

Der Bund will öffentliche Aufträge künftig nur noch an Firmen vergeben, die an Tarifverträge gebunden sind. Das sieht der Entwurf für ein Tariftreugesetz (BT-Drs. 20/14345 vom 20.12.2024) vor, der das Ziel hat, die seit Jahren rückläufige Tarifbindung in deutschen Unternehmen wieder zu stärken (hib – heute im bundestag – Nr. 13/2025 vom 9.1.2025). Zwar seien mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz 2014 wichtige Maßnahmen zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems ergriffen worden. Dennoch sei in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen, erläutert die Regierung. „Dazu beigetragen hat auch der Umstand, dass nicht tarifgebundene Unternehmen bisher grundsätzlich bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil haben. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen.“ Diese Benachteiligung soll mit dem Gesetz aufgehoben werden. Außerdem enthält der Entwurf Regelungen zu Online-Betriebsratswahlen, die erprobt werden sollen. Ziel ist es, Betriebsratswahlen zukunftsgerecht auszugestalten. Im Rahmen der Erprobung soll bei den zwischen dem 1.3. und 31.5.2026 stattfindenden regelmäßigen Betriebsratswahlen in Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat besteht, die Möglichkeit geschaffen werden, die Stimme alternativ auch elektronisch abgeben zu können.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: (Teil-)freigestelltes Betriebsratsmitglied – Vergütung

1. Die Ermittlung der Höhe des dem Betriebsratsmitglied während seiner Freistellung von der beruflichen Tätigkeit nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlenden Arbeitsentgelts erfolgt auf Grundlage einer hypothetischen Betrachtung. Es ist zu ermitteln, welches Arbeitsentgelt das Betriebsratsmitglied verdient hätte, wenn es keine Betriebsratsstätigkeit, sondern seine berufliche Tätigkeit geleistet hätte (Rn. 12). In der Zahlung der so ermittelten Vergütung liegt regelmäßig kein Verstoß gegen das Begünstigungsverbot aus § 78 Satz 2 BetrVG (Rn. 28 ff.).

2. Bei der Ermittlung von nach § 37 Abs. 2 BetrVG fortzuzahlenden Zulagen und Zuschlägen, die für die Erschwernis der Arbeit zu ungünstigen Zeiten gewährt werden, ist es unerheblich, ob die Betriebsratsstätigkeit zu zuschlags- bzw. zulagenpflichtigen Zeiten erbracht wurde oder hätte erbracht werden müssen. Maßgeblich ist allein, ob bzw. in welchem Umfang das Betriebsratsmitglied ohne seine Betriebsratsstätigkeit zu solchen Zeiten tatsächlich gearbeitet hätte (Rn. 17 ff., 25 ff.).

3. Etwas Anderes kann allenfalls dann gelten, wenn der Umstand, dass die Arbeitsleistung nicht mehr zu zulagen- bzw. zuschlagspflichtigen Zeiten erbracht wird bzw. würde, nicht ausschließlich auf der (Teil-)Freistellung des Betriebsratsmitglieds beruht, sondern auch auf einer anderen Ursache wie etwa einer einvernehmlichen Einigung der Arbeitsvertragsparteien über eine andere Lage der Arbeitszeit (Rn. 20 ff.).

4. 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. 35).

5. Zur Vermeidung einer rechnerischen Begünstigung oder Benachteiligung iSv. § 78 Satz 2 BetrVG ist bei der Ermittlung von auf eine Teilfreistellung entfallenden Vergütungsbestandteilen keine zeitanteilige Berechnung, sondern eine Gesamtberechnung des fiktiven Betrags durchzuführen. Von dem so berechneten Betrag sind sodann tatsächlich erfolgte Zahlungen abzuziehen (Rn. 36).

BAG, Urteil vom 28.8.2024 – 7 AZR 197/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-179-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Gleichstellungsbeauftragte – abgelehnte Bewerbung einer zweigeschlechtlichen Person

1. Eine Ungleichbehandlung kann nach § 8 Abs. 1 AGG wegen eines mit einem Grund iSv. § 1 AGG im Zusammenhang stehenden Merkmals gerechtfertigt sein, wenn das Merkmal – oder sein Fehlen – eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Dies ist der Fall, wenn davon die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit abhängt (Rn. 19).

2. Sieht das Recht eines Bundeslandes zwingend vor, dass die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten mit einer Frau zu besetzen ist, kann die Ablehnung der Bewerbung einer zweigeschlechtlichen Person auf eine solche Stelle nicht allein mit der Berufung auf diese landesgesetzliche Vorgabe gerechtfertigt werden. Es ist vielmehr zu prüfen, ob das Landesrecht mit höherrangigem Recht vereinbar ist (Rn. 21).

3. Die im Landesrecht von Schleswig-Holstein vorgesehene Beschränkung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten auf das weibliche Geschlecht ist nach § 8 Abs. 1 AGG, Art. 14 Abs. 2 RL 2006/54/EG gerechtfertigt. Angesichts der Zielsetzung und der hierauf ausgerichteten landesgesetzlichen Aufgabenbeschreibung ist es eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, dass die Gleichstellungsbeauftragte das gleiche Geschlecht aufweist wie die

vorrangig zu fördernden weiblichen Beschäftigten (Rn. 22 ff.).

4. Hierdurch werden zweigeschlechtliche Menschen nicht in ihrem Gleichheitsgrundrecht aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG verletzt. Die mit der Beschränkung auf Frauen verbundene Benachteiligung ist durch Art. 3 Abs. 2 GG gerechtfertigt (Rn. 33 ff.).

BAG, Urteil vom 17.10.2024 – 8 AZR 214/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-179-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG – Benachteiligung wegen des Geschlechts – Einwand des Rechtsmissbrauchs

1. Das Verlangen eines erfolglosen Bewerbers auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG kann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt sein. Rechtsmissbrauch ist anzunehmen, wenn sich aufgrund einer Würdigung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass der Bewerber sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihm darum ging, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung geltend machen zu können (Rn. 24).

2. Der Begriff der unzulässigen Rechtsausübung ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist deshalb in der Revisionsinstanz nur darauf überprüfbar, ob es den Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (Rn. 29).

BAG, Urteil vom 19.9.2024 – 8 AZR 21/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-179-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)