

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, mounted on a machine. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, all slightly out of focus, creating a sense of depth and activity in a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
April 2026**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

Entgeltgleichheitsklage: Darlegung des Arbeitszeitumfangs als Voraussetzung des Stundensatzvergleichs

Neues aus der Rechtsprechung

Hinweisgeberschutz in der Probezeit – Bloße Behauptung einer Repressalie nicht ausreichend

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Kein vertraglicher Ausschluss von Annahmeverzugslohn bei unwirksamer Kündigung

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Niedersachsen: Unzulässige Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds durch Überlassung eines Dienstwagens zur Privatnutzung

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Keine Veränderungssperre während der Amtszeit eines Betriebsratsmitgliedes und Arbeitgeber trägt Beweislast für unzulässige Begünstigung nach § 78 Satz 2 BetrVG

Neues aus der Rechtsprechung

Entgeltgleichheitsklage: Darlegung des Arbeitszeitumfangs als Voraussetzung des Stundensatzvergleichs

Verlangt eine Arbeitnehmerin, die ein monatliches Grundgehalt erhält, mit einer Entgeltgleichheitsklage die Zahlung des gleichen Stundenlohns, der sich aus dem Grundgehalt eines von ihr zum Vergleich herangezogenen Kollegen ergibt, muss sie – damit der im Rahmen einer solchen Klage erforderliche Entgeltvergleich bezogen auf den jeweiligen Stundensatz vorgenommen werden kann – darlegen, welcher Arbeitszeitumfang ihrer monatlichen Grundgehaltszahlung zugrunde lag (BAG, Urteil vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 269/24).

Sachverhalt

Die Klägerin, promovierte Tierärztin, war bis Februar 2022 beim Beklagten, Inhaber einer Tierklinik und Vater der Klägerin ohne schriftlichen Arbeitsvertrag angestellt. Ihr Bruder war dort ebenfalls als Tierarzt tätig. Er erzielte im Juli 2021 ein Bruttomonatsgehalt von 7.200 €, während die Klägerin 3.900 € erhielt.

Die Klägerin erhob eine Stufenklage auf Auskunft über den „Bruttostundenlohn“ männlicher Tierärzte, auf Abgabe einer Versicherung an Eides statt sowie auf Ausgleich von Entgeltdifferenzen. Sie macht geltend, der Beklagte habe sie gegenüber ihrem Bruder und anderen männlichen Tierärzten bei der Zahlung des Entgelts wegen ihres Geschlechts benachteiligt.

Die Klägerin behauptete, in Vollzeit gearbeitet zu haben. Der Beklagte bestritt dies und trug vor, die Klägerin habe lediglich ca. 20 Stunden wöchentlich gearbeitet. Sie sei neben ihrer Anstellung weiteren Beschäftigungen nachgegangen. Zudem habe sie stets die Möglichkeit gehabt, Freizeit in Anspruch zu nehmen und davon auch Gebrauch gemacht. Ihr Bruder sei hingegen in Vollzeit tätig gewesen und habe u.a. Leitungsaufgaben übernommen.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht und das LAG wiesen die Klage ab.

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Sie sei bereits zum Teil unzulässig, soweit die Klägerin unsubstantiiert behauptete, der Beklagte habe den übrigen männlichen Tierärzten im Streitzeitraum ein höheres Gehalt gezahlt, ohne diesen Vortrag näher zu konkretisieren.

Soweit sich der Auskunftsanspruch auf den Bruder der Klägerin beziehe, sei die Revision zulässig, aber unbegründet. Bereits die Prüfung des Auskunftsanspruchs (1. Stufe) ergebe, dass auf Grundlage des eigenen Vorbringens der Klägerin nicht wahrscheinlich sei, dass ein Zahlungsanspruch (3. Stufe) bestehe. Folglich könne die Stufenklage insgesamt durch Endurteil abgewiesen werden.

Nach Art. 157 Abs. 1 AEUV und §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG müsse die Klägerin darlegen, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt, als ihrem zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen und dass sie und der Kollege die gleiche oder zumindest eine gleichwertige Arbeit verrichten. Das BAG stellt ausdrücklich fest, dass es dafür genügt, eine Person des anderen Geschlechts als Vergleichsmaßstab heranzuziehen (sog. Zulässigkeit des Paarvergleichs).

Die Klägerin habe indes zur Höhe ihres eigenen, im Streitzeitraum pro Arbeitsstunde erhaltenen Bruttogrundgehalts keinen schlüssigen Vortrag geleistet. Entgeltgleichheit bei Zeitlohn bedeute, dass – bezogen auf die einzelne Arbeitsstunde – derselbe Stundensatz zu gewähren ist. Die Klägerin hätte schlüssig darlegen müssen, welcher Arbeitszeitumfang ihrer monatlichen Vergütung zugrunde lag. Die pauschale Behauptung, sie habe „in Vollzeit“ gearbeitet, genüge nach dem konkreten Bestreiten des Beklagten nicht; substantiierter Vortrag – etwa zu typischen Arbeitszeiten oder der Wochenverteilung – blieb aus.

Unabhängig davon fehle dem Zahlungsanspruch auch deshalb die materiell-rechtliche Grundlage, weil die Klägerin nicht schlüssig dargelegt habe, dass sie im Klagezeitraum gleiche oder gleichwertige Arbeit wie ihr Bruder verrichtet habe. Der Vortrag der Klägerin lasse nicht erkennen, welche konkrete Leitungstätigkeit sie übernommen habe. Der pauschale Hinweis auf eine „gleiche Funktion“ genügt den Anforderungen des § 4 Abs. 2 EntgTranspG nicht.

Praxishinweis

Die Entscheidung konkretisiert die Darlegungsanforderungen bei Entgeltgleichheitsklagen. Wer Stundenlohndifferenzen geltend macht, muss den eigenen Arbeitszeitumfang substantiiert vortragen – pauschale Vollzeitbehauptungen tragen nach substantiiertem Bestreiten nicht. Zugleich bestätigt das BAG erneut die Zulässigkeit des Paarvergleichs.

Die Entscheidung verdeutlicht zudem, wie Arbeitgeber Entgeltgleichheitsklagen und Auskunftsansprüchen bezüglich des Brutostundenlohns wirksam begegnen können: Bestreiten Arbeitgeber konkret das Vorliegen einer Vollzeitätigkeit, dann obliegt es dem Arbeitnehmer, den tatsächlichen Arbeitszeitumfang substantiiert darzulegen.



Neues aus der Rechtsprechung

Hinweisgeberschutz in der Probezeit – Bloße Behauptung einer Repressalie nicht ausreichend

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) gewährt hinweisgebenden Personen einen „Sonderkündigungsschutz“, der unabhängig von der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes greift – also auch in der Wartezeit und im Kleinbetrieb. Damit stellt sich für Arbeitgeber die praxisrelevante Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Hinweisgebermeldung eine Probezeitkündigung blockieren kann. Das Arbeitsgericht Koblenz hat hierzu wichtige Leitlinien formuliert: Die bloße Behauptung des Arbeitnehmers, die Kündigung sei eine Repressalie, genüge nicht, um die Beweislastumkehr nach § 36 Abs. 2 HinSchG auszulösen. Erforderlich sei vielmehr ein substantiiertes Sachvortrag zu den Vermutungstatsachen (ArbG Koblenz, Urteil vom 20.11.2025, Az. 6 Ca 2023/25).

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit dem 01.03.2025 als Global Complaint Managerin bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah eine sechsmonatige Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist vor. Bereits Ende März kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen der Klägerin und ihrer Vorgesetzten über die interne Berichterstattung bei Reklamationsfällen. Die Vorgesetzte verwies die Klägerin auf ihre Pflichten und darauf, dass sie sich noch in der Probezeit befinde. Am 1. April wandte sich die Klägerin selbst an die Personalabteilung. Am 6. April richtete sie eine Meldung an die interne Hinweisgeberschutzbeauftragte, in der sie drei Sachverhalte – unter anderem einen vermeintlichen Verstoß gegen die europäische Kosmetikverordnung und eine behauptete Nötigung durch ihre Vorgesetzte – anzeigte. Die interne Prüfung schloss ohne Beanstandungen ab; den Abschlussbericht legte die Beauftragte am 17.06.2025 vor.

Am 09.07.2025 fand das reguläre Probezeitgespräch statt. Die Vorgesetzte beurteilte die Klägerin in vier von fünf Kompetenzbereichen mit „passt noch nicht“ und dokumentierte dies in einem mehrseitigen Beurteilungsbogen. Zentrale Kritikpunkte waren Defizite in der Kommunikation, bei der Akzeptanz von Weisungen sowie fehlende Reflexionsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft. Die Klägerin zeichnete die Beurteilung gegen und erhielt anschließend die Probezeitkündigung zum 23.07.2025.

Die Klägerin hielt die Kündigung für eine nach § 36 Abs. 1 HinSchG verbotene Repressalie und berief sich auf die Beweislastumkehr des § 36 Abs. 2 HinSchG. Sämtliche ihr gegenüber erhobene Kritik sei unberechtigt. Auch die negative Leistungsbeurteilung selbst stelle eine Repressalie dar.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht Koblenz hat die Klage abgewiesen. Das Kündigungsschutzgesetz finde mangels Erfüllung der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG keine Anwendung. Auf den Sonderkündigungsschutz nach § 36 Abs. 1 HinSchG könne sich die Klägerin nicht mit Erfolg berufen.

Nach § 36 Abs. 2 S. 1 HinSchG trete die gesetzliche Beweislastumkehr erst ein, wenn die hinweisgebende Person „geltend macht“, eine Benachteiligung infolge ihrer Meldung erlitten zu haben. Das Gericht stellt klar, dass diese „Geltendmachung“ mehr verlange, als die bloße Behauptung eines Kausalzusammenhangs. Ließe man die schlichte Behauptung genügen, müsste der Arbeitgeber stets – auch bei Probezeit- und Wartezeitkündigungen – voll beweisen, dass die Kündigung nicht auf der Meldung beruhe. Er müsste damit eine Kündigung rechtfertigen, für die er nach allgemeinem Recht keine Rechtfertigung benötige, da in der Wartezeit grundsätzlich Kündigungsfreiheit herrsche.

Erforderlich sei vielmehr ein auf die Vermutungstatsachen bezogener Sachvortrag, aus dem hervorgehe, aufgrund welcher objektiven Umstände der Arbeitnehmer zu seiner Behauptung gelangt sei. Lege der Arbeitgeber substantiiert und unter Vorlage interner Dokumentation dar, auf welchen Gründen die Kündigung tatsächlich beruhe, müsse sich der Arbeitnehmer inhaltlich mit diesem Vortrag auseinandersetzen. Die Klägerin habe dies versäumt. Sie habe sich darauf beschränkt, die detaillierte Leistungsbeurteilung pauschal als weitere Repressalie zu bezeichnen, ohne substantiiert darzulegen, weshalb die Kündigung gerade auf ihrer Meldung beruhen solle. Internen Dokumentationen – insbesondere so ausführlichen, wie der hier vorgelegten Probezeitbeurteilung – komme im Rahmen der Beweislastumkehr maßgebliche Bedeutung zu.

Im Rahmen der Beweislastumkehr nach § 36 Abs. 2 S. 2 HinSchG genüge es zudem, wenn der Arbeitgeber darlege und notfalls beweise,

dass die Maßnahme „in erster Linie“ aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen erfolgt sei. Ein Negativbeweis, die Kündigung habe „in keiner Weise“ mit der Meldung zusammengehangen, könne ihm nicht abverlangt werden. Andernfalls würde die als widerlegliche Vermutung konzipierte Regelung faktisch zu einer unwiderleglichen Vermutung aufgewertet.

Im konkreten Fall habe es zudem an einem engen zeitlichen Zusammenhang gefehlt: Zwischen der Meldung vom 6. April und der Kündigung vom 9. Juli hätten über drei Monate gelegen. Die als Kündigungsgrund angeführten Meinungsverschiedenheiten seien der Personalabteilung bereits vor der Meldung bekannt und von der Beklagten beanstandet worden. Das Gericht weist überdies auf das erhebliche Missbrauchspotenzial hin, das entstehe, wenn Arbeitnehmer vermeintliches Fehlverhalten des Arbeitgebers strategisch notieren und zu einem „passenden“ Zeitpunkt melden könnten, um sich so gegen eine drohende Probezeitkündigung zu immunisieren.

Praxishinweis

Die Entscheidung des ArbG Koblenz verdient Zustimmung und ist zu begrüßen. Sie gehört zu den ersten Entscheidungen, die sich eingehend mit den Anforderungen an die Auslösung der Beweislastumkehr nach § 36 Abs. 2 HinSchG befassen.

Auch wenn eine Wartezeitkündigung keiner besonderen Rechtfertigung bedarf, zeigen solche Fälle, dass eine sorgfältige Dokumentation die beste Verteidigungsmaßnahme ist. Arbeitgebern ist daher zu empfehlen, Leistungs- und Verhaltensdefizite von Beginn des Arbeitsverhältnisses an konsequent und zeitnah zu dokumentieren – insbesondere durch strukturierte Probezeitgespräche und schriftliche Leistungsbeurteilungen. Eine solche Dokumentation entfaltet im Rahmen des § 36 Abs. 2 HinSchG doppelte Wirkung: Sie erschwert dem Arbeitnehmer bereits die Darlegung der Vermutungstatsachen und kann den Arbeitgeber zugleich auf der nachgelagerten Beweisebene entlasten.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Kein vertraglicher Ausschluss von Annahmeverzugslohn bei unwirksamer Kündigung

Der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 28. Januar 2026 (Az. 5 As 5/25) für Rechtssicherheit im Hinblick auf die vertraglichen Regelungsmöglichkeiten von Annahmeverzugslohnansprüchen gesorgt. § 615 S. 1 BGB sei zwar grundsätzlich dispositiv. Für den Fall einer unwirksamen oder verspätet wirkenden Arbeitgeberkündigung könne der Anspruch auf Annahmeverzugslohn aber nicht im Voraus vollständig abbedungen werden – auch nicht durch Wahl einer ausländischen Rechtsordnung. Eine solche Vereinbarung sei nach § 134 BGB nichtig, weil sie zwingende Kündigungsschutzbestimmungen umgehe.

Sachverhalt

Der Beschluss betrifft eine Anfrage zwischen zwei Senaten des BAG nach § 45 Abs. 3 S. 1 ArbGG. Der 2. Senat wollte von der Rechtsprechung des 5. Senats abweichen und fragte deshalb an, ob dieser an seiner bisherigen Auffassung festhalte. Der 5. Senat hatte mit Urteil vom 29.03.2023 (Az. 5 AZR 55/19) entschieden, dass § 615 S. 1 BGB kein zwingendes Recht sei und vertraglich abbedungen werden könne. Der 2. Senat wollte davon abweichen: § 615 S. 1 BGB sei jedenfalls insoweit zwingend, als Annahmeverzugsansprüche nach einer unwirksamen Kündigung nicht im Voraus ausgeschlossen werden könnten.

Konkret war daher die praxisrelevante Frage zu klären, ob die Arbeitsvertragsparteien den Anspruch auf Annahmeverzugslohn nach § 615 S. 1 BGB für den Zeitraum nach einer unwirksamen Kündigung wirksam vertraglich ausschließen können.

Die Entscheidung des Gerichts

Der 5. Senat hielt an seiner bisherigen Rechtsprechung nicht uneingeschränkt fest und folgte im Ergebnis der Auffassung des 2. Senats. Der Senat bestätigte zunächst, dass § 615 S. 1 BGB keine Vorschrift des zwingenden Rechts sei und prinzipiell abbedungen werden könne. Die Abdingbarkeit finde allerdings dort ihre Grenze, wo der mit den zwingenden Kündigungsschutzvorschriften beabsichtigte Erhalt des Arbeitsverhältnisses als Grundlage für den Bezug des Arbeitsentgelts unterlaufen werde. Eine vollständige Vorausabbedingung von Annahmeverzugsansprüchen für den Fall einer unwirksamen oder mit falscher Frist erklärten Arbeitgeberkündigung sei daher nicht möglich.

Der 5. Senat begründet dies mit dem Schutzzweck mehrerer zwingender Vorschriften: Die Regelungen des KSchG zielten nicht lediglich auf den formalen Erhalt des Arbeitsverhältnisses, sondern sollten dem Arbeitnehmer auch den Vergütungsanspruch sichern. Dies zeigten insbesondere die Anrechnungsvorschrift des § 11 KSchG, die Regelung des § 12 S. 4 KSchG sowie die §§ 9, 10 KSchG, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur bei gleichzeitiger Abfindung ermöglichten. Auch § 622 BGB solle dem Arbeitnehmer die Grundlage seiner wirtschaftlichen Existenz vorübergehend erhalten. Gleiches gelte für § 626 BGB: Denn ohne wichtigen Grund könne ein Arbeitsverhältnis nicht fristlos beendet werden. Dem Arbeitnehmer solle zumindest für die Dauer der Kündigungsfrist seine wirtschaftliche Basis erhalten bleiben.

Könnte § 615 S. 1 BGB für den Kündigungsfall vollständig abbedungen werden, würde der durch § 1 KSchG, §§ 622, 626 BGB vermittelte wirtschaftliche Schutz entwertet. Die Frage der Wirksamkeit einer Kündigung wäre praktisch bedeutungslos, da der Arbeitnehmer bei Nichtbeschäftigung ohnehin keinen Vergütungsanspruch hätte. Eine solche Vereinbarung sei daher nach § 134 BGB unwirksam, weil sie darauf angelegt sei, den von den Kündigungsschutzbestimmungen angestrebten Schutz zu umgehen.

Praxishinweis

Mit dem Beschluss besteht nun Einigkeit zwischen dem 2. und dem 5. Senat des BAG: Arbeitsvertragliche Klauseln, die Annahmeverzugsansprüche für den Fall einer unwirksamen oder verspätet wirkenden Kündigung vollständig ausschließen, sind unwirksam. Das gilt unabhängig davon, ob der Ausschluss durch eine ausdrückliche Verzichtsklausel oder mittelbar durch die Wahl einer ausländischen Rechtsordnung erfolgt, die einen solchen Anspruch nicht kennt.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Niedersachsen: Unzulässige Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds durch Überlassung eines Dienstwagens zur Privatnutzung

Gemäß § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht begünstigt werden. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat mit seiner Entscheidung vom 3. November 2025 (Az. 15 SLa 418/25) nun klargestellt: Wird einem Betriebsratsmitglied ein Dienstwagen zur privaten Nutzung überlassen, weil es eine Tätigkeit ausübt, die ausschließlich Mandatsträgern zugänglich ist, liegt darin eine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung. Die zugrundeliegende Dienstwagenvereinbarung ist dann gemäß § 134 BGB nichtig. Nutzungsausfallentschädigungsansprüche des Betriebsratsmitglieds nach Rückforderung des Dienstwagens scheiden dann aus.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über Nutzungsausfallentschädigung für einen zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen.

Die Klägerin, ursprünglich bei der Beklagten als Verkaufsstellenleiterin eingestellt, ist freigestelltes Betriebsratsmitglied. Als die Beklagte im Jahr 2016 eine interne Sozialberatung einführte und deren Ausübung ausschließlich Betriebsratsmitgliedern anbot, ließ sich die Klägerin entsprechend fortbilden und übernahm die Tätigkeit ab dem 01.07.2016. Ab diesem Datum stellte die Beklagte der Klägerin auf der Grundlage einer Dienstwagenvereinbarung einen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Die bei der Beklagten geltende Dienstwagenrichtlinie sah die Überlassung von Dienstwagen an Verkaufsstellenleiter nicht vor.

Als die Beklagte die Sozialberatung im Jahr 2024 auslagerte und den Dienstwagen zurückforderte, gab die Klägerin das Fahrzeug zurück, klagte jedoch auf Nutzungsausfallentschädigung. Das Arbeitsgericht Hannover wies die Klage ab.

Entscheidung

Das LAG Niedersachsen bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung und wies die Berufung der Klägerin zurück.

Das Gericht verneinte einen Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung aus §§ 280 Abs. 1 S. 1, 283 Abs. 1 BGB. Eine Pflicht der Beklagten, an die Klägerin ein Dienstfahrzeug auch zur Privatnutzung zu überlassen, habe nicht bestanden. Der Nutzungsvertrag vom 01.07.2016 sei von Beginn an gemäß § 134 BGB nichtig gewesen, da er gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG verstoße.

Zur Begründung führte das Gericht aus, dass die Überlassung des Dienstwagens auch zur Privatnutzung die Klägerin gegenüber Nicht-Betriebsratsmitgliedern objektiv bessergestellt habe. Für die Annahme einer Begünstigung im Sinne des § 78 S. 2 BetrVG genüge eine solche objektive Besserstellung; eine Begünstigungsabsicht sei nicht erforderlich.

Entscheidend war, dass die Beklagte die Möglichkeit zur Fortbildung als Sozialberaterin und die damit verbundene Dienstwagenüberlassung ausschließlich Betriebsratsmitgliedern eröffnet hatte. Ohne ihre Betriebsratsstätigkeit hätte die Klägerin diese Tätigkeit nicht ausüben können. Die private Dienstwagennutzung war daher als Bestandteil des Entgelts für die Betriebsratsstätigkeit zu werten. Sie ging über die Vergütung hinaus, die der Klägerin nach § 37 Abs. 2 BetrVG zustand. Als Verkaufsstellenleiterin hatte sie keinen Anspruch auf einen Dienstwagen mit Privatnutzung. Die Überlassung des Dienstwagens erfolgte letztlich also nur wegen der Betriebsratsstätigkeit der Klägerin.

Praxishinweis

Mit dem Urteil wendet das LAG Niedersachsen die Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 29.08.2018, Az. 7 AZR 206/17), wonach § 78 S. 2 BetrVG die Gewährung von Vergütungsbestandteilen untersagt, die das Betriebsratsmitglied ohne seine Betriebsratsstätigkeit nicht erhalten hätte, konsequent an. Auch die Überlassung eines Dienstfahrzeugs zur privaten Nutzung stellt einen Teil der Arbeitsvergütung dar, so dass auch in der Gewährung eines solchen Dienstfahrzeugs eine unzulässige Begünstigung i.S.d. § 78 S. 2 BetrVG liegen kann.

Wie das LAG Niedersachsen klargestellt hat, lässt sich eine unzulässige Begünstigung auch nicht allein dadurch ausschließen, dass eine Leistung formal an eine bestimmte Funktion – hier die des Sozialberaters – geknüpft wird. Dies gilt jedenfalls dann, wenn diese Funktion tatsächlich ausschließlich Mitgliedern des Betriebsrats vorbehalten ist.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Keine Veränderungssperre während der Amtszeit eines Betriebsratsmitgliedes und Arbeitgeber trägt Beweislast für unzulässige Begünstigung nach § 78 Satz 2 BetrVG

Arbeitgeber und freigestelltes Betriebsratsmitglied können während der Amtszeit Vergütungsvereinbarungen schließen; eine vertragliche Veränderungssperre besteht nicht. Beruft sich der Arbeitgeber auf die Nichtigkeit einer solchen Vereinbarung wegen Verstoßes gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG, trägt er die Darlegungs- und Beweislast. Ein Indiz für eine unzulässige Begünstigung kann darin liegen, dass die Vereinbarung keinen Bezug zu einer konkreten Stelle oder geänderten Tätigkeit aufweist (BAG, Urteil vom 05.11.2025, Az. 7 AZR 186/24).

Sachverhalt

Der seit 1986 beschäftigte Kläger ist seit 2002 freigestelltes Betriebsratsmitglied. Am 27.05.2014 schlossen die Parteien eine Vereinbarung, wonach sich das Arbeitsverhältnis fortan nach den Tarifregelungen für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (RTV Tarif Plus) richten sollte. Die Vereinbarung legte eine Vergütung nach der EG I RTV Tarif Plus fest; ab 2016 wurde der Kläger nach EG II vergütet.

Nach der Entscheidung des BGH zur Untreuestrafbarkeit bei überhöhter Betriebsratsvergütung (BGH, Urteil vom 10.01.2023, Az. 6 StR 133/22) überprüfte die Beklagte die Einstufung. Sie kam zu

dem Ergebnis, dem Kläger stehe nur eine Vergütung nach EG 13 RTVE zu und stufte ihn entsprechend herab.

Der Kläger verlangt u.a. die Zahlung von Vergütungsdifferenzen. Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben.

Entscheidung

Das BAG hebt das Berufungsurteil auf und verweist die Sache zurück. Es stellt zunächst klar, dass während der Amtszeit des Betriebsratsmitglieds keine vertragliche Veränderungssperre besteht. Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied seien grundsätzlich frei, bestehende vertragliche Regelungen einvernehmlich abzuändern, sofern die Vereinbarung nicht ihrerseits gegen ein gesetzliches Verbot verstoße.

Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der höheren Vergütung hänge daher davon ab, ob die Vereinbarung vom 27.05.2014 wegen Verstoßes gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG nach § 134 BGB nichtig sei. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer unzulässigen Begünstigung trage der Arbeitgeber, da er sich auf die Nichtigkeit der Vereinbarung berufe.

Für einen Verstoß könne sprechen, wenn eine solche Vereinbarung ohne ersichtlichen Bezug zu einer konkreten Stelle oder geänderten Tätigkeit geschlossen worden sei. Der Senat verweist in diesem Zusammenhang auf das Zweite Gesetz zur Änderung des BetrVG (BGBl. 2024 I Nr. 248 vom 24.07.2024), welches in seiner Begründung das Erfordernis eines konkreten Stellenbezugs bei arbeitsvertraglichen Vereinbarungen betont.

Gegen eine unzulässige Begünstigung könne es hingegen sprechen, wenn die Beklagte auch mit Nicht-Betriebsratsmitgliedern entsprechende Vereinbarungen ohne konkreten Stellen- oder Tätigkeitsbezug geschlossen habe oder wenn der Kläger im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ohnehin aufgrund seiner hypothetischen Karriereentwicklung einen Vergütungsanspruch in entsprechender Höhe erworben hätte. In diesem Fall wäre mit der Vereinbarung lediglich nachvollzogen, was dem Kläger zur Vermeidung einer Benachteiligung zustehe.

Hinsichtlich des nachrangig geltend gemachten Anspruch aus § 78 S. 2 BetrVG i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB (fiktive Karriere) weist das BAG darauf hin, dass das Betriebsratsmitglied eine konkrete freie Stelle benennen müsse, für die es die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen aufweise und die ihm ohne das Amt tatsächlich übertragen worden wäre.

Ob die Vereinbarung danach im Streitfall nichtig sei, könne der Senat mangels ausreichender tatsächlicher Feststellungen nicht abschließend beurteilen. Das Gericht verweist die Frage daher zur erneuten Tatsachenfeststellung an das LAG zurück.

Praxishinweis

Die Klarstellung zur Darlegungs- und Beweislast für die Nichtigkeit einer Vergütungsvereinbarung und die Voraussetzungen des Anspruchs aus § 78 S. 2 BetrVG i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB reihen sich in die Rechtsprechung des 7. Senats zur Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder ein. Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BGH zur Untreue befinden sich viele Arbeitgeber in einer Zwickmühle. Auch die Einführung von § 78 S. 3 BetrVG n.F. hat insoweit keine ausreichende Abhilfe geschaffen:

Es besteht ein Anreiz zur Kürzung der Vergütung trotz schlechter Aussichten für den anschließenden Rechtsstreit. Denn wer im Ergebnis zur Zahlung verurteilt wird, hat keine Strafbarkeit nach § 266 StGB zu befürchten.

Soll die Vergütung eines Betriebsratsmitglieds per „Beförderungs-“ Vereinbarung erhöht werden, ist auf einen konkreten Stellenbezug zu achten. Die Vereinbarung sollte nachvollziehbar dokumentieren, auf welche konkrete Stelle oder Tätigkeit sich die Eingruppierung bezieht und dass das Betriebsratsmitglied die hierfür erforderlichen Qualifikationen hat und Anforderungen erfüllt.



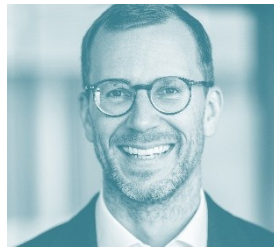
Unser Team Arbeitsrecht



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 Güzcel
+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