

Passend zum Saisonabschluss in den Fußballprofiligen beschäftigte sich das BAG laut PM 24/23 mit Arbeitsverträgen mit Profifußballern (Urteil vom 24.5.2023 – 7 AZR 169/22). In diesen sind Vertragsklauseln geläufig, nach denen sich der für eine Spielzeit befristete Arbeitsvertrag um eine weitere Spielzeit verlängert, wenn der Vertragsspieler auf eine bestimmte (Mindest-)Anzahl von Spieleinsätzen kommt. Nach dem BAG ist eine solche einsatzabhängige Verlängerungsklausel nicht dahin ergänzend auszulegen oder anzupassen, dass im Hinblick auf das pandemiebedingte vorzeitige Ende der Spielzeit 2019/2020 in der Fußball-Regionalliga Südwest der Vertrag sich bei weniger als den festgelegten Einsätzen verlängert. Der Kläger schloss im August 2019 einen für die Zeit vom 1.9.2019 bis 30.6.2020 befristeten Arbeitsvertrag als Profifußballer und Vertragsspieler mit der Beklagten für deren in der Regionalliga Südwest spielende 1. Mannschaft. Nach einer Regelung im Vertrag verlängert sich dieser um eine weitere Spielzeit, wenn der Kläger auf mindestens 15 zumindest 45 minütige Einsätze in Meisterschaftsspielen kommt. Der Kläger absolvierte zwölf Einsätze. Danach wurde er aus sportlichen Gründen nicht mehr eingesetzt. Ab Mitte März 2020 fand pandemiebedingt kein Spielbetrieb mehr statt und die Saison wurde vorzeitig beendet. Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, sein Vertrag habe sich um eine Spielzeit verlängert. Die vereinbarte Bedingung hierfür sei angesichts des ungeplanten Saisonabbruchs bereits aufgrund seiner zwölf Spieleinsätze eingetreten. Hätten die Parteien das pandemiebedingte vorzeitige Ende der Spielzeit vorhergesehen, hätten sie eine an die tatsächliche Zahl von Spieltagen angepasste – also verringerte – Mindesteinsatzzahl/Mindesteinsatzquote vereinbart. Wie in den Vorinstanzen hatte auch die Revision des Klägers vor dem Siebten Senat des BAG keinen Erfolg. Die Parteien haben die Vertragsverlängerung an eine – vom Kläger nicht erreichte – absolute Mindesteinsatzzahl gebunden. Diese sei im Hinblick auf den unvorhersehbaren pandemiebedingten Saisonabbruch weder im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung (§§ 133, 157 BGB) zu korrigieren noch habe der Kläger einen Anspruch auf entsprechende Anpassung der Verlängerungsvereinbarung aufgrund einer Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 Abs. 1 BGB). Für die Entscheidung des Senats kam es nicht darauf an, ob die einsatzgebundene Verlängerungsklausel wirksam ist.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Übergang in den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie – Krankengeldzuschuss

1. Nach § 31 Abs. 4 S. 1 KTD gelten für Arbeitnehmerinnen, denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KTD am 1. Oktober 2002 günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustanden, diese Rechte in der zum Zeitpunkt des Übergangs in den KTD gültigen Fassung fort (Rn. 17).
 2. Diese Besitzstandssicherung erfasst zeitlich unbegrenzt auch Arbeitsverhältnisse, welche vor dem Übergang in den KTD zu einem nichtdiakonischen Arbeitgeber bestanden (Rn. 18 ff.).
 3. Die günstigere Regelung muss sich sowohl zum 1. Oktober 2002 als auch zum späteren Zeitpunkt des Übergangs aus demselben Regelungswerk ergeben (Rn. 23 ff.).
- BAG**, Urteil vom 19.1.2023 – 6 AZR 105/22 (Orientierungssätze)
Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1331-1](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Überleitung in den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) – Stufenaufstieg

1. Im Anwendungsbereich des Tarifvertrags zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrags Diakonie (KTD) in der Hesterberg und Stadtfeld gGmbH (im Folgenden EinführungsTV) beginnt bei den in den KTD übergeleiteten Beschäftigten die Beschäftigungs- bzw. Erfahrungszeit, die § 14 Abs. 1 KTD für das Erreichen der nächsten Entgeltstufe voraussetzt, bei „null“. Vor dem Tag der Ersetzung des bisherigen Rechts durch den KTD

zurückgelegte Zeiten werden nach der speziellen Übergangsbestimmung des § 3 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 4 S. 2 EinführungsTV nicht berücksichtigt (Rn. 18, 23).

2. §§ 14, 22 KTD stellen für einen Stufenaufstieg bei allen Stufen auf die von dem/der Beschäftigten bei dem jeweiligen Anstellungsträger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit ab, auch wenn sie unterbrochen ist. Bezugspunkt ist damit stets der erstmalige Beginn eines Arbeitsverhältnisses und, anders als z. B. bei den Entgeltregelungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, nicht die in der vorhergehenden Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit (Rn. 19, 21 ff.).

BAG, Urteil vom 19.1.2023 – 6 AZR 101/22 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1331-2](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Krankheitsbedingte Kündigung – bEM – datenschutzrechtliche Einwilligung – Vermutung – Integrationsamt

1. Ist der Arbeitgeber gemäß § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX einer Verpflichtung zur Durchführung eines bEM nicht nachgekommen, ist er im Kündigungsschutzprozess darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken (Rn. 14).
2. Eine schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers in die Verarbeitung seiner im Rahmen eines bEM erhobenen personenbezogenen und Gesundheitsdaten sieht § 167 Abs. 2 SGB IX nicht als tatbestandliche Voraussetzung für die Durchführung eines bEM vor (Rn. 17).

3. Es ist dem Arbeitgeber auch ohne vorherige datenschutzrechtliche Einwilligung möglich und zumutbar, zunächst mit dem beabsichtigten bEM zu beginnen und mit dem Arbeitnehmer in einem Erstgespräch den möglichen Verfahrensablauf zu besprechen. Datenschutzrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Erhebung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten des Arbeitnehmers sind frühestens dann von Bedeutung, wenn sich die Beteiligten des bEM darüber verständigt haben, welche Angaben über den Gesundheitszustand für eine Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitszeiten voraussichtlich erforderlich sind (Rn. 18).

4. Die Zustimmung des Integrationsamts zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründet nicht die Vermutung, dass ein bEM die Kündigung nicht hätte verhindern können (Rn. 28 f.).

BAG, Urteil vom 15.12.2022 – 2 AZR 162/22 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1331-3](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebsratsmitglied – Entgeltsschutz – vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung

1. Mit der Berufung muss der im ersten Rechtszug erhobene Anspruch wenigstens teilweise weiterverfolgt werden. Eine Klageerweiterung oder -änderung kann nicht alleiniges Ziel der Berufung sein, sondern nur auf der Grundlage eines zulässigen Rechtsmittels verwirklicht werden. Formuliert die klagende Partei auf einen Hinweis des Landesarbeitsgerichts ihren ursprünglichen Klageantrag lediglich um, ohne ihr Rechtsschutz-