

Nach einem Presseartikel der Europäischen Kommission können Whistleblower seit dem 4.3.2022 Verstöße gegen Sanktionen leichter melden. Über eine neue Online-Plattform können Hinweisgeber aus der ganzen Welt frühere, aktuelle oder geplante Verstöße gegen EU-Sanktionen anonym mitteilen. Die EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern garantiert Whistleblowern EU-weit einheitliche Standards für ihren Schutz. Die Richtlinie verpflichtet öffentliche und private Organisationen wie auch Behörden dazu, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten, so dass Hinweisgeber Verstöße gegen das EU-Recht möglichst gefahrlos melden können. Über die neue Online-Plattform können nunmehr Verstöße anonym gemeldet werden. Ist die EU-Kommission der Auffassung, dass die ihr übermittelten Informationen glaubwürdig sind, reicht sie den anonymisierten Bericht und sämtliche zusätzlichen Informationen, die sie im Rahmen der internen Untersuchung des Sachverhalts zusammengetragen hat, an die zuständigen nationalen Behörden in den betreffenden Mitgliedsstaaten weiter. Die Online-Plattform für Whistleblower wurde in der Mitteilung vom Januar 2021 über die Förderung der Offenheit, Stärke und Widerstandsfähigkeit des europäischen Wirtschafts- und Finanzsystems angekündigt. Es entspricht dem Bestreben der Kommission, als Hüterin der Verträge, die wirksame Umsetzung und Durchsetzung von den über 40 EU-Sanktionsregelungen in vollem Umfang zu unterstützen. Whistleblower können Verstöße über <https://eusanctions.integrityline.com> eingeben.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Haustarifvertrag – Durchführungsanspruch – Bestimmtheit des Antrags**

1. Ein auf Durchführung eines Haustarifvertrags gegenüber allen beim Arbeitgeber beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen gerichteter Leistungsantrag erfasst als „Minus“ das Teilbegehren, den Tarifvertrag gegenüber den arbeitnehmerähnlichen Personen durchzuführen, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind (Rn. 13 ff.).
2. Ein Antrag auf Durchführung eines Haustarifvertrags gegenüber den beim Arbeitgeber beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen, die Mitglied der klagenden Gewerkschaft sind, ist zukunftsgerichtet. Er ist auch ohne deren namentliche Benennung hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Auf Grundlage eines solchen Klageantrags kann über Bestand und nähere inhaltliche Ausgestaltung des Anspruchs rechtskräftig entschieden werden (Rn. 21 ff.).
3. Der Verzicht auf die namentliche Benennung der Gewerkschaftsmitglieder in einem auf die Durchführung eines Haustarifvertrags gerichteten Leistungsantrag führt zwar zu einer Verschiebung der Feststellung der konkret betroffenen arbeitnehmerähnlichen Personen in das Zwangsvollstreckungsverfahren. Dies ist aber hinzunehmen, da anderenfalls der Gewerkschaft die Durchsetzung ihres kollektiv-rechtlichen, zukunftsgerichteten Anspruchs in einer effektiven Rechtsschutz verhindernden Weise erschwert würde (Rn. 27 ff.). Die Interessen des Arbeitgebers werden dadurch nicht in rechtserheblicher Weise beeinträchtigt (Rn. 33 ff.).
4. Im Falle einer Durchsetzung des titulierten Anspruchs im Wege der Zwangsvollstreckung ist die Gewerkschaft gehalten, die im Titel nur abstrakt aufgeführten Gewerkschaftsmitglieder namentlich zu bezeichnen. Die Erteilung der erforderlichen Vollstreckungsklausel kann entwe-

der im Wege des § 726 Abs. 1 ZPO oder – regelmäßig – im Rahmen einer Klauselerteilungsklage nach § 731 ZPO erfolgen (Rn. 35 ff.).

5. Eine Verbandsklage nach § 9 TVG ist kein einfacherer und billigerer Weg zur Durchsetzung des Anspruchs auf Durchführung eines Haustarifvertrags als die hierauf gerichtete Leistungsklage. Sie ist auf eine andere Rechtsfolge – eine rechtverbindliche Tarifauflegung – gerichtet und führt nicht zu einem Vollstreckungstitel (Rn. 46).

6. Die Verurteilung eines Arbeitgebers zur Durchführung eines Haustarifvertrags setzt jedenfalls dann kein zuvor oder gleichzeitig durchgeführtes Verfahren nach § 9 TVG voraus, wenn das Verhalten des Arbeitgebers offensichtlich tarifwidrig ist, weil die durch die Gewerkschaft vorgenommene Auslegung zwingend geboten und eindeutig ist (Rn. 57).

7. Der Anspruch auf Durchführung eines Haustarifvertrags reicht nur so weit, wie dessen Normen nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend wirken. Der Gewerkschaft steht auch dann kein Anspruch auf Durchführung des Tarifvertrags gegenüber nicht tarifgebundenen Personen zu, wenn der Arbeitgeber diesen in den fraglichen Arbeitsverhältnissen über eine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag zur Anwendung bringt (Rn. 62 ff.).

**BAG**, Urteil vom 13.10.2021 – 4 AZR 403/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-627-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Auslegung TV-L (Vergütung von Zeiten sowie von im häuslichen Bereich vorgenommenen Umkleide- und Rüstzeiten)**

Legt ein angestellter Wachpolizist Uniform und persönliche Schutzausrüstung im häuslichen Bereich an, ist die dafür benötigte Zeit ausnahmsweise vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn ihm am Einsatzort keine zumutbare Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeit für Privat- und

Dienstkleidung zur Verfügung gestellt werden kann (Rn. 25).

**BAG**, Urteil vom 13.10.2021 – 5 AZR 295/20  
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-627-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Verhaltensbedingte Kündigung – Beweislast des Arbeitgebers – sekundäre Darlegungslast des Arbeitnehmers**

1. An dem Grundsatz, dass den Arbeitgeber die Beweislast für den von ihm behaupteten Kündigungs- bzw. Auflösungsgrund trifft, ändert es nichts, dass das betreffende Verhalten des Arbeitnehmers den Tatbestand der üblen Nachrede iSv. § 186 StGB erfüllen könnte (Rn. 30).

2. Die Beweislast verschiebt sich auch nicht zu Lasten des Arbeitnehmers, weil es um den Beweis einer negativen Tatsache geht. Den Beweisschwierigkeiten des Arbeitgebers ist vielmehr dadurch zu begegnen, dass sich der Arbeitnehmer auf die Behauptung des Negativen durch den Arbeitgeber nicht mit einem bloßen Bestreiten begnügen darf, sondern im Rahmen einer sekundären Darlegungslast vortragen muss, welche tatsächlichen Umstände für das Vorliegen des Positiven sprechen. Dem Arbeitgeber obliegt sodann (lediglich) der Nachweis, dass diese Darstellung nicht zutrifft (Rn. 31).

3. Dem Prozessgegner ist es schlechterdings nur erlaubt, das Vorliegen einer negativen Tatsache zu bestreiten, wenn er aus eigener Kenntnis oder aufgrund von Nachforschungen das von ihm behauptete Geschehen in räumlicher, zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht substantiiert darlegen kann. Ist er dazu nicht in der Lage, ist davon auszugehen, dass die darzulegende positive Tatsache nicht vorliegt (Rn. 33).

**BAG**, Urteil vom 16.12.2021 – 2 AZR 356/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-627-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)