

Aktenzeichen: 7 AZR 492/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 4. Dezember 2002
- 7 AZR 492/01 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 7. Februar 2001
- 39 Ca 23036/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 18. Juni 2001
- 9 Sa 755/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Auflösende Bedingung im Zeitvertrag eines Bundesligatrainers

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Das Interesse des Arbeitnehmers an der Aufnahme einer Bestimmung zur auflösenden Bedingung in einem Arbeitsvertrag kann ein Sachgrund für die Vereinbarung sein.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 492/01
9 Sa 755/01
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Dezember 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter zu 1,

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte zu 2,

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte zu 3,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2002 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann und Coulin für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 18. Juni 2001 - 9 Sa 755/01 - aufgehoben, soweit die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 7. Februar 2001 - 39 Ca 23036/00 - zurückgewiesen worden ist.

Der Rechtsstreit wird insoweit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die vorzeitige Beendigung eines zeitbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Der Beklagte zu 1 ist ein eingetragener Verein, in dem ua. Fußballsport betrieben wird. Er unterhielt eine Lizenzspielerabteilung, deren Mannschaft in den Jahren 1998 und 1999 am Spielbetrieb der zweiten Bundesliga des Deutschen Fußballbundes teilnahm. Mit notariellem Ausgliederungs- und Übernahmevertrag vom 25. Februar 1999 gliederte der Beklagte zu 1 zum Ausgliederungstichtag 31. Dezember 1998 seine Lizenzspielerabteilung, die Oberliga- und die erste A-Jugendabteilung auf die seinerzeit noch als Fußballmarketing- und Investitions-AG T. firmierende Beklagte zu 2 aus. Infolgedessen sollten die Arbeitsverhältnisse der in einer Anlage 4 zum Vertrag genannten Arbeitnehmer auf die Beklagte zu 2 übergehen. Alleinige Gesellschafterin und Halterin aller Aktien der damaligen Aktiengesellschaft war die Beklagte zu 3, von den Parteien als Hauptsponsorin des Beklagten zu 1 bezeichnet.



Der Kläger ist von Beruf Fußballtrainer. Er schloß am 23. März 1999 einen von den Beklagten zu 1 und 3 unterzeichneten befristeten Anstellungsvertrag für die Zeit vom 24. März 1999 bis 30. Juni 2002. Darin war ua. bestimmt:

"...

§ 2 Aufgabenbereiche

1. Herr S. wird als Cheftrainer und sportlicher Direktor der zweiten bzw. der ersten Fußball-Bundesliga-Mannschaft von T. folgende Aufgabenbereiche alleinverantwortlich übernehmen:

- ...

- Herr S. ist ausschließlich dem Präsidenten von T. bzw. bei Umwandlung des Vereins in eine Aktiengesellschaft dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt.

2. ...

Herr S. ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Vereins berechtigt, eine Nebentätigkeit fortzusetzen bzw. einzugehen. Der Verein ist damit einverstanden, daß Herr S. als Co-Moderator bei dem Fernsehsender P. tätig ist, soweit hierdurch seine Pflichten aus diesem Vertrag nicht berührt werden.

§ 6 Kündigung

1. Eine ordentliche Kündigung dieses Vertrages vor dem 30. Juni 2002 ist ausgeschlossen.

2. Eine fristlose Kündigung dieses Vertrages ist nur aus wichtigem Grund möglich. Dieser liegt insbesondere dann vor, wenn Herr S. vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Aufgaben vernachlässigt und T. Schaden zufügt. Gleiches gilt, wenn das Ansehen des Vereins bei der Mannschaft oder in der Öffentlichkeit durch imageschädigendes Verhalten von Herrn S. in Mitleidenschaft gezogen wird.

Die fristlose Kündigung ist erst nach zwei innerhalb eines Monats ausgesprochenen Abmahnungen zulässig.

Im Falle der Beurlaubung von Herrn S. endet der Vertrag am nächsten auf die Beurlaubung folgenden Monatsende. Herr S. hat in diesem Fall einen Anspruch auf eine bei Beendigung des Vertrages fällige Abfindungszahlung in Höhe der gesamten für die Vertragslaufzeit noch ausstehenden Bezüge gem. § 4.

Sofern T. oder der Hauptsponsor die Aufhebung dieses Vertrages verlangen, sind ebenfalls die vorstehend genannten Bezüge mit Beendigung dieses Vertrages fällig.

§ 7 Schlußbestimmungen

1. Dieser Vertrag gilt für die Teilnahme von T. am Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga.

..."

Die vom Kläger trainierte Fußballmannschaft erreichte am Ende der Spielzeit 1999/2000 den sportlichen Verbleib in der zweiten Bundesliga. Allerdings wurde der Beklagten zu 2 als Inhaberin der vom Deutschen Fußballbund vergebenen Lizenz zur Teilnahme am Spielbetrieb der zweiten Bundesliga wegen des fehlenden Nachweises der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit die Lizenz für die Spielzeit 2000/2001 nach den Bestimmungen des Lizenzspielerstatuts des DFB verweigert. Die hiergegen von der Beklagten zu 2 eingeleiteten gerichtlichen und schiedsgerichtlichen Verfahren blieben erfolglos.

Mit Schreiben der Geschäftsführer der Beklagten zu 2 vom 29. Juni 2000, das zugleich von den "Geschäftsleitern" der Beklagten zu 3 unterzeichnet ist, wurde dem Kläger im Hinblick auf den noch offenen Stand des Lizenzierungsverfahrens mitgeteilt, daß er "derzeit von der Erbringung (seiner) gesamten Arbeitsleistung aus dem Anstellungsvertrag vom 23. März 1999 befreit" sei. Am 18. Juli 2000 kam es zu einem Gespräch zwischen dem Kläger und dem damaligen Vorstandsmitglied der Beklagten zu 1 und Aufsichtsratsvorsitzenden der Beklagten zu 2 Z.. Der Inhalt des Gesprächs ist unter den Parteien streitig. Mit Schreiben vom 4. August 2000 teilten die damaligen Rechtsanwälte der Beklagten zu 1 bis 3 dem Kläger mit, daß T. mit Ablauf des 30. Juni 2000 nicht mehr am Spielbetrieb der Liga teilnehme und daher das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nach § 7 des Arbeitsvertrags beendet worden sei. Folglich könne der Kläger auch kein Entgelt für den Monat Juli 2000 beanspruchen. Hilfsweise wurde das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt.

Mit am 15. August 2000 beim Arbeitsgericht eingegangener Klage hat sich der Kläger gegen die außerordentliche Kündigung der Beklagten gewandt und die Feststellung des Fortbestands seines Arbeitsverhältnisses sowie von den Beklagten sein Entgelt für die Monate Juli und August 2000 und nach Klageerweiterung für die Monate September und Oktober 2000 verlangt. Hilfsweise hat er eine Abfindung in Höhe von DM begehrt. Im Berufungsrechtszug hat er den Zahlungsantrag erweitert und ausdrücklich die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch eine auflösende Bedingung beendet sei. Zu diesen Anträgen hat er vorgetragen: Das Arbeitsver-



hältnis sei weder auf Grund der Bestimmung des § 7 des Arbeitsvertrags noch auf Grund einer außerordentlichen Kündigung beendet worden. Dementsprechend habe er Anspruch auf die reguläre vereinbarte Vergütung. Die auflösende Bedingung sei sachlich nicht gerechtfertigt. Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung liege nicht vor. Hilfsweise stehe ihm ein Abfindungsanspruch aus § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrags wegen der Beurlaubung im Schreiben vom 29. Juni 2000 zu.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch eine auflösende Bedingung mit Wirkung zum 31. Mai 2000 beendet worden ist, sondern über diesen Tag hinaus bis zum 30. Juni 2002 fortbesteht,
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die fristlose Kündigung vom 4. August 2000 beendet worden ist, sondern ungekündigt über diesen Tag hinaus bis zum 30. Juni 2002 fortbesteht,
3. die Beklagten zu 1 und 3 als Gesamtschuldner zu verurteilen, an den Kläger 1.500.000,00 DM (= 766.937,80 Euro) brutto nebst 8,42 % Zinsen aus jeweils 150.000,00 DM (= 76.693,78 Euro) brutto seit dem 5. August, 5. September, 5. Oktober, 5. November, 5. Dezember 2000, 5. Januar, 5. Februar, 5. März und 5. April 2001 sowie 8,42 % Zinsen aus weiteren 150.000,00 DM (= 76.693,78 Euro) brutto seit dem 5. Dezember 2000 zu zahlen,

hilfsweise,

4. die Beklagten zu 1 und 3 als Gesamtschuldner zu verurteilen, an den Kläger 3.975.000,00 DM (= 2.032.385,00 Euro) brutto zuzüglich 8,42 % Zinsen seit dem 30. Juni 2000 zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie haben gemeint, die auflösende Bedingung entspreche dem Wunsch des Klägers und sei deshalb sachlich gerechtfertigt. Es sei für ihn als renommierten Trainer, der seine eigene Vermarktungsstrategie betreibe, undenkbar gewesen, eine Regionalligamannschaft zu trainieren. Damit hätte er weder seinen Ruf noch seinen Marktwert erhalten können. Zudem seien die Gehälter in der Regionalliga wesentlich niedriger. Der Kläger habe sowohl gegenüber der Presse als auch im Gespräch vom 18. Juli 2000 die Aufnahme des Trainings in der Regionalliga abgelehnt. Nach der Lizenzverweigerung habe es an einem Arbeitsplatz für den Kläger gefehlt. Eine Beschäf-



tigung als Trainer in der Regionalliga habe mangels Bereitschaft des Klägers nicht angeboten werden müssen und sei diesem wegen der geringeren Gehälter auch nicht zumutbar. Da der Arbeitsvertrag nur eine Entgeltregelung für die Bundesligen enthalte, könne der Kläger nicht sein bisheriges, sondern allenfalls ein angemessenes Gehalt beanspruchen. Hinsichtlich der angeblich nicht erzielten Zwischenverdienste sei der Kläger zur Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung verpflichtet, da in Zeitungsberichten von einem Arbeitslosengeldbezug des Klägers zu lesen gewesen sei. Der hilfsweise eingeklagte Abfindungsanspruch bestehe nicht. In dem Schreiben vom 29. Juni 2000 sei keine dauerhafte Beurlaubung ausgesprochen worden, sondern nur eine Beurlaubung bis zur Entscheidung über die Lizenzvergabe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Bestand des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1 und 3 bis zum 31. Juli 2000 festgestellt, diese als Gesamtschuldner zur Zahlung von DM verurteilt und die Klage im übrigen abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein darüber hinausgehendes Begehren weiter. Die Beklagten beantragen die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, § 565 Abs. 1 ZPO aF. Die Klage kann - soweit ihr nicht entsprochen worden ist - nach den bisherigen Feststellungen und mit der bisherigen Begründung nicht abgewiesen werden. Das gilt sowohl für die Feststellungsanträge als auch für die Zahlungsanträge. Die bisherigen Feststellungen sind auch für eine abschließende Senatsentscheidung nicht ausreichend. Vielmehr muß das Landesarbeitsgericht weitere Tatsachen zur Passivlegitimation der Beklagten, zum Sachgrund für die auflösende Bedingung und - sofern ein Sachgrund nicht vorliegt - zu den Gründen für die außerordentliche Kündigung ermitteln und würdigen. Gegebenenfalls muß es auch zu den Zahlungsanträgen des Klägers weitere Feststellungen treffen.

A. Das Landesarbeitsgericht ist bei seinem von den Beklagten nicht angegriffenen Ausspruch zu 1 zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ohne jegliche Begründung davon ausgegangen, der Kläger habe den Arbeitsvertrag mit den Beklagten zu 1



und 3 geschlossen. Mit der unter Nr. 3 des Tenors ausgesprochenen Abweisung der Klage im übrigen hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls ohne ein Wort der Begründung die Feststellungsanträge des Klägers hinsichtlich der Beklagten zu 2 abgewiesen. Mit beiden Aussagen wird das Landesarbeitsgericht dem Vorbringen der Parteien nicht gerecht. Das Urteil ist insoweit rechtsfehlerhaft und kann - soweit angegriffen - keinen Bestand haben. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht für den verbleibenden Teil der Klage weitere Feststellungen dazu zu treffen, wer zu welcher Zeit Arbeitgeber des Klägers gewesen ist.

I. Das Landesarbeitsgericht geht mit den Parteien zu Recht davon aus, daß der Beklagte zu 1 auf Grund der vertraglichen Vereinbarung vom 23. März 1999 Arbeitgeber des Klägers geworden ist. Es hat ferner ohne nähere Prüfung angenommen, auch die Beklagte zu 3 sei Arbeitgeber des Klägers geworden. Das ist nicht zwingend. Die Beklagte zu 3 hat zwar den Vertrag vom 23. März 1999 ebenso wie der Beklagte zu 1 unterzeichnet. Diese Tatsache mag dafür sprechen, daß die Beklagte zu 3 zusammen mit dem Beklagten zu 1 Arbeitgeber des Klägers sein sollte. Die Unterzeichnung des Vertrags kann auch nur eine Erklärung zum Schuldbeitritt der Beklagten zu 3 hinsichtlich der finanziellen Verpflichtungen des Beklagten zu 1 sein. Dafür spricht nicht nur die Tatsache, daß die Beklagte zu 3 Sponsor des Beklagten zu 1 war. Auch § 2 des Arbeitsvertrags des Klägers, wonach dieser ausschließlich dem Präsidenten des Beklagten zu 1 unterstellt war, deutet darauf hin, daß allein der Beklagte zu 1 Arbeitgeber des Klägers geworden sein könnte. Das erscheint auch deshalb naheliegend, weil die Beklagte zu 3 über keine Arbeitsstätte für die Tätigkeit eines Trainers verfügt und Sachverstand für die Beurteilung der Arbeit eines Trainers und damit für die Ausübung des Direktionsrechts bei keinem der für die Beklagte zu 3 handelnden Personen vorgetragen worden ist. Für den Zeitraum Juni und Juli 2000 ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte zu 1 und die Beklagte zu 3 seien Arbeitgeber des Klägers gewesen, allerdings unanfechtbar. Hinsichtlich der vom Kläger für den weiteren Zeitraum begehrten Feststellung wird das Landesarbeitsgericht aber unter Beachtung des bisherigen und gegebenenfalls neuen Vorbringens der Parteien zu bewerten haben, ob die Beklagte zu 3 Arbeitgeber des Klägers geworden ist. Daran ist das Landesarbeitsgericht durch den rechtskräftigen Ausspruch zu 1 in seinem Urteil vom 18. Juni 2001 nicht gehindert. Die Rechtskraft der dort getroffenen Feststellung bezieht sich nur auf den Zeitraum Juni und Juli 2000.



II. Das Landesarbeitsgericht wird bei der weiteren Bearbeitung des Rechtsstreits auch zu prüfen haben, ob die Beklagte zu 1 für die möglicherweise verbleibende Laufzeit des Zeitvertrags der Parteien Arbeitgeber des Klägers geblieben ist. Nach dem - bisher allerdings substanzlosen - Vorbringen der Beklagten könnte die Beklagte zu 2 anstelle des Beklagten zu 1 Arbeitgeber geworden sein.

1. Der Arbeitgeberwechsel könnte auf Grund eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB stattgefunden haben, sofern der Betriebsübergang von dem Beklagten zu 1 auf die Beklagte zu 2 in Vollzug des Ausgliederungs- und Übernahmevertrags vom 25. Februar 1999 nach Arbeitsaufnahme des Klägers im März 1999 stattgefunden hat. Dazu fehlt bisher jeglicher Vortrag. Zusätzlich ist aufzuklären, ob der allein dem Präsidenten des Vereins unterstellte Kläger Mitarbeiter in der Lizenzspielerabteilung war und von dem Betriebsübergang überhaupt betroffen war. Die diesen Sachverhalt angeblich ausweisende Anlage 4 zum Ausgliederungs- und Übernahmevertrag findet sich bisher nicht in der Akte. Zur Überprüfung dieses Sachverhalts muß das Landesarbeitsgericht die Parteien zur Vorlage der Anlage und zu weiterem substantiierten Vorbringen auffordern. Das gilt nicht nur für den die Beklagte zu 2 in Anspruch nehmenden und daher darlegungspflichtigen Kläger, sondern wegen der gebotenen prozessualen Mitwirkungspflichten auch für den Beklagten zu 1 und die Beklagte zu 2.

2. Gegebenenfalls muß das Landesarbeitsgericht im Rahmen des Feststellungsantrags zu 1 prüfen, ob zwischen dem Beklagten zu 1 und der Beklagten 2 ein weiterer Betriebsübergang vereinbart und vollzogen worden ist, in dessen Folge der Kläger wieder Arbeitnehmer des Beklagten zu 1 geworden ist. Dies hat die Beklagtenseite bisher ohne jegliche Substanz vorgetragen. Das Landesarbeitsgericht hat die Parteien zur Ergänzung ihres Vorbringens hinsichtlich des zugrunde liegenden Rechtsgeschäfts und seines Vollzugs aufzufordern. Danach hat es den Sachverhalt erneut zu bewerten. Von weiteren Hinweisen sieht der Senat angesichts des unvollständigen Vorbringens der Parteien ab.

3. Sollte der Kläger trotz des Betriebsteilübergangs von 1999 Arbeitnehmer des Beklagten zu 1 geblieben sein, könnte ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2 kraft Gesetzes nach § 10 AÜG entstanden sein. Danach gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer als zustandegekommen, wenn der Vertrag zwischen Verleiher und einem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 AÜG



unwirksam ist. Das ist der Fall, wenn der Verleiher nicht die erforderliche Erlaubnis nach § 1 AÜG hat.

Da der Kläger nach dem Betriebsübergang die Mannschaft weiter betreut hat, könnte seiner Tätigkeit eine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung seitens des Beklagten zu 1 an die Beklagte zu 2 zugrundeliegen. Dementsprechend muß das Landesarbeitsgericht aufklären, auf Grund welcher Vereinbarung zwischen dem Beklagten zu 1 und der Beklagten zu 2 der Kläger seine Tätigkeit bei der Beklagten zu 2 ausgeübt hat. Es muß gegebenenfalls prüfen, ob der Beklagte zu 1 ohne Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit gewerbsmäßig gehandelt hat. Zur Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von anderen Formen des Einsatzes von Arbeitnehmern bei Dritten sowie zum Begriff der Gewerbsmäßigkeit verweist der Senat auf seine ständige Rechtsprechung (25. Oktober 2000 - 7 AZR 487/99 - BAGE 96, 150 = AP AÜG § 10 Nr. 15, zu I 1 b der Gründe; 3. Dezember 1997 - 7 AZR 764/96 - BAGE 87, 186 = AP AÜG § 1 Nr. 24, zu I 1 der Gründe; zur Gewerbsmäßigkeit 21. März 1990 - 7 AZR 198/89 - BAGE 65, 43 = AP AÜG § 1 Nr. 15, zu I 2 a bb der Gründe).

III. Die vorstehend geschilderten Hinweise zur weiteren Bearbeitung des Feststellungsantrags zu 1 gelten auch hinsichtlich des zu 2 gestellten Kündigungsschutzantrags, über den das Landesarbeitsgericht - von seinem Standpunkt aus zu Recht - bisher nicht befunden hat und der auch künftig nur zu bescheiden ist, wenn das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der auflösenden Bedingung beendet worden ist. Dabei ist zu bedenken, daß die außerordentliche Kündigung von allen Beklagten und damit wenigstens von einer Partei erklärt wurde, die zu der Zeit nicht Arbeitgeber des Klägers war.

B. Das Landesarbeitsgericht hat die Vereinbarung in § 7 des Arbeitsvertrags ausgelegt und als Abrede über eine auflösende Bedingung gewürdigt. Es hat die Bestimmung nur für wirksam gehalten, wenn sie sachlich begründet ist. Das Landesarbeitsgericht hat einen Sachgrund darin gesehen, daß die auflösende Bedingung im beiderseitigen Interesse der Parteien Vertragsinhalt geworden ist. Das folgert das Landesarbeitsgericht aus der Tatsache, daß es sich bei dem Kläger um einen renommierten und erfolgreichen Trainer gehandelt hat, der unter erheblicher Medienpräsenz in der ersten Bundesliga tätig war. Demgegenüber handele es sich bei den Beklagten (gemeint ist wohl der Beklagte zu 1) um einen Fußballverein, dessen Renommee ihn schon zum damaligen Zeitpunkt nicht in der Spitzengruppe im deutschen Fußball einordnen ließ. Der Kläger sei von den Beklagten "eingeworben". Das Landesarbeitsge-



richt hat weiter ausgeführt, die für den Kläger relativ starke Verhandlungsposition habe sich im Vertrag selbst niedergeschlagen. Insbesondere die außerordentlich günstige Vergütungsregelung habe widerspiegelt, daß die üblicherweise vorhandene Disparität beim Aushandeln eines Arbeitsvertrags im Streitfall nicht vorgelegen habe. Damit aber hätten die einzelnen Regelungen im Vertrag eine Bedeutung erlangt, die zur Folge habe, daß sie mehr als sonst der gerichtlichen Inhaltskontrolle entzogen seien.

Diese Feststellungen und Würdigungen tragen die Klageabweisung nicht. Die Überlegungen zum Umfang der gerichtlichen Befristungskontrolle sind unzutreffend. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, der Vertrag des Klägers sei teilweise der gerichtlichen Kontrolle entzogen. Infolgedessen ist bisher nicht ersichtlich, aus welchem sachlichen Grund die Vertragsparteien innerhalb der Laufzeit des ohnehin befristeten Arbeitsvertrags zusätzlich eine auflösende Bedingung vereinbaren konnten.

I. Zutreffend sind die Ausgangsüberlegungen des Landesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit von auflösenden Bedingungen in Arbeitsverträgen und ihrer Rechtfertigung.

1. Vereinbarungen über auflösende Bedingungen sind in Arbeitsverträgen grundsätzlich zulässig. Sofern sie wie Befristungen zur objektiven Umgehung kündigungsrechtlicher Vorschriften führen, bedürfen sie eines rechtfertigenden sachlichen Grundes (zu vertraglichen Vereinbarungen BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 230 = EzA BGB § 620 Nr. 185, zu II 2 der Gründe; 20. Oktober 1999 - 7 AZR 658/98 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 25 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 14, zu 2 a der Gründe; 26. Juni 1996 - 7 AZR 674/95 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 23 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 12, zu II der Gründe; zu Tarifnormen BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 118/01 - zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>, zu I 2 a der Gründe; 6. Dezember 2000 - 7 AZR 302/99 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 3 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 16, zu B II 1 der Gründe; zur Rechtslage bei nach dem 1. Januar 2001 abgeschlossenen Verträgen mit einer auflösenden Bedingung vgl. § 21 TzBfG). Die vom Kläger angezogene Entscheidung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 9. Juli 1981 (- 2 AZR 788/78 - BAGE 36, 112 = AP BGB § 620 Bedingung Nr. 4, zu II 2 a, b der Gründe) besagt im Ergebnis nichts anderes. Der Zweite Senat nahm bei der Kontrolle des befristeten Arbeitsvertrags eines Lizenzspielers eine Sachgrundprüfung vor und verneinte das Vorliegen eines Sachgrunds.



Als Sachgründe kommen weitgehend die Tatbestände in Betracht, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit der Entscheidung des Großen Senats (12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE 10, 65 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 16) eine Befristung sachlich rechtfertigen können. Dazu gehört bei befristeten Arbeitsverträgen der ausdrücklich geäußerte Wunsch des Arbeitnehmers oder das auf Grund objektiver Anhaltspunkte zu schließende Interesse des Arbeitnehmers an der Befristung anstelle eines unbefristeten Vertrags (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu I 3 c der Gründe; 3. März 1999 - 7 AZR 672/97 - AP HRG § 57 c Nr. 5 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 16, zu 4 der Gründe; 26. August 1998 - 7 AZR 349/97 - BAGE 89, 345 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 203, zu III 3 b der Gründe; 6. November 1996 - 7 AZR 909/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 188 = EzA BGB § 620 Nr. 146, zu 3 der Gründe). Das Interesse des Arbeitnehmers an der Befristung darf allerdings nicht mit den Interessen an der Beschäftigung als solcher verwechselt werden (BAG 26. August 1998 - 7 AZR 349/97 - aaO). Deshalb ist entscheidend, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluß eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte.

2. Dieselben Maßstäbe gelten auch bei einer vertraglich vereinbarten auflösenden Bedingung anstelle der Befristung oder zusätzlich zu einer Befristung. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Kann auf Grund unstreitiger oder zu ermittelnder Tatsachen festgestellt werden, daß die Aufnahme einer auflösenden Bedingung in einem auf Dauer abgeschlossenen Arbeitsvertrag oder als zusätzlicher Beendigungstatbestand in einem Zeitvertrag dem Interesse des Arbeitnehmers entspricht, ist die Vereinbarung wirksam. Entscheidend ist bei dieser Vertragsgestaltung, ob der Arbeitnehmer den Vertrag auch ohne die auflösende Bedingung geschlossen oder ob er den Kontrakt abgelehnt hätte.

II. Unter Berücksichtigung dieser Maßstäbe kann noch nicht abschließend beurteilt werden, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers über den 31. Juli 2000 hinaus fortbestanden hat oder nicht. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht ausgeführt, daß die Parteien zusätzlich zur Befristung eine auflösende Bedingung vereinbart haben und daß diese Bedingung eingetreten ist. Es hat jedoch auf Grund nicht ausreichender Feststellungen und unzutreffender Würdigungen angenommen, die auflösende Bedingung sei sachlich gerechtfertigt, weil sie im beiderseitigen Interesse verabredet gewesen sei.



1. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die Vereinbarung in § 7 Nr. 1 des Arbeitsvertrags enthalte eine auflösende Bedingung, ist vom Kläger mit der Revision nicht angegriffen worden. Sie liegt den weiteren Ausführungen des Senats zugrunde, zumal auch nicht erkennbar ist, daß das Landesarbeitsgericht in revisibler Weise gegen Grundsätze des Auslegungsrechts verstoßen hat. Die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Bedingung sei eingetreten, ist revisionsrechtlich nicht zu bestritten. Entgegen der Auffassung des Klägers erfaßt die Vereinbarung in § 7 Nr. 1 Arbeitsvertrag nicht nur das Ausscheiden der Lizenzspielermannschaft aus der ersten und zweiten Bundesliga auf Grund sportlicher Ergebnisse, sondern auch aus anderen Gründen. Die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe eine Vertragslücke übersehen und damit die §§ 133, 157 BGB verletzt, ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht den Wortlaut des Vertrags als eindeutig und nicht ergänzungsbedürftig angesehen und deshalb keine ergänzende Vertragsauslegung vorgenommen, die dazu führen würde, daß die auflösende Bedingung das Arbeitsverhältnis nur für den Fall des Abstiegs aus sportlichen Gründen beenden könnte. Die Tatsache, daß die Lizenzfußballmannschaft nicht deswegen abgestiegen ist, sondern weil die Beklagte zu 2 die Lizenz aus wirtschaftlichen Gründen nicht erhalten hat, ist allerdings bei der Sachgrundprüfung und gegebenenfalls beim Vorbringen des Klägers zu berücksichtigen und zu würdigen, die Beklagte zu 2 habe die Lizenz nicht erhalten wollen und den Eintritt der Bedingung im Zusammenwirken mit den übrigen Beklagten herbeigeführt.

2. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Kontrolle der auflösenden Bedingung zutreffend von den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle ausgegangen. Es hat zu Recht gemeint, die in § 7 Nr. 1 Arbeitsvertrag enthaltene auflösende Bedingung bedürfe eines Sachgrunds. Denn die Bedingung war geeignet, objektiv gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsschutz zu umgehen, der dem Kläger durch den Ausschluß der ordentlichen Kündigung gewährt war. Im Ergebnis ebenfalls zu Recht ist das Berufungsgericht nicht von der Wirksamkeit der Vereinbarung über die auflösende Bedingung wegen Mißachtung der Klagefrist des § 1 Abs. 5 BeschFG ausgegangen. Anders als nach neuem Recht (§ 21 TzBfG iVm. § 17 TzBfG) findet § 1 Abs. 5 BeschFG auf die Kontrolle einer auflösenden Bedingung keine Anwendung (*BAG 9. August 2000 - 7 AZR 214/99 - BAGE 95, 264 = AP BAT § 59 Nr. 10, zu I 2 der Gründe; 23. Februar 2000 - 7 AZR 906/98 - BAGE 94, 7 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 25, zu 1 b der Gründe*).



3. Das Landesarbeitsgericht ist allerdings ohne nähere Begründung davon ausgegangen, daß im Streitfall für die Wirksamkeit der auflösenden Bedingung das "Interesse des Klägers" überhaupt als Sachgrund in Betracht kommt. Diese Annahme ist angesichts der Vertragsgestaltung der Parteien und den Besonderheiten des Berufsfußballsports im Ergebnis nicht zu beanstanden. Der Kläger wäre ohne die auflösende Bedingung in § 7 Nr. 1 des Arbeitsvertrags verpflichtet gewesen, die Fußballmannschaft von T. nicht nur in der Regionalliga, sondern bei einem Abstieg auch in der Oberliga (vierte Liga) zu betreuen. Es ist denkbar, daß es im Interesse des Klägers lag, eine so weitreichende Verpflichtung nicht einzugehen. Das gilt unabhängig davon, ob er in einem derartigen Fall Anspruch auf die vereinbarte Vergütung gehabt hätte oder ob diese dann anzupassen gewesen wäre.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch bei der Würdigung des Streitfalls zu Unrecht in diesem Zusammenhang das Renommee des Klägers einerseits und die Zugehörigkeit der Lizenzspielermannschaft der Beklagten zur zweiten Bundesliga andererseits sowie weitere Regelungen im Vertrag zum Anlaß genommen, die richterliche Befristungskontrolle zurücktreten zu lassen, weil die üblicherweise vorhandene Disparität beim Abschluß eines Arbeitsvertrags zwischen den Parteien vorliegend fehle. Das ist rechtsfehlerhaft. Die Überprüfung einer auflösenden Bedingung nach den Grundsätzen der Befristungskontrolle findet entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unabhängig davon statt, ob im Einzelfall eine Parität der Arbeitsvertragsparteien festgestellt werden kann oder nicht. So ist auch bei Befristungen und Bedingungen in Verträgen von Trainern im Spitzensport unabhängig von deren Renommee und der damit verbundenen Verhandlungsposition und unabhängig von der Höhe der Vergütung eine uneingeschränkte Kontrolle nach den Grundsätzen und Wertungsmaßstäben der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle vorzunehmen.

Infolge der zu Unrecht geübten Zurückhaltung hat das Landesarbeitsgericht nur aus dem - im übrigen streitigen - Renommee des Klägers und der sportlichen Situation der ersten Fußballmannschaft des Beklagten zu 1 und aus den Vertragsbestimmungen zum Aufgabenbereich des Klägers und zur Vergütung geschlossen, die auflösende Bedingung sei in der Weise im Interesse des Klägers vereinbart, daß er einen Vertrag ohne die Bestimmung des § 7 Nr. 1 nicht geschlossen hätte. Diese Anhaltspunkte reichen nicht aus für die Annahme, die umstrittene Vertragsbestimmung in § 7 Nr. 1 sei im Interesse des Klägers vereinbart worden. Das Landesarbeitsgericht hat dabei wesentlichen Sachvortrag der Parteien ungewürdigt gelassen, so daß sein Urteil



auch insoweit keinen Bestand haben kann und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden muß.

4. Das Landesarbeitsgericht hat in einer erneuten Berufungsverhandlung unter Berücksichtigung des gesamten Vorbringens der Parteien nach den Wertungsmaßstäben der Kontrolle von Befristungen und auflösenden Bedingungen uneingeschränkt zu prüfen, ob bei Vertragsschluß objektive Anhaltspunkte dafür vorlagen, daß der Kläger keinen Vertrag unterzeichnet hätte, der ihn unter Ausschluß der ordentlichen Kündigung für eine Tätigkeit in der dritten und vierten Liga verpflichtet hätte. Dazu hat das Landesarbeitsgericht folgenden Sachvortrag aufzuklären und in die Gesamtwürdigung nach den oben beschriebenen Maßstäben einzubeziehen.

a) Das Berufungsgericht hat auf das Renommee des Klägers und des Beklagten zu 1 (wohl im Bereich des Fußballsports) abgestellt, ohne zu erläutern, was unter Renommee zu verstehen ist und wie dessen Inhalt festgestellt wird. Das Landesarbeitsgericht wird daher zunächst den Begriff zu definieren und die dafür erforderlichen Tatsachen festzustellen haben. Dazu könnte die Feststellung gehören, bei welchem Verein der Kläger wie lange bisher gearbeitet hat, welche sportlichen Erfolge die von ihm betreuten Mannschaften gehabt haben, welche Aufmerksamkeit dem Kläger in der Vergangenheit in den den Fußballsport begleitenden Medien zuteil geworden ist uam.. Der bisherige Hinweis auf erhebliche Medienpräsenz genügt nicht. Dabei ist auch der Vortrag der Parteien zur Nebentätigkeit des Klägers als Gast- oder Co-Kommentator bei Fernsehsendern einschließlich des § 2 Nr. 2 Unterabs. 2 des Arbeitsvertrags zu berücksichtigen. Gegebenenfalls sind den Parteien die zur Klärung der Tatumstände gebotenen Auflagen zu machen.

b) In diesem Zusammenhang könnten auch die Bestimmungen des § 5 Arbeitsvertrag über das Recht der "Vermarktung der eigenen Person" von Bedeutung sein. Die Beklagten tragen dazu substanzlos vor, mit einer Tätigkeit in der Regionalliga hätte der Kläger seinen Vermarktungswert verloren. Sein Ausstattervertrag mit der Firma A. und seine Tätigkeit für den Fernsehsender P. seien untrennbar mit diesem Vermarktungswert verknüpft. Dem könnte nach Ergänzung des Vorbringens durch aufklärbare Tatsachen nachgegangen werden, wobei zu berücksichtigen ist, daß das Vermarktungskonzept des Klägers und die Nebentätigkeitsregeln in § 5 des Arbeitsvertrags zwar für ein Interesse des Klägers sprechen, eine Bundesligamannschaft zu trainieren.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

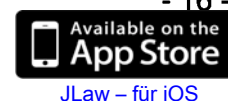
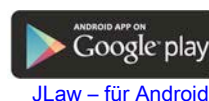


Sie lassen aber ohne weitere Anhaltspunkte nicht den Schluß zu, die auflösende Bedingung entspreche seinem Interesse.

c) Ähnliches gilt für die Aussage des Landesarbeitsgerichts, der Kläger sei von der Beklagten "eingeworben". Aus den Gründen des angefochtenen Urteils ist nicht ersichtlich, welche Feststellung auf Grund welchen Vortrags der Parteien damit getroffen ist und inwieweit sie bei der Annahme, die auflösende Bedingung habe auch im Interesse des Klägers gelegen, Bedeutung hat. Sofern dieser Teil der Begründung aus der Tätigkeit des Klägers beim V. und der Ablösung aus dem dortigen Vertrag beruht, sollten nach entsprechendem Vortrag konkrete Tatsachen festgestellt werden. Das wird das Landesarbeitsgericht mit den Parteien zu erörtern und entsprechend substantiiert zu würdigen haben, falls es der "Einwerbung" weiterhin Bedeutung für die Entscheidung beimißt.

d) Da für die Feststellung, ob für eine auflösende Bedingung ein Sachgrund vorliegt, nach ständiger Rechtsprechung des Senats der Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgeblich ist, kommt dem Verhalten und den Äußerungen der Parteien untereinander und gegenüber der Presse in der Zeit vom Mai 2000 bis einschließlich Juli 2000 Bedeutung nur insoweit zu, als den streitigen und daher noch festzustellenden Tatsachen zusätzlich zu dem bei Vertragsschluß vorliegenden Umständen eine Indizwirkung zukommen könnte. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zu prüfen, ob die von den Beklagten behaupteten Äußerungen des Klägers im Sommer 2000 den Schluß darauf zulassen, der Kläger hätte im Frühjahr 1999 einen Vertrag ohne auflösende Bedingung auch für den Fall der Lizenzverweigerung aus wirtschaftlichen Gründen nicht unterschrieben. Nur in diesem Fall sind die streitigen Behauptungen zum Gesprächsverlauf am 25. Mai 2000, am 19. und 21. Juni 2000 und schließlich am 18. Juli 2000 und zu den Erklärungen des Klägers gegenüber der Presse sowie zur Einwerbung von Spielern und eines weiteren Trainers für die dritte Liga aufzuklären und ebenso wie das unstrittige Vorbringen der Parteien zu den Vorbereitungen des Klägers für die neue Saison zu würdigen.

e) Bei der abschließenden Gesamtwürdigung zum Vorliegen eines Sachgrunds könnte es ferner auf die Auslegung der nicht eindeutigen Aufgaben- und Vergütungsregeln des Vertrags (§ 2 Nr. 1 Einleitungssatz, § 4 Nr. 1 a und Nr. 2 Einleitungssatz



und insoweit auch § 7 Nr. 1) ankommen. Die Bestimmungen sind ersichtlich auf den Spielbetrieb der ersten und zweiten Bundesliga zugeschnitten. Sollte das Arbeitsverhältnis auch in der dritten oder vierten Liga fortgesetzt werden, könnte eine Anpassung insbesondere der Vergütungsregelungen vereinbart sein. Ergibt die Auslegung des Vertrags, daß der Kläger bei der Zugehörigkeit der ersten Fußballmannschaft in der Regionalliga einen Anspruch auf die Vergütung wie bei einer Teilnahme der Mannschaft in der zweiten Bundesliga hat, so könnte das bei der Feststellung des klägerischen Interesses an der auflösenden Bedingung anders zu bewerten sein, als im Fall einer durch Auslegung sich ergebenden Pflicht zur Reduzierung der Bezüge.

f) Würdigt das Landesarbeitsgericht nach diesen Feststellungen den Sachverhalt dahin, daß für die Bedingung ein Sachgrund gegeben sei, so wird es dem Vorbringen der Parteien zum Eintritt der Bedingung nachzugehen haben. Sollten die Beklagten, wie vom Kläger - bisher allerdings substanzlos - behauptet, den Eintritt der Bedingung treuwidrig herbeigeführt haben, so könnten die Wirkungen des Bedingungseintritts, nämlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf einer Auslauffrist, nicht eingetreten sein. Das folgt aus dem in § 162 Abs. 1 und 2 BGB normierten allgemeinen Rechtsgedanken, nach dem niemand aus einem von ihm selbst treuwidrig herbeigeführten Ereignis Vorteile herleiten darf (*vgl. zu diesem Rechtsgedanken in anderen Rechtsgebieten BAG 23. Februar 2000 - 7 AZR 891/98 - AP MTL II § 62 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Wiedereinstellungsanspruch Nr. 1, zu B II 5 b der Gründe*). Dazu wird das Landesarbeitsgericht die Parteien, insbesondere den insoweit darlegungspflichtigen Kläger, zu weiterem Vorbringen aufzufordern haben. Der bisherige Vortrag aus der mündlichen Verhandlung ist nicht ausreichend. Das gilt insbesondere für das Zusammenwirken der Beklagten, das angesichts der finanziellen und personellen Verflechtungen bei den Beklagten zu 2 und 3 denkbar ist. Die Vorlage der gerichtlichen und schiedsgerichtlichen Beschlüsse ist dazu allein allerdings nicht ausreichend. Es ist vielmehr zu klären, warum die Beklagten die vom Deutschen Fußballbund verlangten Garantieerklärungen nicht abgegeben haben.

C. Sofern das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommt, die auflösende Bedingung habe das Arbeitsverhältnis nicht beendet, wird es neben der Frage, wer kündigungsberechtigt gewesen ist, die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung zu prüfen haben. Dazu vermag der Senat keine Hinweise zu geben, da das Landesar-



beitsgericht bisher jede tatrichterliche Würdigung des im wesentlichen unstreitigen Vorbringens unterlassen hat.

D. Erst danach kann das Berufungsgericht sich gegebenenfalls den Zahlungsanträgen des Klägers einschließlich des Hilfsantrags widmen.

I. Zu den Entgeltforderungen des Klägers vermag der Senat keine abschließenden Hinweise zu geben, zumal die Ausführungen des Berufungsgerichts unter 2.3 des angefochtenen Urteils zu den Vergütungsansprüchen des Klägers im Juli 2000 von den Beklagten nicht angegriffen sind. Allerdings haben die Beklagten in den Instanzen geltend gemacht, der Kläger könne bei Fortsetzung der Tätigkeit die vereinbarten Bezüge nicht verlangen. Es sei vielmehr eine Anpassung geboten. Dem wird das Landesarbeitsgericht nachzugehen haben. Das Landesarbeitsgericht wird für die weiteren Vergütungsansprüche aber auch zu prüfen haben, ob der in Anspruch genommene Beklagte zu 1 für den streitbefangenen Zeitraum durchgehend und gegebenenfalls ab wann wieder Vertragspartner des Klägers war bzw. geworden ist. Es gelten die Hinweise zu A. Zu den Zinsanträgen des Klägers bemerkt der Senat, daß der gesetzliche Zinsfuß ab 1. Januar 2002 nicht mehr 8,42 %, sondern nur noch 7,57 % beträgt (§ 288 Abs. 1 Satz 1 BGB aF iVm. Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB). Einen höheren Verzugschaden nach § 286 Abs. 1 BGB aF hat der Kläger nicht dargetan.

II. Den Hilfsantrag des Klägers wird das Landesarbeitsgericht nur zu prüfen haben, wenn es wieder zu dem Ergebnis kommt, das Arbeitsverhältnis sei entweder durch die auflösende Bedingung oder die außerordentliche Kündigung beendet worden. Nur in diesem Fall steht dem Kläger kein weiteres Entgelt zu. Allein dann besteht die Möglichkeit, daß der Kläger unter den Voraussetzungen des § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrags einen Abfindungsanspruch geltend machen kann. Neben der bisherigen Würdigung des Landesarbeitsgerichts zum Inhalt der Erklärung vom 29. Juni 2000 könnte das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, warum eine Erklärung der Beklagten zu 2 ein Arbeitsverhältnis zum Beklagten zu 1 und eventuell zum Beklagten zu 3 beenden und einen Abfindungsanspruch gegen die Beklagten zu 1 und 3 auslösen kann. Dazu und gegebenenfalls zu einer weiteren Beurlaubungserklärung von Seiten



der Beklagten im Juli 2000 sollten sich die Parteien erklären können. Von weiteren Hinweisen sieht der Senat ab.

Dörner Gräfl Schmitz-Scholemann

Gerschermann Coulin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)