Das LAG Schleswig-Holstein hat, unter Verweis auf die PM Nr. 2/2024, entschieden, dass ein Leiharbeitnehmer nicht ohne weiteres eine Inflationsausgleichsprämie erhält, die im Entleiherbetrieb den dort Beschäftigten gezahlt wird (Urteil, 6.3.2025 – 5 Sa 222 d/24, rkr., PM Nr. 2/2025 vom 9.7.2025). Damit bestätigte das LAG die erstinstanzliche Entscheidung. Die Klägerin wurde von ihrer Arbeitgeberin, einem Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen – der Beklagten –, in einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie („Entleiherin") eingesetzt. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31.7.2023. Der Arbeitsvertrag der Parteien verwies u. a. auf die für Leiharbeitnehmer geltenden Tarifverträge über Branchenzuschläge für die Metall- und Elektroindustrie („TV BZ ME") sowie Inflationsausgleichsprämie („TV IAP ME"). Die Entleiherin füllte der Beklagten einen „Fragebogen zur Ermittlung von Equal Pay sowie des Branchenzuschlags ab dem 16. Einsatzmonat" aus. Die Mitarbeiter im Betrieb der Entleiherin erhielten im Juni 2023 eine Inflationsausgleichsprämie i. H. v. 1 000 Euro, die Klägerin dagegen nicht. Sie macht nun gerichtlich diese 1 000 Euro sowie weitere 1 200 Euro geltend. Für die erste Zahlung bestehe durch den Fragebogen eine Equal-pay-Vereinbarung zwischen der Klägerin und der Beklagten. Die Gleichstellung sei auch nicht per Tarifvertrag ausgeschlossen worden. Hinsichtlich der zweiten Zahlung könne die Inflationsausgleichsprämie nach dem TV IAP ME bereits dann verlangt werden, wenn deren Voraussetzungen nach Inkrafttreten des Tarifvertrages, aber vor dem ersten Auszahlungszeitpunkt im Januar 2024 erfüllt gewesen seien. Damit sei die Prämie auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen. Das LAG entschied, dass der von der Entleiherin ausgefüllte Fragenbogen der Beklagten keine Equal-pay-Vereinbarung mit deren Arbeitnehmern darstellt. Die Klägerin habe auch nicht die Voraussetzungen für eine Gleichstellung mit den Mitarbeitern der Entleiherin i. S. d. § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG vorgetragen. Dazu hätte sie als darlegungs- und beweisbelaste Klägerin einen Gesamtvergleich der Entgelte im Überlassungszeitraum vornehmen müssen, was unterblieb. Sie könne die Inflationsausgleichsprämien auch nicht aus dem TV IAP ME beanspruchen. Die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, dass im jeweiligen Auszahlungsmonat (Januar – November 2024) der tariflichen Inflationsausgleichsprämien noch ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden haben müsse, was hier jedoch bereits in 2023 beendet war.

Prof. Dr. Christian Pelke, Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidung

BAG: „Digitales" Zugangsrecht der Gewerkschaft zum Betrieb – Pflicht des Arbeitgebers zur Mitteilung von betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer – Nutzung eines digitalen Unternehmensnetzwerks – Verlinkung

1. Art. 9 Abs. 3 GG schützt Koalitionen nicht nur in ihrem Bestand und ihrer organisatorischen Ausgestaltung, sondern auch in ihren Betätigungen, soweit diese der Wahrung oder Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen. Hierzu gehören insbesondere die Werbung neuer Mitglieder und die Information von Arbeitnehmern über die gewerkschaftlichen Aktivitäten (Rn. 36 f.).

2. Kollidiert die Art und Weise der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung mit verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechtspositionen des Arbeitgebers, bedarf es einer Ausgestaltung durch die Rechtsordnung, die – mangels Tätigwerdens des Gesetzgebers – ggf. durch richterliche Rechtsfortbildung zu erfolgen hat. Hierbei ist im Weg praktischer Konkordanz ein möglichst schonender Ausgleich der gegenläufigen Grundrechtspositionen zu erzielen (Rn. 39 ff.).

3. Bei der Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit durch die Gerichte müssen die grundrechtlich verbürgten Gewährleistungen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden, soweit diese betroffen sind (Rn. 70).

4. Der Anspruch einer tarifzuständigen Gewerkschaft gegen einen Arbeitgeber auf – bloße – Mitteilung der betrieblichen E-Mail-Adressen seiner Arbeitnehmer zum Zweck gewerkschaftlicher Information und Mitgliederwerbung kann nicht auf eine gesetzesvertretende Rechtsfortbildung durch die Gerichte gestützt werden. Eine von ihnen vorzunehmende Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit darf nicht auf das „Wie" des Zugangs zum betrieblichen Kommunikationssystem beschränkt werden, sondern muss stets auch die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Betätigung der Gewerkschaft selbst erfassen (Rn. 41 ff.).

5. Das Begehren einer tarifzuständigen Gewerkschaft, über das betriebliche E-Mail-System eines Arbeitgebers in bestimmtem Umfang Werbung zu betreiben und entsprechende Informationen an dessen Arbeitnehmer zu versenden, fällt in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG. Die dem Arbeitgeber durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Koalitionsfreiheit wird hierdurch nicht betroffen (Rn. 61, 64).

6. Begehrt die Gewerkschaft die Mitteilung von betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber und möchte sie diese für die Übersendung von E-Mails verwenden, berührt dies nicht die negative Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG der betroffenen Arbeitnehmer. Ein solches Verlangen kann jedoch sowohl mit deren – durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleisteten – informationellem Selbstbestimmungsrecht als auch mit dem in Art. 8 GRC verbürgten Recht auf Schutz personenbezogener Daten konfligieren, wenn der Nutzername der jeweiligen E-Mail-Adresse der Name des Arbeitnehmers ist (Rn. 66 ff., 71 ff.).

7. Haben das informationelle Selbstbestimmungsrecht und Art. 8 GRC im konkreten Kontext den gleichen Inhalt und die gleiche Bedeutung, bedarf es keiner Entscheidung darüber, ob das in der Verfassung garantierte Grundrecht durch den – bei vollständig vereinheitlichtem Unionsrecht bestehenden – Anwendungsvorrang des unionalen Grundrechts verdrängt wird (Rn. 69).

8. Es ist nicht generell ausgeschlossen, dass eine richterrechtliche Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit kooperative Elemente zugunsten des sozialen Gegenspielers vorsieht, die für die andere Seite mit Belastungen verbunden sind (Rn. 77).

9. Der Umstand, dass eine Gewerkschaft im Betrieb Werbemaßnahmen durchführen und die Arbeitnehmer persönlich ansprechen will, um deren betriebliche E-Mail-Adresse für eine Übersendung weiterer Werbung und Informationen zu erhalten, kann in der Regel die – von der Gewerkschaft aufzuzeigende – Notwendigkeit eines mehr als einmal im Halbjahr erfolgenden Zutritts zum Betriebsgelände begründen (Rn. 83).

10. Das Interesse einer tarifzuständigen Gewerkschaft, ein üblicherweise im Betrieb verwendetes soziales Netzwerk des Arbeitgebers für Werbe- und Informationszwecke zu nutzen, ist grundsätzlich durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt (Rn. 107).

11. § 9 Abs. 3 Satz 2 BPersVG kann im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes nicht analog angewendet werden (Rn. 121 ff.).

BAG, Urteil vom 28.1.2025 – 1 AZR 33/24

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1715-1** unter www.betriebs-berater.de