Bereich der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitszeitmodelle. Seit 2008 wurde sie auf einer internen sog. Potentialliste für eine Unterabteilungsleiterstelle in der „PU-Hinterachse“ geführt. Ferner gab es ein Frauenförderprogramm bei der Beklagten. 2011 bot ihr der „PU-Leiter Hinterachse“ die Leitung der Unterabteilung PQ 35 Schweißgruppe an und begründete dies mit ihrer fachlichen Qualifikation im Bereich Schweißfertigung, ihrer abgeschlossenen Ausbildung zur Technikerin sowie ihrem persönlichen Auftreten. Dieses Stellenangebot lehnte die Klägerin unter Verweis auf ihre Betriebsratstätigkeit ab. Für Unterabteilungsleiterstellen ist bei der Beklagten eine Entwicklung in den Bereich Tarif Plus, in der Regel bis Entgeltgruppe III, vorgesehen.

4

Im Jahr 2017 erwarb die Klägerin eine sog. Führungslizenz nach einem bei der Beklagten intern durchlaufenen Ernennungsprozess. Hiernach schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, der eine Vergütung im Bereich Tarif Plus vorsah. Die Beklagte ging dabei davon aus, dass sich die Klägerin ohne die Übernahme des Betriebsratsamts in diesen Bereich entwickelt hätte. Die Klägerin bezog nach mehreren Entgelterhöhungen, welche die Beklagte jeweils damit begründete, die Kommission Betriebsratsvergütung habe ihr Arbeitsentgelt entspre-

5

chend der mit ihr vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG angepasst, eine Vergütung nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus. Das letzte Schreiben hierzu vom 15. Mai 2019 enthielt den Zusatz: „Diese Erhöhung entspricht dem § 3.2.3 des Rahmenvertrages für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion - Tarif Plus in seiner jeweils geltenden Fassung.“

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 die Klägerin kam sie unter Bezug auf § 37 Abs. 4 BetrVG und die nach ihrer Ansicht vergleichbaren Arbeitnehmer zu dem Ergebnis, dass der Klägerin eine Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE zustehe, was sie ihr mit Schreiben vom 27. Februar 2023 mitteilte. Seit Februar 2023 zahlte die Beklagte der Klägerin Vergütung nach dieser Entgeltstufe und behielt im Übrigen im Zeitraum Mai bis Dezember 2023 wegen behaupteter Überzahlungen in den Monaten Oktober 2022 bis einschließlich Januar 2023 monatlich 554,28 Euro netto vom jeweils abgerechneten Arbeitsentgelt ein. Hierzu verfasste sie weitere Schreiben vom 29. März 2023 sowie vom 4. April 2023, in denen sie Rückforderungsansprüche behauptete und bezifferte.

6

Mit ihrer Klage hat die Klägerin - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - ein auf die Verpflichtung der Beklagten, sie nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus zu vergüten, gerichtetes Feststellungsbegehren angebracht. Außerdem hat sie die Beklagte auf Zahlung der von dieser in den Monaten Mai bis Dezember 2023 einbehaltenen Nettobeträge und der Differenzen zwischen der ihr nach ihrer Ansicht zustehenden Vergütung nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus und der gezahlten Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE für den Zeitraum Februar bis einschließlich Dezember 2023 sowie der nach dem RTV Tarif Plus vorgesehenen Bonuszahlung für das Jahr 2022 - jeweils nebst Verzugszinsen - in Anspruch genommen. Die Beklagte hat Widerklage erhoben, mit welcher sie Rückzahlungen bezogen auf die Monate Dezember 2022 und Januar

7

2023 geltend gemacht sowie die Feststellung begehrt hatte, dass die Klägerin zutreffend in Entgeltstufe 14 RTVE eingruppiert ist.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, vorrangig auf Grundlage einer hypothetischen Karriereentwicklung stehe ihr Vergütung nach der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus zu. Sie hat vorgebracht, ohne das Betriebsratsamt hätte sie sich zur Leiterin der Unterabteilung PQ 35 Schweißgruppe entwickelt. Sie sei die Wunschkandidatin für die Unterabteilungsleiterstelle und hierfür qualifiziert gewesen. Ihr dürfe nicht zum Nachteil gereichen, dass sie für diese Stelle neben Fachkenntnissen relevante persönliche Fähigkeiten während ihrer Betriebsratstätigkeit erworben habe. Für Unterabteilungsleiterstellen sei eine Entwicklung in den Bereich des Tarif Plus vorgesehen, in der Regel bis in Entgeltgruppe III. Sie habe die hierfür tarifvertraglich vorausgesetzten Stützungsstimmen erhalten und einen Arbeitsvertrag für den Bereich Tarif Plus mit der Beklagten abgeschlossen. Nachrangig hat die Klägerin die von ihr angebrachten Klagebegehren „auf eine Vergleichsgruppenbildung“ gestützt. Insoweit hat sie die Auffassung vertreten, die Beklagte habe die Gruppe der mit ihr vergleichbaren Arbeitnehmer, an deren betriebsüblicher Entwicklung sich ihr Mindestentgelt zu orientieren habe, fehlerhaft gebildet und eine rechtswidrige Begünstigung der Klägerin wegen ihrer Betriebsratstätigkeit nicht ausreichend dargelegt.

8

Die Klägerin hat zuletzt - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - sinngemäß beantragt

9

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie seit dem 1. Februar 2023 weiter nach der Entgeltgruppe II der Tarifverträge für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion - TarifPlus - zwischen der Beklagten und der M in der jeweils gültigen Fassung nebst aller sich hieraus ergebenden Leistungen sowie der Leistungen aus dem zwischen den Parteien am 20. Januar 2017 geschlossenen sog. „TarifPlus-Arbeitsvertrag“, soweit diese nicht im Folgenden beziffert beantragt werden, zu vergüten;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihr für die Monate Mai 2023 bis Dezember 2023 insgesamt 4.434,24 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 554,28 Euro netto

seit dem Ersten der Monate Juni bis Dezember 2023 und Januar 2024 zu zahlen;

3. die Beklagte zu verurteilen, ihr für die Monate Februar 2023 bis Dezember 2023 insgesamt 67.322,50 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem Ersten der Monate März bis Mai 2023 aus jeweils 2.811,50 Euro, seit dem 1. Juni 2023 auf 37.051,50 Euro und seit dem Ersten der Monate Juli bis Dezember 2023 und Januar 2024 auf jeweils 3.119,50 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs habe sie veranlasst, eine neue, strenge Vergleichsgruppenbetrachtung vorzunehmen. Diese habe ergeben, dass auf die Klägerin die Entgeltstufe 14 RTVE zutreffe. 10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Die Beklagte hatte gegen die Abweisung des von ihr angebrachten (Wider-)Feststellungsantrags zunächst Berufung eingelegt, diese aber in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht zurückgenommen. Die verbliebene, gegen die Klagestattgabe gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Mit der von ihm gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht stattgeben. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 12

I. Die Revision ist allerdings hinsichtlich des Feststellungsantrags zu 1. nicht bereits deshalb begründet, weil infolge der zwischenzeitlich rechtskräftig abgewiesenen Widerklage bereits positiv feststände, dass die Klägerin nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus zu vergüten wäre und damit der Zulässigkeit des 13

Feststellungsbegehrens die materielle Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung (§ 322 Abs. 1 ZPO) - als von Amts wegen zu beachtende negative Prozessvoraussetzung - entgegenstünde.

1. Der Umfang der materiellen Rechtskraft gemäß § 322 Abs. 1 ZPO ist aus dem Urteil und den dazu ergangenen Gründen zu bestimmen. Bei einer klageabweisenden Entscheidung ist der aus der Begründung zu ermittelnde ausschlaggebende Abweisungsgrund Teil des in Rechtskraft erwachsenden Entscheidungssatzes und nicht allein ein Element der Entscheidungsbegründung. Das gilt prinzipiell auch bei einer Verkennung des Streitgegenstands durch das ihn abschlägig bescheidende Gericht und einem ggf. hierin liegenden Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO (*zum Ganzen BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 30 mwN; 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 23 mwN; vgl. auch BAG 29. September 2020 - 9 AZR 113/19 - Rn. 17*). 14

2. Der Feststellungsantrag war auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens über die Rechtmäßigkeit des Verhaltens der Beklagten gerichtet (*vgl. etwa BAG 20. März 2025 - 7 AZR 159/24 - Rn. 72 ff.*). Sein Inhalt war darauf beschränkt, Entgeltstufe 14 RTVE als zutreffende Vergütung für die Klägerin festzustellen. Damit ist im Falle der Abweisung nicht zugleich die Feststellung der nach Auffassung des Gerichts zutreffenden Entgeltstufe verbunden. Eine positive Feststellung hinsichtlich der zutreffenden Vergütung kann der abweisenden Entscheidung nicht entnommen werden. Das gilt auch, wenn die Entscheidung des Arbeitsgerichts - insoweit „überschießend“ - dahin zu verstehen wäre, dass die Abweisung der Widerklage darauf beruht, dass der Klägerin eine Vergütung nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus zustünde. Dieser Teil der Begründung wäre nicht in Rechtskraft erwachsen. Es würde sich nicht um das ausschlaggebende und damit einzig in Rechtskraft erwachsene Begründungselement handeln (*vgl. hierzu BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 221/96 - zu II 1 a der Gründe*). 15

II. Die Revision der Beklagten ist aber begründet, weil die Ausführungen und Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dessen Zurückweisung der Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende arbeitsgerichtliche Urteil nicht tragen. 16

1. Das gilt zunächst für das mit dem Antrag zu 1. angebrachte Feststellungsbegehren. 17
- a) Diesem begegnen Zulässigkeitsbedenken. 18
- aa) Zwar handelt es sich, soweit die Klägerin die Feststellung der Vergütungsverpflichtung der Beklagten in Höhe der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus ab dem im Antrag genannten Datum (1. Februar 2023) geltend macht, um einen an eine - regelmäßig zulässige - Eingruppierungsfeststellungsklage angelehnten Antrag (*vgl. zu einem solchen Antragsverständnis etwa: BAG 5. November 2025 - 7 AZR 185/24 - Rn. 16; 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 19*). Dieser ist auch insoweit hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, als dass kein Fall einer unzulässigen alternativen Klagehäufung (*dazu BAG 11. Dezember 2024 - 4 AZR 44/24 - Rn. 22 mwN*) vorliegt. Die Klägerin hat ausdrücklich eine Reihenfolge der von ihr angebrachten Streitgegenstände vorgegeben (*vgl. zum Streitgegenstandsverständnis bezogen auf Ansprüche aus § 37 Abs. 4 BetrVG und § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB grundlegend BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 25*). Sie hat sich vorrangig auf einen Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB - bezogen auf die ihr im Jahr 2011 angebotene Stelle - berufen und nachrangig auf einen Anspruch aus § 37 Abs. 4 BetrVG in Bezug auf die Schreiben, in welchen ihr eine Erhöhung ihrer Vergütung mitgeteilt wurde. Soweit die erstrebte Feststellung darüber hinaus aber die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung „aller sich hieraus ergebenden Leistungen sowie der Leistungen aus dem zwischen den Parteien am 20. Januar 2017 geschlossenen sog. ‚TarifPlus-Arbeitsvertrag‘“ umfasst, ist unklar, um welche zusätzlichen Leistungen es sich im Einzelnen handeln soll. 19
- bb) Ein Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO besteht derzeit nur für den Zeitraum ab Januar 2024, da die Klägerin die Vergütung für die übrigen Monate (Februar bis Dezember 2023) bereits mit dem Antrag zu 3. im Wege der Leistungsklage geltend macht. Diese hat die Klägerin zwar ausdrücklich aus dem Inhalt des Antrags ausgenommen („soweit diese nicht im Folgenden beziffert beantragt werden“). Ein darüber hinausgehendes Interesse an der Feststellung hinsichtlich „aller sich hieraus ergebenden Leistungen sowie der Leistungen aus 20

dem zwischen den Parteien am 20. Januar 2017 geschlossenen sog. „TarifPlus-Arbeitsvertrag“ hat sie aber bislang weder dargelegt noch ist es sonst ersichtlich (vgl. hierzu etwa BAG 5. November 2025 - 7 AZR 185/24 - Rn. 21 mwN).

b) Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht dem Antrag zu 1. nicht stattgeben. Es ist bei der Prüfung des aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB folgenden Anspruchs („fiktive Beförderung“) zwar zutreffend davon ausgegangen, dass sich die Klägerin auf die ihr im Jahr 2011 angebotene Stelle „Leitung der Unterabteilung PQ 35 Schweißgruppe“ entwickelt hätte. Allerdings hat es zu Unrecht angenommen, dass die Übertragung dieser Stelle ohne weiteres die von der Klägerin geltend gemachte Vergütung in Höhe der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus rechtfertigt. 21

aa) Ein Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB setzt voraus, dass dem Betriebsratsmitglied - als Anspruchsteller - der Nachweis gelingt, dass es ohne sein Mandat als (freigestelltes) Mitglied des Betriebsrats inzwischen mit einer Tätigkeit betraut worden wäre, die ihm den Anspruch auf das begehrte (höhere) Arbeitsentgelt vermittelt. Es bedarf der - uU auf Hilfstatsachen beruhenden - Überzeugungsbildung und Feststellung des Tatrichters, 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 tatrichterliche Überzeugung kann revisionsrechtlich lediglich darauf überprüft werden, ob sich das Landesarbeitsgericht entsprechend den Vorgaben des Prozessrechts mit dem Prozessstoff umfassend und widerspruchsfrei 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). 22

bb) Grundsätzlich kann sich ein Betriebsratsmitglied zur Begründung eines fiktiven Beförderungsanspruchs auch darauf stützen, dass ihm eine konkrete freie oder freiwerdende (Beförderungs-)Stelle angeboten worden ist und es dieses Angebot allein mandatsbedingt abgelehnt hat. Berufet sich der Arbeitgeber zur Abwehr des Anspruchs darauf, in dem dem Betriebsratsmitglied unterbreiteten 23

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 im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht erfüllt hat (*vgl. BAG 13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 28*).

cc) Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag zu 1. mit der Begründung stattgegeben, die Beklagte sei nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB verpflichtet, die Klägerin nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus zu vergüten, da ihr unstreitig im Jahr 2011 aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation sowie ihres persönlichen Auftretens eine Stelle als Unterabteilungsleitung angeboten worden sei. Dieses Angebot habe sie - ebenso unstreitig - unter Verweis auf ihre Betriebsrätstätigkeit abgelehnt. Für Unterabteilungsleiterstellen sei eine Entwicklung in den Bereich Tarif Plus vorgesehen. Hierfür spreche auch der eine Eingruppierung im Bereich Tarif Plus vorsehende, zwischen den Parteien nach dem Erwerb der Führungslizenz durch die Klägerin geschlossene Arbeitsvertrag. Die Beklagte habe nicht hinreichend dargelegt, dass die „vertraglich vereinbarte Vergütung aus ES 24 (TarifPlus Stufe II)“ gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoße. Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs stehe dem nicht entgegen. Im Streitfall stehe fest, dass der Klägerin ohne das Betriebsratsamt „eine entsprechend dotierte Stelle“ übertragen worden wäre. Bei der arbeitgeberseitigen Auswahlentscheidung dürften im Rahmen des Betriebsratsamts erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden, da die Klägerin andernfalls benachteiligt würde. 24

dd) Diese Ausführungen halten auch einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 25

(1) Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist allerdings die auf Grundlage des unstreitigen Vorbringens der Parteien getroffene Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Klägerin wäre ohne ihr Betriebsratsamt die freie Stelle „Leitung 26

der Unterabteilung PQ 35 Schweißgruppe“ übertragen worden. Gleiches gilt für die Annahme, die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs stehe der grundsätzlichen Bejahung eines Anspruchs nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB nicht entgegen (*vgl. hierzu ausführlich BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 62 ff.*). Ebenso frei von Rechtsfehlern sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte (bzw. der zuständige Mitarbeiter) habe bei der Auswahlentscheidung für die Besetzung der Stelle relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen berücksichtigen dürfen, die die Klägerin während ihrer Betriebsratsstätigkeit erworben hat (*vgl. zu diesem Aspekt grundlegend BAG 13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 29 ff.*).

(2) Allerdings tragen die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht seine Annahme, der Klägerin stünde bei einer Übertragung der Stelle „Leitung der Unterabteilung PQ 35 Schweißgruppe“ im Streitzeitraum eine Vergütung nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus zu. Dies greift die Revision zu Recht an. 27

(a) Allein der Umstand, dass - wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat - eine Entwicklung der Vergütung bei „Unterabteilungsleiterstellen“ in den Bereich Tarif Plus vorgesehen ist, reicht insoweit nicht aus. Diese Tatsache besagt nichts über die der Klägerin im streitbefangenen Zeitraum konkret zustehende Vergütung (nach einer fiktiven Stellenübertragung), zumal die Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus nach den im Streitzeitraum (bzw. davor) geltenden Regelungen noch weiteren, wenn auch für freigestellte Betriebsratsmitglieder ggf. zu modifizierenden Voraussetzungen unterlag (*vgl. § 3.2.3 RTV Tarif Plus in der jeweiligen Fassung*). 28

(b) Soweit das Landesarbeitsgericht ergänzend und nicht im Sinn der Prüfung eines eigenständigen Anspruchs auf die 2017 geschlossene Vereinbarung der Parteien abgehoben hat - und zwar sowohl bei der Anspruchsbegründung (*unter II 2 b aa, S. 6 des angefochtenen Urteils*) als auch bei der Frage eines Verstoßes gegen das Begünstigungsverbot aus § 78 Satz 2 BetrVG (*unter II 2 b bb, S. 7 des angefochtenen Urteils*) -, übersieht es, dass ein vertraglicher Anspruch aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. dem Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2017 einen gegenüber dem hypothetischen Beförderungsanspruch ei- 29

genständigen Streitgegenstand darstellt (vgl. etwa BAG 5. November 2025 - 7 AZR 186/24 - Rn. 14), welchen die Klägerin nicht zur Entscheidung gestellt hat. Sie behauptet auch nicht einmal, aus dieser ergebe sich ein Anspruch in Höhe der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus.

(c) Aus dem Umstand der bis einschließlich Januar 2023 von der Beklagten tatsächlich gezahlten Vergütung nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus folgt nichts Anderes. Diese beruhte erkennbar auf den von der Beklagten auf Grundlage von § 37 Abs. 4 BetrVG vorgenommenen - zuletzt mit Schreiben vom 15. Mai 2019 mitgeteilten - Vergütungserhöhungen. 30

(3) Die Klägerin hat bislang auch selbst nichts dazu vorgetragen, dass bzw. warum sie auf der Stelle „Leitung der Unterabteilung PQ 35 Schweißgruppe“ im Streitzeitraum (bereits) nach Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus vergütet worden wäre. Insoweit kommt es nicht darauf an, wie sich ihre Vergütung auf der Stelle hätte entwickeln können, sondern darauf, wie sie sich auf der Stelle konkret entwickelt hätte. Das Landesarbeitsgericht vernachlässigt, dass es nicht entscheidend auf das Vergütungs„potential“ (einer bestimmten Stelle) ankommt (vgl. auch BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 73), sondern die konkrete Vergütung (für eine bestimmte Stelle), worauf ggf. indiziell die Vergütung des tatsächlichen Stelleninhabers im Streitzeitraum schließen lässt. 31

c) Der Senat kann nicht selbst beurteilen, ob das Feststellungsbegehren zulässig und begründet ist. Da die Klägerin bislang weder auf dessen teilweise Unzulässigkeit noch auf dessen fehlende Schlüssigkeit (hinsichtlich der Höhe der angebrachten Vergütungsverpflichtung) hingewiesen worden ist, wird ihr das Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu entsprechendem Vortrag zu geben haben (vgl. - bei Unzulässigkeit des gesamten Antrags - BAG 29. März 2023 - 5 AZR 55/19 - Rn. 29). 32

2. Auch über den mit dem Klageantrag zu 2. geltend gemachten Anspruch auf Zahlung des von der Beklagten für die Monate Mai bis Dezember 2023 einbehaltenen Nettobetrags iHv. insgesamt 4.434,24 Euro aus § 37 Abs. 2 BetrVG 33

iVm. § 611a Abs. 2 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag der Parteien (nebst geltend gemachter Verzugszinsen) kann der Senat nicht selbst entscheiden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat diesen keiner gesonderten inhaltlichen Prüfung unterzogen. Dass die Ansprüche auf Vergütung für die Monate Mai bis Dezember 2023 dem Grunde nach entstanden sind, steht zwischen den Parteien außer Streit. Ob sie in Höhe der streitbefangenen Nettoforderung durch Aufrechnung der Beklagten nach §§ 387, 388, 389 BGB als erloschen gelten, steht noch nicht fest. Die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte hat bislang nichts zu einer nach § 388 BGB erforderlichen Aufrechnungserklärung vorgetragen. Sie hat sich ferner im Rechtsstreit bislang jeglichen Vortrags zur Berücksichtigung der Aufrechnungsvoraussetzungen des § 387 BGB einschließlich der Pfändungsbeschränkungen des § 394 BGB enthalten (*vgl. zum Erfordernis eines solchen Vortrags etwa BAG 12. Oktober 2021 - 9 AZR 133/21 - Rn. 25 ff. mwN*). Allerdings ist sie hierauf bislang noch nicht hingewiesen worden. 34

b) Soweit sich die Beklagte - ohne diese im Einzelnen zu benennen - auf bereicherungsrechtliche Ansprüche im Zusammenhang mit etwaigen Überzahlungen der Klägerin im Hinblick auf den Streit über die Höhe der der Klägerin zustehenden Vergütung beruft, steht deren Bestehen noch nicht fest. Ob entsprechende Vergütungszahlungen der Beklagten ohne Rechtsgrund iSv. § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB bzw. unter Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot iSv. § 817 Satz 1 BGB erfolgten, hängt davon ab, ob die Klägerin (spätestens) ab Oktober 2022 Anspruch auf Vergütung in Höhe der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus hatte. Dies kann der Senat - aus den zum Antrag zu 1. genannten Gründen - nicht selbst beurteilen. 35

3. Schließlich betrifft der hinsichtlich des Feststellungsbegehrens aufgezeigte Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts den zulässigen Zahlungsantrag zu 3., mit welchem die Klägerin für die Monate Februar bis Dezember 2023 die Zahlung der (rechnerisch unstreitigen) Differenz zwischen der von der Beklagten gezahlten Entgeltstufe 14 RTVE und der Entgeltgruppe II RTV Tarif Plus sowie des nach § 4 RTV Tarif Plus vorgesehenen Bonus (jeweils nebst Verzugszinsen) erstrebt. Auch über diesen Anspruch kann der Senat nicht selbst befinden. 36

4. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, dass der primäre Klagegrund den Feststellungsantrag zu 1. nicht trägt, wird es den nachrangig geltend gemachten Klagegrund der Vergütungsanpassung nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zu prüfen haben, zu dem es - nach seiner Rechtsauffassung konsequent - bislang weder Feststellungen getroffen noch eine Würdigung vorgenommen hat. Im Übrigen weist der Senat in diesem Zusammenhang auf seine Rechtsprechung zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast bei einer nachträglichen Kürzung einer zuvor für das Betriebsratsmitglied erkennbar auf § 37 Abs. 4 BetrVG gestützten Vergütungserhöhung hin (*grundlegend BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 36 f., 60*). 37
5. Das Landesarbeitsgericht wird ferner ggf. die Einhaltung tarifvertraglicher Ausschlussfristen (auch für die zur Aufrechnung gestellten Gegenforderungen) zu prüfen haben. 38

Schmidt

Klug

Wullenkord

J. Homburg

Sprenger