

Die Bundesregierung berichtet über ihre Erwartungen an eine geplante Bundestarifreuregelung (hib – heute im bundestag – 529/2024 vom 26.7.2024) in ihrer Antwort (BT-Drs. 20/12320) auf eine Kleine Anfrage der CDU/CSU-Fraktion (BT-Drs. 20/12171). Darin kündigt sie an, ein Maßnahmenpaket zur Stärkung der Tarifbindung vorzulegen. Ein Teil des Pakets sei die geplante Bundestarifreuregelung. Der Entwurf für diese Regelung werde derzeit noch innerhalb der Regierung abgestimmt. Mit der Regelung könne die Grundlage dafür geschaffen werden, dass Arbeitnehmern bei Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewährt werden, so die Bundesregierung. Damit sei eine Bundestarifreuregelung zugleich geeignet, Wettbewerbsnachteile tarifgebundener Unternehmen zu beseitigen. Sie erwarte, dass unter einer Bundestarifreuregelung für tarifgebundene Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren, künftig in Vergabeverfahren des Bundes kein Wettbewerbsnachteil und kein Grund mehr bestehen würde, die eigene Tarifbindung aufzugeben, führt die Bundesregierung weiter aus. Spiegelbildlich könne davon ausgegangen werden, dass für bislang nicht tarifgebundene Arbeitgeber – insbesondere in Branchen, in denen der öffentlichen Auftragsvergabe des Bundes eine hohe Bedeutung zukommt – wirtschaftliche Anreize entfallen würden, von einer Tarifbindung abzusehen. „Vielmehr dürften vom Bundestarifreuregengesetz Anreize ausgehen, sich generell für eine Tarifbindung zu entscheiden, um durchgehend einheitliche Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft während der Ausführung privater und öffentlicher Aufträge zu ermöglichen“, heißt es in der Antwort weiter. Mit den „von einem Bundestarifreuregengesetz ausgehenden Impulsen, originäre Tarifgebundenheit aufrechtzuerhalten beziehungsweise zu begründen, würde daher zugleich das mitgliedschaftliche Fundament des Tarifvertragssystems als Funktionsbedingung der Tarifautonomie gestärkt“. Man darf unter Berücksichtigung der vielfältig geäußerten Praktikabilitäts- und rechtlichen Vorbehalte gespannt sein auf kommende Regelungsinhalte.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte – Anwendbarkeit deutschen Rechts – Luftverkehrsbetrieb

1. Eine, die internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte begründende, rügelose Einlassung iSv. Art. 26 Abs. 1 Satz 1 Brüssel Ia-VO liegt vor, wenn die Zuständigkeitsrüge nicht spätestens in der Stellungnahme erhoben wird, die nach dem innerstaatlichen Prozessrecht als das erste Verteidigungsvorbringen vor dem angerufenen Gericht anzusehen ist. Es ist zudem erforderlich, die Rüge in der Rechtsmittelinstanz rechtzeitig zu wiederholen (Rn. 3).

2. Eine stillschweigende Rechtswahl ist anzunehmen, wenn die Parteien während des Rechtsstreits im Verfahren deutlich auf eine bestimmte Rechtsordnung Bezug nehmen oder diese ihren rechtlichen Ausführungen zugrunde legen. Dies kann auch nachträglich zu einem Wechsel des Vertragsstatuts führen (Rn. 5).

BAG, Urteil vom 29.5.2024 – 2 AZR 313/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1843-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Beschlussverfahren – Zulässigkeit von Unterlassungs- und Feststellungsbegehren

1. Ein Antrag, mit dem nach seinem Wortlaut die künftige Unterlassung von Entgeltkürzungen begehrt wird, ist in der Regel auf die künftig ungekürzte Zahlung von Entgelt gerichtet (Rn. 12). Die Zulässigkeit eines solchen Begehrens richtet sich nach § 259 ZPO. Diese Vorschrift ermöglicht nicht die Verfolgung von erst in der Zukunft entstehenden Ansprüchen (Rn. 15).

2. § 37 Abs. 2 BetrVG begründet keinen eigenständigen Vergütungsanspruch, sondern sichert

den Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds aus § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. Daher entsteht der Anspruch auf Vergütung eines Betriebsratsmitglieds (erst) mit Erbringung der Arbeitsleistung oder bei Vorliegen der Voraussetzungen, unter denen es Anspruch auf Vergütung ohne Arbeitsleistung hat (Rn. 16).

3. Der Antrag auf Feststellung, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, einen näher beschriebenen Sachverhalt einer bestimmten rechtlichen Bewertung zu unterziehen, betrifft kein Rechtsverhältnis iSd. § 256 Abs. 1 ZPO (Rn. 34).

BAG, Beschluss vom 13.3.2024 – 7 ABR 11/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1843-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge – Tarifwechselklausel – Auslegung einer tariflichen Besitzstandsklausel

1. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist für eine Elementenfeststellungsklage nur gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann. Besteht zwischen den Parteien sowohl über die maßgebende Wochenarbeitszeit als auch über das hierfür zu leistende Entgelt Streit, setzt eine zulässige Elementenfeststellungsklage voraus, dass beide Arbeitsbedingungen Gegenstand eines einheitlichen Feststellungsantrags sind (Rn. 14 f.).

2. Bestimmt ein Arbeitsvertrag, dass „die für den Arbeitgeber ... jeweils unmittelbar und zwingend geltenden Tarifverträge ... in ihrer jeweiligen Fassung ... Anwendung“ finden (sog. Tarifwechselklausel), hat die im Arbeitsvertrag dane-

ben enthaltene Angabe einzelner Regelungen des im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags maßgebenden Tarifvertrags lediglich „deklaratorische“ Bedeutung, wenn die Parteien hierdurch die Bezugnahme nur „ausformuliert“ haben (Rn. 19 ff.).

3. Enthält ein Tarifvertrag eine Regelung, nach der Arbeitnehmern, die vor oder bei Vertragsabschluss höhere Leistungen erhielten als der neu geschlossene Tarifvertrag vorsieht, ein Besitzstand in Höhe der bisherigen Leistungen gewahrt wird, sind hiervon regelmäßig nur Leistungen aus Tarifverträgen derselben Tarifvertragsparteien erfasst (Rn. 28).

BAG, Urteil vom 24.1.2024 – 4 AZR 120/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1843-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Düsseldorf: Rechtsweg für eine Schadensersatzklage gegen einen Organvertreter des Arbeitgebers wegen Datenschutzverstößen und Persönlichkeitsrechtsverletzung

Für die Schadensersatzklage eines Arbeitnehmers gegen die Organvertreterin seines Arbeitgebers (hier: Präsidentin bzw. Vorstandsvorsitzende eines Vereins) wegen datenschutzrechtlicher Verstöße und einer Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Offenlegung von Gesundheitsdaten in einem Mitgliederrundbrief an knapp 10.000 Vereinsmitglieder ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten in entsprechender Anwendung von § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. d) ArbGG eröffnet.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 1.7.2024 – 3 Ta 85/24
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1843-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)