

Eine erste Bilanz des Kabinetts zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG): Gemäß einer Mitteilung der Bundesregierung (hib – heute im bundestag Nr. 338/2025 vom 8.8.2025) zeigen derweil öffentlich zugängliche Studien, Medienberichte und Rückmeldungen von Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen, dass das LkSG bereits zwei Jahre nach Inkrafttreten positive Wirkungen entfaltet. Das schreibt die Bundesregierung in ihrer Antwort (BT-Drs. 21/1067) auf eine Kleine Anfrage (BT-Drs. 21/870). Nach Ansicht der Bundesregierung ist davon auszugehen, dass die positiven Wirkungen mit längerer Anwendung gesetzlicher Sorgfaltspflichten zunehmen werden. Als Indikator für die Entwicklungen bei den menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten von gesetzlich verpflichteten Unternehmen werde in den nächsten Jahren verstärkt der jährliche Rechenschaftsbericht des für die Durchsetzung und die behördliche Kontrolle des LkSG zuständigen Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) dienen, mit dem anonymisiert über die Erkenntnisse aus den Prüftätigkeiten berichtet wird. Evaluierungsprozesse auf nationaler bzw. europäischer Ebene seien in Arbeit bzw. würden folgen. Auf EU-Ebene verfüge Frankreich mit dem „Loi relative au devoir vigilance“ (LOI n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre) über ein nationales LkSG. Außerhalb der EU hätten die Länder Australien, Kanada, Norwegen, USA, Großbritannien und Nordirland Gesetze zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten erlassen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Auslegung einer vertraglichen Bezugnahmeregulation – Inflationsausgleichsprämie – Vertragsauslegung

1. Bei den Sonderzahlungen nach §§ 2, 3 TV Inflationsausgleich handelt es sich nicht um Teile des regelmäßig geschuldeten Entgelts. Sie werden daher von einer allein auf die Eingruppierungsregelungen und das damit verbundene Tabellenentgelt des TVöD/VKA gerichteten Bezugnahmeklausel nicht erfasst (Rn. 24 ff.).

2. Eine ergänzende Vertragsauslegung kommt nur bei Vorliegen einer planwidrigen Regelungslücke in Betracht. Haben die Arbeitsvertragsparteien eine Bezugnahme auf tarifliche Eingruppierungsregelungen und das Tabellenentgelt eines Tarifwerks beschränkt, sind alle anderen tariflichen Regelungen bewusst hiervon ausgenommen. Diese vollständige Vereinbarung wird nicht dadurch lückenhaft, dass die Tarifvertragsparteien nach Abschluss des Arbeitsvertrags Gestaltungselemente nutzen, die für die Arbeitsvertragsparteien nicht vorhersehbar waren (Rn. 31 ff.).

BAG, Urteil vom 21.5.2025 – 4 AZR 166/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1907-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Bezugnahme auf mehrere Tarifwerke – ergänzende Vertragsauslegung

1. Verweist ein Arbeitsvertrag neben den Tarifverträgen, an welche die Arbeitgeberin gebunden ist, auch auf andere, steht dies einer Auslegung als zeitdynamische Bezugnahme, deren Dynamik nach der früheren Rechtsprechung des Senats mit dem Ende der Tarifgebundenheit der Arbeitgeberin entfällt – sog. Gleichstellungsabrede – entgegen (Rn. 17 ff.).

2. Die Wirksamkeit einer Bezugnahmeklausel setzt nach allgemeinen Vertragsgrundsätzen voraus, dass die in Bezug genommenen Tarifnormen eindeutig bestimmbar sind. Maßgebend ist der Zeitpunkt ihrer jeweiligen Anwendung. Eine Ver-

weisung auf mehrere Tarifwerke ist eindeutig, solange die in Bezug genommenen Tarifverträge identisch sind (Rn. 30 ff.).

3. Haben die Parteien keine ausdrückliche oder konkludente Kollisionsregel für den Fall getroffen, dass die in Bezug genommenen Tarifwerke später unterschiedliche Regelungen enthalten, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Bezugnahme, sondern zu deren Teilunwirksamkeit und zum Wegfall der vereinbarten Dynamik (Rn. 35).

4. Ist aufgrund des Fehlens einer Kollisionsregelung eine planwidrige Regelungslücke entstanden und kommen mehrere Möglichkeiten der Lückenschließung im Wege ergänzender Vertragsauslegung in Betracht, ist bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen diejenige zu wählen, welche aus einer objektiv-generalisierenden Sicht dem hypothetischen Willen beider Parteien Rechnung trägt (Rn. 36 ff.).

BAG, Urteil vom 21.5.2025 – 4 AZR 267/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1907-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebsratsmitglied – Vergütungsanpassung

Im Zusammenhang mit der (Mindest-)Bemessung des Arbeitsentgelts von Mitgliedern des Betriebsrats nach § 37 Abs. 4 BetrVG ist zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer auf den Zeitpunkt der erstmaligen Übernahme des Betriebsratsamts – sowie bei Vorliegen eines sachlichen Grundes auf einen späteren Zeitpunkt – grundsätzlich auch dann abzustellen, wenn nach Beendigung der Amtszeit noch während des nachwirkenden Entgeltsschutzzeitraums iSv. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG bzw. dessen Erhöhung iSv. § 38 Abs. 3 BetrVG wegen Wiederwahl des Betriebsratsmitglieds eine weitere Amtszeit beginnt.

BAG, Urteil vom 20.3.2025 – 7 AZR 181/24
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1907-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Entscheidung über den nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag – Rechtsschutzinteresse bei „überholtem“ Kollisionszeitpunkt

1. Im Verfahren nach § 99 ArbGG ist neben den Parteien der kollidierenden Tarifverträge der hieran gebundene Arbeitgeber beteiligt. Dieser ist von einer Entscheidung nach § 99 Abs. 3 ArbGG unmittelbar betroffen. Die tarifgebundenen betriebsangehörigen Arbeitnehmer, für die dies ebenfalls gilt, sind aus verfahrensspezifischen Gründen nicht beteiligt (Rn. 16 ff.).

2. Die in § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG vorgesehene Verdrängungswirkung des Minderheitstarifvertrags setzt keinen rechtskräftigen Beschluss nach § 99 Abs. 3 ArbGG voraus, sondern tritt im Kollisionsfall kraft Gesetzes unmittelbar ein (Rn. 26 ff.).

3. Ein Antrag nach § 99 Abs. 1 ArbGG, der auf die Feststellung des nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrags in einem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum abzielt, kann zulässig sein. Voraussetzung ist allerdings das Bestehen eines besonderen Rechtsschutzinteresses aufgrund einer gegenwärtigen, konkreten Beeinträchtigung des durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Rechts der Tarifvertragsparteien, namentlich auf Anwendung der Tarifverträge in den von ihnen erfassten Individualarbeitsverhältnissen (Rn. 34 ff.).

4. Im Verfahren nach § 99 ArbGG ist es nach § 559 Abs. 1 ZPO grundsätzlich ausgeschlossen, in der Rechtsbeschwerdeinstanz die Feststellung eines nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrags für einen anderen Kollisionszeitpunkt zu beantragen als für denjenigen, der in der Vorinstanz Verfahrensgegenstand war (Rn. 39 ff.).

BAG, Beschluss vom 19.3.2025 – 4 ABR 35/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1907-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)