



*In dieser Ausgabe:*

- 1. Erinnerung 17. Frühjahrsseminar für Personalleiter:innen und Personalreferent:innen vom 02. - 03.03.2026**
- 2. Betriebsvereinbarung zur Vergleichsgruppenbildung für die Betriebsrätevergütung (LAG Köln, Urт. v. 09.10.2025 – 8 SLa 62/25)**
- 3. AGB-Kontrolle einer Ausschlussfrist (LAG Hamm, Urт. v. 11.09.2025 – 15 SLa 12/25)**

**1. Erinnerung 17. Frühjahrsseminar für Personalleiter:innen und Personalreferent:innen vom 02. - 03.03.2026**

Unser 17. Frühjahrsseminar für Personalleiter:innen und Personalreferent:innen findet in diesem Jahr vom 02. - 03.03.2026 im Van der Valk Hotel in Hildesheim statt.

Wir haben noch ein paar wenige Plätze zu vergeben und freuen uns auf weitere Teilnehmer.

Alle Informationen, das Programm und den Link zur Online-Anmeldung finden Sie [hier](#).

**2. Betriebsvereinbarung zur Vergleichsgruppenbildung für die Betriebsrätevergütung (LAG Köln, Urт. v. 09.10.2025 – 8 SLa 62/25)**

Die Vergütung von Betriebsräten darf nach § 37 Abs. 4 BetrVG nicht geringer ausfallen als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer bei einer betriebsüblichen Entwicklung. Nachdem die Rechtsprechung eine vorab festgehaltene Vergleichsgruppenbildung für wirksam erachtet hat, ist diese Möglichkeit seit Mitte 2024 in dem Abs. 4 ergänzt worden. Demnach ist es möglich, eine Regelung zur Bildung einer Vergleichsgruppe oder sogar eine Festlegung einer konkreten Vergleichsgruppe bei Amtsantritt zu regeln, um die Bemessung der Vergütungsentwicklung zu vereinfachen.

Im vorliegenden Verfahren wurde eine solche Betriebsvereinbarung getroffen, die regelte, dass „in der Regel drei Vergleichspersonen“ pro Betriebsratsmitglied festgelegt werden. Zusätzlich sollte bei dem Ausscheiden von Vergleichspersonen die Möglichkeit bestehen, „neue Vergleichspersonen festzulegen, sodass in der Regel drei Vergleichspersonen benannt sind“.

Nachdem zwei der drei benannten Vergleichspersonen den Betrieb zwischenzeitlich verlassen haben, hat die Arbeitgeberin sechs neue Vergleichspersonen für das betroffene Betriebsratsmitglied benannt. Hiergegen klagte der Betroffene und verlangte, dass die vereinbarte Anzahl von drei Personen nicht überschritten wird.

Obwohl die Arbeitgeberin argumentierte, dass eine größere Vergleichsgruppe die betriebsübliche Entwicklung präziser wiedergibt und Zufallsergebnisse weniger stark in die Bewertung einfließen, urteilte das LAG, dass die Größe von sieben Personen unzulässig ist und auf drei beschränkt werden müsse. Obwohl das

Gesetz keine Vorgaben zur Gruppengröße trifft, hat sich die Arbeitgeberin durch die BV wirksam gebunden, sodass sie sich an die festgehaltenen Regelungen halten muss. Eine Ausnahme, die eine Abweichung vom Regelfall (drei Personen) rechtfertigt, liegt nicht vor, sodass das LAG der Klage stattgab.

Die Wirksamkeit der BV kann jedoch trotz des Urteils des LAG durchaus in Frage gestellt werden. Da die Vergleichsgruppengröße von nur drei Personen sehr klein ist, kann durch besondere Entwicklungen einzelner Personen eine Verzerrung der Vergütung leicht auftreten, die sowohl zu einer Begünstigung wie auch Benachteiligung führen kann. Eine solche ist jedoch nach dem § 78 S. 2 BetrVG unzulässig. Das LAG ließ die Revision zu, sodass abzuwarten bleibt, wie sich das BAG zu der Thematik positioniert.

Für die Praxis ist zu berücksichtigen, dass eine Vergleichsgruppenregelung sinnvoll sein kann, um Streitigkeiten zu vermeiden und die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern einfacher zu bestimmen. Im Einzelfall können selbstverständlich kleine Gruppen gebildet werden, wenn wenige vergleichbare Mitarbeiter vorhanden sind. Eine Festlegung auf eine besonders kleine Vergleichsgröße im Regelfall sollte jedoch bei „betriebsüblichen“ Tätigkeiten eher vermieden werden.

### **3. AGB-Kontrolle einer Ausschlussfrist (LAG Hamm, Urt. v. 11.09.2025 – 15 SLa 12/25)**

Im vorliegenden Fall stritten sich die Parteien um eine variable Vergütung. Im Arbeitsvertrag des Klägers war geregelt, dass bis zum 30.11. eines Jahres Ziele für das Folgejahr vereinbart werden sollen. Durch die Erfüllung der Ziele sollte eine zusätzliche Vergütung von bis zu 30.000,00 € erreichbar sein.

Entgegen dieser Regelung haben die Parteien keine Vereinbarung getroffen, sodass der Kläger nahezu ein Jahr später einen Schadensersatz in Höhe der variablen Vergütung geltend machte. Für den Fall, dass Arbeitgeber gegen eine Zielvereinbarungsverpflichtung verstoßen, ist nach der aktuellen Rechtsprechung ohne besondere Umstände davon auszugehen, dass die Ziele erreicht worden wären, sodass der Anspruch auf 30.000,00 € als Schadensersatz im Grundsatz bestehen würde, sofern der Mitarbeiter nicht schuldhaft das Zustandekommen der Vereinbarung verhindert hat.

Hiergegen wendete die Beklagte ein, dass der Kläger seinen Anspruch zu spät geltend machte, sodass dieser nach der Ausschlussfrist des Arbeitsvertrages verfallen ist. Neben der üblichen Formulierung regelte die Ausschlussfrist in einem zweiten Satz, dass diese nicht für Rückzahlungsansprüche aufgrund Überzahlungen greifen würde.

Das LAG entschied, dass durch diesen Zusatz eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegt, der zur Unwirksamkeit der Ausschlussfrist führt. Ein Ausschluss der Ausschlussfrist alleine für arbeitgeberseitige Ansprüche ohne eine angemessene Kompensation sei unzulässig, sodass die Klausel insgesamt unwirksam wird. Somit wurde der Arbeitgeber verpflichtet, die gesamte variable Vergütung als Schadensersatz an den Arbeitnehmer zu zahlen.

**Praxishinweis:**

Das Urteil des LAG Hamm macht erneut deutlich, dass Zielvorgaben und Vereinbarungen mit einem erheblichen Risiko verbunden sind. Wenn es arbeitsvertragliche Regelungen hierzu gibt, ist der Arbeitgeber gebunden, die Ziele zu bestimmen bzw. mit dem Mitarbeiter zu vereinbaren. Ein Verstoß kann dazu führen, dass die gesamte Bonuszahlung geleistet werden muss.

Zudem wird im Rahmen der AGB-Kontrolle hervorgehoben, dass es nicht auf die Angemessenheit einer Klausel im Einzelfall ankommt. Wenn diese eine Regelung enthält, die zu einem unangemessenen Ergebnis führt, kann die Klausel insgesamt unwirksam sein. Dies gilt auch, wenn der unangemessene Tatbestand im Einzelfall nicht betroffen ist.

Vehid Alemić  
Hauptgeschäftsführer

Alexander Pickelhaupt  
Syndikusrechtsanwalt