

Aktenzeichen: 5 AZR 539/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 22. August 1984
- 5 AZR 539/81 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. Mai 1981
Essen - 3 Ca 802/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 29. Oktober 1981
Düsseldorf - 7 (5) Sa 848/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Zur Ursächlichkeit einer Krankheit für Ausfall der Vergütung

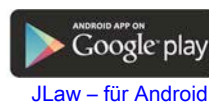
Gesetz: BGB § 616

Leitsatz:

Richtet sich die Höhe einer einem Lizenzfußballspieler zugesagten Jahresprämie nach der Zahl der Pflichtspiele, so führt eine Arbeitsunfähigkeit nicht dazu, daß ihm Pflichtspiele "als fortzuzahlende Vergütung" gutgebracht werden können.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



5 AZR 539/81

7 (5) Sa 848/81 Düsseldorf

Verkündet am
22. August 1984

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. August 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Gehring und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Florack für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Oktober 1981 - 7 (5) Sa 848/81 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger stand vom 1. Juli 1978 bis zum 30. Juni 1980 als Lizenzfußballspieler in den Diensten des beklagten Vereins. Die Lizenzspielermannschaft gehörte in dieser Zeit der Regionalliga West an. Für die Spielzeiten 1978/79 sowie 1979/80 hatten die Parteien am 16. Juni 1978 einen Vertrag geschlossen, in dem über die Bezahlung des Klägers folgendes bestimmt war:

"§ 3 Vergütung des Spielers

Der Spieler erhält

1. ein monatliches Grundgehalt von DM 2.500,--
(i. W. zweitausendfünfhundert)
2. Spielprämie wie mit der Lizenzmannschaft vereinbart
3. leistungsabhängige Jahresprämie (Tantieme)

3.1 Gesamtbetrag DM 50.000,00

3.2 Leistungs- und Zahlungsbedingungen geändert:

bis 10 Pflichtspiele	=	30 %
bis 15 Pflichtspiele	=	40 %
bis 20 Pflichtspiele	=	50 %
bis 30 Pflichtspiele	=	75 %
ab 31 Pflichtspiele	=	100 %



Die Bezüge des Spielers sind Bruttobezüge. Für die Abführung von Steuern und Soziallasten gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Pflichtspiele sind Meisterschafts- und Pokalspiele, die vom DFB angesetzt werden sowie offizielle Wettbewerbsspiele der UEFA."

Am 25. März 1980 erlitt der Kläger im Training einen Muskelfaserriß. Infolge dieser Verletzung war er bis zum Ende der Spielzeit arbeitsunfähig krank. Damals standen noch 13 Pflichtspiele an. Für den Krankheitsfall enthielt der Vertrag vom 16. Juni 1978 folgende gesonderte Regelung:

"§ 6 Krankheit

Verletzt sich der Spieler oder erkrankt er anderweitig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütungen nach den gesetzlichen Bestimmungen.
Nach Ablauf der gesetzlich vorgesehenen Frist entfallen für die Dauer der Erkrankung die Ansprüche auf die vereinbarten Vergütungen.
....."

Während der ersten sechs Wochen seiner Arbeitsunfähigkeit zahlte der beklagte Verein dem Kläger das Grundgehalt und die Spielprämien weiter. An leistungsabhängiger Jahresprämie (Tantieme) erhielt der Kläger für die Spielzeit 1979/80 entsprechend der Stufe "bis 30 Pflichtspiele" 75 % des Gesamtbetrages von 50.000,-- DM, d. h. 37.500,-- DM. Bis zu seiner Verletzung am 25. März 1980 hatte der Kläger hintereinander 27 Pflichtspiele absolviert.

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger aufgrund seines krankheitsbedingten Ausfalls so gestellt werden muß, wie wenn er mehr als 30 Pflichtspiele geleistet hätte und ihm demnach ein



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anspruch auf die Jahresprämie in ihrer Endstufe "ab 31 Pflichtspiele" mit 100 % zusteht. Der Kläger vertritt die Auffassung, aus dem Sinn der gesetzlichen Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle folge, daß er für die Dauer von sechs Wochen so zu stellen sei, wie er gestanden hätte, wenn er nicht erkrankt wäre. Er hat behauptet, als einer der Leistungsträger der Lizenzspielermannschaft wäre er in den folgenden Spielen eingesetzt worden; deshalb hätte er in jedem Fall die Zahl von 31 Pflichtspielen erreicht. Damit habe er einen Anspruch auf 100 % der Jahresprämie und könne von dem beklagten Verein noch 12.500,-- DM fordern. Dies folge nicht zuletzt auch daraus, daß § 6 des Vertrages einen Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütungen anerkenne. Hier habe der beklagte Verein keinesfalls zwischen dem Grundgehalt, den Spielprämien und der leistungsabhängigen Jahresprämie unterschieden.

Der Kläger hat beantragt,
den beklagten Verein zu verurteilen, an
ihn 12.500,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen
seit dem 1. Juli 1980 zu zahlen.

Der beklagte Verein hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, die Jahresprämie sei kein Bestandteil des im Krankheitsfalle fortzuzahlenden Entgelts. Um sie deutlich aus den laufenden monatlichen Gehaltsbezügen herauszunehmen, sei die Jahresprämie ausdrücklich als Tantieme bezeichnet worden. Sie richte sich ausschließlich nach der Anzahl der absolvierten Spiele. Aus welchen Gründen ein Spieler bei den einzelnen



Pflichtspielen nicht mitwirke, sei unbeachtlich. Überdies sei es mehr als zweifelhaft, ob der Kläger für den Fall seiner Einsatzfähigkeit zu weiteren Spielen herangezogen worden wäre. Die Mannschaft habe so gut wie keine Chance gehabt, einen der begehrten Plätze an der Tabellenspitze zu erreichen. Aufgabe des Trainers sei es daher gewesen, die Mannschaft zu verjüngen und Nachwuchsspieler einzubauen. Nachdem der Kläger die ihm zunächst angebotene Vertragsverlängerung abgelehnt habe, wäre sein Einsatz in der zu Ende gehenden Spielzeit mit Sicherheit nicht mehr in Betracht gekommen, zumal sich auf seinem Platz ein jüngerer Spieler angeboten hätte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Vereins hat das Berufungsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend entschieden, daß dem Kläger die begehrte restliche Tantieme nicht zusteht.

I. Als Anspruchsgrundlage kommt allein § 616 BGB in Betracht. Der Kläger war als Lizenzfußballspieler Angestellter des beklagten Vereins. Insoweit gelten die gleichen Erwägungen, die der Senat bereits in dem Urteil vom 17. Januar 1979 - 5 AZR 489/77 - (AP Nr. 2 zu § 611 BGB Berufssport, zu I 1 der Gründe m. w. N.)



angestellt hat.

Nach § 616 Abs. 1 Satz 1 in Verb. mit § 616 Abs. 2 BGB steht dem Angestellten die Vergütung für die Dauer von sechs Wochen zu, wenn er durch Krankheit ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. Hierzu ist zwischen den Parteien unstreitig, daß der Kläger vom 25. März 1980 bis zum Ende der Spielzeit unverschuldet arbeitsunfähig krank war. Die streitige Tantieme steht ihm jedoch nicht als fortzuzahlende Vergütung zu.

1. Die Jahresleistung wird nach den vertraglichen Vereinbarungen neben dem Grundgehalt und einer Spielprämie dafür gewährt, daß der Kläger an Pflichtspielen teilnimmt. Die Tantieme weist die Besonderheit auf, daß sie zwar abhängt von dem Einsatz des Klägers bei Pflichtspielen, sich jedoch von der im Krankheitsfall fortzuzahlenden Vergütung unterscheidet, weil sie keine laufende Arbeitsleistung abgelten soll. Die Tantieme findet auch keine zeitliche Zuordnung zu bestimmten Perioden, in die etwa eine Arbeitsunfähigkeit fällt. Zunächst wächst die Prämie nicht gleichmäßig mit der Zahl der Spiele, sondern wird in Höhe von 30 % für bis zu zehn Pflichtspiele gezahlt. Danach werden für je fünf weitere Pflichtspiele weitere 10 % bis zu 50 % der Tantieme gewährt. Für weitere zehn Pflichtspiele steigt der Prämienatz auf 75 % und erreicht schließlich ab 31 Spielen den vollen Betrag. Die so ausgestaltete Leistung läßt sich keinem konkreten, mit einer Arbeitsunfähigkeit einhergehenden Bemessungszeitraum zuordnen. So kann ein Spieler trotz einer am Beginn der Spielzeit liegenden Arbeitsunfähigkeit im weiteren Verlauf noch die aus-



reichende Zahl von Pflichtspielen für die volle Tantieme erreichen. Umgekehrt hat eine Arbeitsunfähigkeit am Ende der Spielzeit, wenn vorher 31 Spiele absolviert waren, ebenfalls keinen Einfluß auf die Prämie. Daraus folgt, daß die Prämie schon keine für die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlende Vergütung ist.

2. Wegen der vertraglichen Ausgestaltung der Prämienregelung läßt sich ferner nicht sagen, die Arbeitsunfähigkeit des Klägers sei ursächlich dafür gewesen, daß er die Zahl von 31 Pflichtspielen nicht erreicht habe.

a) Insoweit ist das Berufungsgericht mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zutreffend davon ausgegangen, daß ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 Abs. 2 BGB (und nach allen anderen Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - § 1 LohnFG, § 63 HGB, § 133 c GewO) nur besteht, wenn allein die Arbeitsunfähigkeit die Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung - hier der weiteren Pflichtspiele - und damit den Verlust des Gehaltsanspruches - hier auf die restliche Jahresprämie - bildet (BAG 10, 7, 10 f. = AP Nr. 20 zu § 63 HGB, zu III 1 und 2 der Gründe; BAG 11, 19, 21 f. = AP Nr. 27 zu § 63 HGB, Bl. 1 R, 2; zuletzt die Urteile des Senats vom 17. November 1977 - 5 AZR 599/76 - AP Nr. 8 zu § 9 BUrtG, zu 2 a der Gründe, und Urteil vom 9. Mai 1984 - 5 AZR 412/81 - AP Nr. 58 zu § 1 LohnFG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; desgleichen Kehrmann/Pelikan, LohnFG, 2. Aufl. 1973, § 1 Rz 38; Hessel/Marienhagen, Krankheit



im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 1980, S. 25; Brecht, Lohnfortzahlung für Arbeiter, 3. Aufl. 1979, § 1 Rz 20; Schulte/Mimberg/Sabel, Rechtsprechung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, 2. Aufl. 1979, S. 51, jeweils m. w. N.).

Bei der Frage, wann im Sinne von § 616 Abs. 2 die Arbeitsunfähigkeit allein ursächlich dafür ist, daß der Angestellte seines "Anspruchs auf Vergütung verlustig wird", muß man sich am Grundgedanken dieser Bestimmung ausrichten. Ihr liegt das Lohnausfallprinzip zugrunde. Der Angestellte soll während einer unverschuldeten Krankheit bis zur Dauer von sechs Wochen seinen Vergütungsanspruch nicht verlieren. Er soll die Vergütung erhalten, die er als gesunder Arbeitnehmer erzielt hätte.

b) Der Zahlungsanspruch des Klägers scheitert – wie vom Berufungsgericht richtig erkannt – wegen der Besonderheiten seines Berufsbildes auch an der Voraussetzung der alleinigen Ursächlichkeit i. S. von § 616 Abs. 2 BGB.

Die Teilnahme an den Pflichtspielen (nach § 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrages Meisterschafts- und Pokalspiele, die vom DFB angesetzt werden, sowie offizielle Wettbewerbsspiele der UEFA) stellte nur einen Teil der Arbeitspflicht des Klägers dar. Gemäß § 2 Buchst. a in Verb. mit § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages schuldete er die Teilnahme an allen Vereinsspielen und -lehrgängen sowie Spielen und Lehrgängen des DFB und des Regional- und Landesverbandes. Nach § 2 Buchst. b und c des Arbeitsvertrages war er zur Teilnahme am Training, an Spielerbesprechungen und



sonstigen Spielvorbereitungen verpflichtet. Einen Katalog weiterer Nebenpflichten stellte zudem § 2 Buchst. d bis f des Arbeitsvertrages auf.

Sämtliche Arbeitspflichten wurden zunächst einmal mit dem Grundgehalt von monatlich 2.500,-- DM vergütet. Die Jahresprämie stellte die Gegenleistung allein zu absolvierten Pflichtspielen dar. Diese gesonderte synallagmatische Verknüpfung gebietet es, hier Leistung und Gegenleistung entgeltfortzahlungsrechtlich als eigenständigen Pflichtenkreis der Parteien zu erachten. Von daher stellt sich im Unterschied zu den Streitigkeiten um die Einbeziehung von Mehrarbeitsvergütungen die rechtliche Ausgangslage des Streitfalles anders dar. Dort steht die geschuldete Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nur ihrem zeitlichen Umfange nach für den Fall in Frage, daß der Arbeitnehmer nicht erkrankt wäre. Weiter ist zu bedenken, daß mit der Pflichtspielteilnahme kein Beschäftigungsanspruch korrespondiert. Es mag etwa mit der Pflicht zur Trainingsteilnahme als einer der nicht unwesentlichen vertraglichen Leistungen (vgl. das vorgenannte Urteil des Senats vom 17. Januar 1979 - 5 AZR 489/77 - aaO, zu I 3 b (1) der Gründe) ein Anspruch auf tatsächliche Teilnahme am Training einhergehen, nicht jedoch mit den Pflichtspielen ein Anspruch auf tatsächlichen Einsatz. Bei Lizenzspielern einer Fußballmannschaft gibt es zwangsläufig stets einige, die nur als Reservespieler in Betracht kommen oder nicht einmal zu dieser Gruppe zählen. Auch ohne ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag weiß der mannschaftsangehörige Berufssportler, daß er kein Recht auf einen Spieleinsatz hat, sondern eine Vielzahl von Umständen, und zwar



von Spiel zu Spiel neu, darüber entscheidet, ob er zum Einsatz kommt oder nicht. Neben dem vom Berufungsgericht angeführten Leistungsvermögen des Spielers oder anderer Spieler wie auch mannschaftstaktischen Erwägungen kommen etwa als einsatzhindernd Sperren des Spielers in Betracht. Abgestellt auf die konkrete zeitliche Fixierung eines Spieltages innerhalb des Lohnfortzahlungszeitraumes kommen weiter als Störungen in Betracht Unspielbarkeit des Platzes, sonstige Witterungsbedingungen, wie etwa Nebel, Verlegung des Spiels, Nichtantritt des Gegners u. a. mehr.

Damit stellt sich die Pflichtspielteilnahme und die erreichbare Zahl der im Entgeltfortzahlungszeitraum absolvierbaren Pflichtspiele im Ergebnis nur als eine rechtlich nicht geschützte Chance dar und keineswegs als ein vorgegebener Anspruch, der etwa nur durch Störungen in seiner Verwirklichung in Frage stünde.

c) Auf den Streitfall übertragen heißt das, daß der weitere Einsatz des Klägers bei Pflichtspielen auch ohne seine Erkrankung völlig ungewiß war. War sein künftiger Spieleinsatz - zumindest mit der für den Rechtsstreit einzig maßgeblichen Anzahl von weiteren vier Pflichtspielen - wie bei jedem seiner Mannschaftskameraden nicht gesichert, so kann dies nicht hypothetisch zu seinen Gunsten nur deshalb unterstellt werden, weil er arbeitsunfähig erkrankte. Es geht nicht an, die nicht gesicherte Chance zu einem Anspruch auf Spieleinsatz umzumünzen, dem Kläger über den grundsätzlichen Anspruch auf Krankenvergütung nach § 616 Abs. 2 BGB gewissermaßen von einem Anwartschafts- zu einem Vollrecht zu



verhelfen.

Selbst wenn zugunsten der Revision vom "ununterbrochenen" früheren Pflichtspieleinsatz des Klägers ausgegangen würde, könnte dies allenfalls ein Indiz für den möglichen Einsatz des Klägers in dem nächsten Pflichtspiel sein. Das folgt schon aus der weder vom Kläger noch von dem beklagten Verein beeinflussbaren Vielfalt von Möglichkeiten, die anlässlich dieses nächsten Spiels weitere Spieleinsätze des Klägers ausschließen könnten. Für oder gegen diese Eventualitäten vermögen keinerlei Indizien anhand der vergangenen Spieleinsätze zu sprechen. Vielmehr könnte das nur der Fall sein, wenn ausschließlich Kläger oder beklagter Verein die künftigen Einsätze beeinflussen könnten. Dies ist jedoch, wie dargelegt, nicht der Fall.

d) Fehlt es im Streitfalle an der von § 616 Abs. 2 BGB verlangten Ursächlichkeit aufgrund des spezifischen Tätigkeits- und Berufsbildes des Klägers, so scheitert der Klageanspruch nicht an der Darlegungs- und Beweislast des Klägers, sondern an einer objektiven Vorgabe, die keine der Parteien näher spezifizieren muß oder auch nur kann. Allein diese Überlegung des Berufungsgerichts ist damit rechtsfehlerhaft, verhilft aber andererseits der Revision nicht zum Erfolg, da die allein maßgebliche Frage der Ursächlichkeit richtig beurteilt wurde (§ 563 ZPO).

Damit sind zugleich die Rügen der Revision unerheblich, das Berufungsgericht habe die Beweislast verkannt sowie unter Verstoß gegen § 139 ZPO nicht die besondere Bedeutung des möglichen Ein-



satzes des Klägers bei Pflichtspielen im Entgeltfortzahlungszeitraum mit entsprechenden Hinweisen herausgestellt.

II. Der Anstellungsvertrag begründet in bezug auf die Tantieme keinen weitergehenden als den gesetzlichen Vergütungsanspruch im Krankheitsfall. § 6 des Vertrages spricht zwar von der Fortzahlung der Vergütungen, wenn der Kläger sich verletzt oder anderweitig erkrankt. Dies soll jedoch "nach den gesetzlichen Bestimmungen" geschehen. Wegen dieser Verweisung enthält § 6 keine eigenständige Anspruchsgrundlage, und es kommt nicht darauf an, ob der Begriff der Vergütungen die Jahresprämie mit umfaßt.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Michels-Holl

Schumacher

Dr. Florack

