

Die Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS) und für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) haben jüngst einen 58-seitigen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen (Tariftreuegesetz) vorgelegt. Wesentliches Anliegen des Entwurfs ist gemäß Mitteilung des BMAS „die [Sicherung der] Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie, indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird und zugleich durch eine breite Einbindung der Beschäftigten auf betriebspartnerschaftlicher Ebene wesentliche Voraussetzungen für eine starke Sozialpartnerschaft verankert werden“ (dazu der Referentenentwurf auf den Seiten 1 f., 20 f.). Dafür soll das Bundestariftreuegesetz die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigen. Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmern künftig insofern tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen. Überdies soll mit der Erprobung der Onlinewahl bei den anstehenden regelmäßigen Betriebsratswahlen 2026 der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und den damit einhergehenden im Wandel befindlichen Arbeitsgewohnheiten Rechnung getragen werden. Online-Betriebsratswahlen sollen vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung entsprechend zukunftsgerecht ausgestaltet werden (neuer § 18a BetrVG laut Seiten 17 f. des Entwurfs). Um den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Gründung eines Betriebsrats sowie den Schutz der Betriebsrats-tätigkeit weiter zu verbessern, sollen Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder künftig von Amts wegen verfolgt werden (§ 119 BetrVG als Officialdelikt). Zu den Inhalten des Entwurfs wird rege Stellung genommen. So zeigt sich etwa der DGB laut seiner ausführlichen Stellungnahme vom 28.10.2024 kritisch und bereits enttäuscht von den „im Rahmen der Abstimmungen ... im Vorfeld erfolgten Verschlechterungen“, zu denen „insbesondere ein aufwändiges und kompliziertes Antragsverfahren inkl. einer Clearingstelle und die Einschränkung des Anwendungsbereichs im Rahmen der Definition des Auftragsgegenstandsbezugs“ gehörten. Die weitere Diskussion bleibt interessant.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Freigestelltes Betriebsratsmitglied – Provision – erfolgsabhängiges Entgelt

1. § 37 Abs. 2 BetrVG begründet keinen eigenständigen Vergütungsanspruch, sondern sichert den Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds aus § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag (Rn. 22).

2. Das Verbot der Entgeltminderung soll auch die Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Übernahme eines Betriebsratsamts fördern, indem es ihm die Befürchtung nimmt, Einkommenseinbußen durch die Wahrnehmung eines Ehrenamts zu erleiden (Rn. 22).

3. Die Berechnung der geschuldeten Vergütung nach dem Lohnausfallprinzip erfordert eine hypothetische Betrachtung, welches Arbeitsentgelt das Betriebsratsmitglied ohne die Arbeitsbefreiung verdient hätte. Zur Berechnung der hypothetischen Vergütung ist die Methode zu wählen, die dem Lohnausfallprinzip am besten gerecht wird. Dabei sind die Besonderheiten des jeweiligen Vergütungsbestandteils zu berücksichtigen. Gegebenenfalls ist bei schwankenden Bezügen eine Schätzung nach den Grundsätzen des § 287 Abs. 2 ZPO vorzunehmen (Rn. 24).

BAG, Urteil vom 12.6.2024 – 7 AZR 141/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2675-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO wegen Überwachung durch eine Detektei – Anspruchshöhe

1. Die Dokumentation des sichtbaren Gesundheitszustands eines Arbeitnehmers ist eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten iSv. Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO iVm. § 26 Abs. 3, § 22 Abs. 2 BDSG (Rn. 22).

2. Hat der Arbeitgeber Zweifel am Vorliegen einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit und möchte er den Arbeitnehmer deshalb durch Detektive beobachten lassen, kann die daraus folgende Verarbeitung von Gesundheitsdaten im datenschutzrechtlichen Sinn nur erforderlich sein, wenn der Beweiswert der vorgelegten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert und eine Untersuchung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse nicht möglich oder erfolgversprechend ist (Rn. 23 ff.).

3. Eine rechtswidrige Überwachung kann wegen des Verlusts der Kontrolle über personenbezogene Daten einen immateriellen Schaden iSv. Art. 82 Abs. 1 DSGVO begründen (Rn. 34).

4. Bei der Bemessung der Höhe des Schadenersatzes nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO haben die nationalen Gerichte die innerstaatlichen Vorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten über den Umfang der finanziellen Entschädigung anzuwenden, sofern die unionsrechtlichen Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität beachtet werden. Der konkret aufgrund des Verstoßes gegen die Datenschutz-Grundverordnung erlittene Schaden ist in vollem Umfang auszugleichen (Rn. 36).

BAG, Urteil vom 25.7.2024 – 8 AZR 225/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2675-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Tarifliche Altersfreizeit – Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter

1. Der vollständige Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von der Gewährung bezahlter Altersfreizeit gemäß § 2a Ziff. 1 Abs. 2 Satz 1 MTV verstößt gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG (Rn. 19 ff.). Mit der Regelung haben die Tarifvertragsparteien ihre Rechtsetzungsbefugnis – auch unter Berücksich-

tigung ihres Beurteilungs- und Ermessensspielraums – überschritten (Rn. 31 ff.).

2. Die Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG steht einer Überprüfung des tariflichen Ausschlusses Teilzeitbeschäftigter von der bezahlten Altersfreizeit am Maßstab des Benachteiligungsverbots des § 4 Abs. 1 TzBfG nicht entgegen. Tarifvertragliche Regelungen müssen mit höherrangigem Recht vereinbar sein (Rn. 27).

3. Besteht eine Tatsacheneinschätzung der Tarifvertragsparteien darin, dass eine auszugleichende Belastung nur bei einer Vollzeitbeschäftigung gegeben ist, unterliegt diese Bewertung einer – eingeschränkten – gerichtlichen Kontrolle. Liegt der Tatsacheneinschätzung nicht erkennbar ein allgemeiner Erfahrungssatz zugrunde, sind die Kriterien, auf denen die Einschätzung beruht, näher darzulegen (Rn. 30 ff.).

4. Die sich allein am Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit von älteren Arbeitnehmern orientierende Differenzierung bei der Gewährung vergüteter Altersfreizeit ist nicht durch Unterschiede im Tatsächlichen sachlich gerechtfertigt. Es gibt keinen allgemeinen Erfahrungssatz, der die Annahme rechtfertigen könnte, für Arbeitnehmer ab Vollendung des 58. Lebensjahres bestehe eine qualitative Belastung erst ab einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden (Rn. 34).

5. Aus § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG folgt, dass die Tarifregelung nach § 134 BGB nichtig ist. Die Diskriminierung kann allein durch eine „Anpassung nach oben“ beseitigt werden (Rn. 35).

BAG, Urteil vom 9.7.2024 – 9 AZR 296/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2675-3**
unter www.betriebs-berater.de