

LAG Berlin (18. Juni 2001; Az: 9 Sa 755/01)
Fundstelle: Bibliothek BAG (Leitsatz 1-2 und Gründe)

1. Zur Auslegung eines individuell ausgehandelten Arbeitsvertrages.

2. Für den Fall, daß der Eintritt einer vereinbarten auflösenden Bedingung nicht vorhersehbar ist, endet das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer der gesetzlichen oder tariflichen Mindestkündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist, gerechnet vom Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung an (Rechtslage vor Inkrafttreten des Teilzeit-Befristungsgesetzes).

Tenor

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 7. Februar 2001 -- 39 Ca 23036/00 -- unter Zurückweisung der Berufung im übrigen teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt gefasst:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen dem Kläger und den Beklagten zu 1) und 3) bestehende Arbeitsverhältnis weder zum 31. Mai 2000 noch zum 30. Juni 2000 aufgelöst worden ist, sondern bis zum 31. Juli 2000 fortbestanden hat.

2. Die Beklagten zu 1) und 3) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger 237.500,-- DM brutto (zweihundertsiebenunddreißigtausendfünfhundert) nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 des Diskontsatz-Überleitungsgesetzes vom 9. Juni 1998 seit dem 5. August 2000 zu zahlen.

3. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

4. Von den Gerichtskosten haben der Kläger 96 % und die Beklagten zu 1) und 3) als Gesamtschuldner 4 % zu tragen.

Der Kläger hat die außergerichtlichen Kosten des Beklagten zu 2) sowie 94 % der außergerichtlichen Kosten der Beklagten zu 1) und 3) zu tragen.

Die Beklagten zu 1) und 3) haben als Gesamtschuldner 6 % der außergerichtlichen Kosten des Klägers zu tragen.

Im übrigen hat jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten selbst zu tragen.

II. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Fortbestand eines Anstellungsvertrages des Klägers als Cheftrainer für die 1. und 2. Bundesliga, über restliche Vergütungsansprüche sowie im Hilfsantrag über die Zahlung einer vertraglich vereinbarten Abfindung.

Der Kläger war auf der Grundlage eines bis zum 30. Juni 2002 befristeten Anstellungsvertrages vom 23. März 1999 (Bl. 7 - 12 d.A.), abgeschlossen mit der Beklagten zu 1 und der Beklagten zu 3, seit dem 24. März 1999 als Cheftrainer und Sportlicher Direktor der zweiten bzw. der ersten Fußballbundesligamannschaft des Vereins pp. zu einem Bruttomonatsverdienst von 150.000,-- DM bei 13 Gehältern tätig.

Die vertraglichen Bestimmungen sahen u.a. vor:

"§ 4 Vergütung

1. Herr ... erhält für seine Tätigkeit nachfolgende Vergütung:

a) während der Teilnahme von pp. Berlin am Spielbetrieb der 2. Bundesliga

...

b) während der Teilnahme von pp. Berlin am Spielbetrieb der 1. Bundesliga

...

c) während der Teilnahme von pp. Berlin im DFB Pokalwettbewerb pro Saison

...

§ 5 Werbeverträge

Herr ...hat ...Berlin davon in Kenntnis gesetzt, dass ein persönlicher Ausrüstervertrag mit ... besteht. ...Berlin hat dem zugestimmt. Herr ... ist außerdem berechtigt, weitere Werbeverträge mit anderen Unternehmen abzuschließen, sofern diese Unternehmen nicht in unmittelbarer Konkurrenz zum Hauptsponsor von ...Berlin am Markt tätig sind. Herr ... ist berechtigt, die aufgrund dieser Vermarktung seiner eigenen Person erbrachten Werbeleistungen allein zu vereinnahmen...

§ 6 Kündigung

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

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

§ 7 Schlussbestimmungen

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

Für die weiteren Einzelheiten der Bestimmungen des Anstellungsvertrages wird auf Bl. 7 bis 12 d.A. Bezug genommen.

Vor Abschluß des Anstellungsvertrages mit dem Kläger übertrug der Beklagte zu 1 mit notariellem Vertrag vom 25. Februar 1999 (Bl. 46 ff. d.A.) mit Wirkung vom 31. Dezember 1998 u.a. seine Lizenzspielerabteilung auf die Beklagte zu 2, deren Zweck u.a. in der Beteiligung am bezahlten FuSSballsport innerhalb der Lizenzligen besteht. Nach § 6 dieses Vertrages sollten die Arbeitsverhältnisse der in einer Anlage 4 zu diesem Vertrag aufgeführten Arbeitnehmer nach § 613 a BGB auf die Beklagte zu 2 übergehen.

In der Saison 1999/2000 gelang der Mannschaft von ... Berlin zwar Sportlich der Klassenerhalt in der Bundesliga, jedoch wurde der Beklagten zu 2 vom Deutschen Fußballbund die Lizenz für die zweite Bundesliga für die Saison 2000/2001 mit der Begründung fehlender wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit nicht mehr erteilt. Der Lizenzverlust hatte zur Folge, dass die Mannschaft nur noch in der Regionalliga spielen konnte. Hintergrund dieser Entscheidung war, dass die Beklagte zu 2 eine vom DFB geforderte Bürgschaft in Höhe von 29 Millionen nicht vorgelegt hatte. Der dagegen von der Beklagten zu 2 eingereichte Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wurde auch im Berufungsverfahren vor dem OLG Frankfurt mit Urteil vom 13. Juli 2000 zurückgewiesen. Ebenso blieb das Schiedsgerichtsverfahren für die Beklagte zu 2 ohne Erfolg.

Noch während der Lizenzstreitigkeiten teilte die Beklagte zu 2 dem Kläger im Hinblick auf den drohenden Lizenzverlust mit Schreiben vom 29. Juni 2000 (Bl. 29 d.A.) mit, dass er

derzeit von der Erbringung seiner gesamten Arbeitsleistung aus dem Anstellungsvertrag vom 23. März 1999 befreit sei. Mit einem weiteren Schreiben vom 4. August 2000 informierten die damaligen Anwälte der Beklagten zu 1 bis 3 den Kläger darüber, dass ... Berlin mit Ablauf des 30. Juni 2000 nicht mehr am Spielbetrieb der 2. Bundesliga teilnehme und dementsprechend das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt sein Ende gefunden habe. Hilfsweise wurde eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen.

Nach dem Verlust der Lizenz erfolgte eine Rückübertragung der Fußballmannschaft auf den Beklagten zu 1, damit dieser an dem Spielbetrieb der Regionalliga teilnehmen konnte. Dies wurde dem Kläger mit Schreiben vom 13. Oktober 2000 mitgeteilt.

Mit der vorliegenden Klage wendet sich der Kläger gegen eine Beendigung seines Anstellungsvertrages aufgrund des Lizenzverlustes im Wege einer auflösenden Bedingung bzw. durch die hilfsweise ausgesprochene außerordentliche Kündigung. Außerdem begehrt er die Zahlung der fortlaufenden Vergütung. Mit einem Hilfsantrag macht er die in § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 des Arbeitsvertrages für den Fall der Beurlaubung vorgesehene Abfindung geltend, die er auf 3,975 Millionen DM beziffert.

Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Parteivorbringens wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung (Bl. 144 - 147 d.A.) Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 7. Februar 2001 die Klage insgesamt abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Anstellungsvertrag ende aufgrund des Lizenzverlustes. Die Beschränkung der Geltung des Vertrages auf den Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga in § 7 des Vertrages beinhalte eine auflösende Bedingung für den Fall, dass die Mannschaft nicht mehr in diesen Ligen spiele. Diese Bedingung sei wirksam. Sie habe den schutzwürdigen Interessen beider Parteien, insbesondere aber auch denen des Klägers entsprochen. Dieser habe bei Vertragsabschluss als einer der Spitzentrainer in Deutschland gegolten, für den die Betreuung einer Regionalliga unzweifelhaft nicht in Betracht gekommen sei. Soweit der Kläger im Prozess behaupte, er sei immer bereit gewesen, in der 3. Liga zu trainieren, sei dies in Anbetracht der zahlreichen gegenteiligen Presseberichte als Schutzbehauptung anzusehen. Die Berufung auf den Eintritt der Bedingung sei den Beklagten auch nicht nach § 162 BGB verwehrt. Die Beklagte zu 2 habe sich vehement auch gerichtlich gegen die Verweigerung der Lizenz verwehrt. Die Entscheidung, die geforderte Bürgschaft nicht vorzulegen, sei jedenfalls als unternehmerische Entscheidung nicht treuwidrig.

Gegen dieses am 15. März 2001 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung des Klägers, die er mit einem beim Landesarbeitsgericht am 9. April 2001 eingegangenen Schriftsatz eingelegt und mit einem beim Landesarbeitsgericht am 25. April 2001 eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Der Kläger und Berufungskläger stellt die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung in Abrede. Jedenfalls aber sei eine solche rechtsunwirksam, weil sie nicht seinem Interesse oder Wunsch bei Vertragsabschluss entsprochen habe und in unzulässiger Weise das unternehmerische Risiko auf ihn abwälze. Der Abstieg sei hier allein aus wirtschaftlichen, nicht aber SPORTLICHEN Gründen, für die er allenfalls Verantwortung tragen könne, erfolgt. Bei Vertragsabschluss sei es für ihn durchaus in Betracht gekommen, auch eine Mannschaft der Regionalliga zu trainieren. Damit hätte er nicht seinen Marktwert in Frage gestellt. Im übrigen hätten die Beklagten die Bedingung treuwidrig herbeigeführt. Dazu hat er in der Berufungsverhandlung behauptet, die Beklagten zu 1 bis 3 hätten den Lizenzverlust in kollusivem Zusammenwirken herbeigeführt, um dem Beklagten zu 1 die Möglichkeit zu geben, vorzeitig aus Sponsorenverträgen auszusteigen und auf diese Weise zu Lasten des Klägers und anderer Mitarbeiter Millionenbeträge zu sparen.

Weiterhin trägt der Kläger vor, für die außerordentliche Kündigung liege ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB nicht vor. Er könne nach wie vor die Regionalligamannschaft trainieren und habe seine Bereitschaft dazu stets bekundet. Bereits in einem Gespräch mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden der Beklagten zu 2 am 29. Mai 2000 habe er eine Einigung dahingehend erzielt, dass er auch bei einem Abstieg als "Cheftrainer und SPORTDIREKTOR" zur Verfügung stehe und dies in einem weiteren Gespräch am 18. Juli 2000 nach der Entscheidung des OLG Frankfurt bekräftigt. Da ihn noch ein weiterer Trainer habe unterstützen sollen, habe er in Absprache mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden Kontakt mit einem solchen in Karlsruhe aufgenommen. Außerdem habe er bis zu seiner Beurlaubung an dem Aufbau einer Regionalligamannschaft gearbeitet, Spieler angesprochen und Trainingspläne aufgestellt. Die von den Beklagten eingereichten gegenteiligen Presseberichte seien nicht von ihm autorisiert. Die Kündigung sei aber auch nicht innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes ausgesprochen worden. Bereits mit der Entscheidung des OLG sei bekannt gewesen, dass die Lizenz nicht erteilt werde. Dementsprechend könne er die Vergütung weiterhin verlangen. Er habe aber auch bei Beendigung seines Vertrages einen Anspruch auf Zahlung der vertraglich vereinbarten Abfindung, da die Beklagten ihn bereits zuvor, nämlich am 29. Juni 2000, beurlaubt hätten.

Nachdem die Parteien in Höhe einer Teilforderung von 3.852,46 DM (Aufwendungen) den Rechtsstreit übereinstimmend mit wechselseitigen Kostenanträgen für erledigt erklärt haben und der Kläger und Berufungskläger seine Zahlungsanträge gegenüber der Beklagten zu 2 zurückgenommen hat, beantragt er zuletzt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 7. Februar 2001 -- 39 Ca

23036/00 -- abzuändern und

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 2000 fortbesteht,

3. die Beklagten zu 1 und 3 als Gesamtschuldner zu verurteilen, an den Kläger 1,5 Millionen DM brutto nebst 8,42 % Zinsen aus jeweils 150.000,-- DM 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,-- DM brutto seit dem 5. Dezember 2000 zu zahlen.

hilfsweise,

die Beklagten zu 1 und 3 als Gesamtschuldner zu verurteilen, an den Kläger 3,975 Millionen DM brutto zuzüglich 8,42 % Zinsen seit dem 30. Juni 2000 zu zahlen.

Die Beklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen und die erweiterte Klage abzuweisen.

Die Beklagten und Berufungsbeklagten verteidigen das erstinstanzliche Urteil und behaupten auch in der Berufungsinstanz, die im Anstellungsvertrag vereinbarte auflösende Bedingung habe dem Wunsch des Klägers entsprochen, da es für ihn als Trainer in der Bundesliga bei Abschluss des Vertrages undenkbar gewesen wäre, eine Regionalligamannschaft zu trainieren. In einem solchen Fall hätte er weder seinen Ruf behaupten noch seinen Marktwert erhalten können, zumal in der Regionalliga wegen des geringeren Publikumsinteresses wesentlich niedrigere Gehälter gezahlt würden. Noch im Juni 2000 habe der Kläger gegenüber der Presse und im Juli 2000 gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden erklärt, er sei nicht bereit, in der Regionalliga tätig zu sein. Der zwangsweise Abstieg in die Regionalliga sei nicht etwa mit Absicht, sondern wegen fehlender Bürgschaftsvorlage erfolgt. Man habe alles versucht, ihn zu verhindern.

Die Beklagten tragen weiterhin vor, ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung liege darin, dass mit dem Wegfall der Spielberechtigung für die zweite Bundesliga kein zumutbarer Arbeitsplatz für den Kläger vorhanden gewesen sei. Eine Beschäftigung als Trainer der Regionalliga habe nicht angeboten werden müssen, da der Kläger zu einer solchen Tätigkeit nicht bereit gewesen sei und die Arbeit dort in Anbetracht der wesentlich geringeren Gehälter nicht zumutbar gewesen sei. Im übrigen tragen die Beklagten vor, der Arbeitsvertrag des Klägers sei aufgrund eines Betriebsübergangs entsprechend des notariellen Vertrages zum 1. April 2000 auf die Beklagte zu 2 übergegangen und im weiteren Verlauf wiederum auf die Beklagte zu 1 rückübertragen worden. Der hilfsweise geltend gemachte Abfindungsanspruch sei bereits deshalb nicht gegeben, weil der Kläger mit Schreiben vom 29. Juni 2000 nicht im Sinne des Vertrages auf Dauer, sondern nur bis zur Entscheidung über die Lizenz beurlaubt worden sei.

Nachdem die Beklagten hinsichtlich der Vergütungsansprüche in der Berufungserwiderung Auskunft über den erzielten Zwischenverdienst begehrt hatten, hat der Kläger in der Berufungsverhandlung am 18. Juni 2001 zu Protokoll erklärt, er habe nach dem 30. Juni 2000 weder Zwischenverdienste erzielt noch Arbeitslosengeld erhalten. Daraufhin haben die Beklagten die Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung beantragt unter Hinweis darauf, in Zeitungen sei zu lesen gewesen, der Kläger erhalte Arbeitslosengeld.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zweitinstanzlichen Parteivorbringens wird auf den Schriftsatz des Klägers und Berufungsklägers vom 25. April 2001 (Bl. 184 - 222 d.A.) sowie auf denjenigen der Beklagten und Berufungsbeklagten vom 8. Juni 2001 (Bl. 235 - 242 d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG, 511 ZPO statthafte Berufung ist form- und fristgerecht im Sinne von § 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 518, 519 Abs. 1 und 3 ZPO eingelegt und begründet worden.

Die Berufung ist daher zulässig.

2. Die Berufung war indes nur nach Maßgabe des Urteilstenors begründet.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist infolge des Lizenzzuges aufgelöst worden (2.1). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist allerdings nicht bereits zum 30. Juni 2000, sondern erst zum 31. Juli eingetreten (2.2), so dass dem Kläger für diesen Zeitraum Vergütung und ein anteiliges 13. Monatsgehalt, nicht hingegen eine Abfindungszahlung zustand (2.3).

Im übrigen blieb die Berufung erfolglos.

2.1 Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat durch Eintritt einer rechtswirksam vereinbarten auflösenden Bedingung geendet.

2.1.1 Im Arbeitsvertrag des Klägers ist in § 7 Abs. 1 vereinbart, dass der Vertrag "für die Teilnahme von ... Berlin am Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga" gelte. In § 2 des Vertrages wird die Aufgabe des Klägers dahingehend festgelegt, dass er als "Cheftrainer und SPORTLICHER Direktor der 2. bzw. der 1. Fußballbundesligamannschaft von ... Berlin" fungieren soll. In § 4 ist eine Vergütungsregelung getroffen worden, die sich (allein) auf die Teilnahme am Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga bezieht.

Aus diesen Vereinbarungen ergibt sich, dass der Arbeitsvertrag des Klägers nur für eine Tätigkeit innerhalb eines Spielbetriebes in der 1. und 2. Bundesliga abgeschlossen wurde. Insbesondere die Vergütungsabrede als ein wesentlicher Teil der arbeitsvertraglichen Bestimmungen ist allein auf die Teilnahme am Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga bezogen; für andere Fälle liegt überhaupt keine Vergütungsabrede vor. Dies verdeutlicht, dass die Parteien für die Vertragsabwicklung allein den Fall der Teilnahme am Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga im Auge hatten. Sicher ist denkbar, dass für andere Gestaltungen (z.B. Teilnahme am Spielbetrieb der Regionalliga) die Vergütung "angepasst" hätte werden können und müssen. Festzustellen ist jedoch, dass die Parteien in der zentralen Frage der Vergütungsregelung nicht einmal ansatzweise Regelungen für einen anderen Fall als denjenigen der Teilnahme am Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga vorgesehen haben. Der Vertrag ist damit rechtlich erkennbar mit dem Spielbetrieb in der 1. und 2. Bundesliga in einer Weise verknüpft, dass die Durchführung dieses Spielbetriebes Bedingung für die Tätigkeit des Klägers ist.

Die Teilnahme an diesem Spielbetrieb stellt sich mithin als unabdingbare Voraussetzung der Vertragserfüllung durch den Kläger dar, so dass mit dem Wegfall dieser Bedingung ein Ereignis eingetreten ist, das zur Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen führen soll.

2.1.2 Die Vereinbarung einer solchen "auflösenden Bedingung" war wirksam.

Dabei ist zunächst davon auszugehen, dass die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung zulässig ist, dass hierbei jedoch die Grundsätze für die Überprüfung befristeter Arbeitsverträge Anwendung finden (BAG vom 26.6.1996 -- 7 AZR 674/95 -- EzA Nr. 12 zu § 620 BGB Bedingung).

Mithin bedurfte es zur Wirksamkeit der Vereinbarung der auflösenden Bedingung eines "sachlichen Grundes" im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Befristungskontrolle; insbesondere ist der Grundsatz zu beachten, dass das Unternehmerrisiko durch die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung nicht ohne weiteres auf den Arbeitnehmer übertragen werden kann.

2.1.2.1 Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 9. Juli 1981 (-- 2 AZR 788/78 -- EzA Nr. zu § 620 BGB Bedingung) festgestellt, dass eine auflösende Bedingung in einem Arbeitsvertrag mit einem Lizenzfußballspieler, nach der das Arbeitsverhältnis beendet sein soll, wenn der Verein vom DFB wegen wirtschaftlicher Leistungsunfähigkeit keine Lizenz mehr erhalte, unwirksam sei, weil für diese auflösende Bedingung ein sachlich gerechtfertigter Grund fehle. Die Vertragsgestaltung sei objektiv funktionswidrig, weil sie zur Umgehung des § 626 BGB führe und dem Arbeitnehmer einseitig und vollständig das grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragende Beschäftigungsrisiko aufbürde.

Diese Erwägungen sind auf den Streitfall nicht ohne weiteres zu übertragen. Ein maßgeblicher Unterschied ergibt sich bereits daraus, dass es sich in jenem Fall um einen Lizenzspieler mit einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung von 4.000,- DM gehandelt hat und die Vereinbarungen im Rahmen eines Formulararbeitsvertrages erfolgt waren. Demgegenüber handelt es sich im Streitfalle um einen hoch vergüteten Spitzentrainer und im Grundsatz um einen individuell gestalteten Vertrag. Sicher ist richtig, dass dieser in seinem Aufbau und in zahlreichen Formulierungen Bezug auf entsprechende Formularverträge nimmt. Die maßgeblichen Vertragsabreden jedoch sind individuell gestaltet. Dies gilt beispielsweise insbesondere etwa für die Regelungen in § 5 des Arbeitsvertrages, wonach der Kläger berechtigt war, "persönliche Ausrüstungsverträge" mit einem bestimmten SPORTARTIKELHERSTELLER fortbestehen zu lassen und sich insgesamt selbst zu vermarkten.

2.1.2.2 Bei der Inhaltskontrolle individuell gestalteter Arbeitsverträge ist jedoch die tatsächliche Ausgangslage beider Parteien bei Vertragsschluss maßgeblich zu berücksichtigen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass arbeitsvertragliche Regelungen einer gerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegen. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Grundsatzentscheidung vom 16. März 1994 (-- 5 AZR 339/92 -- EzA Nr. 10 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe) unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes herausgestellt, dass dann, wenn ein Vertragsteil ein so starkes Übergewicht bei der Vertragsgestaltung inne hat, dass er vertragliche Regelungen einseitig setzen kann, für den anderen Vertragsteil Fremdbestimmung bestehe. Werde bei einer solchen Sachlage über grundrechtlich verbürgte Positionen verfügt, müssten staatliche Regelungen ausgleichend eingreifen, um den Grundrechtsschutz zu sichern. Über § 242 BGB sei die Befugnis zu einer richterlichen Inhaltskontrolle von Verträgen eröffnet.

Auf diesen Grundsätzen beruht auch die Rechtsprechung zur Befristungskontrolle im Hinblick auf die mit einer Befristung einhergehenden Umgehung (grundrechtlich abgesicherten) Kündigungsschutzvorschriften. Als ein möglicher "sachlicher Grund", der eine Befristung rechtfertigen kann, wird dabei auch der diesbezügliche "Wunsch" des Arbeitnehmers gesehen, (nur) befristet beschäftigt zu werden. Sicher ist aber bedenkenswert, ob dies als Kategorie möglicher Befristungsgründe sinnvoll ist, stünde doch dem Arbeitnehmer in aller Regel die -- unüberprüfbare -- Kündigungsmöglichkeit zur Seite. Dahinter steht aber der Gedanke, dass in einem solchen Fall die Vertragsparität bei Abschluss der Befristungsvereinbarung nicht in einem Maße verändert ist, welches die richterliche Inhaltskontrolle (hier: Befristungskontrolle) im gleichen Maße wie sonst gebietet.

Dabei ist Voraussetzung, dass dieser "Wunsch" des Arbeitnehmers objektiv feststellbar ist, dass also objektive Anhaltspunkte dazu vorliegen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nur befristet beschäftigt werden wollte (vgl. BAG vom 6.11.1996 -- 7 AZR 909/95 -- EzA § 620 BGB Nr. 146). Der Arbeitnehmer mußte also bei Abschluss des befristeten Vertrages über eine Gestaltungsfreiheit zur Wahrung eigener Interessen mit der Möglichkeit verfügt haben, die Vertragsbedingungen zu beeinflussen (Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, S. 291). Das Bundesarbeitsgericht formuliert dies so, dass festgestellt werden müsse, ob der Arbeitnehmer bei einem Angebot zur unbefristeten Beschäftigung nur eine befristete vereinbart hätte (vgl. BAG vom 6.11.1996 a.a.O.).

2.1.2.3 Bezogen auf den Streitfall und die parallelen Überlegungen zur auflösenden Bedingung bedeutet dies, dass für deren Wirksamkeit darauf abzustellen ist, ob der Kläger bei Vertragsschluss gerade seinerseits diese Bedingungen gewünscht hat, ob er selbst also die Einschränkung des Vertrages auf den Spielbetrieb in der 1. und 2. Bundesliga gewollt und einen Vertragsschluss auf anderer Grundlage abgelehnt hätte.

Dies war nach Auffassung des Berufungsgerichts der Fall.

Bei dem Kläger hat es sich -- jedenfalls zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses -- um einen renommierten und erfolgreichen Trainer gehandelt, der -- unter erheblicher Medienpräsenz -- in der 1. Bundesliga tätig war. Demgegenüber handelt es sich bei den Beklagten um einen Fußballverein, dessen Renommee ihn schon zum damaligen Zeitpunkt nicht in die Spitzengruppe im Deutschen Fußball einordnen ließ. Der Kläger wurde von den Beklagten "eingeworben".

Diese für den Kläger relativ starke Verhandlungsposition schlug sich im Vertrag selbst nieder. Insbesondere die außerordentlich günstige Vergütungsregelung (die Beklagten spielten immerhin nur in der 2. Liga) spiegelt wieder, dass die üblicherweise vorhandene Disparität beim Aushandeln eines Arbeitsvertrages im Streitfalle nicht vorgelegen hat.

Damit aber erlangen die einzelnen Regelungen im Vertrag eine Bedeutung, die zur Folge hat, dass sie mehr als sonst der gerichtlichen Inhaltskontrolle entzogen sind. Dies gilt insbesondere auch für die Verknüpfung des Vertrages mit der Teilnahme am Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga. Nur für diesen Fall waren die Beklagten wirtschaftlich in der Lage, die vereinbarte Vergütung zu zahlen; nur für diesen Fall aber auch war es für den Kläger als renommierten Spitzentrainer SPORTLICH und im Hinblick auf seine weitere Karriere als Trainer lukrativ, seine Tätigkeit dort durchzuführen. Für eine andere Fallgestaltung haben und wollten die Parteien keine vertragliche Regelung schaffen.

Das Abstellen der vertraglichen Regelungen auf die Teilnahme am Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga entsprach damit der beiderseitigen Interessenlage bei Vertragsschluss; die beiderseitigen Interessen sind in die vertraglichen Verhandlungen eingegangen. Die richterliche Inhaltskontrolle hat insoweit zurückzutreten.

2.1.2.4 Ein "sachlicher" Grund für die vereinbarte auflösende Bedingung -- nämlich Teilnahme am Spielbetrieb der 1. und 2. Bundesliga -- lag demnach bei Vertragsschluss vor. Mit dem Lizenzentzug und dem Wegfall der Spielmöglichkeiten in der 1. und 2. Bundesliga ist die auflösende Bedingung eingetreten, die das Arbeitsverhältnis -- und zwar nach dem Willen beider Parteien -- auflösen sollte und aufgelöst hat.

2.1.3 Dieser Rechtsfolge steht auch nicht die Vorschrift oder zumindest der Rechtsgedanke des § 162 Abs. 2 BGB entgegen.

Allerdings gilt nach dieser Vorschrift der Eintritt einer Bedingung als nicht erfolgt, wenn er von der Partei zu deren Vorteil gereicht, treuwidrig herbeigeführt wird.

Anhaltspunkte für eine solche treuwidrige Herbeiführung des Lizenzzuges durch die Beklagten waren nicht erkennbar. Die Beklagten haben das Lizenzierungsverfahren betrieben und im Hinblick auf das Scheitern rechtliche Schritte in der SPORT- und Zivilgerichtsbarkeit eingeleitet. Die Ausführungen des Klägers diesbezüglich stellen sich als Vermutungen dar, die im vorliegenden Rechtsstreit nicht justitiabel gehandhabt werden konnten. Sie sind spekulativ verblieben.

2.2 Die mit dem Eintritt der auflösenden Bedingung eingetretene Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist jedoch nicht schon zum 30. Juni 2000, sondern erst zum 31. Juli 2000 erfolgt.

2.2.1 Es ist im Grundsatz davon auszugehen, dass mit dem Eintritt einer auflösenden Bedingung nach der Schuldrechtsdogmatik das insoweit bedingte Rechtsverhältnis unmittelbar beendet ist.

Im Bereich des Arbeitsrechts ist jedoch zu bedenken, dass mit der Vereinbarung einer auflösenden Bedingung Kündigungsschutzbestimmungen bis hin zur Schutzbestimmung der Einhaltung von Kündigungsfristen außer Kraft gesetzt werden. Dem entspricht es, dass etwa in der Kommentarliteratur erwogen wird, das Ende des Arbeitsverhältnisses erst nach Ablauf einer Auslaufrist anzunehmen (KR-Lipke, 5. Auf. § 620 BGB, Rz. 56; Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht -- Schütz, Kapitel 4.4, Rz. 144; Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht -- Wank, § 113 Rz. 149).

2.2.2 Dieser Auffassung, die im übrigen ihren Niederschlag im mittlerweile geltenden Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 1.1.2001 (§ 15 Abs. 2 TzBfG) gefunden hat, schließt sich das Berufungsgericht an. Für den Fall, dass der Eintritt einer auflösenden Bedingungen nicht vorhersehbar ist, endet das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer der gesetzlichen oder tariflichen Mindestkündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist, gerechnet vom Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingungen an.

Im Streitfall ist die auflösende Bedingung zum 30. Juni 2000 eingetreten; das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete mithin nach Ablauf der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1 BGB am 31. Juli 2000.

Dem steht nicht entgegen, dass der Eintritt der Bedingung bereits zuvor für beide Parteien absehbar war; denn jedenfalls stand nicht fest, ob es der Beklagten nicht im letzten Moment --

wie es gelegentlich wohl vorkommt -- gelingen würde, die wirtschaftlichen Voraussetzungen zu erfüllen oder aber im Rechtswege zum Zuge zu kommen.

Dabei ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zu den Beklagten zu 1 und 3 bestanden hat, die in dem Vertrag als Parteien des Arbeitsvertrages bezeichnet sind. Der von den Beklagten eingewandte Betriebsübergang lag ausweislich der notariellen Urkunde vom 25. Februar 1999 vor dem Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages und konnte auf diesen keinen Einfluss haben.

2.3 Bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrages hatte der Kläger Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Dabei handelte es sich um das Gehalt für Juli 2000 in Höhe von 150.000,-- DM sowie um 7/12 des in § 4 Abs. 1 aa vereinbarten 13. Monatsgehaltes. Dieses war nach den vertraglichen Vereinbarungen erkennbar Bestandteil der monatlichen Vergütung, die nur hinsichtlich des Fälligkeitszeitpunktes hinausgeschoben, nicht aber an weitere Bedingungen, wie den Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zu einem bestimmten Zeitpunkt, geknüpft war.

Den Vergütungsansprüchen stand ein Leistungsverweigerungsrecht seitens der Beklagten nicht entgegen. Allerdings kann sich ein solches ergeben, wenn der Arbeitnehmer, der Ansprüche auf Fortzahlung seiner Vergütung geltend macht, dem Arbeitgeber die von diesem verlangte Auskunft über die Höhe seines anderweitigen Verdienstes im Verzugszeitraum nicht mitteilt. Zu einer solchen Mitteilung ist er bereits aus der entsprechend anwendbaren Vorschrift des § 74 c Abs. 2 HGB verpflichtet. Bis zu einer Auskunft kann der Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht geltend machen (BAG vom 29.7.1993 -- 2AZR 110/93 -- EzA § 615 BGB Nr. 79).

Im vorliegenden Fall hat der Kläger jedoch in der Berufungsverhandlung darüber Auskunft erteilt, dass er keinen Zwischenverdienst erzielt und auch kein Arbeitslosengeld erhalten hatte. Damit war dem Auskunftsanspruch der Beklagten Genüge getan. Der Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung bedurfte es nicht, da die Beklagten keine Tatsachen dafür vorgetragen haben, die den Grund zu der Annahme rechtfertigen würden, dass die Angaben des Klägers über die Höhe seines Zwischenverdienstes bzw. darüber, dass er keinerlei Zwischenverdienst erzielt hatte, unrichtig seien. Die bloße Behauptung, es sei zu lesen gewesen, der Kläger habe Arbeitslosengeld erhalten, ist eine Spekulation, die eine Verpflichtung des Klägers zur Abgabe der eidesstattlichen Versicherung wegen unvollständiger Auskunft nicht auslösen kann.

2.4 Weitergehende Ansprüche standen dem Kläger im Hinblick auf die Beendigung zum 31. Juli 2000 nicht zu. Insbesondere hat er auch nicht den mit dem Hilfsantrag geltend gemachten Abfindungsanspruch gemäß § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 des Vertrages. Die Beklagten haben den Kläger nicht im Sinne dieser Vereinbarung mit Schreiben vom 29. Juni 2000 beurlaubt.

Vielmehr enthält dieses Schreiben nur eine vorübergehende Beurlaubung bis zur Entscheidung über die Lizenz; denn in dem Schreiben wird darauf Bezug genommen, dass im Falle der Erteilung der Lizenz der Spielbetrieb weitergeht, die Beurlaubung also damit hinfällig wird. Eine solche nur vorübergehende Beurlaubung konnte nicht die im Anstellungsvertrag vorgesehenen Auswirkungen auf den Bestand des Vertrages, nämlich Beendigung desselben im darauffolgenden Monat mit dem Anspruch auf Zahlung einer Abfindung haben.

Aber auch wenn man mit dem Kläger in diesem Schreiben eine Beurlaubung sehen wollte, wäre der geltend gemachte Abfindungsanspruch in einer über den tenorierten Zahlungsbetrag hinausgehenden Höhe nicht begründet. Die Abfindungszahlung ist nach der Vereinbarung nämlich auf den Betrag der Vergütung begrenzt, die bis zum Vertragsablauf noch aussteht. Da die auflösende Bedingung aber -- wie oben dargestellt -- den Vertrag ebenfalls zum 31. Juli 2000 beendet hat, betrüge die Abfindung nur noch die Höhe der bis zu diesem Zeitpunkt anteiligen Vergütung. Auf den Eintritt der auflösenden Bedingung hätte die Vereinbarung über die Beurlaubung nach dem Arbeitsvertrag keine Auswirkung.

3. Aus diesen Gründen war auf die Berufung das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 7. Februar 2001 nur in dem tenorierten Umfang zu ändern. Die darüber hinausgehende Berufung war zurückzuweisen.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 92 Abs. 1 und 2, 100, 91 a, 269 Abs. 3 ZPO.

5. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen.

Reber

Lemmin

Hecht