

Bundesminister für Arbeit und Soziales *Hubertus Heil* hat vor dem Hintergrund der durch das Urteil des BGH vom 10.1.2023 – 6 StR 133/12 – in der Praxis entstandenen Rechtsunsicherheiten bei der Bestimmung der Vergütung von Betriebsräten eine dreiköpfige Kommission unter Vorsitz von Professor *Dr. Rainer Schlegel*, Präsident des Bundessozialgerichts sowie den Mitgliedern *Ingrid Schmidt*, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts a. D. und Professor *Dr. Gregor Thüsing*, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und das Recht der sozialen Sicherheit, Universität Bonn, eingesetzt. Die Kommission „Rechtssicherheit in der Betriebsratsvergütung“ hatte den Auftrag, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales Vorschläge für eine gesetzliche Regelung im Betriebsverfassungsgesetz vorzulegen, die Rechtssicherheit für die Bestimmung der Vergütung von Betriebsräten schafft. Die Kommission hat ein Hearing durchgeführt, an dem neben den Mitgliedern der Kommission auch Vertreter der Gewerkschaften (*Yasmin Fahimi*, Vorsitzende des DGB, *Isabel Eder*, IG BCE, und *Roman Romanowski*, IG Metall) und der Arbeitgeberseite (*Stefan Kampeter*, Hauptgeschäftsführer der BDA, *Dr. Roland Wolf*, Abteilungsleiter Arbeitsrecht und Tarifpolitik der BDA, und *Andreas Batz*, Leiter Konzernpersonalwesen der BMW Group) teilgenommen haben. Ferner haben sachverständige Praktiker (RA Professor *Dr. Björn Gaul*, RA *Dr. Daniel M. Krause*, LL.M., und RAin Professor *Dr. Marlene Schmidt*) über ihre Erfahrungen mit dem Thema der Entgeltfindung für Mitglieder des Betriebsrats berichtet. Die Kommission schlägt, insbesondere um mehr Rechtssicherheit zu schaffen, eine Fortschreibung von § 37 Abs. 4 BetrVG und § 78 BetrVG i. S. d. Ehrenamtsprinzips vor. Darüber verhält sich ein zwölfseitiger Kommissionsbericht, welchen die Kommission dem BMAS übergeben hat und deren Vorschläge kürzlich auch weiteren Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung und den Spitzen der Sozialpartnerorganisationen BDA und DGB durch die Kommission vorgestellt wurden. Es bleibt abzuwarten, ob die Vorschläge auch gesetzgeberisch umgesetzt werden.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Profifußball – einsatzabhängige Verlängerungsklausel – COVID-19-Pandemie – ergänzende Vertragsauslegung – Vertragsanpassung

1. Einzelfallentscheidung zu einer in einem Arbeitsvertrag mit einem Profifußballspieler getroffenen Vereinbarung, nach der sich der für eine Spielzeit befristete Arbeitsvertrag um eine weitere Spielzeit verlängert, wenn der Spieler auf eine bestimmte (Mindest-)Anzahl von Spieleinsätzen kommt (einsatzabhängige Verlängerungsklausel), und zu deren Verständnis/Anpassung vor dem Hintergrund eines pandemiebedingten vorzeitigen Abbruchs der Spielsaison.
2. Macht der Profifußballspieler unter Berufung auf den Eintritt der Bedingung der einsatzabhängigen Verlängerungsklausel die Verlängerung seines befristeten Arbeitsverhältnisses um ein weiteres Jahr geltend, handelt es sich um eine allgemeine Feststellungsklage i. S. d. § 256 Abs. 1 ZPO (Rn. 17).
3. Zur Frage, ob eine einsatzabhängige Verlängerungsklausel im Vertrag eines Profifußballspielers aufgrund eines pandemiebedingten Saisonabbruchs dahingehend ergänzend ausgelegt werden kann, dass bereits eine prozentuale Quote und nicht die vereinbarte Anzahl von Spieleinsätzen die Vertragsverlängerung bewirkt hat (Rn. 24 ff.).
4. Zur Frage, ob eine einsatzabhängige Verlängerungsklausel im Vertrag eines Profifußballspielers aufgrund eines pandemiebedingten Saisonabbruchs gemäß § 313 BGB dahingehend angepasst werden kann, dass bereits eine prozentuale Quote und nicht die vereinbarte Anzahl von Spieleinsätzen zur Vertragsverlängerung ausreicht hat (Rn. 34 ff.).
5. Nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) darf in die Verein-

barung der Parteien nicht stärker eingegriffen werden, als es durch die Anpassung an die veränderten Umstände geboten ist. Eine Anpassung darf keine Überkompensation zur Folge haben (Rn. 36).

BAG, Urteil vom 24.5.2023 – 7 AZR 169/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2419-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Datenschutzbeauftragter – Abberufung – Interessenkonflikt

1. Landesspezifisches Datenschutzrecht hat Vorrang vor dem BDSG. Soweit für öffentliche Stellen der Länder besondere landesdatenschutzrechtliche Bestimmungen gelten, sind diese – auch wenn sie Bundesrecht ausführen – von den Bestimmungen des BDSG ausgenommen. Das BDSG hat damit den Charakter eines „Auffanggesetzes“ (Rn. 20).
2. Die Rechtsstellung eines aufgrund des BDSG aF bestellten Datenschutzbeauftragten hat nicht automatisch durch Inkrafttreten der DSGVO geendet (Rn. 24).
3. Zu einer wirksamen Abberufung eines Datenschutzbeauftragten bedarf es i. d. R. keiner Teilkündigung (Rn. 29 ff.).
4. Der besondere Schutz des betrieblichen Datenschutzbeauftragten vor einer Abberufung gemäß § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG steht im Einklang mit Unionsrecht. Die Bestimmung beeinträchtigt die Verwirklichung der Ziele der DSGVO nicht (Rn. 34 ff.).
5. Aufgrund der Verweisung in § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG muss für die Abberufung ein wichtiger Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB vorliegen, der es dem Verantwortlichen aufgrund von Tatsachen und unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Einzelfalls sowie unter Abwägung der Interessen beider Vertragspartner unzumutbar

macht, die betreffende Person als betrieblichen Datenschutzbeauftragten auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterhin einzusetzen (Rn. 39).

6. Eine Abberufung kann durch Gründe gerechtfertigt sein, die mit der Funktion und Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten zusammenhängen und deren Ausübung unmöglich machen oder sie zumindest erheblich gefährden. Dies kann dann der Fall sein, wenn der zum Beauftragten für den Datenschutz bestellte Arbeitnehmer die für die Aufgabenerfüllung erforderliche Fachkunde oder Zuverlässigkeit nicht (mehr) besitzt. Die Zuverlässigkeit eines Beauftragten für den Datenschutz kann in Frage stehen, wenn Interessenkonflikte drohen (Rn. 40 f.).

BAG, Urteil vom 6.6.2023 – 9 AZR 621/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2419-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Revisionsrücknahme – elektronischer Rechtsverkehr – Nutzungspflicht – Verbandsvertreter – Zulassung als Rechtsanwalt

Ist ein Verbandsvertreter nicht als Syndikusrechtsanwalt zugelassen, ist er im Rahmen seiner Tätigkeit für den Verband (noch) nicht verpflichtet, den elektronischen Rechtsverkehr zu nutzen. Dies gilt auch dann, wenn dieser außerhalb seines Arbeitsverhältnisses zum Verband über eine Zulassung als Rechtsanwalt verfügt, im konkreten Verfahren aber nicht mandatiert ist. Insoweit ist er nicht als Anwalt am Prozess beteiligt, sondern wird in einem anderen Rechtsverhältnis als mit der Prozessführung beauftragter Vertreter des Verbands tätig.

BAG, Beschluss vom 21.9.2023 – 10 AZR 512/20
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2419-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)