

Neues aus der Rechtsprechung

Vergütung für freigestelltes Betriebsratsmitglied

Die vielbeachtete Entscheidung des BGH vom 10.01.2023 (6 StR 133/22) zu hohen Betriebsratsvergütungen als möglicher Verstoß gegen das Begünstigungsverbot mit der Folge einer Einordnung als strafbare Untreue veranlasste eine Arbeitgeberin, die Vergütung ihres Betriebsratsmitglieds zu überprüfen und rückwirkend anzupassen. Die Rückforderungsansprüche wurden nun jedoch vom LAG Niedersachsen mit Urteil vom 26.05.2025 (12 SLa 476/24) abgewiesen.

Der Sachverhalt

Der Beklagte war seit 1992 bei der Klägerin beschäftigt und seit 2004 freigestelltes Mitglied des Betriebsrats. Zum Zeitpunkt des Amtsantritts war er als Montagewerker beschäftigt und erhielt Vergütung nach der Entgeltstufe ES 10 des zwischen den Parteien anzuwendenden Entgelttarifvertrages. Während seiner Amtszeit wurde er mehrfach höher eingruppiert. Während einer Unterbrechung seiner Betriebsratstätigkeit von drei Monaten im Jahr 2013 erhielt er die Tätigkeit eines technischen Sachbearbeiters zugewiesen, die eine Eingruppierung bis Entgeltstufe 15 rechtfertigte. Nach seiner Wiederwahl in den Betriebsrat blieb er freigestellt; die Klägerin vergütete ihn zunächst nach Entgeltstufe 14, später nach Entgeltstufe 15.

Im Jahr 2023 nahm die Klägerin eine rückwirkende Neubewertung vor, stufte den Beklagten auf Entgeltstufe 11 zurück und forderte Rückzahlungen. Sie argumentierte, die Tätigkeit als technischer Sachbearbeiter im Jahr 2013 sei dem Beklagten nur vorübergehend übertragen worden und könne daher nicht als Grundlage seiner Entgeltentwicklung herangezogen werden.

Die Entscheidung

Das LAG folgte dieser Argumentation nicht. Es stellte fest, dass dem Beklagten ein Anspruch auf Vergütung nach Entgeltstufe 15 ab dem 1. April 2016 und sogar nach Entgeltstufe 16 ab dem 1. April 2018 zustehe.

Grundlage ist § 37 Abs. 4 BetrVG, der sicherstellt, dass Mitglieder des Betriebsrats keine Nachteile gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher Entwicklung erleiden.

Der entscheidende Zeitpunkt für die Bildung der Vergleichsgruppe sei zunächst die Amtsübernahme. Bei Ausscheiden aus dem Betriebsrat und späteren erneuten Amtsantritt, sei die Vergleichsgruppe auf der Basis der in der Zwischenzeit ausgeübten Tätigkeit zu bilden.

Maßgeblich sei, dass dem Beklagten nach seiner Unterbrechung Tätigkeiten übertragen worden waren, die dauerhaft eine höhere Eingruppierung rechtfertigten. Für seine Vergütungsentwicklung sei deshalb auf diese Tätigkeit abzustellen. Der Beklagte wäre daher, wenn er nicht wieder in den Betriebsrat gewählt worden wäre, auf Dauer nach Entgeltstufe 15 vergütet worden. Nach zwei Jahren in dieser Tätigkeit hätte er auf der Basis der tarifvertraglichen Regelungen in die Entgeltstufe 16 höhergruppiert werden müssen. Ein Rückzahlungsanspruch der Klägerin wegen angeblicher Überzahlung bestehe daher nicht, vielmehr habe sie die einbehaltene Vergütung sowie die Differenzvergütung nachzuzahlen.

Praxistipp

Nach § 37 Abs. 4 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern während der Amtszeit und bis zu einem Jahr nach Ende der Amtszeit nicht geringer sein als das von vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Vergleichbare Arbeitnehmer sind solche, die bei Amtsübernahme ähnliche Tätigkeiten ausübten und ähnliche Qualifikationen hatten. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Amtsübernahme, auch bei späterer Freistellung.

Eine betriebsübliche Entwicklung liegt nur vor, wenn vergleichbare Arbeitnehmer in der Regel ähnliche Aufstiege oder Tätigkeiten erreicht haben. Einzelne, nur individuell begründete Besserstellungen genügen nicht.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de