

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 15. April 2026
- 7 AZR 115/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:150426.U.7AZR115.25.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Urteil vom 11. Januar 2024
- 7 Ca 156/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 29. April 2025
- 10 SLa 81/24 -

Entscheidungsstichworte:

(Freigestelltes) Betriebsratsmitglied - Vergütungsanpassung

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 115/25
10 SLa 81/24
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. April 2026

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 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 - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. April 2025 - 10 SLa 81/24 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird im Umfang der Aufhebung das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 11. Januar 2024 - 7 Ca 156/23 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab dem 1. Dezember 2023 bis einschließlich 30. April 2026 nach der Entgeltstufe 18 der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag zwischen der V AG und der M vom 5. März 2018 in der Fassung vom 1. Mai 2021 zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge gemäß § 22 Ziff. 22.2 Abs. 2 MTV für die Beschäftigten der V AG ab dem jeweils auf den letzten Arbeitstag des Abrechnungsmonats folgenden Tag mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.402,03 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 26. September 2023 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.206,09 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.402,03 Euro seit dem 1. Oktober 2023, aus 1.402,03 Euro seit dem 1. November 2023 sowie aus 1.402,03 Euro seit dem 1. Dezember 2023 zu zahlen.
4. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der Kläger ist seit 1988 bei der Beklagten, einer Automobilherstellerin, 2
an deren Standort in S beschäftigt. Diese hatte am 22. März 2012 mit dem in
ihrem Unternehmen errichteten Gesamtbetriebsrat eine zum 1. April 2012 in Kraft
getretene und „die Regelung vom 30.05.1991“ ablösende Gesamtbetriebsverein-
barung „Kommission zur Festlegung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern
der V Aktiengesellschaft“ geschlossen (GBV 2012). Nach deren Ziff. 1 war „[z]ur
Ermittlung der Entwicklung des Arbeitsentgeltes von Betriebsratsmitgliedern
nach dem Betriebsverfassungsgesetz ... eine Kommission eingesetzt, die dem
Unternehmen Vorschläge zur Festlegung der Vergütung unterbreitet“. Nach der
dazugehörigen internen Geschäftsordnung legt die Kommission bei der erstma-
ligen Wahl eines Betriebsratsmitglieds für dieses eine Akte an, in welcher der
Kreis der nach Werdegang, persönlicher Qualifikation und Fähigkeiten vergleich-
baren Arbeitnehmer festgehalten wird. Ende 2020 wurde die GBV 2012 abgelöst
von der seitens der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen „Be-
triebsvereinbarung Nr. 08/20 Bestimmung der Entgeltentwicklung von Betriebs-
ratsmitgliedern“ mit näheren Regelungen ua. zu einer Schlichtungsstelle
(GBV 2020).

Nach dem von der Beklagten mit der Gewerkschaft M geschlossenen 3
Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung (RTVE) werden in dessen Geltungsbe-
reich fallende Beschäftigte entsprechend ihrer überwiegenden Tätigkeit im Ein-
vernehmen mit dem Betriebsrat in näher angeführte ungerade Entgeltstufen
(Grundentgelt) und spätestens nach zweijähriger Erfahrungszeit in einer ungera-
den Entgeltstufe in die nächsthöhere gerade Entgeltstufe (Erfahrungsstufe) ein-
gestuft. Die Beschreibung der Tätigkeiten und ihre Zuordnung zu den ungeraden
Entgeltstufen ist in einem umfangreichen Verzeichnis als Anlage 5 zum RTVE
niedergelegt; hilfsweise ist nach dem RTVE ein Stufenplan maßgebend, wonach
die Entgeltstufe 18 beschrieben ist mit „Erfahrungsstufe von Entgeltstufe 17“. Entgeltstufe 17 ist beschrieben mit „Beschäftigte, die Aufgaben erledigen, für die

neben mehrjähriger Berufserfahrung besondere Fachkenntnisse Voraussetzung sind (z.B. ein Aufgabengebiet)“ und die Entgeltstufe 11 mit „Beschäftigte, die Arbeiten erledigen, für die Berufserfahrung erforderlich ist (z.B. für ein Sachgebiet)“. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit neben dem RTVE auch der Manteltarifvertrag zwischen der Arbeitgeberin und der M vom 15. Dezember 2008, der Entgelttarifvertrag zwischen der Arbeitgeberin und der M vom 5. März 2018 sowie der ebenfalls von der Beklagten mit der M geschlossene Tarifvertrag über Altersteilzeit (TV ATZ) idF vom 30. Oktober 2013 bzw. vom 1. Januar 2023.

Der Kläger - gelernter Werkzeugmacher - wurde von 1988 bis 1998 als Maschinen- und Anlagenführer bzw. -überwacher eingesetzt. Seit 2002 war er Mitglied des Betriebsrats und von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Im Zeitpunkt der Amtsübernahme bezog er eine Vergütung nach Entgeltstufe 11 RTVE. Seit 2006 war er Sprecher des Planungsausschusses des Betriebsrats sowie Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses Betriebsausschuss; seit 2018 war er Mitglied des Dienstleistungsausschusses des Betriebsrats.

Mit Schreiben der Beklagten vom 18. Februar 2015 wurde dem Kläger mitgeteilt, „die Kommission Betriebsratsvergütung“ habe sein Arbeitsentgelt entsprechend der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung „gem. § 37 Abs. 4 BetrVG angepasst und zum 1. März 2015 nach Entgeltstufe 18 erhöht“.

Seit 2020 befindet sich der Kläger in Altersteilzeit im sog. Blockmodell. Ausweislich Ziff. 5 des hierzu zwischen den Parteien abgeschlossenen Altersteilzeitvertrags vom 22. September 2020 bemisst sich seine Vergütung auf der Grundlage der Entgeltstufe 18 RTVE. Nach Ziff. 3 der Vereinbarung lag die Arbeitsphase im Zeitraum vom 1. November 2020 bis zum 31. Juli 2023 und die Freistellungsphase im Zeitraum vom 1. August 2023 bis zum 30. April 2026. In Ziff. 2 Abs. 1 heißt es unter der Überschrift „Tätigkeit“: „Ihr Arbeitseinsatz erfolgt im Personaleinsatzbetrieb der V Aktiengesellschaft. Ihre Aufgaben richten sich nach den einschlägigen tariflichen Bestimmungen und umfassen bis auf weiteres Tätigkeiten als Kaufm. Angestellter im PEB. Ihre bisherige Tätigkeit wird hier-

durch grundsätzlich nicht berührt.“ Mit dem Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit schied der Kläger aus dem Betriebsrat aus.

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 11 RTVE zustehe, was sie ihm mit Schreiben vom 30. Juni 2023 mitteilte. Darüber hinaus forderte sie ab April 2023 erbrachte Zahlungen zurück. Ab August 2023 zahlte sie nur noch eine Vergütung in entsprechender Höhe.

Mit seiner der Beklagten am 22. August 2023 zugestellten und erstinstanzlich mehrfach erweiterten Klage hat der Kläger - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - die Zahlung der Differenzbeträge zwischen den Entgeltstufen 11 und 18 RTVE für den Zeitraum von August bis November 2023 nebst zT Prozesszinsen und zT Verzugszinsen geltend gemacht sowie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihn ab Juli 2023 weiter nach der Entgeltstufe 18 RTVE zu vergüten, begehrt.

Er hat im Wesentlichen die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse die Fehlerhaftigkeit der ihm gewährten Vergütungssteigerung darlegen und beweisen. Die nunmehr von ihr vorgenommene Bildung des Kreises der mit ihm - dem Kläger - vergleichbaren Arbeitnehmer, an deren betriebsüblicher Entwicklung er partizipiere, sei unzureichend. Es sei bereits nicht nachvollziehbar, wie sich der Kreis der Vergleichspersonen zusammensetze. Während die Beklagte im Hinblick auf Lebensalter und Betriebszugehörigkeit einen Zeitkorridor von +/- einem Jahr ansetze, betrage dieser in vergleichbaren anderen Rechtsstreitigkeiten mit Mitgliedern des Betriebsrats fünf bis zehn Jahre; das sei nicht plausibel. Für die Vergleichbarkeit komme es zudem nicht auf die Ausbildung, sondern auf die ausgeübte Tätigkeit an.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt

10

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab Juli 2023 nach Entgeltstufe 18 der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag zwischen der V AG und der M vom 5. März 2018 in der Fassung vom 1. Mai 2021 zu vergüten und die Bruttozahlungsbeträge gemäß § 22.2 Abs. 2 MTV für die Beschäftigten der V AG ab dem jeweils auf den letzten Arbeitstag des Abrechnungsmonats folgenden Tag mit fünf Prozent über dem Basiszinssatz zu verzinsen;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm 1.402,03 Euro brutto nebst fünf Prozent Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 26. September 2023 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, ihm 4.206,09 Euro brutto nebst fünf Prozent Zinsen über dem Basiszinssatz aus jeweils 1.402,03 Euro seit dem 1. Oktober 2023, dem 1. November 2023 und dem 1. Dezember 2023 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, sie habe hinreichend dargelegt, dass eine Vergleichsgruppenbetrachtung nicht zu einer höheren Vergütung als nach Entgeltstufe 11 RTVE führe.

11

Insoweit hat sie - zusammengefasst - vorgebracht, sie könne die Vergleichspersonen, deren Vergütungen Grundlage für die Vergütungserhöhung des Klägers gewesen seien, aus den zur Verfügung stehenden Unterlagen nicht mehr vollständig rekonstruieren. Es sei schon nicht ersichtlich, dass bei Amtsantritt des Klägers eine Vergleichsgruppe festgelegt worden sei. Die letzte Umstufung des Klägers in Entgeltstufe 18 RTVE sei handschriftlich unter anderem mit einem Verweis auf eine „Erfahrungsstufe“ versehen. Mithin sei sie offenbar allein aufgrund der Regelungen des Rahmentarifvertrags zur Wartezeit und nicht aufgrund einer gebildeten Vergleichsgruppe erfolgt. Eine erneute Vergleichsgruppenbildung habe ergeben, dass auf den Kläger die Entgeltstufe 11 RTVE zutreffe. Das entspreche dem Median 58 vergleichbarer Arbeitnehmer mit vergleichbarer Ausbildung, aber ohne höherwertige Qualifikation. Diese Gruppe sei das Ergebnis einer Eingrenzung von ursprünglich mehr als 300 Vergleichspersonen durch einen Zeitkorridor von einem Jahr über oder unter dem Lebensalter und der Betriebszugehörigkeit des Klägers. Die Wahl eines Zeitkorridors von +/- einem Jahr sei

12

sachlich nachvollziehbar und zeichne die betriebsübliche Entwicklung des Klägers bis heute bestmöglich nach. Die fachliche Formalqualifikation sei neben der ausgeübten Tätigkeit für die Vergleichsgruppenbildung zu berücksichtigen.

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. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision ist zulässig, aber überwiegend unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage mit Ausnahme eines Teils des Feststellungsantrags zu Recht stattgegeben. 14

I. Anders als der Kläger meint, ist die Revision zulässig. Insbesondere genügt ihre Begründung den Anforderungen von § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO (*vgl. hierzu BAG 30. Oktober 2025 - 2 AZR 302/24 - Rn. 9*). 15

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass die Beklagte die objektive Fehlerhaftigkeit einer ersichtlich auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gestützten Vergütungsanpassung darzulegen und zu beweisen habe, wenn sie im Nachhinein die Bemessung des Arbeitsentgelts korrigiere. Hierzu habe die Beklagte keine hinreichend substantiierten Umstände dargelegt. Ihr Vorbringen zu einer Gruppe von 58 mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmern lasse keinen Schluss auf die Fehlerhaftigkeit der seinerzeit mitgeteilten und umgesetzten Entscheidungen der Kommission Betriebsratsvergütung zu. Es sei schon nicht nachvollziehbar, warum die Beklagte lediglich solche Arbeitnehmer mit einem Lebens- und Betriebsalter von +/- einem Jahr in die Vergleichsgruppe einbezogen habe. Sie erläutere nicht, warum dies „die betriebsübliche Entwicklung des Klägers bestmöglich nach(zeichne)“. Dies sei aber insbesondere vor dem Hintergrund, dass in parallel geführten Verfahren abweichende 16

zeitliche Grenzen von zB fünf oder zehn Jahren gezogen worden seien, erläuterungsbedürftig gewesen.

2. Mit dieser Begründung setzt sich die Revision in ausreichendem Maße auseinander. 17
- a) Zum einen rügt sie, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, dass die Beklagte ausnahmsweise nicht darlegungs- und beweisbelastet sei, weil die Vergütungserhöhungen angesichts der von ihr ermittelten betriebsüblichen Entwicklung der Vergleichspersonen offenkundig nicht gerechtfertigt gewesen seien. Diese Argumentation ist geeignet, die tragenden Gründe der Entscheidung in Frage zu stellen. Darauf, ob die Begründung vertretbar, einleuchtend oder in sich schlüssig ist, kommt es nicht an (*vgl. BAG 20. Juni 2013 - 6 AZR 842/11 - Rn. 17*). 18
- b) Zum anderen ist auch die weitere Rüge, das Landesarbeitsgericht habe die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast überspannt, an sich geeignet, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts insgesamt in Frage zu stellen. 19
- II. Die Revision ist im Hinblick auf den Feststellungsantrag zu 1. begründet, soweit dieser den Zeitraum Juli bis November 2023 umfasst. Im Übrigen ist sie unbegründet. 20
1. Der Feststellungsantrag zu 1. ist - nach gebotener Auslegung der Hauptforderung - nur teilweise zulässig. Im Umfang seiner Zulässigkeit ist er begründet. 21
- a) Der an eine Eingruppierungsfeststellungsklage angelehnte (*vgl. zu einem solchen Antragsverständnis etwa BAG 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 19*) Feststellungsantrag zu 1. ist nur zulässig, soweit er den Zeitraum ab dem 1. Dezember 2023 erfasst. 22

aa) Allerdings ist das Begehren insgesamt hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*vgl. zu diesem Aspekt auch BAG 5. November 2025 - 7 AZR 186/24 - Rn. 12; 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 19*). 23

(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 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 (*vgl. BAG 23. November 2022 - 7 AZR 122/22 - Rn. 23; grundlegend BGH 24. März 2011 - I ZR 108/09 - Rn. 13, BGHZ 189, 56*). 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 (*vgl. BAG 11. Dezember 2024 - 4 AZR 201/23 - Rn. 14*). 24

(2) Mit seinem Antrag begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab Juli 2023 nach der Entgeltstufe 18 RTVE zu vergüten. Das ist sowohl hinsichtlich des Zeitraums als auch der tariflichen Bezeichnung bestimmt genug. Im wohlverstandenen Interesse des Klägers ist davon auszugehen, dass aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30. April 2026 die begehrte Feststellung nur bis einschließlich dieses Zeitpunkts erstrebt wird. 25

(3) Der Kläger hat auch eine Reihenfolge gebildet, in welcher er die geltend gemachten Streitgegenstände zur Entscheidung stellt. Er begehrt die Zahlung 26

der Vergütungsdifferenzen vorrangig aus § 37 Abs. 4 BetrVG und demgegenüber nachrangig aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB.

(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 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. Februar 2025 - 6 AZR 111/24 - Rn. 17 mwN*). 27

(b) Bei den Ansprüchen eines (freigestellten) Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung - im Sinn deren Erhöhung - aus § 37 Abs. 4 BetrVG (Mindestentgeltgarantie) und aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB (hypothetische Karriere bzw. fiktiver Beförderungsanspruch) handelt es sich um unterschiedliche Streitgegenstände (Anspruchshäufung und keine Anspruchskonkurrenz). Die - ggf. einheitliche - Rechtsfolge (Zahlung der Vergütung in einer bestimmten Höhe) leitet sich aus verschiedenen Lebenssachverhalten ab. Während die Erhöhung der Vergütung eines Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unter dem Gesichtspunkt der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer geboten ist, knüpft § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB daran an, dass dem Betriebsratsmitglied eine berufliche Entwicklung zu gewährleisten ist, die derjenigen entspricht, die es ohne Amtstätigkeit durchlaufen hätte. Es bedarf unterschiedlichen Sachvortrags und unterschiedlicher Feststellungen (*vgl. ausf. BAG 22. Januar 2020 - 7 AZR 222/19 - Rn. 20 ff. einerseits und Rn. 27 ff. andererseits*). Das differenzierte Streitgegenstandsverständnis hat der Senat erstmals namentlich in seiner Entscheidung vom 23. November 2022 (- 7 AZR 122/22 - Rn. 23) behandelt. Es liegt im Übrigen auch den kodifizierten 28

Modifikationen von § 37 Abs. 4, § 78 BetrVG mit dem am 25. Juli 2024 in Kraft getretenen Zweiten Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (BGBl. I Nr. 248) zugrunde. Ausweislich deren Begründung erfasst der Mindestentgeltanspruch des § 37 Abs. 4 BetrVG nach seiner Konzeption keine hypothetischen Verläufe beruflichen Aufstiegs („hypothetische Karriere“/„fiktiver Beförderungsanspruch“, BT-Drs. 20/9469 S. 10).

(c) Gleiches gilt, soweit ein Betriebsratsmitglied seinen Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe auf eine vertragliche Vereinbarung (iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG) stützt. Auch insoweit leitet sich das einheitliche Antragsziel aus einem anderen Lebenssachverhalt ab. 29

(d) Der Kläger hat sich vorrangig auf einen aus § 37 Abs. 4 BetrVG resultierenden Anspruch und im Verhältnis hierzu nachrangig auf einen sog. fiktiven Beförderungsanspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB gestützt. Hinsichtlich des letztgenannten Anspruchs beruft sich der Kläger darauf, dass er ohne das Betriebsratsamt eine Meisterausbildung absolviert und in der Planungsabteilung im Rahmen einer Planungsstelle im Werk S eingesetzt worden wäre. Dieses - offenbar bereits vom Landesarbeitsgericht zugrunde gelegte - Verständnis hat der Kläger in seiner Revisionserwiderung ausdrücklich bestätigt. 30

(e) Ob er sich hierneben - wie er in der Verhandlung vor dem Senat argumentiert hat - auch auf einen vertraglichen Anspruch aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. dem Altersteilzeitvertrag (iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG) berufen hat, kann im Ergebnis dahinstehen. Einen solchen hätte er jedenfalls nachrangig im Verhältnis zu dem Anspruch aus § 37 Abs. 4 BetrVG angebracht. 31

bb) Das besondere Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO besteht nicht für den gesamten vom Antrag umfassten Zeitraum. 32

(1) Soweit die erstrebte Feststellung den Zeitraum von August bis einschließlich November 2023 umfasst, ist dieser hinsichtlich des Vergütungsinteresses schon durch die Zahlungsanträge zu 2. und 3. abgedeckt; ein darüberhinausgehendes Interesse (zu dessen Notwendigkeit vgl. zB BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 46, BAGE 170, 214) ist weder dargelegt noch sonst ersicht- 33

lich. Für Juli 2023 hatte die Beklagte den Kläger noch nach Entgeltstufe 18 RTVE vergütet und lediglich angekündigt, die Differenz zwischen der Entgeltstufe 18 und 11 RTVE zurückzufordern. Allein ein zugunsten des Klägers unterstellter Streit über seine zutreffende Vergütung für diesen Monat reicht jedoch nicht aus, um ein hinreichendes Interesse an der von ihm erstrebten Feststellung zu begründen. Der Streit zwischen den Parteien wäre nur im Falle einer stattgebenden, nicht jedoch bei einer abweisenden Entscheidung beseitigt (*vgl. zu diesem Erfordernis zur Begründung eines Feststellungsinteresses bei einer Eingruppierungsfeststellungsklage BAG 25. Juni 2025 - 4 AZR 274/24 (F) - Rn. 15*). Im letztgenannten Fall stellten sich weitere Fragen dazu, ob bzw. inwieweit die Beklagte die überzahlten Beträge vom Kläger zurückfordern kann, wie etwa, ob eine Rückforderung wegen § 817 Satz 2 BGB ausgeschlossen ist.

(2) Anders als der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat argumentiert hat, folgt ein besonderes Feststellungsinteresses auch nicht aus dem Umstand, dass von der Höhe der Vergütungspflicht weitere (tarifliche oder vertragliche) Ansprüche - sowohl bezogen auf die Altersteilzeit als auch auf Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung - abhängen können. 34

(a) Der Kläger behauptet nicht einmal, dass mit der angebrachten Feststellung die Grundlagen für solche etwaigen weiteren Ansprüche so weit abschließend geklärt würden, dass die spätere Bezifferung eines Versorgungsanspruchs lediglich eine einfache Rechenaufgabe wäre, die von den Parteien ohne weiteren Streit umgesetzt werden könnte (*vgl. in einem parallel gelagerten Verfahren BAG 5. November 2025 - 7 AZR 185/24 - Rn. 24 mwN*). 35

(b) Aus diesem Grund kommt ebenso eine Zulässigkeit als Zwischenfeststellungsklage (§ 256 Abs. 2 ZPO) nicht in Betracht. Auch diese setzt voraus, dass weitere Rechtsfolgen aus einer entsprechenden Feststellung möglich erscheinen, die über das mit der erfolgreichen Leistungsklage Erreichte hinausgehen (*vgl. zur Eingruppierungsfeststellungsklage BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 46 mwN, BAGE 170, 214*). 36

- cc) Soweit der Feststellungsantrag bei der Hauptforderung zulässig ist, be- 37
gegnen ihm auch hinsichtlich der Zinsforderungen keine Zulässigkeitsbedenken.
- (1) Allerdings bedarf das Begehren insoweit der Auslegung. 38
- (a) Soweit der Kläger die Feststellung begehrt, dass die Bruttozahlungsbe- 39
träge ab dem auf den letzten Arbeitstag des Abrechnungsmonats folgenden Tag
zu verzinsen sind, geht es ihm um die Differenzbeträge. Die Beklagte hat nicht in
Abrede gestellt, dass dem Kläger Vergütung in Höhe der Entgeltstufe 11 RTVE
zusteht; die Parteien streiten allein um das Differenzentgelt zwischen den Ent-
geltstufen 11 und 18 RTVE.
- (b) Anders als der Antragswortlaut nahelegt („fünf Prozent über dem Basis- 40
zinssatz zu verzinsen“), erhebt der Kläger - entsprechend der Formulierung in
§ 288 Abs. 1 Satz 2 BGB - eine Zinsforderung von „fünf Prozentpunkte(n) über
dem Basiszinssatz“. Dieses Verständnis hat bereits das Arbeitsgericht dem An-
trag zugrunde gelegt, ohne dass der Kläger dem entgegengetreten wäre.
- (2) Ein Feststellungsinteresse ist auch für die zu den Hauptforderungen ak- 41
zessorischen Zinsforderungen gegeben (*vgl. BAG 11. Dezember 2024 - 4 AZR
201/23 - Rn. 15 mwN*).
- b) Soweit der Feststellungsantrag zu 1. zulässig ist, ist er begründet. Der 42
Kläger dringt mit seinem primären Klagegrund - Anspruch nach § 37 Abs. 4
BetrVG - durch. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.
- aa) Nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern 43
des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendi-
gung der Amtszeit - worunter (*entsprechend der Rechtsprechung des Bundesar-
beitsgerichts zum nachwirkenden Kündigungsschutz von Betriebsratsmitglie-
dern, vgl. grundlegend etwa BAG 5. Juli 1979 - 2 AZR 521/77 - zu II der Gründe*)
auch das Ausscheiden eines einzelnen Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebs-
ratsamt fällt (*so die ganz hM im Schrifttum vgl. nur Fitting BetrVG 33. Aufl. § 37
Rn. 129; GK-BetrVG/Weber 12. Aufl. BetrVG § 37 Rn. 134; H/W/G/N/R/H/Glock
BetrVG 10. Aufl. § 37 Rn. 128; Richardi BetrVG/Thüsing 18. Aufl. BetrVG § 37*

Rn. 81; Thüsing/Denzer Rechtssichere Betriebsratsvergütung Rn. 178) - nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung; diese Arbeitsentgeltgarantie erstreckt sich auch auf allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers (§ 37 Abs. 4 Satz 2 BetrVG). Die Vorschrift garantiert dem Betriebsratsmitglied nicht zwingend die der Höhe nach absolut gleiche Vergütung, die vergleichbare Arbeitnehmer erhalten. Es kommt vielmehr darauf an, ob die Gehaltsentwicklung des Betriebsratsmitglieds in Relation zu derjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückgeblieben ist. Mit dem Entgeltschutz und der Entgeltgarantie des § 37 Abs. 4 Satz 1 und 2 BetrVG - sowie dem diese ergänzenden Tätigkeitsschutz nach § 37 Abs. 5 BetrVG - soll sichergestellt sein, dass Mitglieder des Betriebsrats weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung Nachteile erleiden (*so ausdrücklich bereits die Begründung zur Kodifizierung des Entgelt- und Tätigkeitsschutzes mit den ergänzenden Bestimmungen zu § 37 BetrVG im Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972, zu BT-Drs. VI/2729 S. 23*). Die Entgeltentwicklung des Betriebsratsmitglieds darf demnach während der Dauer seiner Amtszeit (sowie ein Jahr nach deren Beendigung) in Relation zu derjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung nicht zurückbleiben. Dabei sind vergleichbar iSv. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG Arbeitnehmer, die (grundsätzlich im Zeitpunkt der Amtsübernahme) ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt haben wie der Amtsträger und dafür in gleicher Weise wie dieser fachlich und persönlich qualifiziert waren. Üblich ist eine Entwicklung, die vergleichbare Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben (*vgl. zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 32 mwN*).

bb) § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG vermittelt dem Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf eine erhöhte Vergütung in dem (relativen) Umfang, in dem die Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung steigt. Das Arbeitsentgelt ist an dasjenige vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung - ggf. fortlaufend - anzupassen (*Anspruch*

44

auf Vergütungsanpassung; zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 33 mwN).

- cc) Dem Arbeitgeber vermittelt § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG demgegenüber 45
eine Verpflichtung. Ihm ist es untersagt, das Arbeitsentgelt des Betriebsratsmitglieds in der Relation geringer zu bemessen als das eines vergleichbaren Arbeitnehmers mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Er hat das Arbeitsentgelt eines Betriebsratsmitglieds - ggf. fortlaufend und in Relation - demjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung anzugleichen. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG verpflichtet ihn nicht, eine Hypothese über die individuelle berufliche Entwicklung des Betriebsratsmitglieds anzustellen. Er hat vielmehr für die Bemessung des Arbeitsentgelts von Betriebsratsmitgliedern das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung heranzuziehen, was eines die (gedankliche) Subsumtion unter die Tatbestandsmerkmale des § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG betreffenden Akts der Erkenntnis und Rechtsanwendung bedarf (*zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 34*).
- dd) Berührt sich das Betriebsratsmitglied eines Anspruchs auf Vergütungs- 46
anpassung nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG, trifft es nach allgemeinen Regeln die Darlegungs- und Beweislast für die rechtsbegründenden Tatbestandsmerkmale. Wer eine Rechtsfolge für sich in Anspruch nimmt, hat die rechtsbegründenden und die rechtserhaltenden Tatsachen zu behaupten und ggf. zu beweisen; der Gegner die rechtshindernden, rechtsvernichtenden und rechtshemmenden. Für das Betriebsratsmitglied können damit Schwierigkeiten verbunden sein, weil es in der Regel keinen vollständigen Überblick über die Entgeltentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung hat; insoweit kommen aber ein Auskunftsanspruch gemäß §§ 611a, 242 BGB iVm. § 37 Abs. 4 BetrVG und ggf. Erleichterungen bei dessen schlüssiger Darlegung in Betracht (*zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 35 mwN*).
- ee) Korrigiert hingegen der Arbeitgeber eine mitgeteilte und gewährte Vergütungs- 47
erhöhung, die sich für das Betriebsratsmitglied nach der objektiven Sachlage als bloße Anpassung seines Entgelts entsprechend § 37 Abs. 4 Satz 1

BetrVG darstellen durfte, hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Vergütungserhöhung objektiv fehlerhaft war. Diese spezifisch umgekehrte Verteilung der Darlegungs- und Beweislast ist dem Umstand geschuldet, dass das Betriebsratsmitglied bei einer unter Berufung auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gewährten Entgelterhöhung - jedenfalls grundsätzlich - davon ausgehen darf, der Arbeitgeber erfülle seine diesbezügliche betriebsverfassungsrechtliche Anpassungsverpflichtung. Das Betriebsratsmitglied darf sich - abgesehen von besonderen Sachlagen, in denen es sich ihm aufdrängen muss, dass es eine amtsbezogen-unzulässig begünstigende Vergütungssteigerung erfährt oder ggf. auch bei einer ganz offensichtlich verfehlten und nur vorgeschoben auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG beruhenden Entgelt„anpassung“ - darauf verlassen, dass der Arbeitgeber entsprechend der Pflicht des § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG verfährt. Ermittelt der Arbeitgeber eine für das Betriebsratsmitglied ersichtlich auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gestützte Vergütungsanpassung, teilt diese dem Betriebsratsmitglied mit und zahlt eine dementsprechende Vergütung, hat das Betriebsratsmitglied keine Veranlassung zu eigenen Vorkehrungen hinsichtlich einer Sicherung seines Entgeltanpassungsanspruchs (Dokumentation von Vergleichspersonen und deren betriebsüblicher Entwicklung). Es ist demnach bei der arbeitgeberseitig auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gestützten Vergütungserhöhung, die später zurückgenommen wird, für die Durchsetzbarkeit seines (Mindestentgelt-)Anspruchs typischerweise auf Erleichterungen bei der Darlegungs- und Beweislast angewiesen. Der Arbeitgeber ist demgegenüber schon aufgrund seiner Sachnähe und Kompetenz gehalten, die Vergütungsanpassung - im Sinn eines Normenvollzugs seiner aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG folgenden Pflicht - sorgfältig und korrekt zu bestimmen. Beruft er sich darauf, dass die von ihm dem Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gewährte Vergütungserhöhung nicht von den Maßgaben dieser Entgeltschutzvorschrift getragen werde, hat er vorzutragen und ggf. zu beweisen, nach welchen Kriterien eine Anpassung des Entgelts richtigerweise - und mit welchem Ergebnis oder ggf. auch gar nicht - vorzunehmen ist (zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 36 mwN).

ff) Ausgehend von diesen Maßgaben hat die darlegungs- und beweispflichtige Beklagte die objektive Fehlerhaftigkeit der dem Kläger mitgeteilten Anpassung der Vergütung nicht aufgezeigt. 48

(1) Der Kläger durfte davon ausgehen, dass die Beklagte mit der ihm (zuletzt) im Jahr 2015 gewährten Vergütungserhöhung ihrer Verpflichtung aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nachkommen wollte. Dies ergibt sich aus dem im Zuge der Vergütungserhöhung übermittelten Begleitschreiben, in dem ausdrücklich auf die „vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung“ Bezug genommen wird. Dafür, dass sich dem Kläger hätte aufdrängen müssen, dass die ihm mitgeteilte und gewährte Vergütungserhöhung keine bloße Anpassung an die Vergütungsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer entsprechend § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG bildete, bestehen entgegen der Auffassung der Beklagten keine Anhaltspunkte. Soweit sie auf die nunmehr von ihr ermittelte Vergleichsgruppe und den sich daraus ergebenden Median der Entgeltstufe 11 RTVE verweist und hieraus herleiten will, die Vergütungserhöhung habe offenkundig nicht auf der Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer basieren können, ist dies vom Ergebnis her argumentiert und zirkelschlüssig. Vor allem vernachlässigt sie, inwiefern es sich dem Kläger hätte aufdrängen müssen, mit wem er vergleichbar ist und inwiefern diese vergleichbaren Arbeitnehmer auf der Hand liegend keine die Entgeltstufe 18 RTVE umfassende betriebsübliche Entwicklung nehmen (konnten). 49

(2) Die Beklagte hat eine objektive Fehlerhaftigkeit der Vergütungserhöhungen nicht aufgezeigt. Ihrem Vorbringen zur (Neu-)Bestimmung der iSv. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer lässt sich nicht entnehmen, dass diese zutreffend wäre. Die hierzu vorgenommene - nur eingeschränkt revisionsrechtlich überprüfbare - Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden. 50

(a) Das Landesarbeitsgericht hat die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast der Beklagten nicht überspannt. Zum einen ändert sich am Umfang ihrer Darlegungs- und Beweislast nicht dadurch etwas, dass die Beklagte behauptet, nicht mehr über Unterlagen zu verfügen. Anders als die Beklagte meint, wird ihr keine „unerfüllbare“ Darlegungs- und Beweislast auferlegt. Liegen ihr 51

keine Unterlagen (mehr) vor, um die damalige Vergütungserhöhung überhaupt erst einmal nachvollziehen - und sodann in der Korrektur vorbringen - zu können, bildet dies keine spezifische Besonderheit, die ausschließlich die hiesige Fallkonstellation von auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gestützte Vergütungserhöhungen betreffe. Eine solche Konstellation liegt stets vor, wenn einer darlegungs- und beweisbelasteten Partei Unterlagen fehlen, die sie nicht (mehr) zur Grundlage ihres Vortrags machen kann. Sie gebietet nicht ihrerseits eine „Umkehr“ der Darlegungslast, sondern ist Konsequenz der Darlegungslast. Zum anderen kommt es auf die Frage, wie die Vergleichsgruppe damals ermittelt worden ist, ohnehin nicht maßgeblich an.

(b) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, das Vorbringen der Beklagten zu 58 mit dem Kläger ihrer Auffassung nach vergleichbaren Arbeitnehmern ließe keinen Schluss auf die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten und gewährten Vergütungsanpassung zu, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung gleichfalls stand. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung einzig darauf gestützt, dass in die „finale“ Vergleichsgruppe lediglich solche Arbeitnehmer einbezogen wurden, die maximal ein Jahr lebens- und betriebsjünger oder -älter als der Kläger sind, und hat beanstandet, die Beklagte erläutere nicht, warum dieser Zeitkorridor die betriebsübliche Entwicklung des Klägers bestmöglich nachzeichnen solle. Insoweit hat es eine nähere Erläuterung (auch) deshalb vermisst, weil der zeitliche Korridor in Parallelverfahren mit fünf oder zehn Jahren zT deutlich weiter gezogen wurde. Das ist frei von Rechtsfehlern. Vergleichsgruppenbildungen bezüglich anderer (freigestellter) Betriebsratsmitglieder können insbesondere dann in die tatsachenrichterliche Wertung einfließen, wenn - wie hier - die Maßgaben des § 37 Abs. 4 BetrVG in einer (Gesamt-)Betriebsvereinbarung ausgestaltet sind. Die Beklagte hat auch nicht darauf abgehoben, die zeitlichen Einschränkungen beim Kreis der mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer auf Grundlage von im Zeitpunkt der mitgeteilten Vergütungsanpassung geltender (anderweitiger) betrieblicher Regelungen vorgenommen zu haben. Vor diesem Hintergrund muss nicht abschließend entschieden werden, ob und inwieweit bei der Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer iSv. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG die Kriterien Betriebszugehörigkeit und Lebensalter berücksichtigt werden können. Bei

52

der Prüfung der Zulässigkeit solcher Kriterien wären jedenfalls - bei Betriebsvereinbarungen - (auch) die das Verfahren betreffende (klargestellte) Regelungskompetenz der Betriebsparteien nach § 37 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und der die Konkretisierung der Vergleichspersonen betreffende eingeschränkte gerichtliche Überprüfungsmaßstab nach § 37 Abs. 4 Satz 5 BetrVG in der seit dem 25. Juli 2024 geltenden Fassung zu beachten. Hierauf musste das Landesarbeitsgericht die Beklagte nicht gesondert hinweisen, weil dieser Umstand bereits vom Kläger in den Vorinstanzen thematisiert worden ist.

(c) Soweit die Revision anführt, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, dass auch bei Heranziehung eines anderen Zeitkorridors kein anderer Median ermittelbar gewesen wäre und damit kein höherer Vergütungsanspruch des Klägers bestanden hätte, fehlt es - diesen Vortrag zu ihren Gunsten als Rüge ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör verstanden - bereits an der (hinreichenden) Darlegung, welchen konkreten, schriftsätzlich gehaltenen Vortrag das Landesarbeitsgericht insoweit übergangen haben sollte. Ungeachtet dessen erklärte allein die Größe der Vergleichsgruppe nicht die seitens der Beklagten konkret vorgenommene zeitliche Eingrenzung. 53

(3) Die Verfahrensrüge, mit welcher die Revision das Unterlassen eines Hinweises nach § 139 Abs. 2 Satz 1 ZPO rügt, ist unzulässig (*vgl. hierzu BAG 31. März 2021 - 5 AZN 926/20 - Rn. 4; 17. Oktober 2017 - 10 AZN 533/17 - Rn. 4*). Die Revision zeigt zwar auf, welchen Hinweis das Landesarbeitsgericht ihrer Auffassung nach unterlassen haben soll. Allerdings fehlt es an der Darlegung eines Verstoßes gegen die gerichtliche Hinweispflicht als solchen. Darüber hinaus ist nicht konkret, sondern nur allgemein angegeben, welchen Vortrag die Beklagte bei Erteilung eines entsprechenden Hinweises gehalten hätte. Die Ausführungen der Beklagten zur Entscheidungserheblichkeit des gerügten Verstoßes setzen sich zudem nicht mit der konkreten Argumentationslinie des Landesarbeitsgerichts auseinander. 54

gg) Der durch § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG vermittelte Vergütungsanspruch des Klägers vermag sich in der passiven Phase seiner Altersteilzeit (August 2023 bis einschließlich April 2026), in welcher er keine Arbeitsleistung mehr geschuldet 55

hat, nicht mehr zu reduzieren. Ebenso kann der Kläger - soweit der Hauptspruch besteht - die geltend gemachten Verzugszinsen aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB iVm. § 4.2.4 TV ATZ iVm. § 22.2 Abs. 2 MTV („Die Überweisung erfolgt jeweils zum letzten Arbeitstag im Monat ...“) verlangen.

2. Die zulässigen Zahlungsanträge zu 2. und 3. sind begründet. 56

a) Sie sind im Hinblick auf den Klagegrund keine unzulässige alternative Klagehäufung, sondern hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*vgl. hierzu bereits Rn. 23 ff.*). Die angebrachte Zinsforderung ist dahin zu verstehen, dass Prozentpunkte gemeint sind. 57

b) Dem Kläger stehen die für den Zeitraum August bis einschließlich November 2023 geltend gemachten - der Höhe nach unstreitigen - Vergütungs differenzen nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG aus den zum Antrag zu 1. dargelegten Gründen zu. Die Zinsansprüche folgen bzgl. der iRd. Klageantrags zu 2. geltend gemachten Prozesszinsen aus § 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB und bzgl. der mit dem Klageantrag zu 3. geltend gemachten Verzugszinsen aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB iVm. § 4.2.4 TV ATZ iVm. § 22.2 Abs. 2 MTV. 58

III. Die Kostenentscheidung folgt 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. März 2026 ZPO § 97 Rn. 15; Thomas/Putzo/Hüßtege ZPO 47. Aufl. § 97 Rn. 15*). 59

Schmidt

Klug

Wullenkord

Homburg

Sprenger