



In dieser Ausgabe:

1. **Betriebsratsvergütung bei hypothetischer Karriere (BAG, Beschl. v. 28.01.2026, Az. 7 ABR 23/24)**
2. **Außerordentliche Kündigung wegen Abwerbeversuche (ArbG Arnsberg, Urt. v. 31.03.2026)**
3. **Aktueller Tarifabschluss**

1. Betriebsratsvergütung bei hypothetischer Karriere (BAG, Beschl. v. 28.01.2026, Az. 7 ABR 23/24)

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Betriebsratsmitglieder für eine hypothetische Karriere nur dann eine höhere Vergütung bekommen, wenn sie genau aufzeigen können, was sie auf der Stelle tatsächlich verdient hätten. Das allgemeine Aufstiegspotential der Stelle reicht nicht aus.

Sachverhalt

Ein seit 1994 freigestelltes Betriebsratsmitglied streitet mit ihrem Arbeitgeber über die Höhe ihrer Vergütung. Bevor sie ihr Mandat übernahm, wurde sie nach Entgeltgruppe 7 (EG 7) bezahlt. Durch ihre Arbeit im Betriebsrat hat sie besondere Kenntnisse in Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodellen erworben. Im Jahr 2011 bot ihr der Arbeitgeber eine Stelle als Unterabteilungsleiterin an. Diese Stelle lehnte sie ab, weil sie ihre Betriebsrats Tätigkeit fortsetzen wollte. Für solche Führungspositionen ist im Unternehmen üblicherweise eine Entwicklung bis EG III des „Tarif Plus“-Tarifvertrags vorgesehen. Die Parteien schlossen einen Arbeitsvertrag, der eine Vergütung im Tarif Plus-Bereich vorsah. Zuletzt bezog die Klägerin EG II Tarif Plus, bevor der Arbeitgeber die Vergütung auf EG 14 des normalen Tarifvertrags kürzte. Das Betriebsratsmitglied will die höhere Vergütung nach EG II Tarif Plus. Sie argumentiert dabei mit einer hypothetischen Karriere: Hätte sie die Stelle angenommen, wäre sie heute dort eingruppiert. Die unteren Gerichte gaben ihr Recht, das Bundesarbeitsgericht musste nun entscheiden.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber recht und hob die vorherigen Urteile auf. Das Gericht stellte klar: Eine Betriebsratsvergütung kann sich auch aus einer hypothetischen Karriere ergeben. Das bedeutet, wenn dem Betriebsratsmitglied ohne sein Mandat eine besser bezahlte Stelle angeboten worden wäre und es diese wegen des Mandats abgelehnt hat, kann es die höhere Vergütung verlangen.

Der Arbeitgeber muss beweisen, dass das Stellenangebot gegen das Begünstigungsverbot im Betriebsverfassungsgesetz verstoßen hat, etwa wenn die Klägerin die Anforderungen der Stelle gar nicht erfüllt hätte. Dafür gab es hier keine Hinweise. Die während der Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten durften berücksichtigt werden. Allerdings konnte das Gericht auf

Basis der bisherigen Feststellungen die genaue Höhe der Vergütung nicht bestimmen. Entscheidend ist, was die Klägerin tatsächlich erhalten hätte, wenn sie die Stelle übernommen hätte. Es reicht nicht zu sagen, welche Vergütung auf dieser Stelle theoretisch oder üblicherweise möglich wäre. Die Klägerin hatte nicht ausreichend erklärt, warum sie ohne die Amtstätigkeit genau die EG II Tarif Plus erhalten hätte. Die Vergütung des tatsächlichen Stelleninhabers ist dabei nur ein Hinweis, nicht der entscheidende Maßstab.

Entscheidend ist nach dem BAG vielmehr nicht das allgemeine Entwicklungspotential einer Stelle, sondern die konkrete Vergütung, die das Betriebsratsmitglied bei Übernahme der Stelle tatsächlich bekommen hätte.

Praxishinweis:

Bei Streitigkeiten über hypothetische Karriereverläufe wird meist darüber gestritten, ob die Stelle überhaupt angeboten wurde und ob die Voraussetzungen erfüllt waren. Wichtig ist aber auch die Frage: Wie hoch wäre die Vergütung genau gewesen? Oft wird einfach auf die tarifliche Eingruppierung der Stelle geschaut. Das reicht aber nicht immer, besonders wenn es Spielräume bei der Eingruppierung gibt. Das Gericht betont hier, dass man genau prüfen muss: Was hätte dieser konkrete Mitarbeiter tatsächlich bekommen? Die Vergütung des aktuellen Stelleninhabers ist nur ein Anhaltspunkt. Wenn der Arbeitgeber meint, dass die Vergütung anders wäre, muss er das allerdings beweisen und Gründe dafür nennen.

2. Außerordentliche Kündigung wegen Abwerbeversuche (ArbG Arnsberg, Urt. v. 31.03.2026)

Das Arbeitsgericht Arnsberg hat entschieden, dass eine außerordentliche Kündigung wegen Abwerbeversuchen unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber die gesetzliche Zweiwochenfrist versäumt und keine vorherige Abmahnung ausgesprochen hat.

Sachverhalt

Eine Erzieherin kündigte ihr Arbeitsverhältnis zum 31.03.2026 selbst, da sie zu einem unmittelbar konkurrierenden Arbeitgeber wechseln wollte. Der neue Arbeitgeber warb mit einer Prämie von 1.000,- € für erfolgreiche Weiterempfehlungen. Der bisherige Arbeitgeber warf der Arbeitnehmerin vor, Kollegen abzuwerben. Bereits am 05.11.2025 informierten Mitarbeiter die Führungsebene über entsprechende Gespräche. Am 11.11.2025 wurde die Arbeitnehmerin mit den Vorwürfen konfrontiert, bestritt diese aber und wurde nach dem Gespräch weiterhin beschäftigt. Am 08.12.2025 kündigte der Arbeitgeber fristlos. Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage und begehrte Weiterbeschäftigung sowie ein qualifiziertes Zwischenzeugnis.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht Arnsberg gab der Klage statt. Die außerordentliche Kündigung ist unwirksam, da der Arbeitgeber die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt hat. Der Arbeitgeber

hatte bereits am 05.11.2025 Kenntnis von den Abwerbevorwürfen und spätestens am 11.11.2025 nach dem Gespräch mit der Arbeitnehmerin zuverlässige Kenntnis aller maßgeblichen Tatsachen. Die Kündigung erfolgte erst am 08.12.2025 und damit zu spät. Selbst wenn die Frist gewahrt worden wäre, wäre die Kündigung unverhältnismäßig. Es fehlte an einer vorherigen Abmahnung als milderem Mittel. Die Arbeitnehmerin hatte zuvor keine Abmahnung erhalten, sodass nicht ausgeschlossen werden konnte, dass eine Abmahnung zu einer Verhaltensänderung geführt hätte. Auch handelte es sich nicht um eine so schwere Pflichtverletzung, die eine Abmahnung von vornherein entbehrlich gemacht hätte. Dies wird dadurch bestätigt, dass der Arbeitgeber nach dem Gespräch am 11.11.2025 zunächst keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen zog und die Arbeitnehmerin weiterbeschäftigte. Die Kündigungsschutzklage war somit begründet. Das Arbeitsverhältnis hat somit bis zum 31.03.2026 weiterbestanden.

Praxishinweis:

Achten Sie bei außerordentlichen Kündigungen strikt auf die Einhaltung der Zweiwochenfrist nach § 626 Abs. 2 BGB. Die Frist beginnt mit Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen. Bei Pflichtverletzungen wie Abwerbeversuchen ist nach der Entscheidung des ArbG Arnsberg in der Regel eine vorherige Abmahnung erforderlich.

3. Aktueller Tarifabschluss

Am 10.07.2026 haben sich der Arbeitgeberverband Ernährung Genuss Hessen / Rheinland-Pfalz / Saarland e.V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Molkereien Hessen sowie der Milchindustrie Rheinland-Nassau und Saarland** geeinigt:

- Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab dem 01.07.2026 um 2,5 %
- Auszubildende erhalten einen Tag Freistellung zur Prüfungsvorbereitung im Betrieb (Zwischen- und Abschlussprüfung)
- Laufzeit: 01.07.2026 – 30.06.2027 (12 Monate)

Diesen und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifnachrichten](#).

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Robin Kettner
Syndikusrechtsanwalt