

Der EuGH entschied laut Pressemitteilung Nr. 172/24 vom 4.10.2024 in der Rechtssache C-650/22 | FIFA, dass einige Bestimmungen der Fédération Internationale de Football Association (FIFA) über internationale Transfers von Berufsfußballspielern gegen das Unionsrecht verstoßen. Durch die Bestimmungen werde die Freizügigkeit der Spieler behindert und der Wettbewerb zwischen den Vereinen beschränkt. Ein ehemaliger Berufsfußballspieler wendete sich vor den belgischen Gerichten gegen einige von der FIFA, dem Verband, der weltweit für die Organisation und Kontrolle des Fußballs zuständig ist, erlassene Bestimmungen und machte geltend, sie hätten seine Verpflichtung durch einen belgischen Fußballverein behindert. Die fraglichen Bestimmungen finden sich im „FIFA- Reglement bezüglich Status und Transfer von Spielern“ (RSTS). Diese Bestimmungen, die sowohl von der FIFA als auch von den ihr angehörenden nationalen Fußballverbänden wie dem belgischen Verband (URBSFA) angewandt werden sollen, gelten u. a. für den Fall, dass ein Verein der Ansicht ist, dass einer seiner Spieler seinen Arbeitsvertrag vorzeitig ohne „triftigen Grund“ aufgelöst hat. In einem solchen Sachverhalt haften der Spieler und jeder Verein, der ihn verpflichten möchte, gesamtschuldnerisch für die Zahlung einer Entschädigung an den ehemaligen Verein. Außerdem kann der neue Verein unter bestimmten Umständen mit einer sportlichen Sanktion in Form eines Verbots der Verpflichtung neuer Spieler für eine vorgegebene Periode belegt werden. Schließlich muss der nationale Verband, dem der ehemalige Verein des Spielers angehört, es ablehnen, dem Verband, bei dem der neue Verein registriert ist, einen internationalen Freigabeschein auszustellen, solange zwischen dem ehemaligen Verein und dem Spieler eine Streitigkeit über die Auflösung des Vertrags besteht. Die Cour d’appel de Mons (Appellationshof Mons, Belgien) fragte den EuGH, ob diese unterschiedlichen Bestimmungen mit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und dem Wettbewerbsrecht vereinbar sind. Der EuGH entschied, dass diese Bestimmungen gegen das Unionsrecht verstoßen. Zum einen seien die fraglichen Bestimmungen geeignet, die Freizügigkeit von Berufsfußballspielern zu behindern, die ihre Tätigkeit weiterentwickeln möchten, um für einen neuen Verein mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Union zu arbeiten. Die fraglichen Bestimmungen erschienen dem EuGH vorliegend in mehrerlei Hinsicht über das hinauszugehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist. Zum anderen entschied der EuGH mit Blick auf das Wettbewerbsrecht, dass die beanstandeten Bestimmungen eine Beschränkung bzw. Verhinderung des grenzüberschreitenden Wettbewerbs bezweckten, der zwischen sämtlichen Profifußballvereinen in der Union bestehen kann, wenn sie einseitig Spieler verpflichten, die bei einem anderen Verein unter Vertrag stehen oder denen vorgeworfen wird, ihren Arbeitsvertrag ohne triftigen Grund aufgelöst zu haben. Weiter stellte der Gerichtshof fest, dass diese Bestimmungen – vorbehaltlich einer Überprüfung durch die Cour d’appel de Mons – nicht unerlässlich oder erforderlich zu sein scheinen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Entgeltfortzahlung wegen Krankheit – Monokausalität

1. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht grundsätzlich nur dann, wenn der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen ist. Danach besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer Erkrankung und einem für diesen Zeitraum ausgesprochenen Betretungs- und Tätigkeitsverbot nach § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG aF, weil der Arbeitnehmer auch ohne die Erkrankung nicht gearbeitet und kein Entgelt erhalten hätte (Rn. 15 f.).
2. Unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer bereits vor oder erst nach Zugang der Verfügung über ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot nach § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG aF erkrankt. Mit deren Zugang erlischt ein zuvor bestehender Entgeltfortzahlungsanspruch, weil die Arbeitsunfähigkeit nicht mehr die alleinige und ausschließliche Ursache für den Arbeitsausfall und damit für den Verlust des Vergütungsanspruchs ist (Rn. 19).
3. Die Tatbestandswirkung eines wirksamen Verwaltungsakts hat zur Folge, dass die Gerichte für Arbeitssachen an sein Bestehen und seinen Inhalt gebunden sind, soweit dieser nicht nichtig ist und den Gerichten nicht die Kontrollkompetenz eingeräumt ist (Rn. 21).

BAG, Urteil vom 19.6.2024 – 5 AZR 241/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2419-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Personenbedingte Kündigung – Entziehung der Zusatzbescheinigungen zur Fahrberechtigung für Triebfahrzeugführer – Herausgabeanpruch – Annahmeverzug – Anschlussrevision

1. Wird die Kündigung auf einen Eignungs- oder Befähigungsmangel gestützt, der zu einer Störung des Arbeitsverhältnisses führt, ist die Kündigung nur verhältnismäßig, wenn der Eignungs- oder Befähigungsmangel nach einer vorzunehmenden Prognose nicht in einem vertretbaren Zeitraum behoben werden kann (Rn. 21).
2. Für die Frage der Begründetheit eines Herausgabeverlangens einer Fahrberechtigung ist der Zeitpunkt des Schlusses der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz maßgeblich (Rn. 30).
3. Die Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit des Arbeitnehmers sind vom Leistungsangebot und dessen Entbehrlichkeit unabhängige Voraussetzungen, die während des gesamten Annahmeverzugszeitraums vorliegen müssen (Rn. 39).
4. Mit der Anschlussrevision kann nur Streitstoff in das Revisionsverfahren eingeführt werden, der mit dem Gegenstand der Hauptrevision in einem

unmittelbaren rechtlichen oder wirtschaftlichen Zusammenhang steht (Rn. 51).

BAG, Urteil vom 20.6.2024 – 2 AZR 134/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2419-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zielvereinbarung – ersatzweise Zielvorgabe – Verhandlungspflicht – Freiwilligkeitsvorbehalt – Stichtagsregelung – Rückzahlungsklausel – Schadensersatz

1. Eine Vereinbarung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, wonach der Arbeitgeber berechtigt ist, die Ziele zur Erreichung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung im Wege der einseitigen Leistungsbestimmung iSv. § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen vorzugeben (sog. Zielvorgabe), ist grundsätzlich zulässig (Rn. 22).
2. Sieht eine Klausel vor, dass die Ziele vorrangig durch Vereinbarung und nur nachrangig durch Vorgaben des Arbeitgebers festzulegen sind, benachteiligt es den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB, wenn die Klausel dem Verwender ermöglicht, die vertraglich vereinbarte Rangfolge zu unterlaufen (Rn. 26). Eine solche Klausel ist zudem geeignet, den Arbeitnehmer vom vorrangig vereinbarten freien Aushandeln der Ziele abzuhalten (Rn. 27).
3. Der Anspruch auf eine – jedenfalls auch – als Gegenleistung für die Erbringung der Arbeitsleis-