

Laut einer Pressemitteilung des LAG Niedersachsen vom 16.10.2024 hat das ArbG Braunschweig am 15.10.2024 26 Klagen verhandelt, mit denen außertariflich Beschäftigte der Volkswagen AG – vorrangig aus Managementkreisen – von dem Unternehmen die Zahlung des zweiten Teils einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1 000 Euro und die Weitergabe einer Tariflohnerhöhung von 3,3% ab dem 1.5.2024 fordern. In 23 Fällen hat die 7. Kammer des ArbG Braunschweig die Klagen abgewiesen und in drei Verfahren einen gesonderten Termin zur Verkündung einer Entscheidung für den 4.11.2024 festgesetzt. Die größtenteils unter Inanspruchnahme von Zeit-Wertpapieren freigestellten Klägerinnen und Kläger stützen ihre Forderungen u. a. auf eine aus März 2023 stammende und von ihnen als rechtsverbindliche Zusage gewertete Mitteilung der Volkswagen AG, nach deren Inhalt die Leistungen aus dem Tarifabschluss im Jahr 2023 auch den außertariflich Beschäftigten bzw. Managementkreisen gewährt werden sollten. In Umsetzung dieser Mitteilung zahlte die Volkswagen AG den Klageparteien im Jahr 2023 den ersten Teil der angekündigten Inflationsausgleichsprämie und gab die für 2023 vorgesehene Tariflohnerhöhung weiter. Im Februar 2024 informierte sie die Klageparteien darüber, den zweiten Teil der tariflichen Inflationsausgleichsprämie sowie die ab dem 1.5.2024 vorgesehene Tariflohnerhöhung aufgrund notwendiger Ergebnisverbesserungsprogramme entgegen der Mitteilung aus März 2023 nicht zu erbringen. Dies sei – so das Unternehmen – mit dem Gesamtbetriebsrat wirksam vereinbart worden. Die 7. Kammer des ArbG Braunschweig ist der Argumentation der Klägerinnen und Kläger der abgewiesenen Klagen im Ergebnis nicht gefolgt, da eine etwaige Zusage des Unternehmens für diese Klageparteien keine Verbindlichkeit erlangt habe. Die Vertragsverhältnisse dieser Klägerinnen und Kläger würden für die Wirksamkeit von Vertragsänderungen und damit auch für die Wirksamkeit der streitigen Zusage die Einhaltung der Schriftform erfordern. Diesen Schriftformanforderungen genüge die Mitteilung der Volkswagen AG aus März 2023 jedoch nicht. Ob die Rücknahme der etwaigen Zusage des Unternehmens im Februar 2024 wirksam ist, konnte in diesen Fällen dahinstehen. Neben den verhandelten Klagen sind aktuell vor dem ArbG Braunschweig noch ca. 75 weitere gleichgelagerte Verfahren gegen die Volkswagen AG, die Volkswagen Bank GmbH sowie die VW Financial Services AG anhängig.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Verbandstarifvertrag – Einwirkungsanspruch – Beschwer – Bestimmtheit des Antrags

1. Eine Berufung ist unzulässig, wenn sie nicht wenigstens teilweise den in erster Instanz erhobenen Klageanspruch weiterverfolgt, sondern lediglich im Wege der Klageänderung einen neuen, bislang nicht geltend gemachten Anspruch zur Entscheidung stellt. Wird die – zumindest teilweise – Beseitigung der Beschwer nur mit einem Hilfsbegehren erstrebt, ist die Berufung nur insoweit zulässig (Rn. 16).

2. Der Antrag einer Gewerkschaft gegen einen Arbeitgeberverband, auf seine Mitglieder einzuwirken, damit diese auf die bei ihnen beschäftigten tarifgebundenen Arbeitnehmer die einschlägigen Tarifverträge anwendet (sog. Einwirkungsklage), muss hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO sein. Das setzt die namentliche Bezeichnung des Tarifvertrags und – jedenfalls im Fall mehrerer Tarifverträge mit derselben Bezeichnung – die Angabe des Abschlussdatums voraus. Der namentlichen Benennung der Gewerkschaftsmitglieder im Antrag bedarf es nicht (Rn. 37, 40).

3. Ein Verfahren nach § 99 ArbGG ist kein einfacher und billigerer Weg zur Durchsetzung eines Einwirkungsanspruchs als die hierauf gerichtete Leistungsklage. Es ist auf eine andere Rechtsfolge – eine Entscheidung über den nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag – gerichtet und führt nicht zu einem Vollstreckungstitel (Rn. 47).

4. Ein Einwirkungsanspruch setzt die rechtskräftige Feststellung eines tarifwidrigen Verhaltens jedenfalls dann nicht voraus, wenn die Tarifvertragsparteien darüber streiten, ob der Tarifvertrag, auf den die Einwirkungsklage gestützt ist, nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG verdrängt ist (Rn. 47).

5. Die Einwirkungspflicht besteht nur hinsichtlich unmittelbar und zwingend geltender Tarifnormen (§ 3 Abs. 1 und 3, § 4 Abs. 1 TVG), nicht aber in Bezug auf Tarifnormen im Nachwirkungszeitraum (Rn. 48).

6. Ein Einwirkungsanspruch der Gewerkschaft kommt nur in Bezug auf diejenigen Betriebe in Betracht, in denen sie vertreten ist. Die Gewerkschaft trägt für ihr Vertretensein die Darlegungs- und Beweislast (Rn. 50).

BAG, Urteil vom 12.6.2024 – 4 AZR 334/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2548-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO – Darlegung des Schadens – Nichterfüllung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO

1. Ein Anspruch auf Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO setzt kumulativ einen Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung, das Vorliegen eines Schadens und einen Kausalzusammenhang zwischen Verstoß und Schaden voraus. Der eingetretene Schaden muss keinen bestimmten Grad an Erheblichkeit aufweisen (Rn. 12).

2. Der Anspruchsteller hat das kumulative Vorliegen dieser drei Voraussetzungen darzulegen und ggf. zu beweisen (Rn. 13).

3. Ob ein Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung vorliegt, hat das erkennende Gericht bei freier Beweiswürdigung nach § 286 Abs. 1 ZPO zu beurteilen. Bezüglich der Entstehung und der Höhe des Schadens mindert sich das Beweismaß nach § 287 Abs. 1 ZPO (Rn. 16).

4. Ein immaterieller Schaden iSv. Art. 82 Abs. 1 DSGVO kann im Verlust der Kontrolle über Daten liegen. Dabei kann die Sorge vor einem Datenmissbrauch für sich genommen einen immateriellen Schaden darstellen. Es ist jedoch zu prüfen, ob eine solche Befürchtung unter den gegebenen Umständen als begründet angesehen werden kann. Dabei ist ein objektiver Maßstab anzulegen (Rn. 15).

5. Wird der Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO nicht erfüllt, reicht allein die Befürchtung weiterer Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung für die Annahme eines Schadens nicht aus (Rn. 18).

BAG, Urteil vom 20.6.2024 – 8 AZR 124/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2548-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Einrichtungsbezogener Impfnachweis – unbezahlte Freistellung – Annahmeverzug – Entgeltfortzahlung wegen Krankheit – Umfang des Urlaubsanspruchs

1. Für die (weitere) Beschäftigung der Arbeitnehmer in den in § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG aF genann-