

Laut einer Antwort der Bundesregierung (hib – heute im Bundestag Nr. 308/2025 vom 17.7.2025) gilt ein Tarifvertrag nur noch für rund 40 % der Beschäftigten. Gemäß der Mitteilung arbeitet die Bundesregierung auch darum aktuell an einem Aktionsplan für Tarifbindung. Das schreibt sie in einer Antwort (BT-Drs. 21/857 vom 10.7.2025) auf eine Kleine Anfrage (BT-Drs. 21/661 vom 26.6.2025) der Fraktion Die Linke. In diesem Zusammenhang verweist die Regierung auf die EU-Mindestlohnrichtlinie von 2022, wonach die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, einen solchen Aktionsplan zu erarbeiten, wenn die Tarifbindung der Betriebe im Land unter 80 % liegt. Aus der Antwort geht weiter hervor, dass in Deutschland nur noch 40,5 % der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten und es 2004 noch 57,6 % waren. Deutlich unterscheiden sich nach der Mitteilung dabei die Werte zwischen Ost- und Westdeutschland (2024: 30,8 % und 42,6 %), aber auch zwischen einzelnen Bundesländern (Nordrhein-Westfalen: 49,3 %; Berlin und Sachsen-Anhalt: 27,8 %) sowie zwischen verschiedenen Branchen (Öffentliche Verwaltung: 87,6 %; Finanz- und Versicherungsgewerbe: 66,4 %; Information und Kommunikation: 9,6 %). Diese Daten stammen laut der Antwort aus dem IAB-Betriebspanel 2004–2024. Die Antwort enthält viele weitere Tabellen (37 Seiten) zu verschiedenen Aspekten (z. B. Urlaubstage, Löhne), die den Unterschied zwischen tarifgebunden und nicht tarifgebundenen Betrieben im Einzelnen und lesenswert aufschlüsseln.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Internationale Zuständigkeit – nachvertragliches Wettbewerbsverbot – Berechnung der Karenzentschädigung – virtuelle Aktienoptionen

1. Die internationale Zuständigkeit für eine arbeitsgerichtliche Streitigkeit richtet sich nach der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012, sofern ein Auslandsbezug gegeben ist. Ein solcher Auslandsbezug kann sich daraus ergeben, dass zwei in demselben Mitgliedstaat ansässige Parteien eines Vertrags die Zuständigkeit der Gerichte eines anderen Mitgliedstaats für Rechtsstreitigkeiten aus diesem Vertrag vereinbaren (Rn. 22).

2. Virtuelle Aktienoptionsrechte sind bei der Berechnung der Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2, § 74b Abs. 2 HGB zu berücksichtigen, wenn sie noch im bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeübt werden. Sie sind als wechselnde Bezüge iSv. § 74b Abs. 2 HGB nach dem Durchschnitt der letzten drei Jahre in die Berechnung einzubeziehen. Für die Berechnung der Karenzentschädigung nach § 74b Abs. 2 HGB ist regelmäßig nicht entscheidend, ob die Optionsrechte innerhalb der letzten drei Jahre „gevestet“ bzw. „erdient“ wurden, sondern ob sie in diesem Zeitraum ausgeübt wurden (Rn. 48).

BAG, Urteil vom 27.3.2025 – 8 AZR 139/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1779-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Vorruhestandsgeld – Benachteiligung wegen Teilzeit

1. Die Betriebsparteien verfügen bei der Ausgestaltung von Sozialplänen über Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen. Dabei haben sie allerdings das Verbot des § 4 Abs. 1 TzBfG zu beachten, dem zufolge in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden dürfen (vgl. BAG 30. Januar 2024 – 1 AZR 62/23 –; Rn. 18).

2. Fließt in die Berechnung des Vorruhestandsgelds der Beschäftigungsgrad ein, mit dem der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses tätig war (sog. Mischrechnung), liegt hierin eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten wegen der Teilzeit, die nach § 4 Abs. 1 TzBfG der Rechtfertigung durch einen Sachgrund bedarf (Rn. 22 ff.).

3. Besteht der Zweck des Vorruhestandsgelds darin, die Versorgungslücken auszugleichen, die mit dem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben einhergehen, dürfen in die Mischrechnung nur solche Beschäftigungszeiten einfließen, die für die Bestimmung des zu sichernden Lebensstandards von Bedeutung sind. An diesem Erfordernis kann es bei länger in der Vergangenheit liegenden Zeiträumen fehlen (Rn. 29).

4. Der Rechtsgedanke des § 139 BGB, dem zufolge die Teilnichtigkeit eines Rechtsgeschäfts nicht zwingend dessen Gesamtnichtigkeit bedingt, ist auf Betriebsvereinbarungen anwendbar. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen hat hierbei die Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung nur dann zur Folge, wenn der verbleibende Teil ohne die unwirksamen Bestimmungen keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr enthält (Rn. 41).

BAG, Urteil vom 29.4.2025 – 9 AZR 287/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1779-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Insolvenz – Eintrittspflicht des Trägers der Insolvenzsicherung – Ausschlussstatbestand bei im Rahmen von Übertragungen gegebenen Zusagen

1. Nach § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG besteht ein Anspruch auf Leistungen gegen den Träger der Insolvenzsicherung bei Zusagen und Verbesserungen von Zusagen, die in den beiden letzten Jahren vor dem Eintritt des Sicherungsfalls erfolgt sind, für im Rahmen von Übertragungen gegebene Zusagen nur, soweit der Übertragungswert die

Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (Rn. 14).

2. § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG enthält eine unwiderlegbare Vermutung und damit einen zeitlich begrenzten objektiven Ausschlussstatbestand. Zusagen und Verbesserungen von Zusagen iSd. Norm sind alle Änderungen, die den Begünstigten im Vergleich zu der bis dahin geltenden Zusage mit Wirkung für den Insolvenzschutz besserstellen (Rn. 15, 18).

3. Die Übernahme einer Altersversorgungsverpflichtung durch den neuen Arbeitgeber iSd. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG im Rahmen eines vertraglichen Arbeitgeberwechsels zählt zu den Zusagen iSd. § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG (Rn. 19).

BAG, Urteil vom 6.5.2025 – 3 AZR 130/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1779-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Schadensersatzanspruch gegen einen Ex-Kollegen für den Verlust des Arbeitsplatzes auf Grund eines erhobenen Vorwurfs – Abgrenzung zwischen Meinungsäußerung und Tatsachenbehauptung

1. Das „Recht am Arbeitsplatz“ ist kein absolutes Recht im Sinne von § 823 Abs. 1 BGB.

2. Wird eine wertende Aussage sowohl mit wahren als auch mit unzutreffenden Tatsachen unterlegt und stellt sich deshalb der Kern der gesamten wertenden Aussage in einem falschen Licht dar, so kann dies Grundlage für einen deliktischen Schadensersatzanspruch sein. Der Kläger hat in einem solchem Fall allerdings zu beweisen, dass ihm der geltend gemachte Schaden gerade durch das unwahre Mehr an tatsächlichen Behauptungen entstanden ist.

Beschwerde wurde beim BAG am 02.06.2025 unter dem Az.: 8 AZN 319/25 eingelegt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 24.2.2025 – 1 SLa 149/24
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1779-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)