

Das Bundeskabinett hat am 27.11.2024 das von Bundesminister für Arbeit und Soziales *Hubertus Heil* und Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz *Dr. Robert Habeck* vorgelegte Tarifreuegesetz beschlossen (PM des BMAS vom 27.11.2024). Damit wird – so die Mitteilung – ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie geleistet. Nicht tarifgebundene Unternehmen haben angabegemäß bisher grundsätzlich bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitivere Angebote im Vergabeverfahren abzugeben. Dies gilt insbesondere für Lohnkostenvorteile durch untertarifliche Vergütung. Mit dem Bundestarifreuegesetz sollen die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigt und die Tarifbindung dies berücksichtigend gestärkt werden. Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmern künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen. Das Tarifreuegesetz enthält zwei Maßnahmen: Zum einen die Einführung eines neuen Bundestarifreuegesetzes. Öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes werden ab einem Schwellenwert von 30 000 Euro bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen und Dienstleistungskonzessionen und 50 000 Euro bei Bauaufträgen und Baukonzessionen nur noch an Unternehmen vergeben, die sich verpflichten, den zur Auftragsausführung eingesetzten Arbeitnehmern die in der einschlägigen Rechtsverordnung festgesetzten tariflichen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Zum anderen die Online-Betriebsratswahl: Im Rahmen einer Erprobung bei den zwischen dem 1.3. und 31.5.2026 stattfindenden regelmäßigen Betriebsratswahlen soll in Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat besteht, ergänzend zu den bestehenden Formen der Stimmabgabe die Möglichkeit geschaffen werden, die Stimme auch elektronisch abgeben zu können.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Entschädigungsanspruch – erfolgloser Bewerber – Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung und mittelbar wegen des Alters – Fristen bei Benachteiligung aus mehreren Gründen

1. Auch wenn ein Bewerber durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung wegen mehrerer in § 1 AGG genannter Gründe oder wegen eines Grundes iSv. § 1 AGG und der Schwerbehinderung unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG benachteiligt wird, liegt nur eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor, die zu einem einheitlichen Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG führt, der wiederum nur einen Streitgegenstand im prozessualen Sinne bildet. Das gilt selbst dann, wenn die Umstände, die iSv. § 7 Abs. 1 AGG den Kausalzusammenhang zwischen der Benachteiligung und den verschiedenen Gründen belegen, sich jeweils aus einem unterschiedlichen Verhalten des Arbeitgebers ergeben. Bei diesen Umständen handelt es sich lediglich um Begründungselemente des Anspruchs aus § 15 Abs. 2 AGG (Rn. 43 ff. und Rn. 55).

2. Bei der zweimonatigen Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG für die außergerichtliche Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG und der daran anknüpfenden dreimonatigen Klagefrist nach § 61b Abs. 1 ArbGG handelt es sich jeweils um eine materiellrechtliche Ausschlussfrist mit der Folge, dass der Entschädigungsanspruch verfällt, wenn eine der Fristen nicht eingehalten ist (Rn. 26).

3. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG, wonach die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG im Fall der Bewerbung mit der Ablehnung beginnt, ist unions-

rechtskonform dahin auszulegen, dass die Frist nicht vor dem Zeitpunkt beginnt, zu dem der Bewerber Kenntnis von der Benachteiligung erlangt. Dieser Fristbeginn ist nach den Vorgaben des Unionsrechts für jeden, vom Betroffenen geltend gemachten Grund der Benachteiligung gesondert zu bestimmen. Dabei reicht es allerdings aus, dass der Bewerber bezogen auf den jeweiligen Benachteiligungsgrund eine einzelne Indiztatsache kennt, die iSv. § 22 AGG die Vermutung einer Benachteiligung wegen des betreffenden Merkmals begründet (Rn. 40 und Rn. 50 f.).

BAG, Urteil vom 25.7.2024 – 8 AZR 21/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2931-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Freigestelltes Betriebsratsmitglied – Vergütungsanpassung – Beteiligung des Betriebsrats

Die Erhöhung des Arbeitsentgelts eines von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG unterliegt nicht der Mitbeurteilung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

Die Arbeitgeberin, die regelmäßig mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, unterhält in Leipzig zwei Autohäuser, für die der antragstellende Betriebsrat errichtet ist. Nachdem der freigestellte Vorsitzende des Betriebsrats im Jahr 2021 erfolgreich das Assessment Center „Führungskräftepotenzial“ durchlaufen hatte, vergütete ihn die Arbeitgeberin entsprechend einer höheren Entgeltgruppe des einschlägigen Tarifvertrags. Der Betriebsrat hat gemeint, ihm stehe hierbei ein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu, und hat im Rahmen dieses Be-

schlussverfahrens entsprechend § 101 BetrVG seine Beteiligung gerichtlich geltend gemacht.

Die Vorinstanzen haben der Arbeitgeberin aufgegeben, beim Betriebsrat ein Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG einzuleiten. Die gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Dem Betriebsrat steht bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds auf der Grundlage von § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG kein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG zu. Die Norm sieht eine Beteiligung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen vor. Diese bestehen in der Zuordnung der zu verrichtenden Tätigkeit eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der maßgebenden Vergütungsordnung. Bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG erfolgt demgegenüber keine solche Einordnung, sondern eine Anpassung der Vergütung des Betriebsratsmitglieds nach Maßgabe der in diesen Normen geregelten gesetzlichen Vorgaben. Danach ist die Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds entweder entsprechend der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer oder zur Vermeidung einer Benachteiligung anzupassen, weil das Betriebsratsmitglied nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine höher vergütete Position aufsteigen konnte.

BAG, Beschluss vom 26.11.2024 – 1 ABR 12/23
(PM Nr. 31/24 vom 26.11.2024)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2931-2**
unter www.betriebs-berater.de