

Aktenzeichen: 7 AZR 436/97

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 29. Oktober 1998

- 7 AZR 436/97 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 21. September 1995

- 6 Ca 51/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 04. Juni 1997

- 12 Sa 5/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Sporttrainers

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Die Befristung des Arbeitsvertrages eines Sporttrainers kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn mit der Aufgabe, Spitzensportler oder besonders talentierte Nachwuchssportler zu betreuen, die Gefahr verbunden ist, daß die Fähigkeit des Trainers zur weiteren Motivation der anvertrauten Sportler regelmäßig nachläßt.



7 AZR 436/97
12 Sa 5/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Oktober 1998

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 29. Oktober 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp und Herbst für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Juni 1997 - 12 Sa 5/96 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 21. September 1995 - 6 Ca 51/95 - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. April 1995 hinaus fortbesteht.

Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits 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 :

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis durch rechtswirksame Befristung zum 30. April 1995 geendet hat.

Der Beklagte ist ein eingetragener Verein, der sich die Förderung des Tennissports zur Aufgabe gemacht hat. Er fördert und trainiert Nachwuchs - und Spitzensportler in insgesamt vier sog. Bezirksstützpunkten, die dem von dem Beklagten betriebenen Landesleistungszentrum Leimen zugeordnet sind. Die Stützpunktleiter und -trainer sind für die Fördergruppenarbeit verantwortlich. Die erfolgreichsten und talentiertesten Jugendlichen werden zusätzlich von drei Verbandstrainern im Landesleistungszentrum trainiert und während der Turniere betreut.

Der Kläger war aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrags vom 13. November 1991 seit 1. Mai 1992 bei der Beklagten als Verbandstrainer tätig. § 3 des Arbeitsvertrags lautet:

„Der Vertrag wird für die Dauer von drei Jahren geschlossen. Nach Ablauf von zwei Jahren kann über die Vertragsgestaltung neu verhandelt werden. Die Probezeit beträgt sechs Monate, in der jeder der beiden Vertragspartner mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende kündigen kann. Im übrigen gilt nach



Ablauf des für drei Jahre geschlossenen Vertrags die gesetzliche Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende, es kann jedoch auch ein längerfristiger Vertrag neu abgeschlossen werden.“

Die Aufgabenstellung und Tätigkeit des Klägers folgte gemäß § 2 des Arbeitsvertrags aus der Übersicht „Tätigkeitsfelder und Aufgabenstellungen“ des Landessportverbandes Baden-Württemberg für Landestrainer. Mit Ausnahme von anfangs zwei und später einem Tag pro Woche Stützpunkttraining war der Kläger ausschließlich im Landesleistungszentrum tätig. Vormittags versah er u. a. Verwaltungstätigkeiten und führte Elterngespräche. Nachmittags war er, arbeitsteilig mit den beiden anderen Trainern, damit beschäftigt, mindestens viermal pro Woche von 14.00 - 16.00 Uhr sowie von 16.00 - 18.00 Uhr jugendliche Tennissportler zu trainieren und Tennistalente zu beurteilen. Daneben wurde sog. Blocktraining durchgeführt, in dem ein Trainer ausschließlich eine bestimmte Gruppe über einen Zeitraum von vier Wochen betreute. Zu den Aufgaben der Trainer gehörte desweiteren die Turnierbetreuung, die Durchführung von Tennislagern und die Betreuung von sog. Spitzensportlern. Mit Schreiben vom 26. Januar 1995 teilte der Beklagte dem Kläger mit, daß der Arbeitsvertrag zum 30. April 1995 ende und nicht verlängert werde.

Der Kläger hat zum einen die Auffassung vertreten, eine Befristung seines Arbeitsvertrages sei nicht vereinbart worden. Dies ergebe sich daraus, daß eine Probezeit und Kündigungsfristen für die Zeit nach Ablauf der Befristung vereinbart worden seien und § 8 des Vertrags eine betriebliche Altersversorgung ab dem 3. Jahr der Beschäftigung regele. Zum anderen hat er eine Befristung des Arbeitsverhältnisses für unwirksam gehalten, da ein sachlicher Grund für die Befristung nicht vorliege.



Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30. April 1995 hinaus fortbesteht.
2. Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen als Tennis-Verbandstrainer bis zum rechtskräftigen Abschluß des Verfahrens weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Befristung für wirksam gehalten. Aufgabe des Klägers sei es gewesen, besonders talentierte jugendliche Tennisspieler zu finden und sie zu Spitzenleistungen zu bringen. Dabei habe die Möglichkeit von Verschleißerscheinungen bestanden. Die Befristung von Tennistrainerverträgen sei üblich. Sie entspreche auch der Auffassung vernünftiger und verantwortungsbewußter Vertragsparteien, weil der Erfolg und Mißerfolg eines Trainers auf Unwägbarkeiten beruhten, die nicht von guten oder schlechten Leistungen des Trainers, sondern von vielen Faktoren im menschlich-psychischen Bereich abhängig seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die vereinbarte Befristung zum



30. April 1995 nicht beendet worden, weil es für sie an einem sachlichen Grund fehlte.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitsvertrag der Parteien vom 13. November 1991 rechtsfehlerfrei dahin ausgelegt, daß die Parteien eine Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30. April 1995 vereinbart haben. Bei dem Arbeitsvertrag vom 13. November 1991 handelt es sich um einen nichttypischen Vertrag, dessen Auslegung durch das Berufungsgericht im Revisionsverfahren nur daraufhin erfolgt, ob gegen Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentlicher Auslegungstoff nicht vollständig verwertet worden ist (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. z. B. Urteil vom 26. Juni 1996 - 7 AZR 674/95 - AP Nr. 23 zu § 620 BGB Bedingung, zu III 1 der Gründe, m.w.N.). Ein derartiger Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts ist nicht ersichtlich.

Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht die Vereinbarung in § 3 Satz 4 des Vertrags ausreichend berücksichtigt. Es handelt sich lediglich um eine vorsorgliche Regelung für den Fall der unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Gleiches gilt für die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung in § 8 des Vertrags. Sie ist ebenso vorsorglich für den Fall erfolgt, daß von der Möglichkeit der unbefristeten Weiterbeschäftigung Gebrauch gemacht würde. Eine vorsorgliche Regelung für den Fall der unbefristeten Beschäftigung führt nicht zur Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

II. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht jedoch die Rechtswirksamkeit der Befristungsvereinbarung bejaht. Es ist zwar zutreffend von der Erforderlichkeit eines sachlichen Grundes ausgegangen; entgegen seiner Würdigung liegt jedoch kein sachlicher Grund vor.



1. Das Landesarbeitsgericht hat im Anschluß an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Juni 1986 (- 2 AZR 570/85 -, n.v.) gemeint, die Befristung eines Arbeitsvertrages sei gerechtfertigt, wenn das Schwergewicht der Tätigkeit eines Trainers in der Betreuung von Spitzensportlern liege. Denn dann sei die Gefahr gegeben, daß sich die persönliche Beziehung zwischen Trainer und Sportler und insbesondere die Fähigkeit des Trainers zur Motivierung des Sportlers mit der Zeit abnutze (sog. Verschleißtatbestand). Diese Gefahr sei im vorliegenden Fall gegeben gewesen. Denn selbst wenn bei der Tätigkeit des Klägers die allgemeine Sichtung von Talenten aus der Masse der sporttreibenden Jugend quantitativ im Vordergrund gestanden haben sollte, so sei jedoch die individuelle Betreuung von Spitzensportlern durch den Kläger in qualitativer Hinsicht wesentlich wertvoller, weil sie intensiver als die allgemeine Sichtungsarbeit des Klägers sei.
2. Diese Würdigung hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.
 - a) Der vorliegende Streitfall veranlaßt keine abschließende Stellungnahme des Senats, unter welchen konkreten Voraussetzungen die Befristung des Arbeitsvertrages eines Sporttrainers wegen der Möglichkeit von Verschleißerscheinungen sachlich gerechtfertigt sein kann und ob insbesondere den im angeführten Urteil des Zweiten Senats vom 19. Juni 1986 hierzu aufgestellten Maßstäben uneingeschränkt zu folgen ist. Denn Voraussetzung für das Vorliegen eines Verschleißtatbestandes als sachlicher Befristungsgrund ist zumindest, daß die vereinbarte Befristung überhaupt geeignet ist, der Gefahr eines Verschleißes in der Beziehung zwischen dem Trainer und den zu betreuenden Sportlern wirksam vorzubeugen.



b) Schon diese Voraussetzung liegt nicht vor. Denn selbst wenn der Kläger in nennenswertem Umfang auch Spitzensportler und besonders talentierte Nachwuchssportler betreut haben sollte und wenn bei einer derartigen Tätigkeit die Gefahr eines Verschleißes gegeben wäre, so war doch die vereinbarte Befristung nicht geeignet, dieser Gefahr vorzubeugen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts betrug die Verweildauer insbesondere der zu Spitzensportlern heranzubildenden Hoffnungsträger im Leistungszentrum des Beklagten im Schnitt zwei bis drei Jahre. Hieraus folgt, daß während der gewählten dreijährigen Befristungsdauer ohnehin in aller Regel ein Austausch der zu betreuenden Sportler stattfand. Der Befristungsgrund eines Verschleißtatbestandes aber rechtfertigt sich nicht durch den Wechsel der zu betreuenden Sportler, sondern allenfalls gerade durch das Bedürfnis, während der Dauer der Betreuung derselben Sportler die Person des Trainers auszuwechseln.

3. Dem Landesarbeitsgericht kann auch nicht in seiner weiteren Begründung gefolgt werden, das Feststellungsbegehren des Klägers scheitere im übrigen daran, daß der Kläger nicht substantiiert vorgetragen habe, die Befristung von Trainerverträgen in der Tennisbranche sei im Arbeitsleben nicht üblich.

a) Die Frage der Üblichkeit von Befristungsvereinbarungen ist für deren Wirksamkeit nicht von eigenständiger, sondern allenfalls von indizieller Bedeutung. Schon der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem grundlegenden Beschluß vom 12. Oktober 1960 (- GS 1/59 - BAGE 10, 65) darauf hingewiesen, daß es darauf ankomme, was verständige und verantwortungsbewußte Parteien zu vereinbaren pflegen. In der Folgezeit hat das Bundesarbeitsgericht dies in ständiger Rechtsprechung dahin verstanden, daß die Üblichkeit der Befristung von Arbeitsver-



trägen nur insoweit zu berücksichtigen ist, wie sich nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner als berechtigt anzusehen ist (vgl. z. B. Urteil vom 16. Oktober 1987 - 7 AZR 614/86 - BAGE 56, 241 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 a der Gründe, m.w.N.). Der für Rechtsfragen der Befristung von Arbeitsverträgen nunmehr allein zuständige erkennende Senat neigt darüber hinausgehend dazu, der Üblichkeit von Befristungsvereinbarungen nur dann Bedeutung zuzumessen, wenn sie ihrerseits von einem sachlich rechtfertigenden Grund getragen ist. Eine rechtserhebliche Üblichkeit dürfte regelmäßig nicht konstitutiv für einen sachlichen Befristungsgrund sein, sondern lediglich dessen Folge.

b) Auch insoweit bedarf es indessen für die Entscheidung des vorliegenden Falles keiner abschließenden Stellungnahme des Senats. Verständige und verantwortungsbewußte Vertragspartner können die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Sporttrainern nur dann als üblich ansehen, wenn die Trainer Sportler betreuen sollen, die auf die mit einem Wechsel des Trainers verbundenen veränderten Umstände angewiesen sind. Da eine solche Gefahr für einen Verbandstrainer mit dem Aufgabenfeld des Klägers nicht bestand, kommt es auf das Bestehen einer dahingehenden Übung und damit insbesondere auch nicht darauf an, ob das Landesarbeitsgericht dem Kläger zu Recht die Darlegungslast hinsichtlich des Nichtbestehens einer derartigen Übung auferlegt hat.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Knapp

Jens Herbst



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

