

Öffentliche Aufträge des Bundes sollen künftig nur noch an Unternehmen mit Tarifbindung vergeben werden. Das sieht der Entwurf der Bundesregierung für ein Tarifneugesetz (BT-Drs. 21/1941) vor (hib – heute im Bundestag – Nr. 463 vom 6.10.2025). Darin erläutert die Regierung, warum sie ein solches Gesetz für nötig hält: Die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien sei trotz Änderungen am Tarifaufstärkungsgesetz, Tarifvertragsgesetz und am Mindestlohngesetz weiter zurückgegangen. Dazu beigetragen habe auch der Umstand, dass nicht tarifgebundene Unternehmen bisher grundsätzlich bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil hätten. „Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitiver Angebote im Vergabeverfahren abzugeben. Dies gilt insbesondere für Lohnkostenvorteile durch untertarifliche Vergütung“, führt die Regierung weiter aus. Mit dem Gesetz sollen die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigt und der Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten eingeschränkt werden. Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen. Der Gesetzentwurf wird am Freitag, 10.10.2025, erstmals im Bundestagsplenum beraten.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Revisionsgrund – Wiedereröffnung einer mündlichen Verhandlung – Verhinderung eines ehrenamtlichen Richters – Telefonkonferenz

1. Auch nach der Neufassung des § 193 Abs. 1 GVG und dem Inkrafttreten von § 9 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 ArbGG zum 19. Juli 2024 und der damit möglichen Durchführung einer Beratung und Abstimmung per Bild- und Tonübertragung ist eine Nachberatung und Abstimmung über die Wiedereröffnung einer mündlichen Verhandlung aufgrund eines nicht nachgelassenen Schriftsatzes bei Einverständnis aller beteiligten Richter im Wege einer Telefonkonferenz, bei der unter Leitung des Vorsitzenden jeder Teilnehmer von seinem Telefonapparat zeitgleich mit jedem anderen Teilnehmer kommunizieren kann und alle Teilnehmer die gesamte Kommunikation mithören können, zulässig (Rn. 5).

2. Eine Entscheidung über die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung darf nur dann ohne einen Richter, der an der mündlichen Verhandlung teilgenommen hat, erfolgen, wenn dieser dauerhaft oder zumindest auf nicht absehbare Zeit an der Durchführung der Nachberatung gehindert ist (Rn. 6).

BAG, Beschluss vom 9.9.2025 – 5 AZN 142/25
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2419-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zulage für die Wahrnehmung von Aufgaben als Gruppenleiter mit erheblicher Verantwortung für Personal nach dem TV DN

Die Bestimmung, wann von einer erheblichen Verantwortung für Personal bei Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen von Sozialpädagogen mit Aufgaben als Team- oder Gruppenleitung nach Teil B Abschnitt I § 3 Abs. TV DN ausgegangen werden kann, bedarf bei quantitativer Betrachtung der Festlegung eines Vergleichswerts (Rn. 39).

BAG, Urteil vom 31.7.2025 – 6 AZR 270/24
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2419-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Bezugnahme auf einen Tarifvertrag – abweichende Vertragsregelungen – Inhaltskontrolle – Rückzahlung einer Sonderzahlung

1. Sind arbeitsvertraglich neben der Inbezugnahme eines Tarifvertrags Klauseln ausformuliert, die nicht nur deklaratorisch den Tariftext wiedergeben, haben diese – fehlt es an einer Kollisionsregel – nach allgemeinen Auslegungsregeln Vorrang vor den in Bezug genommenen Tarifbestimmungen. Die Wirkung der Bezugnahme ist dann auf den verbleibenden Teil des Tarifvertrags beschränkt (Rn. 21 f.).

2. Die Prüfung der Angemessenheit einer arbeitsvertraglich in Bezug genommenen tariflichen Regelung nach § 307 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 BGB ist nicht nach § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB ausgeschlossen, wenn der Arbeitsvertrag den Tarifvertrag nicht insgesamt in Bezug nimmt und die abweichenden Regelungen des Arbeitsvertrags auch nicht ausschließlich zugunsten des Arbeitnehmers wirken (Rn. 23 ff.).

3. Das Kontrollprivileg greift auch dann nicht, wenn sich die beschränkte Verweisung auf sachlich und inhaltlich zusammenhängende geschlossene Regelungsbereiche oder -komplexe eines Tarifvertrags bezieht. Auch eine solche kann die der Bereichsausnahme zugrunde liegende Angemessenheitsvermutung nicht begründen (Rn. 25 ff.).

4. Der Anspruch auf eine – jedenfalls auch – als Gegenleistung für die Erbringung der Arbeitsleistung geschuldete Jahressonderzahlung kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht durch eine Rückzahlungsklausel vom Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden. Entsprechende Regelungen sind unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 BGB (Rn. 54).

5. An diesem Ergebnis ändert nichts, dass eine tarifvertragliche Rückzahlungsklausel mit vergleichbarem Inhalt, die normativ im Arbeitsverhältnis gilt oder kraft vollständiger Inbezugnahme des Tarifvertrags Anwendung findet, keinen Rechtmäßigkeitsbedenken begegnet. Dies ist vielmehr die Folge der Angemessenheitsvermutung und Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen, die vom Arbeitgeber gestellten Klauseln nicht zukommt (Rn. 55).

BAG, Urteil vom 2.7.2025 – 10 AZR 162/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2419-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Hamm: Kameraüberwachung – Persönlichkeitsrecht – Geldentschädigung

Eine permanente unzulässige Überwachung nahezu der gesamten Betriebsräume und des Arbeitsplatzes über einen Zeitraum von 22 Monaten trotz Widerspruchs des betroffenen Arbeitnehmers stellt eine schwere Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar und rechtfertigt die Zuerkennung einer Geldentschädigung in Höhe von 15.000 Euro.

LAG Hamm, Urteil vom 28.5.2025 – 18 SLa 959/24
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2419-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Streikziel – gemeinsamer Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags

Das Streikziel eines gemeinsamen Antrages der Tarifvertragsparteien nach § 5 Abs. 1 TVG auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages ist rechtmäßig. (n.rkr.)

LAG Nürnberg, Urteil vom 8.4.2025 – 7 SLa 213/24
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2419-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)