

Laut PM Nr. 078 des Statistischen Bundesamts (Destatis) vom 28.2.2025 waren die Tarifverdienste in Deutschland einschließlich Sonderzahlungen im Jahr 2024 um 4,8% höher als im Vorjahr. Ohne Sonderzahlungen nahmen die Tarifverdienste im Jahr 2024 um 4,3% zu, so die weitere Mitteilung. Im selben Zeitraum erhöhten sich die Verbraucherpreise um 2,2%. Damit stiegen die Tarifverdienste erstmals seit dem Jahr 2020 wieder stärker als die Verbraucherpreise. Der deutlich stärkere Anstieg der Tarifverdienste mit Sonderzahlungen sei hauptsächlich auf die Zahlungen von Inflationsausgleichsprämien sowie höhere Tarifabschlüsse zurückzuführen. Die stärksten Anstiege der Tarifverdienste mit Sonderzahlungen waren danach im Jahr 2024 in den Wirtschaftsabschnitten „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ (+9,0%) und „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (+5,4%) zu verzeichnen. Dagegen fielen die Erhöhungen im Bereich „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (+2,7%) sowie in den Bereichen „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ (+2,9%) und „Information und Kommunikation“ (+3,0%) laut der PM am geringsten aus. Ebenfalls unterdurchschnittlich entwickelten sich die tariflichen Verdienste im „Gastgewerbe“ (+3,9%). Die vergleichsweise geringe Veränderung im „Gastgewerbe“ sei dabei auch im Zusammenhang mit dem hohen Anstieg im Jahr 2023 (+7,1%) zu bewerten. Nachdem bereits im Jahr 2023 insbesondere die unteren Leistungsgruppen überproportional durch die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie bei der tariflichen Verdienstentwicklung profitierten, waren gemäß der PM auch im Jahr 2024 ähnliche strukturelle Effekte durch die Auszahlung von Inflationsausgleichsprämien zu beobachten. Neben den normalen Lohnerhöhungen sorgte die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämien sowohl unterjährig als auch auf das Jahr 2024 betrachtet für ein höheres Niveau des Tarifindex mit Sonderzahlungen.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Freistellung des Betriebsrats von Rechtsanwaltskosten – Beschlussfassung – Hinzuziehung von Ersatzmitgliedern – Genehmigung – Betriebsratsbeschluss**

1. Die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens und die Beauftragung eines Rechtsanwalts bedürfen eines ordnungsgemäßen Beschlusses des Betriebsrats. Ist die Beschlussfassung unterblieben oder fehlerhaft, kann sie – grds. aber nur bis zum Ergehen einer Prozessentscheidung – durch einen nachträglich gefassten Beschluss erfolgen bzw. genehmigt werden (Rn. 15, 37).

2. Die nach § 40 Abs. 1 BetrVG vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten der Tätigkeit des Betriebsrats können auch Honorarkosten für einen Rechtsanwalt, dessen Heranziehung der Betriebsrat in Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte für erforderlich halten durfte, umfassen. Voraussetzung für einen entsprechenden Kostenfreistellungsanspruch des Betriebsrats ist, dass die Beauftragung des Rechtsanwalts auf einem ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss beruht (Rn. 20).

3. Ein Beschluss des Betriebsrats leidet an einem erheblichen Mangel und ist unwirksam, wenn zu der Betriebsratssitzung, auf der er gefasst worden ist, Ersatzmitglieder unter Verstoß gegen die in § 25 Abs. 2 BetrVG vorgegebene Reihenfolge herangezogen worden sind. Dies gilt auch, wenn die Heranziehung eines „falschen“ Ersatzmitglieds in gutem Glauben und ohne Bevorzugungs- bzw. Benachteiligungsabsicht bestimmter Personen oder Listen erfolgt ist (Rn. 27).

4. Jedenfalls die in die nach § 40 Abs. 1 BetrVG gebotene Prüfung der Erforderlichkeit des Füh-

rens eines Rechtsstreits sowie der Beauftragung eines Anwalts einzustellenden Umstände verschließen sich nicht einer nachträglich bestätigenden Bewertung durch den Betriebsrat (Rn. 40).

**BAG**, Beschluss vom 25.9.2024 – 7 ABR 37/23 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-627-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Arbeitnehmerüberlassung – Überlassungshöchstdauer – Hilfs- oder Nebenbetrieb**

1. Die dreiwöchige Klagefrist nach § 17 Satz 1 TzBfG ist nicht analog anwendbar auf Klagen, mit denen das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses nach §§ 9, 10 AÜG geltend gemacht wird (Rn. 19).

2. Für Hilfs- oder Nebenbetriebe ist kennzeichnend, dass sie Leistungen erbringen, die dem arbeitstechnischen Zweck des Hauptbetriebs dienen. Geht es um einen Tarifvertrag für einen industriellen Wirtschaftszweig, werden als Hilfs- oder Nebenbetriebe solche angesehen, die den Fertigungsprozess eines Hauptbetriebs unterstützen, weil dort Tätigkeiten am Produkt eines Betriebs der genannten Wirtschaftszweige vorgenommen werden. Die Logistik nach Abschluss des Produktionsprozesses gehört nicht dazu (Rn. 29).

3. Für die Einordnung als Hilfs- oder Nebenbetrieb ist nicht entscheidend, wo die Unterstützungsleistungen erbracht werden. Der Tätigkeitsort kann zwar indiziell auf eine Produktionsnähe deuten. Entscheidend ist aber, ob es um Leistungen am noch unfertigen Produkt geht oder die Fertigung bereits vollständig abgeschlossen ist. Ist Letzteres der

Fall, sind die räumlichen Gegebenheiten unbedeutend (Rn. 29, 32).

4. Bei Tarifverträgen des Einzelhandels gelten für die Bestimmung eines Hilfs- oder Nebenbetriebs wegen des andersartigen arbeitstechnischen Zwecks andere Grundsätze. Dieser besteht nicht in der Fertigung von Produkten, sondern in dem Verkauf bereits fertiggestellter Erzeugnisse. Deshalb kann die darauf bezogene Logistik als Hilfs- oder Nebenbetrieb anzusehen sein (Rn. 34).

**BAG**, Urteil vom 1.10.2024 – 9 AZR 270/23 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-627-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Eingruppierung – Spezialkenntnisse in der Zigarrenindustrie**

1. Für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in das Tätigkeitsgruppenverzeichnis des LTV sind nicht allein subjektive Kriterien wie zB die Berufsausbildung maßgebend. Die im Rahmen einer Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten müssen auch erforderlich sein, um die übertragenen Tätigkeiten auszuüben (Rn. 16 ff.).

2. Für eine Eingruppierung in Lohngruppe 1 Tätigkeitsgruppe a LTV ist neben der geforderten Berufsausbildung erforderlich, dass ein Arbeitnehmer aufgrund von Spezialkenntnissen besonders qualifiziert ist. Dies ist der Fall, wenn er für die Ausübung der übertragenen Tätigkeit Kenntnisse benötigt, die über die im Rahmen der Berufsausbildung erworbenen hinausgehen und sich auf Besonderheiten der Zigarrenindustrie beziehen (Rn. 23 ff.).

**BAG**, Urteil vom 16.10.2024 – 4 AZR 290/23 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-627-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)