

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 15. April 2026
- 7 AZR 296/24 -
ECLI:DE:BAG:2026:150426.U.7AZR296.24.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 25. Januar 2024
- 10 Ca 163/23 E -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 17. September 2024
- 9 SLa 220/24 -

Entscheidungssichworte:

Vergütung freigestelltes Betriebsratsmitglied - Darlegungs- und Beweislast

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 296/24
9 SLa 220/24
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. April 2026

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Widerbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Widerkläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung 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:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 17. September 2024 - 9 SLa 220/24 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der Beklagte ist seit 1989 bei der Klägerin, einer Automobilherstellerin, in deren Betrieb in H beschäftigt. 2

Diese hatte zunächst mit dem Gesamtbetriebsrat eine am 1. Oktober 1991 in Kraft getretene „Regelung über die Einsetzung einer Kommission zu § 37 Abs. 4 BetrVG“ geschlossen, welche durch die ab 1. April 2012 geltende Gesamtbetriebsvereinbarung „Kommission zur Festlegung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern der V Aktiengesellschaft“ (GBV 2012) abgelöst wurde. 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“. Ende 2020 wurde die GBV 2012 von der seitens der Klägerin und dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen „Betriebsvereinbarung Nr. 08/20 Bestimmung der Entgeltentwicklung von Betriebsratsmitgliedern“ (GBV 2020) mit näheren Regelungen ua. zu einer Schlichtungsstelle abgelöst. 3

Nach dem von der Klägerin mit der Gewerkschaft M geschlossenen Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung (RTVE) werden in dessen Geltungsbereich fallende Beschäftigte grundsätzlich entsprechend ihrer überwiegenden Tätigkeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Entgeltstufen zugeordnet. Für Facharbeitenden ist die Einstufung in § 3 RTVE gesondert festgelegt. Die Entgeltstufen 13 4

und 14 sind danach Leistungsstufen für mit Facharbeiten beschäftigte Monatsentgeltempfänger, für die in Anlage 1 RTVE gesonderte Qualifikations- und Leistungskriterien gelten.

Der Beklagte ist ausgebildeter Betriebsschlosser und war im Jahr 2002 als Güteprüfer bei der Klägerin mit einer Vergütung nach Entgeltstufe 11 RTVE im sog. Leistungsentgelt beschäftigt. Als Güteprüfer werden Arbeitnehmer mit unterschiedlicher Vorbildung beschäftigt, die hierzu aufgrund von Qualifikierungsmaßnahmen befähigt sind. Sie werden in unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens tätig.

Seit dem 4. Mai 2002 war der Beklagte Mitglied des Betriebsrats und vollständig von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Mit Schreiben vom 18. März 2010 teilte die Klägerin ihm mit, die „Kommission Betriebsratsvergütung“ habe sein Arbeitsentgelt entsprechend der mit ihm „vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung gem. § 37 Abs. 4 BetrVG“ angepasst und rückwirkend zum 1. Januar 2010 nach Entgeltstufe 14 RTVE erhöht. In der Folgezeit wurde der Beklagte entsprechend vergütet.

Infolge einer erfolgreichen Wahlanfechtung endete mit Rechtskraft des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Juni 2013 (- 7 ABR 77/11 - BAGE 145, 225) die Amtszeit des 2010 gewählten Betriebsrats. Im Ergebnis dessen Neuwahl im September 2013 war der Beklagte erneut als Betriebsratsmitglied vollfreigestellt; in der Zwischenzeit war er als Güteprüfer im Bereich Montage beschäftigt und bezog eine Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE. Mit Schreiben vom 25. September 2013 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, die „Kommission Betriebsratsvergütung“ habe festgestellt, dass „gemäß der Vergütungsregelung für freigestellte Betriebsratsmitglieder“ seine Vergütung „weiterhin“ nach Entgeltstufe 14 RTVE erfolge.

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 Klägerin zur Überprüfung der den Betriebsratsmitgliedern gewährten Einstufungen und Vergütungen veran-

lasst. Sie teilte dem Beklagten mit Schreiben vom 27. Februar 2023 mit, dass sie ihn nach einer Überprüfung anhand einer Vergleichsgruppe zukünftig nach Entgeltstufe 13 RTVE vergüten werde. Ab Februar 2023 zahlte sie lediglich ein Entgelt in Höhe der Entgeltstufe 13 RTVE an den Beklagten. Von der Vergütung für Mai 2023 behielt sie insgesamt 505,47 Euro netto ein. Hierbei handelt es sich um ihrer Auffassung nach überzahlte Beträge in den Monaten Oktober 2022 bis Januar 2023 in Höhe von jeweils 126,37 Euro netto.

Die von der Klägerin zur Überprüfung der Vergütung gebildete Gruppe der ihrer Auffassung nach mit dem Beklagten vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung enthielt zunächst 46 am 4. Mai 2002 im Betrieb H beschäftigte Güteprüfer mit einer Vergütung nach Entgeltstufe 11 RTVE. Aus dieser Liste entfernte sie Beschäftigte, die über keine technische, handwerkliche Ausbildung verfügten und zudem in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter mehr als zehn Jahre Unterschied zum Beklagten aufwiesen. Die danach verbleibenden 33 Beschäftigten hat die Klägerin im Laufe des Verfahrens namentlich benannt. 9

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dem Beklagten stünde über § 37 Abs. 4 BetrVG lediglich eine Vergütung nach Entgeltstufe 13 RTVE zu. Die Darlegungs- und Beweislast für eine höhere Vergütung liege beim Beklagten. Unabhängig davon habe sich die Mehrheit der von ihr zutreffend ermittelten Vergleichspersonen nur bis zur Entgeltstufe 13 RTVE entwickelt. Dies gelte auch, wenn man die Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter nicht berücksichtige. 10

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, dass der Beklagte zutreffend in Entgeltgruppe 13 eingruppiert und entsprechend dieser Entgeltgruppe zu vergüten ist. 11

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 12

Er hat zudem widerklagend beantragt, 13

1. die Klägerin zu verurteilen, an den Beklagten für den Monat Mai 2023 505,47 Euro netto nebst Zinsen hie-

rauf in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2023 zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Klägerin verpflichtet ist, ihn seit dem 1. Februar 2023 nach Entgeltstufe (ES) 14 der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag zwischen der V AG und der M vom 5. März 2018 in der Fassung vom 1. Mai 2021, ab dem 1. Juni 2023 in der Fassung vom 23. November 2022 zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge 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 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Klägerin hat beantragt, die Widerklage abzuweisen. 14

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, er habe nach den Mitteilungen der Klägerin aus den Jahren 2010 und 2013 darauf vertrauen dürfen, dass ihm eine Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE zustehe. Diese habe daher die Fehlerhaftigkeit der bislang gezahlten Vergütung darzulegen und zu beweisen. Die hierzu gebildete Gruppe von Vergleichspersonen sei fehlerhaft, da nicht alle im Betrieb tätigen Güteprüfer vergleichbare Tätigkeiten ausüben würden. Für die in den unterschiedlichen Bereichen eingesetzten Güteprüfer würden unterschiedliche Tätigkeitsbeschreibungen existieren. Mit ihm vergleichbar sei nur Herr Ha, der nach Entgeltstufe 14 RTVE vergütet werde. Zudem sei auf 2013 als maßgeblichen Zeitpunkt abzustellen. 15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. 16

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. 17

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen die Abweisung der Klage im Ergebnis zu Recht (§ 561 ZPO) zurückgewiesen. Der Feststellungsantrag ist bereits unzulässig. Er erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 18

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder Sache. Dabei sind einzelne Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnisse wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses. Kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sind aber abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Ein Antrag vermag daher nicht auf die Beantwortung einer Rechtsfrage gerichtet zu sein. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen. Das ist den Gerichten verwehrt. Namentlich die Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit eines (gegnerischen) Verhaltens kann nicht Gegenstand einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO sein. Gleiches gilt für die Unwirksamkeit oder Wirksamkeit der Rechtshandlung einer Partei (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 73*). 19

2. Hieran gemessen zielt der Feststellungsantrag nicht auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses oder auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, sondern ausschließlich auf die rechtliche Bewertung des Verhaltens der Klägerin; konkret die Feststellung, dass die Vergütung, die sie seit Februar 2023 monatlich an den Beklagten zahlt, zutreffend - mithin rechtmäßig - ist. Hierauf hat sie ausdrücklich abgestellt und zudem mehrfach die strafrechtlichen Risiken bei einer zu hoch bemessenen Vergütung des Beklagten als Betriebsratsmitglied betont. Diese werden vom Senat nicht verkannt, bilden aber keine die zivilprozessualen Grundsätze durchbrechenden Um- 20

stände. Die Erstattung von Rechtsgutachten entspricht nicht der von der Prozessordnung vorausgesetzten Funktion der Gerichte für Arbeitssachen (*vgl. zu einem ähnlichen Antrag der Klägerin in einem früheren Verfahren BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 75*).

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch hinsichtlich der Widerklage die Berufung gegen die stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts im Ergebnis zutreffend zurückgewiesen (§ 561 ZPO). 21

1. Die Anträge sind zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 22

a) Der Beklagte macht nur einen Streitgegenstand, nämlich seinen Vergütungsanspruch aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG geltend. Die rechtliche Einschätzung des Beklagten, die Parteien hätten im Hinblick auf die Mitteilungen aus 2010 und 2013 (jeweils) eine Vereinbarung geschlossen, ändert den zugrunde liegenden Lebenssachverhalt nicht (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 26, vgl. auch Rn. 20 ff. zur erforderlichen Festlegung einer Rangfolge bei mehreren Streitgegenständen*). 23

b) Der Feststellungsantrag ist - nach gebotener Auslegung - zulässig. Mit diesem an eine Eingruppierungsfeststellungsklage angelehnten Antrag begehrt der Beklagte ersichtlich die Feststellung einer Vergütungspflicht der Klägerin nach Entgeltstufe 14 RTVE iVm. dem Entgelttarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung. Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 24

2. Die Anträge sind auch begründet. Der Beklagte hat im streitgegenständlichen Zeitraum nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG einen Vergütungsanspruch nach Entgeltstufe 14 RTVE gegen die Klägerin. In der Folge steht ihm, da die Klägerin zum Einbehalt von insgesamt 505,47 Euro netto aufgrund der von ihr vorgenommenen Rückrechnung für die Monate Oktober 2022 bis Januar 2023 im Mai 2023 nicht berechtigt war (*vgl. hierzu BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 52 ff.*), der mit der Widerklage beehrte Zahlungsanspruch nebst Zinsen ebenso zu wie 25

der Beklagte die Feststellung der Verpflichtung der Klägerin zur Vergütungszahlung ab dem 1. Februar 2023 begehren kann.

- a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Parteien auf Grundlage der Mitteilungsschreiben vom 18. März 2010 und 25. September 2013 keine (Änderungs-)Vereinbarung(en) über die jeweilige Entgelthöhe getroffen haben. Seine Würdigung, es handele sich um bloße Wissensmitteilungen über die Anpassungsentscheidung der Kommission Betriebsratsvergütung auf Grundlage von § 37 Abs. 4 BetrVG und nicht um Vertragsangebote, da die Anpassung nicht vertraglich umgesetzt werden müsse, lässt keine Rechtsfehler erkennen (*vgl. zu einer ähnlichen Sachverhaltskonstellation BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 30*). Dies wird von den Parteien auch nicht mehr in Zweifel gezogen. 26
- b) Dem Beklagten steht im streitgegenständlichen Zeitraum eine Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zu. 27
- aa) Nach § 37 Abs. 4 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit 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. 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 28

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 (*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 auf Vergütungsanpassung) (*zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 33 mwN*). 29

cc) Dem Arbeitgeber vermittelt § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG demgegenüber 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 (*zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 34*). 30

dd) Berühmt sich das Betriebsratsmitglied eines Anspruchs auf Vergütungsanpassung 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 rechtbegründenden 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 31

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 Vergütungserhöhung, 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

32

bestimmen. Beruft er sich darauf, dass die von ihm dem Betriebsratsmitglied gewährte Vergütungserhöhung nicht von den Maßgaben dieser Entgeltschutzvorschrift getragen werden, 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 ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dem Beklagten stehe die begehrte Zahlung nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG sowie ein Anspruch auf Feststellung der Verpflichtung der Klägerin zur Vergütung nach der Entgeltstufe 14 RTVE zu. 33

(1) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst davon ausgegangen, hinsichtlich der Darlegung der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung bestehe eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Der Beklagte habe der ihm obliegenden Darlegungslast genügt, indem er auf die Schreiben der Klägerin vom 18. März 2010 und 25. September 2013 verwiesen habe. Selbst wenn diese Wertung, wie von der Klägerin mit der Revision gerügt, in sich widersprüchlich sein sollte, indem das Landesarbeitsgericht letztlich doch der Klägerin die volle Darlegungs- und Beweislast auferlegt hätte, wäre dies nicht zu Lasten der Klägerin rechtsfehlerhaft. Diese trägt die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der dem Beklagten in der Vergangenheit gezahlten Vergütung. Der Beklagte durfte sich, wovon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist, auf die Mitteilungen der Klägerin verlassen. Er konnte davon ausgehen, dass die Klägerin mit der ihm im Jahr 2010 gewährten und im Jahre 2013 „bestätigten“ Vergütungsanpassung ihrer Verpflichtung aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nachkommen wollte. 34

(a) Das anlässlich der Vergütungserhöhung im Jahr 2010 übermittelte Vergleichsschreiben nimmt ausdrücklich auf „§ 37 Abs. 4 BetrVG“ sowie die „vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung“ Bezug. Aufgrund dessen konnte der Beklagte auch ohne Benennung der von der Klägerin berücksichtigten vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung davon ausgehen, dass eine Vergleichsbetrachtung durch die Klägerin vorgenommen worden ist. 35

Etwas Anderes folgt nicht daraus, dass das Schreiben dahingehend formuliert ist, dass „die Kommission Betriebsratsvergütung“ das Arbeitsentgelt angepasst und erhöht habe. Deren Bewertungen hat sich die Klägerin ersichtlich zu eigen gemacht.

(b) Gleiches gilt, soweit dem Beklagten 2013 mitgeteilt worden ist, die „Kommission Betriebsratsvergütung“ habe festgestellt, dass weiterhin eine Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE erfolge. Hier wird zwar § 37 Abs. 4 BetrVG nicht ausdrücklich erwähnt, aber auf die „Vergütungsregelung für freigestellte Betriebsratsmitglieder“ Bezug genommen. 36

(2) Die weitere Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin sei der ihr obliegenden Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen, ist ebenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden. 37

(a) Um ihrer Darlegungslast zu genügen, müsste sich aus dem Vorbringen der Klägerin ergeben, dass bezogen auf den Zeitpunkt der mitgeteilten Vergütungsanpassung nicht deren Voraussetzungen, sondern die der „nach unten“ korrigierten Vergütungsanpassung erfüllt waren (*vgl. BAG 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 45*). 38

(b) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Klägerin sei ihrer Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen, weil sie nicht dargelegt habe, auf welchen Überlegungen zu welchen vergleichbaren Arbeitnehmern und deren damaliger beruflicher Entwicklung die Entscheidung der Kommission Betriebsratsvergütung basierte. Zudem habe die Klägerin trotz Bestreitens des Beklagten nicht dargelegt, dass die nunmehr vorgelegte Liste vollständig sei und die dort aufgeführten, in verschiedenen Bereichen tätigen Güteprüfer tatsächlich zum Zeitpunkt der Amtsübernahme mit dem Beklagten vergleichbar gewesen seien. Darüber hinaus fehle es an einer Darlegung, dass die Vergleichsgruppe auch im Jahr 2010 in derselben Zusammensetzung bestanden hätte. 39

(c) Diese Ausführungen halten zwar einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand, soweit das Landesarbeitsgericht davon ausgeht, die Klägerin habe 40

darlegen müssen, welche Überlegungen der Vergütungsanpassung im Jahr 2010 zugrunde lagen. Maßgebend ist nicht, was die Klägerin oder die Kommission Betriebsratsvergütung zum damaligen Zeitpunkt - und auf der Grundlage welcher Überlegungen - für richtig gehalten haben, sondern was objektiv zutreffend war. Es kommt also nicht darauf an, ob die Klägerin im Jahr 2010 anhand einer zutreffend ausgewählten Gruppe von vergleichbaren Arbeitnehmern zu einem fehlerhaften Ergebnis oder trotz einer fehlerhaft gebildeten Vergleichsgruppe (zufällig) zum richtigen Ergebnis gelangt ist.

(d) Die weitere, selbstständig tragende Begründung des Landesarbeitsgerichts ist aber revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Klägerin hat nicht hinreichend dargelegt, dass die im Jahr 2010 vorgenommene Vergütungsanpassung objektiv fehlerhaft war. 41

(aa) Sie hat zwar bei Bestimmung der nunmehr von ihr zugrunde gelegten Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung zutreffend auf den Zeitpunkt des (erstmaligen) Amtsantritts abgestellt. Im Zusammenhang mit der (Mindest-)Bemessung des Arbeitsentgelts von Mitgliedern des Betriebsrats nach § 37 Abs. 4 BetrVG ist zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer grundsätzlich auf den Zeitpunkt der erstmaligen Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen. Das gilt entgegen der Auffassung des Beklagten auch dann, wenn - wie vorliegend - nach Beendigung der Amtszeit noch während des nachwirkenden Entgeltsschutzzeitraums iSv. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG oder bei dessen Erhöhung iSv. § 38 Abs. 3 BetrVG wegen Wiederwahl des Betriebsratsmitglieds eine weitere Amtszeit beginnt (*vgl. ausf. BAG 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 42*). 42

(bb) Die Klägerin hat aber nicht hinreichend substantiiert dargelegt, dass die auf der Liste aufgeführten Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Amtsübernahme im Vergleich zum Beklagten ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt haben. Es fehlt an Vortrag zu konkreten Tätigkeiten des Beklagten und der anderen Arbeitnehmer. Die Klägerin hat die Vergleichbarkeit allein aus der gleichen Berufsbezeichnung und Entgeltstufe hergeleitet. Dies ist, insbesondere aufgrund des substantiierten Bestreitens des Beklagten, nicht ausreichend. 43

Die Klägerin hat den Vortrag des Beklagten, es würden Güteprüfer in unterschiedlichen Bereichen beschäftigt, für die auch gesonderte Tätigkeitsbeschreibungen existierten, weder bestritten noch dargelegt, warum es sich dennoch um gleich qualifizierte Tätigkeiten handeln soll. Sie hat auch keine Tätigkeitsbeschreibungen vorgelegt.

(cc) Darüber hinaus durfte das Landesarbeitsgericht den Vortrag der Klägerin auch deshalb für nicht ausreichend erachten, weil diese für die betriebsübliche Entwicklung allein auf den Zeitpunkt der Erstellung der Listen in den Jahren 2023/2024 und nicht den Zeitpunkt der Anpassung des Entgelts im Jahr 2010 abgestellt hat. Es ist nicht ausgeschlossen, dass sich zu diesem Zeitpunkt die Mehrheit der vergleichbaren Arbeitnehmer in eine andere Entgeltstufe entwickelt hatte. 44

(dd) Die Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe zumindest den Sachverhalt weiter aufklären und Beweis erheben müssen, greift danach nicht durch. Sie hätte aufgrund der ihr obliegenden Darlegungs- und Beweislast auf das substantiierte Bestreiten des Beklagten ihrerseits substantiierten, einem Beweis zugänglichen Vortrag erbringen müssen. Das ist nicht erfolgt. 45

c) Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 BGB iVm. § 22 MTV. 46

III. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 47

Schmidt

Wullenkord

Klug

Homburg

Sprenger