

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 5. August 2026
- 7 AZR 268/24 -
ECLI:DE:BAG:2026:050826.U.7AZR268.24.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Urteil vom 15. November 2023
- 3 Ca 166/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 15. August 2024
- 6 Sa 799/23 -

Entscheidungsstichworte:

(Freigestelltes) Betriebsratsmitglied - Vergütungsanpassung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 268/24

6 Sa 799/23

Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. August 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 5. August 2026 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug als Vorsitzende, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie die ehrenamtlichen Richter Welzel und Siebens für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. August 2024 - 6 Sa 799/23 - aufgehoben, soweit es die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 15. November 2023 - 3 Ca 166/23 - im Hinblick auf die Widerklage zurückgewiesen hat.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der Beklagte ist seit dem 14. November 1985 bei der Klägerin, einer Automobilherstellerin, in deren Betrieb in B beschäftigt. 2

Auf das Arbeitsverhältnis finden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die zwischen der Klägerin und der Gewerkschaft M geschlossenen Tarifverträge Anwendung. 3

Die Klägerin 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 Bestim- 4

mung der Entgeltentwicklung von Betriebsratsmitgliedern“ (GBV 2020) mit näheren Regelungen ua. zu einer Schlichtungsstelle abgelöst.

Nach dem von der Klägerin mit der M geschlossenen Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung (RTVE) richtet sich die Vergütung von in dessen Geltungsbereich fallenden und einem Arbeitssystem zugeordneten Beschäftigten nach der Entgeltstufe des Arbeitssystems, in dem sie beschäftigt sind. Die Klägerin hat mit der M ferner einen (Haus-)Manteltarifvertrag (MTV) mit ua. Regelungen zur Entgeltabrechnung und -zahlung und zur Geltendmachung von Ansprüchen (Ausschlussfristen) geschlossen.

5

Der Beklagte ist ausgebildeter Maurer und war im Jahr 2002 als Güteprüfer mit einer Vergütung nach Entgeltstufe 11 RTVE beschäftigt. Im Jahr 2020 wurde das „Arbeitssystem Güteprüfer“ angepasst. Seitdem erhalten Güteprüfer je nach Tätigkeit eine Vergütung nach den Entgeltstufen 8 bis 14 RTVE.

6

Seit dem 4. Mai 2002 ist der Beklagte Mitglied des Betriebsrats und vollständig von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Mit Schreiben vom 14. Oktober 2002 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, die „Kommission Betriebsratsvergütung“ habe sein Arbeitsentgelt entsprechend der mit ihm „vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung gem. § 37 Abs. 4 BetrVG“ angepasst und zum 1. Oktober 2002 nach Entgeltstufe 12 RTVE erhöht. Mit gleichlautenden Schreiben vom 15. November 2006 und 10. November 2008 erfolgten weitere Vergütungsanpassungen nach Entgeltstufe 13 und 14 RTVE. Seit dem 1. Dezember 2008 erhielt der Beklagte eine Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE.

7

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 veranlasst. 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 Ent-

8

gelt in Höhe dieser Entgeltstufe an den Beklagten. Von der Vergütung für Mai 2023 bis Oktober 2023 behielt sie jeweils 107,19 Euro netto, insgesamt 643,14 Euro netto, ein. Hierbei handelt es sich um ihrer Auffassung nach überzahlte Beträge in den Monaten Oktober 2022 bis Januar 2023.

Die von der Klägerin zur Überprüfung der Vergütung gebildete Gruppe der ihrer Ansicht nach gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG mit dem Beklagten vergleichbaren Arbeitnehmer enthielt neun bei Mandatsübernahme beschäftigte Güteprüfer mit einer Vergütung nach Entgeltstufe 11 RTVE, die über eine Ausbildung verfügten und deren Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit sich in einem Korridor von +/- zehn Jahren im Vergleich zum Beklagten bewegten. Einen Arbeitnehmer, der - seit einem nicht aufgeklärten Zeitpunkt - zum Zeitpunkt der Erstellung der Vergleichsgruppe bereits wegen Rentenbezugs ausgeschieden war, berücksichtigte sie mit der von ihm zuletzt erhaltenen Vergütung (Entgeltstufe 13 RTVE). Von diesen Arbeitnehmern wurden zum Zeitpunkt der Erstellung der Vergleichsgruppe im Jahr 2023 drei nach Entgeltstufe 12 RTVE, vier nach Entgeltstufe 13 RTVE, einer nach Entgeltstufe 14 RTVE und einer nach Entgeltstufe 19 RTVE vergütet.

9

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dem Beklagten stehe 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. Nach den tarifvertraglichen Vorschriften gebe es eine sog. Umstufungsquote. Diese habe am Standort B zunächst für Entgeltstufe 13 RTVE 10,2 % und für Entgeltstufe 14 RTVE 2,7 % betragen und liege nunmehr für Entgeltstufe 13 RTVE bei 18,43 % und für Entgeltstufe 14 RTVE bei 5,63 %.

10

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

11

festzustellen, dass der Beklagte zutreffend in Entgeltstufe 13 eingruppiert und entsprechend dieser Entgeltstufe, vorbehaltlich einer tariflichen Änderung, mit einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von 5.302,50 Euro zu vergüten ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 12

Er hat zudem widerklagend beantragt, 13

1. die Klägerin zu verurteilen, an ihn für die Monate Mai 2023 bis Oktober 2023 643,14 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 107,19 Euro netto seit dem 1. Juni 2023, 1. Juli 2023, 1. August 2023, 1. September 2023, 1. Oktober 2023 und 1. November 2023 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Klägerin verpflichtet ist, ihn seit dem 1. Februar 2023 nach Entgeltstufe 14 der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag zwischen der V AG und der M vom 5. März 2018 in der jeweils gültigen Fassung (aktuell der Fassung vom 1. Juni 2023) 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;
3. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2.:
die Klägerin zu verpflichten, ihm unter Vorlage von Abrechnungen oder vergleichbaren Nachweisen, aus denen die Klarnamen ersichtlich sind, Auskunft zu erteilen über die Vergütung, die an die in der Klageschrift als Vergleichspersonen benannten Beschäftigten seit dem 4. Mai 2002 gezahlt wurden unter Aufschlüsselung der Vergütungsbestandteile nach Grundvergütung, Schichtvergütung, Mehrarbeitsvergütung sowie Boni und Sonderzahlungen.

Die Klägerin hat beantragt, die Widerklage abzuweisen. 14

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, er habe nach den Mitteilungen der Klägerin aus den Jahren 2002, 2006 und 2008 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. Es seien unter anderem nicht die Personen berücksichtigt worden, die zum Zeitpunkt des Amtsantritts mit ihm in demselben Büro die gleichen Tätigkeiten ausgeübt hätten. Auch weitere, nicht in der Vergleichsgruppe der Klägerin genannte Güteprüfer

hätten eine Entwicklung in Entgeltstufe 14 RTVE vollzogen. Zudem seien Arbeitnehmer nach ihrem Renteneintritt aus der Vergleichsgruppe zu entfernen. Für die Ermittlung der betriebsüblichen Entwicklung der Vergleichspersonen sei auf deren durchschnittliche Entwicklung abzustellen. Danach ergebe sich selbst unter Zugrundelegung der durch die Klägerin erstellten Vergleichsgruppe - nach Entfernung des Arbeitnehmers, der bereits Rente bezieht - eine durchschnittliche Steigerung von 2,5 Entgeltstufen. Nach kaufmännischem Runden sei eine Entwicklung über drei Entgeltstufen maßgebend. Damit ergebe sich für den Beklagten - ausgehend von einer Vergütung nach Entgeltstufe 11 RTVE im Jahr 2002 - ein Anspruch auf Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE.

Das Arbeitsgericht hat - soweit für die Revision von Interesse - die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. 16

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist nur teilweise begründet. 17

I. Sie ist unbegründet, soweit sie die Klage betrifft. 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 19

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 Wirkksamkeit der Rechtshandlung einer Partei (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 73*).

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. 20

Die Klägerin will - soweit aus ihrem Vorbringen erkennbar - mit dem Antrag allein die Rechtmäßigkeit ihres Verhaltens feststellen lassen; konkret, dass die Vergütung, die sie monatlich an den Beklagten zahlt, zutreffend - mithin rechtmäßig - ist. Sie hat ausdrücklich auf die Richtigkeit der im Klageantrag bezeichneten Entgeltstufe abgestellt. Darüber hinaus hat sie 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 Umstände. Die Erstattung von Rechtsgutachten entspricht nicht der von der Prozessordnung vorausgesetzten Funktion der Gerichte für Arbeitssachen. Auch wäre es verfehlt, das prozessrechtliche Institut der Feststellungsklage aus materiell-rechtlichen Erwägungen über den gesetzlich vorgesehenen Anwendungsbereich hinaus auszuweiten (*vgl. zu einem ähnlichen Antrag der Klägerin in einem früheren Verfahren BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 75*). 21

II. Im Übrigen ist die Revision begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Widerklage nicht stattgeben. Dies führt insoweit zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung (§ 562 Abs. 2 ZPO) und zur 22

Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

1. Das Landesarbeitsgericht hat unter Verstoß gegen § 308 ZPO hinsichtlich des Zahlungsantrags über einen Antrag entschieden, der nicht zur Entscheidung gestellt war. 23
- a) Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist das Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist. Das ist Ausdruck der den Zivilprozess beherrschenden Dispositionsmaxime. Das Gericht darf der klagenden Partei weder quantitativ mehr noch qualitativ etwas Anderes zuerkennen. Ein in den Vorinstanzen erfolgter Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist vom Revisionsgericht von Amts wegen zu beachten (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 58 mwN*). 24
- b) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, der Zahlungsantrag beziehe sich auf die „Differenz zwischen geleisteter Vergütung nach ES 13 zu geschuldeter Vergütung nach ES 14“ für die Monate Mai 2023 bis Oktober 2023. Diese ist aber Gegenstand des Feststellungsantrags („ab dem 1. Februar 2023“). Der Zahlungsantrag bezieht sich demgegenüber auf die (Netto-)Vergütung, die die Klägerin von der Vergütung des Beklagten nach Entgeltstufe 13 RTVE in den streitgegenständlichen Monaten einbehalten hat, weil sie ihrer Auffassung nach in den Monaten Oktober 2022 bis Januar 2023 eine zu hohe Vergütung an ihn gezahlt hatte. Dabei handelt es sich um einen anderen Streitgegenstand. 25
2. Über den tatsächlich vom Beklagten geltend gemachten Anspruch hat das Landesarbeitsgericht nicht entschieden. Dieser fällt dem Senat dennoch zur Entscheidung an, seine Rechtshängigkeit ist nicht nach § 321 ZPO entfallen. 26
- a) Hat das Berufungsgericht über einen von mehreren Streitgegenständen versehentlich nicht entschieden, bleibt dieser Teil zunächst bei ihm anhängig. Der Kläger kann die Ergänzung des Urteils nach § 321 ZPO beantragen. Versäumt er die Frist des § 321 Abs. 2 ZPO, erlischt die Rechtshängigkeit des betreffenden Streitgegenstands. Etwas Anderes gilt, wenn das Gericht über einen 27

Streitgegenstand deshalb nicht entschieden hat, weil es das Klagebegehren unzutreffend ausgelegt hat. In einem solchen Fall hat es aus seiner Sicht - wenn gleich objektiv rechtsfehlerhaft - über das ganze Klagebegehren und damit über den gesamten Streitstoff entschieden. Zum Inhalt seiner Entscheidung gehört auch die Frage, welcher Anspruch erhoben und beschieden worden ist. Legt die beschwerte Partei gegen die Entscheidung Rechtsmittel ein, gelangt der Streitgegenstand folglich insgesamt in die nächste Instanz (*BAG 15. November 2022 - 1 ABR 15/21 - Rn. 24; 20. Februar 2014 - 2 AZR 864/12 - Rn. 24 f.*).

b) Danach ist der tatsächlich geltend gemachte Anspruch auf Zahlung der einbehaltenen Netto-Vergütung auch in der Revisionsinstanz noch streitgegenständlich. Das Landesarbeitsgericht hat das Begehren des Beklagten falsch ausgelegt und allein aus diesem Grund über den Anspruch nicht entschieden. 28

3. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht dem Feststellungsantrag des Beklagten nicht stattgeben. 29

a) Dieser ist zulässig, insbesondere besteht das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Der Beklagte begehrt mit dem an eine Eingruppierungsfeststellungsklage angelehnten Antrag ersichtlich die Feststellung einer Vergütungspflicht der Klägerin nach Entgeltstufe 14 RTVE iVm. dem ETV in seiner jeweils gültigen Fassung. Dies steht zwischen den Parteien auch nicht im Streit. 30

b) Das Landesarbeitsgericht ist aber zu Unrecht davon ausgegangen, es könne dahinstehen, wer die Darlegungs- und Beweislast für die dem Beklagten zustehende Vergütung trägt, da der Beklagte jedenfalls unter Bezugnahme auf die durch die Klägerin erstellte Vergleichsgruppe hinreichend dargelegt habe, dass ihm nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG die begehrte Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE zustehe. 31

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 32

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 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 (BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 32 mwN).

bb) Üblich ist eine Entwicklung, die vergleichbare Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben. Eine Üblichkeit entsteht aufgrund gleichförmigen Verhaltens des Arbeitgebers und einer von ihm aufgestellten Regel. Dabei muss der Geschehensablauf so typisch sein, dass aufgrund der Gegebenheiten und Gesetzmäßigkeiten zumindest in der überwiegenden Anzahl der vergleichbaren Fälle mit der jeweiligen Entwicklung gerechnet werden kann. Da § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG das Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG konkretisiert, darf die Anwendung der Vorschrift auch nicht zu einer Begünstigung des Betriebsratsmitglieds gegenüber anderen Arbeitnehmern führen. Deshalb ist die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nur dann betriebsüblich, wenn diese dem Betriebsratsmitglied nach den betrieblichen Gepflogenheiten hätten übertragen werden müssen oder die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einen sol-

33

chen Aufstieg erreicht (*BAG 22. Januar 2020 - 7 AZR 222/19 - Rn. 22; 18. Januar 2017 - 7 AZR 205/15 - Rn. 16, jeweils mwN*). Statt der Mehrzahl der Arbeitnehmer kann auch der Durchschnitt der Entgelterhöhungen der Angehörigen der Vergleichsgruppe maßgebend sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn Gehaltserhöhungen unterschiedlich und tarifgehaltsunabhängig gewährt werden, nicht nach einem bestimmten System erfolgen und es sich um eine sehr kleine Vergleichsgruppe handelt (*BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 587/16 - Rn. 27; 21. Februar 2018 - 7 AZR 496/16 - Rn. 29*).

cc) Selbst wenn der Beklagte sich die Angaben der Klägerin zu den mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmern - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - hilfsweise zu eigen gemacht haben sollte und es daher ohne Prüfung von der Vergleichbarkeit der von der Klägerin aufgelisteten Arbeitnehmer mit dem Beklagten ausgehen und den bereits im Rentenbezug befindlichen Arbeitnehmer aus der Liste entfernen konnte, lässt sich dieser Liste keine Üblichkeit einer Entwicklung zu einer Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE entnehmen. 34

(1) Es bestand keine Notwendigkeit, auf die durchschnittliche Entwicklung der vergleichbaren Arbeitnehmer abzustellen. Die Ermittlung der Entwicklung der Mehrzahl der Vergleichspersonen war möglich. Diese hat aber nicht einen Aufstieg zu einer Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE vollzogen. 35

(a) Die Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer erfolgt innerhalb des tariflichen Vergütungssystems der Klägerin. Dieses sieht - bei der Beschäftigung in einem Arbeitssystem - eine Einordnung in Entgeltstufen entsprechend der Gesamtheit der auszuführenden Arbeiten vor (§ 4.2 RTVE). Dabei unterliegt die jeweils nächsthöhere Entgeltstufe weitergehenden Anforderungen und führt zu einer höheren Vergütung. Jedenfalls in einem solchen System ist zur Bestimmung der Entwicklung der Mehrzahl der Vergleichspersonen entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht erforderlich, dass sich zum Zeitpunkt der Vergleichsbetrachtung mehr als die Hälfte der Vergleichspersonen in eine bestimmte Entgeltstufe entwickelt hat. Vielmehr ist entscheidend, welche Entgeltstufe die Mehrzahl der Vergleichspersonen mindestens erreicht hat (*ähnlich Thüsing/Denzer Rechtssichere Betriebsratsvergütung Rn. 168*). Die Vergleichspersonen, 36

die sich über mehrere Entgeltstufen entwickelt haben, haben sich - wenn auch nicht notwendigerweise tatsächlich, soweit sie Entgeltstufen „übersprungen“ haben - nicht nur in die „Endstufe“ zum Zeitpunkt der Vergleichsbetrachtung, sondern zugleich zumindest auch in jede der zwischen der Ausgangsstufe und der Endstufe liegende Entgeltstufe entwickelt. Insoweit entspricht die Entwicklung der Mehrheit der Vergleichspersonen dem Median der Vergütungsentwicklung.

(b) Danach hat sich die Mehrheit der von der Klägerin benannten Vergleichspersonen lediglich (mindestens) in Entgeltstufe 13 RTVE entwickelt. Eine solche Vergütung haben sechs der Vergleichspersonen erreicht, eine darüberhinausgehende lediglich zwei. 37

(2) Zudem ergibt sich selbst bei Berücksichtigung der durchschnittlichen Entwicklung der Vergleichspersonen entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kein Anspruch des Beklagten auf Zahlung einer im Vergleich zur Ausgangsvergütung um drei Entgeltstufen erhöhten Vergütung. Das Landesarbeitsgericht hat die durchschnittliche Steigerung mit 2,5 Entgeltstufen berechnet und dann zugunsten des Beklagten aufgerundet. Dies mag dem kaufmännischen Runden entsprechen, wäre aber eine unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds. Die Steigerung um drei Entgeltstufen entspricht gerade nicht der betriebsüblichen Entwicklung, sondern geht darüber hinaus. 38

4. Der Senat kann weder über den Zahlungs- noch den Feststellungsantrag abschließend entscheiden. Der Klägerin obliegt die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der von ihr gewährten Vergütungserhöhungen. Dieser ist sie bislang nicht hinreichend nachgekommen. Das Gebot eines fairen Verfahrens (*Art. 103 Abs. 1 GG*) gebietet es, ihr im fortgesetzten Verfahren Gelegenheit zu geben, ihren Sachvortrag zu ergänzen. 39

a) Die Klägerin trägt die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der von ihr seit dem Jahr 2008 gezahlten Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE. 40

- aa) Berührt 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 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 (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 35 mwN*). 41
- bb) 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 42

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 gewährte Vergütungserhöhung nicht von den Maßgaben dieser Entgeltsschutzvorschrift 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 (*BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 36 mwN*).

- cc) Ausgehend von diesen Maßstäben obliegt vorliegend der Klägerin die Darlegungs- und Beweislast. Der Beklagte durfte sich auf ihre Mitteilungen verlassen und davon ausgehen, dass die Klägerin mit den ihm bis zum Jahr 2008 gewährten Vergütungsanpassungen ihrer Verpflichtung aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nachkommen wollte. Dies ergibt sich aus den übermittelten Begleitschreiben, in denen ausdrücklich auf „§ 37 Abs. 4 BetrVG“ sowie die „vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung“ Bezug genommen wird. Anhaltspunkte, nach denen sich dem Beklagten hätte aufdrängen müssen, dass er eine amtsbezogen-unzulässig begünstigende Vergütungssteigerung erhält, sind weder von der Klägerin vorgetragen noch sonst ersichtlich. 43
- b) Die Klägerin hat bislang keinen hinreichenden Vortrag zur objektiven Fehlerhaftigkeit erbracht. Es fehlt jedenfalls an einer auf den zutreffenden Zeitpunkt bezogenen Darstellung und der Darlegung der Vergleichbarkeit der in die Vergleichsgruppe aufgenommenen Arbeitnehmer. 44
- aa) Die Liste der Klägerin bezieht sich auf die Vergütung zum Zeitpunkt ihrer Erstellung. Erforderlich wäre aber eine Darlegung, dass bezogen auf das Datum der mitgeteilten Vergütungsanpassung, vorliegend also auf das Jahr 2008, nicht 45

deren Voraussetzungen, sondern die der „nach unten“ korrigierten Vergütung erfüllt waren (vgl. BAG 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 - Rn. 45).

bb) Darüber hinaus hat die Klägerin ihrer Darlegungslast zu vergleichbaren Arbeitnehmern nicht genügt, indem sie alle Arbeitnehmer mit der gleichen Tätigkeitsbezeichnung auflistet. Jedenfalls nachdem der Beklagte darauf verwiesen hatte, dass andere Arbeitnehmer in Betracht kämen und nicht alle Güteprüfer vergleichbare Tätigkeiten ausüben würden, wäre es Sache der Klägerin gewesen, die Vergleichbarkeit der ausgewählten Personen näher darzulegen. Ebenso wie ein Betriebsratsmitglied, das - gestützt auf § 37 Abs. 4 BetrVG - eine höhere Vergütung begehrt, darlegen muss, dass gleich bezeichnete, aber in anderen Abteilungen tätige Arbeitnehmer mit ihm vergleichbar sind (vgl. hierzu BAG 15. Januar 1992 - 7 AZR 194/91 - zu II 1 der Gründe), muss die Klägerin vorliegend spiegelbildlich hierzu zur Darlegung der objektiven Fehlerhaftigkeit vortragen, warum (nur) die von ihr benannten Arbeitnehmer mit dem Beklagten vergleichbar sein sollen. 46

cc) Allein aus den von der Klägerin mitgeteilten „Umstufungsquoten“ lässt sich nicht herleiten, dass die Mehrheit der mit dem Beklagten vergleichbaren Arbeitnehmer keine Entwicklung zu einer Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE genommen hätte. Dies wäre nur der Fall, wenn alle Güteprüfer mit dem Beklagten vergleichbar wären, was die Klägerin bislang nicht behauptet hat. Anderenfalls ist zumindest denkbar, dass zur Vergleichsgruppe des Beklagten überwiegend solche Arbeitnehmer gehören, die zum maßgebenden Zeitpunkt unter Beachtung der „Umstufungsquoten“ eine Vergütung nach Entgeltstufe 14 RTVE erhalten haben. 47

c) Da diese Fragen nicht bereits Gegenstand des erst- oder zweitinstanzlichen Verfahrens waren, ist der Klägerin Gelegenheit zu weiterer Stellungnahme einzuräumen. 48

d) Von der Zurückverweisung erfasst ist auch der erstinstanzlich angebrachte (Wider-)Hilfsantrag. Dieser ist, da sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht mangels Bedingungseintritts nicht über ihn entschieden ha- 49

ben, allein durch die Berufung und die Revision der Klägerin in die Berufungs- und Revisionsinstanz gelangt (*vgl. hierzu BAG 15. Juli 2020 - 10 AZR 507/18 - Rn. 51 mwN*).

Klug

Hamacher

Wullenkord

Welzel

F. Siebens