

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist für DFB-Schiedsrichter nicht eröffnet, hat das ArbG Bonn in einem anhängigen Klageverfahren entschieden und den Rechtsstreit an das Landgericht Frankfurt am Main verwiesen (PM Nr. 1/2025 vom 2.5.2025 zum Beschluss vom 12.2.2025 – 4 Ca 2061/24). Der 28-jährige Kläger erhob vor dem ArbG Bonn eine Klage gegen die Beklagte wegen Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen, da die Beklagte ihn wegen seines Alters nicht als Schiedsrichterassistent der 3. Liga berücksichtigt habe. Die Beklagte rügte den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten und führte aus, die Berücksichtigung auf der Schiedsrichterliste der 3. Liga führe nicht zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Der Kläger ist demgegenüber der Auffassung, dass er als Schiedsrichterassistent der 3. Liga seine Tätigkeit als Arbeitnehmer ausgeübt hätte. Das ArbG Bonn hat entschieden, dass selbst mit der Aufnahme des Klägers auf die Schiedsrichterliste kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien begründet worden wäre, da der Kläger seine Arbeit nicht weisungsgebunden und fremdbestimmt in persönlicher Abhängigkeit erbracht hätte. Dies ergebe sich zunächst daraus, dass die Schiedsrichterassistenten angeben könnten, an welchen Tagen sie keinen Einsatz vornehmen könnten und es der Beklagten freistehe, Schiedsrichterassistenten überhaupt einzuplanen. Alleine, dass es bei fehlenden Einsatzzeiten zu einer Streichung von der Schiedsrichterliste kommen könne, sei für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht ausreichend. Zudem bestehe während des Fußballspiels – und damit dem Schwerpunkt der Schiedsrichtertätigkeit – kein Weisungsrecht der Beklagten. Die Notwendigkeit der zeitlichen und örtlichen Festlegung der Spiele ergebe sich bereits aus der Natur des Spielbetriebes. Schließlich werde das Honorar für einzelne Spieleinsätze und nicht als verstetigte Zahlung geleistet. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, es ist Beschwerde eingelegt worden.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeits-
recht

Entscheidungen

BAG: Unstatthaftes Rechtsmittel – Umdeutung – unzulässige Nichtzulassungsbeschwerde – Fristversäumung

1. Eine unzulässige Revision kann nicht in eine Nichtzulassungsbeschwerde umgedeutet werden, da beide Prozesshandlungen unterschiedliche Ziele verfolgen und deshalb nicht austauschbar sind (Rn. 12).

2. Die Frist zur Einlegung und Begründung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72a Abs. 3 Satz 1 ArbGG kann nicht verlängert werden, da es sich hierbei um eine Notfrist handelt, deren Verlängerung das Gesetz nicht vorsieht (Rn. 18 f.).

BAG, Beschluss vom 20.3.2025 – 6 AZR 301/24 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1139-1**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Stufenzuordnung TV-L – Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung nach der Einstellung – kumulative Anwendung von § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L – korrigierende Rückstufung – Darlegungs- und Beweislast für das Eingreifen von Ermessenstatbeständen

1. Wechselt ein Beschäftigter aus der mittelbaren in die unmittelbare Landesverwaltung oder umgekehrt, ist für die Stufenzuordnung § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L maßgeblich (Rn. 14).

2. Wiedereinstellungen eines Beschäftigten durch denselben Arbeitgeber sind auch dann Einstellungen iSv. § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L, wenn sie ohne zeitliche Unterbrechung und nach dem Auslaufen einer Befristung erfolgen (Rn. 15).

3. Wird ein Beschäftigter, bei dessen erster Einstellung einschlägige Berufserfahrung nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L zu berücksichtigen war, von seinem neuen Arbeitgeber wieder eingestellt

und ist dabei abermals einschlägige Berufserfahrung zu berücksichtigen, ist die Stufenzuordnung nicht isoliert allein nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L vorzunehmen. Vielmehr fließt in die neue Stufenzuordnung auch die nach Satz 3 berücksichtigte einschlägige Berufserfahrung weiter ein. § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L sind dann kumulativ anzuwenden (Rn. 19 ff.).

4. Die Anerkennung förderlicher Zeiten nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L ist nur bei einer „Neueinstellung“ und deshalb nur bei der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses möglich (Rn. 29).

5. Die Anerkennung förderlicher Zeiten nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L wirkt jedoch in gesetzeskonformer Auslegung unter Beachtung des § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG im Fall einer Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L fort. Diese Zeiten stehen insoweit den Zeiten einschlägiger Berufserfahrung gleich. Befristete Beschäftigte werden bei einer solchen Auslegung durch die Begrenzung der Anerkennungsmöglichkeit auf das erste Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt (Rn. 31 ff.).

6. Eine Anerkennung der bei einem anderen Arbeitgeber erworbenen Stufe nach § 16 Abs. 2a TV-L ist nur bei der ersten Einstellung möglich. Nach der Tarifsystematik ist jedoch die einmal anerkannte Stufe bei Stufenzuordnungen nach weiteren Einstellungen durch denselben Arbeitgeber in Zeiten einschlägiger Berufserfahrung umzurechnen, wenn die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L erfolgen muss. Insoweit wirkt die anerkannte Stufe in weiteren Arbeitsverhältnissen fort (Rn. 34 ff.).

7. Aus der Zahlung eines Entgelts aus einer Entgeltstufe, die die nach § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L maßgebliche übersteigt, darf der Beschäf-

tigte nur dann auf eine zu seinen Gunsten erfolgte Ermessensausübung schließen, wenn er Anhaltspunkte für eine derartige beabsichtigte Willensausübung des Arbeitgebers hat. Solche Anhaltspunkte können sich zum Beispiel aus dessen Äußerungen im Bewerbungsverfahren ergeben. Dagegen genügt die Erteilung von Entgeltabrechnungen dafür nicht (Rn. 43).

8. Der Beschäftigte ist bei einem Streit darüber, ob und welche Regelungen der Arbeitgeber bei der Stufenzuordnung angewandt hat, darlegungspflichtig dafür, dass er die tariflichen Voraussetzungen für die von ihm begehrte Stufenzuordnung erfüllt. Das schließt auch die Ermessensausübung ein. Insoweit kommen ihm nur die Regeln der sekundären Behauptungslast zugute. Die auch für die korrigierende Rückstufung bei Ermessenstatbeständen geltende spezifische Verteilung der Darlegungs- und Beweislast kommt erst zur Anwendung, wenn feststeht, dass Ermessen ausgeübt worden ist (Rn. 46 f., 49 f.).

9. Der öffentliche Arbeitgeber kann sich über die in seinem Zuständigkeitsbereich erklärten Stufenzuordnungsvorgänge nur dann mit Nichtwissen erklären, wenn er zuvor erfolglos Erkundigungen angestellt hat (Rn. 48).

BAG, Urteil vom 20.2.2025 – 6 AZR 108/24 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1139-2**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens – Nutzungsausfallentschädigung – AGB-Kontrolle – Ausübungskontrolle – Ersatzleistungsbestimmung

1. Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der ein Arbeitnehmer ein auch privat nutzbares Dienstfahrzeug im Fall der berechtigten Freistellung während der Kündigungsfrist ent-