

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 5. August 2026
- 7 AZR 288/24 -
ECLI:DE:BAG:2026:050826.U.7AZR288.24.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 1. Februar 2024
- 4 Ca 75/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 16. September 2024
- 12 SLa 177/24 -

Entscheidungsstichworte:

(Freigestelltes) Betriebsratsmitglied - Vergütungsanpassung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 288/24
12 SLa 177/24
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. August 2026

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Widerbeklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Widerkläger, Berufungskläger 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:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. September 2024 - 12 SLa 177/24 - 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 Kfz-Mechaniker und seit 1990 bei der Klägerin, einer Automobilherstellerin, in deren Betrieb in H 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 Gesamtbetriebsvereinbarung „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“. Ende 2020 wurde die GBV 2012 abgelöst von der seitens der Klägerin und dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen „Betriebsvereinbarung Nr. 08/20 Bestimmung der Entgeltentwicklung von Betriebsratsmitgliedern“ mit näheren Regelungen ua. zu einer Schlichtungsstelle (GBV 2020). 2

Nach dem von der Klägerin mit der Gewerkschaft 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. Rege- 3

lungen zur Entgeltabrechnung und -zahlung und zur Geltendmachung von Ansprüchen (Ausschlussfristen) geschlossen.

Ursprünglich übte der Beklagte die Tätigkeit eines Montage-Springers im Arbeitssystem L aus, wofür er eine Vergütung nach Entgeltstufe 11 RTVE bezog. Seit dem 4. Mai 2010 ist der Beklagte Mitglied des Betriebsrats und vollständig von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt.

Mit Schreiben vom 10. Januar 2012 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, dass die „Kommission Betriebsratsvergütung“ sein Arbeitsentgelt gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG entsprechend der „vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung“ ab dem 1. Februar 2012 angepasst und nach Entgeltstufe 12 RTVE erhöht habe.

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 beschäftigt und bezog eine Vergütung nach Entgeltstufe 12 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 12 RTVE erfolge. Der Beklagte erhielt zuletzt bis einschließlich Januar 2023 eine Vergütung entsprechend der Entgeltstufe 12 RTVE.

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. Im Hinblick auf den Beklagten hob sie auf die Vergütungsentwicklung der im Zeitpunkt der erstmaligen Amtsübernahme als Betriebsratsmitglied am 4. Mai 2010 nach ihrer Ansicht mit dem Beklagten vergleichbaren Arbeitnehmer ab, wel-

che sie nach weiteren Parametern spezifizierte, und kam zu dem Ergebnis, dass dem Beklagten lediglich eine Vergütung nach Entgeltstufe 11 RTVE zustehe. Seit Februar 2023 zahlte sie dem Beklagten Vergütung nach Entgeltstufe 11 RTVE und behielt ab Mai 2023 monatlich 105,15 Euro netto wegen behaupteter Überzahlungen in den Monaten Oktober 2022 bis Januar 2023 vom jeweils abgerechneten Arbeitsentgelt ein.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - die Feststellung begehrt, dass der Beklagte zutreffend in Entgeltstufe 11 RTVE eingruppiert sei. Im Wege der Widerklage hat der Beklagte ein auf die Verpflichtung der Klägerin, ihn nach Entgeltstufe 12 RTVE zu vergüten, gerichtetes Feststellungsbegehren angebracht sowie die Zahlung des jeweiligen Nettolohnabzugs betreffend die Vergütung für die Monate Mai bis Oktober 2023 nebst Zinsen verlangt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe nunmehr in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen nach den Grundsätzen der Rechtsprechung die Vergütung des Beklagten zutreffend mit Entgeltstufe 11 RTVE ermittelt. Seine wesentliche Tätigkeit vor Mandatsübernahme sei diejenige des Springers im Arbeitssystem L gewesen. Auch der zeitweilige Einsatz des Beklagten im „Finish-Bereich“ sei eine Springer-Tätigkeit und zudem mangels überwiegenden Einsatzes für die Vergütung irrelevant. Dementsprechend habe sie die Gruppe der Vergleichspersonen aus den elf Springern im Arbeitssystem L, die zum Zeitpunkt der (erstmaligen) Übernahme des Amtes des Beklagten wie dieser als Karosseriewerker mit der Montage der Fahrzeuge befasst und in der Entgeltstufe 11 RTVE eingruppiert gewesen seien, gebildet. Die Vergleichsgruppe sei dann um vier Arbeitnehmer, die keinen einfachen Lehrberuf mit „Metallbezug“ erlernt hätten, mangels vergleichbarer Qualifikation auf sieben Personen reduziert worden. Zudem habe sie einen Zeitkorridor von +/- zehn Jahren nach den Kriterien Lebensalter und Betriebszugehörigkeit zugrunde gelegt, welcher sich aber nicht ausgewirkt habe. Innerhalb dieser Vergleichsgruppe liege der Median bei Entgeltstufe 11 RTVE. Der Beklagte könne auch weder aus einer hypothetischen Funktion als Gruppen- oder Teamsprecher noch aus seinem kurzfristigen

Einsatz als Güteprüfer im Jahr 2013 einen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltstufe 12 RTVE herleiten.

Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - zuletzt sinngemäß beantragt 11

festzustellen, dass der Beklagte zutreffend in Entgeltgruppe 11 des Entgelttarifvertrages zwischen ihr und der M vom 5. März 2018 eingruppiert ist.

Der Beklagte hat Klageabweisung sowie zuletzt widerklagend sinngemäß beantragt, 12

1. die Klägerin zu verurteilen, an ihn für die Monate Mai bis Oktober 2023 630,87 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 105,15 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 12 der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag zwischen der V AG und der M vom 5. März 2018 in der jeweils gültigen Fassung (aktuell 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;

hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit Antrag zu Ziff. 2

3. die Klägerin zu verpflichten, Auskunft über die bei ihr am 4. Mai 2010 beschäftigten „Springer“ aller Arbeitssysteme unter Angabe der jeweiligen Klarnamen zu geben und mitzuteilen, wodurch sich die Arbeitssysteme unterscheiden;
4. die Klägerin zu verpflichten mitzuteilen, welche der bei ihr am 4. Mai 2010 beschäftigten „Springer“ auch im Nacharbeitsbereich eingesetzt wurden;
5. die Klägerin zu verpflichten mitzuteilen, welche der bei ihr am 4. Mai 2010 beschäftigten „Springer“ Tätigkeiten im Regelkreis ausgeübt haben und welche „Springer“

ger“ in diesem Zeitpunkt Erfahrung im Innenausbau hochwertiger Spezialfahrzeuge besaßen;

6. die Klägerin zu verpflichten mitzuteilen,
 - a) wie viele Montage-Springer sich seit Mai 2010 bei ihr zu Nacharbeitern entwickelt haben, sowie
 - b) nach welchen Kriterien die Stellenbesetzungen erfolgten;
7. die Klägerin zu verpflichten mitzuteilen, welche der bei ihr am 4. Mai 2010 beschäftigten „Springer“ Gruppen- und/oder Teamsprecher gewesen sind;
8. die Klägerin zu verpflichten, ihm Auskunft zu erteilen über
 - a) die für seine Eingruppierung zu Grunde gelegten Kommissionsvorschläge,
 - b) die Namen der Kommissionsmitglieder im Vorschlagszeitpunkt,
 - c) die Begründung für die Hochstufung des Beklagten auf Entgeltstufe (ES) 12,
 - d) die seit der Amtsübernahme am 4. Mai 2010 für den Beklagten bis heute jeweils gebildete Vergleichsgruppe unter Benennung der Klarnamen, Geburtsdaten, Eintrittsdaten, Qualifikationen, Eingruppierungen über den gesamten Zeitraum und ausgeübten Tätigkeiten über den gesamten Zeitraum;
9. die Klägerin zu verpflichten, ihm unter Vorlage von Abrechnungen oder vergleichbarer Nachweise Auskunft zu erteilen über

die an alle Teamsprecher Nacharbeit von November 2021 bis heute gezahlte Schicht- und Mehrarbeitsvergütung,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens

die an alle Nacharbeiter von November 2021 bis heute gezahlte Schicht- und Mehrarbeitsvergütung,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens

die an alle Springer von November 2021 bis heute gezahlte Schicht- und Mehrarbeitsvergütung,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens

die an alle Beschäftigten aus der von der Klägerin gebildeten Vergleichsgruppe von November 2021 bis heute gezahlte Schicht- und Mehrarbeitsvergütung.

Die Klägerin hat die Abweisung der Widerklageanträge beantragt. 13

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, die von der darlegungs- und beweisbelasteten Klägerin gebildete (neue) Vergleichsgruppe sei unzutreffend. 14
Sollte insoweit auf Mai 2010, mithin die Zeit seiner Springertätigkeit, abzustellen sein, bestreite er, dass nur die Springer des Arbeitssystems L mit ihm vergleichbar seien. Er habe im Jahr 2017 einen Antrag an die damalige Kommission zur Festlegung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern zur Begutachtung einer möglichen Vergütungsentwicklung nach Entgeltstufe 13 RTVE gestellt. Die in diesem Antrag von ihm benannten Vergleichspersonen He und La fehlten in der von der Klägerin gebildeten Vergleichsgruppe. Der Beklagte hat ferner geltend gemacht, ihm seien in der betriebsratslosen Zeit im Spätsommer 2013 als Güteprüfer Aufgaben übertragen worden, die der Wertigkeit der Entgeltstufe 12 RTVE entsprochen hätten. Ohne seine erneute Kandidatur für den Betriebsrat im Jahr 2013 wäre er in den Folgejahren weiter als Güteprüfer beschäftigt worden und hätte sich mit seinen Kollegen in diesem Bereich entwickelt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, die Klage abgewiesen und der Widerklage (mit den Hauptanträgen) stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren sowie die Abweisung der Widerklage weiter. 15

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. 16

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Feststellungsantrag der Klägerin im Ergebnis zu Recht (§ 561 ZPO) abgewiesen. Dieser ist allerdings - anders als vom Landesarbeitsgericht stillschweigend angenommen - bereits unzulässig. Er erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 17

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 zu einer 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 (*zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 159/24 - Rn. 73 mwN*). 18

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, 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 und die Rechtmäßigkeit der von ihr gebildeten Vergleichsgruppe 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 Grund- 19

sätze 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 auszudehnen (*vgl. zu einem ähnlichen Antrag der Klägerin in einem früheren Verfahren BAG 20. März 2025 - 7 AZR 159/24 - Rn. 75 mwN*).

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch der Widerklage (im Hinblick auf die Hauptanträge) im Ergebnis zu Recht stattgegeben (§ 561 ZPO). 20

1. Die Anträge sind zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 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*). 21

a) 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; grdl. 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. 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*). 22

b) Der Beklagte hat sich vorrangig auf einen Anspruch aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG und nachrangig auf einen Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. 23

§ 611a Abs. 2 BGB berufen. Dieses sich bereits aus seinem Vorbringen in den Vorinstanzen ergebende Verständnis hat er in seiner Revisionserwiderung ausdrücklich bestätigt.

aa) Im Rahmen des vorrangig angebrachten Anspruchs aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG begründet der Beklagte zu dessen Begründung ua. angebracht hat, es sei ein abweichender Zeitpunkt für die Bestimmung der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung maßgeblich (2013 statt 2010), keinen eigenständigen Streitgegenstand. In welchem Zeitpunkt die mit dem Betriebsratsmitglied vergleichbaren Arbeitnehmer (ggf. neu) zu bestimmen sind, unterliegt im Rahmen eines auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gestützten Anspruchs der rechtlichen Bewertung. Es handelt sich nicht um einen einen weiteren Streitgegenstand begründenden Lebenssachverhalt (*vgl. zum Ganzen BAG 13. Mai 2026 - 7 AZR 124/25 - Rn. 21*). 24

bb) Den nachrangig angebrachten Anspruch aus einer hypothetischen Entwicklung/fiktiven Karriere iSv. § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB - bezogen auf eine Tätigkeit als Güteprüfer, wie er ebenfalls in der Revisionserwiderung klargestellt hat - hat der Beklagte klageerweiternd in der Berufungsinstanz in das Verfahren eingeführt. Das Arbeitsgericht hat zwar dem Beklagten sowohl einen Anspruch aus § 37 Abs. 4 BetrVG als auch (nachrangig) einen - zu diesem Zeitpunkt noch nicht streitgegenständlichen - Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB abgesprochen und damit gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen (*vgl. etwa BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 57 ff.*). Allerdings hat sich der Beklagte mit der Berufungsbegründung hilfsweise auch auf einen solchen Anspruch berufen und damit seine Klage erweitert (*vgl. hierzu BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 88/14 - Rn. 22 ff., BAGE 152, 1; 9. Dezember 2014 - 1 AZR 146/13 - Rn. 22 ff.*). Da das Landesarbeitsgericht über diesen Streitgegenstand sachlich entschieden und damit die Voraussetzungen einer Klageänderung in der Berufungsinstanz nach § 533 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG stillschweigend bejaht hat, ist die Zulässigkeit der Klageänderung in der Revisionsinstanz in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO nicht mehr zu prüfen (*vgl. BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 88/14 - Rn. 24 mwN, aaO*). 25

- c) Für den Feststellungs(wider)antrag zu 2. besteht zudem - nach gebotener Auslegung - das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Mit diesem an eine Eingruppierungsfeststellungsklage angelehnten Antrag begehrt der Beklagte ersichtlich die Feststellung einer Vergütungspflicht der Klägerin nach Entgeltstufe 12 RTVE (iVm. dem Entgelttarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung). Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 26
2. Die Anträge sind auch begründet. Der Beklagte hat im streitgegenständlichen Zeitraum nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG einen Vergütungsanspruch nach Entgeltstufe 12 RTVE gegen die Klägerin. In der Folge steht ihm, da die Klägerin zum Einbehalt von insgesamt 630,87 Euro netto aufgrund der von ihr vorgenommenen Rückrechnung für die Monate Oktober 2022 bis Januar 2023 im Zeitraum von Mai bis Oktober 2023 nicht berechtigt war (*vgl. hierzu BAG 20. März 2025 - 7 AZR 179/24 - Rn. 52 ff.*), der mit der Widerklage begehrte Zahlungsanspruch nebst Zinsen ebenso zu wie der Beklagte die Feststellung der Verpflichtung der Klägerin zur Vergütungszahlung ab dem 1. Februar 2023 begehren kann. 27
- a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Parteien auf Grundlage des Mitteilungsschreibens vom 10. Januar 2012 keine (Änderungs-)Vereinbarung über die Entgelthöhe getroffen haben. Seine Würdigung, es handele sich um bloße Mitteilungen über die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Entgeltanpassung nach § 37 Abs. 4 BetrVG, die sich „automatisch vollzieht“, 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. 28
- b) Dem Beklagten steht im streitgegenständlichen Zeitraum eine Vergütung nach Entgeltstufe 12 RTVE gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zu. 29
- 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 30

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. 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*). 31

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 32

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*).

dd) 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 (*zum Ganzen BAG 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 35 mwN*). 33

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 Ar- 34

beitgeber 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 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 Maßstäben ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dem Beklagten stehe die begehrte Zahlung sowie ein Anspruch auf Feststellung der Verpflichtung der Klägerin zur Vergütung des Beklagten nach der Entgeltstufe 12 RTVE auf Grundlage von § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zu. 35

(1) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst angenommen, der Beklagte habe aufgrund der Vergütungsmitteilung darauf vertrauen dürfen, dass die Klägerin seine Vergütung als freigestelltes Betriebsratsmitglied auf Grundlage der „GBV Vergütung und der dazu ergangenen DA“ nach den gesetzlichen Vorschriften zutreffend erhöht habe. Die Klägerin sei für einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot aus § 78 Satz 2 BetrVG darlegungs- und beweisbelastet, da sie sich erst nach elf Jahren auf eine solche unzulässige Begünstigung berufen habe. 36

Selbst wenn diese Wertung, wie von der Klägerin mit der Revision gerügt, insoweit widersprüchlich wäre, als das Landesarbeitsgericht zur Begründung auf die GBV 2020 nebst Durchführungsanweisung abgestellt hat, die im Zeitpunkt der Vergütungserhöhung noch gar nicht galten, ist dies im Ergebnis 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 2012 gewährten und im Jahre 2013 „bestätigten“ Vergütungsanpassung ihrer Verpflichtung aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nachkommen wollte.

(a) Das anlässlich der Vergütungserhöhung im Jahr 2012 übermittelte Be- 37
gleitschreiben nimmt ausdrücklich auf „§ 37 Abs. 4 BetrVG“ sowie die „vergleich-
baren 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.
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 „Kom- 38
mission Betriebsratsvergütung“ habe festgestellt, dass weiterhin eine Vergütung
nach Entgeltstufe 12 RTVE erfolge. Hier wird zwar § 37 Abs. 4 BetrVG nicht aus-
drücklich erwähnt, aber auf die „Vergütungsregelung für freigestellte Betriebs-
ratsmitglieder“ Bezug genommen.

(2) Die weitere Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin sei der 39
ihr obliegenden Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen, ist im Ergeb-
nis nicht zu beanstanden.

- (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*). 40
- (b) Das erfordert - anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen - allerdings nicht zwingend eine Auskunft dazu, von welcher Vergleichsgruppe die Kommission zur Festlegung der Vergütung von Betriebsräten im Rahmen ihrer im Januar 2012 durchgeführten Beurteilung ausgegangen ist (*vgl. BAG 15. April 2026 - 7 AZR 296/24 - Rn. 40*). 41
- (c) Das Landesarbeitsgericht ist sodann aber davon ausgegangen, die Klägerin habe der ihr obliegenden Darlegungs- und Beweislast nicht genügt, da sie nicht nachvollziehbar dargelegt habe, warum die Vergleichsgruppe trotz des Umstands, dass allein am Standort H eine dreistellige Zahl von Montage-Springern eingesetzt werde, auf solche im Arbeitssystem L zu reduzieren sei. Diese - von der Revision nicht angegriffenen - Ausführungen lassen keine revisiblen Rechtsfehler erkennen. 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. Dies gilt hinsichtlich der Nichtberücksichtigung von in anderen Abteilungen bzw. Arbeitssystemen beschäftigten Arbeitnehmern jedenfalls insoweit, wie die „Einschränkung“ der Vergleichspersonen auf das genannte Arbeitssystem durch das Betriebsratsmitglied - wie mehrfach durch den Beklagten in den Vorinstanzen - beanstandet wird. 42
- c) Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 BGB iVm. § 22 MTV. 43

- d) Soweit das Landesarbeitsgericht darüber hinaus auch einen - nachran- 44
gig angebrachten - Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB
bejaht hat, hat es gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen, da es über diesen An-
spruch nur im Fall der Abweisung des vorrangig angebrachten Anspruchs aus
§ 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG hätte entscheiden dürfen. Zur Korrektur dieses
Rechtsfehlers bedarf es allerdings keines förmlichen Entscheidungsausspruchs
(vgl. etwa BAG 5. November 2025 - 7 AZR 185/24 - Rn. 32 mwN).
3. Die weiteren vom Beklagten für den Fall des Unterliegens mit dem Fest- 45
stellungs(wider)antrag zu 2. angebrachten Hilfsanträge, welche die Erteilung di-
verser Auskünfte zum Gegenstand haben, fallen dem Senat nicht zur Entschei-
dung an.
- III. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen, § 97 46
Abs. 1 ZPO.

Klug

Hamacher

Wullenkord

Welzel

F. Siebens